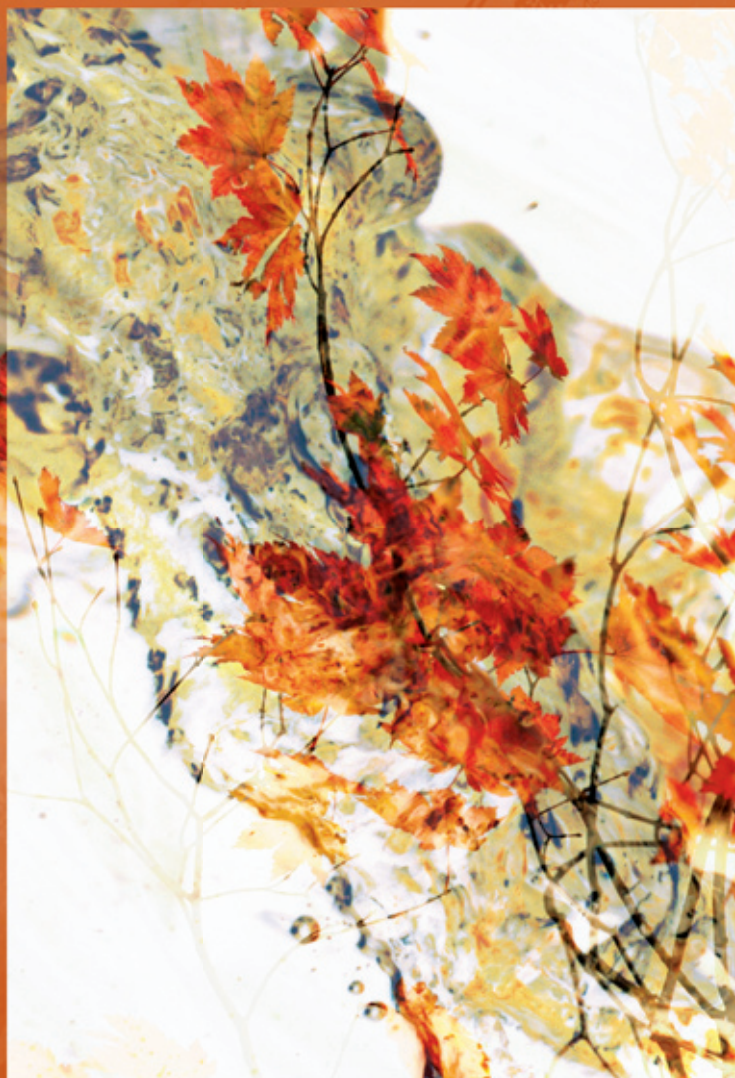


GÁTT

ÁRSRIT UM FULLORÐINSFRÆÐSLU
OG STARFSMENNTUN



2008



Stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins árið 2008: Fremri röð frá vinstri: Halldór Grönvold, Guðrún Eyjólfsdóttir, Jónína Gissurardóttir, aftari röð, Sigríður Anna Guðjónsdóttir, Grétar Halldórsson og Atli Lýðsson. Á myndina vantar Ingibjörgu R. Guðmundsdóttur og Finnþoga Hermannsson.



Starfsfólk FA í nóvember 2008: Frá vinstri: Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, Lena Hulda Nilsen, Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Sigrún Jóhannesdóttir, Arnþrúður Ösp Karlsdóttir, Fjóla María Lárusdóttir, Björgvin Þór Björgvinsson, Guðfinna Harðardóttir, Björn Garðarsson, Sigríður Jóhannsdóttir og Ásmundur Hilmarrson. Á myndina vantar Guðmundu Kristinsdóttur.

Í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sitja:

Guðrún Eyjólfsdóttir formaður
Halldór Grönvold varaformaður
Atli Lýðsson
Finnbjörn A. Hermannsson
Grétar Halldórsson
Sigríður Anna Guðjónsdóttir

Varastjórn:

Ingibjörg R. Guðmundsdóttir
Jónína Gissurardóttir

Ritstjórn Gáttar:

Guðfinna Harðardóttir
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir
Sigrún Jóhannesdóttir
Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins
Skeifunni 8
Sími 599-1400 – Fax 599-1401
Tölvupóstfang frae hjá frae.is

Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

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

Arnþrúður Ösp Karlsdóttir
Tölvupóstfang: arnthrudur hjá frae.is

Ásmundur Hilmarrson
Tölvupóstfang: asmundur hjá frae.is

Björgvin Þór Björgvinsson
Tölvupóstfang: bjorgvin 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

Guðmunda Kristinsdóttir
Tölvupóstfang: gudmunda hjá frae.is

Lena Hulda Nilsen
Tölvupóstfang: lena hjá frae.is

Sigríður Jóhannsdóttir
Tölvupóstfang: sigridur hjá frae.is

Sigrún Jóhannesdóttir
Tölvupóstfang: sigrun hjá frae.is

Sigrún Kristín Magnúsdóttir
Tölvupóstfang: sigrunkri hjá frae.is

EFNISYFIRLIT

Fastir liðir

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

Gæði

Hróbjartur Árnason	Hefur Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gengið til góðs?	17
Ólafur Grétar Kristjánsson	NQF – National Qualifications Framework	26
Guðfinna Harðardóttir	Gæðaviðmið FA og evrópsk gæðavottun	28
Kristín Njálisdóttir og Sveinn Aðalsteinsson ..	Mikilvægi gæðavottunar í fullorðinsfræðslu	30
Sigríður Ágústsdóttir	Gæðavottun menntastofnunar	33
Gylfi Einarsson	Gæði námskeiða	35
Torhild Slátto	Kennarinn – lykillinn að gæðum í fjarkennslu	41
Guðfinna Harðardóttir	Norræn mósaík um gæði	44

Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun

Ingegerd Green	Leiðtogahugsun til samkeppnishæfni, sjálfbærni og velferðar ..	47
Ásmundur Hilmarsson	Ný námsskrá í almennum bóklegum greinum	50
Rakel S. Hallvarðsdóttir veistu ... ég kann ekki neitt	52
Ritstjórnin	Hvað áttu við?	58
Anna Vilborg Einarsdóttir	Faghópar NVL og íslenskir fulltrúar þeirra	59

Ráðgjöf og raunfærnimat

Fjóra María Lárusdóttir	Raunfærnimat – hver er staðan í dag?	66
Anna Lóa Ólafsdóttir	Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað	70
Guðfinna Harðardóttir	Árangur af náms- og starfsráðgjöf á vinnustað	73

Af sjónarhóli

Ingibjörg Stefánsdóttir	Hvaða gagn er að því að vera með 10 í reikningi en 0 í siðfræði? ..	76
Alma Birgisdóttir, Hrönn Ljótisdóttir og Lovísa A. Jónsdóttir	Öldubrjótur	79
Þorbjörg Halldórsdóttir	Um árangur Öldubrjóts með tilliti til íslenskukunnáttu þátttakenda	82
Valgerður Jónsdóttir	Myndhugsun er náðargáfa	83
Björn Garðarsson	Tuðað um menntun verslunarfólks	86

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Ásmundur Hilmarsson	Námsskrár Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins	88
Guðfinna Harðardóttir	Nýjar tölur frá Hagstofunni um nemendur og námslok við 24 ára aldur	91
Guðfinna Harðardóttir	Menntunarstig og atvinnuþátttaka Íslendinga í evrópsku samhengi	92

RITSTJÓRNARPISTILL

Ágæti lesandi.

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

Markmið ritsins eru sem fyrr að efla umræðu um full-
orðinsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi, miðla reynslu og
kynna það sem ber hæst í umræðunni hverju sinni. Mark-
mið FA er að í Gátt birtist úrval greina um hvaðeina sem
varðar nám og fræðslu fullorðinna. Ritið er ætlað viðum 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 nýj-
ungar og helstu sjónarmið í fræðslu fullorðinna.

Hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins er unnið að fjöl-
breyttum verkefnum bæði innlendum og erlendum og er
greint frá nokkrum þeirra hér í ritinu. FA fagnaði fimm ára
afmæli sínu árið 2007 og þótti því við hæfi að líta um öxl
og leggja mat á þann árangur sem náðst hefur. Hróbjartur
Árnason leitast einmitt við í grein sinni hér í ritinu að svara
spurningunni um það hvort Fræðslumiðstöðin hafi gengið til
góðs.

Meginefni ritsins eru gæði og gæðaviðmið í fullorðins-
fræðslu. Þó svo að gæði séu oft metin út frá reynslu ein-
staklingsins má einnig skilgreina þau út frá fyrirfram gefnum
viðmiðum eða stöðlum. Eitt af skilgreindum verkefnum
Fræðslumiðstöðvarinnar er að efla gæði í fullorðinsfræðslu
og hefur FA gefið út drög að gæðaviðmiðum sem samstarfs-
aðilar og aðrir sem sinna fullorðinsfræðslu geta stuðst við.
Hér í ritinu er nánar fjallað um gæðaviðmið FA, þörfina fyrir
hlutlæg viðmið um gæði og gæðavottun í fullorðinsfræðslu
og sagt er frá aðferðum fræðsluaðila við að efla gæði starf-
semi sinnar. Gæði eru ofarlega á baugi í norrænu samstarfi
um fullorðinsfræðslu og í ritinu er umfjöllun um skýrslu og

ráðstefnu sem haldin var á vegum NVL um gæði í fullorðins-
fræðslu. Þá birtast einnig hugleiðingar um hvað skapi gæði í
fjarkennslu. Auk þessa er sagt frá upplifun einstaklinga af því
að hefja nám að nýju og reynslu fræðsluaðila af nýrri nálgun
í íslenskukennslu fyrir útlendinga.

Í ritinu er að vanda greint frá starfsemi FA og verkefnum
sem unnið hefur verið að á árinu 2008. Öll miða þessi verk-
efni að því að auka færni fólks á vinnumarkaði og efla full-
orðinsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi. Eins og fyrr telur
ritstjórnin sig afar lánsama að hafa fengið til liðs við sig
breiðan hóp fólks við skriftirnar. Í hópi greinahöfunda eru
fræðsluaðilar, leiðbeinendur, náms- og starfsráðgjafar og
sérfræðingar af ýmsu tagi. Ritstjórnin vonar að ritið verði
kærkomin lesning þeim sem koma að námi fullorðinna og
hún hvetur lesendur til að láta skoðanir sínar í ljós, koma
með ábendingar og hugmyndir og taka þannig virkan þátt í
því að efla fullorðinsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi.

Ritstjórn

GUÐRÚN EYJÓLFSDÓTTIR

ÁVARP FORMANNS

Efnahagsþrengingarnar, sem íslenskt samfélag horfist nú í augu við, breyta sýn á flest viðfangsefni. Þegar fyrirsjáanlegt er að fjöldi fólks mun missa vinnuna þarf að huga að gömlum og nýjum úrræðum til að létta það áfall eins og kostur er. Á vettvangi Fræðslumiðstöðvarinnar var strax í október efnt til samráðs þeirra sem koma að fullorðinsfræðslu á vinnumarkaði. Samráðshópurinn vaktar breytingar sem eru að verða hjá markhópi starfs FA en það er fólk á vinnumarkaði sem minnsta formlega menntun hefur. Markmiðið er að hafa í boði viðeigandi og fjölbreytt námsframboð fyrir þá sem vilja mennta sig frekar eða til annarra starfa, auk áframhaldandi öflugrar náms- og starfsráðgjafar.

Í tengslum við kjarasamninga í febrúar 2008 komu aðilar vinnumarkaðarins í samvinnu við ríkisvaldið sér saman um að setja markmið um menntun fólks á vinnumarkaði á Íslandi. Í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar um þetta segir m.a.

„Ríkisstjórnin og aðilar vinnumarkaðarins eru sammála um eftirfarandi ráðstafanir og áherslur á sviði menntamála, með sérstakri skírskotun til menntunar fólks á vinnumarkaði með takmarkaða menntun:

- Stefnt verði að því að eigi fleiri en 10% fólks á vinnumarkaði verði án viðurkenndrar starfs- eða framhaldsskólamenntunar árið 2020. Markvisst verði unnið að því að skapa tækifæri og hvata til menntunar fyrir fólk sem er á vinnumarkaði og hefur takmarkaða menntun. Þá eru fyrirhugaðar umbætur á framhaldsskólastigi sem leiða til þess að fleiri finni sér námsleiðir við hæfi og ljúki skilgreindu lokaprófi á framhaldsskólastigi.
- Í undirbúningi er löggjöf sem tryggir að allir hafi tækifæri til menntunar að loknu grunnskólanámi þar sem jafnræðis sé gætt varðandi kostnaðarþátttöku hins opinbera. Samræmi verður tryggt í fjárhagslegum stuðningi ríkisins við nám á framhaldsskólastigi, háskólastigi og við starfsmenntanám.
- Útlánareglur Lánasjóðs íslenskra námsmanna verða yfirfarnar með það að markmiði að gæta jafnræðis milli einstaklinga og hópa varðandi tækifæri til menntunar. Í samræmi við boðaða stefnu ríkisstjórnarinnar verður þess gætt að kostnaður nemenda á framhaldsskólastigi vegna skráningar- og efnisgjalda verði óverulegur og haldið í algjöru lágmarki.
- Framlög til símenntunar og fullorðinsfræðslu, sem nýttist fólki á vinnumarkaði, verða aukin í jöfnum framlögum um 300 m.kr. á næstu tveimur árum.“

Samkvæmt riti OECD Education at a glance 2007 hafði 31% Íslendinga á aldrinum 25–64 ára ekki lokið formlegu námi umfram skyldunám árið 2005. Það lætur því nærri að 45 þúsund Íslendingar á þessu aldrursbili hafi verið með grunnenntun árið 2005. Reynslan sýnir að þessi hópur er í meiri hættu en aðrir með að missa vinnuna þegar þrengir að og er það þegar farið að koma fram.

Það krefst mikils að útbúa námstilboð sem henta bæði einstaklingum og atvinnulífi. En verkefnið felst ekki aðeins í að bjóða fólki nám, það þarf að vera hægt að bjóða ráðgjöf og meta þekkingu og færni sem fólk hefur aflað sér í starfi eða óformlegu námi og stytta þannig leiðir.

Það þarf skýran lagaramma um leiðir að marki í fullorðinsfræðslu og nægt og fjölbreytt framboð af námi og ráðgjöf, en það er ekki nóg. Forsendur þess að vel takist er öflug hvatning í samfélaginu öllu til að auka þekkingu og færni og virkur vilji einstaklinga til að afla sér færni og búa þannig sér og sínum styrkari stöðu.

Hlutverk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, sem nú er að ljúka sínu fimmta starfsári, er viðamikilið í góðæri og ekki er það minna í þrengingum eins og íslenskt samfélag er að fara í núna.

Í þessu hefti Gáttar er áhersla lögð á gæði í fullorðinsfræðslu. Það er viðeigandi. Að tryggja gæði þess sem gert er skiptir öllu í átaki eins og því sem nú er hafið.

Nemendur og samfélagið allt verður að geta treyst því að það nám, mat og leiðsögn, sem boðið verður upp á, standist kröfur og sé engin skemmri skírn.

Stjórn og starfsfólk Fræðslumiðstöðvarinnar hyggst, í samvinnu við þá fjölmörgu, sem láta sig fullorðinsfræðslu varða, taka virkan þátt í að undirbúa og hrinda í framkvæmd aðgerðaáætlun um framhaldsmenntun fyrir þá sem minnsta menntun hafa á vinnumarkaði. Sú aðgerðaáætlun á að taka mið af því sem þarf að gera í þeim efnahagsþrengingum sem við blasa en jafnframt horfa til lengri framtíðar eins og lagt var upp með í kjarasamningum við ríkið í febrúar síðastliðnum.



Guðrún Eyjólfsdóttir

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNDSDÓTTIR

FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS
Á SJÖTTA STARFSÁRI

Á síðastliðnu ári bar hæst úttekt menntamálaráðuneytis á starfsemi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Úttektin var byggð á sjálfsmatsskýrslu sem unnin hafði verið mánuðina áður en úttektin hófst. Loks var unnin framkvæmdaráætlun og starfsmannahandbók á grundvelli niðurstaðna í upphafi þessa árs. Úttektin var á heildina mjög jákvæð.

Stöðugur vöxtur er í starfsemi fræðsluaðila sem eru í samstarfi við FA. Árið 2008 er þriðja árið þar sem greitt er framlag til vottaðra námsleiða og námsráðgjafar hjá símenntunarmiðstöðvum og annað árið sem greitt er framlag til fræðslumiðstöðva iðngreina vegna ráðgjafar og raunfærnimats.

Árangursviðmið í námsráðgjöfinni voru endurskoðuð á árinu og þeim breytt þannig að þau endurspeglu betur framkvæmdina og eru auðveldari viðfangs fyrir fræðsluaðilana. Mikið starf hefur verið lagt í að þróa námsferilskrá eða námsmannabókhalda sem fræðsluaðilar nota til að halda utan um feril námsmanna í námi. Mögulegt verður að senda upplýsingarnar rafrænt inn í gagnagrunn menntamálaráðuneytisins sem mun halda utan um allt nám. Áfram verður unnið í málinu á næstu mánuðum og jafnframt unnið að því að kerfið geti haldið utan um raunfærnimat og námsráðgjöf.

FA skilaði af sér verkefnum í íslensku fyrir erlenda starfsmenn um áramótin síðustu. Um var að ræða námskrá samkvæmt sérstökum samningi við menntamálaráðuneytið og tillögum að námsefni og stoðkerfi, ásamt mælistiku fyrir námsefni. Nú á haustmánuðum var gerður samningur við FA um ný verkefni á þessu sviði, m.a. framhaldsnámskrá, námsefnisgerð, vinnu við að koma upp vefsvæði fyrir námsefni og námskeið fyrir kennara.

Undirritaður hefur verið viðaukasamningur um 100 milljón króna fjárframlag til viðbótar við önnur framlög FA og símenntunarmiðstöðva. Þessu fé verður varið í framlög til vottaðra námsleiða, raunfærnimats, námsefnisgerðar og uppbyggingu vefs, gæðamál og stoðþjónustu.



Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir

Þetta starfsár er það sjötta 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, hann var endurnýjaður í ársbyrjun 2006 og 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. Í febrúar 2008 gaf ríkisstjórnin út yfirlýsingu í tengslum við kjarasamninga ASÍ og SA um aukningu framlags til símenntunar og fullorðinsfræðslu sem nýtist fólki á vinnumarkaði. Samningur hefur verið undirritaður um viðbótarframlag að upphæð 100 milljónir sem skiptist á vottaðar námsleiðir, raunfærnimat, náms-

efnisgerð og uppbyggingu vefs, gæðamál og stoðþjónustu. Fram undan er endurnýjun þjónustusamnings FA en þá munu bæstast við vegna þessarar yfirlýsingar 200 milljónir á næsta ári og 300 milljónir árið 2010.

Allir samningarnir eiga það sammerkt að markhópur starfseminnar er fyrst og fremst fólk á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskóla, innflytjendur og aðrir samþærigir hópar. FA er ekki ætlað að sinna markhópi sínum beint heldur í gegnum samstarfsaðila sína sem eru fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar og Mímir-símenntun.

ÚTTEKT Á STARFSEMI FA

Á síðastliðnu ári var framkvæmd úttekt á starfsemi FA. Það var menntamálaráðuneytið sem hafði umsjón með úttektinni og fékk Par-X viðskiptaráðgjöf IBM til verksins. Par-X byggði skýrslu sína m.a. á grundvelli sjálfsmatsskýrslu FA sem skilaði hafði verið til ráðuneytisins 15. september 2007. Úttektin fór fram á tímabilinu september til desember 2007. Fram kemur í skýrslunni að FA hafi unnið mjög gott starf og almennt sé

mikil ánægja með verkefni hjá samstarfsaðilum FA en einnig eru þar gerðar tillögur um ýmis fleiri verkefni sem FA hefur góðar faglegar forsendur til að vinna og til framfara horfa og bent á ýmsar breytingar sem mætti gera á innri starfsemi, sérstaklega ef verkefnum fjölga og verkefnasvið vikkar.

Á grundvelli tillagnanna í úttektarskýrslunni hefur stjórn og starfsfólk FA rætt hugmyndir og leiðir til að framkvæma þær og unnið sérstaka framkvæmdaáætlun sem er ætlað að taka á þeim meginþáttum sem fram koma í skýrslunni. Ýmislegt er þegar búið að framkvæma eða komið á veg síðan úttektin var gerð en annað þarf lengri tíma og er háð stefnu-mörkun stjórnar og ráðuneytis og jafnvel einnig háð vilja og ákvörðunum annarra aðila, s.s. ASÍ, SA, HÍ, Hagstofunnar og ýmissa fræðsluaðila á vinnumarkaði. Í framhaldi af úttektinni var starfsmannahandbók FA yfirfarin.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir starfsemi FA á sl. ári.

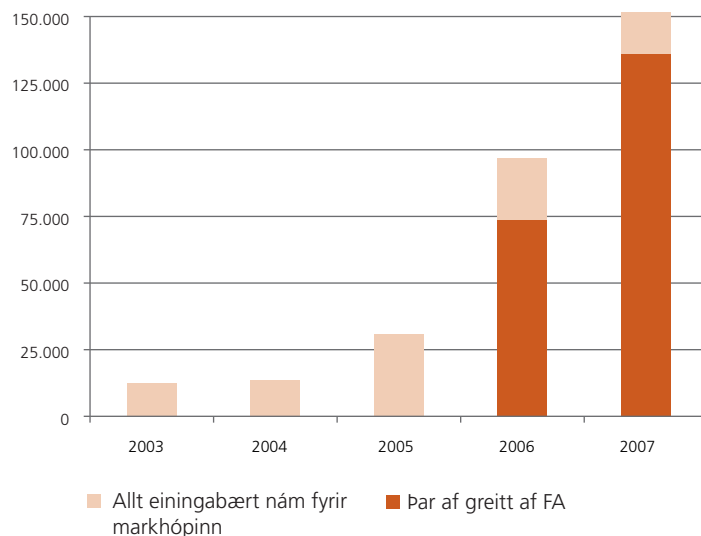
- Í fyrsta lagi verður gerð grein fyrir þeim verkefnum sem veitt er fé til hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum gegnum FA.
- Í öðru lagi verður gerð grein fyrir verkefnum sem FA annast á grundvelli þjónustusamninga.
- Í þriðja lagi verður greint frá nokkrum stórum verkefnum sem eru fjármögnuð með öðrum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

1. FRAMLÖG TIL FRÆÐSLU- OG SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐVA

Árið 2006 var FA í fyrsta skipti falið að sjá um greiðslur til fræðslu- og símenntunarmiðstöðva. FA hefur því annast greiðslurnar á þriðja ár. 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.

Mynd 1. Nemendastundir – allt vottað nám fyrir markhópinn



1.1. Framlag til vottaðra námsleiða

Árið 2007 voru greiddar um 117 milljónir króna til vottaðra námsleiða, sambærileg upphæð fyrir 2008 er um 143 milljónir króna. Alls sóttu 1.375 nemendur nám í 136.038 nemendastundir árið 2007. Áætlaður fjöldi eininga er 9.821. Einingaverðið á vorönn er því tæplega 12 þúsund krónur.

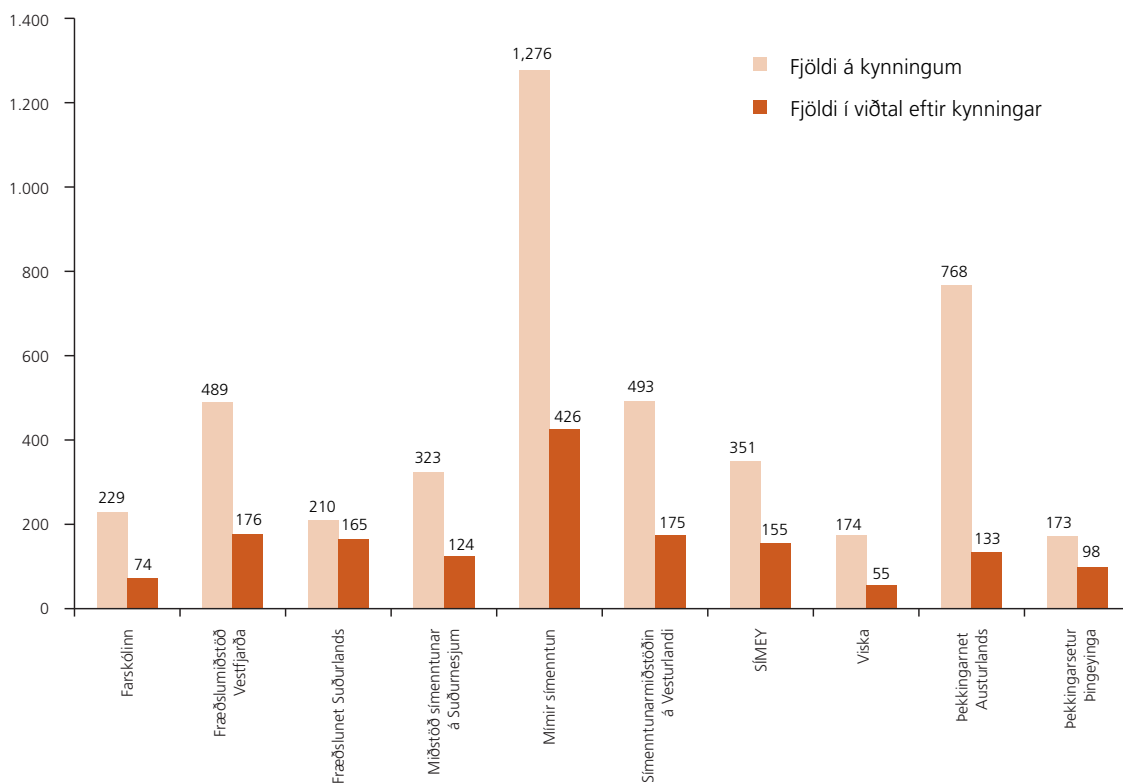
Um 52% nemendastunda fóru fram á höfuðborgarsvæðinu, (70.766) en 48% á landsbyggðinni (65.272). Þátttaka símenntunarmiðstöðvanna á landsbyggðinni í þessari framkvæmd vex hratt en árið áður var sambærilegt hlutfall 73% á höfuðborgarsvæðinu og 28% á landsbyggðinni.

Aukning í vottuðu námi í nemendastundum er 84% milli árána 2006 og 2007 (sjá töflu 1). Sambærilegar tölur fyrir árið 2008 liggja ekki fyrir.

Tafla 1. Upplýsingar um vottaðar námsleiðir 2006 og 2007

	Fjöldi nám-skeiða	Fjöldi þátt-takenda	Fjöldi nemenda-stunda	Fjöldi lokinna eininga	Fjármagn í krónum
2006	40	669	73.814	5.204	55.664.000
2007	100	1.375	136.038	9.821	117.698.367
Samtals	140	2.044	209.852	15.025	173.362.367

Mynd 2. Kynningar og viðtöl hjá náms- og starfsráðgjöfum árið 2007



Nokkuð er um að vottað nám sé greitt af öðrum en FA og gefur mynd 1 yfirsýn yfir þróun vottaðs náms. Samtímis sýnir hún hina miklu aukningu sem átt hefur sér stað í vottuðum námsleiðum milli ára síðan FA hóf starfsemi sína.

1.2. Framlag til náms- og starfsráðgjafar hjá símenntunarmiðstöðvum

Árið 2008 er þriðja árið sem fjármagni er veitt í náms- og starfsráðgjöf hjá símenntunarmiðstöðvunum og Mími-símenntun. Samkvæmt samningi við menntamálaráðuneytið var ákveðið að verja 46,3 milljónum til náms- og starfsráðgjafar fyrir markhópin á árinu 2007. Árið 2008 er þessi upphæð rúmar 48 milljónir. Allir til þess bærir aðilar gerðu viðaukasamninga um fjárframlag til ráðgjafarinnar.

Á árinu 2007 voru haldnir 499 kynningarfundir í 437 fyrirtækjum. Fundina sóttu 4.486 einstaklingar og kom 1.581 í viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa í framhaldi af kynningarfundum (sjá mynd 2).

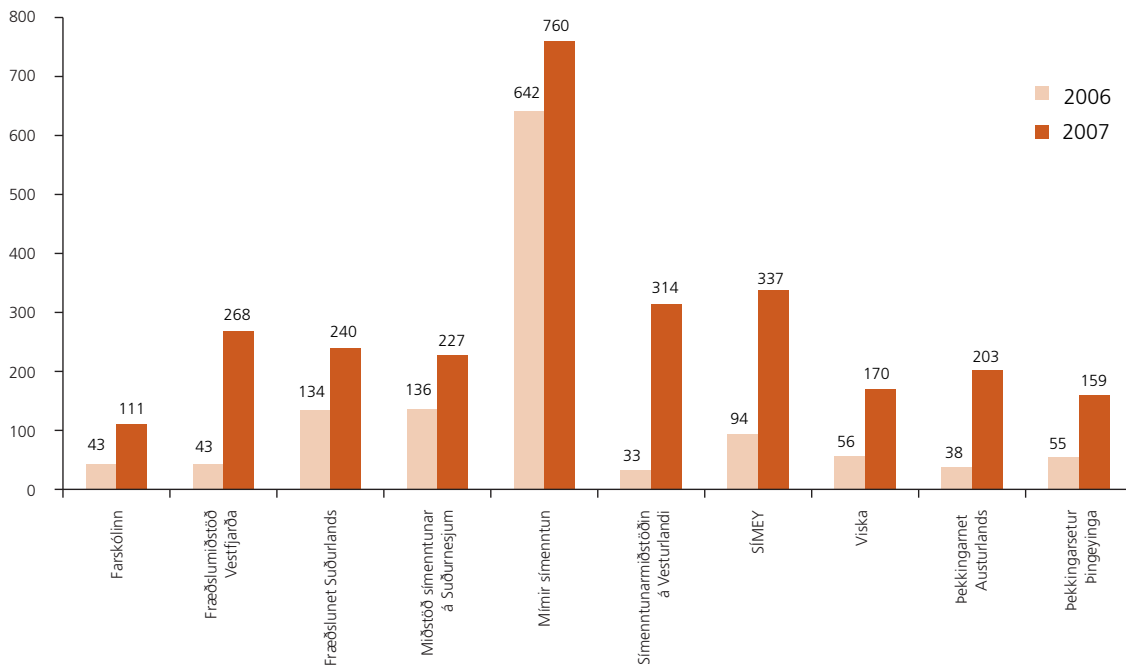
Nokkuð víst má telja að ráðgjöfin eigi hlutdeild í þeirri miklu aukningu sem er á þátttöku í námi á vegum samstarfsaðilanna, bæði vottuðu og óvottuðu. Að mati allra hlutaðeigandi er hún mjög gagnleg.

Samanburður milli árana 2006 og 2007 sýnir mikla aukningu í þessari þjónustu við markhóp FA. Allir samstarfsaðilar FA hafa aukið fjölda viðtala milli árana (sjá mynd 3).

Árangursmarkmið voru endurskoðuð á árinu 2007. Fljótlega varð ljóst að þau höfðu verið of metnaðarfull í upphafi starfseminnar árið 2006 og var heimiluð 40% lækkan þeirra bæði vegna ársins 2006 og aftur vegna ársins 2007.

Í nýju árangursmarkmiðunum er miðað við að 50% af greiðslu til símenntunarmiðstöðvar sé fast framlag til starfseminnar. Þetta framlag á að ná yfir m.a. stjórnun, utanumhald, aðstöðu og tæki, skýrslugerð, gæðavinnu og fræðslufundi ásamt kynningar- og markaðsmálum. Kynningarfundir flokkast undir þennan lið og skal telja einstaklinga sem sækja kynningarfundir.

Mynd 3. Fjöldi einstaklingsviðtala hjá náms- og starfsráðgjöfum árin 2006 og 2007



Hinn helmingur framlagsins er til einstaklingsviðtala og hópráðgjafar. Gjöld fyrir viðtöl skiptast í tvo flokka, þ.e. herra er greitt fyrir viðtöl á Vestfirðum og Austurlandi vegna fjarlægðar og erfiðra skilyrða. Miðstöðvar í öðrum landshlutum falla í lægri flokk og fá allar sömu greiðslu fyrir hvert viðtal. Miðað er við að miðstöð skili af sér lágmarksfjölda viðtala. Fari miðstöð niður fyrir lágmark ber henni að endurgreiða þann fjölda viðtala sem á vantar samkvæmt gjaldi fyrir viðtal á fyrir viðkomandi svæði. Ekki er greitt sérstaklega fyrir viðtöl umfram lágmark. Óskað verður eftir tíðari skilum á skýrslum um framvindu starfsins. Séu árangursmarkmið ekki uppfyllt með reglulegum hætti hjá miðstöð er heimilt að stöðva greiðslur til miðstöðvarinnar.

Á árinu 2008 hefur verið lögð sérstök áhersla á að búa til gæðaskilgreiningar í starfinu. Meðal annars er lagt er upp með að gera greinarmun á hvatningarviðtölum og náms- og starfsráðgjöf. Opnaður hefur verið möguleiki á því að fleiri sinni hvatningarviðtölum en menntaðir náms- og starfsráðgjafar. Þar sem einkum er um námshvatningu og ráðleggingar um færniuppbyggingu að ræða geta fagaðilar eða sérfræðingar á tilteknum sviðum einnig komið að ráðgjöf og jafnframt vísað fólki áfram til náms- og starfsráðgjafa.

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

Í upphafi árs 2007 gerðu ASÍ og SA viðaukasamning við menntamálaráðuneytið. Í samningnum er FA falið að skilgreina nýtingu fjár sem ætlað er að gera fræðslumiðstöðvum í löggiltum iðngreinum kleift að bjóða upp á þjónustu náms- og starfsráðgjafa. Einnig að FA þrói í samstarfi við þessa aðila aðferðir við raunfærnimat sem eru til þess fallnar að nýtast einstaklingum sem hafa hafið iðnnám en ekki lokið sveinsprófi. Til þessa starfs var veitt 30 milljónum á árinu. Í upphafi var miðað við að 80% færu til náms- og starfsráðgjafar en 20% til raunfærnimats. Fljótlega kom í ljós að raunfærnimatið gekk mjög vel og var flutt fjármagn á milli liða hjá báðum miðstöðvum. Íðan nýtti 10.250.000 í ráðgjöfina og 11.050.000 í raunfærnimatið. Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins nýtti tæplega 6 milljónir í ráðgjöfina og rétt rúmlega 2,7 milljónir í raunfærnimatið. Fjármagnið í þetta verkefni vegna ársins 2008 er 31 milljón króna.

Tafla 2. Niðurstöður raunfærnimats 2007

Fræðsluaðili	Fjöldi einstaklinga	Fjöldi viðtala	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Árangursviðmið einingar	Fjármagn í krónum
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	33	298	682	419	419	2.723.500
lðan	73	381	3.542	2.050	1.700	11.050.000
– fræðslusetur						
Samtals	106	679	4.224	2.469	2.119	13.773.500

Tafla 3. Niðurstöður raunfærnimats 2007 – skipting eftir starfsgreinum

Starfsgrein	Fjöldi einstaklinga	Fjöldi viðtala	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Meðatal staðinna eininga pr. einstakling
Bilgreinar	22	110	1.072	667	30
Hárgreiðsla	2	6	28	0	0
Húsasmiði	29	192	1.213	893	31
Matreiðsla – námssamningur	5	28	630	190	38
Málaraiðn	15	45	599	300	20
Rafvirkjun	33	298	682	419	13
Samtals	106	679	4.224	2.469	23

Raunfærnimat

Fjöldi einstaklinga, sem tók þátt í raunfærnimati, var 106, 73 hjá lðunni og 33 hjá Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins. Staðnar einingar voru 2.050 hjá lðunni og 419 hjá Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins, samtals 2.469 einingar (sjá töflu 2).

Árangursmarkmið gerðu ráð fyrir að staðnar einingar yrðu 2.119. Árangursmarkmið stóðust hjá Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins og lðan fór 17% fram úr árangursmarkmiðunum og lækkar það verð á staðna einingu. Meðalverð á staðna einingu er því 5.579 krónur.

Skipting á starfsgreinar er sýnd í töflu 3. Þar kemur einnig fram að meðaltal staðinna eininga á mann eru 23 en eru eftir greinum frá 13 einingum í rafvirkjun til 38 eininga í námsamningum vegna matreiðslu. Bæði bilgreinar og húsasmiði gefa af sér um 30 einingar á mann að meðaltali.

Ráðgjöf

Náms- og starfsráðgjöf hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina snerist mjög mikið um raunfærnimat. Engu að síður tóku þær einnig á móti einstaklingum í viðtöl og fóru á vinnu-

Tafla 4. Náms- og starfsráðgjöf hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina 2007

Fræðsluaðili	Raunfjöldi viðtala	Árangursmarkmið	Mismunur	Hlutfall umfram markmið
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	396	290	106	37
lðan	775	497	278	56
– fræðslusetur				
Samtals	1.171	787	384	49

staði. Heildarfjöldi einstaklingsviðtala var 1.171. lðan tók 775 viðtöl en Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins tók 396 viðtöl. Árangur beggja var að meðaltali 49% yfir árangursmarkmiðum (sjá töflu 4).

2. STARFSEMI FA SAMKVÆMT ÞJÓNUSTUSAMNINGUM

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, Sveitamennt, Ríkismennt, Starfsafl og Fræðslusjóður verslunar- og skrifstofufólks. Mikil þátttaka hefur einnig verið frá baklandi ASÍ og SA í samstarfsverkefnum, ber þar einkum að nefna SGS, VR, SAF og SVP. 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.

Húsfélag

Sem lið í þjónustu við fræðslustofnanir á vegum ASÍ og SA hefur FA boðið upp á húsnæðissamstarf. Mímir-símenntun og Landsmennt, starfsmenntun Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni hafa leigt húsnæði af FA. Hjá Landsmennt eru jafnframt Ríkismennt og Sveitamennt. Háskólinn á Bifröst kom inn í húsnæðissamstarfið í september 2007. Starfsemin hefur nú verið tvö ár í Skeifunni 8, 2. hæð. Auk skrifstofuaðstöðu er í húsnæðinum FA aðstaða fyrir

fjarfundarbúnað, 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.

Húsnæðið í Skeifunni 8 er talsvert stærra en fræðslusamfélagið hefur þörf fyrir núna. Þetta gefur möguleika bæði á húsnæðissamstarfi við fleiri fræðsluaðila en ekki síður vaxtarmöguleika fyrir núverandi samstarfsaðila. Meðan húsnæðinu hefur ekki verið ráðstafað til samstarfsaðila er það leigt út til óskýldrar starfsemi. Jafnframt er reynt að ná samlegðaráhrifum í þjónustu samstarfsaðilanna.

Þjónustu- og samstarfssamningar við fræðsluaðila

Í gildi eru þjónustusamningar við allar símenntunarmiðstöðvarnar, Mími-símenntun og fræðslumiðstöðvar iðngreina. Enn fremur eru í gildi þjónustusamningar við fleiri aðila, svo og ýmsir verkefnasamningar um námsskrárgerð, gátlistagerð o.fl.

Nýjar námsleiðir

Á sl. ári voru gefnar út eftirtaldar námsskrár: Fagnámskeið fyrir starfsmenn í félags- og heilbrigðisþjónustu, 198 kennslustundir að lengd, ætlað þeim sem aðstoða, annast um og hlynna að sjúkum, fötludum og öldrudum á einkaheimilum eða stofnunum. Fagnámskeið starfsmanna leikskóla, 210 kennslustundir að lengd, ætlað þeim sem starfa á leikskólum og hafa hug á að sækja nám á leikskólalábrú framhaldsskóla. Færni í ferðaþjónustu I, 60 kennslustundir að lengd, ætlað starfsmönnum í ferðaþjónustu eða þeim sem stefna að starfi í greininni. Þjónustuliðar – grunnám, 60 kennslustundir að lengd, ætlað þeim sem starfa við ræstingar, hreingerningar, sóttgreinsun eða starfa í bítibúrum, borðstofum, kaffistofum, matsölum og þvottahúsum. Trúnaðarmannanámskeið I, 81 kennslustund, ætlað trúnaðarmönnum á vinnustöðum. Trúnaðarmannanámskeið II, 61 kennslustund, ætlað trúnaðarmönnum á vinnustöðum. Öryggisvarðanam, 300 kennslustunda nám ætlað þeim sem vinna hjá fyrirtækjum sem annast öryggisþjónustu í atvinnuskyni.

Á sl. ári voru gefnar út sjö námsskrár (sjá yfirlit í töflu). Námsskrárnar hafa allar verið metnar til eininga á framhalds-



Frá kennslufræðinámskeiði í Borgarnesi.

skólastigi. Það opnar möguleika fyrir þá sem ljúka námi samkvæmt þeim að stytta nám sitt í framhaldsskólum landsins, kjósi þeir að hefja nám. Ekki hefur enn gefist möguleiki á að kanna hversu margir hafa nýtt sér þann möguleika.

Á árinu var einnig unnið að eftirtöldum námsleiðum: Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum, 300 kennslustundir, ætlað starfsmönnum, sem hófu nám í iðngrein en luku ekki almennum bóklegum áföngum sem krafist er fyrir lokapróf og öðrum þeim sem vilja spreyta sig á námsgreinum framhaldsskólans. Nám á umhverfis- og framkvæmdasviði sveitarfélaga, 200 kennslustundir, ætlað þeim sem starfa á umhverfis- og framkvæmdasviði sveitarfélaga. Færni í ferðaþjónustu II fyrir starfsmenn í ferðaþjónustu í samstarfi við SGS og SAF. Um er að ræða 100 kennslustunda nám ætlað starfsmönnum í affreyningu, á bílaleigum, hópferðabílum og í hótél- og veitingagreinum.

Gæði náms

Í lok árs 2007 gerði FA könnun meðal samstarfsaðila á notkun gæðaviðmiðanna sem unnin voru í samstarfi FA og samstarfsaðilanna. Svör fengust frá sex af tíu samstarfsaðilum. Allir þeir sem svöruðu sögðust notast að einhverju leyti við viðmiðin til að auka gæði starfsemi sinnar.

FA tók sl. haust við verkefninu RECALL af Mennt. Um er að ræða evrópskt samstarfsverkefni með þátttakendum frá

átta löndum. Þrjú fundir hafa verið haldnir í verkefninu eftir að FA tók við því, dagana 20.–23. febrúar í Bretlandi, dagana 8.–10. maí í Slóveníu og dagana 6.–8. október í Osló. Í RECALL er unnið að því að búa til kerfi til að votta gæði fræðsluaðila. Mikil vinna hefur átt sér stað í þessu verkefni á árinu. Þegar verkefninu lýkur í ársbyrjun 2009 munu niðurstöður þess og afurðir verða kynntar fyrir hagsmunaaðilum.

Þróun mats á raunfærni

Raunfærnimat til styttingar á námi í framhaldsskóla hefur verið forgangsverkefni hjá FA vegna þess hversu margir á vinnumarkaði hafa ekki lokið námi á framhaldsskólastigi. Samstarfshópur á vegum menntamálaráðuneytisins hefur unnið stefnumarkandi vinnu á árinu vegna tillagna sem FA skilaði til ráðuneytisins vorið 2007. Lagt var til að tvær leiðir verði þróaðar, annars vegar raunfærnimat í framhaldsskólum og hins vegar raunfærnimat hjá fullorðinsfræðsluaðilum. Báðar leiðirnar þurfa að byggja á sömu grundvallarlögmálum og sömu gæðaviðmiðum. Mikilvægt er að vera í takt við þróun málaflokksins í Evrópu. Samstarfshópurinn er skipaður eftirtöldum fulltrúum: Ólafi Grétari Kristjánssyni, Þóri Ólafssyni og Sigurjóni Mýrdal fyrir hönd menntamálaráðuneytisins og Fjólu Maríu Lárusdóttur og Heimi Guðjónssyni fyrir hönd FA. Nefndin hélt fimm fundi á sl. ári.

FA hefur sinnt ráðgefandi hlutverki varðandi aðferðafræði og komið að undirbúningi og þjálfun matsaðila fyrir raunfærnimatsverkefni fyrir húsasmíði, rafíðnaðarmenn, málara, kjötiðnaðarmenn, þjóna og hársnyrtifólk, félagsliða og bankamenn. Í þjálfun matsaðila tóku þátt 55 manns í 203 nemendastundir.

Á vormánuðum 2008 gerði FA samning við menntamálaráðuneytið um verkefnavinnu vegna þróunar raunfærnimats. Í samningnum er FA falið að útbúa námskeið fyrir fræðsluaðila sem hefur að markmiði að gera þá færa um að meta raunfærni fullorðinna; að gera náms- og kennslufni til nota á ofangreindu námskeiði og að standa fyrir fjórum námskeiðum, sbr. ofangreint, eða eftir því sem þörf er talin vera á að höfðu samráði við menntamálaráðuneyti. Vinnu við mótnun námskeiðs og námsefnisgerð er lokið. Fram undan er að halda námskeið.

Námsferilsskrár

Markmið uppbyggingar námsferilsskráa er að finna auðvelda leið til að halda utan um námsferil einstaklinga í formlegu og óformlegu námi, samhliða því að halda utan um raunfærnimat einstaklinga, jafngildingu mats miðað við formlegt nám, staðfesta færni á vinnumarkaði og hugsanlega einnig aðra færni sem ekki hefur verið metin né staðfest. Æskilegt er að náms- og starfsráðgjafar geti einnig notað grunninn til að halda utan um starf sitt með ráðþegum. Haustið 2007 skiluðu Betri lausnir ehf. af sér þarfagreiningu sem gerð var hjá samstarfsaðilum FA. Markmiðið var að geta gert gagnagrunn sem kemur til móts við sem flestar óskir þeirra. Gerð var verðkönnun vegna hönnunar gagnagrunnsins í upphafi árs 2008 og niðurstaðan var að gera samning við Stúdíu um þróun gagnagrunnsins. Á haustmánuðum 2008 hefur verið unnið að hönnun og prófun gagnagrunnsins hjá samstarfsaðilum FA. Gagnagrunnurinn verður þróaður áfram á næstu mánuðum.

Erlend samstarfsverkefni:

CREAC – Leonardo-verkefni 2006–2008

Styrkur fékkst til tilraunaverkefnis sem ber nafnið CREAC frá Leonardo-menntaáætlun Evrópusambandsins. Verkefnið fjallar um raunfærnimat í verslunargeiranum með áherslu á stjórnendur og sölufólk. Það er verslunarráð Oviedo á Spáni sem stýrir verkefninu en samstarfsaðilar ásamt FA eru Entente í Bretlandi, viðskiptaráð í Lyon í Frakklandi, vinnuálanefnd í Söderlandlandsléni í Svíþjóð, samtök iðnfyrirtækja í Frakklandi ásamt samtökum spænskra viðskiptaráða.

Á árinu 2007 voru haldnir tveir fundir í verkefninu. Fundað var í Birmingham á Englandi 30. maí til 2. júní og var tilgangur fundarins m.a. að kynnast því kerfi sem Bretar hafa byggt upp. Þriðji fundur verkefnahópsins var haldinn í Reykjavík 25.–26. október 2007. Þar var farið yfir framgang verkefnisins fram að því og farið yfir fyrirbyggjandi drög að handbókum. Fulltrúi Íslands á fundunum var Björn Garðarsson, starfsmaður Fagráðs verslunar- og þjónustugreina en hann hefur haldið utan um verkefnið af hálfu Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Björn lýsir starfinu ítarlega í grein annars staðar í ritinu.

Leonardo-tilraunaverkefni: OBSERVAL

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gerðist meðlimur að hópi sem vinnur að uppbyggingu nokkurs konar gagnabanka um málefni tengd framvindu raunfærnimats í Evrópu. Verkefnið hlaut styrk frá Leonardo da Vinci-starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins árið 2007 og hófst vinnan af fullum krafti í byrjun ársins 2008. Samstarfsaðilar koma frá nær öllum aðildarlöndum ESB ásamt EFTA-löndunum Íslandi og Noregi. Einnig á Sviss áheyrnarfulltrúa í hópnunum.

Megináhersla OBSERVAL liggur á gagnýt málefni tengd framvindu raunfærnimats. Í hverju landi fyrir sig verður safnað saman upplýsingum um hvernig til hefur tekist með raunfærnimat og hverju matið hefur skilað. Meðal þess efnis sem safna á saman eru lög, reglugerðir, eyðublöð, kynningar, blaðgreinar, tölfræði og reynslusögur þeirra sem gengið hafa í gegnum matsferlið.

OBSERVAL er stýrt af EUCEN – European University Continuing Education Network. EUCEN er að grunni til belgísk stofnun sem hefur það að markmiði að efla símenntun innan háskólasamfélagsins og auka áhrif háskólasamfélagsins í þróun símenntunar í Evrópu. Félagar í EUCEN eru 212 talsins frá 42 löndum og aðalstöðvarnar eru í Barcelona. OBSERVAL-verkefninu lýkur í desember 2010.

Þróun náms- og starfsráðgjafar

Náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk í atvinnulífinu er nú starfrækt hjá öllum símenntunarmiðstöðvunum, Mími-símenntun, lðunni – fræðslusetri og Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins í gegnum samninga við FA. FA hefur leiðbeint ráðgjöfum á þessum nýja vettvangi með því að miðla þeirri aðferðafræði sem þróuð hafði verið til að ná til markhóps FA. Það er hlutverk FA að halda utan um samstarfsnet þessara ráðgjafa og veita þeim handleiðslu og ráðgjöf eftir megni. Á liðnu ári voru fundarmenn samtals 81 á fimm samráðsfundum og var fjöldi nemendastunda 709. Mikil áhersla hefur verið lögð á að þróa gæðaviðmið í starfinu að undanförmu.

Þróun aðferða í fullorðinsfræðslu og starfsmenntun

Almennt má segja að starfið á árinu 2007–2008 hafi skilað sér í að áfram hafi verið fylgst með nýjungum og unnið að



Undirritun samnings við Stúdíu um vinnu við nemendabókhald.

þróun námstækni- og kennsluáferða sem hæfa markhópi FA.

Liður í því að auka gæði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar er tilboð FA til samstarfsaðila sinna um námskeið í kennslufræði fullorðinna. Á síðastliðnu ári voru haldin átta leiðbeinendanámskeið samtals: Fjórar Stiklur með 52 þátttakendum í um 600 nemendastundir. Einnig voru haldin voru tvö dagslög námskeið fyrir kennara með námsskránni Skref til sjálfshjálpar sem ætlað er að auka lestrarfærni og sjálfs-traust en töluverður fjöldi í markhópi FA þurfa slíka þjálfun. Rannveig Lund og Eiríkur Ellertsson lestrarsérfræðingar önnuðust kennslu þeirra. Þátttakendur voru 21 í 189 nemendastundir. Loks var skipulagt námskeið fyrir leiðbeinendur í öryggisvarðanami með nýrri námsskrá sem er að koma út. Þátttakendur voru 8 í 104 nemendastundir. Nemendastundir voru alls 893.

Gagnasafn

Á síðastliðnu ári hefur áfram verið unnið að því að bæta gagnasafn FA (sjá www.frae.is undir liðnum bókasafn) með ritum, myndefni, forritum og ýmsu kennslufni og kennslutækjum (u.þ.b. 400 munir frá upphafi). Gagnasafnið miðar að því að efla starfsþróun starfsmanna FA og auðvelda þeim að kynna sér nýjungar á sviði fullorðinsfræðslu en jafnframt nýtist það samstarfsaðilum FA og öðrum sem eftir því leita. Innkaup í gagnasafnið voru rit um kennslufræði, handbækur

fyrir starfsmenn FA, Vital-lestrarforritið ásamt talgervlinum Snorra og skönnunarforritinu Iris sem þjónar því hlutverki að vera lesþjónn sem les upphátt tölvutækan texta og gjörbreytir þar með aðstöðu lesblindra og sjóndapurra til náms. Keyptar voru ýmsar handbækur og mynddiskar til námsefnisgerðar með áherslu á verslun og þjónustu og sýnishorn af námsefni fyrir íslenskukennslu og kennslu tungumála fyrir útlendinga ásamt ársáskrift að kennsluvefnum www.bokochwebb.se.

Námsefni í íslensku fyrir erlenda starfsmenn

Aðalverkefni haustsins 2007 var að gerður var sérstakur samningur við menntamálaráðuneytið um að FA tæki að sér að gera íslenskunámsskrá fyrir útlendinga á vinnumarkaði sem miðaðist við 225 kennslustundir og var því verkefni lokið á árinu. Einnig voru lögð drög að námsefnispakka sem hentar með námsskránni og drög að kennslufræðinámskeiðum til að þjálfa kennara í notkun námsefnisins.

Til að vinna að námsskrárgerðinni var talið nauðsynlegt að mynda hóp og fá til þess sérfræðinga á ýmsum sviðum, s.s. í evrópsku tungumálamöppunni. Samúel Lefever, lektor við KHÍ, tók að sér að leiða námsskrárgerðina. Svava Þorkelsdóttir, námsskrárfræðingur og deildarstjóri deildar heilsu-, öryggis- og vinnuumhverfis á Skrifstofu starfsmannamála Landspítalans, leysti af Þórleifi Drífu Jónsdóttur, kennslufræðing og deildarstjóra deildar starfsþróunar og fræðslu hjá Skrifstofu starfsmannamála á Landspítalanum, frá því í ágúst 2007 Þórleif Drífa Jónsdóttir bættist svo aftur í hópinn í nóvember. Einnig var lögð áhersla á að fá með í hópinn Ingu Karlsdóttur, kennslufræðing og íslenskukennara, sem ásamt Samúel o.fl. unnu námsskrána fyrir dómsmálaráðuneytið árið 2004.

Námsskrárhópurinn vann síðan samhlíða hóp sem settur var á laggirnar vegna námsefnisgerðar í íslensku fyrir erlenda starfsmenn en samræming var tryggð með sameiginlegum fundum þeirra með reglulegu millibili. Talið var mikilvægt að starfshópurinn um námsefnisgerð/tillögur yrði bakhópur við námsskrárgerðina og námsskrárhópurinn legði til hugmyndir og tillögur vegna námsefnisgerðar. Sameiginlegir fundir voru notaðir til að skiptast á skoðunum og hugmyndum sem tryggðu samhæfingu námsskrár og námsefnis.

Lokaniðurstöður birtast svo í þeim gögnum sem skilað var inn til ráðuneytisins um miðjan desember 2007. Þau voru:

- Tillaga að námsskrá – með kennslufræðilegum inn-gangi.
- Greinargerð námsefnishóps með tillögum að grunn-námsefni fyrir námsskrá ásamt fylgiskjöllum.
- Sýnishorn að námsefni sem hentar að nota með náms-skrá en eftir er að laga betur að námsskrá og ganga frá samningi við réttthafa um notkun.
- Ítarleg mælistika sem bæði nýtist sem gæðaviðmið fyrir námsefni og einnig sem leiðbeiningar fyrir námsefnis-höfunda.
- Námsefnisstoðkerfi sem styður við mælistikuna og virkar sem námsefnisrammi fyrir þá sem halda náms-keið og er að hluta til innlegg í kennslufræðinámskeið með námsskránni.
- Drög að skipulagi fyrir kennslufræðinámskeið til að nota um leið og námsskráin og námsefnið fer í almenna notkun.
- Drög að gagnagrunni með upplýsingum um það náms-efni sem fáanlegt er og hægt er að nota með náms-skránni.
- Greinargerð um starfsemina með tillögum um tilhögun íslenskunáms fyrir útlendinga á vinnumarkaði.

Söfnun og miðlun upplýsinga

Ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er gefið út einu sinni á ári í tengslum við ársfund félagsins. Gátt er liður í kynningu á málefnum þeim sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur verið falið að vinna að. Gátt 2007 fjallar um fullorðinsfræðslu með áherslu á aðferðir við mat í ýmsu samhengi en einnig eru greinar um önnur viðfangsefni FA. Gátt er vandað rit, 86 síður að lengd. Ritið var sent mjög víða, m.a. til framhalds-skóla, símenntunarmiðstöðva og bókasafna. Það er notað til kennslu í fjórum háskólum HÍ, HA, LHÍ og KHÍ. Ársritið er einnig á vef Fræðslumiðstöðvarinnar, www.frae.is.

Í ársritinu 2008 verður sjónum beint að gæðum náms frá mismunandi sjónarhólum.

Ársfundur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins var haldinn 28. nóvember 2007 á Grand hóteli. Fundinn sátu 59 manns. Fundurinn bar nafnið Höfum við gengið til góðs? Guðrún Eyjólfsdóttir, formaður FA, setti fundinn. Hróbjartur Árna-son, lektor í fullorðinsfræðslu við KHÍ, hélt erindi um áhrif

FA á þróun fullorðinsfræðslu á Íslandi. Einnig töluðu Sigrún Jóhannesdóttir um mælistikur og Þórhalla Þórhallsdóttir um verslunarfagnamið á Akureyri. Auk þeirra töluðu tveir þátttakendur í úrræðum á vegum samstarfsaðila FA. Loks voru heiðraðar tvær fyrirmyndir í námi fullorðinna, þær Kornína Óskarsdóttir og Elín Þór Björnsdóttir og fengu þær fartölvur að gjöf. Fundarstjóri var Gylfi Arnbjörnsson, framkvæmdastjóri ASÍ.

Lokaráðstefna verkefnisins Gildi starfa (VOW) var haldin á Grand hóteli 28. september 2007. 60 manns sóttu ráðstefnuna. Hún fjallaði um raunfærni í atvinnulífinu. Verkefninu lauk um áramótin.

Loks var haldin stór ráðstefna í samvinnu við NVL um Færni til framtíðar á norrænum vinnumarkaði og þar var kynnt skýrsla norræna Þankabankans. Ráðstefnan var haldin 25. október 2007 á Grand hóteli og sóttu hana 48 manns. Það var einnig lokaráðstefna þessa verkefnis.

Kynningarefni

Haldið var áfram að framleiða kynningarefni fyrir vottaðar námsleiðir á árinu. Gefnir voru út fimm bæklingar: Færni í ferðaþjónustu I, Skref til sjálfshjálpar og Grunn nám fyrir skólaliða. Einnig var kynningarbæklingur um Landnemaskólan gefinn út á pólsku og ensku. Þetta er liður í því markmiði FA að veita samstarfsaðilum sínum þjónustu og auðvelda þeim að ná til markhópsins.

Gefinn var út bæklingur um mat á raunfærni í atvinnulífinu í tengslum við evrópska samstarfsverkefnið Gildi starfa: Mat á raunfærni í atvinnulífinu. Þar er helstu atriðum í slíku ferli gerð skil svo og þróun færni viðmiða og hlutverkum þátttakenda í ferlinu. Nálgastrá má bæklinginn á sex tungumálum á heimasíðu verkefnisins www.valueofwork.org.

Á vef FA, fae.is, má finna allt það efni sem gefið hefur verið út af FA. Þar eru bæði námskrár, Gáttin og bæklingar. Einnig krækjur í bókakost FA, upplýsingar um erlend samstarfsverkefni, um tæki fjarfundabúnaðar og framkomu í fjarfundabúnaði, einnig krækjur í erlendar vefsíður og annað efni. Gæðaviðmið samstarfsaðilanna eru einnig á vefnum. Einnig eru fréttir af viðburðum og efni sem tengist fundum á vegum FA og samstarfsaðila. Loks eru þar þeir samningar og samþykktir sem starfsemin byggist á.

3. ÖNNUR VERKEFNI FA

Norrænt tengslanet um nám fullorðinna

NVL er starfrækt á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. NVL (norrænt tengslanet um nám fullorðinna) er vistað hjá FA, samkvæmt samningi til tveggja ára til ársloka 2008. Meðal þeirra verkefna, sem tengiliður Íslands hefur lagt áherslu á, er vinna norræns hóps, Þankabanka, um færni til framtíðar á norrænum vinnumarkaði. Skýrsla um starfið kom út á haustmánuðum 2007 og kynningarfundir voru haldnir alls staðar á Norðurlöndunum og á Álandseyjum.

Á árinu hefur DISTANS-hópurinn, sem er annað verkefni í umsjón Íslands, haldið röð námsstefna um tæknistutt nám. Fyrsta námsstefnan var haldin í lok árs 2007 í Norður-Svíþjóð, sú næsta snemma árs 2008 í Noregi. Þriðja námsstefnan var haldin í Kaupmannahöfn í maí sl. og sú fjórða í Finnlandi í september sl. Síðasta námsstefnan verður haldin á Íslandi í byrjun desember 2008.

Anna Vilborg Einarsdóttir var tengiliður Íslands í netinu á sl. ári.

Fagráð verslunar og þjónustu

Í samningi milli Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og Starfsmenntasjóða verslunar- og skrifstofufólks og Fagráðs verslunar- og þjónustugreina (FVP) er Fræðslumiðstöð atvinnulífsins falið að framkvæma tiltekin viðfangsefni á sviði fræðslumála. Að FVP standa Landssamband íslenskra verslunarmanna (LIV), VR og Samtök atvinnulífsins (SA).

Þriðja starfsári Fagráðsins er nú að ljúka. Eftirfarandi markmið hafa verið í starfinu:

- hafa eftirlit með að starfstengt nám fyrir verslunar- og þjónustugreinar fari fram samkvæmt þörfum og óskum fyrirtækjanna og nemendanna
- vakta nýjar menntaþarfir innan greinanna og koma þeim í framkvæmd
- skapa tengingu við menntamálaráðuneytið og halda uppi hagsmunum og áframhaldandi þróun starfsnáms fyrir verslunar- og þjónustugreinar
- kynna starfsemi Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks

- koma af stað námskeiðum eftir þörfum og óskum
- stuðla að og styðja við námsskrágerð

Unnið hefur verið að framgangi þessara verkefna á sama hátt og áður en Fagráðið hefur fengið til sín nokkur ný verkefni.

Í byrjun árs 2007 var gerður samningur milli FVP og Starfsgreinaráðs skrifstofu- og verslunargreina (SSV) um að FVP taki að sér að sinna reglulegri starfsemi SSV. Hafa þau verkefni að mestu lotið að nýrri aðalnámskrá framhaldsskóla. Í lok ágúst staðfesti menntamálaráðuneytið nýja tveggja ára námskrá „Starfsnám þjónustu í skrifstofu- og verslunargreinum“ sem skiptist annars vegar í grunnnám og síðan velja nemendur sér ýmist skrifstofubraut eða verslunarbraut. Auk þess hefur verið unnið að kynningu á náminu meðal fyrirtækja og útfærslu á ferilmöppu starfsnámsins.

ReTAil (Retail Management for Adults in Lifelong Learning) er verkefni á vegum menntaáætlunar Evrópusambandsins. Verzlunarskóli Íslands leiðir verkefnið en FVP er þátttakandi fyrir milligöngu FA. Auk Íslendinga taka Finnar, Skotar og Pólverjar þátt í verkefninu. Markmið verkefnisins er gerð rafræns námsefnis til kennslu í verslunarstjórnun. Er hér um yfirfærsluverkefni að ræða sem byggist á að nýta fyrirliggjandi hugmynda- og aðferðafræði til gerðar námsefnis sem nýtist öllum þátttökulöndunum.

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

ABSTRACT

Last year the focal point of the *Education and Training Service Centre (FA)* was the external assessment of the Ministry of Education into the activities of the centre. This assessment was based on a self-evaluation report written during the months previous to the assessment. Subsequently a plan of implementation and a staff manual was worked out based on the findings. On the whole the assessment was positive.

The organizations collaborating with FA have been expanding their activities. This is the third year contributions have been made for validated study programmes and counselling at the lifelong learning centres, and the second year the centres for vocational education receive contribution for guidance and counselling and accreditation of prior learning.

This year result criteria in guidance and counselling were revised and updated so now they more clearly reflect the actual processes and are easier to use for the centres and their staff. A database on learning achievement that the lifelong learning centres use to keep track of the students and their progress has been developed. It will be possible to send information electronically to the Ministry of Education where a database will comprise all study programmes. This work will continue for the next few months, and at the same time the system will be expanded to include both accreditation of prior learning and guidance and counselling.

At the beginning of this year FA finished projects on Icelandic for foreign employees. These consisted of a syllabus made according to a special agreement with the Ministry of Education, proposals for a curriculum, a support system, and an assessment method for study material. This autumn the ministry signed another agreement with FA on new and related projects, for example an additional syllabus, writing of study material, creating a web site for study material, and courses for teachers.

A supplementary agreement has been signed for an extra 100 million budget that will be added to the annual appropriation for the FA and the lifelong learning centres. This budget will be used for validated study programmes, accreditation of prior learning creating a web site and curriculum, quality issues, and support services.

HRÓBJARTUR ÁRNASON

HEFUR FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS GENGIÐ TIL GÓÐS?

Á ársfundi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2007 varpaði ég fram spurningunni: „Hefur Fræðslumiðstöð atvinnulífsins haft áhrif?“ Slík spurning á rétt á sér þegar horft er um öxl. Stofnendur og velunnarar Fræðslumiðstöðvarinnar hljóta að vilja vita hvort gengið hafi verið til góðs. Vissulega er engin leið að fá endanlegt svar við þessari spurningu en ég vona að óformleg rannsókn mín með samtölum við ýmsa hagsmunaaðila gefi mynd sem gagn er að. Ef til vill er of snemmt að meta áhrif stofnunar eftir aðeins fimm til sex ára starf en á hinn bóginn er spurningin áhugaverð og svarið gæti jafnvel nýst öðrum sem vilja hafa samfélagsleg áhrif.

Stofnun eins og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) er stofnuð til þess að hafa ákveðin áhrif í samfélaginu. Fyrsta spurning okkar hlýtur því að vera hvaða áhrif *hún* vill hafa – eða þeir sem stofnuðu til hennar. Í stofnsamningi og markmiðslýsingum kemur fram hvers vegna Fræðslumiðstöð atvinnulífsins var stofnuð og til hvers. Þar kemur m.a. fram að markmið FA sé að gefa fólki, sem ekki hefur lokið framhaldsskólanámi, tækifæri til náms og að bæta stöðu sína á atvinnumarkaði.

Á vefsíðu FA er þetta markmið skýrt nánar og þar má lesa að miðstöðin ætli að ná þessu markmiði með því að

- efla framboð á námstilboðum fyrir umræddan hóp
- stuðla að því að slík námstilboð verði metin til styttingar á námi á framhaldsskólastigi
- efla gæði fullorðinsfræðslu á Íslandi
- hvetja til náms

Markmiðalistinn er reyndar nokkuð almennur en við getum samt nýtt okkur hann til að átta okkur á því að hve miklu leyti FA hefur náð árangri.

Flestir – ef ekki allir – þekkja sögur af fólki sem fæddist á fyrri hluta seinustu aldar og þráði það heitast að ganga í skóla en hafði seint eða aldrei tækifæri til þess. Búseta, átthagafjötrar, skilningsleysi foreldra eða umhverfis, hefðir, venjur og peningaleysi eru þemu sem koma iðulega fyrir í þessum sögum. Nú til dags koma gjarnan önnur þemu fyrir í svipuðum sögum: Mikil vinna – erfitt að hætta í vinnu, námsörðugleikar í grunnskóla – vantrú á eigin námshæfileikum, lítið framboð af námstilboðum sem henta, „erfitt að drífa sig...“. Þrátt fyrir hin mýmörgu tilboð fræðslustofnana hér á landi er ýmislegt sem stendur í vegi fyrir því að einstaklingar í markhópi FA nái að mennta sig í samræmi við óskir sínar og þarfir atvinnulífsins. Árangur og áhrif FA hljóta endanlega að vera mæld í því að hve miklu leyti stofnunin hefur náð að

lækka þær hindranir sem markhópurinn mætir og svo hvernig hefur tekist til við að hækka menntunarstig þjóðarinnar. En eftir aðeins sex ára starf stofnunarinnar þykir mér við hæfi að skoða hvað FA hefur gert til þess að markmiðum verði náð.

MARKMIÐ FRÆÐSLU- MIÐSTÖÐVAR ATVINNULÍFSINS

„Ef þú veist ekki hvert þú ætlar endar þú örugglega einhvers staðar annars staðar“ er haft eftir einhverjum vitringi. Við þekkjum það flestöll að skýr markmið stofnunar gera henni kleift að ná árangri og þau gera öðrum auðveldara fyrir að meta árangur af starfi hennar. Með því að skoða markmið Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins aðeins nánar og hvað hún hefur gert til að ná þeim ættum við að geta komist nær því að gera okkur grein fyrir áhrifum hennar.

1. Efla framboð á námstilboðum

Til þess að hækka menntunarstig þeirra sem minnsta menntun hafa þurfa vissulega að vera til námsleiðir við hæfi. Öldungadeildir framhaldsskólanna hafa í gegnum árin boðið fólki, sem ekki lauk stúdentsprófi um tvítugsaldurinn, að setjast aftur á skólabeck og ljúka því á fullorðinsárum. Þá eru nokkrir einkaskólar og einhverjir framhaldsskólar sem hafa útbúið sérstök námskeið til að undirbúa fólk í svipuðum aðstæðum undir ýmis skrifstofustörf. Iðnskólar hafa í gegnum tíðina tekið við fullorðnum iðnaðarmönnum sem hafa snúið aftur í nám til að ljúka sveinsprófi. En það hefur verið skortur á skilgreindum námsleiðum fyrir ófagmenntað



Hróbjartur Árnason

starfsfólk í ýmsum þjónustu- og iðngreinum sem eru sniðnar að þörfum fullorðinna námsmanna. Þá hafa fáar leiðir verið opnar fólki sem einhverra hluta vegna á erfitt með nám. Helstu dæmin eru þó svokallaðar Kvennasmiðjur á Akureyri og hjá Námsflokkum Reykjavíkur og fleiri svipuð námskeið hjá öðrum fræðsluaðilum. Til að auka framboð slíkra náms-tilboða tók FA að sér að útbúa námsleiðir sem eru sérsniðnar að námsþörfum fólks í tilteknum atvinnugreinum. Námsleiðirnar voru unnar út frá þörfum fólks fyrir ákveðna grunnmenntun í ákveðnum störfum og í samvinnu við ýmsa aðila úr atvinnulífinu. Auk sérsniðinna námskráa hefur FA útbúið námskrár almenns eðlis með það fyrir augum að hjálpa fólki sem ekki hefur stundað nám í langan tíma að hefja nám að nýju. Hjá FA var ákveðið að stofnunin sjálf standi ekki fyrir námskeiðum heldur að hún styðji samstarfsaðila við að halda námskeið fyrir markhópinn.

Á þeim árum, sem FA hefur starfað, hafa verið gefnar út yfir 20 námskrár fyrir námskeið sem eru allt frá 60 kennslustunda löng upp í 1.020 kennslustundir. Námskrár FA má flokka gróflega í tvennt:

- Námskeið fyrir fólki í tilteknum atvinnugreinum: Heilbrigðis- og félagsþjónustu, skólum, ferðaþjónustu, verslun og fyrir verkafólk.
- Námskrár almenns eðlis ætlaðar fyrir fólki sem vill styrkja möguleika sína í námi. Námskrá Landnemaskólans má telja með þessum almennu námskrám en þar er markmiðið að styrkja íslenskukunnáttu innflytjenda og þekkingu þeirra á íslenski menningu.

Í umræðum í tengslum við erindi mitt á ársfundi FA kom fram hjá sumum þátttakendum að áhrif FA á starf þeirra fælust einmitt í því að nú byðist fólki með litla formlega menntun fjölmörg ný tækifæri til náms sem ekki buðust áður. Einnig heyrðust þær raddir að eftir að FA tók til starfa og fór að útbúa námskrárnar væri ekki lengur hægt að hunsa fólki með litla formlega menntun. Tilvist nýrra námskráa fyrir námleiðir ætlaðar fólki sem ekki hefur lokið framhaldsskóla virðist þannig geta stuðlað að því að fleiri fræðslustofnanir og fræðsludeildir fyrir tækja velji að bjóða upp á námskeið fyrir þennan hóp. Námskrárnar má finna á vef FA.

2. Mat námsframboða

Allar hafa þessar námskrár verið metnar af menntamálaráðuneytinu til eininga og styttingar á námi í framhaldsskólakerfinu. Ráðuneytið hefur metið og staðfest að innihald og umfang námleiðanna sé sambærilegt námsleiðum í framhaldsskóla. Í inngangi hverrar námskrár má lesa hversu margar framhaldsskólaeiningar ráðuneytið mælir með að nemandi fái metnar upp í sitt framhaldsskólanám. Það er síðan hvers framhaldsskóla fyrir sig að meta nám hvers einstaks nemenda inn í námsferil hans þegar hann vill hefja nám við skólann.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur þannig fengið ákveðinn gæðastimpil á námskrárnar. Þá hefur starfsfólk miðstöðvarinnar kynnt námskrárnar fyrir stjórnendum í framhaldsskólum landsins með það fyrir augum að auðvelda þeim að meta námskeiðin ef nemendur leita til þeirra.

Það verður þá að teljast til fyrirmyndar að Fjölbrautaskóli Norðurlands vestra á Sauðárkróki hefur staðfest fyrir fram hvernig nám af einstökum námsleiðum FA eins og Grunnmenntaskólinn er metið inn í skólann. Þar tekur skólinn frumkvæði í stað þess að bíða eftir að nemendur þurfi að nálgast skólann til að leita eftir mati. Má fullyrða að slík viðurkenning á náminu hrindi einni hindrun úr vegi og muni auðvelda nemendum, sem lokið hafa námi samkvæmt námskrám FA, að halda áfram enda eru þeir þegar komnir með nokkur námskeið skráð á skírteini frá starfandi framhaldsskóla – þeir eiga þá styttra í land en áður með að ljúka framhaldsskólanámi.

3. Efla gæði fullorðinsfræðslu

Það hefur lengi verið landlægt viðhorf að fólk, sem kann eitt-hvað, geti kennt það. Það sé nóg að vera t.d. flinkur á tölvur til að geta haldið tölvunámskeið. „Ef þú kannt það – getur þú kennt það!“ En ætli fjöldi fullorðinna námsmanna hafi ekki oft fundið fyrir því að hið gagnstæða á við. Mörgum hættir nefnilega til að kenna fullorðnum á sama hátt og þá minnir að þeim hafi verið kennt í skóla og reynslan sýnir að það hentar fullorðnum upp til hópa illa. Þá kemur í ljós að margir fullorðnir, sem snúa í nám eftir langt hlé, eiga enn erfiðara með nám ef kennslan er „hefðbundin“ og ekki miðuð við þarfir þeirra. Af þessum ástæðum hefur FA þótt

nauðsynlegt að styðja fræðslustofnanir í viðleitni sinni til að auka gæði fræðslunnar.

Þegar fræðsluaðili tekur eina af námsskrám FA til kennslu fylgir því iðulega niðurgreiðsla frá ríkinu sem FA útteilir. Fræðsluaðilinn getur því öruggur auglýst námskeiðið, ráðið kennara til starfa og tryggt að námskeiðið verði haldið þótt þátttaka nái ekki hefðbundnum kröfum um þátttakendafjölda. Er það að heyra á sumum framkvæmdastjórum símenntunarmiðstöðva að þetta fyrirkomulag virki hvetjandi fyrir þá og skapi meira öryggi í rekstrinum.

Áhugavert er að umræddu fé fylgja ákvæði um að fræðsluaðilinn fari eftir gæðastöðlum gefnum út af FA. Sem leið að því marki að efla gæði í fullorðinsfræðslu þróaði Fræðslumiðstöðin og gaf út gæðaviðmið fyrir fræðsluaðila í fullorðinsfræðslu. Í samtölum við framkvæmdastjóra símenntunarmiðstöðva kom fram að gæðaviðmið FA veiti þeim aðhald og leiðbeiningu um hluti sem þeir hafi sjálfir haft í huga að vinna að en skorti þekkingu og stuðning til að hrinda í framkvæmd.

Þannig mætti segja að peningum fylgi völd og hvatning til að vinna samkvæmt ákveðnum reglum eða venjum.

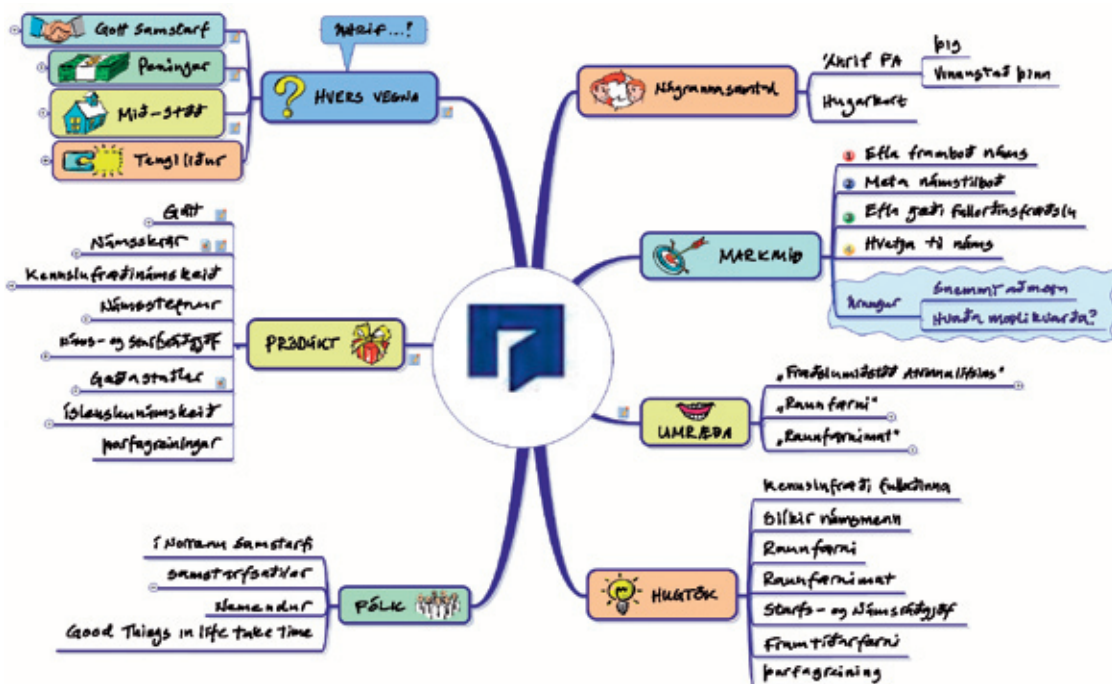
Það fyrirkomulag að fræðsluaðilar geti fengið fé til þess að styðja við framkvæmd tiltekinna námskeiða - og að fénu fylgi krafa um ákveðið gæðastarf - getur þannig leitt til þess að allt starf símenntunarmiðstöðva verði unnið eftir hærri gæðastöðlum en hefði jafnvel gerst áður.

Gestir ársfundarins 2007 gátu staðfest það að þeim þyki FA hafa stuðlað að auknum gæðum í fullorðinsfræðslu. Námskrárnar þóttu gefa ramma um fræðslu fyrir markhópin og að í gegnum þær og fræðslustarfsemi FA fái leiðbeinendur og stjórnendur símenntunarmiðstöðvanna jafnan faglegar ráðleggingar.

4. Hvetja til náms

Það þýðir lítið að útbúa námsskrár ef enginn lærir eftir þeim. Má ætla að það sé ástæðan fyrir fjórða markmiði FA. Markhópur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins samanstendur af fólki sem hefur litla formlega framhaldsskólamenntun eins og fyrr segir. Og það er reynsla þeirra sem sinna þessum markhópi – hvort sem það er innanlands eða erlendis – að þessi sé sá hópur fullorðinna námsmanna sem síst sækir í formlegt nám. Vissulega er um fjölbreyttan og sundurleitan

Mynd 1. Umræðugrundvöllur á ársfundi 2007



hóp að ræða. En þeir sem falla undir markhópin eiga það þó sameiginlegt að hafa lokið færri prófgráðum en rúmlega 60% fólks á vinnumarkaði Íslands. Reynsla kennara og niðurstöður ýmissa rannsókna sýna að sumir í markhópnum hafi átt við námsörðugleika að etja, aðrir hafi slæma reynslu úr skóla, enn aðrir hafi ekki séð tilgang með skólagöngu sinni og hætt. Fyrir fullorðið fólk, sem tilheyrir þessum hópi, er ljóst að margt hindrar það í að taka þátt í skipulögðu námi. Þess vegna er ekki nóg að auglýsa námskeið á hefðbundinn hátt heldur þarf að finna nýjar leiðir til þess að ryðja hindrunum úr vegi og hjálpa fólki af stað í nám.

Af ofantöldu má sjá hvernig Fræðslumiðstöðin hefur unnið að því að ná markmiðum sínum. Námskeið hafa verið haldin víða á grundvelli námsskráa sem Fræðslumiðstöðin hefur útbúið og fjölgar þeim fræðsluáðilum sem hafa valið að bjóða nám á grundvelli þeirra. Þeim framhaldsskólum fjölgar sem meta nám á grundvelli námsskránna til styttingar á námi. Er Fjölbautarskóli Norðurlands vestra á Sauðárkróki gott dæmi um það. Þá má segja að FA hafi fundið leiðir til að byggja inn í framkvæmd námskeiðanna leiðir til að stuðla að auknum gæðum í fullorðinsfræðslu og til að hvetja meðlimi markhópsins til náms.

AFURÐIR

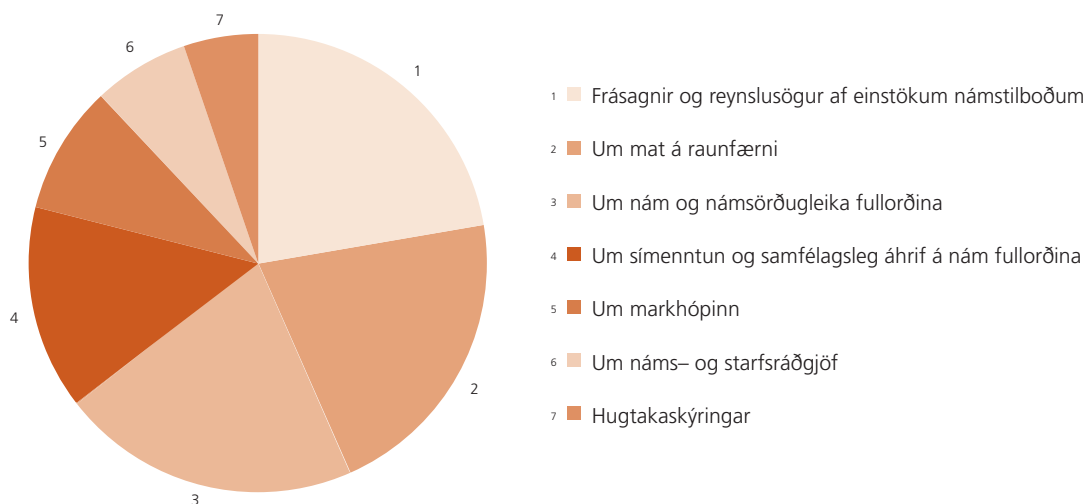
Stofnanir útbúa iðulega bæði áþreifanlegar og óáþreifanlegar „afurðir“ til þess að ná markmiðum sínum og hafa áhrif í samfélaginu. Með því að standa fyrir atburðum eins og námskeiðum og ráðstefnum má hafa áhrif á fólk, fræða það og vekja áhuga þess. Prentuð gögn, bækur og tímarit eru miðlar sem koma boðskap stofnunarinnar á framfæri, bæði á þann hátt að þeir byggja undir jákvæða ímynd stofnunarinnar en ekki síst vegna þess að upplýsingum og fræðslu er þannig komið á framfæri að þær megi nálgast á lengri tíma við hentugleika lesandans.

Af áþreifanlegum afurðum Fræðslumiðstöðvarinnar má nefna: Ársritið Gátt, ofanefndar námsskrár, gæðaviðmið og heimasíðu. Óáþreifanlegar afurðir eru t.d. námsstefnur og ráðstefnur sem Fræðslumiðstöðin hefur haldið, kennslufræðinámskeið og náms- og starfsráðgjöf. Þá ber að nefna þátttöku FA í fjölda evrópskra og norrænna verkefna sem mörg hver skilja eftir sig bæði áþreifanleg og óáþreifanleg spor.

1. Gátt

Strax á fyrsta ári ákváðu stjórnendur FA að gefa reglulega út vandað tímarit um fullorðinsfræðslu. Tímaritið kemur út einu sinni á ári og er vettvangur fyrir ritaða umræðu um fullorðinsfræðslu á Íslandi. Og sem slíkt bætir það úr brýnni þörf

Mynd 2. Yfirlit yfir innihald ársritsins Gáttar



fyrir fræðslu og umræðu og vettvang skoðanaskipta fyrir fólk sem vinnur við fullorðinsfræðslu.

Um tveir þriðju af greinum tímaritsins eru fræðileg eða hagnýt umræða um málefni sem snerta beint viðfangsefni FA. Frásagnir og reynslusögur af einstökum námstilboðum; um mat á raunfærni; um nám og námsörðugleika fullorðinna; um símenntun og samfélag.

Ársritið Gátt er gefið út í 1.000 eintökum hverju sinni og dreift ókeypis til aðila sem koma að fullorðinsfræðslu á ýmsan hátt. Þannig má segja að ársrit FA mæti brýnni þörf fyrir vettvang umræðu og fræðslu til handa þeim sem koma að fræðslu fullorðinna. Tímaritið hefur einnig komið að góðum notum sem námsefni á námskeiðum um fullorðinsfræðslu.

2. Námskrár

Fræðslumiðstöðin hefur þegar gefið út ríflega 20 námskrár fyrir námsleiðir ætlaðar fólki með litla formlega menntun. Um er að ræða námsleiðir sem ná yfir á bilinu 60 til 1.020 kennslustundir og eru viðurkenndar af menntamálaráðuneytinu þannig að framhaldsskólum er frjálst að meta nám einstaklinga sem hafa sótt viðkomandi námskeið sem 5 til 51 framhaldsskólaeiningar. Sjá nánari umræðu að framan.

3. Kennslufræðinámsskeið

Þrátt fyrir að Fræðslumiðstöðin bjóði ekki upp á námskeið fyrir markhóp sinn heldur hún námskeið fyrir kennara sem kenna markhópnum. Þetta er í takt við framkvæmd stofnunarinnar, að sinna markhópnum með því að stuðla að því að framkvæmdaðilar séu betur í stakk búnir til að veita góða þjónustu. Það er reynsla þeirra sem vinna við fræðslu fullorðinna að til þess að vel takist til þurfi kennarar fullorðinna námsmanna að setja sig inn í sérstaka stöðu fullorðinna námsmanna því að hvort sem menn hafa lært kennslufræði eður ei hættir þeim gjarnan til að kenna fullorðnum á sama hátt sem þeim var sjálfum kennt í skóla. En til þess að ná sem bestum árangri með markhóp Fræðslumiðstöðvarinnar er mikilvægt að nálgast hann á annan hátt en í hefðbundnu skólastarfi. FA hefur því haldið fjölda námskeiða um kennslufræði fullorðinna víða um landið fyrir kennara í fullorðinsfræðslu.



Greinarhöfundur á ársfundi FA 2007.

4. Náms- og starfsráðgjöf

Markhópur FA er sá hópur fullorðinna sem – samkvæmt innlendum og erlendum rannsóknum – leitar sjaldnast í formlegt nám. Með því að stuðla að því að starfs- og námsráðgjafar fari inn á vinnustaði til þess að taka fólk tali, kynna því námsmöguleika og bjóða upp á ráðgjöf má ætla að það sé hægt að ná enn betur til markhópsins. FA hefur stofnað til samstarfs við ýmsa fræðsluaðila sem hafa í kjölfarið ráðið náms- og starfsráðgjafa til þessara starfa. Starfsemin hófst árið 2006 og fjölgar starfs- og námsráðgjöfum sem sinna þessum störfum jafnt og þétt. Menntamálaráðuneytið greiðir fyrir þessa þjónustu. FA miðlar greiðslum fyrir starfseminu og eru greiðslur m.a. miðaðar við fjölda viðtala. Af samtölum mínum við framkvæmdaðila að heyra er greinilegt að sú aðferð virðist ekki eiga jafnvel við alls staðar. Sumir fræðsluaðilar eru því enn að þreifa sig áfram með leiðir til þess að láta starfseminu ganga upp fjárhagslega. Leit á Netinu leiðir og í ljós að þessi starfsemi hefur ratað undir radarinn nokkuð oft og enn fremur hafa a.m.k. þrjár meistararitgerðir verið skrifaðar við Háskóla Íslands um viðfangsefni sem tengjast náms- og starfsráðgjöf í tengslum við markhóp FA. Um er að ræða brautryðjendastarf þar sem náms- og starfsráðgjafar beita nýjum aðferðum og leita sjálfir uppi skjólstaðinga. Það tekur suma nokkurn tíma að átta sig á þessari nýju þjónustu en þröskuldar lækka eftir því sem umræðan verður almennari og fleiri verða varir við hana í sínu nærumhverfi.

5. Hugtök sem skapa veruleika

Ný hugtök geta skapað nýja veruleika. Segja má að stjórnun felist í því að nota orð til að láta hluti gerast. Samtal um drauma og markmið er til dæmis iðulega fyrsta skrefið og í raun forsenda þess að nýir og áhugaverðir hlutir gerist. Hugmynd um slíkan mátt orðsins liggur svo djúpt í hugsun og menningu okkar að m.a.s. Biblían hefst á ljóði sem segir frá því að orð mælt af Guði hafi kallað fram þann heim sem við lifum í! Á þessum forsendum gætum við sagt að sá sem stýrir eða leiðir almenna umræðu í samfélaginu, sá sem gefur nýjum hugtökum merkingu, stýri því hvað gerist!

Stofnun eins og FA getur með starfsemi sinni, útgáfu, námskeiðum og fundum orðið þess valdandi að tiltekin hugtök festi rætur í tungumálinu og þar með í hugsun fólks. Það má þannig til sanns vegar færa að sá sem viðheldur umræðu eða mótar merkingu orða geti skapað nýjan veruleika í samfélagi sínu.

Hugtökin, sem FA hefur tekið upp á sína arma, eru nokkur, ber þar fyrst að nefna *raunfærni* og *raunfærnimat*. Önnur hugtök, sem mætti nefna, eru *fullorðinsfræðsla*, *kennslufræði fullorðinna*, *þarfagreining* og *framtiðarfærni*. Ef þetta er rétt ætti könnun á orðræðu í samfélaginu um stofnunina eða málefnið, sem hún vill koma á framfæri, að gefa vísbendingu um áhrif stofnunarinnar. Nú til dags erum við það heppin að við höfum aðgang að stórum hluta ritaðrar opinberrar umræðu á Netinu. Þannig að leit með helstu leit- arvélum á vefnum getur leitt ýmislegt áhugavert í ljós.

Raunfærni og raunfærnimat

Hugtökin raunfærni og raunfærnimat eru trúlega þau hugtök sem FA hefur haft mest áhrif á að festa í sessi í íslensku tungu. Þessu til stuðnings má nefna að orðin koma aldrei fyrir í Morgunblaðinu fyrr en daginn sem skrifað er um stofnun Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Síðan þá hafa birst um 30 greinar í blaðinu sem fjalla um raunfærni og raunfærnimat. Íhaldssamt mat á leit á Internetinu með ólíkum leitarvélum gefur til kynna að um 500 skjöl á vefnum innihalda hugtökin raunfærni og/eða raunfærnimat. Sýnist mér að það hafi um 100 ný skjöl bæst við hvert undanfarinna ára. Notkun hugtakanna hefur því breiðst út frá stofnun Fræðslumiðstöðv-

arinnar og met ég það sem svo að meðal fólks, sem starfar að fræðslumálum fullorðinna, sé hugtakið búið að festast í sessi þótt almenn framkvæmd raunfærnimats eigi enn nokkuð í land hér á landi. Á ársfundi FA árið 2007 nefndu einhverjir viðstaddra að Fræðslumiðstöðin hefði breytt starfi stofnana samfélagsins, m.a. með því að kynna til sögunnar raunfærnimat, nú sé það t.d. orðið eitt af viðfangsefnum verkalyðsfélaganna! Ítarlega umfjöllun um raunfærni og raunfærnimat má finna í fyrri útgáfum Gáttar.

Framtiðarfærni

Þankabanki á vegum NVL, (sjá nánar í kaflanum um norrænt samstarf) vann skýrslu um þá færni sem vinnumarkaðurinn mun væntanlega leita eftir á næstu árum. Fræðslumiðstöðin átti milligöngu um íslenskan fulltrúa í hópinn, kynnti skýrsluna og kom henni á framfæri á Íslandi. Í henni er hugtakið „framtiðarfærni“ í sviðsljósinu. Með hugtakinu er augum beint að því hvaða færni vinnumarkaður muni kalla eftir í náinni framtíð. Notkun hugtaks eins og þessa opnar augu þeirra sem skipuleggja nám fyrir fullorðna fyrir nýjum víddum og efast ég ekki um að það geti leitt til þess að sumir hugsi námsskrár sínar upp á nýtt. Enn sem komið er ber lítið á hugtakinu í almennri ritaðri umræðu á Netinu en með starfi sínu hefur Fræðslumiðstöðin sáð því í huga margra sem koma nálægt fullorðinsfræðslu og er það fyrsta skref á langri leið.

Þarfagreining

Fræðslumiðstöðin hefur kynnt ýmsum stofnunum samfélagsins fagleg vinnubrögð við skipulagningu fræðslu. Þetta hefur hún gert í tengslum við undirbúning námsskránna. Þannig hefur Fræðslumiðstöðin metið þörf afmarkaðra starfshópa fyrir nám og fræðslu og nýtt niðurstöðuna við vinnslu námsskrár. Vissulega er hugtakið þarfagreining ekki nýtt en með því að vinna þarfagreiningar í samvinnu við aðila atvinnulífsins fyrir þær námsskrár sem FA hefur gefið út sýnir Fræðslumiðstöðin fagleg vinnubrögð og getur orðið öðrum fyrirmynd. Því má ætla að slík vinnubrögð hafi smitandi áhrif á þá sem koma að fræðslumálum stéttarféлага og stærri fyrirtækja eftir að þeir kynntust vinnubrögðum FA við undirbúning og skipulagningu námsskránna.

Kennslufræði fullorðinna

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur boðið upp á kennslufræðinámskeið fyrir kennara sem kenna samkvæmt námskrám hennar en einnig fyrir aðra kennara við símenntunarmiðstöðvar landsins. Þannig nær stofnunin að stuðla að meiri meðvitund stjórnenda og kennara símenntunarmiðstöðvanna á sérstöðu fullorðinna námsmanna og hvernig er hægt að styðja sem best við nám þeirra. Fyrir mörgum er það enn ný hugmynd að fólk þurfi eða geti lært sérstaklega til þess að kenna fullorðnum. Tilboð FA á þátt í því að hún verði almenn og viðurkennd á sama hátt og það þykir eðlilegt í dag að fólk læri sérstaklega til leikskólakennslu.

Hér hafa verið nefnd nokkur dæmi um hugtök sem hafa fengið dýpri merkingu eða meiri umfjöllun í gegnum starf Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Með útgáfu námskráa, ársrits, greinaskrifum, námskeiðum og ráðstefnum hefur tekist að koma hugtökum eins og raunfærni og raunfærnimat inn í íslenska tungu. Innleiðing hugtakanna hefur leitt til þess að stéttarfélög, símenntunarmiðstöðvar og framhaldsskólar eru við það að hefja raunfærnimat til þess að auðvelda fólki að sækja nám sem hentar því.

6. Tengsl

Það kemur skýrt fram í stefnu FA að stofnunin ætli ekki að starfa beint með markhópnum heldur að starfa með og styðja við þá sem eru í beinum tengslum við markhópinn. Þannig hefur Fræðslumiðstöðin stofnað til tengsla við sérfræðinga og stofnanir sem vinna á ýmsan hátt að fullorðinsfræðslu og að málefnum sem snerta markhópinn. Með því að kalla til fólks eða bjóða því til samstarfs nær stofnunin að eignast bandamenn á ólíklegustu stöðum. Vissulega eru flestir nátengdir fræðslumálum fullorðinna en þar fyrir utan má nefna verkstjóra og aðra stjórnendur í fyrirtækjum, sérfræðinga hjá stéttarfélögum og öðrum félagasamtökum atvinnulífsins sem boðið er að taka þátt í ýmsum verkefnum sem tengjast námi fullorðinna. Allt þetta fólk verður ósjálfrátt sendiherrar FA en ekki síst málefna sem stofnunin hefur tekið að sér. Það má því færa fyrir því sannfærandi rök að þeir hinir sömu virki sem málsvarar margra þeirra málefna sem Fræðslumiðstöðin stendur fyrir og auki þannig áhrifamátt stofnunarinnar.



Heimasíða NVL, www.nordvux.net.

Símenntunarmiðstöðvar

Árið 2004 skrifuðu FA og Kvasir, samtök símenntunarmiðstöðva á landinu, undir samstarfssamning. Á grundvelli hans hafa símenntunarmiðstöðvarnar tekið að bjóða námskeið byggð á námskrám FA ásamt því að ráða náms- og starfsráðgjafa til að heimsækja fólk á vinnustöðum sínum og bjóða upp á ráðgjöf. Af samtölum mínum við framkvæmdastjóra sumra símenntunarmiðstöðvanna er ljóst að Fræðslumiðstöðin hefur sterka stöðu sem fagleg miðstöð og símenntunarmiðstöðvarnar sækja stuðning til hennar. Sú staðreynd að Fræðslumiðstöðin vinnur að uppbyggingu fullorðinsfræðslu á landinu virðist gefa starfsfólki símenntunarmiðstöðvanna ákveðið faglegt „bakland“ sem veitir því aukinn styrk í viðleitni þeirra við að auka fagmennsku í starfi sínu á heimavelli.

Norrænt samstarf

Eins og fram kom að framan hefur FA verið íslenskur tengiliður fyrir NVL, Norræns tengslanets um nám fullorðinna (Nordiskt Nätverk om Vuxnas Lärande) sem starfar á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. Starfsmaður FA hefur frá upphafi verkefnisins haldið utan um starfsemina héraendis og stutt við þátttöku Íslendinga í um 15 tengsla- og verkefnahópum um ýmis þemu sem tengjast námi fullorðinna. Þannig má segja að fjöldi fólks hafi myndað tengsl við norræna kollega í

gegnum starf FA fyrir NVL og þannig tengst Fræðslumiðstöðinni líka. Þetta fólk er flest fulltrúar samtaka, stofnana eða málstaðar þar sem nám fullorðinna hefur miðlægt hlutverk. Að baki þeirra stendur gjarnan einhver hópur fólks sem tengist faglega. Miklar líkur eru til þess að viðhorf og upplýsingar um NVL, en ekki síst FA og einhver markmið stofnunarinnar, berist inn í viðkomandi samtök í gegnum fulltrúann.

Góðir hlutir gerast hægt

Til þess að verkefni eins og þau sem FA vinnur að nái tilskyldum árangri má ætla að þau þurfi að vara í nokkurn tíma. Það virðist t.d. hafa tekið símenntunarmiðstöðvarnar ákveðinn tíma að finna þeim tilboðum, sem FA býður upp á, farveg í starfsemi sinni. Það getur tekið tíma áður en fólk gerir sér fullkomlega grein fyrir þeim möguleikum sem ólík námskeið eða tilboð opna. Þar að auki er ekki hlaupið að því að laga verkefni að þörfum hvers staðar fyrir sig. Símenntunarmiðstöðvarnar starfa allar við ólík skilyrði en sem dæmi er greiðslufyrirkomulag fyrir náms- og starfsráðgjöfina eins fyrir allt landið. Hver símenntunarmiðstöð þarf því að finna viðeigandi ferli til þess að verkefni skili árangri og gangi upp fjárhagslega. Á sama hátt má sjá þess merki í starfsemi sumra tengslahópa NVL að þeir ná ekki takti fyrr en eftir nokkurra ára samstarf. Þetta þykir mér vera vísbending um að til þess að verkefni, sem byggjast á samstarfi margra aðila, beri ávöxt þurfi að reikna með að þau séu í gangi í nokkur ár.

HVERS VEGNA ÁHRIF?

Það eru ýmsar leiðir sem hefði mátt fara til að fá svar við spurningu minni: „Hefur Fræðslumiðstöð atvinnulífsins náð árangri?“ Í þetta sinn valdi ég að skoða verk Fræðslumiðstöðvarinnar og þau beinu áhrif sem þau hafa haft. Líklega fáum við aldrei endanlegt svar við spurningunni. Mín nálgun var að leita eftir álitum þeirra sem Fræðslumiðstöðin hefur verið í beinum samskiptum við. Önnur nálgun væri að rannsaka fjölda þeirra einstaklinga úr markhópi FA sem hafa aukið menntun sína eftir stofnun FA en hún var ekki notuð hér. Ég hef leyft mér að draga ályktanir út frá verkum miðstöðvarinnar og á grundvelli viðtala við aðila sem hafa tengst

starfsemi FA á ýmsan hátt. Þegar allt er dregið saman má spyrja hvers vegna FA hefur haft þau áhrif sem við þykjumst merkja og hafa verið tilgreind hér að framan.

1. Gott samstarf

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur valið þá aðferð að starfa með sérfræðingum og framkvæmdaáðilum, stofnað til formlegs samstarfs við félagasamtök, ýmis fyrirtæki og stofnanir í stað þess að framkvæma sjálf til að koma markmiðum sínum áleiðis. Þetta er þekkt aðferð þegar samtök eða stofnun vill koma á breytingum á mörgum stöðum í samfélaginu í einu. Þannig vinnur stofnunin með þeim sem starfa með markhópnum í stað þess að vinna sjálf með honum. FA starfar þannig með og fyrir fræðsluaðila sem bjóða markhóp stofnunarinnar upp á fræðslu. Stofnunin starfar með fjármögnunaraðilum sem fjármagna slík námstilboð beint eða óbeint. Aðrir samstarfsaðilar eru sérfræðingar í fræðslumálum fullorðinna, aðilar vinnumarkaðarins, opinberar stofnanir og ráðuneyti. Í gegnum samstarf við þessa ólíku aðila safnast á einn stað saman þekking sem er síðan hægt að miðla við framkvæmd verkefna sem nýtast markhóp FA. Á þennan hátt má auka áhrif starfsins og þannig verða mörg fyrirtæki og stofnanir, sem koma að framkvæmd verkefna með Fræðslumiðstöðinni, þátttakendur í að stuðla að því að hún nái markmiðum sínum.

2. Peningar

„Money makes the world go around“ sungu menn í söngleiknum Cabaret hér um árið. Það má vera nokkuð ljóst af því sem við höfum séð að það sama á við hér: Þegar tilteknum námstilboðum fylgir fjármagn virkar það sem hvati fyrir fræðsluaðila að setja námskeiðin á dagskrá. Framkvæmdastjórar símenntunarmiðstöðva segja mér t.d. að ef lágmarkstekjur eru tryggðar treysti þeir sér frekar að bjóða námskeið sem jafnvel höfða ekki til stórra hópa. Þetta á enn frekar við þegar reynt er að höfða til þess samfélagshóps sem sækir sjaldnast í símenntun. Þannig má með nokkuð mikilli vissu fullyrða að það að láta fé fylgja verkefnum hvetur til og auðveldar framkvæmd þeirra.

3. Mið-stöð

Það má heyra á mæli framkvæmdastjóra símenntunarmiðstöðva að þeir upplifa FA sem n.k. miðju – þar sem þeir fá stuðning og hvatningu. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins getur haft sérfræðinga í vinnu sem sérhæfa sig í verkefnum sem aðrir láta sig aðeins dreyma um að framkvæma. Hjá miðstöðinni safnast þannig upplýsingar og þekking sem nýtist símenntunarmiðstöðvum og öðrum fræðsluaðilum. Þá hafa samtök símenntunarmiðstöðva – Kvasir – fengið skrifstofu-aðstöðu sem starfsfólk þeirra getur nýtt þegar það er á ferð í höfuðborginni. Enn fremur eru margir aðilar sem vinna að símenntunarmálum með skrifstofu á sama stað og FA. Þetta stuðlar skiljanlega að auknum samskiptum og tengslum fólks sem vinnur að símenntun. Óhætt er að halda fram að í gegnum Fræðslumiðstöðina komi saman þræðir ríkisvaldsins, samtaka vinnumarkaðarins og fræðsluaðila sem sinna að einhverju leyti markhóp Fræðslumiðstöðvarinnar.

4. Nemendur

Margt hefur áhrif á orðstír stofnunar en trúlega er það fólkið sem kemst í nain tengsl við stofnunina sem hefur varanlegustu áhrifin. Þannig hefur það án efa verið ákaflega gagnlegt fyrir stofnunina að gerast samstarfsaðili NVL á Íslandi. Samskipti við samstarfsaðila eru einnig mikilvæg en ætli nemendur á námskeiðum, sem hönnuð eru eftir námskrám FA, séu ekki, þegar öllu er á botninn hvolft, besti vitnisburðurinn um mikilvægi FA og áhrifamestu sendiboðarnir því að þessir einstaklingar geta haft áhrif á aðra sem eru í sömu aðstöðu og þeir voru og þeir geta haft áhrif á yfirmenn sem geta stutt starfsmenn til náms.

Af ofangreindu má ljóst vera að Fræðslumiðstöðin hefur unnið markvisst að markmiðum sínum í gegnum gott samstarf við hagsmunaaðila og með því að miðla fjármunum í verkefni, sem eru í takt við markmiðin, hafi áhrifin orðið mikil. Nú er búið að útbúa og prófa tengsl, ferli og kerfi sem eiga að geta stuðlað að aukinni menntun þeirra sem minnsta menntun hafa. Það þarf því að halda áfram að nota það sem er búið að byggja upp til þess að markmiðunum verði náð.

UM HÖFUNDINN

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

ABSTRACT

At the FA annual meeting in November 2007 I asked this question: "Has FA made a difference?" Such a question is valid when looking back on the past. The founders and well-wishers of the Centre certainly want to know if has lived up to their expectations. Of course, there is no final answer to this question, but I hope that the informal survey I made through interviews with various interested parties will prove informative. It is perhaps too early to evaluate the influence of an institution that has only been operating for five to six years; on the other hand, the question is interesting and the answers could even prove useful to those who want to have social impact.

ÓLAFUR GRÉTAR KRISTJÁNSSON

NQF – NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK

VIÐMIÐ UM LOKAPRÓF SEM BYGGJAST Á LÆRDÓMI

Á Menntaþingi, sem haldið var í Háskólabíói hinn 12. september 2008, lagði menntamálaráðherra, Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir, áherslu á að menntastefnan fæli í sér nám alla ævi. Við þetta tækifæri sagði ráðherra:

Ef einstaklingur á að vera fær um að lifa og starfa í nútímalýðræðisþjóðfélagi, sem tekur örur breytingum, þarf hann að hafa tækifæri til og vera fær um að mennta sig alla ævi. Nám alla ævi snýst einnig um að horft er á menntakerfið sem eina heild frá leikskóla til háskóla, til framhalds-/eða fullorðinsfræðslu og til óformlegrar menntunar sem fer fram utan skólakerfisins, þeirrar hæfni og færni sem einstaklingurinn tileinkar sér í lífi og starfi. Litið er á þekkingu, kunnáttu og færni ekki einungis út frá forsendum skólakerfisins heldur einnig á forsendum atvinnulífsins og einstaklingsbundinna óska.

Við sama tækifæri nefndi ráðherra einnig að grunnurinn að nýrri námskrágerð væri hugtakið lærdómur sem er íslenskun á hugtakinu „learning outcomes“. Við námskrágerðina,

sem fram undan er, væri mikilvægt að huga að þeirri þekkingu, færni og hæfni sem stefnt væri að í náminu.

Í nýjum framhaldsskólalögum er kveðið á um að ráðherra geti sett sérstakar reglur um flokkun og þrepaskiptingu náms í samræmi við færni- og lokamarkmið námsins. Er hér vísað til þess sem kallað hefur verið viðmið um lokapróf eða námslok í framhaldsskóla og á ensku hefur verið kallað National Qualifications Framework. OECD hefur skilgreint slík viðmið sem tæki til þess að þróa

og flokka lokapróf (qualifications) á grundvelli mælikvarða fyrir mismunandi stig eða þrep menntunar. Í allri umfjöllun á vettvangi OECD er lögð áhersla á að þegar rætt er um viðmið af ofangreindu tagi sé allt nám undir, einnig nám sem

fer fram utan hins hefðbundna skólakerfis og eðlilegt er að teljist með þegar lagt er mat á heildstæða þekkingu og færni einstaklings.

Ráðherra líkti nýrri löggjöf um menntamál við landakort sem skapaði nýja möguleika og tækifæri. Landakort sýndi áttir og landslag en það kæmi í hlut okkar að finna bestu leiðirnar og þær fyndust best með því að ræða hugmyndir, tækifæri og kosti. Ljóst er að fram undan bíður mikil vinna við að skrifa nýjar aðalnámskrár og leiðarvísa um gerð námsbrautalýsinga. Enn fremur þarf að semja nýjar reglugerðir og reglur um ýmis atriði sem fjallað er um í framhaldsskólalögum. Sú vinna mun fara fram í samvinnu ráðuneytis, skóla, nemenda og fulltrúa aðila vinnumarkaðar.

Í ljósi þeirrar áherslu, sem lögð er á að skoða nám heildstætt og huga að allri þekkingu og færni óháð því hvar hennar hefur verið aflað, er eðlilegt að menn velti fyrir sér hvernig sú vinna, sem fram undan er, tengist nýrri löggjöf um framhaldsfræðslu (fullorðinsfræðslu) sem nú er í undirbúningi. Fullorðinsfræðsluáðilar hafa við þróun námsframboðs síns leitast við að búa svo um hnútana að tryggt sé að nemendur eigi þess kost að fá nám sitt metið til eininga á framhaldsskólastigi. Fram hefur farið mikil námskrágerð á vegum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sem hefur haft það að leiðarljósi að afla nýju námi samkvæmt námskrám Fræðslumiðstöðvarinnar viðurkenningar innan formlega kerfisins. Farin hefur verið sú leið að leggja tillögur um mat á námi fyrir menntamálaráðuneyti sem hefur síðan afgreitt tillögurnar og komið þeim á framfæri við framhaldsskóla.

Eðlilegt er að menn spyrji: er nóg að gert? Geta námskeið samkvæmt námskrám Fræðslumiðstöðvarinnar verið raunhæft úrræði til að koma einstaklingum aftur í nám sem tryggt er að framhaldsskólar viðurkenni sem hluta af námi við viðkomandi skóla og stytta þannig leiðina til lokaprófs á framhaldsskólastigi? Samkvæmt núgildandi aðalnámskrá framhaldsskóla ber skólameistari hvers framhaldsskóla um sig ábyrgð á að meta fyrri nám og starfsreynslu nemenda sem innritast í skólann. Hvaða skilyrði þurfa að vera til staðar til þess að tryggja snurðulausa endurkomu fólks í nám og búa það undir nám til lokaprófs? Að mínu mati gegnir hugtakið „lærdómur“ hér lykilhlutverki: gagnsæ lýsing á þeirri þekkingu og færni sem einstaklingur hefur aflað



Ólafur Grétar Kristjánsson

sér, metin með aðferðum raunfærnimats. Í þeirri vinnu, sem fram undan er, munu skólar fá tækifæri til þess að takast á við viðfangsefni sín með nýjum nálgunum og nýjum hugtökum. Það verður trúlega hörð glíma og viðbúið að mörgum reynist erfitt að breyta sjálfum sér og viðteknum viðhorfum, skilja gamlan farangur eftir en tileinka sér beitingu nýrra verkfæra í menntastarfinu. Þegar upp er staðið höfum við vonandi breytt okkur sjálfum og umhverfi okkar á þann hátt að menntakerfið verði sveigjanlegra og opnara fyrir lærdómi, óháð því hvar hans hefur verið aflað.

Hér skiptir einnig máli hvernig tekst til um samningu nýrra laga um framhaldsfræðslu og um tengingu þeirra við þá menntalöggjöf sem fyrir er. Markmiðið er að menntakerfið sé heildstætt og gagnsætt, að kerfið bjóði beinlínis upp á hvatningu til náms og enn frekara náms og að öllum, sem vilja stunda nám, sé ljóst hvert leiðin til lokaprófs af framhaldsskólastigi liggur.

UM HÖFUNDINN

Ólafur Grétar Kristjánsson er með sveinspróf í stálvirkjasmíði, fil.kand.-próf frá Lundi í félagsfræði og hagsögu, BA-próf í íslensku frá HÍ, kennsluréttindi í íslensku frá sama skóla og meistaraþróf í opinberri stjórnsýslu, einnig frá Háskóla Íslands. Ólafur hefur starfað í menntamálaráðuneytinu í yfir 10 ár. Meðal verkefna hans þar eru starfsmenntun, námskrármál, fullorðinsfræðsla, auk alþjóðlegs samstarfs um þessi efni.

ABSTRACT

The new Upper Secondary School Act stipulates that the minister of education can decide on special rules for categories and levels of studies in accordance with the competence and final goals of each study programme. This is in reference to the final examination of the upper secondary school, or what in English is called the National Qualifications Framework. OECD has defined such a framework as a means to develop and categorise qualifications on the basis of different educational stages or levels. In the discussion within OECD it is emphasised that the qualifications mentioned above refer to all education, including studies outside the framework of the traditional school system and that these should, of course, be included in the assessment of the individual integral knowledge and competence.

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

GÆÐAVIÐMIÐ FA OG EVRÓPSK GÆÐAVOTTUN

Plató sagði víst einhverju sinni *Ég veit ekki hvað gæði eru fyrr en ég mæti þeim*. Í þessum orðum endurspeglast sú hugsun að gæði séu huglæg og bundin væntingum einstaklingsins til tiltekinnar vöru eða þjónustu. Gæði má hins vegar einnig skilgreina hlutlægt með hliðsjón af fyrir fram skilgreindum viðmiðum eða stöðlum. Í þessari grein verður fjallað um gæðaviðmið Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og samevrópsk verkefni sem hafa haft það að markmiði að innleiða gæðavottun í fullorðinsfræðslu á Evrópuvísu.



Guðfinna Harðardóttir

Gæðastjórnun felst fyrst og fremst í skynsamlegum og öguðum vinnubrögðum sem miða að því að ná betri árangri og koma í veg fyrir mistök því að mistök kosta tíma, fyrirhöfn og peninga. Gæði felast því í stöðugum framförum og bættum árangri. Viðmið og leiðbeiningar eru til þess ætlaðar að tryggja gæði og eru í raun tæki til að skapa sameiginlegan skilning á því hvernig best verði komið til móts við væntingar viðskiptavinarins. Gæðavitund starfsmanna felst í því að þeir þekki

þær kröfur sem gerðar eru til þeirra og leggi sig fram um að uppfylla þær. Gæðaeftirlit er hluti af gæðastjórnun því að í eftirlitinu felast tækifæri til að rýna í eigið starf og finna út hvað gengur vel og hvað megi bæta. Eftirlit og endurskoðun eru afar mikilvæg því að án þeirra er erfitt að leita leiða til að koma í veg fyrir endurtekin mistök og án eftirlits og endurskoðunar verða litlar sem engar framfarir.

AF HVERJU GÆÐAVIÐMIÐ Í FULLORÐINSFRÆÐSLU?

Hröð þróun á vinnumarkaði og í skólamállum í Evrópu hefur haft veruleg áhrif á framboð á fullorðinsfræðslu og símenntun. Þessi fræðsla á sér oft stað utan hins hefðbundna menntakerfis og því er erfitt að tryggja gæði þeirrar þjálfunar sem í boði er. Þar sem almenningur er að verða sér meðvitaðri um mikilvægi þess að halda við kunnáttu sinni og vinnuveitendur fara fram á aukna ábyrgð þurfa fræðsluadilar að geta sannað gæði þess náms sem þeir bjóða upp á. Gæðaviðmið og gæðavottun auka gegnsæi í símenntun og

auðvelda neytendum að velja þá þjónustu sem hentar þeim best hverju sinni.

Þegar fjallað er um gæði í fullorðinsfræðslu er því mikilvægt að hugað sé að þörfum og óskum viðskiptavinarins og þá þarf að hafa í huga að fullorðnir læra best það sem þeir hafa áhuga á og sjá tilgang með að læra. Fullorðið fólk vill sjálft axla ábyrgð á sínu námi enda er meginmarkmið fólks með námi að auka við færni sína. Gæði í fullorðinsfræðslu felast þess vegna meðal annars í að virkja námsmennina sjálfa við ákvarðanatöku, veita þeim greinargóðar upplýsingar um markmið og tilgang námsins og gefa þeim færi á að hafa áhrif á námsferlið sjálft.

GÆÐAVIÐMIÐ FA

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) gaf út drög að handbók um gæðaviðmið í fullorðinsfræðslu árið 2006. Í henni má finna leiðbeiningar og viðmið um gæði í fullorðinsfræðslu, sniðin að þörfum þeirra fræðsluadila sem eru í samstarfi við FA og/eða kenna eftir námskrám FA. Viðmiðin eru í samræmi við almennar venjur hvað varðar sjálfsmat og úttektir á gæðum fræðslustofnana og er ætlað að auðvelda fræðsluadilum slíka vinnu. Markmiðið með gerð handbókarinnar var að hanna gegnsætt og einfalt gæðakerfi sem hentar starfsemi lítilla fyrirtækja og stofnana sem starfa hér á landi á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar og bjóða upp á námskeið fyrir markhóp FA. Hugsunin var að með því móti væri hægt að tryggja að ákveðnar lágmarkskröfur væru uppfylltar af öllum samstarfsaðilum og þar með leitast við að bæta kennslu og árangur náms og uppfylla væntingar allra hagsmunaaðila.

Þegar gæðaviðmið FA voru hönnuð var tekið mið af afurðum Evrópuverkefnisins *ALL-accreditation of lifelong learning*. Markmið ALL-verkefnisins voru að þróa gæðavottunarkerfi til að meta framboð á námi utan formlega skóla-

kerfisins og meðal afurða voru gæðaviðmið og sjálfsmat fyrir fræðsluaðila. Þegar því verkefni lauk fékkst styrkur frá Leonardo da Vinci, menntaáætlun Evrópusambandsins fyrir framhaldsverkefni sem gengur út á að þróa hugmyndir og niðurstöður ALL-verkefnisins enn frekar. Framhaldsverkefni hlaut nafnið *RECALL – Recognition of Quality in Lifelong Learning* og hófst vinna við það í lok árs 2006. Í fyrstu var því stýrt af Mennt – samstarfsvettvangi atvinnulífs og skóla en þegar Mennt hætti starfsemi í árslok 2007 fluttist verkefnið yfir til Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.

RECALL OG EUROPEAN QUALITY MARK – EVRÓPSK GÆÐAVOTTUN Í FULLORÐINSFRÆÐSLU

Samstarfsaðilar RECALL-verkefnisins eru frá átta Evrópulöndum, Bretlandi, Danmörku, Íslandi, Ítalíu, Litháen, Noregi, Portúgal og Slóveníu. Meginmarkmið RECALL er að byggja upp gæðavottunarferlið *EQM – European Quality Mark*, sem byggt er á viðurkenndum samevrópskum gæðaviðmiðum. Í því felst meðal annars að halda áfram þróun gæðaviðmiða fyrir fræðsluaðila, setja upp sjálfsmatsferli fyrir fræðsluaðila og hanna leiðbeiningar og fræðsluefni fyrir matsmenn. EQM-vottunarferlið byggist á tveimur grundvallaraðferðum gæðastjórnunar, sjálfsmati og eftirliti. Í sjálfsmatinu er fræðsluaðilum ætlað að safna saman upplýsingum um fyrirtækið, verklagsreglum, ferli og starfsvenjum innan þess. Sjálfsmatinu er ætlað að ýta undir samræður starfsmanna um gæðastjórnun og hvernig best sé að efla gæði starfseminnar.

Að sjálfsmati loknu er kallaður til matsaðili sem fer yfir upplýsingarnar með fræðsluaðila og gefur góð ráð um hvernig best sé að efla gæði starfseminnar. Uppfylli fræðsluaðili þær gæðakröfur, sem EQM gerir, hlýtur hann EQM-vottun. EQM-vottunarferlinu er ekki ætlað að sníða fræðsluaðilum þróngan stakk með ítarlegum og ósveigjanlegum viðmiðum enda gæti slíkt kerfi aldrei þjónað jafnt stórum sem smáum fræðsluaðilum. Grundvallarhugsunin með EQM-ferlinu er að byggja upp gæðastjórnunarkerfi sem hvetur fræðsluaðila til að huga að þeim ferlum sem notuð eru til að styrkja markmið, stefnu, umhverfi og inntak fræðslunnar. EQM-vottunin er verkfæri fyrir fræðsluaðilann til að meta eigin stjórnunar-

hætti, verklagsreglur og innra skipulag og fá stuðning til að viðhalda og efla eigin gæðastjórnun.

Með EQM-vottuninni er verið að mæta þörfum fyrir aukni gegnsæi og gæðavottun í símenntun og fullorðinsfræðslu. Hún mun gagnast öllum þeim sem skipuleggja, bjóða upp á, meta og nota símenntun og fullorðinsfræðslu. Þar á meðal vinnuveitendum, fræðslusjóðum stéttarféлага, fræðsluaðilum og síðast en ekki síst námsmönnum sjálfum sem sækjast eftir því að þjónustan uppfylli þeirra eigin kröfur og væntingar um gæði.

RECALL-verkefninu lýkur í lok nóvember 2008 með lokaráðstefnu um EQM-gæðavottunina í Vilnius, Litháen. Allar afurðir og ítarlegar upplýsingar um vottunarferlið verður hægt að finna á vefsíðunni www.europeanqualitymark.org.

UM HÖFUNDINN

Guðfinna Harðardóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur M.A.-próf í mannaúdstjórnun frá Háskóla Íslands, Cand.mag.-próf í þýsku frá Kaupmannahafnarháskóla, B.A.-próf í þýsku frá HÍ og uppeildis- og kennslufræði til kennsluréttinda frá HÍ.

Helstu verkefni Guðfinnu hjá FA tengjast gæðamálum í fullorðinsfræðslu og upplýsingasöfnun meðal samstarfsaðila. Áður starfaði hún sem sérfræðingur á Hagstofu Íslands og sem þýskukennari hjá Verzlunarskóla Íslands.

ABSTRACT

Platon is quoted saying: "I don't know what quality is until I see it." These words reflect the idea that quality is subjective and based on individual expectations to specific goods or service. Quality can, however, be defined objectively with regard to previously defined criteria or standards. This article focuses on the quality criteria of the Education and Training Service Centre (FA) and a European project RECALL – Recognition of Quality in Lifelong Learning that is aimed at generally introducing quality assurance into European adult education. The RECALL project ends in November 2008 with a closing conference on the EQM validation in Vilnius, Lithuania. All documents and comprehensive information will be available on the web site www.europeanqualitymark.org.

KRISTÍN NJÁLSDÓTTIR OG SVEINN AÐALSTEINSSON

MIKILVÆGI GÆÐAVOTTUNAR Í
FULLORÐINSFRÆÐSLU

Kristín Njálisdóttir



Sveinn Aðalsteinsson

Byltingakenndar breytingar í samfélaginu og ör þróun á vinnumarkaði og í menntamálum hefur haft veruleg áhrif á framboð á fullorðinsfræðslu og símenntun. Almennungur hefur orðið sér meðvitaðri um mikilvægi þess að bæta við þekkingu sína og viðhalda henni. Sömuleiðis hafa margir vinnuveitendur staðfest að skipulag endur- og símenntunar innan fyrirtækja og stofnana verður að vera í forgangi eigi þeim að takast að verða við þeim auknum kröfum sem gerðar eru almennt til starfsemi þeirra á hverjum tíma.

Hinn mikli hraði undanfarin ár hefur haft í för með sér hættu á að yfirsýn yfir framboð fræðslu tapist. Fáir hafa möguleika á að geta sér til um hvort um er að ræða boðlega fræðslu eða námstilboð. Í þessu sambandi er um að ræða fræðslu og menntun sem á sér stað utan hins hefðbundna skólakerfis og því reynist erfitt að tryggja gæði þeirrar þjálfunar sem í boði er.

Hér á landi hafa sprottið upp margir smærri fræðslu-aðilar sem bjóða fjölbreytt úrval námskeiða, svo sem tölvu-námskeið, tungumálanámskeið, tólmstundanámskeið og sjálfstýrkingarnámskeið. Starfsmenn stéttarféлага, fyrirtækja og fræðslusjóða standa oft frammi fyrir því að veða og meta gæði þessara námskeiða fyrir starfsmanninn eða aðildarfélagann. Þessir fræðsluáðilar eru ekki endilega bundnir af því að fara með sín námskeið í gegnum fræðslustofnanir eða símenntunarmiðstöðvar heldur bjóða upp á þau sjálfstætt. Svo virðist sem enginn ákveðinn aðili hafi þá yfirsýn sem nauðsynleg er til þess að meta gæði þeirra námskeiða sem

í boði eru og þess vegna hefur starfsmönnum stéttarféлага og fyrirtækja sem og forstöðumönnum fræðslusjóða og stjórnur þeirra verið í sjálfsvald sett hvernig þau meta styrk-hæfni þessara námskeiða. Við slíkar aðstæður geta ákvarð-anir orðið tilviljanakenndar og ómarkvissar og þess vegna er nauðsynlegt að koma á sameiginlegum gæðaviðmiðum og gæðavottun sem er aðgengileg öllum sem koma á einhvern hátt að skipulagi náms.

Gæðamiðmið og vottun auka gegnsæi og auðvelda þannig vinnuveitendum og starfsmönnum þeirra að velja þá þjónustu sem hentar þeim best. Þeir verða að vera öruggir um að sú fræðsla, sem þeir greiða fyrir, sé góð og að það sé í gangi ákveðið eftirlit og endurskoðun sem tryggir nauðsyn-leg gæði. Endur- og símenntun margra fyrirtækja og stofn-ana er hluti af gæðastjórnun þeirra. Vinnuveitendur sjálfir vinna eftir öguðum verkferlum til að koma í veg fyrir mistök. Fræðsla, sem boðið er upp á hjá fyrirtækjum, er í flestum tilvikum hluti af þeim tækjum og tólum sem notuð eru til að viðhafa nauðsynlegt eftirlit og endurskoðun á hæfni starfs-manna. Það gefur því augaleið að kröfur, sem gerðar eru til náms/námskeiða og hvers konar fræðslu, verða að vera í takt við ákveðin gæðaviðmið sem eru hluti af samræmdu kerfi og reglubundinni endurskoðun. Slíkt gæðakerfi myndi auðvelda mjög starf forsvarsmanna fræðslusjóða og stéttarféлага og koma í veg fyrir óæskilegt ósamræmi þeirra á milli við mat á einstökum námskeiðum.

Þar sem þörfin fyrir gæðaviðmið og gæðavottun er orðin mjög aðkallandi hafa aðstandendur fræðslusjóða sumir hverjir farið þá leið að setja sér ákveðnar starfsreglur til þess að meta fræðsluáðila og framboð þeirra á námskeiðum. Að mörgu er að huga í þessu sambandi til þess að koma í veg fyrir hugsanlega mismunun. Ljóst er að ef hinir ýmsu fræðslusjóðir og stéttarfélag settu sér slíkar vinnureglur og framkvæmdu mat á fræðsluáðilum hver fyrir sig þá er hættu á að óheppilegt misræmi þeirra á milli skapist. Skortur á samræmdum gæðaviðmiðum hefur hins vegar kallað á slík skammtímaúræði og vinnureglur sem þarf nauðsynlega að samræma milli aðila.

Í bið eftir samræmdu gæðakerfi fræðsluáðila hafa ýmsir fræðslusjóðir eins og Starfsafl og Landsmennt reynt ýmsar leiðir til þess að bæta vinnuferlið við mat á fræðsluáðilum.

Landsmennt – fræðslusjóður hefur ávallt tekið fyrir á stjórnarfundum sínum erindi vegna námskeiðahalds fræðsluaðila sem ekki eru tengdir öðrum áður viðurkenndum fræðsluaðilum eða símenntunarmiðstöðum. Þegar vafi leikur á gæðum viðkomandi námskeiðs eða fræðsluaðila þá er kallað eftir ákveðnum upplýsingum, t.d. varðandi aðstandendur, aðstæður, efni og samstarfsaðila. Um mitt ár 2006 var gerð tilraun til að auðvelda þessa vinnu sem fólst í að útbúa nokkurs konar vottunarhandbók fyrir fræðslusjóði, stéttarfélag og fræðsluaðila. Hugmyndin byggðist að miklu leyti á þeim verkferlum sem fram komu í verkefninu ALL – accreditation of lifelong learning. Markmiðið var að auðvelda starfsmönnum stéttarfélaga, fyrirtækja og fræðslusjóða við að meta einstök námskeið. Ásamt handbókinni var hugmyndin að nýta afurðir All-verkefnisins sem fjalla um ákveðin gæðaviðmið og sjálfsmat fyrir fræðsluaðilann. Þetta var töluvert umfangsmikið í framkvæmd og krafðist samstarfs margra aðila og því var ákveðið að fresta vinnunni þangað til afurðir framhaldsverkefnis All (Recall) litu dagsins ljós. Fram að þessu hefur því áfram verið stuðst við þá verkferla sem þekktir voru frá ALL en þó eingöngu til hliðsjónar við upplýsingaöflun um viðkomandi fræðsluaðila eða einstök námskeið.

Þá hefur Starfsafli tekið upp eigin verklagsreglur sem fela í sér að safna upplýsingum um fræðsluaðilann á skipulagðan hátt. Þessar upplýsingar taka til eftirfarandi þátta:

- Almennar upplýsingar um fræðsluaðila, t.d. stærð fyrir-tækis, aldur þess, nöfn stjórnenda, kennitala o.fl.
- Gæði námsumhverfis, t.d. kennsluástanda, námsefni fyrir einstök námskeið, kennslutæki o.fl.
- Menntun og hæfni kennara, t.d. kennsluréttindi, reynsla o.fl.
- Kennsluáðferðir, t.d. fyrirlestrar, hópvinna o.fl.
- Stjórnsýsla, t.d. ut anumhald námsárangurs, varðveisla upplýsinga o.fl.
- Matskerfi:
 - Mat kennara á nemendum (form mats, próf, verkefni o.fl.)
 - Mat nemenda á kennurum (kennslukannanir, almennt mat á námskeiði o.fl.)
 - Sjálfsmat kennara (er það til, hvernig framkvæmt)

- Sjálfsmat fræðsluaðila (er það til, hvernig framkvæmt)
- Utanaðkomandi mat á fræðsluaðila (er það til, hvernig framkvæmt)

Upplýsingarnar eru settar fram á skýran hátt í skýrslu ásamt heildarniðurstöðu, þ.e. hvort nám frá fræðsluaðilanum fæst metið sem styrkhæft af hálfu sjóðsins. Slíkt leyfi er jafnan tímabundið og metið aftur eftir t.d. eitt ár.

Augljóslega er þörf á miðlægu kerfi til að halda utan um slíkt gæðamat og því er greinilegt að a.m.k. fræðslusjóðir þurfa að koma sér upp gæðaviðmiðum eða gæðakerfi sem sátt er um að nota. Hvort kerfið heitir Recall eða eitthvað annað verður framtíðin að leiða í ljós. Kerfið verður að vera nægilega skilvirkt til að greina sauðina frá höfrunum en nægilega einfalt og þjáltil að góðir fræðsluaðilar vilji nota það. Þar til sátt um einstök kerfi næst verðum við að búa við misgóðar og miseinfaldar starfsreglur. Æskilegt er að aðilar sættust sem fyrst á slíkar starfsreglur á meðan beðið er eftir að samræmt kerfi eins og Recall nái fóttfestu.

UM HÖFUNDANA

Kristín Njálisdóttir er forstöðumaður Landsmenntar, starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni (aðildarfélag 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 sveitarfélaga á landsbyggðinni innan aðildarfélaga 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 starfsréttinda-próf 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, kennsluréttindanámi frá HÍ og lokið námskeiðum í fullorðinsfræðslu. Hann á rétt ólokið við mastersritgerð í stjórnun og stefnumótun við HÍ.

ABSTRACT

Radical social changes and rapid development in the labour market and in education have influenced the supply of adult and continuing education significantly. People have become more aware of how important it is to increase their knowledge and to keep it up to date. At the same time, many employers have acknowledged that a system of continuing and re-education within companies and institutions has to be prioritised if they are meet ever-increasing demands that constantly are made on their activities.

SIGRÍÐUR ÁGÚSTSDÓTTIR

GÆÐAVOTTUN MENNTASTOFNUNAR INNLEIÐING ISO-VOTTUNAR

AF HVERJU ER SÓST EFTIR GÆÐAVOTTUN?

Ástæðan fyrir því að Tækniskólinn, fyrrum Fjöltækniskóli Íslands, sóttist eftir gæðavottun er sú að alþjóðasambýkktir frá Alþjóðasiglingamálastofnuninni – International Maritime Organisation (IMO), sem Ísland og þar með Tækniskólinn er aðili að, gera kröfur um alþjóðlega gæðavottun þeirra stofnana og skóla sem gefa út skírteini sem veita alþjóðleg réttindi í skipstjórn og vélstjórn. Það eru til nokkrir alþjóðlegir gæðastaðlar og Siglingastofnun og samgönguráðuneytið ákváðu að notast skyldi við ÍST EN ISO 9001:2000. Siglingastofnun Íslands notar því sama staðal að hluta varðandi skírteinisútgáfu sem og Slysavarnaskóli sjómanna. Þetta þýðir að Ísland sem sjómannaþjóð og „heilðarpakki“ til IMO notar einn og sama staðal.

Innleiðingarferlið tekur yfirleitt 2–3 ár en þegar nýir rekstraraðilar Fjöltækniskóla Íslands tóku við starfsemi haustið 2003 hafði skólinn einungis eitt ár til stefnu til að fá vottun í gegn vegna alþjóðlegrar hvítlistunar íslenskra skipa í erlendum höfnum. Þá vottun fékk skólinn í janúar 2005, fyrstur íslenskra framhaldsskóla.

FERLIÐ VIÐ INNLEIÐINGU ISO-STADLA

Grunnhugsunin á bak við gæðakerfi er að unnið sé að stöðugum umbótum á allri framleiðslu. Þessi „framleiðsla“ getur verið hvað sem helst: skip, breiðþota, tölva eða kennsla. Gæðakerfið krefst sýnileika og rekjanleika og að samræmi sé milli orða og gjörða, þ.e. að unnið sé eftir þeim verklagsreglum sem skólinn setur sér. Gæðakerfið leggur hins vegar ekki mat á hvort verklagsreglurnar séu góðar eða slæmar, ef við erum samkvæm okkur sjálfum þá telur gæðakerfið okkur vinna á fullnægjandi hátt.

Ferlið við að innleiða ISO-staðla er langt og á köflum þurr og stofnanalegt, því er ekki að neita. Fyrst er að gera sér grein fyrir starfsemi og hvers vegna við gerum það sem við gerum. Þetta hljómar kannski einfalt en er það ekki. Sumt er komið í vana og er gert svona „af því það hefur alltaf verið gert svona“. Hver þekkir ekki söguna af ungu húsfreyj-

unni sem það alltaf kaupmanninn um að skera hækilinn af lærinu „því að mamma hafði það alltaf svona“. Þegar hún síðan spurði móður sína háaldraða um ástæðuna þá var skýringin sú að RAFHA-eldavélin, sem sú gamla átti alla sína búskapartíð, var með svo litla ofnskúffu að heilt læri komst illa fyrir. Við þurfum að spyrja okkur greinandi spurninga við hverja athöfn og aðgerð; hvers vegna gerum við þetta svona? Er þörf á því? Gæðakerfið krefst þess að vissum grundvallaratriðum sé fylgt en leggur ekki mat á hvort aðgerðir séu skynsamlegar eða ekki. Við í þáverandi Fjöltækniskólanum unnum samkvæmt gæðastaðli um innleiðingu og gátlistum þar um og fengum sérfræðiráðgjöf um innleiðingarferlið hjá ráðgjafafyrirtækinu 7.is sem reyndist okkur vel og stytta leiðina að vottuninni.

Þegar verkferlar í tilvonandi gæðakerfi eru skrifaðir er mikilvægt að skrifa hvernig hlutirnir eru framkvæmdir í raun, ekki hvernig við viljum helst að þeir séu framkvæmdir. Best er að breyta eins litlu og hægt er í upphafi og vinna síðan að breytingum á verkferlum að vottun lokinni. Gæðakerfið verður að vera raunhæft og lýsa raunhæfum aðgerðum, að öðrum kosti virkar það ekki og við búum til kerfi sem við þurfum að þjóna en sem þjónar okkur ekki. Það kallar á að fólk fer að sniðganga gæðakerfið og sér ekki tilganginn með því.

ÁHRIF INNLEIÐINGAR Á INNRA STARF OG VINNUMHVERFIÐ

Það var mikil tímapressa á okkur að innleiða gæðakerfið og fá vottun svo að á köflum reyndi þetta verulega á samstarfsfólkið. Það er nokkuð mikil pappírsvinna við gæðakerfið, sérstaklega í innleiðingarferlinu og á fyrstu dögum/vikum/mánuðum nýs kerfis. Við sem unnum að gerð gæðakerfisins erum óendanlega þakklát okkar kæra samstarfsfólki fyrir þann dugnað og velvilja sem það sýndi í þátttöku í verkferla-



Sigríður Ágústsdóttir

skrifum og því að lýsa oft og mörgum sinnum fyrir okkur, sem þekktum ekki þeirra störf, hvernig þau voru unnin. Hins vegar tel ég að við séum með það velheppnað gæðakerfi að starfsmenn sjái hag sinn í að nota það, villuþáttum hefur fækkað og við þurfum sjaldan að slökkva elda. Starfsemin öll er skilvirkari, það liggur ljóst fyrir hver á að gera hvað hvenær og auðvelt að nálgast allar upplýsingar. Starfsmenn vita hvert þeir eiga að leita með hin ýmsu mál og „leiðinleg“ mál tynast ekki eða lenda á milli stóla, gæðakerfið tryggir að niðurstaða fæst, hvort heldur hún er jákvæð eða neikvæð. Með gæðakerfi er óvissu um aðferðir og vinnulag eytt. Álagspunktar í kringum skólabyrjun og prófatíma eru ekki eins krefjandi og áður því að með skilvirkara kerfi og færri villuþáttum gefst betri tími í undirbúning og þróun skólastarfs.

Þannig er það ekkert vafamál að vottun eflir gæði starfseminnar. Gæðakerfið lýsir starfseminni jafngegnsætt og besta leiðakerfi og ef við erum sæmilega sátta við þá lýsingu og teljum að hún uppfylli þau markmið, sem starfseminni er ætlað að uppfylla, þá erum við þess fullviss að starfsemin er eins góð og við viljum hafa hana.

Næstu skref eftir sameiningu Fjöltækniskólans og Iðnskólans í Reykjavík

Í þessum skrifuðu orðum hefur Tækniskólinn verið starfandi í nokkra mánuði. Í Tækniskólanum sameinast tveir rötgrónir skólar svo að satt best að segja hefur mikið gengið á. Hraðinn hefur verið það mikill og upp hafa komið svo margar nýjar þarfir, sem kalla á nýjar lausnir, að við starfsfólkið höfum ekki alltaf náð að fylgja með. Það sýnir okkur að skólastarf er flókið ferli og að mörgu ber að hyggja. Ýmsum verkferlum hefur verið breytt og fleiri fylgja á eftir því að komið hefur í ljós að mörgu þarf að breyta í gæðakerfinu til að það fullnægi þörfum hins nýja skóla.

UM HÖFUNDINN

Sigríður Ágústsdóttir starfar sem þróunarstjóri í Tækniskólanum. Var áður gæðastjóri og endurmenntunarstjóri í Fjöltækniskóla Íslands. Sigríður er menntaður kennari og ferðamálafræðingur auk þess sem hún hefur lokið námi í viðskiptafræðum. Hún hefur lengst af unnið við fræðslumál í viðum skilningi, bæði innan ferðageirans og einnig við námskeiðahald á framhaldsskólastigi og skipulagningu og umsýslu náms á framhaldsskóla- og háskólastigi.

ABSTRACT

A few years ago the Reykjavík Technical College, formerly The Polytechnic College applied for ISO quality assurance. This was done because international agreements of the International Maritime Organisation (IMO), of which Iceland is a member and therefore the College, requests international assurance of those institutions and schools that issue certificates in navigation and engine practice. The process of introducing ISO standards is long and complicated, but it resulted in more effective procedures where it is now clear who is to do what and when, besides information now being more readily accessible. Furthermore the staff are more aware of where to turn with various problems, and the quality system secures that a conclusion is reached – even in irksome cases.

GYLFI EINARSSON

GÆÐI NÁMSKEIÐA

IDAN – fræðslusetur þróar nú verklag sem leiðir til þess að kjarnastarfsemi fyrirtækisins er felld í skýrar skorður og ferli sem eiga að tryggja skilvirkni í vinnubrögðum starfsmanna, samfellu í þróun og framkvæmd þjónustuframboðs ásamt heildarsýn yfir starfsemina alla.

Við hönnun og þróun gæðakerfisins er leitað í smiðju Michaels Porters sem kynnti hugtakið virðisdeðja til sögunnar. Virðisdeðja IDUNNAR beinir sjónum viðskiptavina að spurningunni: „Hvers vegna á ég að versla við þetta fyrirtæki? Hvers virði er þjónusta þess fyrir mig?“ Hún hvetur þá til að huga að markmiðum sínum með endurmenntun frekar en námskeiðunum sjálfum sem atburðum. Námskeið eru aðeins tæki til símenntunar í því skyni að auka þekkingu og færni en ekki raunverulegir áfangar. Til þess að svo megi verða þarf tvennt: Annars vegar þarf neytandinn að koma til leiks af fullri alvöru og einurð um að læra. Hins vegar þarf að vanda til þekkingarmiðlunarinnar eftir föngum á öllum stigum: í þróun, framkvæmd og eftirfylgni. Virðisdeðjan er verkfæri í þeirri viðleitni.

Metnaðarfullar stofnanir og fyrirtæki sem standa fyrir símenntun, endurmenntun og fullorðinsfræðslu¹ leitast við að uppfæða og þjálfa viðskiptavina sína í samræmi við tiltekin þekkingar- og færnimarkmið. Ef þessum markmiðum er náð telja nemendur, kennarar og aðrir aðstandendur að námsframboðið sé gott. Það hefur staðist gæðakröfur.

Hér er okkur vissulega talsverður vandi á höndum. Voru markmiðin „rétt“ miðað við alla einstaklinga í þeim hópi sem sat námskeiðið? Höfðu allir þátttakendur þekkingarlega undirstöðu til að meðtaka það sem fjallað var um? Og ekki síst: Eru þátttakendur sjálfir færir um að meta í lok námskeiðs hversu mikla þekkingu þeir hafa öðlast, hversu vel hún mun endast og að hvaða marki hún muni gagnast í framtíðinni?

Námskeiðshaldarar, sem velta þessum spurningum fyrir sér, hafa eflaust margir komist að eftirfarandi niðurstöðu:

„Við viljum ábyrgjast að inntak, framsetning og umgjörð námskeiðsins sé með þeim skilgreinda hætti sem við teljum sjálf að geti fullnægt þeim námsmarkmiðum sem sett eru.“

Við getum hins vegar ekki ábyrgst að viðskiptavinir okkar öðlist einhverja tiltekna þekkingu eða færni með því að sitja námskeiðið.“

Þetta kann að hljóma svolítið afundið en þegar grannt er skoðað kemur í ljós að í daglega lífinu deilum við jafnan ábyrgð milli veitanda og neytanda. Ég fer út í búð og kaupi gæðafisk í matinn sem veiddur er og verkaður í samræmi við

ströngustu gæðakröfur. Síðan kem ég heim, steiki, krydda, ber á borð og kemst að raun um að ég notaði ónýtt krydd og þráa olíu. Fisksalinn á enga sök af þessum mistökum mínum.

HVERS VIRÐI ERU NÁMSKEIÐ?

Þrátt fyrir þennan fyrirvara mega námskeiðshaldarar ekki missa sjónar af því virði sem viðskiptavinir sækjast eftir þegar þeir verja tíma

sínum og fé til endur- og símenntunar. Virði námskeiða er síst auðveldara viðfangs en gæði námskeiða. Vissulega hafa þátttakendur tilhneigingu til að svara spurningunni um virði á einfaldaðan hátt og segja: „Það var tímans og peninganna virði að sækja þetta námskeið vegna þess að ég öðlaðist þekkingu og reynslu.“ En þekkingu og reynslu til hvers? Nýtist þessi þekking og reynsla mér í starfi? Verður hún mér til ánægju? Var gaman á námskeiðinu?

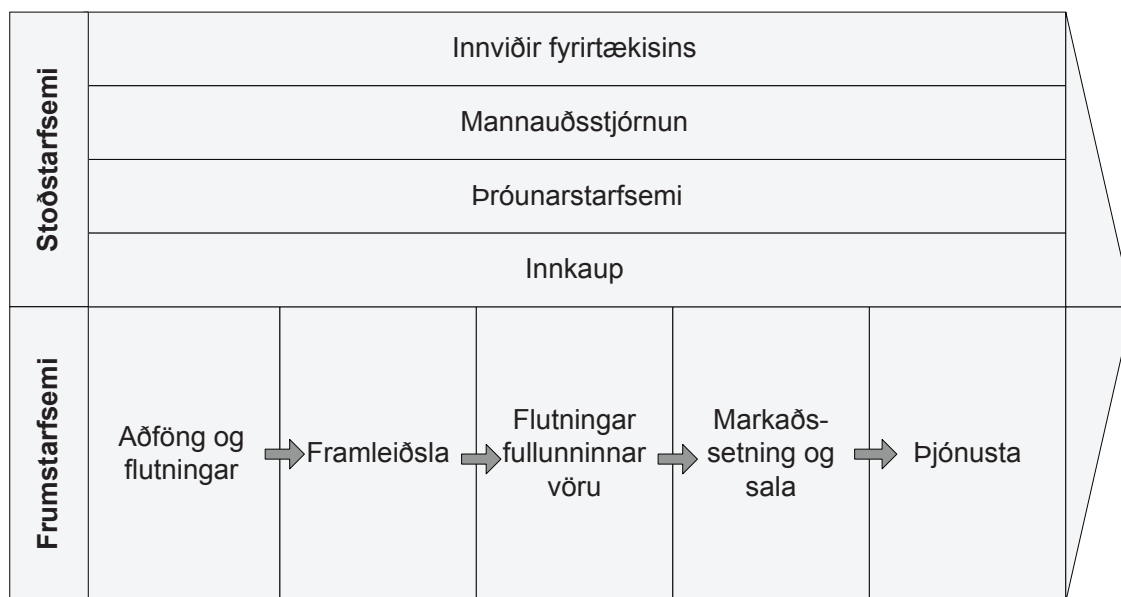
Virði í þessu sambandi er í raun það sama og fræðimenn kalla „training criteria“. Kirkpatrick (2006) setti fram fjögurra þátta líkan um mat á árangri námskeiða og annarrar þekkingarmiðlunar. Að mati Kirkpatrick kemur árangurinn fram í fjórum myndum: (1) Í viðbrögðum við sjálfu námskeiðinu (ánægja, óánægja og allt þar á milli), (2) þeirri þekkingu sem þátttakandi aflaði sér (eða hugðist afla sér en öðlaðist



Gylfi Einarsson

¹ Skilgreiningar þessara hugtaka eru í GÁTT 2004, s. 20 og í grein Jóns Torfa Jónssonar í sama riti, s. 12.

Mynd 1: Virðiskeðja Porters (Porter 1998, s. 37)



ekki), (3) í atferli eftir námskeiðið (hvort það breyttist eða ekki) og (4) í áhrifum á árangur og afkomu þess fyrirtækis sem þátttakandi starfar hjá.²

Greiningarlíkan Kirkpatrick's er nú brátt hálfra aldar gamalt (fyrstu greinar hans birtust í Journal of ASTD 1959) og virðist hafa staðist tímans tönn.

Segjum nú að við tökum skoðanir Kirkpatrick's góðar og gildar. Þá er eins gott að setja annan fyrirvara: Að hvaða marki getur námskeiðshaldari tryggt hámarks á virði þátttakanda í ljósi fyrrnefndra fjögurra viðmiða?

Hér gildir vissulega það sama og með gæði: Ábyrgðin deilist milli beggja aðila, veitandans og neytandans. Ef veitandinn – námskeiðshaldarinn – hugsar sér aðeins að græða peninga er hættara en ella við að námskeiðið verði lítils virði fyrir neytandann. Ef neytandinn fer á námskeið til að fá frí í vinnunni er svo sem ekki útilokað að honum þyki gaman en hætt við að námskeiðið sé lítils virði fyrir hann að öðru leyti.

Af þessu má ætla að það sé sameiginlegt hagsmunamál og raunar sameiginlegt viðfangsefni veitanda og neytanda að skilgreina virði námskeiða. Það er hins vegar alfarið á

höndum veitandans, námskeiðshaldarans, að útfæra það hvernig þetta virði er skapað. Verður nú vikið nánar að því.

VIRÐISKEÐJA

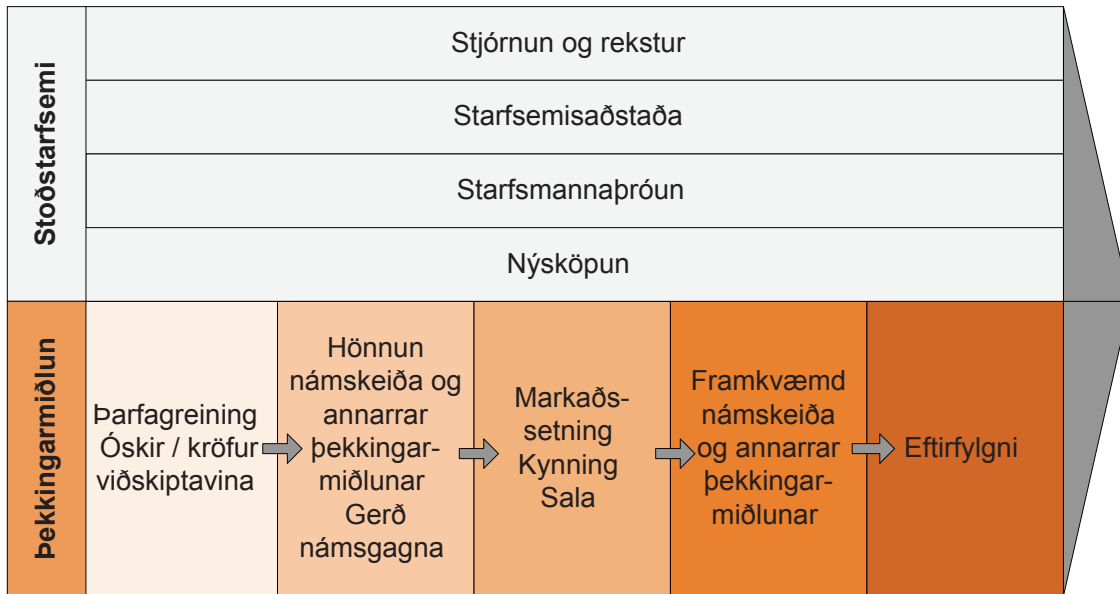
Michael E. Porter (1998) kynnti hugtak sitt, virðiskeðjuna, fyrst 1985, í þeim tilgangi að efla samkeppnishæfni skipulagsheilda. Hugmyndafræði Porters er einföld í grundvallaratriðum. Fyrirtæki skapa virði með keðju aðgerða þar sem hver hlekkur keðjunnar er skilgreindur, afmarkaður og skoðaður sem ákveðin heild. Hver hlekkur á sér tiltekna undan- og eftirfara. Allir hlekkir leggja að mörkum til endanlegrar niðurstöðu sem í flestum tilvikum er arðsemi eða framlegð í líkani Porters.

Í sinni einföldustu mynd lítur virðiskeðja Porters svona út:

Hér er greint milli tveggja meginþátta í starfsemi fyrirtækja, annars vegar stoðstarfsemi (support activity) og hins vegar frumstarfsemi (primary activity). Frumstarfsemin myndar hina eiginlegu keðju virðissköpunar í fyrirtækinu. Stoðstarfsemin eða „yfirbyggingin“ er til stuðnings við þá starfsemi sem fer fram í hlekkjum keðjunnar.

² Guðmunda Kristinsdóttir fjallar m.a. um Kirkpatrick í GÁTT 2005, s. 38.

Mynd 2: Virðiskeðja fyrir þekkingarmiðlun IÐUNNAR – fræðsluseturs



IÐAN – FRÆÐSLUSETUR

IÐAN – fræðslusetur var stofnuð í maí 2006 með samruna fjögurra fræðslumiðstöðva: Fræðslumiðstöðvar málmíðnaðarins, Menntafélags byggingariðnaðarins, Fræðsluráðs hótél- og matvælagreina og Prenttæknistofnunar. Síðar bættist Fræðslumiðstöð bílgreina við. Starfsemi er nú sviðskipt og hafa fagsviðin verulegt sjálfræði um rekstur sinn og framboð á þjónustu. Svíðskiptingin endurspeglar starfsemi þeirra fræðslumiðstöðva sem runnu saman í IÐUNA.

Tilgangur IÐUNNAR – fræðsluseturs er að efla mannauð í atvinnulífinu. Þetta er gert með þrennu móti:

- Með þekkingarmiðlun, einkum í forni námskeiða.
- Með þjónustu við nemendur á starfsmenntabrautum framhaldsskóla, varðandi sveinspróf og starfsþjálfun á vinnustað.
- Með skipulagningu í raunfærnimati og leiðbeiningu fólks á vinnumarkaði sem vill ljúka starfsréttindanámi á framhaldsskólastigi.

GÆÐAKERFI NÁMSKEIÐA

Áhugaverð tilraun var gerð fyrir nokkrum árum til að innleiða vottunarkerfi „sem höfðar sérstaklega til minni fræðsluaðila utan formlega skólakerfisins ...“ (Arnbjörn Ólafsson 2005). ALL-kerfið hafði ýmsa óvefngjanlega kosti til að bera en því miður virðist þetta verkefni hafa legið í láginni um sinn.

Nú leikur okkur forvitni á að kanna hvort herma megi hugmyndafræði Porters um virðiskeðju upp á endurmenntunar- og símenntunarstarfsemi IÐUNNAR – fræðsluseturs.

Þetta hefur verið gert með því að búa til virðiskeðju sem sýnd er á mynd 2.

Hér liggur allt nokkuð ljóst fyrir. Virðiskeðjan er skilgreind frá upphafi til enda með fimm „hlekkjum“. Við blasir að keðjan verður, sem endranær, ekki sterkari en veikasti hlekkurinn. Gæði útkomunnar eru háð því að vandlega sé hugað að öllum hlekkjum á skipulegan og faglegan hátt.

Þarfagreining

Allt námsframboð IÐUNNAR á upphaf sitt í greiningu á þörfum skilgreindra markhópa fyrir þekkingu og færni. Þarfagreiningar geta vissulega verið mismunandi að umfangi. Þegar teflir um litla og tiltölulega skýrt afmarkaða hópa

byggist þarfagreiningin á fáum en vel grunduðum viðtölum við lykilstjórnendur og starfsmenn á tilteknu fagsviði ásamt heimildarýni. Sem dæmi um þetta má nefna lítið námskeið í véltækni fyrir bókbindara.

Yfirgripsmikil þarfagreining getur hins vegar verið kostnaðarsöm margra mánaða sérfræðivinna eins og ráðist var í til að kanna þarfir verkstjóra fyrir stjórnunarþekkingu. Verkefnið var unnið í samvinnu IÐUNNAR og Verkstjórasambands Íslands og tók um eitt ár.

Hönnun námskeiða

Í þessu felst setning námsmarkmiða, hönnun miðlunar (námskrá, stundaskrá, verkefni, skjámyndir), ákvörðun um kennslutæki, kaup, smíði og uppsetning þeirra, ritun eða þýðing kennslubóka og þjálfun kennara.

Markaðssetning

Markaðssetning fer fram með þrennum hætti: Í fyrsta lagi gefur IÐAN út viðamikinn námsvísi fyrir hverja önn þar sem greint er frá þeim u.þ.b. 100 námskeiðum sem í boði eru. Í öðru lagi er kynning á vefsetri IÐUNNAR, www.idan.is og í þriðja lagi er tengslanet fagsviðanna þar sem notast er við tölvupóst og önnur bein, persónuleg samskipti.

Framkvæmd námskeiða

Farsæl framkvæmd fagnámskeiða IÐUNNAR er verulega háð sérhæfðri og kostnaðarsamri kennsluáðstöðu. Mál- og véltækisvið ásamt bílgreinasviði hafa komið upp slíkri aðstöðu. Bygginga- og mannvirkjasvið nýtur að nokkru þeirrar aðstöðu sem komið hefur verið upp í Lagnakerfamiðstöð Íslands. Önnur fagsvið eiga aðkomu að framhaldsskólum með sín námskeið.

Eftirfylgni

Það verður að segjast að eftirfylgnin, könnun á ánægju þátttakenda og athugun á nýtingu þeirra á nýfenginni þekkingu, er veikasti hlekkurinn í þessari keðju. Mun það svo sem ekki einsdæmi í endurmenntunarstarfsemi. Hér þarf því að bæta verulega úr. Nú er unnið að smíði verklagsreglna fyrir þennan þátt í starfsemi sem munu líta dagsins ljós á næsta ári. Hér liggur mikið við vegna þess að slíkar upplýsingar eru lyk-

illinn að endurbótum á öllum hlekkjum virðis_keðjunnar sem á undan eru.

VIRÐISKEÐJUR IÐUNNAR

Áður hefur verið nefnt að IÐAN sinnir veigamiklum viðfangsefnum auk námskeiðahalds fyrir þær faggreinar sem til hennar heyra. Þjónusta við framhaldsskólanemendur varðandi sveinspróf, námssamninga, skipulag starfsþjálfunar á vinnustað ásamt þjónustu við starfsgreinaráð eru mikilvægir þættir í starfsemi. Einnig ber að nefna raunfærnimat og námsráðgjöf í tengslum við það.

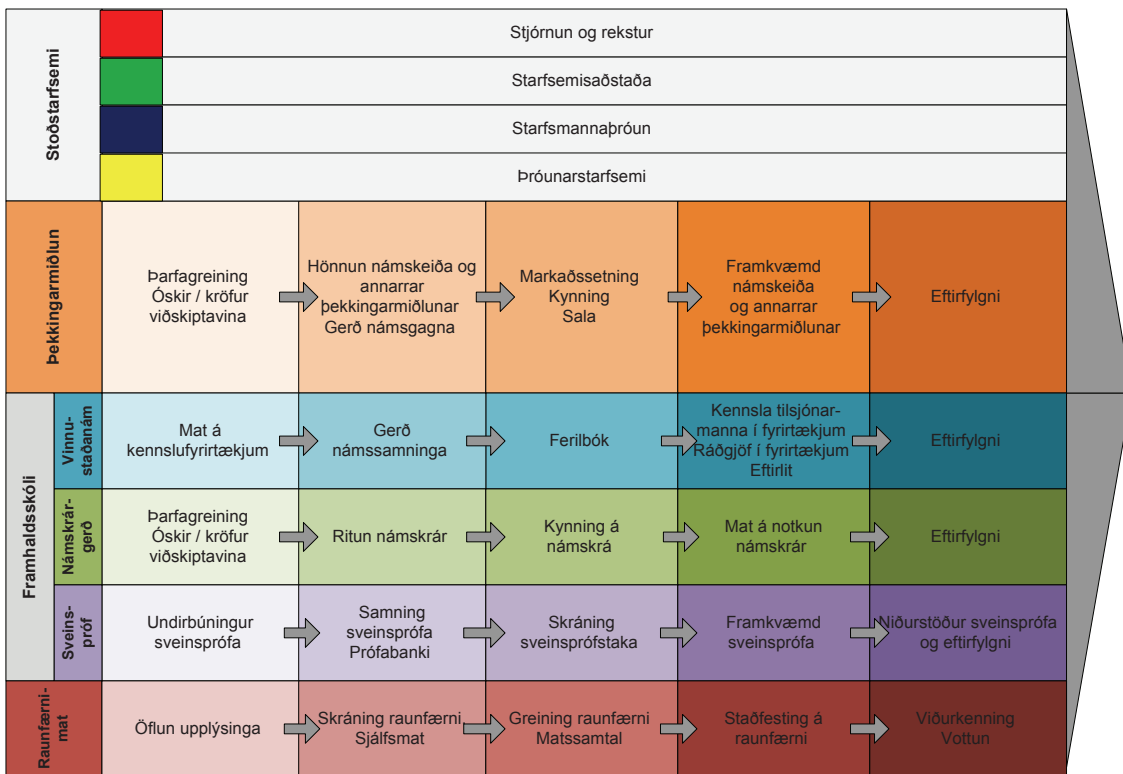
Leitast hefur verið við að lýsa allri þessari starfsemi með virðis_keðjum og þetta köllum við virðis_keðjur kjarnastarfsemi IÐUNNAR. Þær eru sýndar á mynd 3.

Hver keðja er í raun sjálfstætt ferli en saman mynda þær heild með vissa löðrétta samsvörun sem vert er að gefa gaum að. Þannig kallar fyrsti dálkurinn, frá þarfagreiningum fyrir námskeið til öflunar upplýsinga um raunfærni starfsmanna, á tiltekna upplýsingar frá vinnumarkaði. Þetta krefst greiðra tengsla við starfsmenn og stjórnendur fyrirtækja.

Slíkar upplýsingar eru ekki einungis nothæfar í eina keðju út af fyrir sig heldur eru þær ilag í heildarmynd af stöðu fagþekkingar í tilteknum greinum á vinnumarkaðnum. Þetta leggur kröfu á herðar starfsmanna IÐUNNAR um samvinnu og upplýsingamiðlun þvert á fagsvið og deildir. Sama má segja um síðasta dálk myndarinnar þar sem hlekkirnir snúast einkum um eftirfylgni. Hér er krafa um að starfsmenn IÐUNNAR fylgist með þeim árangri sem verður af starfi þeirra á vinnumarkaði. Þetta er svo aftur nátengt því sem við erum að gera í fyrsta dálkinum þannig að segja má kominn sé hringur.

Auðvitað kemur þetta mönnum ekki á óvart sem minnst Deming-hringsins (Plan-Do-Study-Act) um stöðugar umbætur. Deming (1982) varpaði þessum hugmyndum fram fyrir 1930 og nú hafa þær verið teknar upp í gæðastaðla, þ.m.t. ISO 9000 (Staðlaráð 2005). Því er löngu tímabært að sí- og endurmenntunarstarfsemin noti markviss vinnubrögð af þessu tagi og raunar umhugsunarvert hvort opinbera skólakerfið eigi ekki að gera það einnig.

Mynd 3: Virðiskeðjur kjarnastarfsemi IÐUNNAR



GÆÐAHANDBÓK

Hver hlekkur í virðiskeðjunum á sinn kafla í gæðahandbók sem gerður er úr þremur þáttum:

1. Ferli sem lýsir tiltekinni röð verkþátta. Hér er gerð krafa um að allir verkþættir séu unnir. Ef í ljós kemur að verkþáttur er ekki unninn stafar það annaðhvort af því að hann er óþarfur – og er þá felldur út úr ferlinu – eða vinnubrögð hafa ekki verið nógu vönduð.
2. Verklagsreglur eru til frekari skýringar á einstökum verkþáttum innan ferla. Verklagsreglur eru fyrirmæli til starfsmanna um vinnubrögð og eftir þeim ber að fara.
3. Skjöl eru ítarefni um einstaka verkþætti, ferla eða verklagsreglur. Þetta á einkum við um þá þjónustu sem IÐAN veitir stjórnáslunni. Hér er t.d. að finna þær reglugerðir sem settar eru í krafti laga um framhaldsskóla, svo sem reglugerð um námssamninga, starfsþjálfun nemenda á vinnustað og sveinspróf.

HVERS VEGNA GÆÐAKERFI?

Gæðakerfi IÐUNNAR er spegilmynd af starfsemi fyrirtækisins. Það veitir yfirsýn yfir starfseminna, bæði starfsmönnum fyrirtækisins og viðskiptavinum þess. Að slíkri yfirsýn fenginni er hægt vandi að draga upp tengsl milli einstakra þátta í starfseminni. Tengslin liggja svo til grundvallar „samlegðinni“, þ.e. samnýtingar þekkingar, upplýsinga, aðstöðu og fjár en samlegðaráhrifin voru ein af grunnforsendum fyrir stofnun IÐUNNAR.

Gæðakerfinu er þó fyrst og fremst ætlað að bæta vinnubrögð og verklag starfsmanna, auka afköst og framleiðni í þágu viðskiptavina fyrirtækisins. Gæðakerfið er því bæði leiðarvísir og krafa um skilgreind og skilvirk vinnubrögð.

Aukinheldur er stjórnkerfi IÐUNNAR viðamikíð. Hvert svið hefur sína stjórn auk yfirstjórnar. Innan sumra sviða fjalla fagnefndir um sérstök fagleg málefni. Með framhaldsskólasviði starfa sveinsprófsnefndir, nemaleyfisnefndir og

starfsgreinaráð. Öllum sem á þennan hátt koma að starfi IÐUNNAR er nauðsyn að þekkja starfshætti fyrirtækisins og þær kröfur sem gerðar eru um verklag til fastráðinna og lausráðinna starfsmanna.

Loks ber að geta þess að gæðakerfið inniheldur mælikvarða. Starfsmenn skrá vinnutíma sinn samkvæmt því og þeir geta þannig fylgst með þeim tíma sem þeir verja í verkefni og viðfangsefni. Þetta er ekki síst mikilvægt í ljósi þess að starfsmönnum ber að einbeita sér að og verja sem mestum tíma í neðri hluta virðiskeðjunnar. Á þeim slóðum sköpum við hið raunverulega virði fyrir viðskiptavinum okkar.

HEIMILDIR

Ambjörn Ólafsson (2005). ALL – Accreditation of Lifelong Learning. Evrópuverkefni um vottun fræðsluaðila utan hins formlega skólakerfis. GÁTT. Ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Deming, J. Edward (1982). Out of the Crisis. (1. útgáfa). Massachusetts: MIT Press.

Kirkpatrick, Donald F. og J. Kirkpatrick (2006). Evaluating Training Programs (3. útgáfa). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.

Porter, Michael E. (1998). Competitive Advantage. Creating and Sustaining Superior Performance (2. útgáfa). New York: Free Press.

Staðlaráð Íslands (2005). ISO 9000 kjarnastaðlarnir – hljóma betur saman (fyrsta útgáfa). Reykjavík: Staðlaráð Íslands.

UM HÖFUNDINN

Gylfi Einarsson (f. 1950) lauk námi í jarðfræði við Háskóla Íslands 1974. Hann starfaði um árabíl að iðnþróun á iðnþróunarstofnun og síðar Iðntæknistofnun Íslands. Frá 1986 starfaði hann við rekstur og stjórnun fyrirtækja sem starfsmaður og ráðgjafi. Árið 1995 réðst hann til starfa hjá Rannsóknþjónustu Háskólans og vann m.a. við innleiðingu Leonardo-áætlunarinnar, kannanir á þekkingarþörf iðnaðar og skipulagningu þekkingarmiðlunar. Hann hóf störf hjá Fræðsluráði málmíðnaðarins 1998, varð framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar málmíðnaðarins ehf. 2002 og sviðsstjóri málm- og véltækisviðs IÐUNNAR við stofnun fyrirtækisins 2006.

Gylfi var aðstoðarkennari við HÍ á námsárum sínum, stundakennari í keramikdeild Myndlista- og handiðaskóla Íslands í nokkur ár og kennari við Meistaraskólann um skamma hríð. Hann hefur ritað og þýtt kennslubækur og

haldið námskeið um hugðarefni sín, einkum gæðastjórnun og verkefnastjórnun.

ABSTRACT

Iðan Education Centre is developing a method that aims at precisely defining the basic activities of the institution and creating processes that will guarantee uninterrupted development and supply of services, the staff using efficient methods of work, in addition to a comprehensive overview of all the activities of the centre.

The development and design of this quality system is based on the ideas of Michael Porter who introduced the concept of the value chain analysis. The value chain of *IÐAN* draws the attention of its customers to the question: "Why should I do business with this company? How valuable are its services to me?" It encourages them to focus on their own goals for continuing education rather than the courses themselves. Courses are not the real stepping stones but only a means to lifelong education in order to increase knowledge and competences. For this to be successful, two prerequisites are essential: On one hand, the client has to want in earnest to study; on the other, the dissemination of knowledge at every stage has to be of the best quality possible: the development, the execution, and the follow-up. The value chain is a means to this end.

TORHILD SLÄTTO

KENningarinn – LYKILLINN AÐ GÆÐUM Í FJARKENNSLU

Á vorönn 2008 tók ég þátt í alþjóðlegu netnámskeiði um fjarkennslu. Sem framkvæmdastjóri fjarkennslusamtaka langaði mig til að fræðast um hvernig það er að sinna kennslu á netinu. Í hópnum voru 20 fullorðnir einstaklingar hvaðanæva að úr heiminum og okkur var ætlað að vinna saman á netinu. Námskeiðið var byggt á samvinnu. Fyrstu tvær umferðirnar gengu hægt, aðeins örfá innlegg og innihaldið var enn fátæklegra. Við tróðum marvaðann og héldum okkur á floti en það var allt og sumt. Kennarinn hvatti okkur til dáða, hrósaði okkur og kom með stöku hugmynd eða rök. Við fengum ný verkefni og ábyrgðinni á viðburðum og efni í hópvinnum var skipt á milli okkar. Þá gerðist eitthvað, virknin færðist í aukana. Innihaldið í innleggjunum jókst, þeim fjölgaði og ástundunin var góð. Námsferlið tók stökk og ferðin jókst í sífellu fram að prófi. Hvað henti okkur eiginlega? Jú, við tókum þátt í námskeiði þar sem gæðin voru mikil, skipulag var þaulhugað og gott, námsaðföng og verkefni voru til fyrirmyndar og kennarinn fær.

HVAÐ ERU GÆÐI Í KENNSLU?

Algeng skilgreining á hugtakinu *gæði* er „það sem hæfir tilganginum“. Hvað kennslu varðar veitir það okkur ábendingu um að við verðum að huga nánar að hvað „hæfir“ til þess að örva nám, koma námsferlinu af stað, til þess að námsmenn nái settum markmiðum. Það er vandkvæðum bundið að gefa nákvæma eða hentuga skilgreiningu á *gæðum kennslu*. Norska stofnunin um gæði menntunar (NOKUT), sem hefur verið falið eftirlit með gæðum í kennslu í æðri menntastofnunum og fagskólum, vinnur ekki samkvæmt einhverri ákveðinni skilgreiningu heldur byggir vinnu sína á skilgreindum viðmiðum sem að mati NOKUT hafa bein áhrif á gæðin.

Það er með öðrum orðum ekki auðvelt að útskýra hvað felst í gæðum í kennslu. Gæði farsíma eða tölvu er hægt að ákvarða út frá ákveðnum skilgreiningum. Í kennslu og námi er ekki alveg jafnauðvelt að ákvarða skilgreiningarnar. Hins vegar er unnt að setja fram skilgreiningar – eða markmið varðandi *árangurinn af námi*. Dæmi um þess konar markmið er að einstaklingur x, sem hefur lokið námskeiði í spænsku, á að geta tekið þátt í samtali um hversdagslega hluti á spænsku.

NÁMSMAÐURINN HEFUR ÁHRIF Á GÆÐIN

Í kennslu beinast gæðin síðast en ekki síst að *námsmanninum*, stúdentnum, nemandanum eða þátttakandanum í námskeiðinu. Mismunandi þátttakendur geta haft mismunandi forgangsroð og skilning á hvað felst í góðri kennslu.

En þrátt fyrir að námskeiðslýsingar, námsaðföng og kennsla séu góð getur hugsast að þátttakandinn leggi ekkert af mörkum til þess að læra. Þá er hætt við að árangur námsins verði slægur. Gæði kennslu eru sem sagt annars konar en gæði vöru og annarrar þjónustu að því leyti að þau fara ekki aðeins eftir framlagi „framleiðandans“ þess sem lætur hana í té heldur einnig að stórum hluta einnig eftir framlagi námsmannsins sjálfs og því sem hann leggur til málanna. Enn fremur geta samnemendur haft áhrif á gæðin eins og lýst var í innangi greinarinnar. Virkir og hæfir samnemendur geta lagt sitt af mörkum bæði faglega og einnig virkað hvetjandi.

Þannig er brýnt að gæði ríki á öllum stigum til þess að árangur náms verði góður:

Gæði í þróun námskeiðs + **gæði kennslu** + gæði námsaðfanga + gæði í framlagi nemenda = góður námsárangur = gæði



Torhild Slåtto

GÆÐI FJARKENNSLU

Eru gæði menntunar, sem fer fram í gegnum fjarkennslu, á einhvern hátt öðruvísi eða meiri en gæði í kennslu almennt? Auk alls þess sem einkennir gæði menntunar – óháð kennslufyrirkomulagi er líklegt að fjarkennsla krefjist meiri stuðnings

eða annars konar stuðnings og ráðgjafar en kennsla sem fer fram augliti til auglitis. Þetta grundvallast á því að í fjarkennslu eru nemandi og kennari oftast aðskildir. Fjarnemann skortir einnig það öryggi sem venjulegir nemar njóta af samveru við aðra. Þess vegna er faglegur stuðningur og hvatning kennarans og upplýsingagjöf fræðsluaðilans afgerandi þættir í gæðum fjarkennslu.

KENNARINN/LEIÐBEINANDINN MIKILVÆGASTUR

Í fjölda kannana (meðal annars í fjarkennslu NKI) hafa net-/fjarnemar verið spurðir að því hvað þeim finnst mikilvægast til þess að ná góðum árangri. Svar meirihluta nema er samhljóma: Stuðningur kennara og athugasemdir frá honum eru í fyrsta sæti. Tækifæri til þess að spyrja kennarann er einnig mikilvægt.

Því þarf að veita kennslu kennarans eða leiðbeinandans sérstaka athygli – og merkja með rauðu – í umræðum um gæði fjarkennslu:

Gæði í framvindu + **gæði kennslu** + gæði námsaðfanga + gæði í framlagi námsmanna = góður námsárangur = gæði

Sumir vísindamenn hafa skipt gæðasviðinu niður í smærri einingar, eins og til dæmis Ulf-Daniel Ehlers við Háskólann í Duisburg. Hann hefur sett fram sjö gæðakröfur á sjö sviðum gæða. Í hans rannsóknum eru einnig lagðar sérstakar áherslur á stuðning leiðbeinenda, tvíhliða samskipti og gagnvirkni á milli kennara og námsmanna. Enn fremur telja námsmenn að samvinna og samskipti, tækni og notendaviðmót séu mikilvægir þættir í gæðum fjarkennslu.

SKÝRAR KRÖFUR UM GÆÐI Í NORSKRI FJARKENNSLU

Norskir aðilar, sem sinna fjarkennslu, hafa komið á skipulagi með vottun. Til þess að hljóta vottun frá opinberum aðilum verður að uppfylla fjölmargar kröfur og það er brýnt að fræðsluaðilar skuldbindi sig til þess að uppfylla ákveðin

viðmið fyrir fjarkennslu. Viðmiðin eru unnin af Norsku samtökunum fyrir fjarkennslu og sveigjanlegt nám (NFF) og þau hlutu viðurkenningu norska þekkingarráðuneytisins í fyrsta skipti árið 1993. Síðan hafa þau verið yfirfarin og endurskoðuð nokkrum sinnum.

Viðmiðunum er skipt í fjögur megingæðasvið:

1. Fjarkennslustofnunin, kröfur og skilyrði
2. Námsþróun
3. Upplýsingar og ráðgjöf
4. Námsframvinda

Sýn um gæði

Gæðanefnd NFF hefur lagt fram eftirfarandi sýn fyrir gæðastarf í fjarkennslu:

NFF ber að stefna að því að tryggja gæði í námsframboði aðildarsamtakanna í samfélagi í stöðugri þróun. Markmiðið er að tilboðin séu sveigjanleg og aðgengileg almenningi, virk, eftir tíðaranda og hæf til símenntunar.

Norsk skilgreining á fjarkennslu, staðfest í norskum lögum um fullorðinsfræðslu:

Með fjarkennslu er átt við kennslu sem fer fram með fjarskiptatækni þar sem kennari og nemandi eru aðskildir í rúmi og/eða tíma. Tæknileg aðstoð er nýtt til þess að miðla námsefni og koma á raunverulegum tvíhliða samskiptum sem styðja námsferlið.

SÆNSKT LÍKAN YFIR GÆÐAMAT

Skýrsla um gæði í fjarkennslu (Rapport 2008:11 R), sem gefin var út af Högskoleverket í Svíþjóð, styðst við tíu gæðasvið (E-lärande er notað nánast til jafns við fjarkennslu):

1. Efni og námsaðföng
2. Skipulag og námsumhverfi á netinu
3. Samskipti, samvinna og gagnvirkni
4. Nemendamat
5. Sveigjanleiki og aðlögun
6. Stuðningur (fyrir nemendur og starfsmenn)
7. Færni og reynsla starfsmanna

8. Framtíðarsýn og stjórnun
9. Skipting aðfanga
10. Heildaryfirsýn og yfirsýn yfir ferli

EVROPSKT GÆÐASTARF

Evrópska stofnunin, EFQUEL, sem NFF á aðild að, vinnur að því að efla gæði fjarkennslu. Í júní síðastliðnum stóð EFQUEL fyrir ráðstefnu með meginþema: *Gæði og nýsköpun í námi*. Fremur óvenjuleg samsetning tveggja „stórra“ hugtaka sem hvort fyrir sig spannar mismunandi skilgreiningar og tilvísanir. Rektor opna háskólans í Lissabon, Universidade Aberta, Carlos Reis, sagði í ræðu sinni:

Hægt er að hugsa um gæði sem „ástand“, þ.e. það sem við höfum nú þegar náð fram. En það er einnig hægt að hugsa um gæði sem „ferli“ þar sem stöðugt er unnið að endurbótum.

UM HÖFUNDINN

Torhild Slåtto er framkvæmdastjóri Samtaka um fjarkennslu og sveigjanlegt nám í Noregi (Norsk forbund for fjernundervisning og fleksibel utdanning, NFF).

ABSTRACT

As with teaching in general, it is difficult to define quality in distance teaching. In Norway accreditation of distance teaching has been organised by those in charge of this form of education. Numerous demands have to be met in order to receive accreditation, and it is important for educational bodies to commit themselves to meeting certain criteria for distance teaching. These criteria were defined by NFF, the Norwegian association for distance teaching and flexible studies, and were approved by the Norwegian Ministry of Education and Research for the first time in 1993. Since then they have been revised and updated several times. NFF is a member of the EFQUEL, a European institution for promoting quality in distance teaching.

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

NORRÆN MÓSAÍK UM GÆÐI SKÝRSLA OG RÁÐSTEFNA Á VEGUM NVL UM GÆÐI Í FULLORÐINSFRÆÐSLU

NVL er norrænn vettvangur fullorðinsfræðslu á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar (NMR) sem beinir athygli að nýsköpun, miðlun og árangri. Starfsemi NVL byggist á stefnu NMR um menntun og rannsóknir, stefnu Stýrihóps fyrir fullorðinsfræðslu (Styringsgruppen for Voksnes læring, SVL) og árlegri stefnu þess lands sem fer með formennsku ráðherranefndarinnar hverju sinni. NVL hvetur til samræðu á milli ólíkra tengslaneta, vinnur við að koma á nýjum samstarfsnetum og styrkja framlag þeirra til norræns samstarfs. NVL vinnur þverfaglega og hvetur til samvinnu á milli formlegra fræðsluaðila, aðila í fullorðinsfræðslu, alþýðufræðslu, fræðslu á vinnustöðum og aðila í rannsóknum og á vettvangi.

Gæði og gæðamál eru meðal þeirra málefna sem séstök áhersla er lögð á í stefnuskrá ráðherranefndarinnar fyrir árin 2008–2010 sem og í Menntaáætlun ESB (The Lifelong Learning Programme) sem Ísland er aðili að í gegnum EES-samninginn. Norræna ráðherranefndin hefur lagt sérstaka áherslu á fullorðinsfræðslu og að hún skili bæði einstaklingnum og samfélaginu sem mestu. Í tengslum við þetta hefur NVL á síðastliðnum árum unnið ötullega að eflingu gæða innan fullorðinsfræðslu og í því skyni var settur á laggirnar norrænn vinnuhópur um gæði.

Vinnuhópur NVL var skipaður Lis Boysen og Kim Faurschou frá Danmörku, Paula Silfvast frá Finnlandi, Sigríði Ágústsdóttur og Guðfinnu Harðardóttur frá Íslandi, Sigrun Røstad og Ellen Stavlund frá Noregi, Anne Christine Utterström og Eva Laurelli frá Svíþjóð og Ronny Holström frá Álandseyjum. Hópurinn nýtur stuðnings dyggra bakhjarla, gæðahópa sem starfa í hverju landi.

NORRÆN MÓSAÍK UM GÆÐI

Norræna hópnum var falið að taka saman og gefa út skýrslu um gæðamál í fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum. Í kjölfar útgáfunnar var haldin ráðstefna um efnið í sænska smábænum Nynäshamn dagana 14. og 15. maí 2008. Þar komu saman um 85 gestir og fyrirlesarar frá öllum Norðurlandabjóðunum, Norrænu ráðherranefndinni og framkvæmdastjórn ESB. Á ráðstefnunni var rætt nokkuð vítt um gæði og gæðamál og skýrsla NVL hópsins kynnt. Skýrslunni er ætlað að varpa ljósi á hvernig unnið er með gæðastjórnun og gæðamál og hvernig þróun gæðamála í fullorðinsfræðslu er háttáð á Norðurlöndunum. Megininntak skýrslunnar mynda norrænar dæmisögur (e. cases) þar sem sagt er frá ýmsum verkefnum og aðferðum sem miða að því að auka gæði í

fullorðinsfræðslu. Skýrsla NVL-hópsins ber nafnið Kerfisbundin gæðastjórnun í fullorðinsfræðslu – Norræn mósaík. (Systematisk kvalitetsarbejde i voksnes læring – Nordiske brikker til en mosaik). Henni er skipt upp í kafla í samræmi við gæðahring ESB. Hringurinn er módel sem sýnir mögulega uppbyggingu gæðastjórnunar og gæðaviðmiða.¹

UM GÆÐAMÓDEL ESB

Gæðahringur ESB (The Common Quality Assurance Framework) er módel fyrir uppbyggingu gæðastjórnunar og gæðaviðmiða. Þar er gæðastjórnun sett fram sem ferli og skiptist í fimm hluta eða svið sem taka á helstu þáttum gæðastjórnunar. Sviðin tengjast innbyrðis og hafa áhrif hvert á annað, þau eru: Stefnumótun, innleiðing, mat, eftirfylgni og aðferð. Innan hvers sviðs hafa verið skilgreind ákveðin kjarnaviðmið sem eru sett fram í spurnarformi og þess vegna afar aðgengileg öllum sem vilja notfæra sér þau.

Í Stefnumótun: Í þessum fyrsta hluta ferlisins eru tekin fyrir atriði eins og markmiðssetning og áætlanagerð en til að ná árangri er mikilvægt að spá í framtíðina, setja markmið og marka stefnu og gera áætlun um hvernig eigi að vinna að því að ná settum markmiðum. Áætlun og markmið byggjast á niðurstöðum úr samræðum milli hagsmunaaðila. Meginspurningarnar, sem settar eru fram í stefnumótunarhlutanum, eru:

- Hvaða markmið eru til?
- Eru þau raunhæf og mælanleg?

¹ Sjá um The Common Quality Assurance Framework (CQAF) á http://ec.europa.eu/education/policies/2010/qualitynet_en.html

- Þekking hagsmunaaðilar markmiðin og hafa þeir samþykkt þau?

II Innleiðing: Hér liggur aðaláherslan á það hvernig markmið, stefna og áætlun eru innleidd í dagleg störf starfsmanna, þar á meðal framkvæmd námsins. Alla jafna fer mikill tími og orka í innleiðinguna og þess vegna er mikilvægt að hafa skýra áætlun um innleiðinguna og vera meðvitaður um að góðir hlutir gerast hægt. Spurningar, sem vert er að spyrja sig, eru:

- Hvernig tengist innleiðingin markmiðum og stefnu?
- Hvaða aðferðir eru notaðar og hver ber ábyrgð á innleiðingunni?

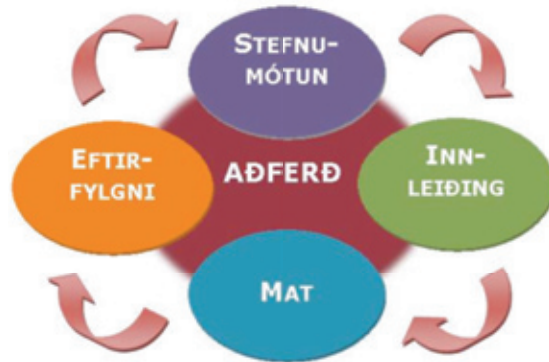
III Mat: Þriðji hlekkurinn tekur til mats á ýmsum þáttum sem koma starfsemiinni við. Til að geta metið starfsemiina þarf að safna saman gögnum og vinna úr þeim upplýsingar sem síðan eru notaðar til að meta árangur. Réttmæti og áreiðanleiki gagna skipta miklu máli í þessu samhengi. Mikilvæg atriði til að velta fyrir sér eru meðal annars:

- Hvaða upplýsingum er safnað saman og hvað er metið?
- Hvernig og hversu oft fer mat fram?
- Hvernig er matið notað til að komast að sameiginlegri niðurstöðu?

IV Eftirfylgni: Þó svo að eftirfylgni og þróun gæðamála séu einna mikilvægustu hlekkirnir í gæðakeðjunni er hér oft um veikasta hlekkinn að ræða því að það gleymist svo oft að vinna úr niðurstöðunum. Það er á þessu stigi sem teknar eru ákvarðanir um ný markmið og stefnu á grundvelli mats og fyrri reynslu. Mat á því sem gert hefur verið þarf að leiða til nýrra árangursmarkmiða og breyttrar stefnu. Lykilspurningin er því:

- Hvað verður um niðurstöður matsins og hvernig eru þær notaðar til að byggja upp ný markmið og áætlanir?

Gæðamódel ESB



V Aðferð: Þessi þáttur gengur eins og rauður þráður í gegnum hina fjóra hluta gæðahringsins enda skiptir máli fyrir vel heppnað gæðastarf að aðferðin, sem notuð er, sé markviss og miði að því að virkja alla hagsmunaaðila. Þess vegna er mikilvægt að huga að eftirfarandi þáttum:

- Hverjir taka þátt í ferlinu?
- Hvaða verkfæri eru notuð?
- Hvernig og af hverju er verið að mæla gæði?
- eru notuð skipulögð og stefnumiðuð vinnubrögð?

Í skýrslu NVL er að finna greiningarsögur og raundæmi frá öllum Norðurlandþjóðunum þar sem fjallað er um hvernig unnið er með gæði í fullorðinsfræðslu. Nafn skýrslunnar *Norðiske brikker til en mosaik* endurspeglar þá hugsun höfunda að sögurnar og dæmin séu engan veginn tæmandi frásögn um gæðastarf í fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum heldur er einungis um nokkurs konar hluta af mynd að ræða eða dæmi um vinnubrögð sem fólk hefur tileinkað sér. Meginmarkmiðið er að gefa fólki innsýn inn í hvernig aðrir vinna með gæði og miðla þannig þekkingu og reynslu sín á milli. Á þann hátt getur fólk lært hvert af öðru og fundið nýjar leiðir til að efla gæði í fullorðinsfræðslu heima fyrir.

RÁÐSTEFNA UM GÆÐI

Framsögumenn á ráðstefnunni voru þau Kirsten Preisler, sérfræðingur hjá Norrænu ráðherranefndinni, Monika Kepe-Holmberg, sérfræðingur hjá Framkvæmdastjórn ESB, Lena



Frá ráðstefnu um gæði í fullorðinsfræðslu.

Lindgren, dósent við háskólann í Gautaborg, Pentti Yrjölä, frá finnska menntaráðinu og Kim Faurschou, framkvæmdastjóri FACO, rannsóknarsamfélags á Fjóni. Þau ræddu vítt og breitt um gæði og kom skýrt fram í máli þeirra að gæði eru í senn bæði einföld og flókin. Gæði eru huglæg því að hver og einn dæmir út frá eigin reynslu um gæði vöru og þjónustu en gæði eru einnig hlutlæg þar sem mat á þeim er oft bundið fyrirframgefnum viðmiðum eða stöðlum. Sem dæmi má nefna að Pentti Yrjölä fjallaði um góða útkomu Finna í Pisa-rannsókninni og hugmyndir, sem hafa kviknað um hvort þau viðmið sem sett eru í Pisa, henti finnska skólakerfinu að einhverju leyti betur en því breska. Lena Lindgren velti fyrir sér réttmæti gæðaviðmiða og sagðist viss um að mörg þeirra viðmiða, sem er ætlað að mæla gæði, mældu eitthvað allt annað. Kim Faurschou kom inn á mikilvægi þess að vera sífellt að endurskoða eigið starf og meta það út frá þeim viðmiðum sem maður setur sér með það fyrir augum að þróa starfið enn frekar og efla gæði þess.

Ráðstefnugestum gafst tækifæri til að fá nánari kynningu á nokkrum dæmum úr skýrslunni í málstofum sem voru haldnar báðra ráðstefnudagana. Þar sköpuðust líflegar umræður um gæði í fullorðinsfræðslu, tengsl mynduðust og fólk sótti ráð hvert hjá öðru. Menn sammæltust um að það sem einkennir norrænt starf með gæði er helst hin mikla nálægð hagsmunaaðila, traust sem ríkir milli aðila og viðtækar samræður á jafningagrunndvelli. Stærsta áskorunin að mati Kim Faurschou er að auka eftirlit og eftirfylgni með gæðastarfi því að með stöðugri endurskoðun er hægt að byggja upp þekkingu sem eykur líkur á framþróun.

HEIMILDIR

Framkvæmdastjórn ESB (2005). *Fundamentals of a Common Quality Assurance Framework (CQAF) for VET in Europe*. Brussel: Framkvæmdastjórn ESB.

NVL (2008). *Systematisk kvalitetsarbejde i voksnes læring*. Nordiske brikker til en mosaik. Oslo: NVL.

UM HÖFUNDINN

Guðfinna Harðardóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur MA-próf í mannauðs-stjórnun frá Háskóla Íslands, Cand.mag.-próf í þýsku frá Kaupmannahafnarháskóla, BA-próf í þýsku frá HÍ og uppeldis- og kennslufræði til kennsluréttinda frá HÍ.

Helstu verkefni Guðfinnu hjá FA tengjast gæðamálum í fullorðinsfræðslu og upplýsingasöfnun meðal samstarfsaðila. Áður starfaði hún sem sérfræðingur á Hagstofu Íslands og sem þýskukennari hjá Verzlunarskóla Íslands.

ABSTRACT

Quality and related issues rank highly on the agenda in the programme of the Nordic Council of Ministers for the years 2008-2010 and in the EU Lifelong Learning Programme which Iceland is a member of through the EEA agreement. The Nordic Council of Ministers has prioritised adult education and emphasised that it benefit both individuals and society. In this context, the Nordic network NVL has in recent years worked systematically at enhancing quality in adult education and for that purpose a workgroup on quality has been established. The NVL workgroup published a report on quality in adult education in the Nordic countries. Following the publication a conference was held on the subject May 14th-15th 2008 in Nynäshamn in Sweden where 85 representatives from all the Nordic countries, the Nordic Council of Ministers, and the European Commission convened. At the conference quality issues were extensively discussed and the report of the NVL workgroup was introduced. The intention with the report and the conference was to inform how the Nordic countries handle quality management and quality issues in general in adult education.

INGEGERD GREEN

LEIÐTOGAHUGSUN TIL SAMKEPPNISHÆFNI, SJÁLFBÆRNI OG VELFERÐAR

Samkeppnishæft atvinnulíf er ein af meginforsendum samfélags sem vill tryggja velferð borgaranna. Þess vegna er afar brýnt að mun fleiri en stjórnendur og eigendur fyrirtækja taki þátt í umræðum um hvað felst í samkeppnisforski og hvaða forsendur þarf til þess að ná því. Með þeim skilyrðum, sem skapast hafa við alþjóðavæðinguna verður ekki unnt að þróa samkeppnishæfni til framtíðar án náins samstarfs á milli fulltrúa atvinnulífs, stjórn mála- afla, rannsókna og nærsamfélagsins. Til þess að hægt sé að ná árangri er síðast en ekki síst þörf á gagngerrri breytingu á hugmyndum um hvað felst í samkeppnishæfni. Þegar við höfum öðlast skilning á því hvernig við varð- veitum og eflum mikilvægasta þátt framléiðslunnar í framtíðinni, það er að segja færni einstaklinganna og viljann til þess að beita henni við virðisaukandi athafnir, mun okkur miða áfram.

SAMKEPPNISHÆFNI Á HNATT- VÆDDUM MARKAÐI

Alþjóðavæðingin hefur breytt forsendum þess að fyrirtæki geti viðhaldið og þróað samkeppnishæfni sína. Samhliða auknu frelsi til flutnings hráefnis, fjármagns og tækni hefur tækifærum fyrirtækja til þess að starfa aðeins svæðisbundið eða á heimamarkaði fækkað. Til þess að vera samkeppnishæf verða þau eiginlega að vera reiðubúin til þess að keppa um viðskiptavinum við önnur fyrirtæki hvaðanæva úr heiminum.

Fyrir mörg fyrirtæki og í sumum tilfellum ákveðnar atvinnugreinar hefur inngangan á alþjóðamarkað haft í för með sér samkeppni við mörg lönd þar sem allt er ódýrara og engin leið til að hafa betur í þeirri keppni. Þetta á fyrst og fremst við um framléiðslu sem er frek á vinnuafli og framléiðslu á vörum sem auðvelt er að framleiða eða líkja eftir. Fyrir fyrirtæki, sem vilja halda áfram að þróa og framleiða vörur og veita þjónustu þar sem lífsskilyrðin eru betri og kostnaðurinn við framléiðsluna um leið hærri, felast tækifærin til þess að njóta forskots í samkeppninni í því að auka þekkinguna sem felst í bæði vörum og ferlum.

Til þess að vara sé samkeppnishæf þarf að vera erfitt að líkja eftir henni. Það ríður á að vera eins lengi og hægt er einn á markaðnum með vöruna. Fyrir eða síðar kemur að því að samkeppnisáðilar hafa þróað afbrigði eða vöru til sam- bærilegra nota og komið henni á markað. Þeim mun meiri þekking sem liggur í vörunni því lengri tíma tekur að búa til eftirlíkingu. Þess vegna er afar brýnt fyrir atvinnulífið að hafa aðgang að rannsóknum sem styðja og hvetja til þróunar á nýjum vörum. Stór fyrirtæki hafa oft bolmagn til þess að standa að eigin rannsóknum en fyrir lítil og meðalstór fyrir- tæki getur það skipt sköpum að samfélagið tryggi þeim

aðgang að fjölbreyttum tækifærum til að framkvæma rannsóknir.

Fyrirtæki geta einnig skapað sér samkeppnisforski með því að endurbæta framléiðsluferlið og auka framléiðslugetu sína. Atvinnulíf, sem grundvallast á hagkvæmri fram- leiðslu vara sem byggjast á mikilli þekkingu, verður samkeppnishæft á alþjóðlegum markaði. Hin mikla þekking, sem felst í hagkvæmu framléiðsluferli, er innifalin í þekkingu og getu allra starfsmanna sem koma að ferlinu og leggja sitt af mörkum við sífelldar umbætur, leggja til nýjar lausnir og sinna nýsköpun.



Ingegerd Green

GETUR FORSKOT Í SAMKEPPNI FALIST Í ÞEKKINGU?

Markmið ESB um að Evrópa verði öflugasta þekkingarhagkerfi heimsins hefur í för með sér að við skilgreinum þekkingu sem mikilvægasta þáttinn til þess að afla okkur forskots í samkeppninni. Einhugur ríkir um það meðal Norðurlandabúa að Norðurlöndin geti ekki keppt við heimshluta þar sem laun eru lág. Hins vegar hafa Norðurlöndin alla burði til þess að keppa um framléiðslu sem krefst öflugrar þekkingar. Þess vegna verður að marka stefnu í atvinnu- og menntamálum sem styður þess háttar þróun.

Norðurlöndin eru ofarlega á lista í skýrslum frá OECD yfir hve miklum fjármunum er varið til rannsókna, bæði úr opinberum sjóðum og frá einkageiranum. Vel hefur verið staðið

að þróun og uppbyggingu rannsókna innan háskólanna og mörg norræn stórfyrirækni geta státað af góðum árangri vegna framlags frá háþrúðum rannsóknadeildum. Hefð er fyrir samstarfi atvinnulífs og vísindamanna og í flestum löndunum hefur verið lögð á áhersla að byggja upp hagnýtar rannsóknir á atvinnulífinu.

Undirstöður farsællar þróunar atvinnulífs og samfélags í framtíðinni byggjast á velmenntuðum einstaklingum og hagnýtingu á niðurstöðum rannsókna. Miklar væntingar eru bundnar við að opinber fjárframlög til menntunar og rannsókna hafi jákvæð áhrif á hagvöxt. En til þess að meiri verðmæti skapist innan fyrirtækis eða hagvöxtur aukist og ný atvinnutækifæri verði til á ákveðnu svæði þarf *annað og meira* en bara þekkingu.

Þekking er auðlind sem hægt er að búa yfir en hvort hún er nýtt í verðmætaskapandi athafnir ræðst af öðrum forsendum. Þróun atvinnuvega, ný atvinnutækifæri og aukin gróska verður til við nýsköpun og atorku einstaklinga sem í reynd yfirfæra þá þekkingu sem þegar er til. Það nægir ekki lengur að „búa yfir þekkingu á“ heldur þurfa eftirfarandi þættir báðir að vera staðar: að *hagnýta* þekkingu til verðmætaskapandi athafna og hafa *viljann* til þess að gera það til þess að leggja grunn að velgengni. Þar að auki verður að tryggja að þekking myndist kerfisbundið í árangursríku skipulagi og enn fremur að bæta skilyrðin til þess að unnt sé að hagnýta þekkinguna.

NÝ LEIÐTOGAHUGSUN

Í þekkingarfyrirtækjum eru gerðar kröfur til starfsfólks um að það þrói bæði þekkingu sína og færni. Þess vegna verða stjórnendur þeirra að hafa skilning á að þekking og færni þróast á mismunandi hátt. Rík hefð er fyrir að skapa og endurnýja þekkingu og við vitum hvernig það ferli er. Formlega skólakerfið hefur um langa hríð þróast til þess að takast á við það verkefni. Við höfum öll á ýmsan máta verið þátttakendur í þekkingarmyndun á ólíkum sviðum. Nútímaforysta getur stýrt þekkingarþróun en hvernig skyldi geta hennar til að leiða færniþróun vera?

Til þess að leiða færniþróun þarf að skilja hvern einasta af þeim mörgu þáttum sem saman mynda færnina. Auðvitað

er þekking einn af mikilvægum þáttum færni og flestum er ljóst hvernig þekking verður best þróuð. En spurningunni um hvaða forsendur verða að vera fyrir hendi til þess að starfsmenn þroski getu sína til að hagnýta þekkingu og hæfni er ekki alveg jafn auðsvarað. Ef „geta“ er eitthvað sem verður til í gegnum reynslu af og skilning á verkefnum – hvernig forystu þarf til þess að tryggja að forsendur fyrir því að þroska nýja reynslu og þróa skilning séu fyrir hendi?

Mesta áskorunin, sem blasir við stjórnendum fyrirtækis, er að þróa forsendur fyrir því að starfsfólkið öðlist *vilja* til að notfæra sér þær auðlindir sem fyrir hendi eru. Skorti viljann til þess að hagnýta þekkingu og getu munu engin verðmæti verða til.

Viljinn til þess að leggja sitt af mörkum byggist einkum á því hvernig starfsmaðurinn upplifir vinnu sína. Meginreglan er sú að því jákvæðari mynd sem við höfum af verkefnum sem okkur eru falin, skipulagi og stjórnun fyrirtækisins þeim mun reiðubúnari erum við til þess að leggja okkar besta af mörkum. Stjórnandi, sem vill geta fullnýtt hæfileika starfsmannsins, verður af þeim sökum að öðlast mun víðtækari skilning á því hvað það er sem hvetur starfsmanninn til þess að gera sitt besta. Síðan verður stjórnandinn að hafa þor og afl til þess að gera sitt ýtrasta, skapa þær forsendur sem til þarf í samstarfi við starfsmennina

Málið mun snúast um rammaskipulag. Hvernig þurfa venjur, valdakerfi, hlutverk og stuðningskerfi að verða til þess að veita löngun til þátttöku og áhrifa? Það mun enn fremur snúast um að samstarf á milli einstaklinga og sambönd verða að vera heiðarleg, þroskuð og kraftmikil. En fyrst og fremst snýst málið um sjálfsmynd og sjálfstraust hvers einstaks starfsmanns.

Leiðtogi, sem vill þróa starfsfærni fyrirtækisins, þarf að vilja ýta undir þroska einstaklingsins. Starfsmaðurinn er ekki helsta auðlind fyrirtækisins – starfsmaðurinn er *fyrirtækið*.

ÁSKORANIR OG TÆKIFÆRI

Samkeppnishæft atvinnulíf er ein af meginforsendum samfélags sem vill tryggja velferð borgaranna. Ný leiðtogahugsun, sem skilur og getur leitt bæði þekkingar- og færniþróun, snýr ekki aðeins að fyrirtækjunum heldur einnig að nærsamfélaginu.

Kröfurnar um að fullorðinsfræðsla sinni ekki aðeins þekkingarmyndun heldur einnig þróun færni munu verða háværi um leið og fleiri stjórnendur eru reiðubúnir til þess að yfirfæra hugmyndirnar um markvissa færniþróun í aðgerðir. Þess vegna ætti að leggja meira undir til fullorðinsfræðslu en ekki skera hana niður.

Þegar fólk verður meðvitað um mikilvægi þess að til-einka sér nýja þekkingu og er hvatt til þess að læra meira verður að leysa úr því hvernig skuli staðið að fjármögnun símenntunar, þ.e. að fólk læri alla ævi. Í bókhaldi fyrirtækisins eru útgjöld til færniþróunar færð sem kostnaður en ekki sem fjárfesting sem unnt er að afskrifa. Á sama hátt og fjármunir eru lagðir til hliðar fyrir ellilífeyri ætti að vera hægt að leggja fyrir fjármuni til þess að mæta færniþróun í framtíðinni sem atvinnurekendur og launþegar gætu ráðstafað í sameiningu þannig að það mæti bæði óskum einstaklingsins og fyrirtækisins.

Þegar eftirspurnin eftir markvissri *færniþróun* eykst skapast þörf fyrir fleiri „færnisérfræðinga“. Störf í fyrirtækjum, sem fela í sér ábyrgð á markvissri þróun færni einstaklinga eða hópa, krefst einstaklinga með sérstaka menntun og reynslu. Atferlisfræði, sálarfræði og kennslufræði verða jafn mikilvægar greinar og tækni, lögfræði og viðskiptafræði í stjórnarherbergjum og innan stjórna fyrirtækjanna.

Áskoranirnar eru margar en tækifærin enn fleiri. Allt bendir til þess að okkur miði í rétta átt og að íbúar Norðurlandanna búi við sérstaklega góð skilyrði til þess að halda stöðu sinni feti framur en aðrir heimshlutar í samkeppninni. Hin langa hefð lýðræðis og samvinnu í bæði atvinnulífinu og samfélaginu veldur því að skrefið til að tryggja samkeppnishæft atvinnulíf er styttra en ætla mætti.

UM HÖFUNDINN

Ingegerd Green hefur stærsta hluta starfsævinnar unnið við þróun lítilla og stórra fyrirtækja og komið að samfélagsþróun. Hún hefur rekið eigin fyrirtæki, verið framkvæmdastjóri og starfsmaður og starfið hefur ýmist verið tengst ákveðnu svæði, landshluta eða Svíþjóð í heild. Ingegerd situr í stjórnun nokkurra fyrirtækja og vinnur að nokkrum þróunarverkefnum auk þess sem hún er framkvæmdastjóri ört vaxandi ráðgjafastofu, Askengren & Co.

ABSTRACT

Competitive economy is one of the main requisites for a society that wants to guarantee the welfare of its citizens. Therefore it is vital that not only administrators and company owners participate in the discussion of what is meant by competitive advantage and what preconditions are necessary to obtain such a position. Globalisation has created a situation where competitiveness cannot be developed without close co-operation between representatives from businesses, political parties, academia, and local community. Last but not least, our ideas of what is meant by competitiveness have to be thoroughly transformed. When we have grasped how we preserve and enhance the single most important component of future production; that is individual competence and the will to apply it in value-adding activities, then we will be successful.

ÁSMUNDUR HILMARSSON

NÝ NÁMSSKRÁ Í ALMENNUM BÓKLEGUM GREINUM



Ásmundur Hilmarsson

Námsskrá fyrir nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum var unnin sem þróunarverkefni á vegum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins árið 2007. Námsskráin er skrifuð með þá í huga sem eru að minnsta kosti 23 ára, á vinnumarkaði og hafa hafið nám á framhaldsskólastigi en ekki lokið almennum bóklegum greinum með prófi úr framhaldsskóla.

Tilgangur námsins er að námsmenn fái nám sitt metið á móti framhaldsskólaáföngum í almennum

bóklegum greinum.

Námsskránni er skipt í sex námsþætti: námstækni, sjálfsþekkingu og samskipti, íslensku, dönsku, ensku og stærðfræði auk mats á náminu og námsleiðinni. Hámarksfjöldi námsmanna í hverjum hópi er 15.

Meginmarkmiðin eru að námsmenn:

- verði færir um að hámarka námsárangur sinn og færni til að læra með því að greina einstaklingsbundna námsnálgun sína og tileinka sér viðeigandi námstækni.
- auki færni sína til að skilja og tjá sig á íslensku, dönsku og ensku jafnframt því að endursegja úr dönsku og ensku á vandaðri munnlegri og skriflegri íslensku.
- auki færni sína í talnareikningi og bókstafareikningi og noti stærðfræði til að leysa þrautir og beita röklegri framsetningu.
- verði færir um að vinna verkefni skipulega bæði sjálfstætt og með öðrum.

SKIPULAG

Samstarfsaðilar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, sem fá heimild til að nota námsskrána, framfylgja formlegu gæðakerfi og skilgreindum kennslufræðilegum kröfum sem Fræðslumiðstöðin setur. Framhaldsskólar þurfa ekki heimild FA til þess að kenna samkvæmt námsskránni.

Skipuleggjandi sér til þess að aðbúnaður og skipulag á námstíma sé, eftir því sem kostur er, lagað að námsmönnum

með það fyrir augum að það auðveldi þeim að ná árangri í náminu. Skipuleggjandi skipar umsjónarmann sem er verkstjóri leiðbeinenda. Leiðbeinendur eru verkstjórar námsmanna sem aðstoða og leiðbeina námsmönnum. Auk þess hafa leiðbeinendur með sér samráð um hvernig þeir samþætta námsþætti.

Námsskráin lýsir skipulagi, markmiðum og vinnuaðferðum 300 stunda námstíma. Hver námsstund er 40 mínútur. Námið hefst með námstækni, sjálfsþekkingu og samskiptum en lýkur með mati á námi og námsleið. Að öðru leyti ákveður skipuleggjandi dagskrána.

ALMENNT UM AÐFERÐIR

Á námstímanum er lögð áhersla á einstaklingsmiðað nám þar sem hver námsmaður er veitandi og viðtakandi í samábyrgum hópi námsmanna og leiðbeinenda. Námsárangur er summan af frammistöðu einstaklings, samvinnu námsmanna og samstarfi þeirra og leiðbeinenda auk skipulags, aðbúnaðar og aðferða til náms. Mikilvægt er að áhersla og val viðfangsefna miðist við stöðu hvers námsmanns í námsgreinum námsleiðarinnar.

Í því skyni að hámarka námsárangur er byrjað á að kanna námstækni hvers og eins og námsmenn halda sérstaka námsdagbók. Í upphafi náms eru lagðir fyrir sérstakir gátlistar sem eiga að auðvelda námsmanni og leiðbeinendum að átta sig á hvers konar framsetning, viðfangsefni og námsaðferðir eigi best við námstækni einstaklingsins. Auk hugleiðinga og minnisatriða geymir námsdagbókin upplýsingar um námstækni sem og úrlausnir verkefna sem eigandi bókarinnar hefur unnið að. Leiðbeinandi og námsmaður nota námsdagbókina til að fylgjast reglulega með framvindu námsins, leggja mat á námsárangur og leitast við að greina og skilja ástæður góðs árangurs og yfirfæra hann á lakari árangur. Námsmaður notar námsdagbókina til þess að rifja upp og skilja betur námsefni sitt og námstækni.

Námsþættir eru samþættir til dæmis þannig að nám í dönsku og ensku er jafnframt nám í íslensku. Endursögn erlends texta er tilefni til að vanda skriflega og munnlega íslensku. Þýðingar úr dönsku eða ensku gefa tilefni til íslenskunáms samhliða námi í dönsku og ensku. Íslensku er

einnig hægt að þjálfra með framsetningu og úrvinnslu verk-efna og þrauta í stærðfræði. Ensku og dönsku má svo þjálfra í gegnum margs konar verkefni á viðkomandi tungumáli. Leiðbeinendur hafa með sér samráð um hvernig þeir samþætta námsþætti. Þeim er heimilt að hafa samráð um að leyfa námsmanni, sem er vel settur í einhverjum námsþætti, að nota tíma til náms í öðrum námsþætti.

Í leiðsögn, námi og námsefni er áhersla lögð á myndræna framsetningu og munnlega tjáningu námsmanna fremur en skrifada, enn fremur mikilvægi þess að þeir hlusti og eigi samræður fremur en að lesa. Sérstaka áherslu ber að leggja á munnlega og myndræna framsetningu og samskipti þeirra sem eiga erfitt með lestur, skrift og stærðfræði.

Meginhlutverk leiðbeinanda í hverjum námsþætti eru verkstjórn, leiðbeiningar, leiðsögn og aðstoð til að hámarka árangur námsmanna. Leiðbeinandi leggur sig fram um að framsetning og viðfangsefni, sem hann leggur fyrir, skírskoti til veruleika og reynslu námsmanna og með hliðsjón af mismunandi námsnálgun. Hann ákveður hvenær hann kallar allan hópinn saman, leggur fyrir viðfangsefni í hópvinnu eða einstaklingsvinnu og hann ákveður þann námsvettvang sem hann telur námi hverju sinni mest til framdráttar.

NÁMSEFNI

Námsefni er eftir atvikum ákveðið af leiðbeinanda eða valið af námsmanni, einkum með hliðsjón af starfi, fjölskyldu, fréttæmum atburðum og/eða áhugamálum námsmanns. Framsetning þess er valin með hliðsjón af námsnálgun hans. Auk prentaðs námsefnis er lagt til að námsmenn noti, eftir því sem við á, margmiðlunarbúnað í tölvu, vafra, ritvinnslu, leiðréttingarforrit, les- og skrifþjón. Námsefni getur einnig verið tölvutækt efni, s.s. hljóðskrár í tónhlöður, tölvur og farsíma. Efni fyrir íslensku eða annað tungumálanám getur verið á diskum eða sótt á Netið, sótt í fjölfræðibækur, handbækur, uppflettirit, samheitaorðabók og aðrar orðabækur. Annað námsefni getur til dæmis verið teikningar, ljósmyndir, kvikmyndir, sjónvarpsefni, útvarpsefni, hlaðvarp, dagblöð, tímarit, bækur og leiðbeiningar eða efni sem fjallar um algeng viðskipti og samskipti heimamanna og ferðalanga eða annað hagnýtt efni sem námsmaður og leiðbeinandi

velja. Í stærðfræði er áhersla lögð á myndrænar útskýringar, hagnýta stærðfræði og hlutbundnar lausnir á vettvangi. Verkefni og þrautir í stærðfræði geta verið á íslensku, ensku eða dönsku, til dæmis sótt á Netið.

LOKAORÐ

Námsskráin gerir miklar kröfur til allra sem að náminu koma. Hún gerir kröfur til samvinnu og samábyrgðar allra. Hún gerir kröfur til þess að leiðbeinandi þekki ekki aðeins vel til efnis námsþáttar sem hann hefur verkstjórn yfir heldur þurfa leiðbeinendur að hafa a.m.k. sæmilega þekkingu á öllum námsþáttum sem námsskráin lýsir. Auk þess verða þeir að vera reiðubúnir til þess að eiga náið samstarf og samþætta námsþætti. Sú krafa er gerð til námsmanna að þeir leggi sig alla fram í námi sínu auk þess sem gerð er krafa til þess að þeir líti á sig sem veitendur og viðtakendur í námi sínu með leiðbeinendum og námsfélögum.

Námsskráin lýsir vinnu sem kallar á sterkan liðsanda. Í henni er meðal annars skerpt á þáttum eins og skýrum markmiðum, skýrri verkaskiptingu og samskiptum sem byggjast á gagnkvæmri virðingu og trausti. Til að lið námsmanna og leiðbeinenda nái góðum árangri í náminu, sem námsskráin lýsir, verða skoðanaskipti að vera hreinskiptin og liðsmenn verða að geta treyst á aðstoð og stuðning hver annars, hreinskilni, drenglyndi og hvatningu meðan á náminu stendur „innan og utan vallar“.

UM HÖFUNDINN

Ásmundur er starfsmaður Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Hann er húsasmiður en hefur unnið að félags- og fræðslumálum síðastliðin 28 ár.

RAKEL STEINVÖR HALLGRÍMSDÓTTIR

... VEISTU ... ÉG KANN EKKI NEITT ...

Annað tækifæri – í nám að nýju. Rannsókn á líðan og reynslu fullorðinna kvenna með litla formlega menntun sem hefja nám að nýju. Unnin í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands 2008.



Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir

Markmið þessarar rannsóknar var að kanna ástæður þess að fullorðnar konur með litla formlega menntun hefja nám að nýju eftir langt hlé og skoða hvaða hindrunum þær mæta við þróun á náms- og starfsferli sínum. Íslensk stjórnvöld hafa lagt áherslu á að auka menntun þeirra á vinnumarkaði sem minnstu menntunina hafa og því er mikilvægt að fá sem gleggsta mynd af líðan kvennanna við þessar aðstæður sem geta orðið til gagns við mótun námsleiða og stuðningsúrræða fyrir þær. Rannsóknin beindist að konum

sem voru í eða höfðu farið í námsleiðina „Grunnmenntaskólinn“ á vegum símenntunarmiðstöðvanna sem er ætlaður fullorðnum einstaklingum með stutta formlega skólagöngu að baki. Markmið námsleiðarinnar er að nemendur efla þekkingu sína í íslensku, ensku og stærðfræði auk þess sem áhersla er á sjálfsstyrkingu og jákvætt viðhorf til náms. Rannsóknargagna var aflað með þátttökuathugun og viðtölum við sjö konur á aldrinum 41–58 ára og einnig var talað við einn náms- og starfsráðgjafa.

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að fullorðnar konur með litla formlega menntun finni fyrir þrýstingi frá umhverfinu um að mennta sig en þær treysta sér ekki í nám að nýju nema til komi sérsniðnar námsleiðir. Þeim finnst þær ekki hafa mikla möguleika á að þróa starfsferil á vinnumarkaði án frekari menntunar og kynhlutverkin virka hindrandi á starfsferil þeirra. Þær hafa litla trú á eigin hæfni og þurfa hvatningu til að hefja nám. Einnig telja þær hlutverk náms- og starfsráðgjafa mjög mikilvægt, bæði til að veita upplýsingar um námsmöguleika en ekki síður til að veita ýmiss konar stuðning og hvatningu við upphaf náms og meðan á námi stendur.

KRÖFUR UM AUKNA MENNTUN

Miklar breytingar hafa orðið í íslensku samfélagi á tiltölulega stuttum tíma. Á vinnumarkaði hafa til að mynda kröfur um menntun starfsfólks aukist til muna. Gert er ráð fyrir að einstaklingar séu færir um að tileinka sér fjölmargar nýjungar í námi og starfi. Símenntun á Íslandi hefur verið í stöðugri sókn á undanfórnum árum en ástæður þess liggja aðallega í breyttum áherslum í atvinnulífnum og aukinni samkeppni. Þrátt fyrir að símenntun hafi aukist kom í ljós í rannsókn Jóns Torfa Jónssonar og Andreu Gerðar Dofradóttur (2007) að sá hópur, sem minnstu menntunina hefur, er síst líklegur til að stunda símenntun og af því leiðir að þeir einstaklingar búa við litla menntun drjúgan hluta starfsævinnar, ef ekki alla. Það sem gert hefur verið hér á landi til að ná til þessa hóps, einkum fyrir tilstilli miðstöðva um símenntun og með stuðningi stjórnvalda, virðist hafa skilað árangri þótt enn sé mikið verk óunnið.

Sá hópur á vinnumarkaði, sem ekki hefur lokið menntun umfram grunnmenntun, er mun stærri á Íslandi en í nágrannalöndunum. Tölur frá árinu 2005 sýna að á Íslandi eru 37% vinnuafls á aldrinum 25–64 ára aðeins með grunnmenntun. Annars staðar á Norðurlöndunum er þessi hópur 16–23% vinnuaflsins. Menntunarstig fullorðinna íbúa OECD-ríkjanna fer hækkandi milli ára en það stafar einkum af auknum fjölda ungs fólks sem lýkur námi af framhalds- og háskólastigi (OECD, 2005; 2007). Yfirlýst stefna ríkisstjórnar Íslands og aðila vinnumarkaðarins er að ekki fleiri en 10% fólks á vinnumarkaði verði án viðurkenndrar starfs- eða framhaldsskólamenntunar árið 2020. Til að ná því takmarki á að skapa tækifæri til menntunar fyrir fólk á vinnumarkaði og auka á aðgengi að náms- og starfsráðgjöf á vinnustað. Til stuðnings þeirri stefnu ákvað ríkisstjórnin að auka fjárframlög til símenntunar og fullorðinsfræðslu fyrir fólk á vinnumarkaði um 300 m. kr. á næstu tveimur árum.

... MIG LANGAR BARA TIL AÐ VERA VENJULEG MANNESKJA ...

Svo virðist sem þær konur, sem ekki hafa náð að fylgja eftir örum breytingum á vinnumarkaði með aukinni menntun, hafi tilfinningu fyrir því að þær standi höllum fæti varðandi starfsmöguleika og séu nánast ekki samboðnar þeim sem búa yfir meiri menntun. Ein kvennanna sagði:

... mig langar bara til að vera venjuleg manneskja ... en ég hef enga menntun og það er rosalega erfitt hér ... þú veist ... vinnumarkaðurinn er náttúrulega bara eins og hann er ... sko ... ég get ekki látið þetta ganga svona ...

Aukin menntunarkrafa veldur því að konurnar upplifa það oft að þær séu nánast „annars flokks“ í síbreytilegu þjóðfélagi. Þær átta sig jafnframt á því að til að aðlaga sig þessum breytingum verða þær að sækja í frekari menntun því að þannig skapast þeim nýir möguleikar við þróun starfsferils. Þetta kemur greinilega fram í eftirfarandi orðum eins viðmælandans:

... manni finnst maður svoldið utangátta í þjóðfélaginu ... því maður kann ekkert ... kann ekkert tungumál og svoleiðis ... allt sem ég þyrfti að læra til að vera gjaldgeng ... það er hellingur ... en ég nenni ekki að vera á þessum stað ... það er ömurlegt ... og ég fattaði að þessu breytir enginn nema ég ... og núna langar mig til þess.

Áberandi var hve margar kvennanna höfðu áhyggjur af því að störfin, sem þær ynnu, væru of líkamlega erfið þegar árin færðust yfir og því væri til mikils að vinna að afla sér einhverrar menntunar sem gæfi fjölbreyttari atvinnutækifæri og gæti skilað „þægilegra starfi“ að þeirra mati. Fyrir konurnar í rannsókninni reyndist lykilatriði að finna námsleið við hæfi og hafði það afgerandi áhrif á ákvörðun þeirra um að hefja nám að nýju. Sjálfstraust þeirra varðandi eigin námshæfni er lítið og því treysta þær sér ekki inn í hefðbundinn framhaldsskóla. Rannsókn Svanfríðar Ingu Jónasdóttur (2005)

um námsáhuga fólks með litla formlega menntun samræmist þessu en sú rannsókn leiddi í ljós að námsfyrirkomulag framhaldsskólanna var ekki til þess fallið að vekja áhuga né efla sjálfstraust þeirra sem þurftu að hafa fyrir náminu. Ein af viðmælendum mínum sagði:

... mig langaði í nám en kannski væri nóg fyrir mig að fara í eitt fag og svoleiðis ... en treysti mér ekki inn í fjölbraut eða eitthvað ... fara allt í einu í einhvern áfanga 103 eða eitthvað ...

Með stefnumótun og auknu fjárframlagi ríkisstjórnarinnar og samkomulagi við aðila vinnumarkaðarins má ætla að tækifæri skapist til menntunar fyrir fólk á vinnumarkaði sem hefur stutta formlega menntun. Einnig eru fyrirhugaðar umbætur á framhaldsskólastigi sem leiða eiga til þess að fleiri finni sér námsleiðir við hæfi. Ætla má að aðrar leiðir henti þessum hópi en hefðbundinn framhaldsskóli býður upp á og ólíklegt er að þessar konur hefðu lagt í að afla sér aukinnar menntunar nema vegna þess að þær fundu námsleið sem þeim fannst hæfa. Í viðtölunum kom fram að stuðningur og hvatning hafði afgerandi áhrif á þá ákvörðun að hefja nám að nýju. Sumar kvennanna fengu mikinn stuðning við upphaf náms, voru hvattar af vinnuveitanda eða einhverjum nánum til að hefja nám. Í rannsókn Jóns Torfa Jónassonar og Jóhönnu Rósu Arnardóttur (2001) um gildi hvatningar til símenntunar á vinnustað kom í ljós að hlutfallslega fleiri þeirra sem fengu hvatningu til símenntunar á vinnustað töldu að hæfni sín og hæfileikar nýttust í starfi samanborið við þá sem ekki fengu hvatningu.



Konurnar töldu sig hafa stuðning nánustu fjölskyldu og nefndu þær gjarnan hvatningu frá stálpuðum eða uppkomnum börnum sínum. Þetta fellur að niðurstöðum Betz (2005) sem sýna að það sem hefur mest hvetjandi áhrif á konur varðandi þróun starfsferils er stuðningur frá nánustu fjölskyldu. Þegar komið er í námið er vitneskjan um að fleiri séu í sömu sporum og þær dýrmæt.

... það að fatta að ég er ekki ein svoléiðis, [að kunna lítið í reikningi] ... það eru margir í þessum hópi sem eru eins og ég ... það var alveg æði ... sagði ein kvennanna.

Hópstuðningur og það að finna traust í hópnun er einnig lykiltríði. Náms- og starfsráðgjafinn, sem talað var við í rannsókninni, var á sama máli en fram kom hjá henni að „... lykillinn er gleðin, það að tilheyra skemmtilegum sterkum hóp sem hjálpast að ... því það er mikið skref að bæta þessu ofan á annað í lífi þínu ...“

Að mínu mati var ánægjulegt að heyra hve börnin/ungmennin voru hvetjandi við mæður sínar. Það virtist hafa afgerandi áhrif á ákvörðun um nám og stuðningur þeirra er konunum mikils virði. Námið virtist skila konunum auknu sjálfsöryggi sem kom fram í vellíðan og öryggiskennnd.

... ÉG SÁ BARA AÐ HEIMILIÐ MITT MYNDI HRYNJA ...

Fjölmargar hindranir mæta fullorðnum einstaklingum sem hefja nám. Knowles og félagar (1998) segja þessar hindranir geta birst í tímaskorti, umönnun fjölskyldu eða barna en einnig er neikvæð sjálfmynd hindrandi, lítil fjárráð og lélegt eða einhæft námsframboð.

Hlutverk viðmælenda minna sem eiginkvenna og uppálenda hafði mikil áhrif á ákvarðanir þeirra. Konurnar virtust vanar því að hafa hag fjölskyldunnar í fyrirrúmi og því reyndist þeim erfitt að taka ákvörðun sem krafðist þess að þær settu sig sjálfar í forgang. Ein kvennanna sagði:

... manneskja eins og ég sem er ekki búin að vera í námi í 100 ár ... átti ég bara allt í einu ekki að svara í símann ... og ekki gera þetta og ekki hitt og fólkið mitt bara

að skilja það að nú væri ég að fara að læra ... ég sá bara að heimilið mitt myndi hrynja ...

Rannsóknir á þessu sviði (m.a. Betz, 2005; Worell og Remer, 2003; Sigrún Júlíusdóttir, 1997) sýna að konur virðast draga úr væntingum sínum hvað varðar þróun starfsferils til þess að annast fjölskylduna. Þrátt fyrir aukið jafnrétti er ábyrgð konunnar meiri þegar kemur að fjölskyldu og heimilishaldi og getur það valdið streitu og kvíða. Það sama kom í ljós í rannsókn á konum í leikskólakennaranámi í KHÍ en þar nefndu eldri konurnar tímaleysi og þá tilfinningu að finnast þær hvorki sinna náminu né fjölskyldunni nægjanlega vel (Jóhanna Einarsdóttir og Sif Einarsdóttir, 2004).

Sjálfsmýnd kvennanna og lítil trú á eigin hæfni var sá þáttur sem hafði afgerandi áhrif á þær hvað varðaði ákvarðanatöku um áframhaldandi nám og þróun starfsferils. Konurnar, sem talað var við, voru oft og tíðum mjög óvægnaar í eigin garð:

... veistu ... ég kann ekki neitt ... ég kann ekki ensku eða neitt ... ég man bara eiginlega ekkert sem ég lærði í skóla ... þó að ég geti talað rétt þá man ég ekki reglurnar í íslenskunni ...

Konurnar í rannsókninni komu sjálfar ýmist beint eða óbeint inn á sjálfsmýnd sína og héldu oft og tíðum að geta þeirra væri talsvert undir því sem hún reyndist vera. Ein kvennanna, sem fékk greiningu á lesblindu tæplega fertug, hafði ekki mikla trú á eigin hæfni og kom það glögggt í ljós þegar hún sagði frá greindarprófi sem hún hafði farið í „... en ég kom mjög vel út úr greindarprófinu og ég varð alveg hissa...og sagði [við lækinn] ... ertu viss um að þetta sé mitt próf?“

Þetta er í takt við kenningu Bandura (1977) sem segir að gott sjálfstraust þurfi til að taka flóknar ákvarðanir varðandi nám og störf og til að yfirvinna þær hindranir sem hugsanlega eru í veginum. Það að hafa aðeins grunnskólamenntun og jafnvel minna hefur markað ímyndina um slakan námsmann í hugum kvennanna. Niðurstöður rannsóknar Jóns Torfa Jónssonar og Kristjönu Stelli Blöndal (2002) sýna fram á tengsl milli námsgengis í grunn- og framhaldsskóla og sjálfsmýndar einstaklingsins. Sjálfstraust eins viðmælendans varðandi enskukunnáttu var ekki upp á marga fiska:

... ég er þekkt í fjölskyldunni fyrir að vera ömurleg í ensku ... krakkarnir mínir segja að ég geti bara ekki lært þessi orð og ég kunní ekki að segja þau ... ég gæti bara ekki farið í próf í þessu.

Margar rannsóknir, t.d. Betz (1999; 2005) og Fassinger (2005), hafa sýnt fram á að slök sjálfsmynd fullorðinna kvenna hefur mikil áhrif sem hamlandi þáttur í starfsþróun þeirra. Konur með slaka sjálfsmynd eru síður líklegar til að velja sér störf sem hæfa eiginleikum þeirra og hæfni. Tilhneiging kvenna til að vanmeta eigin hæfni er því ein stærsta hindrunin sem þær standa frammi fyrir.

... ÉG HEFÐI ALDREI VITAÐ AF ÞESSU ...

Náms- og starfsráðgjafar veita fólki á öllum aldri ráðgjöf og upplýsingar til að auðvelda ákvarðanatöku við náms- og starfsval. Einnig aðstoða þeir einstaklinga við að takast á við ýmis verkefni sem tengjast námi og starfsþróun. Hjá öllum viðmælendum mínum kom fram sú skoðun að náms- og starfsráðgjöf þurfi að vera mun betur auglýst og sýnileg fólki á almennum vinnumarkaði. Ein kvennanna sagði:

... mér finnst að það þurfi að auglýsa miklu betur að náms- og starfsráðgjafar geti hjálpað fólki ... ég hafði til dæmis ekki hugmynd um að þeir væru til ... en það er eiginlega ómögulegt að komast að þessu sjálfur ... ég hefði aldrei vitað af þessu námi ... það er svo margt í dag sem hægt er að gera en fólk bara finnur það ekki ...

Námsmenn í skólum landsins hafa aðgang að ráðgjöf gegnum skólakerfið en hvað með hina sem eru á vinnumarkaði og vantar aðstoð varðandi nám og störf en vita ekki hvar hana skal nálgast? Lítil þekking kvennanna á ólíkum störfum og námsmöguleikum hafði afgerandi áhrif á ákvarðanir um frekari menntun. Sumar kvennanna upplifðu sig sem „fastar“ í ákveðnum störfum og sáu ekki leiðir til að breyta stöðu sinni á vinnumarkaði. Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað fannst konunum góð leið og töldu þær að með þeirri leið væri hægt að ná til margra sem annars myndu ekki



koma í ráðgjöf. Ummæli varðandi náms- og starfsráðgjöf eru eftirtektarverð:

... það er ekki bara fyrir þennan hóp [að fara til náms- og starfsráðgjafa] heldur bara fyrir alla þjóðfélagsþegna ... bara að maður fái yfirsýn yfir leiðirnar sem hægt er að fara, að ekkert sé lokað ... engin hurð sé lokað ...

Í sama streng tók náms- og starfsráðgjafinn sem taldi miklu máli skipta að nálgast fólk á vinnustað því að þannig væru meiri líkur á að ná til markhópsins með minnstu formlegu menntunina. Því er sú stefna stjórnvalda að efla náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði góð leið í átt að markhópnum og vonandi verður framhald á henni.

Þau atriði, sem náms- og starfsráðgjafar geta veitt stuðning með að mati viðmælenda minna, eru: að veita upplýsingar um nám og námsleiðir, veita persónulega ráðgjöf og aðstoða við sjálfsstyrkingu, við gerð ferilskrár, við starfsleit og í námstækni. Náms- og starfsráðgjafinn tók í sama streng og sagði að reynslan sýndi að sjálfsmynd þessara kvenna sé oft slök, þær séu óöruggar og þurfi aðstoð og stuðning við að finna sér námstækifæri. Samkvæmt kenningu Bandura (1977) er hægt að efla trú einstaklinga á eigin hæfni með ákveðnum leiðum í ráðgjöf og þannig er hægt að auðvelda starfsval einstaklingsins.

Viðmælendur mínir töldu að hvatningin, sem þær fengu til að gefa sjálfum sér tíma, mæta í skólann og umgangast hóp sem er að reyna að ná fram breytingum, innan og utan heimilis, hafi orðið til þess að sýn þeirra á tilveruna breyttist og það gerði þær glaðari. Hvatningin er ein áhrifamesta leiðin til að breyta lífi fólks. Hún hjálpar fólki að byggja upp sjálfs-traust, örvar hugrekki og hvetur fólk til að setja sér raunhæf markmið (Corey, 2005). Konurnar voru allar ósáttar við þá stöðu sem þær voru í áður en þær hófu námið en líklegt má telja að fullorðnar konur með litla formlega menntun þurfi á hvetjandi ráðgjöf að halda eigi þær að öðlast nægt hugrekki til að gera breytingar á stöðu sinni.

Konurnar voru sammála því að þær teldu þjónustu náms- og starfsráðgjafa mjög gagnlega fyrir konur í þeirra stöðu. Þær niðurstöður, sem fram komu í þessari rannsókn, endurspeglu fyrst og fremst sögur þeirra sjö kvenna sem rætt var

við, auk skoðunar náms- og starfsráðgjafa á stöðu mála hvað varðar þennan þjóðfélagshóp. Áhersla var lögð á að fá fram skoðanir þeirra sjálfra, upplifanir og mat á stöðu sinni. Ekki er því raunhæft að alhæfa út frá niðurstöðunum en í stað þess má segja að rannsóknin veiti innsýn í reynslu og líðan fullorðinna kvenna með litla formlega menntun sem hefja nám að nýju. Rík ástæða er til að kanna með enn frekari rannsóknum, bæði eigindlegum og megindlegum, reynslu og líðan þessa hóps á íslenskum vinnumarkaði og dýpka þannig þekkinguna á stöðu hópsins.

Vitneskjan um ólíka stöðu kynjanna á vinnumarkaði er ráðgjöfum nauðsynleg. Hafa þarf í huga þær hindranir sem mæta konum við þróun starfsferils. Ljóst er að kynhlutverk og staðalímyndir starfa hafa mikil áhrif á val kvenna og væntingar þeirra til starfa eru ekki þær sömu og karla.

LOKAORÐ

Í þjóðfélagi, þar sem áhersla er á menntun og mannaúð, er hagsmunamál að fullorðið fólk með litla formlega menntun eigi möguleika til starfa, starfsþróunar og bættra kjara. Aukin menntun er fjárfesting til framtíðar sem getur bætt afkomu einstaklinga, fyrirtækja og samfélagsins í heild.

Sögur viðmælendanna í þessari rannsókn gefa vísbendingar um að ýmsir þættir hafi áhrif á getu og löngun kvenna með litla formlega menntun til að hefja nám að nýju á fullorðinsárum. Helst ber þar að nefna þrýsting frá umhverfinu um aukna menntun sem er forsenda bættrar stöðu á vinnumarkaði. Þær hindranir, sem helstar eru í veginum, eru hefðbundin kynhlutverk og lítil trú á eigin hæfni.

Það sem kom mest á óvart við vinnslu þessarar rannsóknar var hve upplifun kvennanna á eigin stöðu var slæm og þeim fannst þær vera „annars flokks“ í íslensku samfélagi án formlegrar menntunar. Mikilvægt er að bregðast við og aðstoða konur í þessari stöðu. Þær þurfa að hafa greiðan aðgang að náms- og starfsráðgjöf svo að hægt sé að veita þeim upplýsingar og hvatningu við eigin náms- og starfsþróun. Sérniðið nám er algjör forsenda þess að konurnar fari í nám að nýju því að frumskógur framhaldsskólanna er ekki það sem þær treysta sér í. Ljóst er að efla þarf

fjölbreytni í námsleiðum og einnig vantar stuttar starfs- tengdar námsbrautir fyrir fullorðið fólk.

Einnig hlýtur það að vera forgangsverkefni að leita fleiri leiða til að nálgast þennan hóp, á hans eigin forsendum og veita honum þá þjónustu sem þurfa þykir. Með auknu aðgengi fólks á vinnurmarkaði að náms- og starfsráðgjöf má ætla að fleiri verði upplýstir um þá möguleika sem bjóðast til menntunar í íslensku samfélagi. Vonandi verður það til þess að þeir einstaklingar finni sér farveg sem veitir þeim aukna þekkingu, betra sjálftraust og ánægju – hvort sem er í leik eða starfi.

HEIMILDIR

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Betz, N.E. (1999). Getting Clients to Act on their Interest. Í M.L. Savickas og A.R. Spokane (ritstj.), *Vocational interests: Meaning, Measurement and Counseling Use* (bls. 327–344). Palo Alto, CA: Davies-Blank Publishing.
- Betz, N.E. (2005). Women's Career Development. Í S.D. Brown og R.W. Lent (ritstj.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to work* (bls. 253–275). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Corey, G. (2005). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (7. útg.). Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Fassinger, R.E. (2005). Theoretical Issues in the Study of Women's Career Development: Building Bridges in a Brave New World. Í Walsh, W.B. og Savickas, M.L. (ritstj.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research and Practice*. (3. útg.) (bls. 85–124). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Jóhanna Einarisdóttir og Sif Einarisdóttir. (2004). „Á ég að vera með þvíllikum kellingum í bekk?“ Reynsla eldri og yngri nemenda í leikskólakennarnar- námi. *Uppeldi og menntun, tímarit Kennaraháskóla Íslands*, 13, 45–65.
- Jón Torfi Jónasson og Andrea Gerður Dofradóttir. (2007). Er símenntun- þjóðfélag á Íslandi? *Gátt – ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007, 17–22.
- Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal. (2002). *Ungt fólk og fram- haldsskólinn. Rannsókn á námsgengi og afstöðu 75 árgangans til náms*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2001). *Símenntun í atvinnu- lífinu*. (Skýrsla III). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Knowles, M.S., Holton, E.F. og Swanson, R.A. (1998). *The Adult Learner* (5. útg.). Houston: Gulf Publishing Company.
- OECD. (2005). Upplýsingar af heimasíðu. Sótt 1. apríl 2008 af <http://www.oecd.org/dataoecd/59/26/35314780.pdf>
- OECD. (2007). Education at a Glance 2007. Sótt 2. apríl 2008 af http://www.oecd.org/document/30/0,3343,en_2649_39263294_39251550_1_1_1_1,00.html
- Sigrún Júlíusdóttir. (1997). *Fjölskyldulíf: Trygðarþönd, kvaðir og réttlæti*. Fjölskyldan og réttlætið – ráðstefnurit (171–191). Reykjavík: Háskóla- útgáfan.
- Svanfríður Inga Jónasdóttir. (2005). *Námsáhugi fólks með litla formlega menntun*. Óbirt M.Ed.-ritgerð í uppeldis- og menntunarfræðum. Kennaraháskóli Íslands.
- Worell, J. og Remer, P. (2003). *Feminist Perspectives in Therapy: Empowering Diverse Women* (2. útg.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

UM HÖFUNDINN

Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir er náms- og starfsráðgjafi hjá Mími-símenntun og er þátttakandi í verkefninu Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað. Hún er með MA-próf frá Háskóla Íslands í náms- og starfsráðgjöf og B.Ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands.

Netfang: raket@mimir.is

ABSTRACT

The aim of this qualitative research study was to examine the reasons why middle-aged women (aged 41-58) with only compulsory education or even less return to school after a long pause and to find out what obstacles are in their way. The study focused on women who were taking or had taken basic courses specially designed for adults with limited formal education (*Grunnmenntaskólinn*) offered by the various lifelong education centres. The aim of this programme is for the students to increase their knowledge of Icelandic, English, and mathematics, in addition to self-assertiveness training and creating a positive attitude towards studying. Research material was obtained by participant observation, interviews with seven women aged 41–58 and one study and career counsellor.

The findings of the study seem to suggest that middle-aged women with limited formal education experience pressure from the society to seek education, but they do not feel up to returning to school except to certain programmes. They feel that they do not have a chance of developing their career without more education and the gender roles are barriers in their career. They have little self-esteem and therefore need special encouragement to resume their studies. They consider the role of the study and career counsellor important, not only by supplying information on learning difficulties but also by offering support and encouragement both before and during their studies.

RITSTJÓRNIN

HVAÐ ÁTTU VIÐ?

Eins og í fyrri tölublaðum 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 næstu tölublaðum. Að þessu sinni höfum við valið að setja fram skilgreiningar á nokkrum hugtökum sem notuð eru í evrópsku færnivíðmiðunum (The European Qualifications 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:

Competence	Færni	Geta til að beita þekkingu, kunnáttu og verkfærni í venjubundnum og breytilegum aðstæðum. Með hugtakinu „færni“ er átt við birtingarmynd á færni einstaklings til að ljúka verki eða viðfangsefni á sjálfstæðan máta þannig að árangurinn eða afraksturinn samsvari þeim kröfum sem gerðar eru hverju sinni.
Skills	Verkfærni	Kunnátta og reynsla sem þarf til að framkvæma tiltekið verk eða starf. Að geta nýtt þekkingu sína á áhrifaríkan hátt til að leysa ákveðin verk af hendi t.d. um iðnaðarmenn að störfum.
Qualification	A. Færnivottorð B. Viðmiðunarfærni	A. Opinber staðfesting/skírteini á skilgreindum námslokum eða „áfanga“. Staðfestingin er formleg niðurstaða viðurkenningarferlis og felur í sér viðurkenningu á mikilvægi námsins á vinnumarkaði og við áframhaldandi nám. B. Viðmiðunarfærni einstaklingsins til að sinna ákveðnu starfi.

ANNA VILBORG EINARSDÓTTIR

FAGHÓPAR NVL OG ÍSLENSKIR FULLTRÚAR ÞEIRRA

Norrænt tengslanet um nám fullorðinna, NVL (s. Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande) er norrænn samstarfsvettvangur á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. Starfsemi NVL á Íslandi er vistuð hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) og njóta báðir aðilar áhrifa samlegðarinnar. NVL á Íslandi er nú að ljúka sínu fjórða starfsári.

NVL á Íslandi hefur valdið straumhvörfum í fullorðinsfræðslu á Íslandi því að þeim sem tekið hefur þátt í umræðunni um fullorðinsfræðslu á landinu hefur fjölgað verulega. Umræðuefni, sem ekki hefur þótt ástæða til að ræða fyrr, hafa verið tekin upp. Þar má nefna umræðu um lýðræði og menntun, færni í atvinnulífinu og gæði í fullorðinsfræðslu. NVL hefur þar að auki beint sjónum fullorðinsfræðsluaðila að raunfærnimati, fjarkennslu og kennslu kennaraefna. Þátttakendum í málstofum og ráðstefnum á vegum NVL og samstarfsaðila hefur fjölgað verulega og hafa þeir aldrei verið fleiri. Árið 2005 voru þátttakendur 106, árið 2006 voru þeir 223 og 329 þátttakendur sýndu viðburðum á vegum NVL áhuga árið 2007. Þátttakendur komu frá ólíkum stofnunum, stærsti hópurinn kom frá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum og stéttarfélögum. Í næststærsta hópnum voru fulltrúar frá fræðsluaðilum atvinnulífsins og formlegri fullorðinsfræðslu á Íslandi, þriðji stærsti hópurinn var þátttakendur frá háskólum og opinberum stofnunum.

NVL OG STARFSEMI FAGHÓPA NVL Á ÍSLANDI

Í NVL eru fulltrúar frá hverju norrænu landanna auk sjálfstjórnarríkjanna Þriggja, Grænlandi, Álandseyjum og Færeyjum. Fulltrúar NVL í hverju landi hafa umsjón með og bera ábyrgð á starfi eins eða fleiri faghópa og hvert þessara landa á sæti í einum eða fleiri faghópum.

Starfsemi faghópanna er afar fjölbreytt og spannar yfir svið eins og náms- og starfsráðgjöf, raunfærnimat, fullorðinsfræðslu í formlega skólakerfinu, eldra fólk í atvinnulífinu, fjarkennslu, atvinnulíf fyrir alla, lestrarráð, kennslufræði og rannsóknir og gæðamál í fullorðinsfræðslu. Fjöldi þeirra Íslendinga, sem á einn eða annan hátt, taka þátt í þessu norrænu samstarfi eða á vegum þess eru nú alls á þriðja tug.

Afar öflug og frjó starfsemi fer fram í faghópunum og hefur

starf þeirra lagt mikilvæg lóð á vogaraskálarnar í umræðu um fullorðinsfræðslu á Íslandi. Hér á eftir fer kynning á nýjstu verkefnum og útgáfu faghópanna og því sem hæst ber í starfsemi þeirra um þessar mundir.

KENNSLUFRÆÐI FULLORÐINNA

NVL-faghópurinn um kennslufræði fullorðinna var stofnaður í framhaldi af NVL-ráðstefnu um sama efni í Hässleholm í Svíþjóð í september 2006. Í hópnum sitja fulltrúar frá öllum norrænu löndunum af ólíkum vettvangi fullorðinsfræðslu og situr Sigrún Jóhannsdóttir, sérfræðingur FA, í faghópnum.

Hlutverk hópsins er að þróa samnorræn endurmenntunarnámskeið fyrir kennara, leiðbeinendur og forystufólk á breiðu sviði fullorðinsfræðslu. Námskeiðin eiga að stuðla að því að búa fyrrgreinda aðila undir að sinna breytingum í fræðslustarfi í takt við breytingar í lífsháttum og atvinnulífi. Verkefni faghópsins hefur hingað til falist í að finna hagnýt norræn dæmi um nýjungar í kennsluháttum eða skipulagi og setja saman tilraunanámskeið sem mætti síðan útfæra áfram að loknum tilraunum.

Vinnan hefur falist í því að heimsækja framsækna fræðslustofnanir og fræðslueldir fyrirtækja og útbúa lýsingar á því sem þar fer fram. Eftir heimsóknirnar var valið úr það efni sem hópnum fannst áhugaverðast og samræmdist best þeim markmiðum sem sett voru um vinnu hópsins.

Eftirfarandi þrjú tilraunanámskeið hafa nú verið sett saman:

1. Kennarinn sem þjálfari í sjálfstýrðum hópi, haldið undir stjórn Team Academi í Jyväskylä í Finnlandi.
2. Nánd og samskipti – trúflun og breytingar, haldið af Tietgen í Odense og Performers House í Silkeborg í Danmörku.
3. Um greiningu fræðsluþarfa, haldið af menntavísindasviði Háskóla Íslands.

Nánari upplýsingar um faghópinn kennslufræði fullorðinna



Anna Vilborg Einarsdóttir

og verkefni hans eru aðgengileg á síðunni <http://www.nordvux.net/page/581/vuxenpedagogik.htm>.

GÆÐI Í FULLORÐINSFRÆÐSLU

Gæði og gæðamál eru meðal þeirra málefna sem talin eru sérstaklega mikilvæg í stefnuskrá ráðherranefndarinnar fyrir árin 2008–2010 sem og í Menntaáætlun ESB (e. The Lifelong Learning Programme), sem Ísland er aðili að í gegnum EES-samninginn. Norræna ráðherranefndin hefur lagt sérstaka áherslu á fullorðinsfræðslu og að hún skili bæði einstaklingnum og samfélaginu sem mestu. Í tengslum við þetta hefur NVL á síðastliðnum árum unnið ötullega að eflingu gæða innan fullorðinsfræðslu og í því skyni var settur á laggirnar norrænn vinnuhópur um gæði. Sigríður Ágústsdóttir, þróunarstjóri Tækniskólans, hefur starfað með hópnum frá upphafi en fulltrúi Íslands í hópnum í dag er Guðfinna Harðardóttir frá FA.

Meginverkefni gæðahóps NVL árið 2008 fólst í að taka saman og gefa út skýrslu um gæðamál í fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum. Í kjölfar útgáfunnar var haldin ráðstefna um efnið í sænska smábænum Nynäshamn dagana 14. og 15. maí 2008. Þar komu saman um 85 gestir og fyrirlesarar frá öllum norrænu löndum, Norræna ráðherranefndinni og framkvæmdastjórn ESB. Á ráðstefnunni var rætt nokkuð vítt um gæði og gæðamál og skýrsla NVL-hópsins kynnt. Skýrslunni er ætlað að varpa ljósi á hvernig unnið er með gæðastjórnun og gæðamál og hvernig þróun gæðamála í fullorðinsfræðslu er háttað á Norðurlöndunum. Megininntak skýrslunnar mynda norræn greiningardæmi (e. cases) þar sem sagt er frá ýmsum verkefnum og aðferðum sem miða að því að auka gæði í fullorðinsfræðslu.

Upplýsingar um verkefni og skýrslu faghópsins um gæði í fullorðinsfræðslu bæði á Norðurlandamálunum og ensku má nálgast á <http://www.nordvux.net/page/578/kvalitetsnatverk.htm>.

Í hverju norrænu landanna starfar einnig bakhópur sérfræðinga sem hefur það hlutverk að styðja við starf norræna faghópsins og að leggja lóð á vogarskálarnar hvað varðar gæði í fullorðinsfræðslu í hverju landi. Íslenska bakhópin skipa þau Emil Björnsson, þekkingarneti Austurlands; Guð-

finna Harðardóttir, FA; Gylfi Einarsson, Iðunni – fræðslusetri; Kristín Njálisdóttir, Lands- og Sveitamennt og Sigríður Ágústsdóttir, Tækniskólanum áður Fjöltækniskóla Íslands, ásamt fulltrúa NVL á Íslandi.

Hópurinn lagði til og vann greiningardæmi í skýrslu norræna hópsins um gæði í fullorðinsfræðslu og setti saman skýrslu um stöðu gæðamála í fullorðinsfræðslu á Íslandi, Kvalitet í voksnes læring í Island. Skýrsluna má finna á vef NVL, www.nordvux.net.

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Hópur norrænna náms- og starfsráðgjafa tekur virkan þátt í faghópi NVL um náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna. Fulltrúar Íslands í faghópnum eru Fjöla María Lárusdóttir FA, Anna Sigurðardóttir, menntavísindasviði Háskóla Íslands, og Gunnlaug Hartmannsdóttir hjá embætti Tollstjóra.

Meginhlutverk hópsins er að skoða hvernig staðið er að náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna á Norðurlöndunum um leið og sjónarhorninu er beint að hugsanlegum leiðum og aðferðum sem efla náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna í atvinnulífinu.

Meginmarkmið faghópsins er að miðla reynslu í ráðgjöf fyrir fullorðna og að kortleggja hvernig staðið er að skipulagi og framkvæmd ráðgjafar í fullorðinsfræðslu í hverju norrænu landanna.

Annað markmið faghópsins er að skoða hvort og með hvaða hætti menntun náms- og starfsráðgjafa á Norðurlöndunum tekur mið af fullorðnum íbúum landanna og sértækum þörfum þeirra fyrir náms- og starfsráðgjöf. Gert er ráð fyrir að niðurstöður þessarar vinnu verði grunnur að framtíðarskipulagi á menntun náms- og starfsráðgjafa, hugsanlega fyrsta skref að norrænni meistaragráðu í náms- og starfsráðgjöf.

Meira um ráðgjafarnetið er á <http://www.nordvux.net/page/580/vagledning.htm>.

ÁHRIF OG ÁRANGUR NÁMS- OG STARFSRÁÐGJAFAR

Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, dósent í náms- og starfsráðgjöf á félagsvísindasviði HÍ, er fulltrúi Íslands í faghópi NVL um áhrif



Íslenskir þátttakendur á ráðstefnu um gæði í fullorðinsfræðslu í Nynäshamn dagana 14. og 15. maí 2008.

og árangur náms- og starfsráðgjafar fyrir fullorðna. Markmið faghópsins er að skoða opinbera stefnumörkun náms- og starfsráðgjafar fyrir fullorðna, þróun ráðgjafarinnar og gæði ásamt rannsóknum á fræðasviðinu.

Meginspurningarnar hafa snúist um að skoða áhrif og árangur ráðgjafarinnar frá sjónarhorni einstaklingsins og stjórnskipulegri uppbyggingu sviðsins í hverju norrænu landanna. Hverju hefur ráðgjöfin skilað, hvaða áhrif og árangur hefur verið mikilvægt að finna en ekki fundist?

Faghópurinn hefur kortlagt hvort, hvaða og hvers konar rannsóknir fyrirfinnast á fræðasviðinu ásamt því að skrá hvers konar áhrif og árangur ráðgjöf fyrir fullorðna hefur haft í för með sér og hvert umfang þeirra er. Markmið kortlagningarinnar er tvíþætt, annars vegar að aðstoða við þróun verkfæris sem nýtist í menntun náms- og starfsráðgjafa á Norðurlöndunum og hins vegar að þróa verkfæri sem nýtist sem viðmið í evrópsku umhverfi. Með þessu getur faghópur NVL haft áhrif á þróun áhrifaríkrar ráðgjafar í Evrópu og tekið þátt í að breyta stefnumótun í ráðgjöf í þá veru að hún feli í sér félags-, efnahags- og persónulega þætti.

Kortlagningin hefur einnig dregið nýjar spurningar fram í dagsljósið sem leitast verður við að svara í áframhaldandi starfi faghópsins. Nýlegar niðurstöður faghópsins nýtast í sams konar verkefnum á Norðurlöndunum og í gegnum European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN og CEDEFOP getur faghópurinn miðlað niðurstöðum sínum og tillögum á evrópskum grunni.

Meira um niðurstöðurnar og starfsemi hópsins og þátttakendur fást á heimasíðu NVL, <http://www.nordvux.net/page/593/effekteravvuxenvagledning.htm>.

RAUNFÆRNIMAT

Fjola María Lárusdóttir, sérfræðingur FA, og Heimir Jón Guðjónsson, kennslustjóri FB, sitja í faghópi NVL um raunfærnimat. Faghópurinn er ráðgefandi fyrir SVL (Styrgruppen for voksnes læring) og NVL um raunfærnimat.

Markmið faghópsins er að safna saman fyrirmyndardæmum frá Norðurlöndunum. Faghópurinn hefur nú þegar gert samanburðarrannsókn á því hvað verið er að meta hjá



DISTANS-hópurinn um fjarnám og upplýsingatækni. Frá vinstri: Torhild Slátto, Jyrki Käppi, Elisabeth Isaksen, Jørgen Grubbe, Hróbjartur Árnason og Anna Vilborg Einarsdóttir.

einstaklingum á Norðurlöndunum. Niðurstöður þeirrar rannsóknar eru í skýrslunni Validering i de nordiska länderna en hún byggist aðallega á þróunarverkefnum á framkvæmd raunfærnimats á Norðurlöndunum frá árinu 2006.

Upplýsingar um starf faghópsins og skýrslan sjálf eru aðgengileg bæði á ensku og sænsku á slóðinni <http://www.nordvux.net/page/573/validering.htm>.

Myndaður hefur verið sérfræðingahópur um raunfærnimat á Íslandi. Í honum eru Arnheiður Gígja Hermannsdóttir, Mími-símenntun; Björn Garðarsson, Fagráði verslunar og þjónustu; Auður Þórhallsdóttir, Samskipum; Heimir Guðjónsson, FB og Iðunn Kjartansdóttir, Iðunni – fræðslusetri. Stefnir er að hagnýtu kerfi um raunfærnimat árið 2009.

ELDRI BORGARAR Í ATVINNULÍFINU

Faghópurinn vinnur að málefnum eldri borgara í atvinnulífinu og beinir starfi sínu einkum til fræðsluaðila, skipuleggj-

enda fræðslumála og stjórnenda. Á Íslandi vinnur nefnd að gerð laga um málefni eldri borgara og hefur sú nefnd m.a. leitað ráða hjá Bernharði Guðmundssyni, fulltrúa Íslands í faghópi NVL.

Markmið faghópsins eru að hafa áhrif á viðhorf samfélagsins til eldri starfsmanna, taka þátt í að þróa eða kortleggja stefnu mannauðsverkefna með hliðsjón af óskum eldri borgara í atvinnulífinu. Hópurinn hefur hagsmuni eldri borgara að leiðarljósi og vill kynna þá fyrir þeim sem marka stefnuna ásamt því að kynna hvernig maður vinnur að auknum og bættum möguleikum eldri starfsmanna.

Faghópurinn kynnir hagsmunamál sín í bæklingi og meðlimir faghópsins eru sýnilegir og virkir á málþingum og ráðstefnum. Í skýrslu, sem unnin er af faghópnum og verður lögð fram á haustmánuðum, eru settar fram tillögur til þeirra aðila sem sinna og bera ábyrgð á málaflokknum. Í skýrslunni er lögð mikil áhersla á að fræðsla til eldri starfsmanna sé á þeirra forsendum þannig að þeir njóti sín á vinnustað um leið og reynsla þeirra og þekking er metin á vinnustaðnum og nýtist sem best samfélaginu til handa. Faghópurinn mun fylgja tillögnum eftir og er líklegt að skipan hans taki mið af því starfi.

Meira um verkefni faghópsins á <http://www.nordvux.net/page/570/aldreiarbetslivet.htm>.

FJARKENNSLA, FJARNÁM OG UPP- LÝSINGATÆKNI

Hróbjartur Árnason, lektor á menntavísindasviði HÍ, er fulltrúi Íslands í faghópi NVL um fjarkennslu, fjarnám og upplýsingatækni. Faghópurinn heldur úti heimasíðu á slóðinni <http://distans.wetpaint.com> sem er opin og aðgengilegur vettvangur fyrir verkefni, aðferðir og umræðu um fjarkennslu, fjarnám og upplýsingatækni allra áhugasamra.

Markmið faghópsins er að efla og auka notkun tæknilegra verkfæra og aðferða í fjarkennslu í fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum með því að miðla reynslu og bjóða þeim sem taka ákvarðanir og helstu sérfræðingum Norðurlandanna til samtals og samstarfs á málþingum á vegum faghópsins.

Árið 2007 hófst röð ráðstefna og málþinga í hverju nor-

rænu landanna á vegum faghópsins. Fyrsta ráðstefnan fjallaði um vinnustaðanám, önnur um uppeldis- og kennslufræðilega þætti fjarkennslu, þriðja um Web 2.0 verkfæri og notkun þeirra, fjórða um skipulag fjarkennslu og á þeirri fimmtu var horft til framtíðar varðandi fjarkennslu, fjarnám og upplýsingatækni. Næsta ráðstefna faghópsins verður á Íslandi þann 1. desember 2008. Þema málþingsins og heiti þess er Hvað getur upplýsingatækni gert fyrir æðri menntun?

- Hvernig getur upplýsingatækni stutt við nám og kennslu í æðri menntun?
- Hver er reynsla háskólanna og nemenda þeirra?
- Gagnlegar aðferðir kennslufræði fullorðinna
- Gildir
- Greiningardæmi (e. cases)

Upptökur af fyrri ráðstefnum fjarkennsluhópsins og meira um starfsemi hans er á slóðinni <http://www.nordvux.net/page/574/distansnatverk.htm>.

LESTRARRÁÐIÐ – KAN-VERKEFNIÐ

Guðmundur B. Kristmundsson, dósent við menntavísindasvið Háskóla Íslands, hefur starfað með hópi fólks á Norðurlöndum við að kortleggja kennslu í norrænum málum fyrir fólk með annað móðurmál en norrænt, oft nefnt KAN-verkefnið. Í því starfi hefur verið lögð sérstök áhersla á þá einstaklinga sem minnsta menntun hafa, eða 5–7 ára skólagöngu alls. Í hópnum er fólk sem er illa læst eða jafnvel ólæst á eigin tungumál. Nú eru um 18.000 manns í þessum hópi á Norðurlöndum í lestrarári. Þessi hópur hefur því miður ekki verið skilgreindur hér á landi. Alls sækja nú um 127.500 innflytjendur í öllum norrænu löndunum námskeið í tungu þess lands sem þeir búa í. Mikill munur er á framboði námskeiða fyrir innflytjendur í löndunum og sem dæmi má nefna að tímamagn hleypur á bilinu 150 til 3000 á einstakling og kennsluhættir eru með ýmsu móti. Það er ljóst að þjóðirnar geta lært talsvert hver af annarri, bæði hvað skipulag og kennsluhætti varðar. Nú eru uppi hugmyndir um að halda starfi KAN-hópsins áfram og leggja áherslu á að kanna og kynna leiðir sem hafa gefið góða raun; benda á skipan sem leiðir bæði til aukinnar færni í máli og aukinnar getu til að

samlagast öðru fólki í samfélaginu; kanna sveigjaleika í náminu sem gæti hentað sem allra flestum og skoða frekar en gert hefur verið hvernig námið hentar nemum, einkum þeim sem búa á fámennum svæðum. Verkefnið er afar áhugavert og getur vonandi orðið til þess að auka og bæta stöðu vinnandi fólks sem hefur annað mál en norrænt að móðurmáli, bæði í einkalífi og á vinnumarkaði.

Skýrsla KAN-hópsins kom út í lok síðasta árs og ber heitið Alfabetiseringsutbildning i Norden. Skýrsluna má finna á slóðinni <http://www.nordvux.net/page/575/alfaradet.htm> og þar má einnig lesa meira um starfsemi lestrarráðsins.

ATVINNULÍF FYRIR ALLA

Á vegum NVL starfar faghópur sem safnar saman upplýsingum, miðlar þeim og ræðir meðal fulltrúa þeirra hópa á Norðurlöndunum sem mæta hindrunum í atvinnulífi. Sjónum er sérstaklega beint að innflytjendum og þeim sem eru þroska- og/eða hreyfihamlaðir.

Markmið hópsins er að kortleggja hvaða þekkingar er þörf í samfélaginu, á vinnustöðunum og hjá einstaklingunum svo að þeir geti upplifað sig sem virka og mikilvæga þátttakendur í atvinnulífinu.

Á árinu 2008 stóðu fulltrúar faghópsins fyrir málþingum í hverju norrænu landanna. Á Íslandi var málstofan haldin þann 28. maí 2008. Á ráðstefnunni fjallaði fólk með þroskahömlun um atvinnumál, skólamál og frístundir með hlidsjón af eftirtöldum spurningum:

1. Hvernig getur norræna velferðakerfið lagt sitt af mörkum til að nýta kosti og styrk allra þjóðfélagsþegna?
2. Hvernig má draga úr fyrirframgefnum viðhorfum og fordomum hjá fjölmiðlum, stofnunum og starfsfólki, gagnvart einstaklingum með þroskahömlun?
3. Hvernig má auka fræðslu, rannsóknir og þróunarvinnu þannig að það verði sameiginleg reynsla og kunnátta allra?
4. Hvernig má auka möguleika og val einstaklinga með þroskahömlun til vinnu og menntunar?
5. Hvað er atvinnumarkaður og hvað er fullgild þátttaka í atvinnulífinu?



Þátttakendur á námskeiði um kennslufræði fullorðinna í Finnlandi 2008.

Þór Ingi Danielsson er fulltrúi Íslands í faghópnum. Frekari upplýsingar um starfsemi hópsins er á <http://www.nordvux.net/page/610/læringpaarbeidsplassenhindringer.htm>.

FRÆÐSLA FYRIR FANGA

Fulltrúar faghópsins um fræðslu fanga koma úr fangelsismálastofnunum á Norðurlöndunum og þeim fræðslustofnunum sem sinna fræðslumálum fanga. Erlendur Baldursson Fangelsismálastofnun og Ingis Ingason, kennslustjóri á Litla-Hrauni, eru fulltrúar í faghópnum.

Markmið faghópsins er að miðla reynslu, hafa frumkvæði að og blása lífi í norræn þróunarverkefni í fræðslumálum fanga ásamt því að gefa kennurum og öðrum fræðsluaðilum, sem hafa afskipti af fræðslumálum fanga, tækifæri til að hittast og deila reynslu landanna. Faghópurinn hefur staðið fyrir ráðstefnum og málstofum sem hafa verið afar vel sóttar. Þátttakendur hafa komið úr ýmsum áttum, þar hafa verið fangar, nemendur, fulltrúar frjálsra félagasamtaka, háskóla-fólk, kennarar, starfsfólk fangelsa og fulltrúar fangelsismála. Mikil og góð umræða hefur átt sér stað um bætt skipulag

á menntunarmálum fanga, notkun upplýsingatækni til fjar-kennslu ásamt náms- og starfsráðgjöf þeim til handa meðan á afplánun stendur.

Faghópurinn vinnur að samnorrænu verkefni, stórrannsókn um menntun fanga á Norðurlöndunum. Kortlagning á stöðunni í hverju norrænu landanna hefur farið fram og skýrsla um menntun fanga er væntanleg innan tíðar og verður hún þýdd á ensku.

Meira um starfsemi þess er á slóðinni <http://www.nordvux.net/page/373/page.htm>.

FORMLEG FULLORÐINSFRÆÐSLA

Helen Williamsdóttir Gray, forstöðumaður Starfsmennta-deildar hjá Iðunni – fræðslusetri, er fulltrúi Íslands í faghópnum um formlega fullorðinsfræðslu.

Markmið faghópsins eru fjölbætt. Meginhlutverk hans er að miðla upplýsingum um formlega fullorðinsfræðslu milli norrænu landanna með því að safna saman reynslusögum hjá fagfólki á ólíkum sviðum fullorðinsfræðslu, bera saman framkvæmd fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum, kynna fyrir myndarverkefni og hvetja til umræðu um málaflokkinn sem um leið veitir nýja sýn og skapar ný úrræði. Faghópnum er einnig ætlað að benda á möguleg þróunarverkefni í löndunum, skapa umræðuvettvang með ráðstefnum og málþingum auk þess að koma með tillögum að rannsóknum.

Á árinu 2008 fékk faghópurinn Nordplus-styrk til að vinna að verkefni sem hefur það markmið að reyna að lýsa því hvernig fullorðnir námsmenn upplifa og skilja hugtakið gæði í fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum. Einnig er hafinn undirbúningur að norrænni ráðstefnu um fræðslu fullorðinna sem verður haldin í september 2009 í Reykjavík.

Faghópurinn hefur kortlagt og stillt upp möguleikum fullorðinna til starfsmenntunar og gaf út skýrslu um verkefnið Möguleikar fullorðinna til starfsmenntunar á Norðurlöndunum (Möjligheter för vuxna att få yrkesutbildning i de nordiska länderna – en översikt).

Skýrslan er á <http://www.nordvux.net/page/102/vuxnaslarandeinordenoversikt.htm> og nánari upplýsingar um faghópinn á <http://www.nordvux.net/page/577/formellvux-enutbildning.htm>.

RANNSÓKNIR Í FULLORÐINSFRÆÐSLU

Athyglisverðar rannsóknir á fullorðinsfræðslu og atvinnulífínu standa víða yfir á Norðurlöndunum. Þótt rannsakendur á Norðurlöndunum tengist bæði persónulega og í gegnum rannsóknastofnanir er aukin þörf á miðlun upplýsinga milli rannsóknasviða, milli rannsakennda og milli framkvæmdaaðila. Þörf er á miðlun upplýsinga um norrænar rannsóknir sem eru í gangi, nýjar niðurstöður þeirra, fræðigreinar og ráðstefnur sem geta eftt faglega þekkingu, aukið dreifingu og nýtingu rannsóknarniðurstaðna og um leið stutt við norræn einkenni, birtingarmynd og sjálfsmynd fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum.

Fulltrúi Íslands í rannsóknanetinu er Jón Torfi Jónasson, forseti menntavísindasviðs Háskóla Íslands.

Á síðunni <http://www.nordvux.net/page/518/forskningsnatverk.htm> eru frekari upplýsingar um rannsóknarnetið og greinar um rannsóknir í fullorðinsfræðslu.

AÐ LOKUM

Eitt mikilvægasta verkefni NVL er að miðla upplýsingum um verkefni og fyrirmyndardæmi um fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum.

Á heimasíðu NVL, www.nordvux.net, eru upplýsingar um starfsemi NVL á Norðurlöndunum sem um leið gefa gott yfirlit yfir stöðu fullorðinsfræðslu.

Veftímaritið DialogWeb kemur út átta sinnum á ári og hefur að geyma viðtöl og nýjustu upplýsingar um starfsemi NVL. Einu sinni á ári kemur safn greina og viðtala út á pappír. Áskrifendur að rafrænu Fréttabréfi NVL fá í hverjum mánuði glóðvolgar fréttir af menntamálum hvers norrænu landanna, einkum fréttir af fullorðinsfræðslu og tengdum málaflokkum.

Nýir áskrifendur geta skráð sig á <http://www.nordvux.net> eða hjá fulltrúa NVL á Íslandi.

Arnþrúður Ösp Karlsdóttir hóf störf hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og tók við hlutverki fulltrúa Íslands í NVL þann 1. október 2008 er Anna Vilborg Einarsdóttir lét af störfum hjá FA.

UM HÖFUNDINN

Anna Vilborg Einarsdóttir starfaði sem fulltrúi NVL á Íslandi og sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins sl. ár. Auk starfsins fyrir NVL sinnti Anna Vilborg námsskrágerð og vann kynningarefni tengt námsskrám FA. Anna Vilborg lauk B.Ed.-prófi frá Kennaraháskóla Íslands, BA-prófi í dönsku og ferðamálafræði frá HÍ og M.Sc.-prófi í ferðamálafræði frá HÍ. Anna Vilborg hefur lengst af starfað við kennslu í grunn- og framhaldsskólum og kennt nemendum á öllum skólastigum, frá leikskólaaldri til fullorðinsára. Hún var fagstjóri Leiðsöguskóla Íslands í sex ár en starfar nú sem skólastjóri Endurmenntunarskóla, Tækniskólans.

ABSTRACT

NVL (Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande) is a Nordic adult education network under the auspices of the Nordic Council of Ministers. FA hosts the activities of the NVL in Iceland and both parties benefit from the synergistic effect. The NVL in Iceland is now completing its fourth year.

All things considered, the launching of NVL in Iceland was a turning point in adult education for Icelanders. Subjects which had not been considered relevant have been taken up for discussion, for example democracy and education, competences in the labour market, and quality in adult education. In addition NVL has drawn the attention of adult education institutions to accreditation of prior learning, distance learning, and teachers' education. The number of those participating in the discussion of adult education has increased considerably; furthermore, participants in seminars and conferences under the auspices of NVL and its collaborators have never been as many as now. In 2005 they were 106, in 2006 they were 223, and in 2007 those who showed interest in the NVL agenda were 329. The participants came from different institutions, the largest number coming from educational and lifelong learning centres, and the trade unions. The second largest group was from the educational bodies of the labour market and the formal adult education in Iceland; the third group was from the universities and official institutions.

FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR

RAUNFÆRNIMAT – HVER ER STAÐAN Í DAG?

Þróun raunfærnimats hér á landi hefur verið hröð síðastliðin fjögur ár og erum við nú á svipuðum slóðum og nágrannalönd okkar. Hér verður farið stuttlega yfir þróunina, stöðuna í dag og þann lærdóm sem við höfum dregið af ferlinu. Raunfærnimat er staðfesting og mat á raunfærni einstaklings án tillits til þess hvernig eða hvar færinnar hefur verið aflað. Í þjónustusamningi við menntamálaráðuneytið er FA falið það hlutverk að þróa raunfærnimat hér á landi í samstarfi við hagsmunaaðila.



Fjóla María Lárusdóttir

Frá árinu 2004 hefur FA unnið að uppbyggingu ferlis og leiða í raunfærnimati. Í upphafi var lögð áhersla á að afla upplýsinga frá öðrum þjóðum sem sinnt höfðu raunfærnimati og unnið tilraunaverkefni í því skyni að læra af reynslu þeirra og þróa hentugt ferli og leiðir fyrir íslenskar aðstæður.

Þessi reynsla gaf af sér það raunfærnimatsferli sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur kynnt víða í verkefnum sem og í bæklingnum *Raunfærni – Raunfærnimat* sem nálgast má hjá FA og á www.frae.is. Við gerð ferlisins voru hafðar til hliðsjónar evrópskar leiðbeiningar um mat á raunfærni sem Evrópusambandið hefur þróað í því skyni að efla gæði raunfærnimats í Evrópulöndunum. Þar er m.a. lögð áhersla á að í raunfærnimatsverkefnum séu hafðir í huga þættir eins og tilgangur matsins, réttur einstaklingsins, ábyrgð stofnana og hagsmunaaðila, trúnaður og traust, hlutleysi og lögmæti og trúverðugleiki niðurstaðna.

Tillögur voru lagðar inn til menntamálaráðuneytisins á vordögum 2007 um tilhögun raunfærnimats á Íslandi. Starfsþópur, skipaður fulltrúum menntamálaráðuneytisins og FA, vinnur að því að þróa tillögurnar áfram. Áhersla er lögð á að boðið verði upp á raunfærnimat hjá framhaldsskólunum og fullorðinsfræðsluaðilum um land allt. Menntamálaráðuneytið mun vinna reglur um raunfærnimat þar sem fram kemur hvernig haga skuli skipulagi, fjármögnun, útfærslu, meðhöndlun niðurstaðna og þeim réttindum sem matið veitir. Reglur þessar munu hafa þann tilgang að ýta undir

samræmi og festa þannig gæði ferlisins í sessi. Menntamálaráðuneytið hefur falið FA það hlutverk að gera þjálfunarefni fyrir matsaðila í raunfærnimati og halda námskeið til þróunar á því. Þjálfun matsaðila (fagaðila, náms- og starfsráðgjafa og verkefnisstjóra) ýtir undir samræmi aðferða og gæði raunfærnimats.

FRAMKVÆMDARAÐILAR

Frá árinu 2007 hafa Iðan – fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins unnið ötullega að tilraunaverkefnum innan sinna faggreina sem byggjast á ofangreindu raunfærnimatsferli í gegnum samninga við FA. Hjá þeim er raunfærnimatið í hópum, í ákveðnum fögum og reynt að styðja þátttakendur áfram í nám í kjölfar raunfærnimats. Þar hefur skipt sköpum að framhaldsskólar, og aðrir fræðsluaðilar, hafa getað boðið upp á sveigjanlegt nám með áherslu á kennslufræði fullorðinna sem tekur tillit til fjölbreyttrar reynslu og færni þátttakenda. Iðan – fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins eru fræðslumiðstöðvar iðngreina á landsvísi og því mikilvægur hagsmunaaðili í þeim raunfærnimatsverkefnum sem framkvæmd eru í löggiltum iðngreinum um land allt. Iðan – fræðslusetur hefur nú þegar unnið verkefni í samstarfi við Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar. Fleiri raunfærnimatsverkefni sem byggjast á samstarfi við ofangreinda aðila eru í bígerð á landsbyggðinni.

Mímir-símenntun hefur einnig haft umsjón með þremur tilraunaverkefnum í raunfærnimati (Bættu um betur – Vélvirkjun, Bættu um betur – bifvélavirkjun og Leikskólabró) og unnið raunfærnimatsverkefni í samstarfi við Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja (SSF), FA og bankageirann. Það verkefni byggist á Leonardo da Vinci-verkefninu Value of Work (VOW, sjá www.valueofwork.org) sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins stýrði á árunum 2005–2007. Í því verkefni er áherslan á raunfærnimat í atvinnulífinu þar sem þjónustulltrúar bankanna hafa verið metnir út frá viðmiðum sem útbúin hafa verið í samevrópsku samhengi og í samstarfi við bankana.

Hlutverk FA í samstarfi við ofangreinda aðila hefur verið mótun aðferðafræði, ráðgjöf í raunfærnimatsverkefnum og þjálfun matsaðila (fagaðila og náms- og starfsráðgjafa).

VANDLEGUR UNDIRBÚNINGUR MIKILVÆGUR

Reynslan hefur sýnt að vandlegur undirbúningur skiptir sköpum þegar kemur að framkvæmd raunfærnimats. Sá undirbúningur þarf að byggjast á samstarfi þeirra hagsmunaaðila sem standa að baki faggreininni. Mikilvægt er að stýrihópur sé myndaður í upphafi verkefnis til að marka stefnuna og draga fram svör við ákveðnum spurningum í því skyni að tryggja gæði ferlisins. Sem dæmi um spurningar má nefna:

Samanstendur stýrihópurinn af öllum viðeigandi hagsmunaaðilum sem tengjast faginu?

Þegar ákveðið hefur verið í hvaða fagi eigi að meta (til styttingar á námi á framhaldsskólastigi) er mikilvægt að allir viðeigandi hagsmunaaðilar séu hafðir með í ráðum við undirbúning þess, þ. á m. fulltrúar atvinnulífs og skóla. Þeirra þátttaka og samþykki styður við gildi niðurstaðna raunfærnimats fyrir þá sem verða metnir.

Hefur settur verkefnisstjóri fengið þjálfun í raunfærnimati og reynslu af því að vinna sem fagaðili eða ráðgjafi í raunfærnimatsverkefnum?

Skipa þarf verkefnisstjóra sem hefur umsjón með framkvæmd verkefnisins strax frá upphafi þess. Verkefnisstjóri þarf að þekkja vel til þess ferlis sem framkvæma á. Oft og tíðum er hann fagaðili eða náms- og starfsráðgjafi sem sinnt hefur raunfærnimati út frá öðru hvoru hlutverkinu. Ef viðkomandi býr ekki yfir þessari reynslu er nauðsynlegt að hann fá þjálfun í raunfærnimati. Hægt er að sækja hana hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Hefur aðferðafræði raunfærnimats verið kynnt í stýrihópi?

Stýrihópurinn þarf að kynna sér aðferðafræði raunfærnimats til þess að tryggja sé að allir hagsmunaaðilar hafi skilning á og séu samþykkir ferlinu.

Hefur stýrihópur kynnt sér evrópskar leiðbeiningar um mat á raunfærni?

Evrópskar leiðbeiningar um mat á raunfærni hafa verið próaðar hjá Evrópusambandinu (European Guidelines on Validation of Non-formal and Informal Learning). Í þeim eru lögð



BUB
Bættu um betur





Hófst þú nám í bifvélavirkjun, bílamálun eða bifreiðasmíði en laukst því ekki?

Ertu starfandi í þessum greinum eða greinum tengdum þeim?

Hefur þú áhuga á að ljúka því námi sem þú hófst?

Bættu um betur - bílgreinar er tilraunaverkefni sem miðar að því að meta færni sem viðkomandi býr yfir inn í skólakerfið, óháð því hvernig hennar hefur verið aflað. Markmiðið er að þátttakendur í verkefninu ljúki sveinsprófi.

Áhugasömum er bent á að hafa samband við lðuna-fræðslusetur í síma **590-6400** (lðunn eða Ragnar) og fá frekari upplýsingar um verkefnið. Þar er einnig hægt að skrá sig á kynningarfund.

Nánari upplýsingar er að finna á idan.is og mimir.is



STARFSMENNTARÁÐ



BHS
BÓKMENNT
HANDMENNT
SÍDMENNT



FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS



MÍMIR
símenntun



IDAN
fræðslusetur

© 2008 BUB

fram gæðaviðmið fyrir raunfærnimatsverkefni sem vert er að hafa í huga við skipulagningu, kynningu og framkvæmd á raunfærnimati.

Er meginmarkmið verkefnisins ljóst?

Skilgreina þarf strax í upphafi hvert meginmarkmið með raunfærnimatinu er. Er það ætlað til að draga fram færni úr atvinnulífinu eða til styttingar á námi – þá hvaða námi? Er hægt að bjóða upp á nám í kjölfar matsins?

Hefur markhópur verkefnisins verið skilgreindur?

Rannsaka þarf markhóp verkefnisins, hvar hann er að finna, hver fjöldi einstaklinga er sem gætu nýtt sér raunfærnimat. Jafnframt þarf að skilgreina inntökuskilyrði í verkefnið – m.a. aldur og starfsreynslu í faginu.

Er ákveðið á móti hvaða viðmiðum skuli metið?

Draga þarf fram þau viðmið sem meta á út frá. Þegar um er að ræða raunfærnimat til styttingar á námi er metið út frá viðmiðum í námsskrá. Þau viðmið þarf þó að vinna yfir í svokallaðan gátlista þannig að þau séu mælanleg og skýr. FA heldur utan um þá gátlista sem unnir hafa verið af fagaðilum í raunfærni-verkefnum. Ef slíkur listi hefur ekki verið unninn í þeirri grein, sem um er að ræða, þarf að skipuleggja þá vinnu í samráði við hagsmunaaðila og FA. Stýrihópurinn þarf m.a. að koma sér saman um það hvaða fagaðili/fagaðilar innan greinarinnar eigi að vinna gátlistana.

Er ákveðið hverjir eiga að sinna hlutverki fagaðila?

Fagaðilar í raunfærnimatsverkefni eru sérfræðingar á viðkomandi fagsviði. Þeir sjá um að raunfærnimata þátttakendur. Stýrihópurinn þarf að fá til liðs við sig fagaðila til að sinna raunfærnimatinu áður en verkefnið hefst og sjá til þess að þeir fá viðeigandi þjálfun í raunfærnimati hafi þeir hana ekki.

Er ákveðið hverjir eiga að sinna ráðgjöf við færnisráningu sem og almennri náms- og starfsráðgjöf fyrir þátttakendur?

Náms- og starfsráðgjöf er afar mikilvægur þáttur í raunfærnimatsferlinu. Í gegnum hana fá þátttakendur handleiðslu við að draga fram færni sína og færa hana í orð. Ráðgjöfin veitir þeim einnig stuðning og hvatningu í gegnum ferlið og inn í áframhaldandi nám að loknu raunfærnimati. Stýrihópurinn

þarf að sjá til þess að náms- og starfsráðgjafi sé fenginn í verkeið áður en það hefst.

Hafa matsaðilar í verkefninu fengið þjálfun í raunfærnimati?

Stýrihópurinn þarf að sjá til þess að fagaðilar og náms- og starfsráðgjafar í verkefninu fái viðeigandi þjálfun í raunfærnimati. Það tryggir samræmi í aðferðafræði og ýtir undir gæði niðurstaðna. FA hefur haft umsjón með þjálfun í raunfærnimati.

Liggur tímarammi verkefnis fyrir?

Verkefnisstjóri útbyr tímaramma í samráði við stýrihóp þar sem fram kemur skipulag þess í tímaröð:

- Þjálfun matsaðila
- Auglýsing verkefnis
- Kynningarfundur
- Skimunarviðtöl
- Færnisráning
- Greiningarsamtöl
- Staðfestingarferli
- Mat og viðurkenning á raunfærni
- Eftirfylgni/nám

Er búið að skilgreina leiðir til að ná saman þátttakendahópi?

Stýrihópurinn og verkefnisstjóri þurfa að finna leiðir til að ná til markhópsins með auglýsingum um raunfærnimatsverkefnið og ná inn þátttakendum í gegnum öfluga upplýsingagjöf. Í tilraunaverkefnum hafa verið útbúnar auglýsingar sem birtar hafa verið í dagblöðum og kynningarbæklingar og plaköt til dreifingar í fyrirtækjum. (birta skannaða mynd af gögnum)

Er ákveðið hvernig skrá á niðurstöður raunfærnimats fyrir hvern þátttakanda?

Stýrihópurinn þarf að ákveða áður en raunfærnimatsferlið hefst hvernig niðurstöður þess verða skráðar í lok raunfærnimats. Í flestum tilraunaverkefnum hafa fræðsluaðilar (framhaldsskólar) séð um að skrá niðurstöður inn í sitt skráningarferfi þannig að niðurstöður séu jafngildar því að hafa tekið áfanga í skólanum.

Hafa viðeigandi námsleiðir verið skilgreindar fyrir þátttakendur að loknu raunfærnimati?

Stýrihópurinn þarf að skilgreina og jafnvel hanna (í samráði við fræðsluaðila) námsleiðir fyrir þátttakendur í kjölfar raunfærnimats. Endamarkmiðið með raunfærnimati er að finna hentugar leiðir til að þátttakendur ljúki námi í viðkomandi fagi.

Reynslan af tilraunaverkefnum í raunfærnimati er almennt mjög góð. Það hefur reynst vera mikill hvati til náms, sannkallað annað tækifæri til náms fyrir þá sem hafa flosnað upp úr námi vegna ýmissa hindrana. *Það skiptir verulegu máli að þeir sem sinna raunfærnimati hafi jákvæða sýn á þann grunn sem raunfærnimat byggist á, að nám sem fer fram utan hins formlega skólakerfis geti leitt til jafngildrar færni og nám innan þess.* Þá hefur sýnt sig að öflug náms- og starfsráðgjöf meðan á ferlinu stendur og í kjölfar þess, þar sem boðið er upp á stuðning og hvatningu til áframhaldandi náms, skiptir sköpum fyrir þá einstaklinga sem taka þátt í raunfærnimati. Raunfærnimatið er í mikilli þróun og eftirspurnin orðin töluverð um land allt. Framhaldið veltur á þróun kerfis sem býður upp á viðeigandi fjármögnun og öflugt utanumhald þar sem gæðin eru í fyrirrúmi. Þróun slíks kerfis tekur tíma og þá er gott að hafa í huga að góðir hlutir gerast hægt.

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

Validation of competences has developed rapidly in Iceland for the past four years, and the standards here are now similar to those set by the neighbouring countries. Following is a summary of this development, the status today, and what conclusions can be drawn from the process. Validation of competences is an evaluation and an assessment of the real competences of an individual, regardless of how or where these competences were acquired. The Ministry of Education signed an agreement with the *Education and Training Service Centre (FA)* where FA takes on to develop a frame of validation of competences in co-operation with interested parties.

ANNA LÓA ÓLAFSDÓTTIR

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF Á VINNUSTAÐ

Það var vorið 2006 sem Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins undirrituðu samning um náms- og starfsráðgjöf á vinnustað. Markmiðið með ráðgjöfinni er að veita fólki á vinnumarkaði með litla formlega menntun, innflytjendum og öðrum hópum tækifæri til að kynna sér hvaða leiðir eru færar til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði og fá upplýsingar um styrki og þær námsleiðir sem eru í boði. Með því að bjóða upp á ráðgjöf á vinnustað er verið að hvetja fólk til að vera virkt í eigin símenntun og starfsþróun.



Anna Lóa Ólafsdóttir

Það má segja að verkefnið hafi komið á góðum tíma fyrir Suðurnesjamenn. Með brotthvarfi varnarliðsins af Miðnesheiði komu upp aðstæður sem kröfðust tafarlausa aðgerða. Fjöldi einstaklinga stóð uppi atvinnulaus, óviss um hvað framtíðin bæri í skauti sér. Margir starfsmenn varnarliðsins höfðu litla formlega menntun en höfðu engu að síður fengið að sækja ýmis námskeið í tengslum við störf sín. Ráðgjöfin fólst því oft í að greina áhugasvið og hæfni þessara einstaklinga og í framhaldi af því að

skoða hvernig mætti nýta þá þætti á íslenskum vinnumarkaði. Þá voru margir sem þurftu aðstoð við að takast á við þær hindranir sem þeim fannst þeir standa frammi fyrir og tengdust m.a. menntun, aldri, lélegu sjálfsmati, lesblindu, lækkun launa, búsetu, atvinnuframboði á svæðinu o.fl. Margir nýttu sér ráðgjöfina og í heild var fólk ánæggt með að fá tækifæri til að hitta náms- og starfsráðgjafa á þessum tímamótum.

FRAMKVÆMDIN

Frá vordögum 2006 hefur ráðgjöfin verið í stöðugri þróun og hafa mörg stærri fyrirtæki á Suðurnesjum verið heimsótt þar sem þjónustan hefur verið kynnt og starfsfólk hvatt til að nýta sér hana. Sú leið var valin að einbeita kröftunum að ákveðnum starfsstéttum á vissum tímabilum. Þannig voru allir leikskólar heimsóttir, verslanir á svæðinu, bensinstöðvar, flugstöðin og friðhöfnin. Að loknum kynningum á þjónustunni er einstaklingum boðin ráðgjöf, annars vegar innan veggja fyrirtækjanna og hins vegar í húsnæði Miðstöðvarinnar. Aðstæður fyrir ráðgjöf á vinnustöðum eru misjafnar en matsalir, kaffistofur og önnur

rými eru nýtt þar sem því verður við komið. Fólk kann vel að meta þegar ráðgjöfin fer fram á vinnustaðnum og viðhorf og hvatning yfirmanna skiptir þar gríðarlega miklu máli. Því hefur verið lögð áhersla á að kynna ráðgjöfina vel fyrir yfirmönnum og kosti þess að bjóða upp á hana innan fyrirtækisins. Kjörastæður skapast þegar yfirmenn fyrirtækja átta sig á því að ráðgjöfin gagnast bæði starfsmönnum og fyrirtækinu þar sem hluti af markmiðum er að byggja upp þekkingu og ýta undir starfsánægju. Starfsfólk, sem er tilbúið að læra nýja hluti, eru eftirsóttir starfskraftar og samkeppnisforskot fyrirtækja byggist ekki síst á sveigjanleika starfsfólksins. Það þarf því að kynna verkefnið vel fyrir yfirmönnum og leggja áherslu á að markmiðið er ekki að mennta fólk út úr fyrirtækjunum heldur getur ráðgjöfin einmitt nýst þeim starfsmönnum sem sækja eftir ákveðinni starfsþróun á núverandi vinnustað og vilja skoða þær leiðir sem eru í boði með hlutlausum aðila. Þá hefur reynslan sýnt að viðhorf yfirmanna gagnvart menntun almennt skiptir miklu máli og þeir sem eru jákvæðir og hvetjandi þegar kemur að þessum þætti hafa góð áhrif á starfsmenn sína sem svo aftur eykur líkur á því að þeir nýti sér þessa þjónustu. Þessu til stuðnings má nefna að það getur skipt sköpum hvernig yfirmaður kynnir náms- og starfsráðgjafa og verkefnið fyrir starfsmönnum sínum. Þar er það látbragð yfirmannsins sem segir starfsfólkinu í raun hvort þetta sé eitthvað áhugavert og þess virði að veita athygli eða hvort hann sé í raun að kynna þetta af illri nauðsyn. Þá skiptir líka máli viðhorf starfsmanna með langan starfsaldur og þeir yngri og óreyndari virðast bíða eftir því hvernig hinir eldri og reyndari bregðast við á kynningum. Því getur verið mikilvægt fyrir ráðgjafa að kynna verkefnið fyrir öðrum en yfirmanni og þar kemur t.d. trúnaðarmaður vel til greina. Ef áhugi þessara einstaklinga er til staðar smitast það auðveldlega yfir til annarra. Þessi nálgun í náms- og starfsráðgjöf er ný hér á landi, þ.e. að standa upp frá skrifborðunum og færa ráðgjöfina til notenda

í samvinnu við fyrirtækin. Þetta krefst ákveðins sveigjanleika af hálfu ráðgjafans sem metur aðstæður eins og þær koma fyrir hverju sinni. Það hefur gefist vel að vera með kynningar á kaffistofum fyrirtækja og vera með þær á léttari nótunum. Mikilvægt er að nálgast fólk þar sem það er statt hverju sinni og taka með í reikninginn að fólk hefur oft ákveðnar efasemdir þegar verið er að bjóða því eitthvað. Hver kynning er einstök og fer mikið eftir hópnum hverju sinni. Ráðgjafi þarf að gefa sér tíma með hópnum að lokinni kynningu því að fólk bíður oft færís þegar fækkar í salnum og nálgast þá ráðgjafann. Þá verður ráðgjafi að vera meðvitaður um að skilja alltaf eftir upplýsingar um hvar sé hægt að panta tíma því að það má gera ráð fyrir að það séu ekki allir tilbúnir til vekja á sér athygli innan um samstarfsfélaga og biðja um ráðgjöf.

TENGLS VIÐ ÖNNUR VERKEFNI

Það hefur gefist vel að tengja náms- og starfsráðgjöf öðrum og ólíkum verkefnum. Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum hefur leitt átak undanfarin ár í samvinnu við stéttarfélög á svæðinu þar sem einstaklingar, sem telja sig eiga við lestrarerfiðleika að stríða, geta fengið greiningu og ráðgjöf í framhaldi af því. Á kynningum hefur náms- og starfsráðgjafi bent sérstaklega á greiningar og námskeið sem eru í boði fyrir einstaklinga með lestrarerfiðleika og fólk beðið um að koma þessum upplýsingum áleiðis til þeirra sem það telur að hafi not fyrir þær. Aukin umræða hin síðari ár um lesblindu og lestraröðugleika hefur gert það að verkum að fólk er frekar tilbúið til að viðurkenna þennan vanda og leita eftir ráðgjöf varðandi úrlausnir. Þessir einstaklingar hafa mikið rætt um neikvæða og erfiða skólagöngu og hversu erfitt sé að koma sér af stað aftur. Þar sé yfirleitt stærsta hindrunin lélegt sjálfsmat og óttinn við að mistakast einu sinni enn. Að koma til ráðgjafa og opinbera erfiðleika sína er oft og tíðum stórt og mikilvægt skref. Misjafnt er hvað það leiðir af sér en þeir sem eru ekki með greiningu á vandanum byrja á því að fá hana hjá sérfræðingi en þeir sem eru með hana fyrir þurfa oft á hvatningu að halda til að takast á við þær breytingar sem þeir sækjast eftir. Sólskinssögurnar varðandi þetta eru orðnar margar og vonandi á aukin ráðgjöf, stuðningur og opnari umræða eftir að fjölga þeim svo um munar.

ÞRÓUNIN

Sú breyting, sem hefur orðið á ráðgjöfinni frá því hún byrjaði á vordögum 2006, felst aðallega í því að notendum, sem koma að eigin frumkvæði til símenntunarmiðstöðvarinnar, hefur fjölgað mikið. Um er að ræða einstaklinga sem hafa frétt af þessari ráðgjöf í gegnum aðra eða hafa heyrt af henni hjá einhverjum sem hefur verið á kynningu. Þá hefur samvinna við aðrar stofnanir á svæðinu, sem benda fólki á þessa þjónustu, skilað sér í fjölgun notenda. Um er að ræða menntastofnanir, svæðisvinnumiðlun og félagsmálafirvöld svo að dæmi séu tekin. Þá hefur einstaklingum, sem koma oftast en einu sinni til ráðgjafa, fjölgað á liðnu ári. Það verður að teljast jákvæð þróun þar sem ráðgjafa tekst að kveikja áhuga í fyrsta viðtali og notandi ákveður að fylgja því eftir með því að koma aftur.

Besta auglýsing fyrir verkefnið eru ánægðir notendur sem fjölga jafnt og þétt án þess að það komi niður á gæðum þjónustunnar. Eitt af markmiðum verkefnisins í byrjun var að menntaðir náms- og starfsráðgjafar sinni því og nú tveimur árum síðar hefur þeim markmiðum verið náð að mestu leyti. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og ráðgjafar vinna í sameiningu að því að þróa gæðaviðmið sem stuðla að betri og skilvirkari þjónustu og er það styrkur fyrir alla hagsmunaaðila.

LOKAORÐ

Þrátt fyrir að margt hafi áunnist hér á Suðurnesjum varðandi náms- og starfsráðgjöf og verkefnið hafi vaxið og dafnað jafnt og þétt, eru enn ákveðnir þættir sem þarf að skoða betur. Það þarf átak til að hvetja karlmenn til að nýta sér ráðgjöfina þar sem konur eru enn í miklum meirihluta þeirra sem koma í ráðgjöf. Það þarf að huga betur að innflytjendum sem þarfnast ráðgjafar en um fjölmennan hóp er að ræða sem þarf að sinna betur. Miðstöðin fékk styrk á dögnum til að sinna þessum þætti betur og því eru allar líkur á því að strax á haustdögum muni ráðgjöf til innflytjenda á svæðinu eflast til muna. Þrátt fyrir átakverkefni varðandi einstaklinga með lestrarerfiðleika þarf að mæta þeim hópi enn frekar og fjölga þeim úrræðum sem standa þeim til boða. Hér á Suðurnesjum hafa orðið miklar breytingar undanfarin ár. Fólk er

Í auknum mæli að átta sig á því að endur- og símenntun er nauðsynlegur þáttur í starfsþróun einstaklinga og til að mæta þeim breytingum sem eiga sér stað í atvinnulífinu. Við munum halda ótrauð áfram og erum þakklát fyrir að fá tækifæri til að hvetja Suðurnesjamenn til dáða þegar kemur að jafnmikilvægum þáttum í lífi einstaklinga og ákvarðanir um nám og störf. Framtíðarsýnin er sú að ráðgjöf sem þessi þyki sjálfsgöð og verði opin öllum þeim sem vilja nýta sér hana, óháð aldri, kyni, menntun, stöðu eða þjóðerni.

UM HÖFUNDINN

Anna Lóa Ólafsdóttir starfar sem verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum. Hún hefur B.ed. próf frá Kennaraháskóla Íslands, próf í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands auk eins árs í trúarbragðafræði við guðfræðideild HÍ. Anna Lóa er í mastersnámi í náms- og starfsráðgjöf við HÍ.

Netfang: annaloo@mss.is

ABSTRACT

In the spring 2006 MSS – the Continuing Education in Keflavík – and the Education and Training Service Centre (FA) signed an agreement on study and career counselling services in the labour market. The aim of the counselling is to give those employees who have little formal education, immigrants, and various other groups a chance to find out how they can improve their position in the labour market and at the same time what scholarships and programmes are available. This was a timely project in this region as immediate action was required when the American Army closed its base at Miðnesheiði. A number of people lost their jobs and had to face an uncertain future. Many of those who had been employed at the base had limited formal education, on the other hand, they had taken various training courses related to their jobs. Consequently the counselling frequently consisted of analysing the interests and competencies of these individuals and then assessing how these might be employed in the labour market. Quite a few former employees needed assistance in facing the obstacles that they felt they met and were related to education, age, low self-esteem, dyslexia, lower wages, residence, jobs available in the region, etc. Many accepted this offer, and on the whole it was a welcome opportunity to consult a study and career counsellor at this turning point in their lives.

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

ÁRANGUR AF NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF Á VINNUMARKAÐI

Náms- og starfsráðgjöf er mikilvægt tæki til að aðstoða og hvetja fólk til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Hlutverk ráðgjafar felst einnig í því að stuðla að því að mannaúður á vinnumarkaði og menntun nýtist sem best með því að tefla saman áhuga og færni einstaklinga annars vegar og starfs- og námstækifærum hins vegar. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur í samstarfi við símenntunarmiðstöðvar á landsbyggðinni, Mími-símenntun og fræðslumiðstöðvar iðngreina unnið að uppbyggingu náms- og starfsráðgjafar fyrir fólk á vinnumarkaði með litla formlega framhaldsskólamenntun. Í þessari grein verður gerð grein fyrir samsetningu hópsins sem sótti ráðgjöf hjá þessum aðilum á fyrri helmingi ársins 2008. Einnig verður fjallað um innihald ráðgjafarviðtalanna.

Einstaklingar, sem sóttu náms- og starfsráðgjöf hjá símenntunarmiðstöðvum, Mími-símenntun og fræðslumiðstöðvum iðngreina á tímabilinu janúar til júní 2008, voru að stærstum hluta konur eða 61% ráðþega. Ef horft er eingöngu til ráðþega símenntunarmiðstöðvanna og Mímis-símenntunar er hlutfall kvenna enn hærra eða 71% ráðþega en hlutfall karlkyngs ráðþega er hins vegar hærra hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina, þ.e. Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins og Iðunni – fræðslusetri, eða 80% (mynd 1).

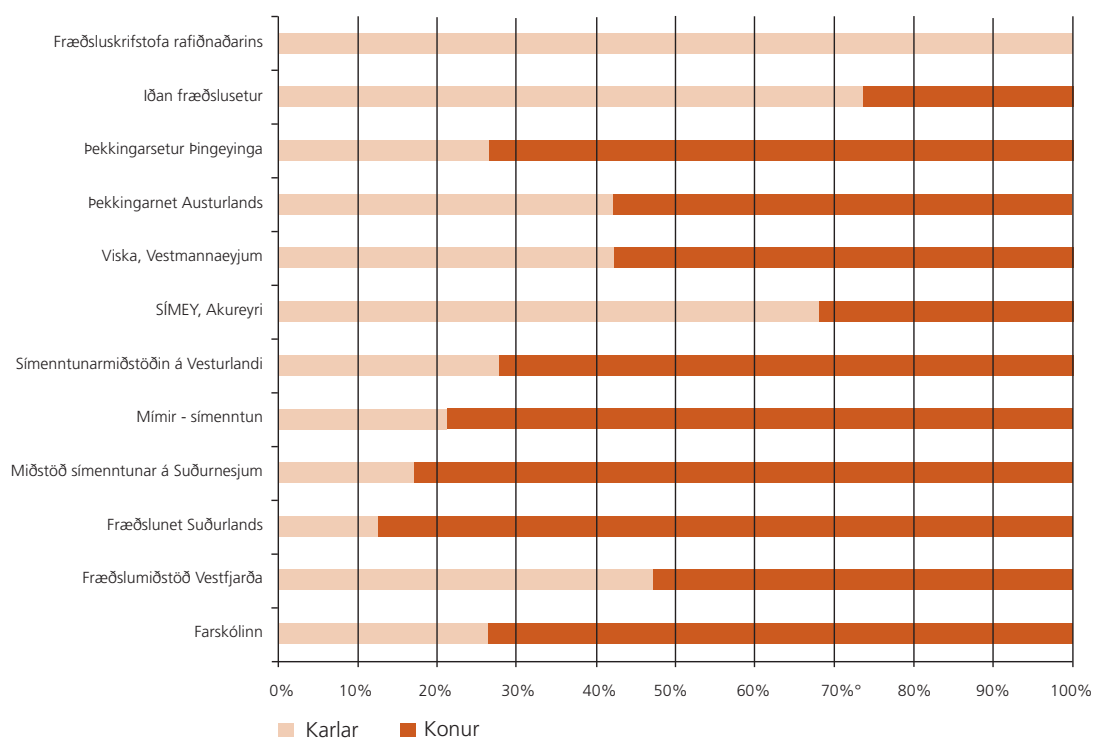
Af öllum þeim ráðþegum, sem sóttu náms- og starfsráðgjöf hjá fyrrgreindum aðilum á tímabilinu janúar til júní 2008, voru langflestir á aldrinum 25–55 ára eða 80% allra

ráðþega, 11% ráðþega voru yngri en 25 ára og 9% ráðþega voru eldri en 55 ára (mynd 2).

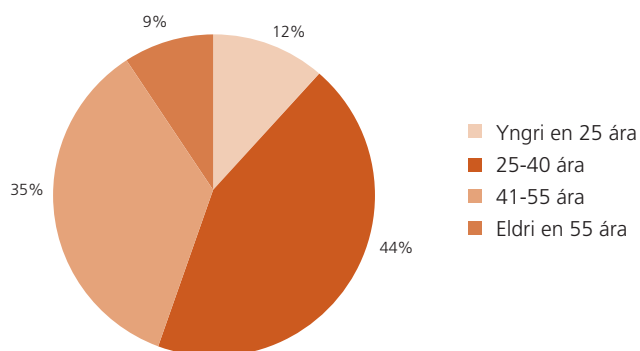
Pegar tölur eru skoðaðar eftir stéttarfélagsaðild ráðþega má sjá að flestir komu úr aðildarfélagum ASÍ eða ríflega sjö af hverjum tíu og um 6% ráðþega eiga aðild að sjóðum BSRB. Hvað fjórðungur ráðþega varðar er ýmist ekki vitað um stéttarfélagsaðild þeirra eða þeir eru skráðir í aðra sjóði en þá sem eiga aðild að ASÍ eða BSRB (mynd 3).

Eins og fyrr segir er markhópur þessa verkefnis fólk á vinnumarkaði með litla formlega framhaldsskólamenntun. Mynd 4 sýnir glögg að vel hefur tekist að ná til þessa hóps að því leyti að langstærsti hluti ráðþega er fólk sem ekki hefur

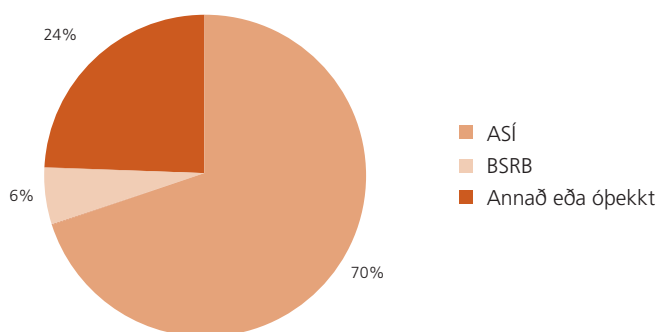
Mynd 1. Skipting ráðþega eftir kyni og fræðsluaðilum janúar–júní 2008



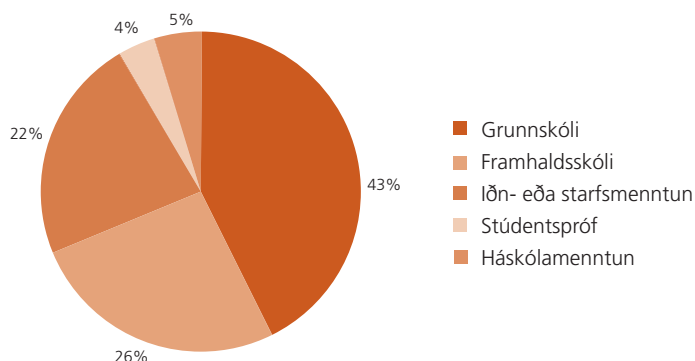
Mynd 2. Skipting ráðþega eftir aldri janúar–júní 2008



Mynd 3. Skipting ráðþega eftir stéttarfélagsaðild janúar–júní 2008



Mynd 4. Skipting ráðþega eftir menntun janúar–júní 2008



lokið formlegu framhaldsnámi. Þannig höfðu 42% ráðþega á fyrri hluta ársins 2008 ekki hafið nám á framhaldsskólastigi eftir grunnskóla og fjórðungur ráðþega hafði hafið nám í framhaldsskóla en ekki lokið því. Um 23% ráðþega voru með iðn- eða starfsmenntun og 9% ráðþega höfðu lokið stúdentsprófi og sumir þeirra hafið háskólanám eða lokið því.

INNIHALD RÁÐGJAFARINNAR

Í byrjun árs 2008 hóf Fræðslumiðstöð atvinnulífsins að safna saman á markvissan hátt upplýsingum um innihald ráðgjafarviðtalanna. Þar er stuðst við eftirfarandi flokkun viðtala:

- Upplýsingar um styttri námskeið
- Upplýsingar um lengri óformleg námstilboð (t.d. námskrár FA)
- Upplýsingar um formlegt nám
- Áhugasviðsgreining
- Mat á raunfærni
- Námsþækni – vinnubrögð í námsþækni
- Sjálfsstyrking
- Ýmsar hindranir/annað
- Aðstoð við starfsleit/ferilskrá
- Tilvísun til annarra sérfræðinga
- Persónuleg mál (kvíði, líðan)
- Undirbúningur starfsloka

Megininntak ráðgjafarviðtala hjá Fræðsluskrifstofu raf- iðnaðarins og Iðunni – fræðslusetri felast í ráðgjöf tengdri mati á raunfærni einstaklinga enda hafa fræðslumiðstöðvar iðngreina tekið virkan þátt í þeim tilraunaverkefnum sem hrundið hefur verið af stað í tengslum við raunfærnimat. Þannig snerust um 44% ráðgjafarinnar um raunfærnimat hjá þessum aðilum, um fjórðungur ráðgjafartímans fór í upplýsingargjöf um formlegt nám, 8% tímans fóru í að greina áhugasvið ráðþega, 6% í að aðstoða ráðþega við starfsleit eða gerð ferilskrár og um 17% fóru í að ræða ýmiss konar hindranir eða önnur málefni. Sá tími ráðgjafarinnar, sem fór í að ræða persónuleg mál, sjálfsstyrkingu eða greina hvort ráðþegi þyrfti aðstoð annarra sérfræðinga, var vart mælanlegur (mynd 5).

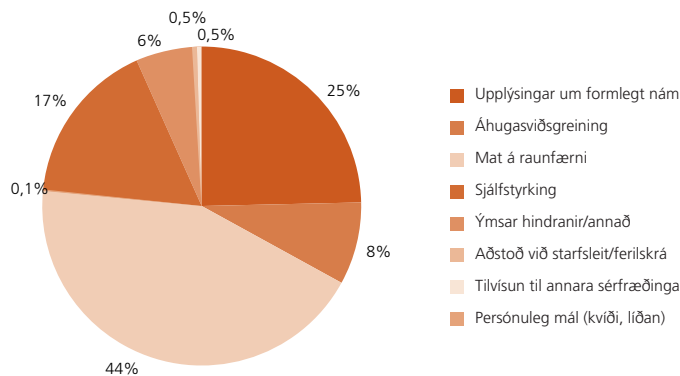
Ráðgjafartíminn skiptist svolítið öðruvísi hjá símenntunarmiðstöðvunum og Mími-símenntun en hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina. Þannig fór nærri helmingur tímans þar í að veita upplýsingar um hinar ýmsu námsleiðir, bæði stutt námskeið og lengra nám. Um 14% viðtalstímans fóru í að greina áhugasvið ráðþeganna og svipað hlutfall fór í að meta raunfærni. Á bilinu 3–6% viðtalstímans fóru svo í að aðstoða við starfsleit eða gerð ferilskrár, æfa námstækni, aðstoða við sjálfstyrkingu og ræða hindranir og persónuleg mál. Afar lítill hluti ráðgjafartímans virðist felast í að vísa fólki til annarra sérfræðinga, í sjálfstyrkingu eða að undirbúa starfslok með ráðþegum (mynd 6).

UM HÖFUNDINN

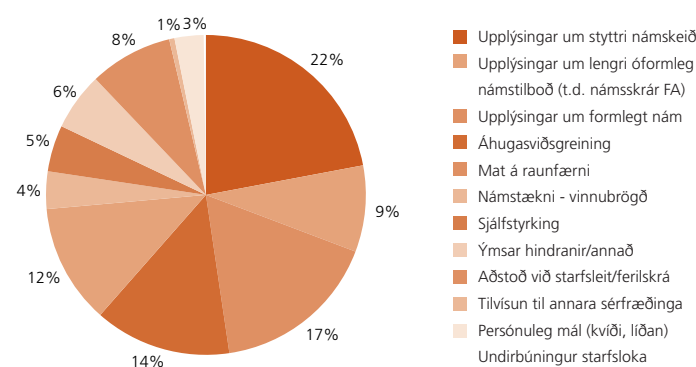
Guðfinna Harðardóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur MA-próf í mannauðsstjórnun frá Háskóla Íslands, cand. mag. próf í þýsku frá Kaupmannahafnarháskóla, BA-próf í þýsku frá HÍ og uppeldis- og kennslufræði til kennsluréttinda frá HÍ.

Helstu verkefni Guðfinnu hjá FA tengjast gæðamálum í fullorðinsfræðslu og upplýsingasöfnun meðal samstarfsaðila. Áður starfaði hún sem sérfræðingur á Hagstofu Íslands og sem þýskukennari hjá Verzlunarskóla Íslands.

Mynd 5. Skipting ráðgjafartímans hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina janúar–júní 2008



Mynd 6. Skipting ráðgjafartímans hjá símenntunarmiðstöðvum og Mími-símenntun janúar–júní 2008



INGIBJÖRG STEFÁNSDÓTTIR

HVAÐA GAGN ER AÐ ÞVÍ AÐ VERA MEÐ 10 Í REIKNINGI EN 0 Í SIÐFRÆÐI?

Sigurður Óli Gunnarsson er frístundamálari, bassaleikari, trillusjónamaður og ralliökumaður með meiru. Þar að auki veit hann allt um kalda vatnið og flutning á því. Hann var einn þeirra sem tók þátt í námi í jarðlagnatækni þegar boðið var upp á það í fyrsta skipti árið 1998. Núna er hann hins vegar í hópi þeirra sem meta lokaverkefni nema í jarðlagnatækni auk þess sem hann kennir samstarfsmönnum sínum sem flestir hafa verið minnst tólf árum lengur í skóla en hann og hafa mun fleiri prófgráður.



Ingibjörg Stefánsdóttir

Sigurður Óli er starfsmaður Orkuveitu Reykjavíkur en áður starfaði hann hjá Vatnsveitunni.

Við hittumst á kaffistofu framkvæmdasviðs Orkuveitunnar uppi á Bæjarhálsi. Þar er notalegt að tala saman, vinnufélagar Sigurðar leggja orð í belg þegar við á og andrúmsloftið er mjög heimilislegt. Siggí byrjar á því að segja mér frá því að síðastliðinn vetur hafi hann verið fenginn til að vera með tveggja tíma námskeið um kalda vatnið.

Ég spyr fyrir hverja námskeiðið

hafi verið.

„Tæknideildina hérna uppi, verkfræðinga og tæknifræðinga, fólk með margra ára háskólamenntun. Ég sem er djöfulsins tossi og vitleysingur, rétt skrið í 80 í greindarvísitölu og var rekinn úr skóla 12 ára gamall ... mér fannst að ef ég væri fenginn til að leiðbeina þeim þá væri eitthvað mikið að í menntun þeirra. Bóklegt nám dugir ekki eitt og sér. Út úr því kemur vel gefið og gott fólk en það er eins og þeim sé spýtt út úr tölvu. Veistu hvar hlutirnir gerast? Það er þegar lærðu tæknimennirnir og reynsluboltarnir koma saman.“

Þó að Sigurður hafi plumað sig vel án prófgráða þá á ég samt erfitt með að melta þetta og spyr áfram: Varstu rekinn úr skóla tólf ára?!

„Nei, ég hætti, fór heim með mjólkurbílnum. Þetta var orðið ágætt.“

Sigurði fannst ekki mjög gaman í barnaskóla og heldur ekki í jarðlagnatækninni:

„Þú ert ekki að fara í námið fyrir þig heldur vinnuveitandann. Sama með skólann. Krakkar upplifa það að þeir séu þarna fyrir foreldra og fyrir kerfið. Ekki fyrir sjálfa sig.“

Verður þetta þá jafnvel eins og fangelsi fyrir suma?

„Það er það (með áherslu). Ef ég þurfti að sitja lengur en 20 mínútur þá var ég orðinn óþolímóður.“

ÞETTA SNERIST UM MIG, EKKI MENNTAKERFIÐ

Sigurður gekk í barnaskóla í Dalasýslu en hann er fæddur og uppalinn á Fellsströnd.

„Þar var skólustjóri sem hét Einar Kristjánsson, pabbi Tómasar R. Einarssonar tónlistarmanns. Hann skildi okkur þessa óþekku stráka, vissi að við vorum góðir strákar, þurftum bara að hafa eitthvað að gera. Einar var vinur okkar og félagi – stóð með okkur. Svo hætti hann. Þá voru eiginlega dagar mínar í skólanum taldir.“

Sigurður hætti því í skóla tólf ára og fór heim í sveitina aftur en þar vann hann öll sveitastörf. Reyndar gerði hann fleira því að hann, eins og hann segir sjálfur: „Fór að reykja og drekka mjög snemma.“ Sigurður fór ekkert aftur í skóla, „nema smá í Hlíðaskóla. Ég var bara ekkert að læra. Svo fór ég að vinna í Kassagerðinni þar sem ég vann m.a. með Bubba Morthens. Ef ég hefði ekki hætt þar eftir eitt ár þá hefði ég endað í Utangarðsmönnum. Svo fór ég aftur vestur í sveitina.“

Ög svo fórstu að vinna hjá Vatnsveitunni?

„Já, og ég ætlaði bara að vera þar í einn vetur, hætti um vorið og fór vestur. Um haustið kom ég þarna við að fá mér kaffi með strákunum. Þá kom verkstjórinn og sagði mér að fara að vinna. Hafði ekkert tekið eftir því að ég hafði ekki verið þarna um sumarið. Svo fór ég bara að vinna og er búinn að vera þarna síðan. Hjá Vatnsveitunni ríkti svona gagnkvæmt samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda. Ég fékk alltaf tveggja mánaða sumarfrí en varð þá líka að vera helvíti duglegur þess á milli.“

En var það ekkert mál í fjölskyldunni að þú hættir í skóla?

„Jú, en ég bara sagði nei og gaf mig ekkert. Þetta snerist um mig en ekki um menntakerfið. Ömmur mínar stóðu alveg með mér. Júlíana í Langey, móðuramma mín, sagði bara: „Þetta skiptir engu, þú ferð bara í kvöldskóla. Það sem skiptir máli er að vera vinnusamur og heiðarlegur. Ef þú ert ekki vinnusamur og heiðarlegur þá hefurðu ekkert að gera í skóla. Hvað ætlaðu að gera með 10 í öllu ef þú hvorki nennir né vilt. Hvað ætlaðu þá að gera með öll þessi próf?“ Og Sigurður spyr áfram: „Hvaða gagn er að því að vera með 10 í reikningi en 0 í síðfræði?“

Tókstu þá engin lokapróf? Spyr ég, enn föst í því að það sé aðalmálið.

„Ég er með fullnaðarpróf úr 12 ára bekk. Það er eina virka prófskírteinið mitt.“

Það er kannski heldur ofsagt því að einn samstarfsmanna Sigurðar laumar því að mér að hann hafi hengt svo mikið af prófskírteinum upp í básnum sínum að það sé varla að hann komist þar fyrir sjálfur. Þar er um að ræða skírteini úr alls kyns námskeiðum sem hann hefur tekið þátt í starfs síns vegna.

GOTT AÐ LOSNA ÚR HELVÍTIS FÍFLAFABRIKKUNNI

„Ég fór á fullt af námskeiðum í tengslum við vinnuna þegar ég var hjá Vatnsveitunni,“ segir Sigurður en Vatnsveitan er ein þeirra borgarstofnana sem sameinuðust þegar Orkuveita Reykjavíkur varð til. Það var vegna starfs síns þar sem Sigurður Óli tók þátt í fyrsta jarðlagnatækninámskeiðinu árið 1998. Námskrá í jarðlagnatækni var ein fyrsta námskráin sem kom út á vegum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins en frumkvæðið að þróun námsins kom frá Vatnsveitunni. „Þeir voru að fá vottun sem matvælafyrirtæki,“ segir Sigurður.

Þú hefur verið til í að fara á námskeiðið?

„Já, já, það var gott að hvíla sig frá vinnunni. Mér fannst þetta hundleiðinlegt, sérstaklega fyrst þegar verið var að kenna manni reikning og íslensku. Eins og maður kunni ekki íslensku. Sumir kunna stafsetningu upp á 10 en skilja ekki neitt. Ég leik mér stundum að því að skrifa orð vitlaust, setja t.d. y á vitlausan stað eða hafa tvö y í „fyrir“. Það er miklu fallelgra þannig. Svona upp á form orðsins,“ segir frístunda-



„Ég kann ekki að reikna, þessvegna er ég ekki farinn á hausinn,“ segir Sigurður.

málarinn Sigurður Óli Gunnarsson sem er, þegar viðtalið er tekið, einmitt með sýningu á verkum sínum í aðstöðu starfsmanna Orkuveitunnar.

„Ég á erfitt með að skrifa og reikna. Var orðinn 42 ára þegar kom í ljós að ég var lesblindur, segir Sigurður sem nýlega hélt upp á fimmtugsafmælið. Uppgötvaðist vegna sonar míns. Stelpa mín, hún Elsa, fokkaði upp í skólakerfinu. Þegar hún var 15 ára uppgötvaðist að hún var ekkert búin að mæta í tvær vikur. Ég náttúrulega stóð með stelpunni. Aðrir litu þannig á að nú væri hún bara 15 ára og lífið búið. Ég sagði að það væri gott að losna úr þessari helvítis fíflafabrikku og sagði við hana: „Annaðhvort ferðu í skólann eða þú ferð að vinna strax og verður aðstoðarökumaður með mér í rallíinu.“ Það gerði hún. Var tvö ár í þessu, fór svo í Borgarholtsskóla 17 ára og náði frábærum árangri. Þetta að vera í svona rallívitleysu þjálfaði hana upp í að hætta að kvíða fyrir prófum. Hún sá það í rallíinu að ef hún var bara vel undirbúin og rétt stemmd þá náði hún góðum árangri.“

Þó að Sigurður hafi sjálfur ekki kunnað vel við sig í menntakerfinu þá er hann greinilega ánægður með það þegar dóttur hans gengur vel. Hann er líka alveg með það á hreinu hvaða máli það getur skipt að vera með réttu pappírana: „Þetta snýst um það að vera með prófið. Schumacher er besti ökumaður í heimi en hann snertir ekki á bílnum nema hann sé með próf.“ Hann tekur dæmi af jarðlagnatækninni: „Þó menn hafi ekkert lært í jarðlagnatækninni þá gerist eitt-



Sigurður Óli við málverkin sín í húsnæði Orkuveitunnar.

hvað þegar þeir eru komnir með skírteinið og þurfa að fara að kvitta upp á verk. Það verður hugarfarsbreyting.”

Sigurður er 50% öryrki eftir að hafa lent í líkamsárás fyrir mörgum árum. Hann vinnur þó fulla vinnu og hætti við málshöfðun gegn árásarmönnunum enda var þá aðeins einn þeirra búsettur á landinu. Sá var fjölskyldumaður sem hafði bætt ráð sitt og Sigurður sá ekki ástæðu til þess að vera að láta fyrri syndir hans bitna á fjölskyldu hans með því að fara í mál gegn honum til innheimtu á mögulegum skaðabótum. Því eins og hann sagði: „Ég held maður verði aldrei blankur á meðan maður níðist ekki á konum og börnum.“ Sigurður slapp þó ekki við málavafstur því að lögfræðingurinn, sem var með skaðabótamálið, vildi halda því áfram. Sigurður sá þá um málaflutninginn sjálfur, segist hafa staðið í skilnaði og smámálum áður og þetta sé ekkert mál: „Lögin eru aðgengileg, þú ferð bara inn á netið. Þau eru svo skýr og einföld.“ Þetta kemur á óvart í ljósi þess að Sigurður segist vera með lesblindu en hann segir lestur ekki vera málið, heldur skrift og reikning. „Ég kann ekki að reikna, þess vegna er ég ekki farinn á hausinn,” segir hann. „Ég kann varla kennitöluna mín og ég kann ekki margföldunartöfluna en ég kann Egils sögu utan að. Ég er bara fatlaður,” segir hann og skellihlær enda virðist „fötlunin“ ekki há honum mikið.

Sigurður er einn þeirra sem á sér ótalmörg áhugamál. Hann spilar á bassa í hljómsveit með vinnufélögum sínum, segist reyndar ekki kunna mikið: „En ég tek mig vel út með bassann.“ Hann málar líka myndir en á því byrjaði hann júlín '88 af því að honum leiddist. Stundar ralliakstur með dóttur sína sem aðstoðarökumann og svo á hann Zodiac-bát sem hann fer með vestur á Breiðafjörð þar sem mamma hans á eyju, Langeyju, og nokkra hólma. Það er því engin hættu að hann fari að láta sér leiðast á næstunni.

UM HÖFUNDINN

Ingibjörg Stefánsdóttir er verkefnastjóri hjá Mími-símenntun og hefur starfað þar frá því árið 2004. Áður starfaði hún m.a. hjá Símenntunarmiðstöðinni á Vesturlandi, hjá Fræðslusambandinu Símennt og hjá Tryggingastofnun ríkisins. Ingibjörg er með BA-gráðu í almennri bókmenntafræði og íslensku frá HÍ, með kennsluréttindi frá sama skóla og stundaði síðan nám í menntunar- og stjórnsýslufræðum við Háskólann í Hróarskeldu.

ALMA BIRGISDÓTTIR, HRÖNN LJÓTSDÓTTIR OG LOVÍSA A. JÓNSDÓTTIR

ÖLDUBRJÓTUR Í SLENSKU-, SAMFÉLAGS- OG VERKMENNTASKÓLI HRAFNIÐU

Síðastliðin ár hafa Hrafnistuheimilin líkt og önnur hjúkrunarheimili glímt við skort á starfsfólki við aðhlyningu. Mikil vinna hefur farið í að fá starfsfólk í lausar stöður og mikið fé hefur verið lagt í auglýsingar sem aðeins hafa skilað hluta af þeirri mönnun sem til þarf. Meðal umsækjenda hafa margir verið af erlendum uppruna og án nokkurrar kunnáttu í íslensku en þar sem Hrafnista hefur það markmið að ráða einungis starfsfólk í aðhlyningu sem skilur og talar íslensku hefur verið úr vöndu að ráða. Stjórnendur Hrafnistu spurðu sig þess vegna hvernig þeir gætu staðið vörð um íslenska tungu og um leið mannað lausar stöður. Upp úr þessum vangaveltum spratt hugmyndin að tilraunaverkefninu Öldubrjótur – íslensku-, samfélags- og verkmenntaskóli Hrafnistu.

Undirbúningur verkefnisins hófst árið 2007 og fól meðal annars í sér að kynna hugmyndina fyrir þeim aðilum sem aðallega koma að kennslu innflytjenda eins og menntamálaráðuneyti, félagsmálaráðuneyti, Eflingu – stéttarfélagi og Mími-símenntun. Eftir þá kynningu var ákveðið að hrinda verkefninu í framkvæmd. Samkvæmt áætlun varir það allt árið 2008 og er þess vegna ekki lokið. Verkefnið hófst í janúar 2008 en á þeim tíma voru um 30 stöðugildi laus á Hrafnistuheimilunum.

Markmið Öldubrjótis eru:

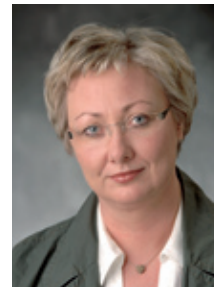
- að kenna einstaklingum af erlendum uppruna íslensku,
- að kynna fyrir þeim íslenskt samfélag, gildi þess og viðmið,
- að kenna aðhlyningu, mannleg samskipti og fleira,
- að rjúfa félagslega einangrun einstaklinga af erlendum uppruna,
- að nýta þann mannað sem einstaklingar af erlendum uppruna búa yfir,
- að ráða þessa einstaklinga sem framtíðarstarfsmenn Hrafnistu.

Þessi markmið eru í samræmi við stefnu ríkisstjórnarinnar um aðlögun innflytjenda en þar segir meðal annars:

- að fullorðnir innflytjendur bæði á vinnumarkaði og utan hans eigi kost á góðri íslenskukennslu,
- að samfélagsfræðsla sé hluti af íslenskunámi fyrir innflytjendur,
- að fram fari gæðamat og eftirlit með íslenskukennslu.



Alma Birgisdóttir



Hrönn Ljótisdóttir



Lovísa A. Jónsdóttir

VAL Á ÞÁTTTAKENDUM

Auglýst var eftir þátttakendum í Fréttablaðinu í janúar 2008 og birtust auglýsingar á þremur tungumálum, íslensku, pólsku og ensku. Auk þess var auglýst innan Hrafnistu og starfsfólk í ræstingu og bítibúri var hvatt til að sækja um til að auka starfsmöguleika sína. Viðtökur voru vonum framar en yfir 100 manns frá ýmsum þjóðlöndum sóttu um þátttöku. Þar á meðal voru einstaklingar sem voru ekki formlega fluttir til Íslands. Umsjónaraðilar ákváðu fljótlega að skilyrði fyrir vali í viðtöl væri að hafa búið í einhvern tíma á Íslandi og að hafa tryggt húsnæði. Í samræmi við þessi skilyrði voru 25 einstaklingar frá 11 þjóðlöndum boðaðir í viðtöl með túlki og síðan í stöðupróf í íslensku. Að þessu loknu voru 17 einstaklingar valdir sem þátttakendur og í framhaldinu ráðnir sem starfsmenn Hrafnistu frá og með 18. febrúar 2008.

Mímir-símenntun sá um framkvæmd og úrvinnslu stöðuprófanna. Samkvæmt niðurstöðunum voru 13 einstaklingar byrjendur og 9 einstaklingar voru á stigi 2–3 í íslensku en fjórða stig er metið mjög gott. Fyrri stöðuprófið fór fram í janúar en það síðara í ágúst. Að því loknu var metin þörf fyrir frekari íslenskukennslu.

ÍSLENSKUKENNSLA

Umsjónaraðilar gerðu samning við Mími-símenntun um íslenskukennsluna og í samráði við Mími-símenntun var ákveðið að bjóða upp á 100 kennslustunda námskeið sem væri kennt fyrir hádegi alla virka daga í einn mánuð. Hrafnista sá um aðstöðu til kennslunnar og bauð upp á frítt fæði fyrir nemendur. Íslenskukennslan byggðist á starfstengdum orðum og almennri íslenskukennslu.

VERKLEG KENNSLA

Verkleg kennsla var í höndum starfsmanna Hrafnistu og voru umsjónaraðilar Þórunn Sveinbjarnardóttir sýkingarvarnarhjúkrunarfræðingur og Oddný Ragnarsdóttir hjúkrunarfræðingur. Markmið þessarar kennslu var að kenna þátttakendum aðhlyningu, umbúnað og almenna umgengni við aldraða einstaklinga. Að auki fengu þátttakendur fræðslu um öldrun, framkomu og vinnustellningar. Alls var verkleg kennsla í 19 kennslustundir.

SAMFÉLAGSKENNSLA

Hluti af markmiðum verkefnisins var að kynna íslenskt samfélag fyrir nemendunum, gildi þess og viðmið ásamt því að rjúfa mögulega félagslega einangrun þeirra. Eftir hádegi þessar fjórar vikur, sem formlegi skólinn starfaði, var farið í menningar- og fræðsluferðir. Alþingi var skoðað með leiðsögn þar sem var fræðst var um tilurð þingsins og störf þess. Nemendur fengu leiðsögn um Þjóðminjasafnið þar sem saga íslensku þjóðarinnar var kynnt og farið var í heimsókn á Þjónustumiðstöð Miðborgar og Hlíða þar sem starfsmenn fóru yfir reglur og þjónustu félagsþjónustunnar og borgarinnar. Þá fengu nemendur kynningu á vef Reykjavíkurborgar, bæði á pólsku og tailensku og þeir heimsóttu Alþjóðahúsið til að fræðast um starfsemi þess og þá möguleika sem þar eru í boði. Efling – stéttarfélag hélt kynningu á lögum félagsins og réttindum og skyldum félagsmanna og stjórnendur Hrafnistu kynntu stofnunina sérstaklega fyrir þessum nýju starfsmönnum. Af óhefðbundnum kynningum en þó nauðsynlegum, má nefna æfingu í verslunarferð sem

var tengd við íslenskukennsluna. Þess má geta að ýmsir starfsmenn Hrafnistu tóku að sér að fara með nemendunum í menningarferðirnar og mynduðust tengsl á milli nemenda og starfsmanna. Sem hluti af leið til að rjúfa félagslega einangrun einstaklinga af erlendum uppruna var farið í samstarf við Rauða kross Íslands með Mentor verkefni sem snýst um að „heimamaður“ og erlendur einstaklingur myndi með sér vináttusamband byggt á jafningjagrundvelli.

STARFSÞJÁLFUN

Að loknu fjögurra vikna íslensku-, samfélags- og verknámi tók við fjögurra vikna starfsnám á deild með leiðbeinanda. Hver leiðbeinandi hafði til að byrja með umsjón með einum þátttakanda sem fylgdi honum á vöktum. Þegar leið á mánuðinn var skoðað hvort þátttakendur gætu tekið meiri ábyrgð og unnið meira sjálfstætt. Leiðbeinandinn var þó alltaf til staðar til að aðstoða. Að lokinni starfsþjálfun var haldin formleg útskrift fyrir hópinn.

FRÆÐSLA TIL UMHVERFISINS

Mikilvægt er að samstarfsmenn og heimilismenn séu jákvæðir gagnvart verkefni sem þessu þar sem það byggist á samskiptum og samvinnu margra einstaklinga. Í byrjun voru deildarstjórar og stjórnendur boðaðir á fund þar sem verkefnið var kynnt. Umsjónaraðilar kynntu markmið og tilurð verkefnisins markvisst fyrir starfsmönnum, bæði á deildarfundum og í óformlegu spjalli. Því næst voru haldin fræðsluerindi um fjölmenningu, bæði fyrir starfsmenn og heimilismenn. Einnig var boðið upp á örtungumálanámskeið til að gera fólki kleift að setja sig í spor þeirra sem eru að læra nýtt tungumál. Auk þessa hefur Öldubrjóturinn verið kynntur í ýmsum fyrirllesturum og á námskeiðum, svo sem hjá Félagi aðstandenda Alzheimer sjúkra og annarra skyldra sjúkdóma (FAAS), Félagi stjórnenda í öldrunarþjónustu, Stjórnvísí og fleirum. Í október 2008 var verkefnið svo kynnt á alþjóðlegu málþingi í Helsinki sem fjallaði um fjölþjóðlega starfsmannastjórnun innan heilbrigðisþjónustunnar.



Þátttakendur í Öldubrjót.

KOSTNAÐUR

Áætlaður kostnaður er tæpar 9 milljónir króna. Hrafnista greiðir um 40% kostnaðar en einnig hafa fengist styrkir frá menntamálaráðuneytinu, heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytinu, Eflingu og Starfsmenntaráði.

FRAMHALD

Hvert er svo framhaldið? Núna eru nemendurnir ekki lengur formlegir nemendur Öldubrjóts en þeir eru samt áfram undir verndarvæng umsjónaraðila verkefnisins. Um miðjan ágúst tóku nemendur annað stöðupróf í íslensku og er verið að vinna að niðurstöðum þess prófs. Auk þess var lögð fyrir þá spurningarkönnun með það að markmiði að fá álit þeirra á

árangri verkefnisins og upplifun þeirra af því að taka þátt í því. Einnig var lögð spurningarkönnun fyrir annað starfsfólk á þeim deildum, sem nemendur Öldubrjótsins starfa, með það að markmiði að skoða upplifun þeirra á samstarfi og samskiptum við nemendur Öldubrjótsins. Niðurstöður munu liggja fyrir á haustmánuðum.

UM HÖFUNDANA

Alma Birgisdóttir er hjúkrunarforstjóri Hrafnistu
 Hrönn Ljótisdóttir er félagsráðgjafi Hrafnistu
 Lovísa A. Jónsdóttir er fræðslustjóri Hrafnistu

PORBJÖRG HALLDÓRSDÓTTIR

UM ÁRANGUR ÖLDUBRJÓTS MEÐ TILLITI TIL ÍSLENSKUKUNNÁTTU ÞÁTTTAKENDA



Þorbjörg Halldórsdóttir

Áður en þátttakendur í verkefninu *Öldubrjótur* á Hrafnistu byrjuðu á íslenskunámskeiði var almenn íslenskukunnátta þeirra metin bæði skriflega og munnlega af íslenskukennurum frá Mími-símenntun og er undirrituð önnur þeirra. Flestir reyndust vera byrjendur en nokkrir þátttakenda höfðu einhvern grunn. Í framhaldi af matinu tóku þátttakendurnir þátt í 100 tíma íslenskunámskeiði sem haldið var á fjórum vikum og var skipulagt og framkvæmt af Mími-símenntun. Íslenskukennslan

fór fram á morgnana en eftir hádegi heimsóttu nemendur bæði söfn og stofnanir og öðluðust þannig innsýn í íslenskt samfélag og íslenska menningu. Eftir íslenskunámskeiðið átti sér stað öflug starfsþjálfun og fengu þátttakendurnir allir leiðbeinanda á deildinni sem þeim var ætlað að starfa á.

Nú, sjö mánuðum síðar, hefur íslenskukunnátta þátttakendanna aftur verið metin og árangurinn er augljós. Allir þátttakendurnir hafa tekið framförum í íslensku á tímanum sem er liðinn síðan verkefnið fór af stað, sumir ótrúlega miklum. Í síðara prófinu var áhersla lögð á að meta kunnáttu nemenda í starfstengdum orðaforða svo og daglegu máli. Þátttakendur sýndu allir mikið öryggi í að tjá sig um starfið, höfðu öðlast mikinn orðaforða sem tengist starfinu og sögðust tala eingöngu íslensku í vinnunni. Kunnátta þeirra í daglegum orðaforða reyndist líka góð.

Mímir-símenntun hefur haldið fjöldamörg starfstengd íslenskunámskeið á vinnustöðum. Það er eftirtektarvert að bera saman áhrif þessa verkefnis á framfarir þátttakenda í málinu og svo árangur af íslenskunámskeiðum á vinnustöðum þar sem eingöngu er miðað við að kenna málið en ekki litið til þess að þátttakendur fái verklega kennslu og eftirfylgni af því tagi sem skipulögð var í Öldubrjótum. Þótt það hafi ekki verið rannsakað sérstaklega getur undirrituð vottað að skipulögð starfsþjálfun og almenn þátttaka vinnufélaga í verkefninu Öldubrjót til viðbótar við íslenskukennsluna hefur margfaldað árangurinn af íslenskunámi nemenda á þeim sjö mánuðum sem liðnir eru. Af reynslu minni við

að kenna íslensku get ég fullyrt að svona miklar, almennar framfarir eiga sér sjaldan stað í vinnustaðahópum þar sem starfstengd íslenskukennsla er eingöngu á dagskrá. Stundum hefur fólk gleymt miklu eða jafnvel öllu af því sem það lærði á námskeiðinu sjö mánuðum eftir að því lýkur. Margir samstarfsmenn og yfirmenn útlandinga á vinnustöðum kvarta yfir því að íslenskukunnátta þeirra batni aðeins meðan á íslenskunámskeiði stendur en henni fari svo aftur eftir að því lýkur. Ég tel að þarna skorti eftirfylgni, hvatningu og stuðning á vinnustöðum til að fólk öðlist bæði það sjálfstraust sem þarf til að nota það sem það hefur lært í málinu og áhuga til að halda áfram að læra. Auðvitað er þetta misjafnt eftir einstaklingum, en það þarf sterk bein til að halda út að nema og nota nýtt tungumál. Stuðningur af því tagi, sem veittur er í verkefninu Öldubrjót, hefur greinilega gefið þátttakendum byr undir báða vængi í þessu erfiða viðfangsefni. Allir þeir sem tóku þátt í skipulagningu og framkvæmd Öldubrjóts eiga hrós skilið.

UM HÖFUNDINN

Þorbjörg Halldórsdóttir starfar sem verkefnastjóri og íslenskukennari hjá Mími-símenntun. Hún er með B.Ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands og M.Paed.-próf frá Háskóla Íslands. Þorbjörg sá um að setja saman námsefnispakka sem hentaði þátttakendum Öldubrjóts og ráðleggja íslenskukennaranum um kennsluaðferðir. Sólborg Jónsdóttir og Þorbjörg Halldórsdóttir sáu um að meta íslenskukunnáttuna. Íslenskukennarinn var Auður H. Björnsdóttir.

Netfang: thorbjorg@mimir.is

VALGERÐUR JÓNSDÓTTIR

MYNDHUGSUN ER NÁÐARGÁFA

Ástæða þessa pistils er að fagna því framtaki, sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur haft forgöngu um, í málefnum fullorðinna lesblindra á undanföllum árum. Hugurinn leitar til þess liðna.

Ég hóf kennslu haustið 1972. Fyrsta árið kenndi ég 10 og 12 ára börnum í barnaskóla svo og 13–15 ára unglingum á Uppþökuheimili ríkisins en þetta ár var fyrsta starfsár þess. Ég ákvað að einbeita mér að börnunum í barnaskólanum. Ég ætlaði að gera allt sem í mínu valdi stæði til að börnin gætu haldið áfram námi í sínum heimaskóla. Það kom mér, nýliðanum í kennslu, á óvart hversu mörg börn fóru illa læs og skrifandi úr 6. bekk (12 ára) barnaskólans upp í gagnfræðaskólann svokallaða.

Í kennaranáminu var ein lestrarkennsluaðferð kennd, þ.e. hljóðlestraraðferðin sem flestir kannast við. Eitt af því sem einkennir hljóðlestraraðferðina er að kennslan hefst á því að svokölluð hljóðsaga er sögd og í hljóðsögunni koma fyrir orð sem byrja á hljóðinu (stafnum) sem verið er að kenna. Börnin leika sér síðan með hljóðin (stafina) sem eru oftast persónugerð og hljóðin (stafirnir) lenda í margvíslegum ævintýrum. Margir í eldri kantinum kannast við „X og Z sem voru hjón“ en flestir muna hvort var hvað. Eitt af því sem einkennir hljóðlestrar-aðferðina er að heiti stafs er aldrei nefnt, það á ekki að nefna stafina með heitum þeirra. Mörg börn hafa þó lært heitin á stöfunum heima áður en þau byrja í skóla. Lítið er gert með þá þekkingu.

Árið 1973 fór ég í framhaldsnám í kennslu „tornæmra og lestregra“. Þetta var á árdögum sérkennslunnar. Heiti hlutanna endurspeglar oftast viðhorf okkar á hverjum tíma. „Tornæmi og lestregða“ var tengt saman á þessum tíma og hafði áhrif á hvernig brugðist var við „lestregðunni“. Ég starfaði t.d. um tíma við stofnun sem hét Vanvitaskóli Kópavogs á launaseðlinum. Skólinn var til húsa í einum af grunnskólum bæjarins. Sum barnanna áttu fyrst og fremst við lestrarörðugleika að stríða en skólarnir höfðu gefist upp á þeim vegna mikilla hegðunarerfiðleika. Lestregða og hegðunarerfiðleikar fóru oft saman. Ég er sannfærð um að greiningar á náms-erfiðleikum barnanna voru vandaðar. Börnin, sem sóttu Vanvitaskólann, gerðu það í kjölfar sálfræðigreiningar. Byggt var á nýjustu þekkingu þess tíma. Ríkjandi viðhorf réð viðbrögðum skólanna við lestrarerfiðleikum.

Fyrirmyndin að framhaldsnáminu, sem áður er getið, var sótt til Noregs. Í framhaldsnáminu var hljóðlestraraðferðin ríkjandi, eins og í grunnáminu. Kennslan fór fram með svipuðum hætti nema nú var beitt mun fleiri brellum við að kenna hljóðin (stafina) því að það var ljóst að ekki lærðu allir að lesa í fyrstu umferð. Það var algengt að börn rugluðu formlíkum bókstöfum eins og b, d og p. Þá var talað um sjónræna lestregðu. Það var algengt að börn rugluðu hljóðlíkum stöfum

eins og b og p, d og t, f og v, og þ og ð. Þá var talað um heyrnæna lestregðu. Það var algengt að börn iðuðu í sætinu við lesturinn og klæddu sig úr peysunni þegar þau voru að lesa. Þá var talað um tilfinningalega eða geðræna lestregðu. Lestregðan var flokkuð í fleiri flokka eftir einkennum villnanna sem börnin gerðu og hegðun þeirra við lesturinn. Brellurnar, sem kenndar voru í framhaldsnáminu, eru enn notaðar. Litla b ber bumbuna, litla d dregur rassinn og stóra A breytist í apa í sérkennilegum stellingum svo dæmi séu tekin. Þessar brellur má sjá í mörgum kennslubókum. Nýjar brellur eru notaðar. Dregin er píla upp úr litla b-inu og önnur niður úr litla p-inu í þeirri trú að þetta hjálpi þeim sem eiga erfitt með að muna hvernig stafirnir (hljóðin?) eiga að snúa. Hjá einu barni var Y tré (hljóð eða stafur?) og Ý fugl uppi í tré (hljóð eða stafur?). Hvað var þetta barn að læra? Hjá öðru barni var L stígvél (hljóð eða stafur?). Dæmin eru endalaus. Hljóðin (í raun stafirnir) eru persónu- og hlutagerð sem aldrei fyrr. Ég velti því reyndar fyrir mér hvort hægt sé að persónugera hljóð? Hvað er í raun persónugert? Er það hljóðið eða stafurinn? Hvað er verið að kenna? Hvert hljóð (stafur) er allt í einu orðið að heilu ævintýri. Í dag geta börnin setið við sjónvarpstækin eða tölvurnar og horft á þessi hljóða- (stafa-) ævintýri sem fullorðna fólk heldur að flýti fyrir lestrarnáminu. Ég velti því stundum fyrir mér hvort hægt sé að horfa á hljóð? Er það ekki stafurinn í alls kyns grímuklæðum sem verið er að horfa á? Hvað erum við eiginlega að gera? Erum við að kenna hljóð, stafi, lestur, eða erum við að gera eitt-



Valgerður Jónsdóttir

hvað allt annað? Það er ljóst að fullorðna fólk er mjög skapandi. En það er kominn tími til að staldra við.

Árið 2003 boðaði ungur maður, Axel Guðmundsson, til eftirminnilegs fundar fyrir almenning í Ármúlaskóla (um þúsund manns sóttu fundinn) þar sem hann kynnti ný viðhorf til lesblindu eða dyslexíu og nýjar aðferðir til að sigrast á orsökum lesblindunnar. Axel er grafískur hönnuður. Hann átti við lesblindu að stríða sem barn og þekkir vel erfiðleikana, fjötrana og skömminna, sem fylgir því að vera lesblindur. Axel kynnti nýjar hugmyndir til sögunnar en höfundur þeirra, verkfræðingurinn Ron Davis, átti sjálfur við einhverfu og lesblindu að stríða sem barn. Davis var 38 ára gamall þegar hann uppgötvar að lesblinda er af starfrænum (functional) toga en ekki vefrænum (structural). Enn má sjá á heimasíðum mikils virtra stofnana að orsakir lesblindunnar séu af taugafræðilegum toga. Ég veit ekki um eina einustu rannsókn sem sannar að orsök lesblindu sé taugafræðileg eða vefræn. Davis vekur athygli á því að lesblinda, einhverfa, stærðfræðiblinda, skrifblinda, verkblinda og athyglisbrestur með og/eða án ofvirkni, snúist fyrst og fremst um skynjun sem einstaklingar þróa með sér frá því að þeir eru ung börn. Hann uppgötvar aðferðir til að stilla skynjunina og leiðrétta lesblinduna. Það að aðferðirnar virka virðist benda til þess að kenningin standist. Davis talar um náðargáfu og hann tengir saman lesblindu og afburðagreind. Hann vekur athygli á því að þeir sem eru lesblindir hugsa frekar í myndum en orðum. Það var aldrei hugleitt hér á árum áður að orsökina mætti finna í mismunandi hugsunarhætti. Áherslan var á villugerðina og hegðun barnsins við lesturinn. Ron Davis vekur athygli á því að orð skiptast í myndorð og myndlaus orð og sá sem er lesblindur (myndhugsuðurinn) ruglast við lestur myndlausra orða, vegna þess að merkinguna (myndirnar) vantar og hann getur þar af leiðandi ekki hugsað með orðunum. Eitt af því sem lesblindir, hvar sem er í heiminum, eiga sameiginlegt er að þeir ruglast á litlu, algengustu orðunum í málinu, svo sem, eða til dæmis, að, afar, alltaf, þá, þegar og svo framvegis. Þetta eru orð sem Davis bendir á að eru myndlaus. Þegar myndhugsuðir koma að myndlausu orði í texta skynja þeir eyðu. Davis vekur athygli á því að allar brellurnar (sem eru myndrænar) sem notaðar eru við lestrarkennslu lesblindra draga úr námshraða þeirra og verða smátt og smátt að hinum

eiginlegu lestrar- og námsörðugleikum. Hann kallar brellurnar hækjur og segir að þær veiti hugsanlega tímabundinn létti en verði síðan til að auka erfiðleikana. Lesblindukenning Ron Davis tekur til margra þátta. Það sem hefur verið nefnt hér er órlítið brot af því sem kenningin felur í sér.

Ég er ein af þeim sem leita stöðugt nýrra leiða til að gera betur. Ég starfaði sem sérkennslufulltrúi á Fræðsluskrifstofu Reykjanesumdæmis í 14 ár og leiddi þar margs konar þróunarstarf, t.d. um heildaraðferð Jörgen Frost en Markviss málörvun eftir Helgu Friðfinnsdóttur, Sigrúnu Löve og Þorbjörgu Þóroddsdóttur er m.a. afrakstur af því þróunarstarfi. Ég var mjög hrifin af LTG-aðferðinni þar sem lestrarkennslan er byggð á máli barnsins. Ég tel að eftir að Davis-leiðréttingu eða lestrarkennslu með Davis-námstækni er lokið eigi aðferðirnar nokkra samleið. Ég sótti fundinn athyglisverða í Ármúlaskóla og komst að því að ég vildi kynna mér lesblindukenningu Ron Davis nánar. Þar fann ég skýringar á ýmsu sem ég hafði upplifað sem sérkennari hér á árum áður og gat ekki útskýrt með þeirri þekkingu sem ég bjó yfir þá.

Ég hef fengið ómetanleg tækifæri til að fara með fyrrverandi nemendum mínum, m.a. úr Vanvitaskóla Kópavogs, í gegnum Davis-leiðréttingar. Ég bað þau um að koma í leiðréttingu til að kanna hvort það mundi breyta einhverju. Ég man hvar við vorum stödd þegar leiðir skildu fyrir tæpum þremur áratugum. Við skiljum í dag hvers vegna þau urðu ekki læs þá. Þekkingin, sem við búum yfir í dag, er allt önnur. Það er ekki við neinn að sakast. Í dag vitum við að einstaklingur, sem lærir að lesa með Davis-námstækni (5–8 ára) eða fer síðar á ævinni í gegnum Davis-leiðréttingu, ruglast ekki á b og p, d og t, f og v eða ð og þ. Það er ruglingur sem skapast þegar lært er að lesa með hljóðlestraraðferðinni. Við vitum að það eru nánast engar líkur á b, d og p snúningnum. Davis-aðferðin virkar þannig að einstaklingurinn nær fullkomnu valdi á þessum bókstöfum og nær að hafa stjórn á skynjun sinni þegar hann les þá. Hver bókstafur er sá bókstafur og ekkert annað. Þetta eru dæmi um það sem gerist þegar lært er að lesa með Davis-aðferðinni.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á heiður skilinn fyrir framsýni sína og skilning á lesblindu fullorðinna. Sennilega eru mörg þeirra sem sækja námskeiðin „Aftur í nám“ á svipuðum aldri og „treglæsu“, snjöllu, nemendurnir mínir úr Vanvita-

skólanum. Þau læra að þekkja og meta hinn myndræna hugsunarhátt, ná stjórn á myndrænu hugsuninni, taka til í stafasafninu og læra nýjar lestraráðferðir sem henta þeim. Þau vinna þannig með orð að þau geta hugsað með þeim. Tossastimpillinn rennur af þeim þó að minningin geti verið sár. Þau átta sig á því að þau eru ekki heimsk. Það er ekkert að þeim. Það er ekkert að þeim! Þau lærðu bara að lesa með aðferðum sem virkuðu ekki fyrir þeirra hugsunarhátt. Það er ekki við neinn að sakast. Þekkingin var ekki til þegar þau voru ung en hún er til í dag.

UM HÖFUNDINN

Valgerður Snæland Jónsdóttir er starfandi náms- og starfsráðgjafi. Hún útskrifaðist sem kennari frá Kennaraháskóla Íslands árið 1971 og lauk framhaldsnámi í sérkennslu frá sama skóla árið 1974. Hún hefur einnig lokið B.A. námi í sérkennslufræðum, M.Phil. námi í skólanámskrágerð og menntunarstjórnun frá University of Northumbria og diplománámi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands. Að auki hefur hún réttindi sem Davis-lesblinduráðgjafi, Davis-skólaráðgjafi, Davis-námstæknikennari.

Valgerður hefur starfað sem kennari og sérkennari við Grunnskóla Kópavogs, sérkennslufulltrúi á Fræðsluskrifstofu Reykjanesumdæmis og sem skólastjóri Smáraskóla.

BJÖRN GARDARSSON

TUÐAÐ UM MENNTUN VERSLUNARFÓLKIS



Björn Gardarsson

Eftirfarandi grein er dálítið ýkt. Í henni er ýmislegt sagt sem ekki stenst gagnrýna skoðun. Kannski verður einhver argur og pirraður af því að lesa hana. Samt held ég að það sé í henni sannleikskorn. Þessi grein varð til einn rigningardag í haust. Hún er dálítið í anda „húsmóður í Vesturbænum“, nöldur og ergelsi. Kannski vekur hún umræðu um mikilvægi fræðslu í verslunar- og þjónustufyrirtækjum. Ef svo er hefur hún gegnt því hlutverki sem henni var ætlað.

Ég kom í litla bókabúð um daginn. Það var lítið að gera og starfsmaðurinn stóð einn innan við afgreiðsluborðið og fletti í blaði. Ég gekk til hans og spurði um tiltekna bók. Hann benti mér á bókahillu hinum megin í búðinni. Ég hinkraði andartak og vonaði að hann kæmi og aðstoðaði mig en hann hreyfði sig ekki. Ég gekk þangað sem hann hafði bent; hillan var full af bókum. Ég byrjaði að lesa á kilina en fann ekki bókina. Að lokum kallaði ég til starfsmannsins hvort ég væri á réttum stað. „Lengra til hægri“ sagði hann. Ég færði mig, horfði á hann, fingurnir strukust yfir kilina. Hann „neðar ..., næsta fyrir neðan ..., beint fyrir framan þig ..., þessi, já, þessi litla þarna.“ Loksins var bókin fundin. Það hefði verið lítið mál að koma og aðstoða mig, jafnvel bæta við að viðkomandi höfundur hefði skrifað fleiri bækur, að til væru fleiri bækur um svipað efni. Og ég hefði verið ánægður. En þessi framkoma starfsmannsins pirraði mig. Næst þegar mig vantar bók er eins líklegt að ég fari í einhverja aðra bókabúð. Ég vona að þessi litla saga sé einsdæmi. Að minnsta kosti hef ég oftast fengið góða þjónustu í bókabúðum. En er þetta þjónusta sem viðskiptavinir sækjast eftir? Eða sem eigendur vilja að fyrirtæki þeirra verði þekkt fyrir? Ég held ekki.

Það er svo merkilegt að hjá nágrennapjóðum okkar er áratugareynsla og rík hefð fyrir að mennta fólk til verslunarstarfa en minna hefur farið fyrir því hér á landi.

Ég veit ekki hvort það er einhver einhlít skýring á þessu. Kannski liggur það að einhverju leyti í að við vorum vön að vinna með skrokknum og sem ung þjóð, rík af auðlindum

sem þurfti að nýta, var miklu meira vit í að efla iðn- og bóknám. Við vorum framleiðslusamfélag, ekki þjónustusamfélag. Svo, allt í einu, urðum við rík og gátum farið að ferðast og kaupa og selja allar heimsins lystisemdir. Þá var enginn tími til að fara að mennta fólk til verslunar- og þjónustustarfa. Duglegt fólk bretti upp ermar og hófst handa við kaup- og ferðamennsku – án þess að búa yfir nokkurri þekkingu eða reynslu – og það tókst – fyrirtækin uxu og döfnuðu. Auk þess er miklu flottara að fara í háskóla og verða viðskiptafræðingur heldur en að sækja nám og hljóta þjálfun sem verslunarmaður.

Ég veit að árið 2007 voru dæmi um að starfsmannavelta í nokkrum verslunum hafi verið um og yfir 100%. Það þýðir að hver einasti starfsmaður hafi hætt á árinu og ráða þurfti nýjan í staðinn. Í viðmiðunartölu, sem Rannsóknarsetur verslunarinnar gaf út, kostar ráðning eins starfsmanns verslunina um 800.000 krónur. Því er mikilvægt, bæði fyrir neytendur og eigendur, að draga úr starfsmannaveltu. Ein leið til þess er að efla menntun starfsfólks. En það hefur gengið erfiðlega að festa í sessi fjölda námsleiða sem samdar hafa verið og ætlaðar eru til að efla færni verslunarfólks.

Við blasir að margt starfsfólk verslana er á skólaaldri. Ég veit að sonur minn, sem ekki er orðinn tvítugur og vinnur í verslun samhliða námi, er með einn lengsta starfsaldur á sínum vinnustað. Ég veit að margt af þessu unga fólki, sem starfar við afgreiðslustörf, er mjög klárt, skilur vel hlutverk sitt og leggur sig fram um að veita góða þjónustu. Ég veit að margir stjórnendur eru duglegir við að segja starfsfólki sínu til og mörg þessara fyrirtækja bjóða starfsfólki upp á ýmiss konar námskeið. En það vantar samt herslumuninn. Það vantar víða meiri fagmennsku og metnað. Það vantar vörubekkingu og þjónustubekkingu. Sögur af lélegri þjónustu, skorti á vörubekkingu og „mér-er-alveg-sama“-viðhorfi meðal starfsfólks eru of algengar. Það viðhorf að verslun sé aðeins biðstöð þar til framtíðarvinnan finnst er of algengt. Er ástæðan kannski sú að það er enginn innan verslunarinnar sem kann og hefur tíma til að kenna ungum starfsmönnum? Einhver sem hefur lært kaupmennsku. Námið er til; það er til verslunarfagnám, verslunarstjóranám, starfsnám þjónustu í skrifstofu- og verslunargreinum. Kennsla í starfsnámi þjónustu, sem er tveggja ára framhaldsskólanám, hófst ekki fyrir

en haustið 2007 og því er ekki komin reynsla á það enn en bæði nemendur og vinnuveitendur hafa verið ánægðir með áherslur hinna námsbrautanna tveggja. Langflestir nemendanna hafa fengið framgang í starfi, ýmist meðan á náminu stendur eða að því loknu. Þrátt fyrir það hefur gengið erfiðlega að fá nemendur í þetta nám. Sérstaklega á þetta við um verslunarfagnamið. En hvers vegna? Ég tel að ein ástæðan sé vöntun á hefð. Það hefur ekki tíðkast að læra til kaupmanns og ég leyfi mér að fullyrða að í flestum verslunar- og þjónustufyrirtækjum er enginn starfsmaður sem hefur lært um starf sitt, eða að leiðbeina nýju starfsfólki. Ég veit að það er fullt af fólki starfandi í verslunum sem hefur lært heilmikið, sótt sér námskeið, býr yfir innsæi, nýtir sér reynslu, þekkingu og menntun sem það hefur öðlast með ýmsum hætti og miðlar því áfram til samstarfsfólks. Hér er það hinn harði skóli reynslunnar sem gildir. En hinir eru líka margir; þeir sem ekki hafa lært neitt í verslunarmennsku eða um hana. Það er mjög algengt að starfsfólk verslana sé enn í skóla, að verslunarstarfið sé til að ná sér í vasapening frekar en af áhuga á starfinu. Ég held líka að þarna sé að einhverju leyti við eigendur að sakast. Þeir hafa um langt skeið litið svo á að fræðslumál séu kostnaður en ekki fjárfesting sem skili arði. Ef viðhorfið er þannig er viðbúið að starfsfólk staldri stutt við í starfi og sjái ekki tækifæri í að gera verslunarstarfið að framtíðarstarfi. Ég skil svo sem sjónarmið stjórnenda. Sjaldnar er talað um fyrirtækið sem veitir bestu þjónustuna, þar sem starfsfólkið hefur bestu vörubekkinguna og leiðbeinir viðskiptavinum á faglegasta háttinn, heldur er eingöngu talað um ódýrasta vöruverðið. Sjaldan er spurt um gæði vörunnar eða gæði þjónustunnar. En með aukinni menntun mun fást hæfara og ánægðara starfsfólk með betri skilning á hlutverki sínu í versluninni og rekstrinum. Starfsmannavelta mun minnka og stjórnendur munu fá aukin tækifæri til að setja sér og fyrirtækinu langtímamarkmið í stað þess að vera stöðugt að redda deginum í dag.

Á meðan kennarar og ljósmæður berjast fyrir að menntun þeirra verði metin til launa minnst enginn á menntun verslunarfólks. Þeir sem starfa við verslun og þjónustu þurfa að gera meira í að tala þessi störf upp, gera þau verðmætari í hugum starfsmanna en ekki síður í hugum viðskiptavina. Þetta er ekki einfalt mál að leysa. Áratugareynsla segir okkur

að þrátt fyrir að menntun verslunarfólks hafi ekki verið sett á oddinn hafa íslensk verslunarfyrirtæki staðið sig vel. Í landi þar sem búa álíka margir og í sæmilega stórrí evrópskri borg tekst að halda úti fjölbreyttri flóru verslana og þjónustufyrirtækja með miklu vöruúrvali. Þeir sem gera verslunina að sínum framtíðarvinnustað hafa tækifæri til að vaxa og dafna í starfi og vinna sig upp innan fyrirtækisins. Ég trúi því að með sameiginlegu átaki sé hægt að breyta viðhorfinu til verslunarmannsins. Að verslunarstarfið verði eftirsóknarvert starf sem verði sinnt af vel menntuðu og metnaðarfullu fólki.

UM HÖFUNDINN

Björn Garðarsson er viðskiptafræðingur, fyrrverandi kaupmaður og starfsmaður Fagráðs verslunar- og þjónustugreina. Hann hefur undanfarið unnið að ýmsum verkefnum sem lúta að aukinni fræðslu um verslunarstörf til starfandi verslunarfólks og að eflingu kennslu í verslunargreinum í framhaldsskólum.

ÁSMUNDUR HILMARSSON

NÁMSSKRÁR FRÆÐSLUMIÐSTÖÐVAR ATVINNULÍFSINS

Eitt af markmiðum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er að fá námstilboð metin til eininga. Á sjötta starfsári FA hafði menntamálaráðuneytið metið eftirfarandi 23 námsskrár miðstöðvarinnar til framhaldsskólæininga.

Aftur í nám

95 kennslustundir, allt að 7 einingar. Ætlað þeim sem stríða við lestrar- og skriförðugleika.

Fagnámskeið I

60 kennslustundir, allt að 5 einingar. Ætlað starfsmönnum í heilbrigðis- og félagsþjónustu.

Fagnámskeið II

60 kennslustundir, allt að 5 einingar. Ætlað starfsmönnum í heilbrigðis- og félagsþjónustu.

Fagnámskeið fyrir starfsmenn í félags- og heilbrigðis-þjónustu

198 kennslustundir, allt að 15 einingar. Ætlað þeim sem aðstoða, annast um eða hlynna að sjúkum, fötluðum og öldruðum á einkaheimilum eða stofnunum. Einnig þeim sem aðstoða skjólstæðinga sína við innkaup, þrif og persónulega umhirðu auk þess að veita þeim félagslegan stuðning og aðstoð til að rjúfa félagslega einangrun.

Fagnámskeið starfsmanna leikskóla

210 kennslustundir, allt að 17 einingar. Ætlað þeim sem starfa á leikskólum.

Fiskur og ferðaþjónusta

300 kennslustundir, allt að 24 einingar. Tilgangur námsins er að auka færni, faglegt stolt og jákvæðni starfsmanna í ferðaþjónustu þar sem afkoman byggist á nýtingu sjávar og ferskvatns.

Fjölverkjar

170 kennslustundir, allt að 13 einingar. Ætlað lykilstarfsmönnum fyrirtækja í iðnaði, framleiðslu og þjónustu.

Færni í ferðaþjónustu I

60 kennslustundir, allt að 5 einingar. Ætlað starfsmönnum í ferðaþjónustu eða þeim sem stefna að starfi í greininni. Fyrsti hluti námsins getur hentað fyrir nýliða eða sumarstarfsfólk.

Grunnmenntaskólinn

300 kennslustundir, allt að 24 einingar. Ætlaður fólk á vinnumarkaði sem vill efla sig í almennum greinum.

Grunnámskeið fyrir fiskvinnslufólk

60 kennslustundir, allt að 5 einingar. Ætlað 18 ára og eldri, sem hafa stutta skólagöngu að baki og starfa við verkun og vinnslu sjávarafla.

Grunnám fyrir skólaliða

70 kennslustundir, allt að 6 einingar. Ætlað starfandi skólaliðum en getur einnig nýst stuðningsfulltrúum og leiðbeinendum á leikskólum.

Jarðlagnatækni

300 kennslustundir, allt að 24 einingar. Ætlað starfsmönnum orku-, fjarskipta- og verktakafyrirtækja, sem starfa við jarðlagnir.

Landnemaskólinn

120 kennslustundir, allt að 10 einingar. Ætlaður nýjum Íslendingum á vinnumarkaði, sem vilja þjálfá íslensku og kynnast samfélaginu.

Laugar, lindir og böð

107 kennslustundir, allt að 9 einingar. Ætlað starfsfólki í ferðaþjónustu.

Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum starfsnáms

300 kennslustundir. Ætlað þeim sem eru starfandi á vinnumarkaði og hafa hafið nám í framhaldsskóla en ekki lokið almennum bóklegum greinum með prófi.

MFA-skólinn

350 kennslustundir, allt að 27 einingar. Ætlaður atvinnulausum.

Skref til sjálfshjálpar í lestri og ritun

60 kennslustundir, allt að 5 einingar. Ætlað starfandi fólki með stutta skólagöngu sem á við lestrar- og ritunarerfiðleika að etja.

Trúnaðarmannanámskeið I

81 kennslustund, allt að 6 einingar. Ætlað trúnaðarmönnum á vinnustöðum.

Trúnaðarmannanámskeið II

61 kennslustund, allt að 5 einingar. Ætlað trúnaðarmönnum á vinnustöðum.

Verslunarfagnám

1020 kennslustundir, allt að 51 eining. Ætlað fólki sem vinnur almenn störf í verslunum.

Vöruflutningaskólinn

339 kennslustundir, allt að 23 einingar. Ætlaður starfsmönnum sem annast flutninga og geymslu varnings.

Þjónustuliðar - grunnnám

60 kennslustundir, allt að 5 einingar. Ætlað þeim sem starfa við ræstingar, hreingerningar eða sóttgreinsun, starfa í býtibúrum, borðstofum, kaffistofum, matsölum eða þvotta-húsum.

Öryggisvarðanám

300 kennslustundir, allt að 24 einingar. Ætlað þeim sem starfa hjá fyrirtækjum sem annast öryggisþjónustu í atvinnuskyni.

Námsskrár sem hafa verið metnar fyrir tilraunaverkefni

Byggingarliðar - Grunnám

45 kennslustundir, allt að 3 einingar. Ætlað þeim sem starfa hjá fyrirtækjum sem sjá um gatna- og jarðvinnuframkvæmdir, húsbyggingar eða önnur mannvirki og/eða framleiðslu og sölu byggingavarnings.

**Byggingarliðar – Framleiðslu- og sölusvið**

200 kennslustundir, allt að 16 einingar. Ætlað þeim sem starfa hjá fyrirtækjum sem sjá um framleiðslu og sölu byggingavarnings.

Byggingarliðar - Húsbyggingarsvið

200 kennslustundir, allt að 16 einingar. Ætlað þeim sem starfa hjá fyrirtækjum sem sjá um húsbyggingar eða önnur mannvirki.

Byggingarliðar – Gatna- og jarðvinnusvið

200 kennslustundir, allt að 16 einingar. Ætlað þeim sem starfa hjá fyrirtækjum sem sjá um gatna- og jarðvinnuframkvæmdir.

Fimm námsskrár eru í vinnslu.

Nám vegna starfa fyrir umhverfis- og framkvæmdasvið sveitarfélaga

200 kennslustundir. Ætlað þeim sem hafa ekki lokið formlegu framhaldsskólanámi, vinna á umhverfis- og framkvæmdasviði sveitarfélags eða vinna sambærileg störf á vegum verktaka.

Færni í ferðaþjónustu II

100 kennslustundir. Ætluð starfsfólki í ferðaþjónustu.

Stóriðjuskólinn

1025 kennslustundir. Einkum ætlaður þeim sem vinna við álframleiðslu.

Skrifstofuskólinn

240 kennslustundir. Ætlað þeim sem vinna almenn skrifstofustörf.

Sterkari starfsmaður**Upplýsingatækni og samskipti**

150 kennslustundir. Ætlað þeim sem vilja auka sjálfstraust sitt og færni til að takast á við breytingar í störfum og auka færni sína í upplýsingatækni og tölvum.

Tafla 1 sýnir fjölda þátttakenda í námsleiðum FA árin 2003–2007 auk fjölda lokinna nemendastunda.

UM HÖFUNDINN

Ásmundur Hilmarsson starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hann er húsasmiður en hefur unnið að félags- og fræðslumálum í yfir 25 ár.

Tafla 1. Notkun námskráa FA 2003–2007

Heiti námskrár	Fjöldi þátttakenda	Fjöldi lokinna nemendastunda
Aftur í nám	286	24.504
Byggingarliðar - Grunnám	11	495
Fagnámskeið I	313	18.700
Fagnámskeið II	113	7.941
Fiskur og ferðaþjónusta	11	3.300
Fjölverkjar	30	5.100
Grunnmenntaskólinn	227	34.570
Grunnnám fyrir skólaliða	137	8.890
Grunnnámskeið fyrir fiskvinnslufólk	81	4.860
Jarðlagnatækni	92	24.120
Landnemaskólinn	267	27.320
Laugar, lindir og böð	18	1.872
Skref til sjálfshjálpar í lestri og ritun	10	450
Verslunarfagnám	88	40.384
Vöruflutningaskólinn	28	9.492
Samtals	1.712	211.998

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

NÝJAR TÖLUR FRÁ HAGSTOFUNNI UM NEMENDUR OG NÁMSLOK VIÐ 24 ÁRA ALDUR

Þann 3. júní 2008 kom út hjá Hagstofu Íslands hefti þar sem nám og námslok einstaklinga, sem fæddir voru á Íslandi árið 1982, eru skoðuð. Stuðst er við nemendaskrá og prófaskrá Hagstofunnar og er tekið mið af því hvaða námi þessir einstaklingar höfðu lokið árið 2006, árið sem þeir voru 24 ára.

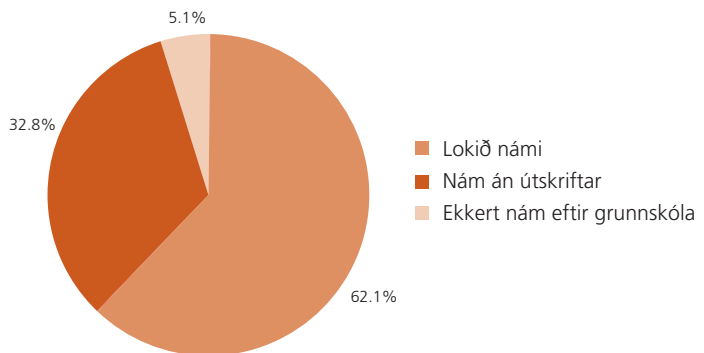
ÞRIÐJUNGUR HEFUR EKKI LOKIÐ FRAMHALDSSKÓLANÁMI VIÐ 24 ÁRA ALDUR

Í árganginum 1982 eru samkvæmt tölum Hagstofunnar 4.352 einstaklingar. Af þeim hafði 2.701 lokið einhverju námi samkvæmt prófaskrá Hagstofu Íslands árið 2006 eða 62,1% árgangsins. Langflestir þeirra höfðu lokið námi á framhaldsskólastigi. Eins og sjá má á mynd 1 höfðu 224 einstaklingar eða 5,1% árgangsins ekki verið skráðir í neitt nám eftir grunnskóla og rétt tæpur þriðjungur árgangsins hafði verið skráður í nám en ekki lokið því árið 2006.

FLEIRI KONUR EN KARLAR HAFU LOKIÐ EINHVERJU NÁMI

Í tölum Hagstofunnar kemur fram að hlutfall kvenna í þessum hópi, sem stundað hafa nám og útskrifast, er mun hærra en hlutfall karla. Þannig höfðu 69,7% kvenna úr árganginum lokið einhverju námi á móti 55% karla. Hlutfall þeirra, sem höfðu lokið námi, var hærra á höfuðborgarsvæðinu en landsbyggðinni. Mikill munur er á hlutfalli karla sem hafa lokið framhaldsskólastiginu eftir landsvæðum. Þar er hlutfallið lægst á Vestfjörðum eða 36,3% en hæst í Reykjavík eða 57,2%. Minni munur er hins vegar á hlutfalli kvenna sem

Mynd 1. Námslok árgangsins '82 við 24 ára aldur



hafa lokið framhaldsskólastigi við 24 ára aldur eftir landshlutum. Þar er hlutfallið lægst á Suðurnesjum eða 51,1% en hæst á höfuðborgarsvæðinu utan Reykjavíkur eða 69,8%.

FLEIRI KARLAR EN KONUR HAFU LOKIÐ STARFSNÁMI

Nokkrir einstaklingar úr árganginum höfðu lokið námi af fleiri en einni námsbraut og eru því brautskráningar fleiri en brautskráðir nemendur. Brautskráningar úr bóknámi eru um 60% allra brautskráninga á framhaldsskólastigi og þegar hæsta próf er skoðað er stúdentspróf langalgengasta prófið sem árgangurinn '82 hefur lokið. Konur hafa brautskráðst í sex af hverjum tíu brautskráningum úr bóknámi á framhaldsskólastigi en karlar í rúmlega sex af hverjum tíu brautskráningum úr starfsnámi.

Nálgast má heftið í heild sinni á vef Hagstofu Íslands: <http://www.hagstofa.is/Skolamal>

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

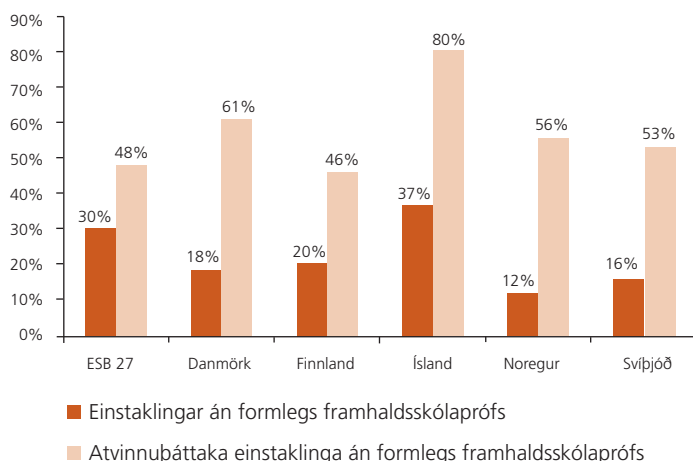
MENNTUNARSTIG OG ATVINNUÞÁTTTAKA ÍSLENDINGA Í EVRÓPSKU SAMHENGÍ

Markmið Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) er að veita starfsmönnum, sem ekki hafa lokið prófi frá framhaldsskóla, tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Hér á landi er sá hópur hlutfallslega stærri en annars staðar á Norðurlöndum sem og að meðaltali í aðildarlöndum Evrópusambandsins. Á vefsíðu Eurostat, hagstofu Evrópusambandsins, er að finna tölur sem eiga uppruna sinn

í samræmdum vinnumarkaðskönnunum evrópskra hagstofa. Þar kemur fram að hlutfall Íslendinga á aldrinum 25–64 ára, sem hafa ekki lokið formlegri framhaldsskólamenntun, var 37% árið 2006 á meðan það var 30% að meðaltali í aðildarlöndum Evrópusambandsins, 18% í Danmörku, 20% í Finnlandi, 12% í Noregi og 16% í Svíþjóð.

Þegar horft er á tölur yfir atvinnuþátttöku þessa sama hóps má sjá að átta af hverjum tíu Íslendingum voru starfandi á viðmiðunartímanum. Meðal annarra Norðurlandþjóða var hlutfall starfandi einstaklinga í þessum hópi nokkru lægra. Hæst var það í Danmörku eða 61% en lægst í Finnlandi eða 46%. Að meðaltali voru 48% einstaklinga á aldrinum 25–64 ára, sem ekki hafa lokið formlegu framhaldsskólaprófi, starfandi í aðildarlöndum Evrópusambandsins árið 2006 (sjá mynd 1)

Mynd 1. Menntunarstig og atvinnuþátttaka einstaklinga á aldrinum 25–64 ára árið 2006



HEIMILDIR

Eurostat (2008a). *Employment rate, by highest level of education attained.* Veflægur gagnagrunnur Eurostat, hagstofu ESB. Sótt 3. október 2008 á <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Eurostat (2008b). *Persons with low educational attainment, by age group. Percentage of the population aged 25 to 64 having completed at most lower secondary education.* Veflægur gagnagrunnur Eurostat, hagstofu ESB. Sótt 3. október 2008 á <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

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 verk-efnum, framtíðarhugmyndum og breytingum á sviði símenntunar og starfsfræðslu ásamt reynslusögum af fræðsluverk-efnum á Íslandi, bæði úr fyrirtækjum 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 ANNAD EJNI

Áskilið er að þær fræðigreinar sem birtar verða hafi ekki birst í öðru íslensku riti. Almennt 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 rannsóknasvið 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 2008.

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

Útgefandi: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Hönnun: SKAPARINN AUGLÝSINGASTOFA.

Prentun: GuðjónÓ.

ISSN 1670-5386





FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS

www.frae.is

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