

GÁTT

ÁRSRIT UM FRAMHALDSFRÆÐSLU

2012



Stjórn og framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2012:
Fremri röð frá vinstri: Atli Lýðsson, María Guðmundsdóttir, Árni Stefán Jónsson, Eyrún Ingadóttir. Aftari röð: Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, Torfi Pálsson, Halldór Grönvold, Finnbjörn A. Hermannsson og Guðfinna Harðardóttir.



Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2012: Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, Björn Garðarsson, Hjördís Kristinsdóttir, Haukur Harðarson, Fjóla María Lárusdóttir, Sigrún Jóhannesdóttir, Guðfinna Harðardóttir, Steinunn Júlíusdóttir, Guðmunda Kristinsdóttir, Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Halla Valgeirsdóttir, Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir, Sigríður Jóhannsdóttir og Björgvin Þór Björgvinsson. Á myndina vantar Ásmund Hilmarsson.

Í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sitja:

Árni Stefán Jónsson formaður
Guðrún Eyjólfsdóttir varaformaður
Atli Lýðsson
Finnbjörn A. Hermannsson
Guðmundur H. Guðmundsson
Halldór Grönvold
María Guðmundsdóttir
Torfi Pálsson

Varastjórn:

Arna Jakobína Björnsdóttir
Eyrún Ingadóttir
Guðfinna Harðardóttir
Katrín Dóra Þorsteinsdóttir

Ritstjórn Gáttar:

Björgvin Þór Björgvinsson
Halla Valgeirsdóttir
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir
Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins,
Ofanleiti 2, 103 Reykjavík
Sími 599-1400 – Fax 599-1401
Tölvupóstfang frae hjá frae.is

Í stjórn Fræðslusjóðs sitja:

Jón Torfi Jónasson formaður
Kristín Njálisdóttir varaformaður
Anna Kristín Gunnarsdóttir
Atli Lýðsson
Álfheiður Mjöll Sívertsen
Garðar Hilmarsson
Guðfinna Harðardóttir
Guðrún Eyjólfsdóttir
Halldór Grönvold
Olga Lís Gardarsdóttir

Varamenn:

Ástríður Valbjörnsdóttir
Bjarnheiður Gautadóttir
Friðrik Friðriksson
Guðmundur H. Guðmundsson
Guðmundur Gunnarsson
Kristín Á. Guðmundsdóttir
Þór Pálsson

Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri
Tölvupóstfang: ingibjorg hjá frae.is
Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir
Tölvupóstfang: gigja hjá frae.is
Ásmundur Hilmarsson
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
Halla Valgeirsdóttir
Tölvupóstfang: halla hjá frae.is
Haukur Harðarson
Tölvupóstfang: haukur hjá frae.is
Hjördís Kristinsdóttir
Tölvupóstfang: hjordis hjá frae.is
Sigríður Jóhannesdóttir
Tölvupóstfang: sigridur hjá frae.is
Sigrún Jóhannesdóttir
Tölvupóstfang: sigrun hjá frae.is
Sigrún Kristín Magnúsdóttir
Tölvupóstfang: sigrunkri hjá frae.is
Steinunn Þórdís Júlíusdóttir
Tölvupóstfang: steinunn hjá frae.is

EFNISYFIRLIT

FASTIR LIÐIR

Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Pistill ritstjóra	4
Árni Stefán Jónsson	Ávarp formanns	5

Atvinnulífið og vinnumarkaðurinn

Guðrún Eyjólfsdóttir	Þróun vinnumarkaðar og þörf fyrir menntun	6
Halldór Grönvold	Horft til framtíðar	10
Ingegerd Green	Árangursþættir á móti áskorunum	17
Esther Óskarsdóttir og Ásmundur Sverrir Pálsson	Fagnám í heilbrigðisþjónustu	19
Auður Þórhallsdóttir	Skóli í fyrirtæki – Flutningaskóli Samskipa	24
María Guðmundsdóttir	Tilraunaverkefni um rafrænt farnám í ferðaþjónustu	28
Svava Kristín Þorkelsdóttir og Þórleif Drífa Jónsdóttir	Þróun á líkani	31

Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun

Eydís Katla Guðmundsdóttir	Þróun náms- og starfsferils námsmanna í Grunmenntaskólanum	35
Ingibjörg Stefánsdóttir	Menntun og lýðræði	42
Jóhanna Svavarsdóttir	Starfsþróun starfsmenntakennara	47
Susan Rafik Hama	Að bæta og byggja upp nýjan auð	51
Ritstjórnin	Hvað áttu við?	57
Auður Jónsdóttir	„Allt menntað fólk vill fá sinn titil“	58
Þóra Friðriksdóttir	„Langar þig að fara að vinna eftir sumarfrí?“	64

Ráðgjöf og raunfærnimat

Sólrun Bergþórsdóttir	Sjómenn – Upplifun og viðhorf gagnvart starfi og námi	69
Þuríður Ósk Sigurjónsdóttir	Raunfærnimat í verslunarfagnámi – reynsla af verkefninu	75
Sólveig R. Kristinsdóttir	... en halló ég hef bara alveg helling ...	79

Af sjónarhóli

Sólveig Bessa Magnúsdóttir	Grunmenntaskólinn Grunnur	84
Freyja Margrét Bjarnadóttir og Jón Heiðar Erlendsson	Fyrirmyndir í námi fullorðinna – verðlaunahafar 2011	88
Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir	Fyrirtækjaþjónusta – náms- og starfsráðgjöf á vinnustað	91
Anna Lóa Ólafsdóttir	Fyrstu skrefin!	92

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir	Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á tíunda starfsári	94
Björgvin Þór Björgvinsson	Tölfræði úr framhaldsfræðslunni	105
Ásmundur Hilmarsson	Um markhópa Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins	112
Sigrún Kristín Magnúsdóttir	NVL (norrænt tengslanet um nám fullorðinna)	115

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

PISTILL RITSTJÓRA



Sigrún Kristín Magnúsdóttir

„Að svartsýnir hafi oft rétt fyrir sér þegar þeir halda því fram að ekki sé hægt að breyta hlutunum en hinir bjartsýnu komi breytingunum í kring,“ er haft eftir William Ury, kunnnum bandarískum sáttasemjara. Í ár fagnar Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tíu ára afmæli. Árið 2002 sáu ekki margir fyrir að framhaldsfræðsla myndi verða fimmta stöðin í menntakerfinu á Íslandi en með lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 varð hún það. Óhætt er að staðhæfa að á liðnum áratug hafa

orðið straumhvörf í fræðslu fullorðins fólk með takmarkaða eða enga menntun úr framhaldsskóla. Umræðan hefur tekið miklum stakkaskiptum. Ný hugtök, aðferðir og tækni hafa orðið til. Auk þess hefur þeim fjölgað umtalsvert sem taka þátt í umræðunum.

Gátt er ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, FA, sem hér kemur út í níunda skipti með undirtitlinum: Ársrit um framhaldsfræðslu. Í ritinu í ár er alhliða umfjöllun um framhaldsfræðslu á Íslandi með meginþemanu atvinnulíf og fræðsla. Hér getur að líta fræðilegar greinar, reynslusögur og lýsingar á ýmsum möguleikum sem standa þeim til boða sem óska eftir fræðslu. Nálgun viðfangsefna er út frá sjónarhóli þeirra sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á að þjóna, einstaklinga, atvinnulífsins og samfélagsins. Þemað atvinnulíf og fræðsla er leiðarstef í greinum um tengsl menntunar og atvinnulífs, þróun vinnnumarkaðar og þörf fyrir færni um hvað þarf að kunna og hversu vel. Greinar um hvernig starfsgreinasamtök, fyrirtæki og stofnanir takast á við að efla starfsfólk og gera það hæfara til þess að sinna verkum sínum. Einnig má nefna grein um verkefni á vegum NVL um árangursþætti áhrifamikilla menntaverkefna.

Sérstök ástæða er til að fagna mörgum greinum sem tengjast verkefnum stúdenta sem sérhæfa sig í námi fullorðinna og náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna til meistara-prófs. Þar er stöðum rennt undir að fullorðnir vilja mennta sig til starfa, að sjálfstraust er mikilvæg undirstaða þess að geta það. Að sjálfstraust eflist og styrkist þegar fólk gerir

sér grein fyrir að það kann og getur margt. Langoftast miklu meira en nokkur þorði að vona í upphafi. Orðin ... en halló ég hef bara alveg helling ... lýsa því hvernig upplifunin var fyrir konu sem tók þátt í raunfærnimati. Síðast en ekki síst að menntun, færni og þekking fólks hefur áhrif á þátttöku þess í lýðræðislegri umræðu. Með því að hlúa að einstaklingum og opna þeim tækifæri til þess að takast á við ný verkefni í vinnu og námi eflast fyrirtækin. Um leið hagnast atvinnulífið, samkeppnishæfnin eflist og hægt verður að skjóta traustari stöðum undir velferðarsamfélagið.

Í ritinu eru að venju sömu föstu liðirnir. Í þættinum „Hvað áttu við?“ eru settar fram tillögur um skilgreiningar og þýðingar á iðorðum sem varða nám fullorðinna. Þá er einnig að finna umfjöllun um tölur úr framhaldsfræðslunni. Að lokum er grein um starfsemi FA og NVL, þau verkefni sem unnið hefur verið að undanfarið ár og eru öll með það að leiðarljósi að auka færni fólks á vinnnumarkaði og efla framhaldsfræðslu. Það er von ritstjórnarinnar að þið lesendur njótið lestursins og hikið ekki við að hafa samband við ritstjórnina, senda henni hugmyndir og athugasemdir og leggja þar með ykkar af mörkum í umfjöllun um nám, ráðgjöf og fræðslu fyrir fullorðið fólk.

ÁRNI STEFÁN JÓNSSON

ÁVARP FORMANNS

Menntun starfsfólks á vinnumarkaði er brýnt viðfangsefni og vettvangur þar sem margir ganga í takt þessa dagana. Við gerum okkur nú betur grein fyrir því að undirstaða velferðar og veltvagnar er aukin og bætt menntun öllum til handa. Þannig byggjum við upp réttlátt samfélag þar sem aðgangur að tækifærum og upplýsingum er greiður, um leið og við opnum fyrir þá möguleika að virkja alla til þátttöku og leyfa nýjum hugmyndum og hugviti að blómstra. Ávinningur af góðri og hagnýtri menntun er ekki einhliða miðlun þar sem nemandinn lærir það sem fyrir hann er lagt, heldur hvernig þekkingu og nýrri færni er skilað áfram til nærumhverfis og samfélags. Lærdómur felur í sér sköpun og túlkun þess sem nemur og því margskonar skilning og sjónarhorn. Einhvers staðar er sagt að menntun er það sem situr eftir þegar þú hefur gleymt því sem þú lærðir. Menntun er því ný sýn, breytt og bætt vinnubrögð, víðara sjónarhorn og vilji til að gera vel og það eru mikilsverðir eiginleikar í dag.

Menntun fullorðinna hefur gengið í gegnum miklar breytingar síðastliðna áratugi. Hún hefur þróast bæði hratt og örugglega og mun halda því áfram. Ný tækni og örar breytingar á öllum sviðum eiga eftir að gjörbreyta hugsun okkar um það hvernig við lærum og hvernig við metum nám. Sú þróun á eftir að gefa fullorðnu fólki á vinnumarkaði byr undir báða vængi til að mennta sig og fá framlag sitt metið. Aðilar vinnumarkaðar hafa í tímans rás og í gegnum kjarasamninga, lyft grettistaki í eflingu starfsmenntunar og símenntunar starfsfólks. Stéttarfélag, atvinnurekendur og stjórnvöld hafa sammælt um mikilsverð mál til að tryggja hag þeirra sem minnstu menntunina hafa og reynslan sýnir að standa verst á vinnumarkaði.

Tilurð Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er dæmi um þannig stuðning og samhæfða aðgerð, sem ætlað er að byggja markvisst upp starfshæfni fólks með litla formlega menntun. Leiðin að því marki er að hanna nám og skrifa námsskrár sem henta markhópnum, bjóða upp á náms- og starfsráðgjöf til að hvetja fólk til náms og síðast en ekki síst að þróa aðferðir til að meta raunverulega færni fólks burtséð frá því hvort formleg námsgráða býr þar að baki eða ekki.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins er samstarfsvettvangur fjölda aðila þar sem allir leggjast á eitt að þróa úrræði fyrir og með þeim sem minnstu menntunina hafa. Fræðslumið-

stöðin gerir það með því að samhæfa og veita fé í nám, veita ráðgjöf og votta færni í öflugum samstarfi við símenntunarmiðstöðvar og fræðslusetur um allt land. Samstarfið er dýrmætt og með því hefur tekist að samræma fjölbreytta þjónustu, um leið og sérstaða hvers seturs nýtist viðskiptavinum hvernig og einnar. Allir þessir fræðsluaðilar vinna nú hörðum höndum að því að fá gæðavottun á starf sitt og á sú vottun eftir að auðvelda nauðsynlegt samstarf við formlega skólakerfið, þar sem tryggja þarf að allt nám verði metið hvar sem það er stundað. Ný hugtök, orðanotkun og skilningur sem framhaldsskólalög kveða á um styðja við þessa réttlátu kröfu að nám og reynsla sé metin jafngild á milli ólíkra kerfa, sviða og starfa – að því gefnu að gæðaviðmið séu uppfyllt og fagmennsku gætt í hvívetna.

Við vitum öll að bókvitið verður ekki í askana látið og því verður fjölbreytileiki að ríkja í framboði náms. Eitt námskeið sem haldið er á vinnustað getur ýtt undir langan og farsælan námsferil þar sem saman fer vinnutengt nám, þjálfun, formlegt nám, starfsreynsla og starfsþróun. Raunfærni mátið hefur kennt okkur að það má kortleggja, votta og verðleggja lífs- og starfsreynslu. Jafnframt hefur það sýnt okkur að við verðum að virða mun á einstaklingum, ólíkar fræðsluþarfir og fjölbreyttara mat. Þeirri vinnu fleygir nú fram og er fyrirséð að innan þriggja ára verði búið að kortleggja ýmsa grunnfærni starfa og námsbrauta. Framundan eru því verðugar áskoranir þar sem við tökum þarfir fólksins framyfir þarfir kerfisins og skoðum hvaða aðferðir, eða samruni aðferða, ýta sem flestum í nám. Það nám verður að vera við hæfi og hampa styrkleikum í stað veikleika.



Árni Stefán Jónsson

GUÐRÚN EYJÓLFSDÓTTIR

ÞRÓUN VINNUMARKAÐAR OG ÞÖRF FYRIR MENNTUN



Guðrún Eyjólfsdóttir

Það er erfitt að spá, sérstaklega um framtíðina er haft eftir Nielsi Bohr. Undan því verður ekki vikist þó að spár um þróun á vinnumarkaði og menntunarkerfi séu oft gerðar í því skyni að hægt sé að bregðast við og breyta um kúrs, að vinna að því að þær rætist ekki.

Hér verður ekki horft til stjórnmálanna. Allir vita hverju það skiptir hvaða sjónarmið eru ofan á hverju sinni í efnahags- og auðlindamálum og hvernig pólitísk stefnumörkun getur byggt undir eða hindrað að

störf séu og verði til. Ramminn sem stjórnvöld setja atvinnulífinu, með ákvörðunum um rekstrarumhverfi fyrirtækja, skattastefnu og velferðarmál geta skipt sköpum um samkeppnishæfni herrar þjóðar, þar með talin er samkeppnis-

hæfni um gott starfsfólk. En þó að við neitum okkur hér um að skoða ofangreind pólitísk álitæfni höfum við aðrar vísendingar sem vert er að skoða þegar velt er fyrir sér hvert stefnir á íslenskum vinnumarkaði.

Meðalfjöldi vinnustunda á viku hefur verið að lækka frá síðustu aldamótum og er nú innan við 40 stundir. Hann var á árunum 2000–2008 því sem næst 42 stundir. Munur milli karla og kvenna er enn mikill, meðalfjöldi launaðra vinnustunda á viku á þessu ári er 35 stundir rúmar hjá konum en nær 44 stundum hjá körlum. Atvinnuþátttaka kvenna er um 77% miðað við tæp 84% hjá körlum. Meira en þriðjungur kvenna á vinnumarkaði er í hlutastarfi en langt innan við fimmtingur karla. Líklegt er að í framtíðinni muni fleiri konur sækja í launavinnu og að fleiri þeirra muni vinna talsvert meira en nú er, fái þær vinnu við hæfi.

Aldurssamsetning þjóðarinnar er að breytast. Samkvæmt mannfjöldaspá Hagstofunnar mun draga úr fæðingum og meðalaldur þjóðarinnar hækka, um fjögur ár í 88 ár hjá

konum og um sjö ár í 87 ár hjá körlum, fram til 2050. Þeim fækkar hlutfallslega sem eru á vinnumarkaði á móti hverjum ellilífeyrisþega.

Nú eru nær sex á vinnumarkaði á móti hverjum einum en stefnir í að verða tveir á móti einum árið 2060. Þessi þróun mun hafa margvísleg áhrif. Viðbúið er að ríkisútgjöld hækki verulega að óbreyttu þegar mun fleiri þurfa að sinna umönnun og velferð aldraðra. Áhrifin á tekjuhlíðina verða einnig mikil þar sem æ færri hlutfallslega greiða skatt af launatekjum. Óhjákvæmilegt er að bregðast við svo að hagvöxtur dragist ekki saman. Það verður æ mikilvægara að auka skilvirkni og framleiðni í fyrirtækjum og styrkja nýsköpun. Til álíta kemur að hækka eftirlaunaaldur þar sem þróttur og geta einstaklinga helst mun lengur en var.

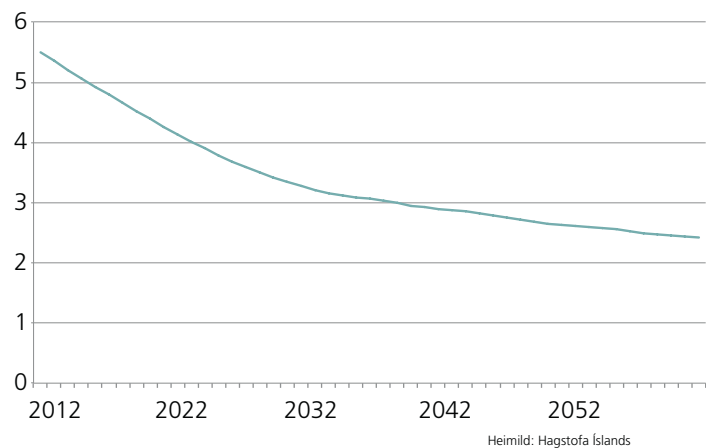
Það sem af er þessari öld hefur opinberum starfsmönnum ríkis og sveitarfélaga fjölgað um meira en fjórðung. Vinnuafli á Íslandi telst nú vera um 180 þúsund manns en af þeim er 171 þúsund í vinnu. Rúmlega fimmti hver þeirra er opinber starfsmaður. Opinberir starfsmenn eru ekki einsleitir hópur, þeir starfa á stjórnarsýslu, í heilbrigðiskerfinu, við kennslu, og í margskonar öðrum störfum. Óhjákvæmilegt er að taka afstöðu til þess að hvaða marki þessi þróun er hagfeld íslensku samfélagi, ekki síst í ljósi þess að skattbyrði fólks og laun, eins og lífskjörin í heild, þurfa að vera samkeppnishæf við það sem gerist í löndunum í kringum okkur.

Mikil þróun hefur orðið í mörgum framleiðslu- og tækni-greinum á undanförmum áratugum. Nærtækt dæmi sést með því að skoða veiðar og vinnslu sjávaraflla. Verðmæti sjávarafurða hefur aukist þrátt fyrir samdrátt í veiði flest undanfarin ár. Árið 2011 nam útflutningsverðmætið 250 milljörðum króna eða um 40% af verðmæti alls vöruútflutnings.

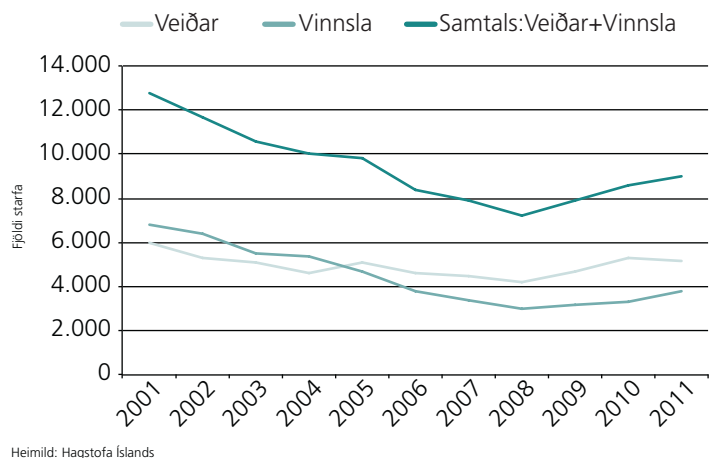
Fiskveiðiárið 2011–2012 störfuðu um 9 þúsund manns við veiðar og vinnslu. Áratug fyrr voru þeir tæplega 13 þúsund. Þessi umtalsverða fækkun er tilkomin vegna framfara í tækni sem hafa leitt af sér breyttar kröfur til starfsfólks.

Íslenskt atvinnulíf þróast hratt. Mörg dæmi eru um það og er uppgangur í margs konar skapandi greinum svo sem leikjafullnaði og hönnun af mörgu tagi. Ferðaþjónustan, sem nefnd er þriðja stöðin í útflutningstekjum á eftir áli og sjávarútvegi, vex hröðum skrefum, ferðamönnum sem komið hafa hingað til lands fjölgaði um 85% frá árinu 2000

Mynd 1. Hlutfall fólks á vinnualdri (16–65 ára) á móti eldri borgurum



Mynd 2. Vinnuafli við veiðar og vinnslu

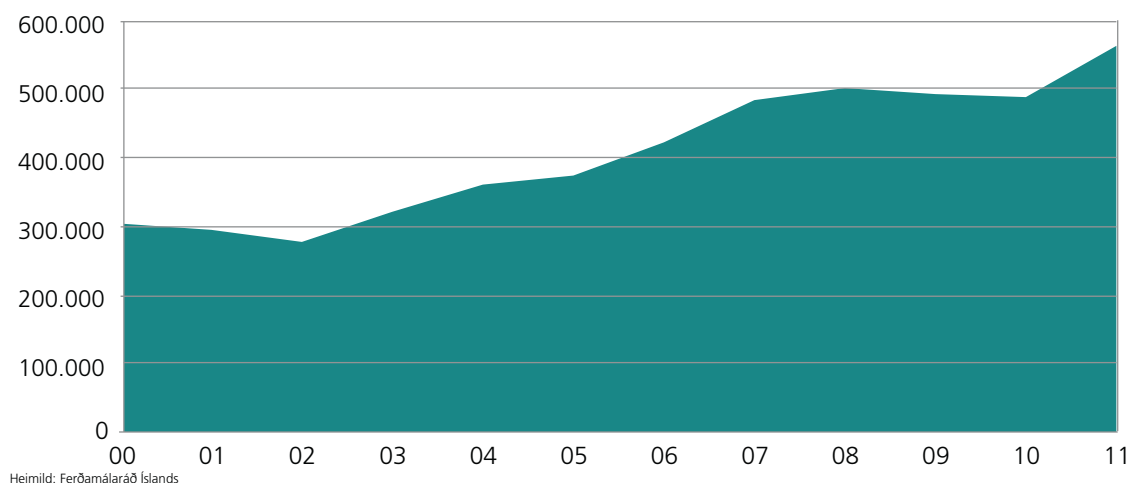


til 2011. Útflutningstekjur af ferðaþjónustu námu tæplega 158 milljörðum króna 2009 og það ár unnu á níunda þúsund manns við þau störf. Árið 2011 komu 565 þúsund erlendisferðamenn hingað auk tugþúsunda manna af skemmtiferðaskipum sem gerðu hér stuttan stans.

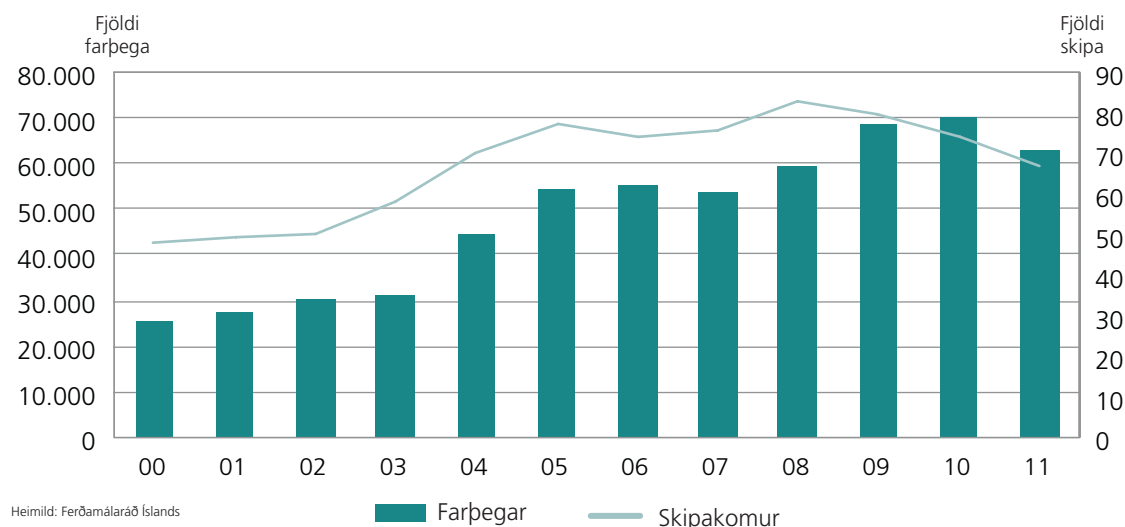
Þróun atvinnulífs er oft illa fyrirsjáanleg. Meðal annars þess vegna þarf grunnmenntun að vera góð og skilvirk þannig að hægt sé að beina ungu fólki á hverjum tíma til að mennta sig til starfa sem eru að verða til.

Íslensk fyrirtæki eru flest smá. Forráðamenn í atvinnurekstri hafa í mörg horn að líta og afmörkun á þeirri menntun sem þeir telja starfsmenn framtíðarinnar þurfa að búa yfir

Mynd 3. Fjöldi erlendra ferðamanna til Íslands 2000-2011



Mynd 4. Farþegar með skemmtiferðaskipum til Reykjavíkur

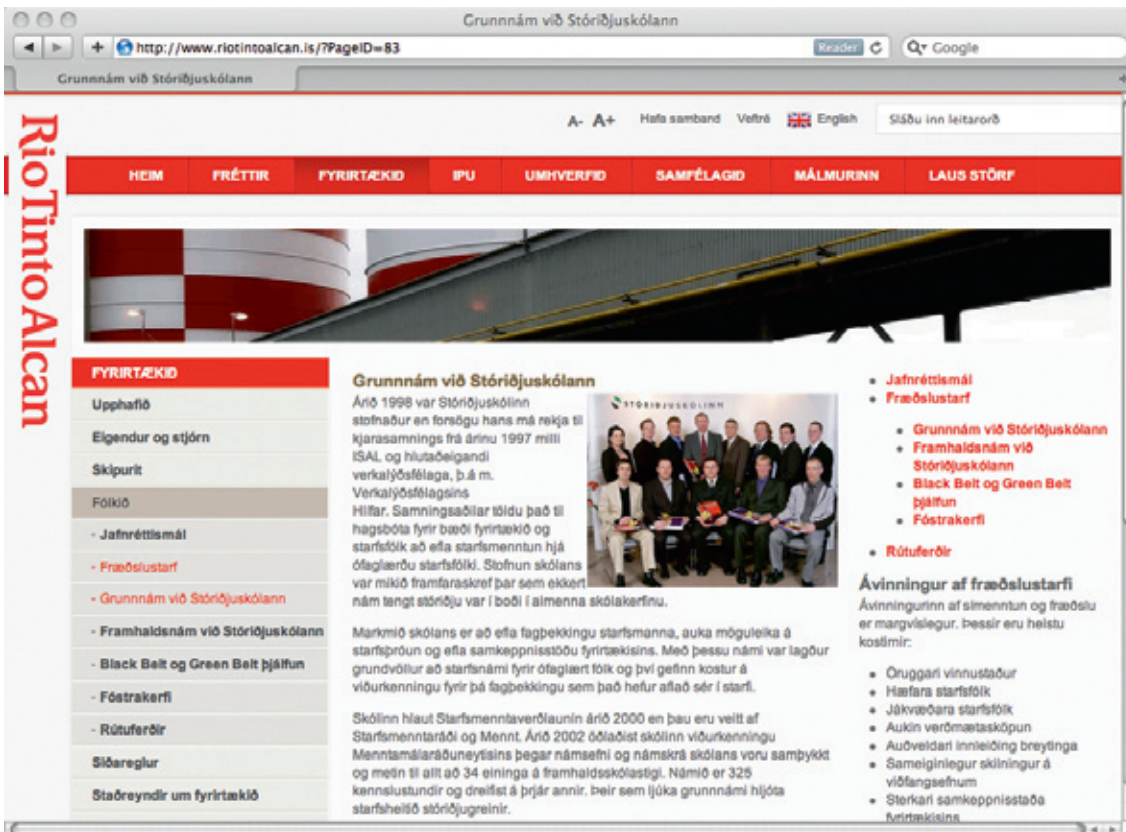


ekki efst á forgangslista. Starfsmenn eru gjarnan þjálfaðir á staðnum, fyrirtækið er námsstaður óháð því hvaða menntun fólk kemur með í farteskinu þegar það er ráðið. Námsframboð í mörgum greinum og fyrirtækjum er myndarlegt og skipulagt að metnaði.

Stefnumörkun samtaka atvinnurekenda í menntamálum snýr um þessar mundir einkum að þrennu. Að hlutast til um inntak og lengd almennrar menntunar ungs fólks, að beita sér fyrir að í boði sé sérhæfð menntun á framhalds- og háskólastigi sem hentar íslensku atvinnulífi hverju sinni og að hækka almennt menntunarstig þjóðarinnar. Þessir þættir

eru samtvinnaðir. Í stefnumörkun er nauðsynlegt að byggja á skipulegum greiningum.

Evrópska starfsmenntastofnunin, Cedefop, spáir um menntun og mannaflaþörf fyrir flestar Evrópuþjóðir. Var Ísland með í fyrsta skipti fyrir á þessu ári. Sú greining er ekki opinber og er aukinheldur með nokkrum fyrirvörum. Hún sýnir þó skýrt að hér eins og í Evrópu stefnir í síminnkandi þörf á fólki með grunnmenntun og aukna þörf fyrir fólk með margskonar starfsmenntun. Í spám Cedefop er hægt að skipta niður á greinar og er rýnt í forsendur í hverju landi fyrir sig, þar á meðal eru pólitískar forsendur.



Þegar kemur að því að meta þörf atvinnulífs í hverju landi fyrir færni er stuðst við greiningar Cedefop. Auk þess þarf að skoða hvernig sú menntun sem í boði er svarar kröfum atvinnulífs um færni til starfa. Til þess að komast að því þarf að gera kannanir innan tiltekinnar atvinnugreina eða landshluta. Ákveðið hefur verið að greina og spá um menntun og mannaflapörf hér á landi í samstarfi aðila vinnumarkaðarins og nokkurra ráðuneyta undir stjórn mennta- og menningarmálaráðuneytis. Sú áætlun ætti að snúa bæði að evrópsku spánni og hvernig fyllt verður upp í myndina með þarfagreiningum og könnunum innanlands. Ljóst er að IPA-verkefni Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, þar sem skilgreindar verða færnikröfur hundruða starfa, mun nýtast í þessu verkefni.

Í fyrri hluta þessarar greinar voru dregnar fram nokkrar ótvíræðar vísbendingar um þróun á vinnumarkaði; aukinn hlutur kvenna, breytt aldurssamsetning, aukinn fjöldi opinberra starfsmanna, hröð tækni og verkþróun í tilteknum greinum og mikill vöxtur í ferðaþjónustu. Nær allar vísbendingarnar benda til þess að endurskoða þurfi og breyta menntun. Að mati samtaka atvinnulífsins eru þetta einnig sterkar vísbendingar um víðtækari umræðu og val sem þarf að fara fram á næstunni til þess að tryggja samkeppnishæfni íslensk atvinnulífs.

UM HÖFUNDINN

Guðrún Eyjólfssdóttir er verkefnisstjóri hjá Samtökum atvinnulífsins og hefur mennta og fræðslumál á sinni könnu. Guðrún er með BA-gráðu í frönsku og bókmenntum frá Háskóla Íslands. Hún starfaði sem sérfræðingur í sjávarútvegsráðuneytinu um árabil, m.a. sem fulltrúi ráðuneytisins í sendiráði Íslands í Brussel. Áður starfaði Guðrún m.a. sem fréttamaður á fréttastofu Útvarps í næstum áratug.

HALLDÓR GRÖNVOLD

HORFT TIL FRAMTÍÐAR TENGL MENNTUNAR OG ATVINNULÍFS



Halldór Grönvold

Menntunarstig samfélaga hefur veruleg áhrif á hagsæld þeirra og atvinnulíf sem byggir á sérþekkingu og hátækni skilar meiri arði en það sem styðst við fábreytta og einfalda framleiðsluhætti. Virk tengsl menntunar og atvinnu hljóta því að vera nærtækt hagsmunamál hverju samfélagi.

Hér á landi eins og hvarvetna annars staðar í Evrópu er mikil og vaxandi umræða um það hvernig tengja megi betur saman menntakerfið og framboð á menntun og þróun atvinnulífsins og þarfir þess fyrir hæfa starfsmenn til skemmri og lengri tíma. Til grundvallar liggur sú vitneskja að samþætt stefnumótun og framkvæmd í atvinnu- og menntamálum sé sameiginlegur hagur einstaklinganna, atvinnulífsins og samfélagsins alls. Fyrir einstaklingana, vegna þess að menntunin skapar auknar líkur á áhugaverðum og góðum störfum. Fyrir atvinnulífið og fyrirtækin, vegna þess að þau hafa aðgang að hæfu og góðu starfsfólki. Fyrir samfélagið allt, vegna þess að kraftmikil fyrirtæki, öflugt atvinnulíf og góð störf treysta grundvöll velferðarsamfélagsins og lífsgæði þegnanna.

Ljóst er að umræðan og stefnumörkunin hér á landi er mjög skammt á veg komin í þessum efnum samanborið við löndin í kringum okkur og víðast hvar í Evrópu. Jafnframt er ljóst að Íslendingar geta lært margt af því sem gert hefur verið á Evrópuvísu og í einstaka Evrópulöndum. Þar hefur frumkvæði Evrópusambandsins og starf á vegum Starfsmenntastofnunar Evrópu (Cedefop) mikla þýðingu. Af því getum við dregið mikilvæga lærdóma og byggt á þeim grunni sem þar er lagður um leið og við þróum eigin útfærslu og leiðir sem taka mið af þeim tækifærum og styrk sem íslenskt samfélag býr yfir.

Stjórnvöld í samstarfi við aðila vinnumarkaðarins hafa nú ákveðið að taka markviss skref til þess að tengja betur saman menntakerfið og atvinnulífið, það er framboð á færni og þekkingu og þarfir atvinnulífsins í bráð og lengd fyrir öflugt og hæft starfsfólk. Þar verður sú aðferðafræði sem byggð hefur verið upp og þróuð af Cedefop¹ lögð til grundvallar.

ÍSLAND Í DAG

Til að gefa örlitla mynd af stöðunni hér á landi í dag og þeim úrlausnarefnum sem blasa við má draga fram nokkra mikilvæga þætti.

Á íslenskum vinnumarkaði eru yfir 30% einstaklinga án formlega viðurkenndrar menntunar að loknum grunnskóla.

Þetta hlutfall er mun hærra en á hinum Norðurlöndunum og er yfir meðaltali í samanburði við önnur ríki í Evrópu. Þá er brottfall ungmenna úr framhaldsskóla mjög hátt. Jafnframt liggur fyrir að menntunarstigi starfsmanna er verulega áfátt í ýmsum atvinnugreinum og fer það eftir landsvæðum.

Eftir efnahagshrunið haustið 2008 dundi hér yfir holskefla atvinnuleysis og þótt heldur hafi dregið úr mældu atvinnuleysi, einkum vegna fækkunar á vinnumarkaði, voru á þriðja ársfjórðungi 2012 að meðaltali 9.200 manns án vinnu og í atvinnuleit eða 5% vinnuafslins (Hagstofan, 2012). Á sumum svæðum og í sumum greinum er atvinnuleysið umtalsvert hærra. Þá vex hlutfall þeirra sem eru langtímaatvinnulausir hratt. Við hrunið glötuðust yfir 20.000 störf á íslenskum vinnumarkaði, flest í byggingariðnaði og mannvirkjagerð, en einnig í fjölmörgum greinum öðrum.

Á sama tíma liggur fyrir að fyrirtæki, meðal annars í ýmsum iðn- og tæknigreinum og á sviði hugbúnaðar fá ekki verk- og tæknimenntað starfsfólk við hæfi á innlendum vinnumarkaði og er vandinn slíkur að hann stendur vexti fyrirtækjanna og viðgangi fyrir þrifum. Einnig er ljós þörfin fyrir aukið framboð á starfsfólki með góða menntun í hugbúnaðargeiranum og ýmsum skapandi greinum, ferðaþjónustu, öðrum þjónustugreinum og framleiðsluðnaði.

Það er því ljóst að þrátt fyrir að ekki liggi fyrir ítarleg eða vönduð greining á vandanum má fullyrða að ekki aðeins vantar störf heldur er alvarlegt misgengi á milli þarfa atvinnulífsins fyrir hæft starfsfólk og menntunar vinnuafslins,

¹ Cedefop stendur fyrir European Center for the Development of Vocational Training sem er Starfsmenntastofnun Evrópu.

það sem kalla má færniþap. Ástæða er til að óttast að þessi vandi muni aukast á næstu árum, meðal annars vegna breytinga á atvinnuháttum, verði ekki þegar tekið á honum með markvissum hætti.

Í stefnumörkuninni Ísland 2020 hafa stjórnvöld í samráði við aðila vinnumarkaðarins sett sem markmið að hlutfall Íslendinga á aldrinum 20–65 ára sem ekki hafa hlotið formlega framhaldsmenntun fari úr 30% niður í 10% árið 2020. Þá stefna þau að því á sama tíma að draga verulega úr atvinnuleysi og fjölda þeirra einstaklinga sem fá örorkubætur.

Fyrir okkur Íslendingum liggur að efla atvinnulífið og fjölga störfum á næstu misserum og árum á grundvelli markvissrar atvinnustefnu, þar sem byggt verður á þeim styrkleikum og tækifærum sem felast í sjálfbærri nýtingu auðlinda og náttúrugæða og þeim mannaúði fólksins sem hér býr. Til að styðja við atvinnustefnuna er framsækin menntastefna, sem leggur áherslu á gæði og fjárfestingu í mannaúði, rannsóknunum og þróun, algjört lykilatriði. Það gildir gagnvart því unga fólki sem koma mun út á vinnumarkaðinn á næstu árum. Það gildir einnig um þá einstaklinga sem þegar eru á vinnumarkaði, þar sem greina þarf þá færni sem þegar er til staðar, treysta þann grunn sem byggja þarf á og laga þekkingu og færni starfsmanna að breytingum í atvinnulífinu og nýjum kröfum.

NÝ FÆRNI TIL NÝRRA STARFA

Samþætting atvinnu- og menntastefnu, stefnumótun og framkvæmd er úrlausnarefni sem öll lönd Evrópu hafa verið að glíma við á undangengnum árum með einum eða öðrum hætti. Hnattvæðingin, efnahagskreppa síðustu ára, samdráttur í atvinnulífinu sem henni hefur fylgt og aðgerðir til að snúa við þróuninni, hafa orðið til að auka þrýstinginn á að fundnar verði leiðir til að greina betur stöðuna og hvernig megi efla atvinnulífið og bæta stöðu einstaklinga á vinnumarkaði með því að hækka menntunarstig og nýta betur mannaúðinn.

Á vettvangi Evrópusambandsins setti framkvæmdastjórn ESB fram áherslur sínar í desember 2008 undir yfirskriftinni „Ný færni² fyrir ný störf: að spá fyrir um og samþætta

vinnumarkaðinn og færniþrófur“ (e. New Skills for New Jobs Anticipating and matching labour market and skills needs) (Evrópusambandið, 2008). Þar er lögð áhersla á þörf Evrópu fyrir færni og störf næsta áratuginn. Jafnframt á að tengja betur saman en áður kröfur atvinnulífsins um færni vinnuafslins og um leið að auka hæfni einstakra ríkja til að spá fyrir um færniþrófur í framtíðinni. Lagt var upp með fjögur meginmarkmið:

- Bæta greiningu á skammtíma þróunarlinum á evrópskum vinnumarkaði.
- Afla betri upplýsinga um færniþrófur til lengri tíma.
- Auka skilning á hnattrænum áskorunum sem varða færni og störf.
- Nýta sameiginleg verkfæri og stefnumótun á Evrópuvísu til að aðstoða aðildarríkin við að uppfæra og aðlaga færni vinnuafslins að þörfum atvinnulífsins.

Framangreindar áherslur voru áréttáðar og útfærðar frekar með stefnuýfirlýsingu ESB í áætluninni Evrópa 2020 en þar er framangreind áhersla ein af sjö lykilstöðunum (Evrópusambandið, 2012).

SPÁLÍKAN CEDEFOP

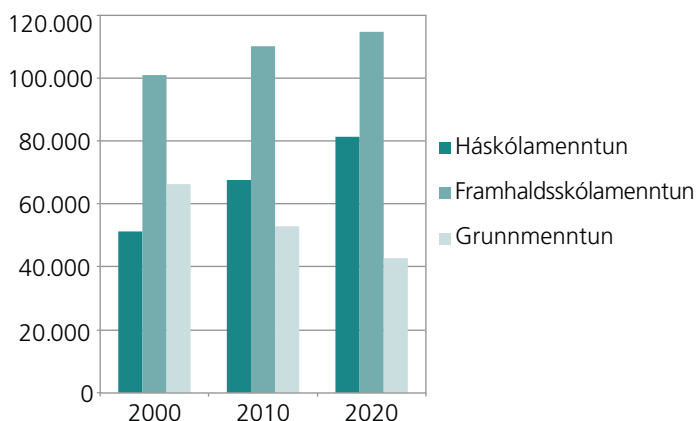
Evrópsku starfsmenntastofnuninni (Cedefop) hefur verið falið að fylgja eftir stefnumörkun Evrópusambandsins og þróa verkfæri sem legði grunninn að greiningu á stöðunni og spá um eftirspurn og framboð á færni á vinnumarkaði. Greinin byggir á spálíkani þar sem dregin eru saman fjölmargir hlutlægir þættir er varða stöðuna í efnahags- og atvinnuálfum og á vinnumarkaði í aðildarríkjum ESB (Noregi og Sviss) og þeir tengdir við stöðuna í dag og spáð fyrir um helstu þróunarlinur til ársins 2020.

Spálíkanið á að gagnast Evrópu og einstaka ríkjum við stefnumótun og aðgerðir á sviði atvinnu-, mennta- og vinnumarkaðsmála með því að:

- Greina núverandi þörf og spá betur fyrir um framtíðarþarfir atvinnulífsins fyrir færni vinnuafslins.
- Þróa betur tengingu á milli færniuppbyggingu vinnu-

2 Í þessari grein eru hugtakið færni og hæfni notuð jöfnum höndum yfir enska hugtakið skills.

Mynd 1. Mannafloppörf eftir menntun



Heimild: Cedefop | Skills Forecasts | Data published in 2012

aflsins (bæði þeirra sem nú eru á vinnumarkaði og þeirra sem koma út á vinnumarkaðinn á næstu árum) og þarfa atvinnulífsins.

- Brúa bilið á milli framboðs á menntun (menntakerfisins í víðasta skilningi) og þarfa fyrir færni í atvinnulífinu (starfa).

Fyrstu niðurstöður úr spálíkani Cedefop voru kynntar árið 2010. Í mars árið 2012 var síðan birt uppfærð og endurskoðuð spá á grundvelli líkansins. Í millitíðinni hefur verið unnið að því að þróa líkanið enn frekar og verður þeirri vinnu haldið áfram.

Þá er gert ráð fyrir að upplýsingar á grundvelli líkansins verði uppfærðar með reglubundnum hætti og að horft verði lengra fram í tímann en nú er og þá til ársins 2030.

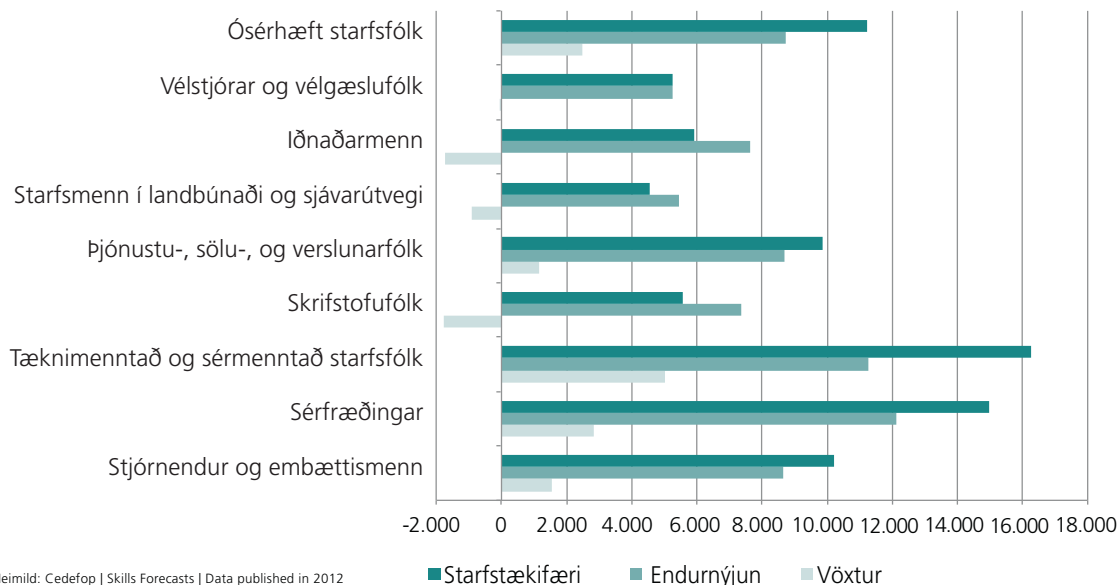
Niðurstöður úr spálíkani eru nú birtar fyrir Evrópu alla og einstaka ríki, meðal annars eftir atvinnugreinum. Jafnframt hafa á vettvangi Evrópusambandsins verið teknar saman ítarlegar spár og greiningar á mögulegri framtíðarþróun í fjölmörgum atvinnugreinum bæði á Evrópuvísu og í einstaka aðildarríkjum (Cedefop, 2012).

Í nýjustu færnisþá Cedefop er almennt gert ráð fyrir aukinni þörf fyrir starfsfólk með menntun á háskólastigi á evrópskum vinnumarkaði til 2020. Spurn eftir starfsfólki með menntun á framhaldsskólastigi mun halda áfram að aukast eins og á síðustu áratugum og mörg störf munu krefjast sérhæfðar framhaldsmenntunar, einkum verkmenntunar, sérstaklega þeirri sem byggir á iðnaðar- og tækniþekkingu. Þörf fyrir starfsfólk með grunnmenntun, það er þeirri sem hér er veitt í grunnskóla, mun hins vegar halda áfram að minnka.

Þá gerir spá Cedefop ráð fyrir því að starfstækifæri muni þróast með mismunandi hætti eftir starfs- og atvinnugreinum á næstu árum. Þar sem sumstaðar verði um vöxt og fjölgun starfa að ræða meðan á öðrum sviðum verði samdráttur.

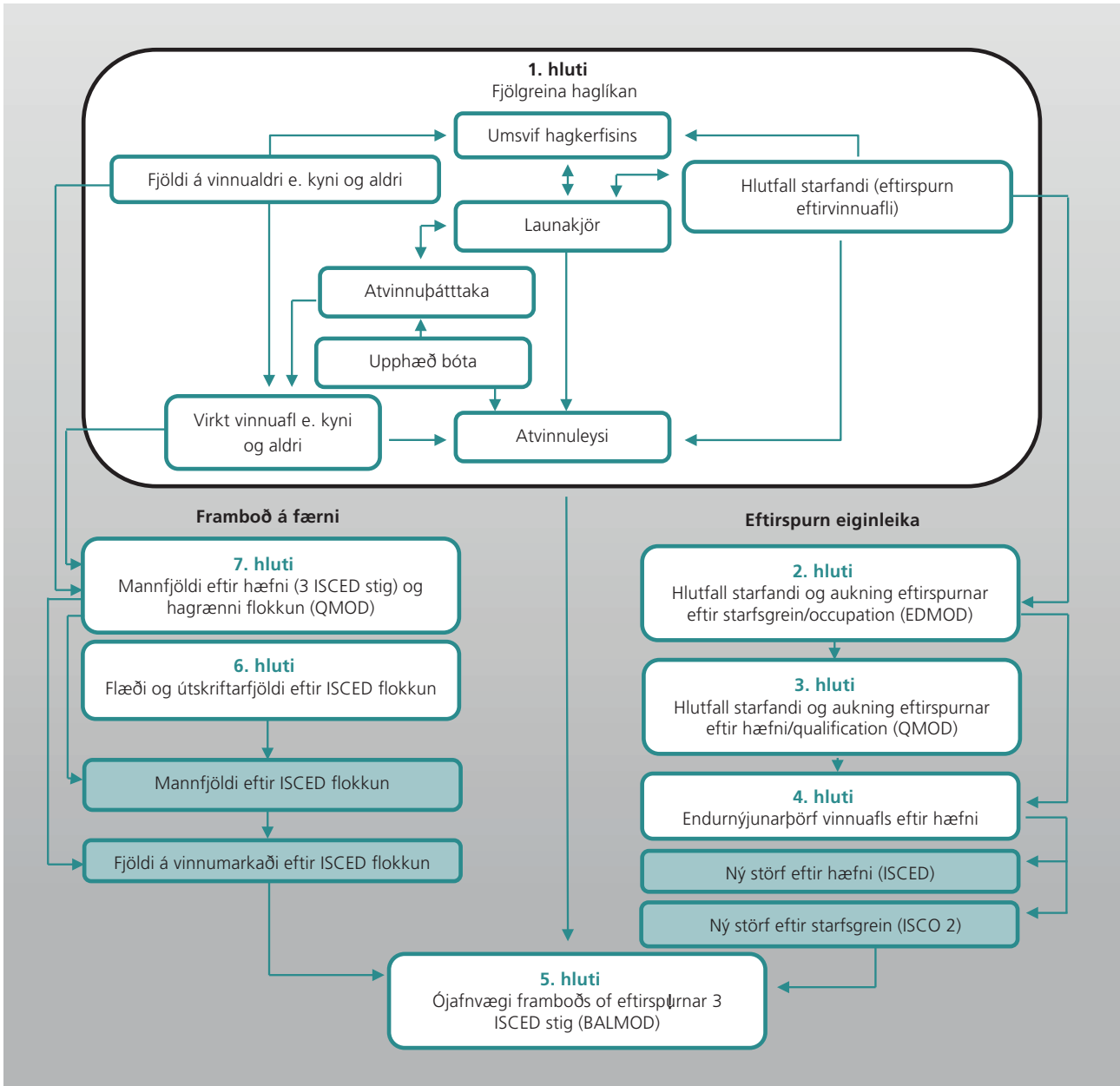
Hvað varðar þörf fyrir færni á vinnumarkaði er ekkert sem bendir til annars en að Ísland sé í svipaðri stöðu og

Mynd 2. Atvinnutækifæri eftir atvinnugreinum



Heimild: Cedefop | Skills Forecasts | Data published in 2012

■ Starfstækifæri ■ Endurnýjun ■ Vöxtur



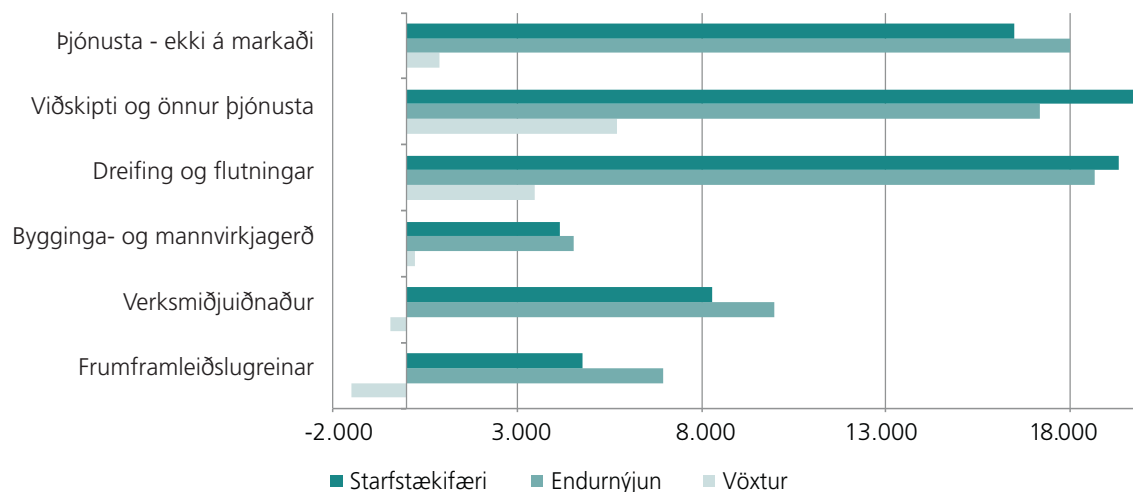
Helstu breytur sem spálíkan Cedefop byggir á og samspil þeirra.

önnur Evrópulönd. Í drögum að færnisþá Cedefop fyrir Ísland kemur fram að þörf fyrir störf á sviði tækni og þjónustu mun aukast til ársins 2020 eins og annars staðar í Evrópu. Aftur á móti mun á sama tíma fækka þeim störfum hér á landi sem ekki krefjast annars en grunnmenntunar. Er gert ráð fyrir að sú breyting sé meiri hér á landi þegar tekið er mið af breytingum á störfum eftir menntun í Evrópu allri.

SPÁLÍKAN CEDEFOP – FYRIRVARAR

Spálíkan Cedefop getur verið góður grunnur til að byggja á við að meta stöðu og þróun á vinnumarkaði og þarfir atvinnulífsins fyrir færni sem starfsmenn þurfa að búa yfir. Um leið er mikilvægt að gera sér grein fyrir þeim takmörkunum sem

Mynd 3. Atvinnutækifæri eftir starfsgreinum



Heimild: Cedefop | Skills Forecasts | Data published in 2012

felast í líkaninu og leita leiða til að bæta fyrir þær. Það er því einkar mikilvægt að vara við því að lítið sé á spálíkanið sem hinn eina stóra sannleik og að taka eigi öllu sem þar kemur fram, í sem smæstum smáatriðum, sem gefnu. Líkaninu er ætlað að hjálpa til við að greina helstu þróunarlinur varðandi atvinnulífið og færnikröfur starfa. Því er hins vegar alls ekki ætlað að spá fyrir, með einhverri nákvæmni og langt fram í tímann, um það hversu mörg störf verði til staðar á tilteknum tíma sem útheimta tiltekna færni. Til þess eru þau gögn og upplýsingar sem notaðar eru einfaldlega of takmarkaðar og ófullkomnar. Um leið ber að leggja áherslu á að sá grunnur sem spálíkanið gefur ræðst mjög af gæðum þeirra gagna sem það byggir á og túlkun þeirra. Jafnframt er ljóst að því lengra sem reynt er að spá fram í tímann, því meiri óvissa er um gagnsemina. Þetta er öllum ljóst og því er spálíkanið í stöðugri þróun og má vænta þess að gildi þess muni aukast eftir því sem aukin reynsla fæst af notkun líkansins og fleiri þættir bætast við.

Til að mæta framangreindum takmörkunum hafa einstaka Evrópuríki verið að þróa ýmis verkfæri til að auka gagnsemi og forspárgildi líkansins. Þar hafa verið farnar um margt ólíkar leiðir í árána rás en á síðustu árum hafa þessi ríki í vaxandi mæli borð saman mismunandi aðferðir og leitast við að læra hvert af öðru. Til einföldunar má segja að annars vegar hafi verið þróaðar leiðir sem fela í sér öflun

nýrra upplýsinga og hins vegar með frekari greiningu á fyrir- liggjandi gögnum.

Hvað varðar frekari upplýsingar eru vandaðar og mark- vissar kannanir meðal fyrirtækja taldar einkar gagnlegar, þar sem fyrirtækin eru látin meta mannaflapörf sína hvað varðar fjölda og færni, bæði í bráð og til lengri tíma. Af hálfu Cedefop er nú verið að þróa efni og aðferðafræði við slíkar kannanir. Í annan stað getur verið umtalsvert gagn að því að greina hvers konar störf eru í boði á hverjum tíma og hvaða störf er erfitt að manna. Er í því sambandi meðal annars byggt á upplýsingum um starfsauglýsingar og upplýsingum frá vinnu- miðlunum. Í þriðja lagi er aflað upplýsinga um mannaflapörf og færnikröfur eftir atvinnugreinum. Í fjórða lagi er leitað eftir upplýsingum um mannaflapörf og færnikröfur starfa í vaxtagreinum og vaxtafyrirtækjum og í tengslum við nýja tækni sem verið er að innleiða í atvinnulífinu.

Það sem takmarkar gildi þeirra hlutlægu upplýsinga sem spálíkanið byggir á, og þær upplýsingar aðrar sem nefndar eru hér að framan, er að þær eru mjög bundnar við þann tíma þegar þeim er safnað. Því hefur í vaxandi mæli verið bent á að nauðsynlegt sé að laða að verkefninu rannsakendur og vísindamenn sem sameiginlega greini þær upplýsingar sem fyrir liggja og mögulega framtíðarþróun, þar sem byggt sé bæði á megindlegri og eigindlegri greiningu.

Ekki aðeins hafa ríki farið mismunandi leiðir til að reyna

að sjá inn í framtíðina. Það er einnig ljóst að þau hafa lagt misjafnlega mikið upp úr niðurstöðunum, sett þær fram með ólíkum hætti og sama gildir þegar kemur að því að nýta niðurstöðurnar við stefnumótun á sviði menntunar og vinnumarkaðsaðgerða.

VERKEFNIÐ FRAMUNDAN

Það er vonum seinna að við Íslendingar förum að huga að því hvernig við getum með markvissum og kerfisbundnum hætti samþætt atvinnulífið, menntun og vinnumarkaðsaðgerðir. Þetta er ekki aðeins spurningin um að takast á við þann vanda sem samfélagið, atvinnulífið og einstaklingar eru að glíma við í kjölfar hrunsins. Þetta er spurningin um að tryggja framsæknu og arðbæru atvinnulífi hæft starfsfólk og einstaklingunum góð störf við hæfi til framtíðar. Um leið er þetta mikilvæg forsenda þess að bæta stöðu þeirra sem hallast standa á vinnumarkaði, auka tækifæri ungs fólks sem er að sækja sér menntun og hækka þannig með markvissum hætti menntunarstig þjóðarinnar út frá markmiðum stefnu- mörkunarinnar Ísland 2020.

Að mati undirritaðs er skynsamlegt að hefja þessa vegferð með því að byggja á þeirri reynslu og þekkingu sem safnað hefur verið saman og sett er fram í spálíkani Cedefop. Það þýðir að líkanið verði lagt til grundvallar hér á landi og notið verði góðs af samstarfi við sérfræðinga á Evrópuvísu sem eru höfundar líkansins og sem stöðugt vinna að þróun þess. Síðan og samhliða þessu má skoða hvernig þróa má líkanið enn frekar og byggja þar á reynslu annarra þjóða og þeim möguleikum sem hér eru fyrir hendi. Má í því sambandi benda á kannanir sem samtök atvinnurekenda og ýmsir aðilar aðrir hafa gert á mannaflaþörf og færnikröfum í fyrirtækjum sem þróa má frekar og nýta í þessari vinnu.

Þá er nauðsynlegt að fram fari umræða hér á landi um það með hvaða hætti eigi að nýta niðurstöðurnar. Þar er mörgum viðkvæmum og erfiðum spurningum ósvarað. Hvernig og að hve mikli leyti á að móta hér stefnu í menntamálum, ákveða námsframboð og ráðstafa fjármunum til menntakerfisins út frá þörfum atvinnulífsins fyrir færni. Hvort, og þá hvernig, á að leiðbeina og gefa einstaklingum, ungmennum og fólki á vinnumarkaði möguleika á að velja sér nám til að mæta

þessum þörfum? Á að vera um beina og ákveðna stýringu að ræða eða eiga einstaklingarnir og menntastofnanir að hafa fullkomlega frjálst val óháð þörfum atvinnulífsins? Hvert á hlutverk atvinnulífsins að vera við mótun og framkvæmd menntastefnunnar? Þetta eru aðeins nokkrar af þeim mikilvægu spurningum sem svara þarf. Og hver sem niðurstaðan verður er tæpast ágreiningur um að menntakerfið og fræðslustofnanir eigi að taki ríkt tillit til þeirra þarfa sem atvinnulífið hefur og að ungmenni sem eru að velja sér nám sem grundvöll að lífsstarfi séu upplýst um það hvaða færni er líkleg til að skapa þeim atvinnu og góða afkomu að námi loknu. Sama gildir gagnvart fólki á vinnumarkaði, þar með töldum atvinnuleitendum, sem vill eða þarf að breyta um starfsvettvang og bæta afkomu sína.

NÆSTU SKREF

Nú um nokkurt skeið hefur vaxandi áhersla komið fram á meðal aðila vinnumarkaðarins um að spálíkan Cedefop verði tekið upp og þróað hér á landi. Þá hafa átt sér stað samræður á milli ASÍ og SA, mennta- og menningarmálaráðuneytisins og fleiri aðila um þetta efni, þar sem þessi áhersla hefur verið áréttuð.

Nú liggur fyrir samkomulag um að vinna áætlun um nauðsynlegar aðgerðir til að Ísland verði fullgildur aðili að færni- og mannaflaspám Cedefop og skipuleggja hvernig öflun og miðlun gagna á þessu sviði verði komið í fastan farveg hér á landi. Verkefnið er samstarfsverkefni þeirra ráðuneyta sem málið verðar og aðila vinnumarkaðarins og er vistað hjá mennta- og menningarmálaráðuneytinu, að minnsta kosti fyrst um sinn. Ráðinn hefur verið verkefnisstjóri sem hefur umsjón með verkefninu hér á landi og er hann jafnframt tengiliður við sérfræðihóp Cedefop um mannaflaspár. Í samstarfi við Hagstofuna og fleiri aðila verður í vetur unnin greining á fyrirliggjandi gögnum um Ísland, hverra frekari gagna þurfi að afla, hvaða úrvinnslu sé þörf og hvernig staðið verði að henni. Á þeim grunni verður unnin tímasett aðgerðaáætlun um vinnslu gagna og mannaflaspá. Á vormánuðum 2013 er gert ráð fyrir að lokið verði aðlögun gagnasafns fyrir Ísland að kröfum Cedefop, þá verði jafnframt unnin tilraunaverkefni um mannaflaspár fyrir

tilteknar atvinnugreinar og eða starfsgreinar. Í byrjun sumars 2013 liggja síðan fyrir ákvörðun um framtíðarfyrirkomulag gagnaöflunar og miðlunar menntunar- og mannaflaspáa hér á landi og fjármögnun þeirrar vinnu. Áhersla verður lögð á samstöðu og samábyrgð hagsmunaaðila og þannig lagður grunnur að samstarfsvettvangi til framtíðar.

Samhliða þeirri vinnu er ekkert sem kemur í veg fyrir að þegar verði tekist á við þann skort á hæfu starfsfólki sem blasir við í tilteknum starfs- og atvinnugreinum hér á landi. Skortur sem staðfestur hefur verið í ýmsum verk- og tækni- greinum og á fleiri sviðum. Slík greining og aðgerðir verði síðan felldar inn í heildstæðari nálgun þegar spálíkanið fyrir Ísland liggur fyrir og aðgerðir þróaðar á grundvelli þess.

HEIMILDIR

- Hagstofan. (2012). Vinnumarkaður á 3. ársfjórðungi 2012 Sótt 1. nóvember af <http://www.hagstofa.is/Pages/95?NewsID=8842>
- Evrópusambandið. (2008). New Skills for New Jobs. Sótt 1. nóvember af <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:EN:PDF>
- Cedefop. (2012). Forecasting skill demand and supply. Sótt 1. nóvember af <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts.aspx>
- Evrópusambandið.(2008). Europe in a Nutshell Sótt 1. nóvember af http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_en.htm.
- Evrópusambandið. (2012).Future skills need. Sótt 1. nóvember af <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=784&langId=en>

UM HÖFUNDINN

Haldór Grönvold er aðstoðarframkvæmdastjóri og deildarstjóri félagsmáladeildar Alþýðusambands Íslands. Hann hefur tekið þátt í stefnumótun og starfi Alþýðusambandsins að menntamálum frá því um 1990. Þá hefur hann verið fulltrúi ASÍ í fjölda nefnda og stjórna á sviði mennta- og vinnumarkaðsmála. Hann situr nú meðal annars í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, stjórn Fræðslusjóðs, stjórn Vinnumálastofnunar og starfshópi stjórnvalda um mótun vinnumarkaðsstefnu fyrir Ísland.

ABSTRACT

The educational level of society has significant influence on its prosperity, and economy based on specialisation and high technology is more productive than its counterpart which relies on more limited and primitive modes of production. Active interaction between education and employment is, therefore, obviously of unmistakable interest in every society.

In Iceland as elsewhere in Europe, the focus is increasingly on how to link more successfully the educational system and educational opportunities to the development of the economy and its requirements for competent employees, whether temporary or permanent. This is based on the fact that integrated policy formulation and implementation in employment and education is for the benefit both of the individuals, the economy, and society as a whole. For the individuals education increases the opportunity of interesting and well-paid employment. The economy and the businesses get access to competent and dependable employees. And for the whole of society it means dynamic businesses, vigorous economy and steady employment that secure the foundation of the welfare state and the quality of life for the citizens.

INGEGERD GREEN

ÁRANGURSPÆTTIR Á MÓTI ÁSKORUNUM

Nýskipan og örar breytingar einkenna samfélag og vinnumarkað á Norðurlöndum. Atvinnuleysi hefur aukist og í samkeppni um störf sem bjóðast er þekking og færni nauðsynleg. Einstaklingar án starfs eiga á hættu að hafna utangarðs og mismunurinn í samfélaginu eykst. Án starfa stöðvast allt samfélagið og erfitt verður að halda uppi velferð og opinberri þjónustu. Hvernig er okkur kleift að takast á við þessar áskoranir og sigrast á þeim?

Á fyrsta áratug tuttugustu og fyrstu aldarinnar gengu tvær djúpar efnahagslægdar yfir Norðurlöndin. Árið 2012 blasa vandræði við evrunni sem ekki er séð fyrir endann á. Bæði efnahagslífið og vinnumarkaðurinn hafa á stuttum tíma gengið í gegnum umfangsmiklar breytingar sem hafa haft áhrif á lífskjör margra einstaklinga, landsvæða og samfélaga. Brýnasta vandamálið er þó sennilega vaxandi atvinnuleysi, einkum meðal ungs fólks og nýbúa. Langvarandi atvinnuleysi grefur undan efnahag þjóðanna og getur auk þess leitt til þess að einstaklingar og hópar verði utanveltu og slíkt hefur víðtækar afleiðingar fyrir grundvöllinn að norrænum velferðarsamfélögum.

MENNTUN OG FÆRNI

Efnahagur og samfélög á Norðurlöndunum byggjast á atvinnugreinum sem krefjast mikillar þekkingar. Í vinnuafslökum greinum hefur annaðhvort verið hagrætt mjög í rekstri eða framleiðslan flutt til landa þar sem kostnaður er lægri. Til þess að standa sig í alþjóðasamkeppni eykst þörfin fyrir hæft og velmenntað vinnuafli.

Þegar umfangsmikil umskipti verða sem afleiðing óvæntrar efnahagslægdar eða óstöðugleika í efnahagslífi þjóðar er eðlilegt að takast á við breytingarnar með frumkvæði að víðtækum menntaáætlunum og hrinda þeim í framkvæmd.

ÁRANGURINN ER MISMUNANDI

Á Norðurlöndunum er löng hefð fyrir fullorðinsfræðslu, menntun auðveldar aðlögun að breytingum á vinnumarkaði. Unnt hefur verið að nota víðeigandi stofnanir og skipulag til þess að bregðast fljótt við og hrinda í framkvæmd þjóð-

arátaki eða áætlunum. En við nánari athugun kemur í ljós að þrátt fyrir reynslu, þekkingu og gott skipulag menntunar þá hafa ekki allar áætlanir náð tilætluðum árangri.

Viðfangsefnin, sem Norðurlandþjóðirnar munu standa frammi fyrir í framtíðinni, verða hvorki færri né einfaldari og því er brýnt að aðgerðirnar virki eins vel og auðið er. Því er raunhæft að spyrja: Hvað er það sem einkennir skilvirkar aðgerðir og gerir það að verkum að árangurinn er varanlegur?



Ingegerd Green

FÆRNIÞRÓUNARVERKEFNI NVL

Til þess að svara spurningunni hrinti NVL í framkvæmd færniþróunarverkefni 2009–2012. Fræðimönnum á sviði fullorðinsfræðslu var falið að greina þrjátíu árangursrík norræn menntaverkefni. Afraksturinn er ítarleg greining og samantekt á átta einstökum þáttum sem hafa áhrif á skilvirkni verkefna sem hafa skilað viðvarandi og víðeigandi árangri og áhrifum.

Í maí 2012 var birt skýrsla fræðimannanna, þar er hver þáttur er kynntur, bæði frá fræðilegu og hagnýtu sjónarhorni og jafnframt er hann tengdur við gildandi og víðeigandi rannsóknir. Skýrslan er á ensku og ber heitið „Analyses of Nordic Educational Projects designed to meet challenges in society. Defining the Success Factors“. Auk skýrslu fræðimannanna kom út minna rit þar sem þættirnir átta eru kynntir á einfaldari og skýrari hátt. Það rit er á sænsku og titillinn er „8 framgångsfaktorer – från nordiska utbildningsprojekt som möter utmaningar i samhället“. Bæði ritin eru aðgengileg á vef Norræna tengslanetsins um nám fullorðinna (sjá krækjur aftast í greininni). Heftið litla er einnig til á prenti og hægt er að panta eintök á netfanginu sigrunkri@frae.is.



Vinnuhópur í færnipróunarverkefni NVL: Hróbjartur Árnason, Peter Müller, Jyri Manninen, Anne Liveng, Ingegerd Green, Sigrún Kr. Magnúsdóttir og Ingibjörg E. Guðmundsdóttir.

NORRÆNIR ÁHRIFAVALDAR

Það er áhugavert að staðfesta að flestir þáttanna, sem hafa áhrif á árangur og lýst er í skýrslu fræðimannanna, grundvallast á þeim gildum sem einkenna norræn velferðarsamfélög. Til dæmis auðvelda gildi eins og aðlögun, félagsauður og jafnrétti (sem oft eru nefnd í tengslum við norrænan styrkleika) innleiðingu árangursþáttarins „netstarfsemi“ í menntaverkefnum. Í skýrslu fræðimannanna er rætt ítarlega um það hvernig hægt er að tengja norrænan styrkleika hæfileikum og forsendum til þess að þróa og hringa í framkvæmd árangursríkum menntaverkefnum.

FLEIRI ÁRANGURSRÍK MENNTA-VERKEFNI

Færnipróunarverkefnið veitir þeim gagnlega þekkingu sem koma að skipulagi, framkvæmd eða fjármögnun menntaáætlana sem miða að því að mæta breytingum í samfélaginu eða á vinnumarkaði. Með því að nýta sér skýrslu fræðimannanna er hægt að velja því fyrir sér hvernig tekið er tillit til mismunandi árangursþátta í ólíkum verkefnum.

Þegar best lætur er hægt að fá staðfestingu á því að verkefnið byggist nú þegar á þeim þáttum sem máli skipta eða það er þannig að maður fær innsýn í hvernig hægt er

að aðlaga verkefnið til þess að auka möguleika á skilvirkni. Um leið ná fleiri menntaverkefni og áætlanir tilætluðum árangri!

Á vordögum 2013 fer fram málþing á Norðurlöndunum með kynningu og umræðum um skýrslu fræðimannanna og árangursþáttunum átta. Dagskrá málþinganna verður birt á næstunni.

Hægt er að nálgast nánari upplýsingar um verkefnið á vef NVL: www.nordvux.net. Skýrslu fræðimannanna „Analysis of Nordic educational projects designed to meet challenges in society. Defining the success factors“ er hægt að sækja á: http://www.nordvux.net/download/7069/competence_report_final.pdf og heftið um árangursþættina: „8 framgangsfaktor“: http://www.nordvux.net/download/7053/8_framgangsfaktor_upd.pdf

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 tengt ákveðnu svæði, landshluta eða Svíþjóð í heild. Ingegerd situr í stjórnun nokkurra fyrirtækja og vinnur að nokkrum þróunarverkefnum auk þess sem hún er sjálfstæður ráðgjafi.

ABSTRACT

Restructuring and rapid changes characterise Nordic societies and economy. Unemployment has increased and knowledge and competence are essential when competing for the jobs available. Unemployed individuals risk becoming outsiders and social inequality increases. Without employment society comes to a standstill and it becomes difficult to sustain the welfare system and public services. How can we meet these challenges and be successful?

ESTHER ÓSKARSDÓTTIR OG ÁSMUNDUR SVERRIR PÁLSSON

FAGNÁM Í HEILBRIGÐISÞJÓNUSTU SAMSTARF HEILBRIGÐISSTOFNUNAR SUÐURLANDS OG FRÆÐSLUNETS SUÐURLANDS

Greinin fjallar um samstarf Heilbrigðisstofnunar Suðurlands og Fræðslunets Suðurlands um námskeiðahald fyrir starfsfólk Heilbrigðisstofnunarinnar. Megináhersla er lögð á fagnám fyrir starfsmenn í heilbrigðisþjónustu. Samstarf stofnananna tveggja um fagnám á sér lengri sögu en aldur Fræðslunetsins nær til eða allt til forvera þess í fullorðinsfræðslu í fjórðungnum, Farskóla Suðurlands. Heilbrigðisstofnunin heitir, á fyrri hluta þess tímabils sem greinin nær til, Heilbrigðisstofnunin Selfossi (HSS).

Í gögnum um þetta rúmlega áratugar gamla samstarf má sjá að það náði fljótt til ýmissa starfsstétta Heilbrigðisstofnunarinnar, svo sem ófaglærðs starfsfólks sem vann við umönnun, í eldhúsi eða við skúringar; það náði líka til sjúkraliða, lækningaritara og móttökuritara, til millistjórnenda og um tíma til lækna og hjúkrunarfræðinga.

Í upphafi samstarfsins, eða strax árið 2000, var starfandi fjögurra manna námskeiðsnefnd á Heilbrigðisstofnuninni Selfossi. Í henni sátu tveir starfsmenn stofnunarinnar og tveir frá Verkalýðsfélaginu Bárinni-Þór, formaður félagsins og trúnaðarmaður starfsmanna á HSS. Nefndin átti samstarf við Fræðslunetið um skipulagningu námskeiða og val á náms efni. Á þessum tíma er Jón Hjartarson framkvæmdastjóri Fræðslunetsins og eini starfsmaður þess.

Upp úr samstarfinu varð til námskrá sem tók til þriggja námskeiða sem í námskránni eru kölluð grunnnámskeið (80 stundir), framhaldsnámskeið (100 stundir) og sérhæfninámskeið (125 stundir). Drög að námskránni urðu átta áður en endanleg útgáfa var samþykkt sem sýnir að menn vildu ekki kasta höndunum til hlutanna.

Réttargeðdeildin að Sogni í Ölfusi, stofnuð árið 1992, var ein af deildum HSS. Réttargeðdeildin skipaði talsverða sérstöðu meðal heilbrigðisstofnana í landinu. Þar voru vistaðir einstaklingar sem höfðu verið dæmdir ósakhæfir samkvæmt almennum hegningarlögum og einnig geðsjúkt, sakhæft fólk sem hafði verið úrskurðað í gæsluvarðhald og afplána skyldi vistun á réttargeðdeild. Það þurfti því að hafa þessa sérstöðu í huga við val á námskeiðum fyrir starfsfólkið.

Hér, eins og í áður nefndu tilviki, varð til sérstök námskeiðsnefnd á Sogni sem starfaði með Fræðslunetinu. Í



Esther Óskarsdóttir



Ásmundur Sverrir Pálsson

störfum sínum leitaði hópurinn víða fanga og samráðs til að námskeiðin þjónuðu sem best starfsmenn á Sogni og að starfsfólk öðlaðist sem mesta þekkingu á viðfangsefnum vinnustaðarins. Útkoman varð sérstök námskrá sem nær yfir þrjú fagnámskeið og var að uppbyggingu eins og námskrá Heilbrigðisstofnunarinnar að öðru leyti. Námskeiðin heita sömu nöfnum en lengd þeirra er þó ekki hin sama: grunnnámskeið (80 stundir), framhaldsnámskeið (60 stundir) og 60 stunda sérhæfninámskeið.

Skrifaður er samhljóða formáli að hvorutveggja námskránni þar sem segir meðal annars:

Í því námskipulagi sem hér fer á eftir er lögð áhersla á eftirfarandi:

- Í fyrsta hluta snýr málið að starfsmanninum. Það felst í því að styrkja hann, auka meðvitund hans og samskiptahæfni.
- Í öðrum hluta er lögð áhersla á að auka starfshæfni nemandans. Þar er fjallað ítarlega um málefni skjólstæðinganna og umönnunarþáttinn.
- Í þriðja hluta er lögð mikil áhersla á fræðilega sérhæfningu. Þar er lögð mikil áhersla á að byggja upp fræðilega þekkingu á því umhverfi sem hann starfar í og auka skilning hans á þeim aðstæðum sem skjólstæðingar hans búa við.

Áfangalýsingar hvers námskeiðs um sig skiptast í markmiðslýsingar og lýsingar á námsefni eða innihaldi.

Mynd 1. Fjöldi þátttakenda á námskeiðum frá Heilbrigðisstofnuninni Selfossi á árunum 2000–2002



Mynd 2. Fjöldi þátttakenda á námskeiðum frá Sogni á árunum 2001–2003



Fagnámskeið í samræmi við áðurnefndar námsskrár hófust strax á haustönn árið 2000 með sérhæfninámskeiði, meðal annars fyrir starfsfólk HSS. Næstu árin rekur svo hvert námskeiðið annað, grunnnámskeið og framhaldsnámskeið voru haldin fyrir HSS og fyrir starfsfólk á Sogni voru haldin að minnsta kosti þrjú fagnámskeið, tvö framhaldsnámskeið og eitt sérhæfninámskeið.

Vandað var til verka eins og kostur var. Til kennslu voru fengnir sérfræðingar, hver á sínu sviði, og kennslan fór fram í Fjölbautaskóla Suðurlands í fyrsta flokks kennsluhúsnæði.

Þátttakendur á námskeiðunum voru alls 100, sjá myndir 1 og 2.

Seinasta námskeiðið í þessum flokki var haldið á haustönn 2003. Næstu misserin verður hlé á fagnámskeiðum. Lítil hreyfing var á starfsfólki á þessum tíma og virðist því sem eftirspurninni hafi verið svarað í bili.

Árið 2004 sameinuðust allar heilsugæslustöðvar á Suðurlandi og HSS í eina stofnun, Heilbrigðisstofnun Suðurlands (HSU). Hafa verður þessi kaflaskil í huga þegar rætt er um samstarf stofnunarinnar og Fræðslunetsins frá þeim tíma.

Fyrstu ár samstarfsins var ekki gerður sérstakur samningur milli stofnananna um námskeiðahald. Fræðslunetið sá um framkvæmd námskeiðanna, Heilbrigðisstofnunin hvatti starfsfólk sitt til þátttöku og gerði því kleift að sækja námskeiðin. Á þessum tíma greiddi stofnunin þátttökugjöld fyrir sitt fólk.

Þegar leið á samstarfið höfðu farið fram umræður um kosti þess að gera formlegan samning og treysta þannig grundvöll samstarfsins. Árið 2007 var svo gerður slíkur samningur eða samningur um fræðslu, sí- og endurmenntun fyrir starfsmenn HSU á Suðurlandi eins og það heitir í samningnum. Hann var undirritaður 26. september af Magnúsi Skúlasyni framkvæmdastjóra, Esther Óskarsdóttur skrifstofustjóra fyrir hönd HSU og Ásmundi Sverri Pálssyni sem þá var nýjrdinn framkvæmdastjóri Fræðslunetsins. Í samningnum segir:

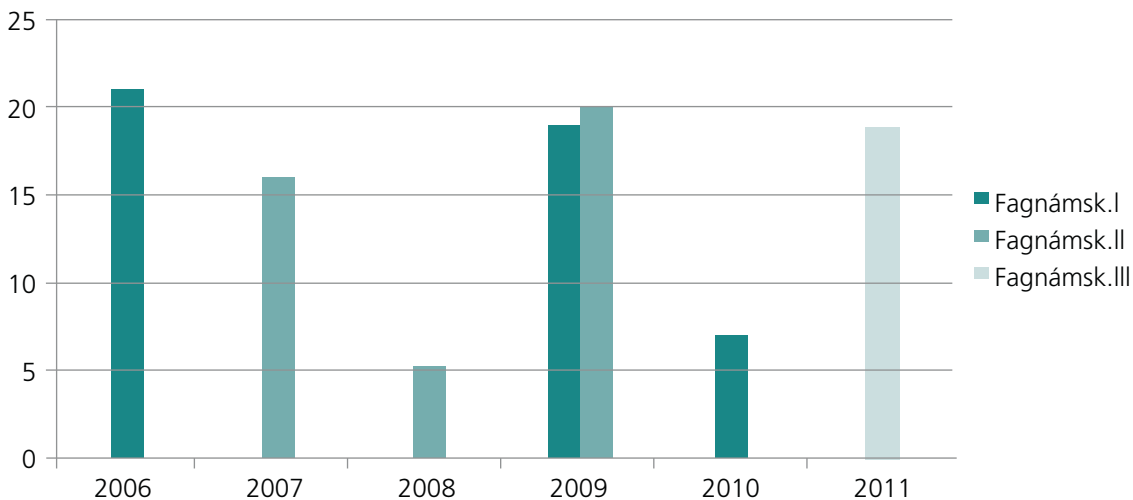
... aðilar leitast við að koma með tillögur að innihaldi og áherslum í fræðslu starfsmanna Heilbrigðisstofnunar Suðurlands.

Og um verkaskiptinguna:

Fræðslunet Suðurlands sér um framkvæmd námskeiða og annarra námstilboða sem HSU býður starfsfólki sínu.

Þá er kveðið á um það í samningnum að Fræðslunetið sjái um gerð styrkumsókna í endurmenntunarsjóði. Í öllum tilvikum hefur Heilbrigðisstofnunin sjálf sótt um styrki og greitt fyrir þátttakendur og jafnframt annan kostnað, svo sem við mönnun vakta. Þannig hafa þátttakendur ekki þurft að ganga á eigin rétt í endurmenntunarsjóðum sínum. Með samningnum hefur samstarfið verið fest í sessi.

Mynd 3. Fjöldi þátttakenda á námskeiðum frá Heilbrigðisstofnuninni Selfossi, á árunum 2006–2011



Með útgáfu á námsskrám Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) yfir Fagnámskeið fyrir starfsmenn í heilbrigðis- og félagsþjónustu I og II, og síðar 198 stunda námsskrárinnar með sama heiti, tók Fræðslunetið upp kennslu samkvæmt þeim í samvinnu við HSu. Í raun má því segja að námsskrár FA á þessu sviði hafi tekið við af námsskránum sem urðu til í samvinnu Heilbrigðisstofnunarinnar og Fræðslunetsins í árdaga.

Með námsskrám FA verða viss kaflaskil að því leyti að námsskrárnar eru vottaðar af mennta- og menningarmálaráðuneytinu sem samþykkir að þær megi meta til eininga á framhaldsskólastigi og þar með til styttingar á námi viðkomandi þar. Námsskránum er ekki bara ætlað að sinna faglegri færni þátttakenda heldur einnig það mikilvæga hlutverk að auka sjálfsöryggi þeirra og lífsleikni og efla þá til að takast á við frekara nám.

Markmið Heilbrigðisstofnunar Suðurlands með námsframboði til starfsmanna er að þeir öðlist meiri færni og aukna fræðslu sem nýtist bæði þeim og stofnuninni. Yfirmenn HSu eru ekki í vafa um að umrædd námskeið hafa nýst stofnuninni vel. Þau hafa styrkt starfsmenn faglega og um leið aukið sjálfstraust þeirra og hæfni til að takast á við flókin verkefni.

Á Suðurlandi eru margar heilbrigðisstofnanir, dvalar- og hjúkrunarheimili, á svæðinu frá Hveragerði í vestri til Klausturs í austri. Það er því að vonum að mikil aðsókn hafi verið að fagnámskeiðunum, sjá mynd 3. Samtals hafa sjö slík

Mynd 4. Fagnámskeið fyrir starfsmenn í heilbrigðis- og félagsþjónustu

Yfirlit námsþátta:	
<i>Kynning</i>	1 stund
<i>Umönnun aldraðra</i>	20 stundir
1. Blóð og kirtlar	4 stundir
2. Lungu og melting	4 stundir
3. Stoðkerfið	4 stundir
4. Krabbamein/ hrönnunarsjúkdómar	4 stundir
a. Hvað er öldrun?	
5. Framkoma	4 stundir
a. Við sjúkling	
b. Við aðstandendur	
<i>Aðhlýning rúmliggjandi</i>	20 stundir
1. Þvottur/ böðun í rúmi	4 stundir
2. Umbúnaður	4 stundir
a. Líkamsbeiting	
3. Legusár og legusáravarnir	4 stundir
4. Mötun/ virðing	4 stundir
a. Verklegar æfingar	
5. Trúnaður	4 stundir
a. Þagnarskylda	
<i>Lyf og lyfjagjöf</i>	4 stundir
1. Lyfjaform/ hvað er lyf?	
<i>Algengar geðraskanir</i>	13 stundir
1. Geðraskanir	4 stundir
2. Umönnun/ virðing	5 stundir
3. Fordómar	4 stundir
<i>Námsmat</i>	1 stund
	Samtals 59 stundir
<i>Tölvunámskeið (sbr. námsskrá)</i>	18 stundir
	Alls 77 stundir



Undirritun sámenntunarsamnings HSu og Fræðslunetsins 2007. Ásmundur Sverrir Pálsson, Magnús Skúlason framkvæmdastjóri HSu og Esther Óskarsdóttir.

námskeið verið haldin í samvinnu HSu og Fræðslunetsins, eða með þátttakendum þaðan, frá árinu 2006 til 2011.¹

Nú á haustönn er námskeiðið Meðferð matvæla kennt með þátttakendum úr eldhúsi HSu og eldhúsum leikskólanna í Árborg.

¹ Áður hefur verið minnst á að samstarfið, frá því það hófst, hafi ekki aðeins náð til fagnámskeiða heldur einnig til sjúkraliða og svo starfsfólks HSu sem á aðild að Félagi opinberra starfsmanna á Suðurlandi. Tölulegar upplýsingar um fjölda námskeiða og fjölda þátttakenda eru þessar: Sjúkraliðar, fjöldi námskeiða 27, fjöldi þátttakenda 492. Fossfélagar: fjöldi námskeiða 7, fjöldi þátttakenda 94.

Þá styrkir HSu Vísinda- og rannsóknarsjóð Suðurlands sem nú er starfræktur af Fræðslunetinu og Háskólafélagi Suðurlands en áður af Fræðslunetinu.



Ragnhildur Eiríksdóttir er einn þeirra námsmanna sem hefur lokið öllum þremur fagnámskeiðunum.

„Ég sótti fyrsta námskeiðið árið 2008 og það síðasta 2011. Ég er mjög ánægð með efnisvalið í þessum námskeiðum og ég hafði mikið gagn af þeim í starfi mínu á Heilbrigðisstofnuninni. Umgjörð námskeiðanna hjá Fræðslunetinu og viðmót kennara og starfsfólks var til fyrirmyndar og traustvekjandi fyrir okkur, þetta fullorðna fólk. Það verður að segja það alveg eins og er að við vorum allar meira og minna kvíðnar því sem við vorum að fara út í. Ég hugsaði mér alltaf að halda áfram að læra eftir að hafa lokið fagnámskeiðunum og þau drógu ekki úr mér heldur voru hvetjandi. Ég er nú í dreifnámi á félagsliðabru í Borgarholtsskóla og þar nýttist heldur betur tölvunámið sem var í Fagnámskeiði III.“

Á haustönn 2006 er Fagnámskeið fyrst kennt eftir námskrá FA, þá nefnt Fagnámskeið I.

Eins og komið hefur fram hafa margir starfsmenn HSu lokið Fagnámskeiði I og II hjá Fræðslunetinu í árunna rás. Á sama tíma kom stóra námsskráin út, Fagnámskeið fyrir starfsmenn í heilbrigðis- og félagsþjónustu (198 stundir) sem inniheldur jafngildi fagnámskeiðs I og II, auk mikilvægrar viðbótar við innihald þeirra. Fræðslunetið og HSu litu svo á að það stæði upp á stofnanirnar að vinna upp úr stóru námskránni efni sem samsvaraði þriðja og síðasta hluta fagnámskeiðanna og næmi 77 stundum. Þannig stæðu þátttakendur, sem lokið hefðu I og II og lykju 77 stunda hlutanum, jafnfætis þeim sem lokið hefðu námi samkvæmt stóru námsskránni. Sjá nánari útlistun námsþátta í mynd 4.

Ljóst var að þessi síðasti hluti fagnámskeiðanna yrði mun sérhæfðari

en fyrri námskeiðin tvö og Fræðslunetið, eitt og út af fyrir sig, byggi ekki yfir þekkingu til að búa það til svo eitthvert vit væri í. Var nú leitað um ráð til HSu eins og stundum áður og höfð samvinna við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins um málið.

Til samráðs frá HSu komu hjúkrunarfræðingur og trúnaðarmaður starfsmanna sem eiga félagsaðild að Bárinni stéttarfélagi. Samráðið leiddi til þess að ákveðið var að leggja



Útskriftarhópur af Fagnámskeiði III haust 2011 ásamt kennara.

áherslu á umönnun og var val námsþáttanna því í samræmi við það. Tölvuþáttur námskeiðsins var tekinn óbreyttur upp.

Hér hefur verið hlaupið á samstarfi Heilbrigðisstofnunar Suðurlands og Fræðslunetsins um fagnámskeið á tólf ára tímabili. Aðsókn að námskeiðunum vitnar um hvortveggja, þörf vinnustaðarins fyrir símenntun starfsfólks og ekki síður áhuga starfsfólksins sjálfs á að auka færni sína í starfi. Það er álit höfundanna að samstarfið hafi verið farsælt og árangursríkt.

HEIMILDIR

Fræðslunet Suðurlands (2000). Námskrá. Símenntunarnámskeið fyrir starfsfólk á heilbrigðis- og umönnunarstofnunum. Óútgefið.

Fræðslunet Suðurlands (2001). Námskrá. Símenntunarnámskeið starfsfólks á Réttargeðdeildinni að Sogni. Óútgefið.

Samningur um fræðslu, sí- og endurmenntun fyrir starfsmenn HSu á Suðurlandi. 2007.

UM HÖFUNDANA

Esther Óskarsdóttir er skrifstofustjóri við Heilbrigðisstofnun Suðurlands. Hún hóf störf við stofnunina árið 1982 sem launafulltrúi. Auk skrifstofustjórarstarfsins hefur hún gegnt stöðu framkvæmdastjóra við HSu. Hún er tengiliður stofnunarinnar við Fræðslunetið um símenntun starfsfólks.

Ásmundur Sverrir Pálsson er framkvæmdastjóri Fræðslunets Suðurlands. Fyrrum starfsmaður Farskóla Suðurlands, framhaldsskólakennari og ráðgjafi hjá Svæðisvinnumiðlun Suðurlands.

ABSTRACT

The Health Care Institution of South Iceland and the Continuing Education Centre of South Iceland have cooperated on training courses for the personnel of the health institution. The main emphasis is on vocational training for employees in the health services. The cooperation between these institutions reaches back to the predecessor of the Continuing Education, and during the period that the study covers the Health Care Institution has also changed names.

AUÐUR ÞÓRHALLSDÓTTIR

SKÓLI Í FYRIRTÆKI –
FLUTNINGASKÓLI SAMSKIPA

Auður Þórhallsdóttir

Hjá Samskipum er starfræktur einingametinn framhaldsskóli í flutningum í samstarfi við Mími-símenntun. Samskip tóku mikið og þarft frumkvæði með stofnun Flutningaskóla Samskipa til að efla starfsmenntun hjá ófaglærðu starfsfólki innan fyrirtækisins. Ekkert heildstætt nám er í boði á Íslandi sem mætir beint þörfum þessarar faggreinar. Skólinn hefur aukið sjálfstraust, fagþekkingu og færni starfsmanna og haft afar jákvæð áhrif á rekstur félagsins.

Samskip hafa byggt upp heildarþjónustu á sviði flutninga, vörustýringar og vörumeðhöndlunar, innanlands sem utan. Félagið býður viðskiptavinum sínum flutninga um allan heim, geymslu á vörum á Íslandi eða erlendis og ráðgjöf vegna flutninga

og birgða.

Hjá félaginu starfar öflugur hópur sem býr yfir sérhæfðri þekkingu í flutninga- og vörustjórnun. Á Íslandi starfa um 500 manns og þar af eru tæplega 100 manns með háskólamenntun á ýmsum sviðum. Einnig starfa margir sem lokið hafa framhalds- og iðnskólanámi, háseta-, stýrimanna- og skipsstjórnarnámi, auk fjölda ófaglærðra. Starfsmannavelta fyrirtækisins er lítil og starfsaldur starfsmanna er nokkuð hár en um 40 manns hafa náð 20 ára starfsaldri.

Hjá Samskipum er lögð mikil áhersla á að allt vinnu- umhverfi starfsmanna sé sem best og að öryggis- og réttindamál starfsfólks séu til fyrirmyndar. Samskip leggja sig fram um að hlúa vel að starfsmönnum og stuðla að eflingu mannauðsins á sem fjölbreyttastan hátt, s.s. með ýms konar fræðslu og þjálfun.

Stefna Samskipa er að stuðla stöðugt að auknum lærdómi starfsfólks. Fræðsla skal vera hluti af framtíðaráætlun hvers starfsmanns á þann hátt að viðkomandi hafi möguleika á að auka við þekkingu sína og færni í núverandi starfi, auk þess að afla sér þekkingar á nýjum sviðum. Starfsfólkið þarf að vera vel að sér og skilja hvernig best er að framkvæma hlutina og taka ákvarðanir sem byggðar eru á faglegum skilningi á viðskiptavinum okkar og þeirra þörfum.

Eins og fram hefur komið er menntunartig starfsfólksins afar mismunandi og því er mikilvægt að fræðslustarfið sé hvetjandi, markvisst og fjölbreytt til að mæta þörfum alls hópsins með það að markmiði að auka hæfni allra.

Helstu áherslur í fræðslustarfi Samskipa eru:

- Flutningaskóli Samskipa sem er viðurkenndur einingametinn framhaldsskóli.
- Fræðsludagskrá sem gefin er út að vori og á hausti ár hvert. Þar er m.a. boðið upp á sérsníðna fræðslu fyrir ákveðna hópa, alla löglega réttindafræðslu, fræðslu um öryggismál, þjónustu, söluhæfni, sjálfseflingu, mannleg samskipti, þjálfun í tæknilegri færni, nýliðafræðslu, stjórnendafræðslu, markþjálfun, tungumálanám, íslenskunám fyrir erlent starfsfólk og margs konar einstaklingsfræðslu.
- „Mentorkerfi“, markviss móttaka nýliða og unnið er eftir ákveðnu ferli.
- Einstaklingsmiðaðar starfsþjálfunaráætlanir fyrir alla nýja stjórnendur.
- Styrkir til háskólanáms. Meðal annars styrkja Samskip starfsfólk til diplómanáms í flutninga- og vörustjórnun við Háskólann í Reykjavík og höfðu frumkvæði að því námi í samstarfi við SVP.

Árið 2008 hlutu Samskip starfsmenntaverðlaunin í flokki fyrirtækja fyrir framúrskarandi fræðslustarf fyrir starfsmenn sína en þau voru veitt af Starfsmenntaráði.

FLUTNINGASKÓLI SAMSKIPA

Árið 2008 var stofnaður skóli hjá Samskipum sem fékk nafnið Flutningaskóli Samskipa. Tilurð hans má rekja til þess að það þótti brýnt að efla starfsmenntun hjá ófaglærðu starfsfólki innan fyrirtækisins. Áður höfðu starfsmenn setið ýmis námskeið en allir voru sammála um að slíkur skóli gæti skilað betri árangri til aukinnar fagþekkingar og færni starfsmanna og myndi þannig hafa góð áhrif á rekstur félagsins.

Þarna var mikið frumkvæði tekið því á Íslandi starfa um 7% atvinnubærra manna innan samgöngu- og flutninga-greinarinnar og ekkert heildstætt nám er til á framhalds-skólastigi sem mætir beint þörfum þessa hóps.

Gerð var sérhæfð námsskrá byggð á viðurkenndri náms-skrá Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sem heitir Vöru-flutningaskólinn. Samkvæmt þeirri námskrá er heimilt að breyta og laga einstaka þætti námsskrárinnar að markmiðum og rekstri fyrirtækja enda kröfur uppfylltar um markmið og tilgang námsins. Námskráin er viðurkennd af menntamála-ráðuneytinu til allt að 23 eininga í framhaldsskóla. Námið tekur tvær annir, samtals 339 kennslustundir. Kennslan fer fram í kennslustofu Samskipa og á athafnasvæði félagsins við Kjalavog.

Aðalmarkmið skólans er að styrkja faglega hæfni starfs-manna, auka sjálfstraust þeirra og möguleika á starfsþróun. Með þessu námi var lagður grundvöllur að starfsnámi fyrir ófaglært starfsfólk og því gefinn kostur á að fá viðurkenn-ingu á þeirri fagþekkingu sem það hefur aflað sér með ára-langri starfsreynslu. Titill þeirra sem útskrifast úr náminu er flutningatæknir.

Námsskráin þarf að vera í stöðugri endurskoðun og gerir Fræðslumiðstöð atvinnulífsins þær kröfur að við framfylgjum formlegu gæðakerfi sem þeir viðurkenna. Einnig þurfa Samskip sem framkvæmdaraðili að framfylgja skilgreindum kennslu-fræðilegum kröfum sem eru viðurkenndar af miðstöðinni.

Skólinn er fyrir þá sem hafa aflað sér verkegtrar reynslu og þekkingar í flutningum en vilja bæta við sig fræðilegri undirstöðu sem gefur næga faglega yfirsýn til að þeir sem ljúka því geti talist fagmenn á sviðinu. Til að geta sótt um í skólanum þarf starfsmaður að hafa starfað hjá okkur í um þrjú ár og hafa náð 20 ára aldri. Fræðslan tekur mið af því að nokkuð sé síðan þeir voru í skóla enda er bakgrunnur nemenda mjög misjafn, allt frá ókláruðu grunnskólaprófi og upp í stúdentspróf og jafnvel einingar í háskóla. Krafa er um mætingarskyldu í skólann og ætlast til 100% þátt-töku í verkefnum og verkefnaskilum. Það er reynsla okkar að stór hluti nemenda lætur sig aldrei vanta og sýnir það hversu áhugasamir nemendur eru. Sérstök verðlaun eru veitt fyrir 100% mætingu á útskrift og leggja menn mikið á sig til að fá þau verðlaun. Kennt er þrjá morgna í viku, þrjár klst. í



Verkstjórar sem lokið hafa námi í Flutningaskólanum taka við viðurkenningu fyrir frábæra vörumeðhöndlun.

senn á vinnutíma og er skólinn tvær annir og nemendum að kostnaðarlausu. Nemendur eru 12–15 í bekk og höfum við nú þegar útskrifað þrisvar, alls 37 starfsmenn og 14 nem-endur hefja nám haustið 2012.

Alla almenna kennslu annast kennarar frá Mími-símenntun en sérfræðingar Samskipa kenna faggreinar. Á dagskrá er m.a. kennsla í flutningafræðum sem er 50 kennslustunda nám, auk 50 stunda vinnustaðanáms. Starfs-fólk Samskipa samdi sérstaka kennslubók í flutningum sem er 120 blaðsíður til að styðja við fagkennsluna. Við teljum að þessi kennslubók í flutningafræðum sé sú eina sem samin hefur verið og gefin út á Íslandi og því um jákvætt og þarft framtak að ræða.

Lögð er áhersla á að starfsmenn vinni umbótaverkefni sem lokaverkefni við skólann. Þar leggja þeir fram sínar hugmyndir að bættum verkferlum og koma með nýjar hug-myndir og lausnir. Í lok námsins flytja þeir svo verkefni sín fyrir framan fullum sal af stjórnendum og gaman að er segja frá því að sumar hugmyndir hafa þegar verið framkvæmdar.



Nemendur Flutningaskólans í hópefli, í upphafi náms.

ÁVINNINGUR

Með Flutningaskóla Samskipa var lagður grundvöllur að starfsnámi fyrir stóra starfsstétt og stefnt að faglegri sérhæfni sem er mikilvæg fyrir fyrirtæki á þessu sviði. Sömuleiðis er starfsmönnum mikilvægt að fá formlega viðurkenningu á fagþekkingu sem þeir hafa aflað sér með áralangri starfsreynslu.

Þegar starfsmenn útskrifast úr skólanum fá þeir aukið sjálfstraust, mikla þekkingu og trúna á að þeir geti lært. Dyrnar standa þannig opnar fyrir þá sem hafa horfið frá námi af einhverjum ástæðum en vilja nú nema eitthvað nýtt til að öðlast frekari tækifæri.

Samskip fá þannig hæfara starfsfólk til að takast á hendur ábyrgð og nýjungar, aukið frumkvæði og sjálfstæði í vinnubrögðum. Starfsfólk fær meiri skilning á heildarflutningaferlinu og skilur betur áhrif þeirra vinnusvæðis á aðrar deildir. Skilningur á mikilvægi gæðastarfs eykst og með aukinni hæfni er auðveldara að innleiða breytingar. Með því að hvetja til frumkvæðis og auka skilning á ábyrgðarhlutverki allra starfsmanna eykst samkennd og upplýsingastreymi sem bætir allt vinnuumhverfið.

Í skólanum myndast styrkari tengsl milli sérfræðinga og starfsfólks í gegnum kennsluna, þar er góður vettvangur til að heyra raddir starfsfólks og álit þeirra á ýmsu sem varðar ferlin.

Mikil starfsþróun hefur átt sér stað hjá þeim tæplega fjörtíu starfsmönnum sem útskrifast hafa úr Flutningaskóla Samskipa. Um helmingur þeirra hefur fengið ný og ábyrgðarmeiri störf en þeir gegndu áður. Einnig hafa sex úr þessum hópi farið í diplómanám í flutninga- og vörustjórnun í Háskólanum í Reykjavík og staðið sig með sóma og eru Samskip afar stolt af árangri þeirra. Það var þeim mikil áskorun og nokkuð sem þeir áttu ekki von á að fá tækifæri til að stunda. Einungis tveir útskrifaðir nemendur hafa látið af störfum hjá fyrirtækinu.

Með rekstri á skólanum styrkja Samskip samkeppnisstöðu sína að því leyti að þekking starfsfólks verður meiri en ella og menntunarstig hærra. Félagið eflist og verður þannig eftirsóknarverðari vinnustaður vegna mikils námsframboðs.

Við tókum þátt í verkefninu „Fræðslustjóri að láni“ á vegum Starfsafls og Landsmenntar en það verkefni byggist á því að fá óháðan mannaúdráðgjafa inn í fyrirtækið sem fer yfir fræðslu- og þjálfunarmál þess. Þar voru hópar starfsmanna spurðir hvort þeir teldu að Flutningaskóli Samskipa hefði aukið frammistöðu starfsmanna og þá hvernig.

„Fræðslustjóri að láni“ mat það svo að afar mikil jákvæðni ríkti í garð skólans og almennt voru stjórnendur og starfsmenn á því að Flutningaskólinn hefði bætt frammistöðu eins og ummælin hér að neðan sýna.

Stjórnendur:

- Meira öryggi í starfi.
- Almennt hæfari til þeirra starfa sem þeir sinna.
- Meira sjálfsöryggi.
- „Eykur víðsýni á starfsemi fyrirtækisins, innanhússþjónustan verður öflugri.“
- Farið yfir viðtækt efni, bæði almenn fög og efni sem tengist fyrirtækinu sjálft.
- Utanumhald og upplýsingagjöf góð.

Starfsmenn:

- „Magnað fyrirbæri.“
- „Mikið að segja upp á heildarsýnina.“
- „Finum strax mun í vinnunni hvernig maður horfir á vinnuna. Samskiptaþjálfun og hópefli gott.“
- Aukið sjálfsöryggi og að geta staðið frammi fyrir hópi.



Útskrift úr Flutningaskóla Samskipa vorið 2011.

Að auki var það niðurstaða þessa verkefnis að mikil lærdómsmenning ríkti hjá Samskipum og mjög faglega væri staðið að fræðslu og þjálfun. Almennt sögðu viðmælendur þjálfunina hjá fyrirtækinu mjög góða.

HEIMILDIR

Árný Elíasdóttir. (2009). Fræðsla og þjálfun – Greining á þjálfunarþörfum og tillögur að leiðum. Reykjavík: Attentus – mannauður og ráðgjöf.

UM HÖFUNDINN

Auður Þórhallsdóttir starfar sem mannauðsráðgjafi og fræðslustjóri hjá Samskipum. Hún er með B.Ed.-gráðu frá Kennaraháskóla Íslands. Hún starfaði áður sem leiðtogi fræðslumála hjá Alcan á Íslandi. Þar á undan kenndi hún í grunnskólum Reykjavíkur í tæp tuttugu ár og var deildarstjóri þar síðustu árin. Bæði Alcan og Samskip hafa hlotið starfsmenntaverðlaunin undir fræðslustjórn hennar.

ABSTRACT

Samskip, International Transport Company, in cooperation with Mimir – Continuing Education operates a credit-based secondary school in logistics. Samskip took an important and valuable initiative by founding the Samskip Logistics School to promote professionalism of the unskilled personnel of the company. There is no education available in Iceland that meets the specific needs of this occupation. The studies have increased the self-confidence, professional knowledge and competence of the employees and had positive influence on the business of the company.

MARÍA GUÐMUNDSDÓTTIR

TILRAUNAVERKEFNI UM RAFRÆNT FARNÁM (MOBILE LEARNING) Í FERÐAÞJÓNUSTU



María Guðmundsdóttir

Um er að ræða samstarfsverkefni Samtaka ferðaþjónustunnar (SAF), Samtaka verslunar og þjónustu (SVÞ), Eflingar, Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og starfsmenntasjóðanna Starfsafls, Landsmenntar og Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks (SVS). Unnið var að tilraunaverkefni um enskukennslu í farsímum fyrir bílstjóra í samstarfi við fyrirtækið BEST í Austurríki og Kynnisferðir ehf. en tilraunakennslunni lauk í mars á þessu ári.

AÐDRAGANDI

Aðdragandi að þessu nýsköpunarverkefni var sá að Samtök ferðaþjónustunnar buðu gestafyrirlesara frá fyrirtækinu BEST í Austurríki á ráðstefnunna „Dagur menntunar í ferðaþjónustu“ í febrúar 2011

til að fjalla um góðan árangur þeirra í þróunarverkefni um rafrænt farnám í lófatölvum. Fræðsluaðilinn BEST hafði stýrt og tekið þátt í Leonardo-verkefni af þessu tagi í Austurríki, Bretlandi og í Þýskalandi. Nám af þessu tagi vakti áhuga okkar héraðs og var talið henta mjög vel í því markmiði að efla námsmöguleika ýmissa starfstétta með stutta formlega skólagöngu. Kostir námsaðferðarinnar eru einkum þeir að auka má möguleika starfsmanns á námi á þeim sviðum sem honum hentar og þegar honum hentar.

SAMSTARFSHÓPUR

SAF hlutu styrk úr þróunarsjóði framhaldsfræðslu í maí 2011 til að skoða möguleika á rafrænu farnámi í ýmsum starfsgreinum. Stofnaður var samstarfshópur fulltrúa SAF, SVÞ, Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), starfsmenntasjóðanna Starfsafls, Landsmenntar, SVS, Eflingar og fagráðs SVS auk þess sem fulltrúar fræðsluaðila voru kallaðir til meðan á þróun námsfyrirkomulags stóð. Skipaður var minni hópur fulltrúa FA, SAF og Starfsafls til að útbúa kröfulistu (gátlista um kröfur starfshópsins til rafræns farnáms fyrir fræðsluaðila) og til að stýra verkefninu.

KRÖFULISTI

Í stýrihópnum var lögð áhersla á að hlutverk starfshópsins væri að sjá til þess að rafrænt farnám væri kennslufræðilega

vandað og uppfyllti ákveðin skilyrði til þess að vera styrkbært hjá fræðslusjóðunum. Hlutverk hópsins var að búa til ramma eða gátlista sem fræðslu- og tækniáðilar þurfa að uppfylla til að geta sinnt rafrænu farnámi. Kröfalisti var útbúinn en jafnframt var ákveðið að dýpka þekkingu hópsins á efninu með því að bjóða Helmut Kronika, framkvæmdastjóra hjá BEST í Austurríki, til að fara yfir möguleika á samstarfi um verkefnið.

SAMSTARFSÁÐILAR

Fundað var með Helmut Kronika í stýrihópnum og stærri samstarfshópnum í ágúst 2011. Í kjölfar þess fundar var ákveðið að ganga til samstarfs við BEST til að nýta reynslu þeirra af rafrænu farnámi og af samstarfi þeirra við tækniáðilann TRIBAL í Bretlandi. Að mati samstarfshópsins var þróun í tæknilegum lausnum skammt á veg komin héraðs og var hópnun umhugað um að kennslufræðilegi þátturinn væri sem best úr garði gerður og ekki færi mikill tími í að leysa tæknivandamál sem kynni að vera bæði tímafrekt og kostnaðarsamt.

TILRAUNAKENNSLA Í ÍSLENSKU FYRIRTÆKI

Ákveðið var að útfæra verkefnið til að styrkja það enn frekar með því að fá íslenskt fyrirtæki í ferðaþjónustu til samstarfs um tilraunakennslu í ensku fyrir bílstjóra og að sótt yrði um frekari styrk til starfsmenntasjóðanna Landsmenntar, Starfsafls og SVS vegna tilraunakennslunnar. Hópbifreiðafyrirtækið Kynnisferðir ehf. var valið til samstarfs í verkefninu og ákveðið var að tilraunakennslan færi fram í mars 2012. Jafnframt var talið mikilvægt að íslenskum fræðsluaðilum væri boðið að vera með og fylgjast með tilraunakennslunni.

Helmut Kronika frá BEST var boðið að koma á ný til

Ólafur Haukur Óskarsson bílstjóri hjá Kynnisferðum:

Það var gaman að læra ensku á nýtiskulegan hátt í gegnum lófátölvu, sem gerði það að verkum að maður gat gert það í hléum á milli ferða. Ég lærði helling og gæti alveg hugsað mér að fara aftur.

Sveinn E. Matthíasson verkefnastjóri hjá Kynnisferðum:

Það var gaman að sjá hvernig þátttakendur í verkefninu urðu öflugri með hverjum degi sem leið, enda voru þeir allir mjög áhugasamir og tilbúnir að taka þátt. Helmut og Kristofer voru einstaklega þægilegir í umgengni og komu fram við nemendurna af virðingu og vinsemd og traust ríkti á báða bóga. Allir mennirnir bættu kunnáttu sína talsvert og það eitt er mjög mikils virði.

Magnús Jónsson bílstjóri hjá Kynnisferðum:

Þetta var meiriháttar námskeið sem ég hefði ekki viljað missa af og ég lærði heilmikið. Þegar ég ávarpa farþegana núna geri ég það á allt annan hátt en fyrir námskeiðið og það gerir allt miklu auðveldara og ég skilst miklu betur en áður.

landsins á ráðstefnu SAF, „Dag menntunar í ferðaþjónustu“, í febrúar 2012 þar sem hann greindi frá undirbúningi og framgangi tilraunakennslunnar hér á landi og í kjölfar ráðstefnunnar var fundað með framkvæmdastjóra Kynnisferða og þeim bílstjórum sem höfðu lýst áhuga á þátttöku í náminu. Enskukunnátta bílstjóranna var jafnframt metin þennan dag.

Tilraunaverkefnið stóð samtals í 5 vikur (17.2.–22.3. 2012) og þar af voru 5 kennsludagar (3 dagar kennsla + 10 dagar rafrænt sjálfsnám + 2 dagar kennsla). Kynnisferðir kynntu námið í fyrirtækinu og 12 bílstjórar skráðu sig að



eigin frumkvæði. Námskeiðið hófst á ítarlegri þarfagreiningu af hálfu BEST og í framhaldinu var hópnum skipt í tvennt og námsefni aðlagð þörfum hvers og eins nema. Boðið var upp á ráðgjöf í gegnum Skype á miðbiki sjálfsnámstímans en tveir aðilar nýttu sér það. Þátttakendur voru á aldrinum 36–68 ára en 70% þeirra var eldri en 50 ára, margir með takmarkaða reynslu af tækni og t.d. með mjög einfalda síma. Mikil áhersla var lögð á fjölbreyttar kennsluáferðir, að hrista hópinn vel saman og að nemendur styddu hver annan. Í lokin var bæði námsárangur og ánægja nemenda metin skriflega og munnlega. Mikill stuðningur stjórnenda var fyrir hendi en það var að mati Helmut's afar mikilvægt fyrir allt ferlið.

Sjá nánari útlitun á samsetningu hópsins, aðferðum við þarfagreiningu, framkvæmd og mati í lokaskýrslu frá BEST á slóðinni:

http://saf.is/saf/upload/files/annad_efni/best_mobile_assisted_learning_info_session_march_2012_final.pdf

SJÓNARMÍÐ ÞÁTTTAKENDA OG LOKAFUNDUR

Niðurstöður úr tilraunakennslunni voru kynntar á lokafundi verkefnisins sem haldinn var 23. mars 2012 en til hans voru boðaðir fulltrúar BEST og TRIBAL, samstarfshópurinn, fræðsluáðilar í verkefninu og nemendur og stjórnandi frá Kynnisferðum. Sveinn E. Matthíasson, verkefnisstjóri frá Kynnisferðum, lýsti ánægju sinni með námið og jafnframt

að áður hefðu verið haldin enskunámskeið sem ekki hefðu höfðað eins vel til starfsmanna. Námskeiðið hefði verið einkar vel skipulagt og áhersla á hagnýta þekkingu sem nýttist nemendum strax í starfi. Tveir bílstjórar, Magnús og Ólafur, voru sama sinnis og töldu símann hafa komið vel út sem hjálpartæki; hægt væri að hlusta endurtekið eftir þörfum og fá strax endurgjöf á verkefni sem ekki væri möglegt með hefðbundnum skriflegum verkefnum. Einnig lögðu þeir áherslu á hversu fljótur leiðbeinandinn hefði verið að bregðast við óskum þeirra og fyrirspurnum og að námsefnið hefði stöðugt verið lagað að þeirra óskum. Magnús lýsti því að aukið sjálfstraust í einföldum, stöðluðum setningum tengdum starfinu hefði aukið áráðni hans til að spjalla við farþega og veita þar með aukna þjónustu. Jafnframt upplifði hann meiri starfsánægju að námi loknu.

REYNSLAN – NIÐURSTAÐAN

Reynslan af verkefninu var mjög góð og góð staðfesting á því hvernig má gera slíkt nám sem best úr garði. Að mati samstarfshópsins tókst ákaflega vel til með tilraunakennsluna sjálfa og ljóst er að hér er um að ræða verulega áhugaverða viðbót í nálgun í kennsluáðferðum sem hentar ákaflega vel markhópi framhaldsfræðslunnar. Við lítum svo á að hlutverki starfshópsins sé nú formlega lokið og að íslenskir fræðsluáðilar muni nú halda þróun þess áfram með reynslu af tilraunaverkefninu og kröfulistann að leiðarljósi. Jafnframt er mikilvægt að huga vel að þeim öru tæknibreytingum sem eiga sér stað í heiminum í dag og með hvaða hætti er möglegt að nýta þær sem best í námi samhliða hefðbundnum kennsluáðferðum.

UM HÖFUNDINN

María Guðmundsdóttir er upplýsinga- og fræðslufulltrúi hjá Samtökum ferðaþjónustunnar og sinnir verkefnum er snúa að uppbyggingu náms, símenntun og fræðslu fullorðinna innan ferðaþjónustunnar.

ABSTRACT

The article describes a mobile learning project in tourism. The project was in cooperation between the Icelandic Travel Industry Association, the Education and Training Service Centre, Efling Trade Union and several educational funds. A pilot project in teaching English to drivers by mobile phones was carried out together with an Austrian company BEST and Reykjavík Excursion, the project ended in March 2012.

SVAVA KRISTÍN ÞORKELSDÓTTIR OG ÞÓRLEIF DRÍFA JÓNSDÓTTIR

ÞRÓUN Á LÍKANI SKRÁNING Á RAUNFÆRNI ÓFAGMENNTAÐRA STARFSMANNA LANDSPÍTALA

Mannauðssvið Landspítala fékk styrk frá Starfsmenntaráði haustið 2010 til tilraunaverkefnis sem fólst í þróun á líkani til að skrá raunfærni ófagmenntaðra starfsmanna Landspítala.

Meginmarkmið verkefnisins var meðal annars að styðja við starfsþróun þessara starfsmanna samhliða áframhaldandi þróun á mannauðskerfi ORACLE, þannig að hægt yrði að nýta líkanið og skráningarkerfið hjá öðrum ríkisstofnunum sem nota mannauðskerfið. Hugmyndin var að byggja skráninguna á lærdómsviðmiðum og þrepaskiptum viðmiðaramma.

UM VERKEFNIÐ

Í nýrri aðalnámskrá framhaldsskóla er öllu námi skipað á fjögur hæfniprep sem skarast við grunnskólastig og háskólastig. Prepin endurspeglar vaxandi kröfu um þekkingu, leikni og hæfni nemenda til sérhæfingar og fagmennsku. Námslok námsbrauta eru tengd við hæfniprep. Lokamarkmið hverrar námsbrautar skulu endurspeglar hæfni sem nemandinn á að hafa tileinkað sér að námi loknu (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011).

Raunfærnimat er ferli þar sem með formlegum hætti er lagt mat á alhliða þekkingu og færni einstaklings. Matið getur byggst á skólagöngu, starfsreynslu, framhaldsfræðslu, félagsstörfum og lífsreynslu viðkomandi einstaklings (Lög um framhaldsfræðslu, 2010). Tilgangur raunfærnimats er meðal annars að a) gera fólki kleift að ljúka tilteknu námi á framhaldsskólastigi og miðast þá matið við hæfnikröfur viðkomandi námskrár, b) að auka starfsfærni á vinnumarkaði og miðast þá matið við skilgreindar þarfir ákveðinna starfa og c) að vera hvatning til þess að hefja nám að nýju og/eða styrkja stöðu á vinnumarkaði. Samkvæmt reglugerð skal matið framkvæmt á vegum viðurkenndra fræðsluadila sem starfa á grundvelli laga um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 eða laga um framhaldsskóla nr. 92/2008 (Reglugerð um framhaldsfræðslu, 2011).



Svava Kristín Þorkelsdóttir



Þórlauf Drífa Jónsdóttir

SAMSTARFSADILAR

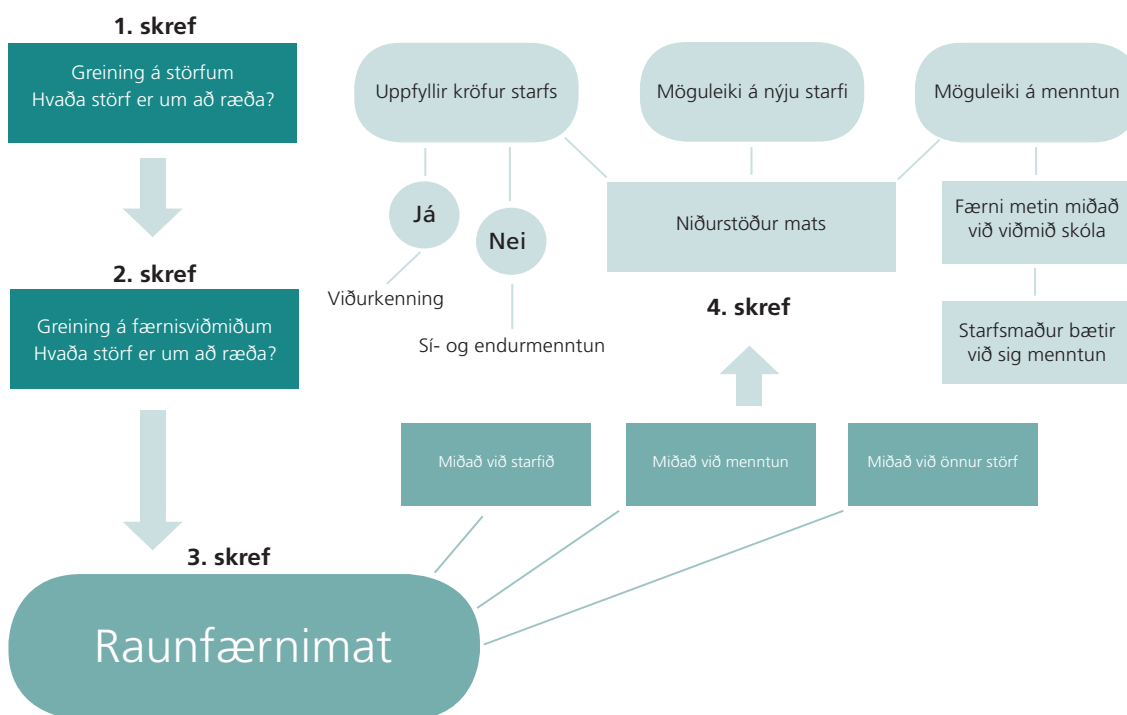
Samstarfsaðilar Landspítala í verkefninu komu frá skrifstofu menntamála hjá mennta- og menningarmálaráðuneytinu, starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Myndaður var stýrihópur þessara aðila ásamt verkefnahóp sem sá um útfærslu verkefnisins.

MARKHÓPURINN

Markhópurinn var starfsmenn Landspítala sem sinna störfum þar sem ekki er gerð krafa um sérstaka fagmenntun, um 1.500 manns. Um er að ræða starfsmenn sem sinna mjög fjölbreyttum störfum svo sem skrifstofustörfum, aðstoðarstörfum ýmis konar, vinnu við rannsóknir og aðstoð við sjúklinga. Þjálfun og endur- og símenntun þessara starfsmanna sem fram fer á vinnustað er yfirleitt ekki viðurkennd eða metin formlega í skólakerfinu nema í gegnum raunfærnimat. Starfsmenn sem sinna þessum störfum hafa ólíkan bakgrunn hvað varðar aldur, starfsreynslu og formlega menntun.

Þegar kom að vali á þátttakendum í verkefnið var ákveðið að fara í samstarf við geðsvið Landspítala og skoða og greina störf aðstoðarmanna á deild. Starfsmenn sem sinna þessum störfum falla að skilgreiningu á markhóp verkefnisins. Verkefnahópurinn gerði verkefnisáætlun og sett var upp verklag fyrir greiningarvinnuna sem fram fór í nokkrum skrefum (sjá mynd 1).

Mynd 1. Líkan fyrir raunfærnimat ófaglærðra á Landspítala



GREINING

Við greiningu á færnikröfum starfa var ákveðið að nýta aðferðafræði sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hafði til prófunar frá fyrirtækinu Human Resource System Group (HRSG) í Kanada. Fengnir voru hópar starfsmanna, annars vegar starfsmenn með reynslu og hins vegar stjórnendur til að leggja mat á hvaða færni þyrfti til að sinna störfunum. Notast var við spjöld með þrepaskiptum færniþáttum.

Skipta má þessari aðferð niður í eftirfarandi liði:

1. Starfið skilgreint og þau verkefni sem í því felast (starfagreining).
2. Færniþættir sem mikilvægastir eru til að uppfylla starfagreiningu, valdir úr safni færniþátta.
3. Færnikröfur skilgreindar á þrep. Lagt mat á hvaða þrepi einstakur færniþáttur þarf að vera á til að uppfylla kröfur sem gerðar eru í starfinu. Þegar metið er á þrep eru þættir eins og ábyrgð, sjálfstæði og frumkvæði ráðandi þættir í þeirri greiningu.

Áhugavert var að sjá hversu sambærilegar niðurstöður voru frá hópunum tveim en jafnframt að niðurstöður voru nokkuð langt frá „gömlu“ starfslýsinguunum fyrir sömu störf. Þessi aðferð dró í ríkari mæli fram áherslu á persónulega færniþætti. Í þeim sem fyrir voru var meiri áhersla lögð á verklega þætti. Reynslan af þessari aðferð var góð og starfsmenn höfðu orð á því að niðurstöðurnar gæfu góða lýsingu á störfunum auk þess sem aðferðin auðveldaði og tryggði aðkomu þeirra að verkinu, það væri mikilvægt. Ekki var farið út í það að meta raunfærni starfsmanna með tilliti til þessara viðmiða.

Störfunum var skipt í þrjá flokka:

- Nýliði
- Starfsmaður með reynslu
- Hópstjóri/starfsmaður í varnarteymi

SKRÁNING Í ORACLE

Ákveðnir voru nokkrir hæfniþættir undir raunfærnimatinu í Mannauðskerfi ORACLE, dæmi: Að vinna undir álagi, aðlög-unarhæfni og sjálfstraust. Fjögurra stiga kvarði var settur

bak við hvern hæfnipátt: 1. Á sjaldan við, 2. Á stundum við, 3. Á oftast við og 4. Á alltaf við.

Hægt er að fastsetja ákveðnar kröfur með tilliti til hæfnipáttanna frá því að eiga ekki við upp í að vera nauðsynlegur

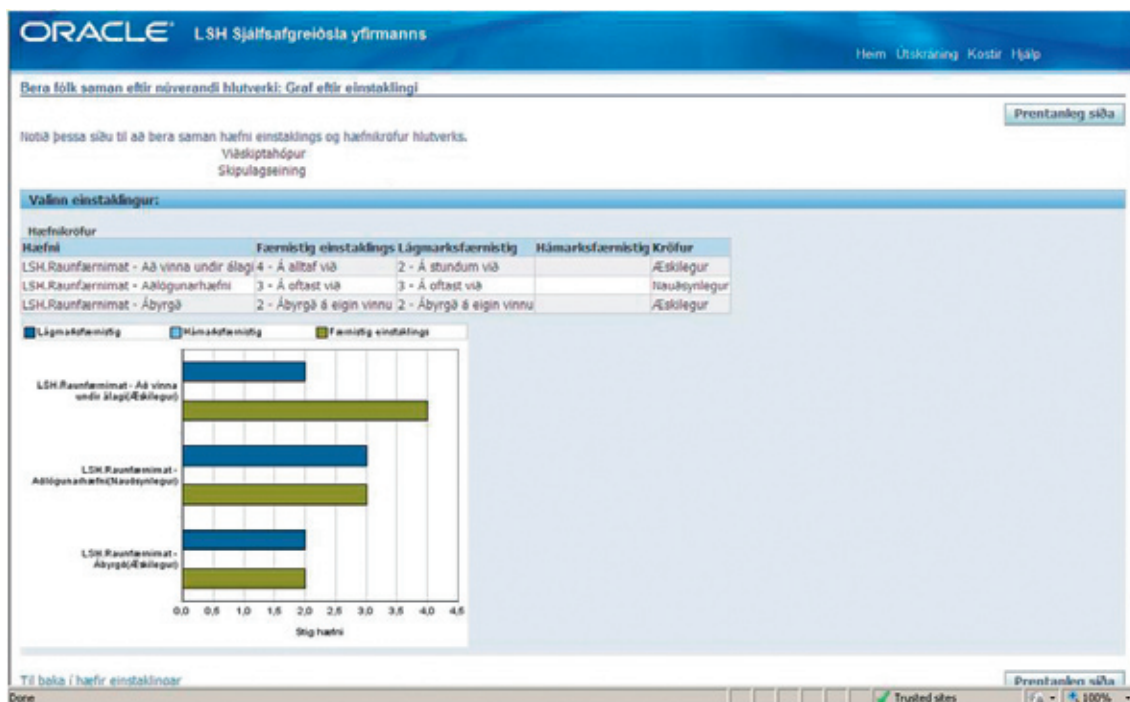
hæfnipáttur starfsins (sjá mynd 2). Hugmyndin er síðan að starfsmaður og yfirmaður greini hæfni starfsmanns með tilliti til viðkomandi starfs og geri síðan starfsþróunaráætlun í framhaldinu.

Tafla 1. Greining á hæfnipáttum eftir starfaflokkum

Nýliði	
Aðlögunarhæfni:	Lagar sig að aðstæðum hverju sinni og nær árangri í óstöðugum og síbreytilegum aðstæðum og í vinnu með mismunandi einstaklingum og hópum
Að vinna undir álagi:	Vinnur á skilvirkan hátt undir álagi, þrátt fyrir streituaðstæður
Gagnvirk samskipti:	Hlustar á aðra, tjáir sig skýrt og stuðlar að opnum samskiptum
Natni og nákvæmni:	Vinnur ávallt samviskusamlega og er sjálfum sér samkvæmur
Samvinna:	Vinnur með öðrum til að ná markmiðum fyrirtækis
Sjálfræust:	Sýnir raunsæja trú á eigin getu
Skilningur á starfsemi:	Skilur og notar verkferla, starfsumhverfi og menningu fyrirtækisins til að ná árangri
Viðskiptavinurinn í brennidepli:	Veitir viðskiptavinum framúrskarandi þjónustu
Vinnusiðferði og gildi:	Fer eftir og styður siðareglur vinnustaðarins
Ábyrgð:	Ábyrgð á einföldu afmörkuðu sviði
Sjálfstæði:	Vinnur undir stjórn og eftir leiðbeiningum
Frumkvæði:	Takmarkað frumkvæði

Starfsmaður með reynslu	
Að vinna að lausnum:	Greinir og leysir viðfangsefni
Ákvarðanataka:	Tekur ákvarðanir sem fela í sér mat á áhættu og afleiðingum
Notkun upplýsingatækni:	Notar upplýsingatækni/tölvutækni til að framkvæma verk sín
Símenntun:	Greinir og tekur á eigin þörf fyrir símenntun og þróun til að bæta frammistöðu
Vörubekking:	Þekkir vörur og þjónustu sem boðið er upp á
Ábyrgð:	Ábyrgð á eigin vinnu
Sjálfstæði:	Vinnur sjálfstætt undir stjórn, eftir skýrum markmiðum
Frumkvæði:	Leysir einföld vandamál

Hópstjóri/starfsmaður í varnarteymi	
Áætlanir og skipulagning:	Þróar, metur og aðlagar áætlanir/skipulag til að ná settum markmiðum með hámarksnýtingu auðlinda (Auðlindir = fólk, vörur, birgðir, peningar o.fl.)
Öryggisvitund:	Kemur auga á hættulegar eða mögulega hættulegar aðstæður og grípur til viðeigandi ráða til að halda aðstæðum sínum og annarra öruggum
Ábyrgð:	Ábyrgð á eigin vinnu og verkferlum sem fleiri koma að
Sjálfstæði:	Vinnur sjálfstætt án stuðnings
Frumkvæði:	Bregst við breytingum, endurskoðar vinnulag og verkferla



Skráning hæfnipátta í raunfærnimati í mannauðskerfi ORACLE.

LOKAORÐ

Við greiningu á störfunum með spjaldakerfinu kom í ljós að hægt var að nýta kerfið til að bæta starfslýsingar til að gera ráðningar markvissari. Með greiningu og mati á hæfnipáttum á einnig að verða auðveldara að gera starfsþróunaráætlanir með starfsmönnum þannig að tryggt verði að starfsmenn fái þá þjálfun sem þeir þurfa til að sinna starfi sínu sem tryggir öryggi sjúklunga.

Þess ber að geta að styrkurinn sem mannauðssvið Landspítala fékk var eingöngu til þess að þróa ákveðna hugmynd að líkani til að skrá og meta raunfærni. Engar prófanir voru gerðar og enginn starfsmaður fór í gegnum raunfærnimati í tengslum við þessa vinnu. Frekari þróun á ferlinu þarf að vera næsta skref.

HEIMILDIR

Aðalnámskrá framhaldsskóla, almennur hluti (2011). Mennta- og menningar- málaráðuneytið.

Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010.

Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163, 29. nóvember 2011.

UM HÖFUNDANA

Svava Kristín Þorkelsdóttir, deildarstjóri á mannauðssviði Landspítala.

Þórlaif Drífa Jónsdóttir, verkefnastjóri á mannauðssviði Landspítala.

ABSTRACT

In the autumn 2010, the division of Human Resources at the National University Hospital of Iceland received a grant from the Vocational Training Council to finance an experimental project to develop a model for filing the real competence of unskilled employees of the hospital. The main aim of the project was to support the work development of these employees and, at the same time, to continue development of the human resource system ORACLE so that the model and the filing system could be used at other state institutions which use this human resource system. The concept was to base the filing on the learning outcomes and levels of an educational framework.

EYDÍS KATLA GUÐMUNDSDÓTTIR

ÞRÓUN NÁMS- OG STARFSFERILS NÁMSMANNA Í GRUNNMENTASKÓLANUM

Niðurstöður rannsóknar sem var unnin í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands 2012 á áhrifum náms í Grunnenntaskóla á þróun náms- og starfsferils þátttakenda.

Markmið rannsóknarinnar var að kanna hvað verður um þá einstaklinga sem ljúka námi í Grunnenntaskólanum. Skoðað var hvort námið hafi haft áhrif á þróun náms- og starfsferil þátttakenda, hvaða áhrif það hafi haft á sjálfsmynd þeirra og hvernig náms- og starfsráðgjöfin skilar sér til þátttakenda. Rannsóknin byggir á spurningalista sem var lagður fyrir 427 þátttakendur sem lokið höfðu Grunnenntaskólanum á árunum 2003–2010. Niðurstöður benda til þess að nám í Grunnenntaskóla hafi virkað sem hvatning til frekara náms. Rúmlega helmingur þátttakenda hefur farið í nám að loknu námi í Grunnenntaskólanum. Einnig sýna niðurstöður að hlutfall þeirra sem voru án atvinnu fyrir þátttöku í Grunnenntaskólanum hefur minnkað að afloknu náminu. Langflestir þátttakendur telja auk þess að námið hafi eflt sjálfstraust þeirra, þeir séu færari um að vega og meta möguleika sína til frekari færniuppbyggingar og öruggari með að skipuleggja starfsferil sinn eftir námið.

Þátttakendur eru ánægðir með náms- og starfsráðgjöfina og mjög ánægðir með Grunnenntaskólann. Þær niðurstöður eru vissulega hvatning þeim sem starfa á vettvangi fullorðinsfræðslu að námstilboðið hafi hagnýtt gildi fyrir þátttakendur og síðast en ekki síst að það sé þeim hvatning sem hafa stutta skólagöngu að baki og vilja hefja nám að nýju.



Eydís Katla Guðmundsdóttir

„2020“ MARKMIÐ STJÓRNVALDA

Á síðustu áratugum hafa orðið gríðarlega miklar breytingar á vinnumarkaði. Hröð tækniþróun og alþjóðavæðing gera sífellt meiri kröfur til hæfni starfsmanna og þekkingar á tilteknum sviðum. Fyrirtæki og stofnanir sækjast í auknum mæli eftir menntuðu fólki en áður þar sem störf eru orðin sérhæfðari. Þessar breytingar hafa orðið til þess að einstaklingurinn þarf sífellt að tileinka sér nýjungar í starfi til þess að vera samkeppnishæfur á vinnumarkaði. Á Íslandi hefur þessi þróun líka orðið sem gerir þá kröfu til fólks að það sé í stakk búið að takast á við þær breytingar er hafa orðið og munu verða í nánustu framtíð. Menntun fólks skiptir því miklu máli þegar kemur að atvinnutækifærum, það er að segja hvort einstaklingur hafi þá reynslu eða hæfni sem til þarf til ákveðins starfs. Til þess að búa sig sem best undir fjölbreyttari störf og vinnumarkað sem er í sífelldri þróun þarf einstaklingur að afla sér menntunar, þannig stendur hann betur að vígi en þeir sem minnstu menntunina hafa.

Þegar lítið er til þeirra markmiða sem stjórnvöld hafa sett sér fyrir árið 2020, að ekki meira en 10% þjóðarinnar verði án formlegrar menntunar í stað 31% eins og nú er, þá

má gera ráð fyrir því að kröfur um menntun og símenntun verði sífellt meiri. Ein af þeim leiðum sem færar eru þeim, sem stutta skólagöngu hafa og vilja efla sína færni til frekara náms og takast á við ný verkefni í starfi, er Grunnenntaskólinn. Markmið hans eru jafnframt að stuðla að jákvæðu viðhorfi til náms og efla sjálfstraust einstaklingsins. Þar sem fullorðnir einstaklingar hafa ólíka reynslu að baki er mikilvægt að námið sé sniðið að þörfum hvers og eins og að tekið sé tillit til námserfiðleika nemendanna. Ef vel tekst til er gert ráð fyrir að einstaklingur sem lýkur Grunnenntaskóla hafi öðlast sterkari sjálfsmynd og að hugsanlega verði það honum til framdráttar á einhverjum sviðum og jafnvel hvatning til frekara náms.

GRUNNMENTASKÓLINN – TILURÐ OG INNIHALD

Árið 2001 var Grunnenntaskólinn haldinn í fyrsta skipti og var honum ætlað að koma til móts við fólk á vinnumarkaði sem vildi efla sig í almennum greinum. Þeir sem stóðu að undirbúningi námsleiðarinnar voru Menningar- og fræðslusamband alþýðu (MFA), Efling-stéttarfélag, Starfsafl og

Tafla 1. Menntun þátttakenda í Grunnmenntaskólanum

Símenntunarmiðstöð	Fjöldi nemenda sem lauk náminu	Fjöldi þátttakenda sem fengu könnunina senda	Hlutfall
Farskólinn	36	32	89%
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	41	40	98%
Fræðslunet Suðurlands	47	46	98%
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	206	25	12%
Mímir-símenntun	315	120	38%
Símeý	150	70	47%
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi	79	71	90%
Viska	30	15	50%
Þekkingarnet Austurlands	8	8	100%
Alls	912	427	47%

menntamálaráðuneytið. Menntamálaráðuneytið veitti upphaflega styrk úr sjóði sem studdi þróunarverkefni í framhaldsskólum og fullorðinsfræðslu til þess að koma skólanum á laggirnar. Síðar samþykkti Starfsafl, sem er fræðslusjóður Flóabandalagsfélaganna að greiða námsgjald þátttakenda. Skólinn var byggður á reynslu af MFA skólanum en hann hafði verið rekinn frá árinu 1993 og var í rauninni nýtt tækifæri fyrir fólk með stutta skólagöngu. Árið 2002 var námsleiðin eingöngu ætluð félögum í Eflingu en í dag er Grunnmenntaskólinn kenndur við allar símenntunarmiðstöðvar á landinu sem eru samstarfsaðilar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA). Námsleiðin er og hefur verið frá upphafi 300 kennslustundir og námsþættirnir þeir sömu, það er íslenska, enska, stærðfræði, upplýsingatækni, verkefnavinna, þjónusta, sjálfsstyrking, námstækni og gerð færnimöppu. Einnig fá nemendur náms- og starfsráðgjöf við lok námsins. Í ráðgjöfinni er áhugasvið einstaklings kannað og farið yfir sterkar og veikar hliðar hans og einstaklingurinn setur sér markmið. Námsmatið byggist síðan á sjálfsmati nemandans og frammi- stöðumati frá kennurum sem nemendur fá við skólaslit. Í dag er Grunnmenntaskólinn námstilboð fyrir fullorðið fólk hvort sem það er á vinnu- markaði eða í atvinnuleit.

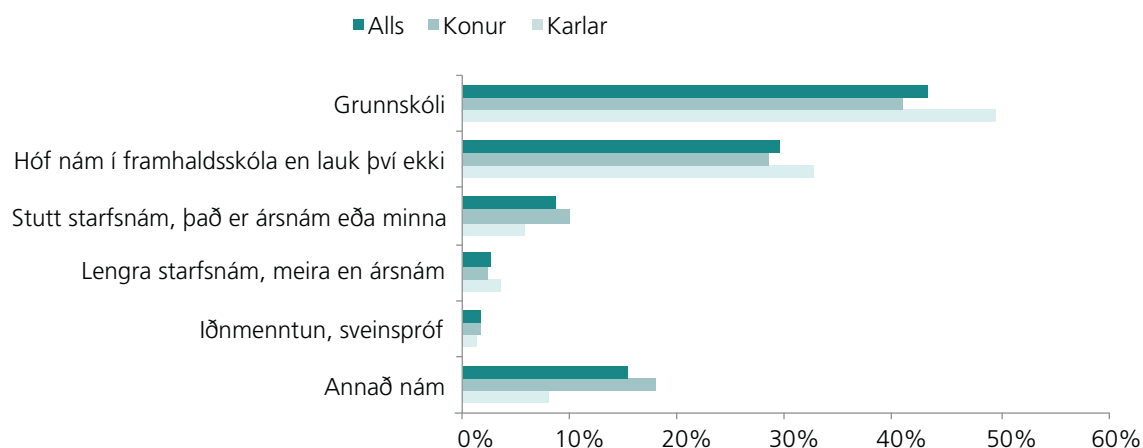
ÞÁTTTAKENDUR Í RANNSÓKNINNI OG MÆLITÆKIÐ

Þátttakendur í þessari rannsókn voru þeir einstaklingar sem lokið höfðu námi í Grunnmenntaskóla við símenntunarmiðstöðvar landsins og samþykktu að taka þátt. Þátttakendur voru á aldrinum 17–66 ára og var meðalaldur þeirra 41 ár. Karlar voru 71 (27%) og konur 192 (73%). Þær tölur eru í samræmi við tölur sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur tekið saman um kynjahlutfall þátttakenda á vottuðum námsleiðum á fyrri helmingi ársins 2010 en þar voru konur 64% þátttakenda. Markhópur símenntunarmiðstöðvanna, hvað varðar þátttakendur í Grunnmenntaskólanum, er fólk með stutta formlega skólagöngu og samræmast niðurstöður á menntunarskólum þátttakenda þessarar rannsóknar þeim viðmiðum. Stærsti hluti þátttakenda eða 43% hefur lokið grunnskólaprófi og 29% hefur hafið nám í framhaldsskóla en ekki lokið.

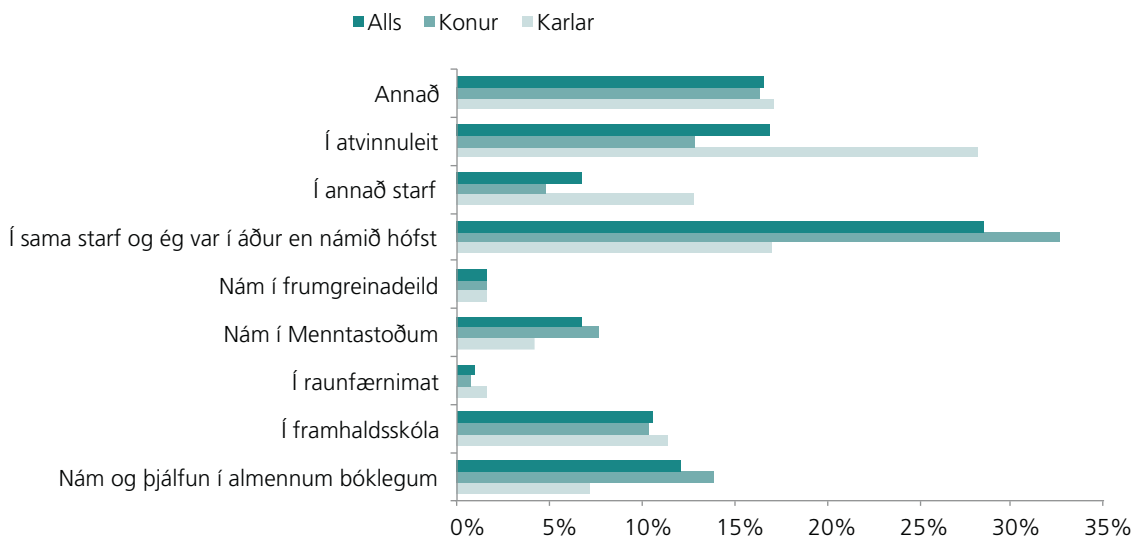
Við vinnslu á spurningalistanum var fyrst og fremst stuðst við rannsóknina Raddir fullorðinna í ráðgjöf (Voice of users), sem gerð var árið 2010. Sú rannsókn var samstarfsverkefni Norðurlandanna og var markmið með henni meðal annars að auka skilvirkni og gæði í ráðgjöf fyrir fullorðna. Einnig var höfð til hliðsjónar skýrsla sem ráðgjafarfyrirtækið Kná gerði fyrir FA um mat á námskeiðunum Aftur í nám og Skref til sjálfshjálpar í lestri og ritun árið 2009 en þau námskeið hefur FA þróað.

Heildarfjöldi spurninga í listanum var 31 og var áætlað að það tæki þátttakendur 15–20 mínútur að svara honum. Spurningalistanum var skipt upp í þrjú svið eða þemu. Sviðin eru: *Skólaganga og starfsferill fyrir og eftir námið í Grunnmenntaskólanum* (15 spurningar), *Um námið í Grunnmenntaskólanum* (6 spurningar), *Náms- og starfsráðgjöf* (6 spurningar). Að auki voru þrjár spurningar um bakgrunn þátttakenda og í lokin ein opin spurning almennt um námið í Grunnmenntaskólanum þar sem þátttakendum gafst kostur á að tjá sig út frá reynslu sinni.

Mynd 1. Hvað á best við um menntunarstöðu þína áður en þú hófst nám í Grunnmenntaskólanum? (N=263)



Mynd 2. Staða karla og kvenna í námi strax eftir þátttöku í Grunnmenntaskólanum (N=263)



STAÐA EINSTAKLINGA Í NÁMI FYRIR OG EFTIR ÞÁTTTÖKU Í GRUNNMENTASKÓLANUM

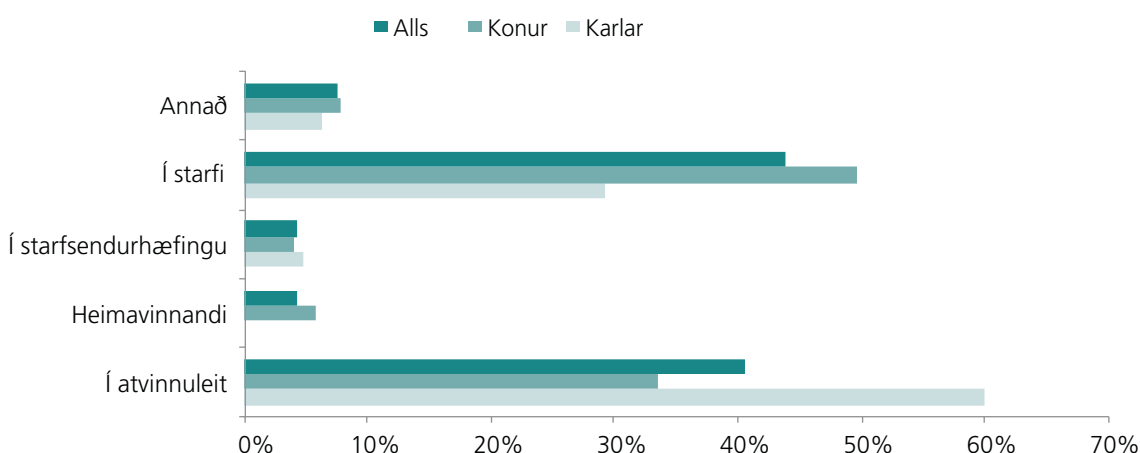
Á mynd 1 má sjá hvaða menntun þátttakendur höfðu að baki fyrir námið í Grunnmenntaskólanum. Langstærsti hluti þátttakenda var með grunnskólapróf eða tæp 50% og um 33% þeirra hófu nám í framhaldsskóla en luku því ekki. Rannsóknir um brotthvarf úr námi hafa sýnt að 30% íslenskra ungmenna hætta í námi (Menntamálaráðuneytið, 2010). Af

niðurstöðum þessarar rannsóknar má því draga þá ályktun að hér sé um brotthvarfnemendur að ræða (Menntamálaráðuneytið, 2010).

Í ljós kom að rúmlega þriðjungur þátttakenda hefur haldið áfram í einhvers konar nám strax að afloknu námi í Grunnmenntaskólanum sbr. mynd 2.

Í niðurstöðum sem sýna hversu margir hafa á þeim tíma sem liðinn er hafið nám að nýju má sjá að 46% þátttakenda hefur ekki hafið nám en 54% hefur gert það og var ekki marktækur munur á svörum karla og kvenna ($\chi^2(1, N=263) = 0,012, p > 0,05$). Niðurstöður sem greina frá því hver staða

Mynd 3. Staða á vinnumarkaði fyrir þátttöku í Grunnmenntaskólanum (N=263)



Þátttakenda er gagnvart námi eða starfi þegar könnunin var lögð fyrir sýna að hlutfall þátttakenda sem enn var í atvinnuleit er 19%, 10% voru í bæði námi og starfi og 15% voru í námi. Ekki kom fram marktækur munur á svörum karla og kvenna ($\chi^2(5, N=263) = 9,578, p > 0,05$). Þegar skoðað er nánar í hvers konar námi þátttakendur voru, sýndu niðurstöður meðal annars að rúmlega 15% voru í bóklegu námi í framhaldsskóla, 10% voru í iðnnámi, 9% í starfsnámi í framhaldsskóla og 15,4% voru í námi í Menntastöðum.

ÞÁTTTAKA Í GRUNNMENNTASKÓLANUM OG ÁHRIF Á STARFSFERILSPRÓUN

Á mynd 3 má sjá hver staða þátttakenda á vinnumarkaði var áður en þeir hófu námið í Grunnmenntaskólanum.

Langstærsti hluti þátttakenda var í atvinnuleit og marktækur munur kom fram á svörum karla og kvenna ($\chi^2(4, N = 263) = 16,047, p < 0,05$). Hlutfall karla í atvinnuleit (60%) var mun hærra en hlutfall kvenna (33,5%). Eftir námið þá hefur hlutfall þeirra sem er í atvinnuleit farið minnkandi úr 40,6% í 19,2%.

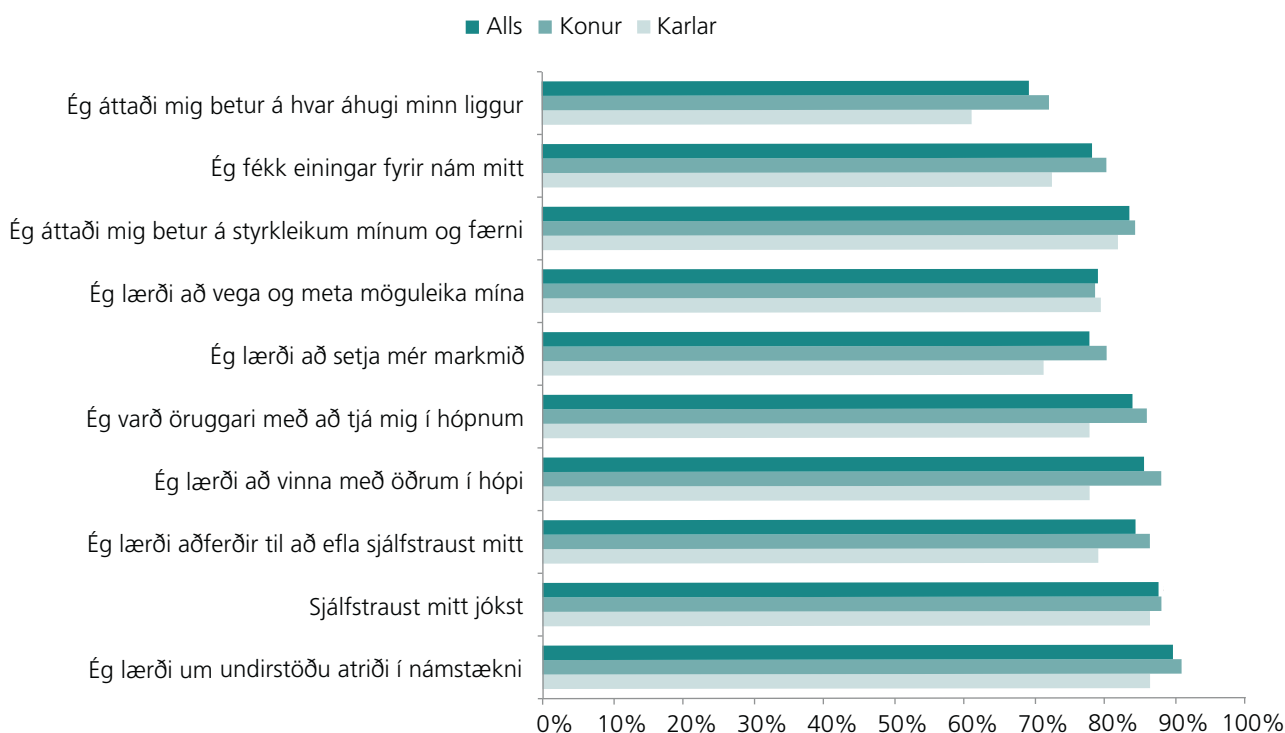
Þátttakendur voru líka beðnir um að meta hvort námið hafi haft einhver áhrif á þróun starfsferils þeirra og voru svarmöguleikar gefnir upp á fimm punkta Likert-kvarða frá *mjög sammála* til *mjög ósammála*. Í fullyrðingunni þar sem meta á hvort þátttakendur telji sig vera öruggari með að

skipuleggja starfsferil sinn eftir námið svöruðu tæplega 65% þátttakenda að þeir væru frekar eða mjög sammála fullyrðingunni. Að sama skapi töldu um 70% þátttakenda að þeir væru öruggari með að skipta um starfsvettvang eftir námið. Um 54% þátttakenda töldu sig vera öruggari þegar kom að því að vita hvert draumastarfið þeirra væri og svipað hlutfall taldi að námið hefði gagnast þeim við að velja viðeigandi starfsvettvang.

ÁHRIF ÞÁTTTÖKU Í GRUNNMENNTASKÓLANUM TIL EFLINGAR Á SJÁLFSTRAUSTI

Þátttakendur í könnuninni voru spurðir út í áhrif námsins á viðhorf þeirra til áframhaldandi náms og áhrif til eflingar á sjálfstrausti. Svarmöguleikar voru á fimm punkta Likert-kvarða frá *mjög sammála* til *mjög ósammála*. Nær undantekningalaust töldu þátttakendur að námið eflði sjálfstraustið og að þeir lærðu um undirstöðuatriði í námstækni. Þátttakendur töldu líka að þeir áttuðu sig betur á styrkleikum sínum og færni, lærðu að vinna með öðrum í hópi og lærðu aðferðir til að efla sjálfstraust sitt. Einnig töldu þátttakendur að þeir hefðu lært að vega og meta möguleika sína og væru öruggari að tjá sig í hópi. Lægst var hlutfall þátttakenda sem tóku undir þá staðhæfingu að námið hefði opnað augu þeirra fyrir áhugasviði sínu. Á mynd 4 má sjá muninn á svörum hjá konum og körlum.

Mynd 4. Hlutfall þeirra sem eru mjög sammála eða frekar sammála staðhæfingunum (N=263)



ÁHRIF NÁMS- OG STARFSRÁÐ- GJAFAR Á ÞÁTTTAKENDUR

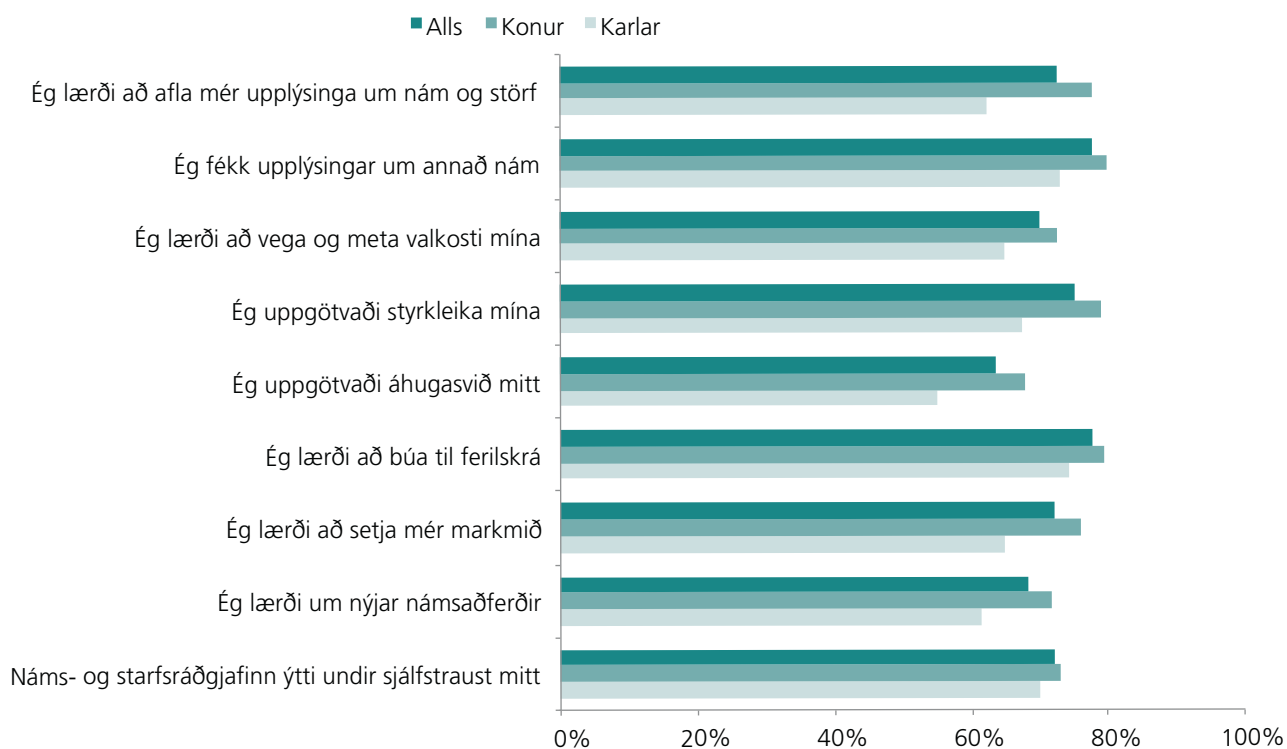
Niðurstöður sýndu að meiri hluti þátttakenda hafði farið í viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa. Flestir þeirra sem fóru í viðtal töldu að ráðgjöfin hefði ýtt undir sjálfstraust þeirra, einnig töldu þátttakendur að þeir hefðu lært um nýjar námsaðferðir. Meirihluti þátttakenda taldi sig hafa lært að setja sér markmið og að búa til ferilskrá. Muninn á svörum karla og kvenna má sjá á mynd 5.

Þátttakendur voru einnig spurðir út í það hverjir það voru sem hvöttu þá til þess að hefja nám í Grunnmenntaskólanum og reyndust 27,5% þátttakenda hafa fengið hvatningu frá maka sínum, 23,4% frá ættingja og 23,4% frá vinum. Þegar þátttakendur voru spurðir út í það hvað hafi að endingu ráðið því að þeir tóku þá ákvörðun að skrá sig í Grunnmenntaskólann, töldu 20% að hvatning annarra hefði ráðið úrslitum. Þátttakendur voru líka spurðir út í hvort þeir hafi mælt með þessu námi við aðra og svöruðu 55% einstaklinga því játandi.

AÐ LOKUM

Í heildina hafa 887 einstaklingar lokið Grunnmenntaskólanum. Þegar söfnun netfanga hófst í marsmánuði fékkst samþykki 427 einstaklinga fyrir þátttöku í rannsókninni eða tæplega 50% þýðisins. Eftir að rannsóknin var send út voru þó nokkrir einstaklingar sem ekki náðist í sem minnkaði enn svarhlutfallið. Í heildina var svarhlutfallið þó 68% af þeim sem samþykktu að taka þátt sem verður að teljast nokkuð gott. Rannsókn Rakelar Steinvarar Hallgrímsdóttur (2008), fjallar um upplifun kvenna sem voru þátttakendur í Grunnmenntaskóla nokkurra símenntunarmiðstöðva. Að auki gerði Rakel Steinvör þátttökuathugun í einni símenntunarmiðstöðinni. Niðurstöður rannsókna hennar gefa til kynna að námið hafi verið mikilvægur þáttur í því að auka trú kvennanna á eigin getu meðal annars til að hefja nám að nýju. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna mjög sambærilegar niðurstöður. Ljóst er að Grunnmenntaskólinn er gott tækifæri fyrir þá einstaklinga sem ekki hafa lokið neinu formlegu námi til

Mynd 5. Hlutfall þeirra sem eru mjög sammála eða frekar sammála staðhæfingunum (N=263)



að takast á við nám að nýju og að finna sér „sinn“ farveg og „sína“ leið sem veiti þeim aukið sjálfstraust og ánægju.

Persónuleg reynsla og umhverfi einstaklingsins hefur áhrif á nám. Öll reynsla, sem hann öðlast þar með talin upplifun af námi, hefur áhrif á væntingar hans og mat á eigin færni. Áhugi einstaklingsins þróast síðan út frá því hvernig hann upplifir þessa hluti og metur með tilliti til hæfileika sinna. Að þessu ferli loknu setur einstaklingurinn sér markmið út frá áhugasviði sínu. Allir þessir þættir tengjast náms- og starfsvali hans. Ýmis fleiri atriði hafa áhrif svo sem líf-fræðilegir, félagslegir og umhverfislegir þættir.

Margir eiga sér von um draumastarf og til þess að auka líkur á því að uppfylla þær væntingar þarf einstaklingur á vinnumarkaði framtíðarinnar að huga vel að símenntun sinni. Því meiri og fjölbreyttari menntun sem hver einstaklingur aflar sér, því meiri líkur eru á að hann fái starf sem uppfyllir væntingar hans. Með því að þróa þekkingu sína, færni og reynslu sýnir einstaklingurinn fram á virkni og áhuga og þar með eykur hann líkur á því að verða eftirsóttur starfsmaður.

Fyrir marga eru það mjög erfið skref að hefja nám að

nýju. Ef til vill hafa þessir einstaklingar upplifað erfiða reynslu af fyrri skólagöngu og að hún haft hamlandi áhrif á þá og hindrað þátttöku í símenntun. Það er því grundvallaratriði að námið sem einstaklingarnir hafa valið sér svari væntingum þeirra og að námsumhverfið sé hvetjandi og styðjandi. Einnig þarf að huga að því að þeir einstaklingar sem ekki skila sér aftur inn í formlega eða óformlega skólakerfið fái upplýsingar um þau námstækifæri sem þeim stendur til boða.

Grunnmenntaskólinn er án nokkurs vafa dæmi um gagnlegt námstilboð fyrir fullorðið fólk sem ekki hefur lokið neinu formlegu námi. Námið á sér orðið nokkuð langa sögu og fjöldi fólks hefur tekið þátt í Grunnmenntaskólanum. Það er því ánægjulegt að sjá að í langflestum tilfellum eru einstaklingarnir ánægðir með námið og innihald þess. Síðast en ekki síst eru þó þátttakendurnir ánægðir með að hafa stigið skrefið til fulls og hafið nám að nýju. Að lokum langar mig að vitna í svar eins þátttakandans sem mér finnst gefa góða inn-sýn í þá þýðingu sem námið í Grunnmenntaskólanum hafði fyrir hann.

Að fara í Grunnenntaskólann var án efa sú allra besta ákvörðun sem ég hef tekið. Skólinn sneri lífi mínu við til hins betra. Þetta er alveg frábært prógramm og ég hvet alla þá sem langar aftur í nám að kíkja á þetta og bendi fólki hiklaust á þennan möguleika.

HEIMILDIR

- Andrea G. Dofradóttir og Guðbjörg Vilhjálmsdóttir. (2011). Náms- og starfsráðgjöf við fullorðna – Ísland í samanburði við hin Norðurlöndin. Í *Gátt ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 2011, 33–43. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Ásmundur Hilmarsson. (2010). Um vinnuafli og markhóp Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Í *Gátt ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 2010, 95–97. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2012b). *Grunnenntaskóli – námskrá*. Sótt 12. febrúar 2012 af http://frae.is/files/Grunnenntaskoli-Blatt_1185853824.pdf.
- Griffin, B. og Hesketh, B. (2005). Counseling for Work Adjustment. Í S. D. Brown og R. W. Lent (Ritstj.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (bls. 483–505). Hoboken, NJ: Wiley.
- Efling-stéttarfélag. (2002). *Fréttablað Eflingar*. Sótt 4. mars 2012 af http://www.efling.is/efling/upload/files/utgafa/frettablad_eflingar/efling_2_02.pdf.
- Forsætisráðuneytið. (2011). *Ísland 2020 – sókn fyrir atvinnulíf og samfélag: Þekking, sjálfbærni, velferð*. Sótt 10. mars 2012 af <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/island2020.pdf>.
- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, Andrea G. Dofradóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir. (2011). *Voice of users: Promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries*. Sótt 21. mars 2012 af http://www.nordvux.net/download/6821/voice_of_users.pdf.
- Jóhanna Rósa Arnardóttir og Jón Torfi Jónasson. (2004). Gildi menntunar í lífi fullorðins fólks. *Tímarit um menntarannsóknir*, 1. árg., 129–143.
- Menntamálaráðuneytið. (2010). *Mótun stefnu um nám alla ævi: Þróun menntastefnu á Íslandi í evrópsku samhengi*. Sótt 26. apríl 2012 af http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf-namskrar/Motun_stefnu_um_nam_alla_aevi.pdf.
- Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir. (2008). *Annað tækifæri – í nám að nýju. Reynsla og líðan fullorðinna kvenna með litla formlega menntun sem hefja nám að nýju*. Óbirt MA-ritgerð. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.
- Þóra Ásgeirsdóttir. (2009). *Mat á námskeiðunum Aftur í nám og Skref til sjálfshjálpar í lestri og ritun*. Sótt 21. mars 2012 af http://www.frae.is/files/skyrsla-FRAE-lokautgafa_1493331047.pdf.

UM HÖFUNDINN

Eydís Katla Guðmundsdóttir er náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðsluneti Suðurlands 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.

ABSTRACT

The major aim of this study is to evaluate the educational and vocational progression of adult students who completed the continuing education program called Grunnenntaskólinn. Grunnenntaskólinn is a program specifically designed for adults who have not finished any formal education after compulsory schooling. A questionnaire focusing on the employment status, further education, self-evaluations and experiences in the program and with career counselling was designed. The questionnaire was administered to 427 participants who attended and completed in Grunnenntaskólinn in the years 2003 through 2010. Results indicate that participation in Grunnenntaskólinn has been an encouragement for further studies. More than half of the adult learners had continued studying. Additionally, results indicate that fewer were unemployed after finishing the program than in the start. The program seems to have increased the adults' awareness of their competencies. Their career management efficacy beliefs seem to have increased. Finally, the adult students were generally satisfied with the career interventions offered and felt the experiences had benefited their career development. The results have implications for lifelong education centres and policy makers who want to design educational programs for adult learners.

INGIBJÖRG STEFÁNSDÓTTIR

MENNTUN OG LÝÐRÆÐI



Ingibjörg Stefánsdóttir

Í upphafi síðustu aldar ákváðu fjórir verkamenn í Reykjavík að stofna menningarfélag fyrir unga menn. Einn þessara manna var langafi minn; Pjetur G. Guðmundsson sem seinna varð einn af fyrstu formönnum Dagsbrúnar. Félagið, sem hlaut nafnið *Vísir* og gaf út blað með sama nafni, var stofnað í janúar 1901 og starfaði til ársins 1905. Í fyrsta tölublaðinu (*Vísir*, 1901) lýsir hann því sem hann telur vera ástæður þess að: „... ólærðir en hugmyndaríkir alþjóðumenn rita svo lítið ... Orsökina er sú ... að mest er farið eftir forminu, minna eftir efninu ... Til þess að geta klætt hugsanir vorar fögrum búningi, þurfum vér æfingu. Vér þurfum að hafa eitthvert hæli, þar sem vér getum í næði æft oss og fullkomnað ...” (Gröndal 2003: s. 139).

Pjetur sá og fann hve mikilvæg menntunin var fyrir lýðræðið og fyrir verkalýðsbaráttuna. Til þess að allir geti tekið þátt þá þurfa líka allir að hafa þá færni sem til þarf. Rúmum 100 árum síðar ræddi ég við nemanda í Grunnmenntaskólanum. Hann sagði að sig langaði oft til þess að taka þátt í umræðum á netinu en honum fyndist hann of lélegur í íslensku og þess vegna þyrði hann ekki að taka þátt. Einkum var það stafsetningin sem hann hafði áhyggjur af. Ég skildi manninn vel enda hafði ég séð hvernig oft var gert lítið úr þeim sem gerðu stafsetningar- eða málfarsvillur í athugasemdum og umræðu á netinu. Þessi ummæli mannsins urðu til þess að ég ákvað að leggja áherslu á tengsl menntunar og lýðræðis í rannsókn minni sem gerð var sem hluti af námi mínu í menntunar- og stjórnsýslufræðum við Hróarskelduháskóla.

STARFS AFL

Í rannsókninni notaði ég starfsmenntasjóðinn Starfsafl sem leiðardæmi. Sjóðurinn var stofnaður árið 2000 í tengslum við kjarasamninga. Stéttarfélagin Efling, Hlíf og Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur standa að sjóðnum í samvinnu við Samtök atvinnulífsins. Í upphafi átti ríkið einnig fulltrúa í stjórn sjóðsins. Félagsmenn þessara verkalýðsfélaga hafa yfirleitt litla formlega menntun eftir grunnskólanám.

Í rannsókninni var skoðað hvort stuðningur Starfsafls hefði orðið til þess að styrkja forsendur aðila verkalýðsfélaganna sem standa að sjóðnum til þess að taka virkan þátt í lýðræðissamfélagi. Einnig var skoðað hvaða menntun sjóðurinn styrkti og hún flokkuð í menntun þar sem áhersla

var lögð á faglega hæfni og menntun þar sem áhersla var lögð á almenna hæfni. Að lokum var skoðað hvort segja mætti að styrkir Starfsafls hefðu orðið til þess að ýta undir valdeflingu félagsmanna en ég færi rök fyrir því að valdefling sé í mörgum tilfellum forsenda virkrar þátttöku í lýðræðinu.

ÞÁTTTÖKULÝÐRÆÐI

Á síðustu áratugum hefur verið lögð æ meiri áhersla á virka lýðræðisþátttöku borgaranna eða það sem nú er gjarnan kallað þátttökulýðræði (Pateman, 1970, Habermas, 1996, Phillips, 1995 og 1999 og Young, 1997 og 2002). Þeir sem tala fyrir þátttökulýðræði telja mikilvægt að ólík sjónarmið og fulltrúar sem flestra hópa komi við sögu í ákvarðanatökunni og almennt í hinu pólitíska ferli.

Irís Marion Young (1997 og 2002) hefur þannig lýst því hve mikilvægt það sé að sjónarmið sem flestra, ólíkar skoðanir og lífsviðhorf, heyrist og hafi áhrif á hið lýðræðislega ferli. Hún telur að leggja eigi áherslu á að alls kyns fólk, karlar, konur, svartir, hvítir, fatlaðir og ófatlaðir, fólk með mikla menntun og fólk sem ekki hefur langa skólagöngu að baki, komi með lífsreynslu sína og viðhorf að borðinu þar sem ákvarðanirnar eru teknar. Þetta sé mikilvægt í ljósi þess að fjölbreytnin sé mikilvæg auðlind. Knight og Johnson (1997) taka í sama streng og segja að ef borgari í lýðræðissamfélagi geti ekki tekið þátt í hinu lýðræðislega ferli eða geri það ekki nógu vel, orði til dæmis röksemdir sínar ekki vel, þá séu líkur á því að ekki verði tekið tillit til hagsmuna hans og markmiða. Ef það gerist þá gangi það þvert á hugmyndina um að út úr hinu lýðræðislega ferli komi niðurstaða sem byggji á hagsmunum jafnréttihárra borgara.

Hér er vert að geta þess að í nýjum lögum um framhaldsfræðslu (lög nr. 27/2010) er í markmiðsgrein laganna byrjað á því að nefna að „veita eigi einstaklingum með stutta skólagöngu að baki aukin tækifæri til virkrar þátttöku í samfélaginu“. Þetta er það sem Katrín Jakobsdóttir menntamálaráðherra kallar lýðræðisrökin fyrir því að „framhaldsfræðsla sé samfélagslegt verkefni“. Hún lýsir því síbreytilega þjóðfélagi sem við búum í og mikilvægi læsis í öllum skilningi þess orðs og segir: „Þetta eru dæmi um lýðræðisrök fyrir öflugri fullorðinsfræðslu, það er að gera fólki kleift að vera virkir þátttakendur í að byggja upp réttlátt og sjálfbært lýðræðissamfélag.“ (Katrín Jakobsdóttir, 2010).

Það er því mikilvægt að skoða hvernig þessum þætti er og hefur verið sinnt í framhaldsfræðslunni.

HVAÐ ER LÝÐRÆÐISLEG ÞÁTTTAKA?

Ég hef skilgreint þátttöku og það sem þarf að hafa til að bera til þess að geta verið virkur þátttakandi á þennan hátt:

Til „lýðræðislegrar þátttöku“ telst að vera upplýst/ur um lýðræðislegar ákvarðanir og hvernig þær eru teknar, bæði í hverfinu, í skólanum, á vinnustaðnum og í samfélaginu í heild. Til lýðræðislegrar þátttöku telst einnig það að taka þátt í umræðu um þessi efni og að taka þátt í nefndum, ráðum eða félagasamtökum sem hafa það að markmiði að hafa áhrif á samfélagið og nánasta umhverfi þátttakenda.

Í þessari skilgreiningu styðst ég meðal annars við skilgreiningu sem gerð var í Danmörku árið 2005 (á vegum verkefnisins Det Nationale kompetenceregnskab, NKR). Þar var meðal annars gerð tilraun til þess að mæla eða meta lýðræðisfærni (d. demokratisk kompetence) (NKR, 2005).

Þátttökulýðræðið setur auknar kröfur á borgarana sem þurfa að geta tekið þátt á öllum stigum ákvarðanatökunnar. Þeir þurfa til dæmis að geta tekið þátt í skynsamlegri rök-ræðu þar sem reynt er að komast að niðurstöðu um hvaða ákvarðanir séu best til þess fallnar að stuðla að almannahag. Einnig skiptir sjálfstraust og þekking máli, ásamt færni í að lesa, skrifa, nota tölvur, tala á mannámótum og eiga samstarf við annað fólk. Það er þó ekki nóg því hér þarf líka að koma til áhugi og tími.

ÞÁTTTAKA OG MENNTUN

Tengsl þátttöku og menntunar virðast vera sterk og er þá sama hvort litið er til bandarískra eða evrópskra rannsókna. Því styttri menntun, því minni lýðræðisleg þátttaka (Pallas, 2000: 516–17). Hvað eftir annað hefur verið sýnt fram á þessi tengsl menntunar og lýðræðis og að meiri menntun þýði yfirleitt meiri þátttöku (Phillips, 1999:75). Í NKR (2005) kemur þannig fram að þeir sem stysta hafa menntunina „séu síður líklegir til þess að taka þátt í ákvörðunum á vinnustöðum sínum, þeir taka síður þátt í félagasamtökum, lægra hlutfall þeirra hefur gegnt trúnaðarstörfum í frjálsum félagasamtökum, þeir eru síður líklegir til þess að skrifa lesendabréf, taka þátt í mótmælum og til þess að hafa átt bein samskipti við stjórnálamenn.“ (NKR, 2005). Fleiri hafa rannsakað þetta og niðurstöðurnar eru skýrar og afgerandi. Þannig bendir Fung (2006:67) á að: „...þeir sem taka þátt eru oft langt frá því að vera dæmigerðir fulltrúar almennings. Efnafólk og/eða fólk sem hefur mikla menntun er líklegra til þess að taka þátt en það fólk sem ekki hefur þessi forréttindi...“.

VALDEFLING SEM FORSENDA ÞÁTTTÖKU

Færa má rök fyrir því að forsenda aukinnar lýðræðislegrar þátttöku sé valdefling. Þetta hugtak, valdefling, er þýðing á enska hugtakinu empowerment sem kemur upprunalega frá brasilíska aðgerðasinnanum og menntunarfræðingnum Paolo Freire (1974). Hann notar hugtakið í tengslum við valdeflingu fátækra og ólæsra bænda í Brasilíu (Andersen og Nordgaard, 2002:20). Eigi að síður hefur það verið notað jafnt í stjórn mála-, félags- og menntunarfræðilegu samhengi, oft í tengslum við uppbyggingu niðurníðra og fátækra borgarhverfa en einnig í öðru samhengi.

Lítið sjálfstraust er oft ástæða þess að fólk telur sig skorta hæfni til virkrar lýðræðislegrar þátttöku. Það tengist svo aftur félagslegri stöðu þeirra (Phillips, 1999:77). Valdefling, og þar með aukið sjálfstraust þeirra sem standa höllum fæti félagslega, efnahagslega og menningarlega, er því forsenda lýðræðislegrar þátttöku.

Ég greini valdeflingu á tvennan hátt. Annars vegar met



Þjóðfundur um nýja stjórnarskrá sem haldinn var í nóvember 2010 er dæmi um aukna áherslu á þáttökulýðræði. Fólki alls staðar að úr samfélaginu var boðið að taka þátt og leggja þannig grunn að nýrri stjórnarskrá.

ég hvernig forsendur valdeflingar styrkjast smám saman, frá meðvitund og getu til lýðræðislegrar þátttöku (Sørensen og Torfing, 2000). Hins vegar greini ég ólíkar gerðir valdeflingar, menningarlega, félagslega og fjárhagslega/efnahagslega og svo síðast en ekki síst stjórnmálalega/lýðræðislega valdeflingu sem er summa hinna þriggja.

FAGLEG, ALMENN OG PERSÓNULEG HÆFNI

Þegar litið er til þess náms sem Starfsafl styrkti og hver áhrif það kann að hafa haft beitti ég áður nefndu valdeflingarhugtaki en einnig skoðaði ég hvernig flokka mætti það sem styrkt var út frá skilgreiningu á hæfni (d. kvalifikation). Þar notast ég við flokkun dönsku AMU-stofnunarinnar (í Illeris, 1992) þar sem hæfni er skipt í þrjú flokka:

- Fagleg hæfni: sem tengist tilteknu starfi.
- Almenn hæfni: það sem þarf að hafa til að geta verið virkur þátttakandi á og utan vinnustaðar, til dæmis móðurmálskunnátta, reikningur, enska og danska, tölvufærni og að hafa ákveðna lágmarksþekkingu á samfélagsmálum; til dæmis um réttindi og skyldur á vinnumarkaði.
- Persónuleg hæfni: snýst um ábyrgð, stundvísi og aðra

þá persónulegu eiginleika sem sóst er eftir á vinnumarkaðnum, til dæmis sveigjanleika og samstarfshæfni.

(Illeris: 1992: 9 og 36–7 og 2003: 32–33)

Hinir tveir síðastnefndu þættir hafa verið nefndir á dönsku „de bløde kvalifikationer“ eða (í vondri þýðingu minni) „hinir mjúku hæfnipættir“. Þeir eiga það sameiginlegt að nýtast við alls kyns aðstæður og eru líka, eins og áður hefur komið fram, sérlega mikilvægir í sambandi við virka lýðræðisþátttöku. Til þess að geta verið virkur þátttakandi í samfélagsumræðunni er til dæmis mikilvægt að vera vel ritfær og að geta notað tölvur. Það þarf líka sjálfstraust og færni í móðurmálinu til þess að geta komið skoðunum sínum á framfæri, til dæmis fyrir framan hóp fólks og samstarfshæfni til þess að koma hugmyndum sínum og baráttumálum áfram. Það skiptir því máli að í námi og á námskeiðum fyrir fólk með stutta skólagöngu að baki sé ekki aðeins lögð áhersla á faglega hæfni heldur einnig á almenna og persónulega hæfni.

VARÐ STUÐNINGUR STARFS AFLS TIL ÞESS AÐ STYRKJA ÞÁTTTAKENDUR TIL LÝÐRÆÐISLEGRAR ÞÁTTTÖKU?

Afar stór þáttur í starfsemi Starfsafls fyrstu árin tengdist námskeiðum í íslensku fyrir útlendinga og styrkjum til námskeiða á því sviði og til félagsmanna sem vildu sækja slík námskeið. Þarna var um að ræða knýjandi þörf sem aðeins var að takmörkuðu leyti mætt af öðrum á þessum tíma. Sá stuðningur sem Starfsafl veitti þarna var því afar mikilvægur. Íslenskunám fyrir þá sem búa á Íslandi og hafa íslensku ekki að móðurmáli er nauðsynleg forsenda allrar samfélagsþátttöku, að ekki sé talað um lýðræðisþátttöku. Stuðningur Starfsafls varð því til þess að stuðla að valdeflingu þessa hóps og byggja upp grunn fyrir frekara nám eða betri störf sem hvort tveggja er til þess fallið að stuðla að valdeflingu.

Telja má að tilkoma Starfsafls hafi haft töluverð áhrif á þróun lengri námsleiða, og á það jafnt við um starfstengdar námsleiðir og hinar þar sem áhersla er lögð á almenna og persónulega hæfni. Meðal þeirra námsleiða sem Starfsafl studdi myndarlega í upphafi má nefna Grunnmennta-

skólann, Landnemaskólann, Aftur í nám, Hafnarskólann og Jarðlagnatækni. Starfsafl studdi bæði þróun og rekstur námsleiðanna og veitti styrk til félagsmanna sinna fyrir hluta þátttökugjaldsins. Námsleiðir þessar voru allar þróaðar af Menningar- og fræðslusambandi alþýðu, MFA, sem var fyrirrennari Mímis símenntunar. Í námsleiðunum er lögð meiri eða minni áhersla á það sem þáverandi framkvæmdastjóri MFA, Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, kallaði á dönsku „de bløde kvalifikation“, eða hina mjúku hæfnipætti (viðtal IS við IEG, s. 9). Þar var hún að lýsa MFA-skólanum sem var ætlaður atvinnuleitendum og varð svo ákveðin fyrirmynd annarra námstilboða (viðtal IS við IEG, s. 10). Sem dæmi um námsþætti sem hér falla undir má nefna sjálfstyrkingu, samskipti og námstækni sem eru að meira eða minna leyti þættir í öllum ofantöldum námsleiðum. Einnig má nefna fög eins og íslensku og tölvur sem ekki eru aðeins þættir í þeim námsleiðum sem beinlínis byggja á almennum bóklegum kjarnagreinum eða eru ætlaðar til þess að styrkja námsmenn í lestri (Aftur í nám) eða í íslensku fyrir útlendinga og samfélagsþekkingu (Landnemaskólinn) heldur einnig í þeim námsleiðum sem fyrst og fremst eru ætlaðar til þess að byggja upp faglega hæfni í tengslum við tiltekin störf.

Í þeim gögnum sem ég hafði; eigin viðtölum, viðtölum í Eflingarblaðinu, námsmati, þróunarverkefni undirritaðar og Aðalheiðar Sigurjónsdóttur (2005), þar sem námsleiðirnar Grunnmenntaskóli og Jarðlagnatækni voru bornar saman, og fleiri, kemur skýrt fram ánægja námsmanna með einmitt þessa almennu hæfnipætti.

Meðal mikilvægustu áhrifa þess náms, sem hér hefur verið skoðað með tilliti til aukinnar lýðræðislegrar þátttöku, er aukið sjálfstraust nemendanna. Í þeim gögnum sem ég hef skoðað er skýrt hve mikla áherslu nemendur leggja á að námið hafi orðið til þess að auka sjálfstraust þeirra og hve mikil ánægja er með þá námsþætti sem ætlað var að styrkja sjálfstraust nemenda. Þetta kemur bæði fram í rýnihópi með þátttakendum úr Grunnmenntaskólanum (Aðalheiður Sigurjónsdóttir og Ingibjörg Stefánsdóttir, 2005), í úttekt á Jarðlagnatækni (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2005:11), í námsmati Grunnmenntaskólans (MFA, 2003) og í rannsókn Þóru Ásgeirsdóttur um Aftur í nám (Gátt ársrit, 2009: 64–67) en þar kemur fram að fjórir af fimm aðspurðum meðal þeirra

sem höfðu útskrifast úr Aftur í nám töldu að sjálfstraust sitt hefði aukist við það að ljúka náminu.

Námsleiðin Aftur í nám, sem ætluð er lesblindum, virðist hafa haft mikil áhrif, jafnt til að styrkja almennt sjálfstraust nemenda, auka lífsgæði þeirra og styrkja þá til frekara náms. Þannig sagði einn nemandi í viðtali við Eflingarblaðið: „Nú get ég meira að segja lesið blöðin.“ (jan. 2006:19, 1. tbl. 11) og má í framhaldi af því velta fyrir sér hverjir möguleikar þeirra sem eiga í erfiðleikum með að lesa blöðin eru til að taka virkan þátt í samfélagsumræðu og vera virkir þátttakendur í lýðræðinu.

Meðal þess sem kennt er í mörgum ofantalinna námsleiða er réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Slík þekking er mikilvæg þeim sem vilja sækja rétt sinn og ekki síður þeim sem vilja vera virkir í samfélagsumræðunni. Því er áhugavert að sjá að einmitt þessi þáttur er meðal þeirra sem atvinnurekendur telja vera á meðal þeirra sem megi sleppa (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2005, s. 15 og 17). Hér má velta fyrir sér hvort tilvist starfsmenntasjóðs sem er á forræði beggja, atvinnurekenda og verkalýðshreyfingar, hafi haft áhrif til þess að hægt er að bjóða slíka námsþætti.

Margt bendir til þess að þátttaka í námsleiðunum hafi orðið til þess að styrkja stöðu þátttakenda á vinnumarkaði. Þetta er mjög áberandi hvað varðar nemendur úr Jarðlagnatækni en einnig meðal þeirra sem lokið höfðu Grunnmenntaskóla og svo öðrum nemendum. Þannig stuðlaði námið að efnahagslegri valdeflingu þeirra.

NIÐURSTAÐA

Ekki er beinlínis hægt að sanna neitt um áhrif Starfsafls á lýðræðislega þátttöku félagsmanna þar sem ekki er hægt að vita hvað hefði gerst ef Starfsafl hefði ekki verið stofnað.

Hins vegar bendir margt til þess að tilvist þess hafi stuðlað að þróun námsleiða sem hafi orðið til þess að styrkja þátttakendur á margvíslegan hátt. Þar má nefna almenna hæfni, eins og íslenskukunnáttu, lestur, ritun og tölvukunnáttu, faglega hæfni og einnig og ekki síður sjálfstraust sem tengist þá persónulegri hæfni. Einnig hefur sjóðurinn gefið félagsmönnum af erlendum uppruna tækifæri til þess að læra íslensku og styrkja þannig stöðu sína. Þannig má ætla að til-

vist sjóðsins hafi orðið til þess að stuðla að valdeflingu þeirra sem sjóðurinn studdi til náms. Hér getur verið um ferns konar valdeflingu að ræða; menningarlega valdeflingu, sem tengist til dæmis því að verða betri í að nota tungumálið, að nota tölvu og fleira; félagslega valdeflingu, sem tengist til dæmis sjálfstrausti, að verða betri í samskiptum og fá fræðslu um ýmis samfélagsmál; efnahagslega valdeflingu, sem tengist til dæmis því að bæta stöðu sína á vinnumarkaði; og síðast en ekki síst lýðræðislega valdeflingu, sem byggir á hinum þremur. Styrkveitingar sjóðsins hafa haft áhrif á alla þessa þætti þó að erfiðast sé að benda á dæmi um hinn síðastnefnda.

Ég lýsi því einnig hvernig forsendur valdeflingar styrkjast smám saman frá því að byggja á getu og réttindum einstaklings, til viðhorfsbreytingar og aukinnar meðvitundar einstaklingsins um aukna getu og að síðustu til lýðræðislegrar þátttöku. Í rannsókninni færi ég rök fyrir því að starfsemi Starfsafls hafi orðið til þess að styrkja forsendur valdeflingar og þar með lýðræðisþátttöku í fyrstu stigunum en finn hins vegar fá dæmi um raunverulega virka lýðræðisþátttöku.

Ef hægt er að heimfæra erlendar rannsóknir um tengsl menntunar og lýðræðisþátttöku upp á íslenskt samfélag, má einfalda málið með því að segja að bara það að stuðla að aukinni menntun ætti að geta orðið til þess að stuðla að aukinni þátttöku og lýðræðislegri virkni. Það þarfnast þó nánari rannsókna.

HEIMILDASKRÁ

- Aðalheiður Sigurjónsdóttir og Ingibjörg Stefánsdóttir. (2005). „Samanburður á Grunnenntaskóla og Jarðlagnatækni“. Þróunarverkefni styrkt af Starfsmenntaráði.
- Andersen, John og Nordgaard, Trine (2002). Kampen om Rummet: om Trafikpolitik Og Kvarterløft i Kgs. Enghave. Working Paper No. 3/2002. Institut for Samfundsvidenskab & Økonomi, Roskilde Universitetscenter.
- Det Nationale Kompetenceregnskab-hovedrapport. (2005). Sótt 30. okt. 2012 af <http://pub.uvm.dk/2005/NKRrapport/>
- Efllingarblaðið (2006). 1.tbl., 11. árg.
- Freire, Paulo. (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. London: Penguin Books.
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2005). Jarðlagnatækni fyrir nýjan markhóp. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Fung, Archon. (2006). „Varieties of Participation,“ *Public Administration Review*. Special Review December, 66 – 75.
- Pjetur G Guðmundsson. (1901). „Hugleiðing á aldamótum“ *Vísir* (Reykjavík, 1. tbl. 1. árg.).
- Gylfi Gröndal. (2003). *Fólk í fjötrum: baráttusaga íslenskrar alþýðu*. Reykjavík. JPV útgáfa.

- Habermas, Jürgen. (1996) *Between Facts and Norms – Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 329–387.
- Illeris, Knud. (1992). „Om kategorisering af almene kvalifikationer“ i Lars Ulriksen red. *Perspektiver på almenkvalificering 1. delrapport fra Almenkvalificeringsprojektet*. Roskilde: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen Roskilde Universitetscenter, 35–54.
- Katrín Jakobsdóttir. (2010). „Ávarp ráðherra, Katrínar Jakobsdóttur á 10 ára afmæli Kvasis, samtaka fræðslu- og símenntunarmiðstöðva“. Sótt 30. okt. 2012 af <http://www.menntamalaraduneyti.is/radherra/raedur/2010/10/13/nr/5712>
- Knight, Jack og Johnson, James. (1997). „What Sort of Equality Does Deliberative Democracy Require?“ i *Deliberative Democracy. Essays on Reasons and Politics*. Ed. James Bohman, og William Rehg. Massachusetts Institute of Technology.
- Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010.
- MFA. (2003). Námsmat Grunnenntaskóla.
- Pallas, M. Aaron. (2000). „The Effects of Schooling on Individual Lives“ i *Handbook of the Sociology of Education*. Ed. Maureen T. Hallinan. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 499–525.
- Pateman, Carole. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge University Press.
- Phillips, Anne. (1995). *The Politics of Presence. The Political Representation of Gender, Ethnicity and Race*. Oxford Clarendon: Press.
- Phillips, Anne. (1999). *Which Equalities Matter?* Malden, Mass: Polity Press.
- Young Iris Marion. (1997) „Difference as a Resource for Democratic Communication“ i *Deliberative Democracy. Essays on Reason and Politics*. Ed. James Bohman og William Rehg Massachusetts Institute of Technology.
- Young, Iris Marion. (2002). *Inclusion and Democracy*. Oxford University Press.
- Þóra Ásgeirsdóttir (2009). „Ég var bara tosi. Niðurstöður könnunar sem lögð var fyrir þátttakendur í les- og skrifblindunámi á vegum símenntunarmiðstöðva“ *Gátt ársrit*, 64–67.

UM HÖFUNDINN

Ingibjörg Stefánsdóttir er verkefnastjóri hjá Mími-símenntun, hún er bókmennta- og íslenskufraeðingur, með kennsluréttindi frá HÍ auk meistaraþrófs í menntunar- og stjórnsýslufræðum við RUC í Danmörku. Hún hefur unnið við fullorðinsfræðslu meira og minna frá 1997.

ABSTRACT

In this article I discuss whether Starfsafl – a vocational fund for people with little formal education- can aid members to become more aware, knowledgeable and active in the democratic society they live in. People with less formal education tend to participate less. It has been shown that support from the fund has boosted participants confidence and given them courage to seek more education.

JÓHANNA SVAVARSDÓTTIR

STARFSÞRÓUN STARFSMENNTAKENNARA

Í þessari grein er fjallað um starfsþróun starfsmenntakennara í ljósi niðurstaðna úr viðtalsrannsókn sem er hluti af meistaraverkefni höfundar til M.Ed.-prófs í menntunarfræðum við menntavísindasvið Háskóla Íslands og byggist á aðferðafræði eigindlegra rannsókna. Markmið með rannsókninni var að varpa ljósi á meginstrauma í starfsþróun starfsmenntakennara á Íslandi. Tekin voru viðtöl við sjö starfsmenntakennara í einum framhaldsskóla á höfuðborgarsvæðinu. Viðtölin fóru öll fram í skólanum og á starfstíma kennara að þeirra beiðni. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að starfsmenntakennarar líti svo á að starfsþróun felist fyrst og fremst í því að fylgjast með nýjungum og þróun í faginu. Hvati einstaklinga til þátttöku í starfsþróun kemur frá þeim sjálfum og byggist á metnaði gagnvart starfinu, faginu og nemendum. Gagnlegustu leiðirnar eru að þeirra mati að fara aftur út í atvinnulífið og starfa í faginu sem þeir kenna á sumrin og taka þátt í margskonar námskeiðum tengdum faginu.

Í upphafi greinarinnar er fjallað um breytt viðhorf til starfa og aukna kröfu um sérhæfingu og þekkingu. Þá tekur við umfjöllun um starfsþróun þar sem hliðsjón er höfð af viðtölum við starfsmenntakennara. Í greininni eru það starfsmenntakennararnir sem segja frá, þeirra orð fá að standa án mikillar túlkunar.



Jóhanna Svavarsdóttir

BREYTT VIÐHORF TIL STARFA

Á undanförunum árum hefur krafan um aukna þekkingu og sérhæfingu vaxið til muna. Breytingarnar kalla á önnur viðhorf til starfa. Einstaklingar bregðast nú orðið við þessu með skipulagðri starfsþróun til þess að vera betur í stakk búnir til að takast á við breytt starfsumhverfi. Í dag er það svo að ekki er hægt að segja að menntun sé eitthvað sem lýkur fyrir upphaf starfsferils heldur sé hún viðvarandi verkefni sem stuðlar að þroska, færni og lífsánægju (Illeris, 2011). Í dag verða flestir að bæta við sig menntun alla ævi og starfsmenn verða stöðugt að þroska hæfileika sína og færni til að mæta auknum kröfum og nýjungum í starfi frá vöggu til grafar jafnhliða öðrum störfum (Illeris, 2011). Kennarar hafa líkt og margar aðrar starfsstéttir fundið fyrir aukinni kröfu um að viðhalda þekkingu sinni og uppfæra hana í samræmi við þær breytingar sem eiga sér stað í samfélaginu, tækniframfarir og breytingar á nemendahópum. Mikil umræða um stöðu kennarastéttarinnar, kennaramenntun og starfsþróun kennara fer fram víða um lönd. Það kemur skýrt fram í þessari umræðu að þótt öflug grunnmenntun kennara sé mikilvæg skiptir enn meira máli að stuðla að markvissri faglegri starfsþróun kennara og starfstengdri símenntun (Mennta- og menningar- málaráðuneytið, 2010).

... STARFSÞRÓUN ER AÐ FYLGJAST
MEÐ ÞVÍ SEM ER AÐ GERAST Í
MÍNU FAGI ...

Í viðtölunum við starfsmenntakennara kemur nokkuð skýrt fram að starfsþróun í huga þessara einstaklinga er það sem snýr að faglega hlutanum, það að fylgjast með því sem er að gerast í greininni og reyna að ná sér í þekkingu til þess að geta miðlað henni til nemenda. Þeir telja flestir að fagið þeirra hafi breyst töluvert á undanförunum árum og áratugum og nefna þar á meðal efnin sem unnið er með, efnin í verkferunum, vélarnar sem notaðar eru og endalaus möguleikana miðað við hvernig hlutirnir voru áður.

Besta aðferðin við starfsþróun er að fara á kynningu í atvinnulífinu, fara út í atvinnulífið og sýningar hérlandis og erlendis. Við verðum að halda áfram og vera viðsýn, við búum við þau forréttindi að vera eyríki og getum sótt okkur þekkingu til Japans, Suður-Ameríku, Evrópu og víðar. Við getum tileinkað okkur það besta í aðferðum og tækni, við höfum fullt af hlutum umfram aðrar þjóðir. Smæðin hefur þau áhrif að við þurfum ekki að sérhæfa fólkið okkar, við getum verið með vött svið innan hvernar starfsgreinar.

... MIG LANGAR AÐ VERA BETRI Í DAG EN ÉG VAR Í GÆR ...

Starfsmenntakennararnir segja allir að hvatinn að starfsþróun komi frá þeim sjálfum og því sem þeir þurfi til að vera góðir fagmenn og kennarar. Það sé alltaf þörfin fyrir að bæta sig sem kennari og hafa metnað fyrir sjálfum sér og sínu starfi. Að geta bætt sig og náð lengra er alltaf kostur, sögðu flestir. Það er almennt viðhorf allra viðmælenda að það skipti þá máli að nemendur fari þannig frá þeim að þeir sem kennarar geti verið stoltir af þeim. Viðmælendur voru einnig sam-mála því að frumkvæðið að starfsþróun þeirra kæmi frá þeim sjálfum.

Ég tek þátt í starfsþróun vegna þess að mér líður vel í starfinu mínu, mér finnst gaman að kenna, ég fíla djöbbið og mig langar að vera betri í dag en ég var í gær. Ég hlakka til að mæta í vinnu á mánudaginn og það eru mikil forréttindi.

Allir þátttakendur í rannsókninni hafa mikinn metnað fyrir sinni grein og vilja skila frá sér góðum fagmönnum út á vinnumarkaðinn. Hvatinn til að bæta við sig hjá þeim flestum er persónulegur metnaður, þeir vilja að nemendum gangi vel í skólanum.

Ég vil gera vel við þá og ef ég fæ einhvern sem ekkert skilur né getur þá verð ég að matreiða þetta öðruvísi ofan í hann því héðan fer enginn nema að kunna það sem ég vil að hann kunni, það er mottó númer eitt, tvö og þrjú.

Það er þörfin fyrir að bæta sig sem kennari og metnaður hjá þeim sjálfum sem kallar eftir starfsþróun hjá viðmælendum.

Í enda dags þá hugsar maður með sér að vera hæfari í sínu starfi, og því hæfari sem þú ert því léttara er starfið, þá ertu ánægður í starfi og átt auðvelt með að miðla þannig að hvatinn hlýtur að vera það.

Ef þú hefur það ekki sjálfur er þá ekki betra fyrir þig að

fara í annað starf ... ég vil gera vel það sem ég er að gera og klára það... ef það dettur út þá verður maður að gera eitthvað annað, ég nenni ekki að mæta í vinnuna ef það er leiðinlegt.

... MENN ÞURFA AÐ VERA Á TÁNUM ...

Viðmælendum í rannsókninni bar saman um mikilvægi þess að fylgjast vel með og vera vakandi fyrir nýjungum þar sem þeir væru að kenna iðngreinar. Áhuginn skiptir miklu máli, hvort þú viljir gera betur en þú hefur verið að gera.

Menn þurfa að vera á tánum, hafa metnað og vera tilbúnir fyrir nýjungar – hafa áhuga fyrir því sem þú ert að gera og ákveða ekki fyrirfram að þú getir ekki gert eitthvað.

Viðmælendur telja að mikilvægt sé að fylgjast með því sem er að gerast í þeirri grein sem þeir kenna og ná sér í þekkingu til þess að geta miðlað henni. Þeir nefna að gríðarlega miklar breytingar hafi átt sér stað í faginu og að í raun hafi allt breyst. Það á sér stað þróun fyrir utan vegg skólans sem er nauðsynlegt að fylgjast með. Því er mikilvægt að taka mið af umhverfinu og kennarar mega ekki festast í eigin þvermóðsku. Það getur haft áhrif á útkomuna, það er nemandann sjálfan og þá kunnáttu, hæfni og færni hann tekur með úr skólanum. Því er mjög mikilvægt í verkmenntaskóla að vera með beintengingu við atvinnulífið, beintengingu við umboðsaðila því það eru þeir sem eru með það nýjasta í tækjum og tólum. Fyrirtækin sem þeir vildu fara í eru nútímaleg og innréttuð með nýjustu tækni. Þar gætu þeir náð sér í mikilvæga kunnáttu til að miðla svo til nemenda sinna. Einn viðmælenda sagði að tækjakostur skólans væri ekki nógu góður í hans fagi, þar vantaði margt af því nýjasta sem hefur verið að koma á markaðinn og of mikið bil væri á milli raunveruleikans og skólans. Þannig væri hvorttveggja; þörf og ekki þörf. Hann sagði að þó svo að tækin í kennslu væru kannski ekki tölvuædd þá notuðu þeir mikið tölvur og tölvusamsetningamyndir í kennslunni og því þyrftu þeir að vera vel með á nótunum í þeim efnum.



Ragnar Wessman matreiðslumaður við kennslu í Hótel- og matvæðaskólanum en Ragnar var ekki meðal viðmælenda í rannsókninni.

Það er margt ágætt í grunninn sem hægt er að nota fyrir ákveðna grunnhugsun en svo hefur margt bæst við eins og verkfæri, nýjungar í sambandi við vinnubrögð o.fl.

... SAMSTARF SKÓLA VIÐ AT- VINNULÍFIÐ ER LYKILATRIÐI ...

Ein af meginúrdstöðum rannsóknarinnar er að viðmælendur leggja áherslu á að starfsþróun þeirra fari fram utan vinnutíma og sé ekki hluti af daglegum störfum þeirra. Flestir viðmælenda fara í vinnu tengda faginu þeirra á sumrin og finnst mörgum það vera besta leiðin í starfsþróun. Þar kynnst þeir „raunveruleikanum“, það er þar sem hlutirnir verða til. Bent var á að ýmsir möguleikar væru á að vera í sambandi við umboðsaðila og þá sem eru að innleiða nýjungar.

Við heimsækjum aðila og ræðum við þá, því við þurfum búnað og efni sem við notum í kennslunni og þess vegna

erum við í sambandi við atvinnulífið í gegnum það, búnað og efni, það eru tveir mikilvægir þættir.

Samt sem áður var einnig bent á það að víða væri búið að loka á þá og að þeir fái ekki að koma í heimsóknir.

Eftir 9 – 11 [atburðina 11. september 2001] þá breyttist svo margt hjá alþjóðlegum fyrirtækjum að það komu alls konar reglur að utan sem hamlaði aðgengi ... þeir voru svo hræddir við að einhver ætlaði að setja eitrefni í tankana þeirra ... sem er mjög slæmt því oft eru þessi fyrirtæki með frábæran tækjakost og nýjungar sem er mjög lærdómsríkt að fá að skoða og jafnvel snerta á.

Flestir viðmælenda í rannsókninni voru þó á þeirri skoðun að það væri lykilatriði að auka samstarf skóla við atvinnulífið, eða eins og einn orðaði það: „Það þarf að vera stöðug víxlverkun milli skóla og atvinnulífs.“ Sumum fannst sem

Þessi tengsl væru ekki nægilega mikil og sögðu að eðlilegra væri ef samstarf við fyrirtæki og umboðsaðila væru meiri. Bentu þeir á að þeim þætti eðlilegt að þessi fyrirtæki kæmu í skólann eða fengju kennara og nemendur til sín, til að sýna og jafnvel kenna á ný tæki og tól.

Tveir viðmælenda höfðu hætt störfum sem kennarar og farið út í atvinnulífið, og stóð það upp úr í þeirra huga sem starfsþróun. Með orðum annars þeirra: „Ég fór út í atvinnulífið og efldi mig í starfi – hlóð mín batterí.“ Nokkrir viðmælenda voru á þeirri skoðun að „... verkmenntakennarar þyrftu leyfi til þess að fara út á vinnumarkaðinn, ... kannski hálf tölur ... í einhverju fyrirtæki ...“ en þá kemur upp spurningin um hvernig eigi að útfæra það? Væru þeir þá á launum sem kennarar eða kæmu inn sem starfsmenn hjá fyrirtækinu og færu svo til baka í kennslu? „Þetta væri alveg til þess vinnandi að gera þetta, en erfitt að koma í framkvæmd.“

LOKAORÐ

Það var áhugavert að sjá að viðmælendur, þó þeir væru á ólíkum aldri og með mislangan starfsaldur þá virðast þeir vera metnaðarfullir eldhugar sem leggja áherslu á að nemendur þeirra komi út í atvinnulífið með góða og nothæfa þekkingu. Þeir voru sammála þeirri hugmynd að starfsþróun felst að mestu leyti í því að fylgjast með nýjungum og því sem er að gerast í faginu sem þeirra kenna. Það að rækta náið samband við atvinnulífið og starfa tímabundið í sínu fagi í atvinnulífinu er besta og gagnlegasta starfsþróunin að þeirra mati. Starfsmenntakennurunum sem tóku þátt í þessari rannsókn varð tíðrætt um að þær breytingar sem átt hafa sér stað í faginu þeirra kalli á þörf fyrir starfsþróun. Margt væri ágætt í grunninn sem hægt væri að nota fyrir ákveðna grunnhugsun en margt hafi breyst. Því er samvinna milli atvinnulífs og skólanna mikilvæg og bent var á þá hugmynd að fyrirtækin komi með peninga og jafnvel tæki inn í skólana því skólarnir einir og sér hafi ekki bolmagn til þess að standa undir kostnaði vegna kaupa á tækjum sem þeir þurfa til kennslu. Það eru starfsmenntakennarar sem kenna framtíðarstarfsmönnum atvinnulífsins. Ef kennarar hafa ekki tækifæri til að fylgjast með nýjungum í sínu fagi, hvernig eiga þeir þá að kenna nemendum sínum slíkt?

HEIMILDIR

- Illeris, K. (2011). *The Fundamentals of Workplace Learning: Understanding How People Learn in Working Life*. London og New York: Routledge.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2010). *Skýrsla nefndar um endurskipulagningu endurmenntunar kennara* (bls. 34). Reykjavík.

UM HÖFUNDINN

Jóhanna Sigríður Svavarsdóttir starfar sem flugfreyja hjá Icelandair og kennari hjá Mími-símenntun í Landnemaskólanum. Hún hefur lokið M.Ed-prófi frá Háskóla Íslands í menntunarfræðum, B.Ed-prófi frá Kennaraháskóla Íslands og leikskólakennaraprófi frá Fósturskóla Íslands.

ABSTRACT

The article examines the work development of teachers in vocational education based on the findings of an interview research, using qualitative research methods, which is part of the author's project for a master's degree in education studies at the School of Education of the University of Iceland. The aim of the study was to draw out accentuate the prevalent tendencies in the work development of teachers in vocational education in Iceland. Seven vocational education teachers at one upper secondary school in the capital area were interviewed. At the teachers' request all the interviews were taken in the school during working hours.

The findings of the study indicate that vocational teachers consider work development to depend primarily on staying abreast of innovations and development in the subject they teach. The incentive to take part in work development derives chiefly from themselves, their ambition for their work, the subject they teach, and their students. They consider taking summer jobs in their field and various courses related to their subject to be most useful.

The first part of the article deals with changing attitudes and increasing demand for specialisation and knowledge. Next work development is examined with regard to the interviews with the vocational teachers. The teachers explain their ideas in this article without much interpretation.

SUSAN RAFIK HAMA

AÐ BÆTA OG BYGGJA UPP NÝJAN AUÐ: ÁHRIF MENNINGAR OG FÉLAGSLEGRAR STÖÐU KVENNA FRÁ MIÐAUSTURLÖNDUM Á ÞÁTTTÖKU ÞEIRRA Í SÍMENNTUN

Margar ástæður eru fyrir því að konur frá Mið austurlöndum taka ekki þátt í þeirri símenntun sem þeim stendur til boða, allt frá menningar- og félagslegum ástæðum yfir í skipulag náms og kennsluhátta. Í þessari grein er fjallað nánar um þessar ástæður í ljósi niðurstaðna úr viðtalsrannsókn við átta konur frá Mið austurlöndum, á aldrinum 31–51 ára, sem allar hafa tekið takmarkaðan þátt í skipulögðu námi hér á Íslandi. Rannsóknin er hluti af meistara- verkfni höfundar til M.Ed.-prófs í menntunarfræðum við Menntavísindasvið Háskóla Íslands

MENNINGAR- OG FÉLAGSAUÐUR

Ýmsir mannfræðingar hafa beint sjónum sínum að menningu og félagslegum tengslum og áhrifum þeirra á ýmsa þætti í lífi fólks, þar á meðal er hinn franski Pierre Bourdieu (1930-2002). Kenning hans um það sem hann kallaði menningaraud og félagsaud getur verið ákaflega gagnleg til að skilja ýmislegt sem innflytjendur glíma við þegar þeir reyna að koma sér fyrir í nýju landi. Í greininni verður fjallað um merkingu hugtakanna menningaraudur og félagsaudur og hvað þau geta sagt okkur um þátttöku kvenna frá Mið austurlöndum í símenntun hér á landi.

Menningaraudur er þekking og hæfni sem einstaklingur öðlast í gegnum uppeldi og nýtist til að geta túlkað þann veruleika sem hann býr við. Kjarni menningarauds er ákveðin almenn menntun og þekking á menningu og tungumáli þess samfélags sem maður býr í (Gestur Guðmundsson, 2008). Félagssaudur felur í sér þær bjargir (áþreifanlegar eða óáþreifanlegar) sem einstaklingur hefur nýtt sér í gegnum félagsleg tengslanet sem hann hefur aðgang að (Bourdieu og Wacquant, 1992). Bourdieu fjallar um félagsaud sem tæki til að öðlast annan aud, það er að segja fjárhags- og menningaraud. Að hans mati er félagsaudur af svipuðum toga og menningaraudur þó önnur merking liggir að baki félagsaudinum (Bourdieu, 1988). Félagssaudur vísar til þeirra tengsla og samskipta sem fara fram í daglegu lífi og hann hefur gildi bæði fyrir einstaklinga og samfélagið í heild sinni. Viðmið þessara samskipta milli einstaklinganna eru traust og gagnkvæm sambönd (Putman, 2000) og veita þau einstaklingum aðgang að ákveðnum gæðum samfélagsins.

Við flutning á milli menningarsvæða tapast stór hluti menningar- og félagsauds og einstaklingurinn þarf í raun og veru að byggja hann upp frá grunni á nýjum stað.

HLUTVERKASKIPT- ING Í ANDA UPP- RUNAMENNINGAR HEFUR EKKI BREYST

Viðtöl við átta konur frá Mið austurlöndum leiddu meðal annars í ljós

að hlutverkaskipan í fjölskyldum þeirra veldur því greinilega að þeim finnst þær ekki þurfa að læra íslensku. Þær halda sig við að sinna heimilisverkum og barnauppleði innan veggja heimilisins og láta eiginmenn um samskipti út á við og um að túlka það sem gerist í samfélaginu fyrir þær. Einn viðmælandi lýsti þessu með eftirfarandi orðum:

Við [konurnar] reynum eins og við getum að vera heima hjá okkur, við sjáum um börn og heimili en karlmaður á að sjá um allt fyrir utan heimilið eins og öflun matar og greiða reikninga, þú veist, það er mjög erfitt fyrir okkur að taka þetta hlutverk líka.

Önnur kona var líka afar háð eiginmanni sínum og sótti ekki námskeið fyrr en hún þurfti að gera það til að fá íslenskan ríkisborgararétt.

Ég tók bara íslenskunámskeið á síðasta ári, fyrsta og annað stig, aðeins til að ná tilskyldum tímafjölda og taka próf til að fá ríkisborgararétt. Mér fannst ekki nauðsynlegt að fara á námskeið eða læra tungumálið vegna þess að maðurinn minn þýddi allt fyrir mig, svo ég var 100% háð honum. Ég var heima að hugsa um barnið mitt sem var ekki á leikskóla eða neitt þannig.

Fleiri viðmælendur töluðu um hversu háðar þær væru eiginmönnum sínum vegna takmarkaðrar tungumálakunnáttu.



Susan Rafik Hama

Einn viðmælandi lýsti aðstæðum sínum þannig: „Hann er ekki mikið betri í íslensku en ég, en ég er aðallega háð honum vegna þess að hann kann ensku.“ Það er því ekki bara skortur á íslenskukunnáttu sem viðmælendur eru að glíma við heldur tala konurnar sumar ekki heldur ensku og geta því ekki átt nein samskipti við einstaklinga sem ekki tala móðurmál þeirra.

Maðurinn minn átti að finna merkingu orða og setninga fyrir mig á ensku, síðan þýða þau á okkar móðurmál á meðan ég var að elda eða þrifa. Hann segir mér frá fréttum og kemur með mér til læknis en stundum finnst mér að hann þýði ekki eins og ég segi, sérstaklega hjá lækni.

Hlutverk flestra viðmælenda breyttist ekki, þótt þær væru fluttar í annað umhverfi. Þær héldu áfram fast í ákveðnar hefðir frá upprunalöndum sínum þótt þær væru komnar í annan menningarheim með öðrum hefðum og venjum. Þeir viðmælendur sem töldu óþarft að læra íslensku voru konur sem áttu menn sem sáu um að túlka fyrir þær. Hugsanlega heldur fyrri reynsla kvennanna af hlutverkum kynjanna aftur af þeim. Þeim finnst þær þurfi ekki að læra neitt nýtt, heldur líta sem svo á að þeirra hlutverk sé að vera heima á meðan karlinn er úti og sækir björg í bú. Þannig deila þær ábyrgð á heimilishaldinu, og spara orku með því að skipta verkefnum og þar með hlutverkum á milli sín.

Það er hluti af menningu þessara kvenna að vera heima og sjá um heimili og börn. Í þeirra menningarheimi hafa þær þannig mikilvægu hlutverki að gegna. Aðfluttar í nýtt menningarsamfélag halda þær fast í hlutverkið sem þær þekkja og meta mikils. En vandinn er að með því að halda fast í þetta hlutverk, ná þær ekki að tengjast nýju samfélagi og taka upp ný og vel metin hlutverk sem gagnast þeim til að öðlast stöðu í samfélaginu.

ÍSLENSKT SAMFÉLAG MISMUNAR FLÓTTAFÓLKI OG INNFLYTJENDUM

Að setjast að í nýju landi er ekki einfalt ferli, sérstaklega þegar um er að ræða fólk sem veit lítið um menningu lands-

Tafla 1. Fjöldi kvenna frá Miðausturlöndum á Íslandi. (Hagstofa Íslands, 2011)

Löndin	Fjöldi	Íslenskir ríkisborgarar
Alsír	8	4
Barein	1	0
Egyptaland	5	4
Írak	20	5
Íran	15	6
Ísrael	11	8
Jemen	1	0
Jórdanía	4	4
Katar	0	0
Kúveit	1	0
Líbanon	5	1
Marokkó	53	31
Óman	1	0
Palestína	0	0
Túnis	6	1
Sameinuðu arabísku furstadæmin	0	0
Sádi- Arabía	2	1
Sýrland	5	4
Tyrkland	18	10
Pakistan	13	6
Afganistan	1	0
Samtals	170	85

ins sem það flytur til. Þetta ferli snýst ekki um að sitja heima með fjölskyldunni heldur um það að vera með öðrum, deila reynslu og mynda vináttutengsl sem í sjálfu sér er ekki auðvelt. Viðtölin leiða í ljós að miklu máli skiptir hvernig tekið er á móti innflytjendum strax í upphafi, hvort þeir fá aðstoð við að aðlagast nýju samfélagi eða ekki.

Samfélagið tók okkur opnum örmum. Okkur fannst við vera velkomin. Það var tekið á móti okkur af fólki sem var með okkur frá byrjun. Það kom til okkar og við fórum til þeirra og ég held að Rauði krossinn hafi fundið þetta fólk fyrir okkur til að kynnast samfélaginu og læra tungumálið. Þetta fólk er mjög tengt okkur, stundum lítum við á það eins og fjölskyldu okkar.

Það vekur þó athygli hvernig íslenskt samfélag mismunar útlendingum sem flytja til landsins. Ekki er tekið á móti öllum með sama hætti. Einn viðmælandi bendir á að hún hafi ekki unnið hér á landi og hafi enga hugmynd um réttindi sín. Önnur kona segir að hún hafi engin samskipti við Íslendinga og henni finnst að Íslendingar hafi engan áhuga á útlendingum. „Þeir heilsa manni ekki, mér finnst skrítið að þeir hafi ekki einu sinni spurt mig forvitnilegra spurninga um það hvaðan ég sé eða eitthvað slíkt.“ Einn viðmælandi lýsti upplifun sinni með svipuðum hætti: „Þegar þú talar við þá þá virðast þeir ekki hafa neinn áhuga á því sem þú ert að segja.“ Síðan bætti hún við:

Fólk hefur sagt mér að í öðrum löndum eins og Danmörku, Noregi, jafnvel Bandaríkjunum séu útlendingar sendir á námskeið í eitt eða tvö ár til að læra tungumálið og skilja samfélagið. Ég meina þeir aðstoða þig við að læra tungumálið og taka þátt í samfélaginu, en hér á Íslandi fær aðeins hluti útlendinga aðstoð og stuðning og fólk eins og ég er einfaldlega vanrækt, hvers vegna ætti ég þá að fara á námskeið? Þegar ég á erfitt með að skilja þá verð ég að borga fyrir túlkabjónustu.

Mikilvægi þess að mæta jákvæðu viðmóti í nýju samfélagi endurspeglast ekki aðeins í orðum kvennanna heldur var ljóst í heimsóknum til viðmælendanna, að konur sem mætt höfðu jákvæðu viðmóti voru jákvæðari, sjálfsöruggari og virtust vera virkari þátttakendur í samfélaginu en þær sem höfðu ekki fengið neinar móttökur frá fulltrúum samfélagsins.

Mjög greinilegt er hversu mikilvægu hlutverki Íslendingar sem hafa samskipti við flóttamenn og hælisleitendur gegna hvað varðar íslenskunám og aðlögun flóttafólks að íslensku samfélagi. Þetta sést mjög vel heima hjá fólki sem fær stuðning frá Íslendingum. Á heimilum þeirra var til dæmis að finna litla merkimiða með heitum ýmissa hluta sem límdir eru á borð, hillur og fleiri húsgögn til að hjálpa þeim að læra nöfn hluta á heimilinu.

Í viðtölunum kom skýrt fram að kvótaflóttamenn og flóttamenn fá almennt meiri stuðning við að læra tungumálið og aðlagast samfélaginu en aðrir innflytjendur og virðist það hafa langvarandi áhrif á það hvernig þeim tekst að laga sig

að nýjum heimkynnum. Í gegnum samskipti við Íslendinga byggja flóttakonurnar smám saman upp nýjan menningarauð í stað þess sem glatast við flutninginn og þær ná smám saman að standa uppréttar í samskiptum sínum við aðra.

„ÞAÐ ERU ÓTAL HLUTIR SEM VIÐ SKILJUM EKKI ...“

Í viðtölunum kom fram hvers konar samskipti konurnar eiga við Íslendinga. Þær konur sem áttu regluleg samskipti við Íslendinga áttu auðveldara með að sækja námskeið og fá vinnu en hinar sem voru aðeins í tengslum við samlanda sína. Konurnar sem áttu íslenskt tengslanet voru annað hvort giftar Íslendingum eða samfélagið hafði lagt sig sérstaklega fram um að taka vinsamlega á móti þeim og veitt þeim mikinn stuðning þegar þær fluttu til landsins. Hér kemur til dæmis fram jákvæð reynsla eins viðmælanda af hlýlegum móttökum Íslendinga þegar hún kom til landsins:

Ég velti því ekki einu sinni fyrir mér hvernig Íslendingar fara að því taka á móti innflytjendum, en hugsaði „mashaallah“, þeir eru svo góðir og eru alltaf tilbúnir að veita hjálparhönd. Þeir fundu mér strax íslenska vinkonu við komu mína hingað og hjálpuðu mér að finna námskeið sem mig langaði í. Nú á ég margar vinkonur, þær koma í heimsókn og ég fer einnig til þeirra sérstaklega á hátíðum, sumar eiga sumarhús og bjóða okkur alltaf á sumrin. Þeir eru í rauninni mjög vingjarnlegir og félagslegir. Stundum finnst mér ég vera á heimavelli. Oft tek ég með mér bæklinga og gef yfirmanni mínum og hún útskýrir fyrir mér allt sem stendur í bæklingum.

Svipað var uppi á teningnum hjá öðrum viðmælanda en tengsl hennar eru helst í gegnum fjölskyldu mannsins hennar og námskeið sem hún hefur sótt þar sem allir hinir þátttakendurnir voru Íslendingar. Einn viðmælandi benti á að hún væri öruggari með Íslendingum sem höfðu snúist til Íslamstrúar: „Maður er tengdari og eignast frekar vini í þeirra hópi, því við skiljum hvert annað betur en þeir sem hafa önnur trúarbrögð.“ Hinar voru á sömu skoðun, og sögðust læra mjög mikið í gegnum samskipti og tengsl við Íslendinga. Einn við-



mælandi bætti við: „Ef ég á erfitt með að skilja, fer ég strax til kvennanna sem ég þekki og þær útskýra allt fyrir mér“. Annar viðmælandi leggur líka áherslu á þann stuðning sem íslenska tengslanetið getur veitt:

Þær skilja okkur jafnvel þó við tölum ekki rétt og gefa okkur allskonar upplýsingar, þær aðstoða okkur til dæmis með bankareikningana og koma með okkur í banka og ýmsar stofnanir samfélagsins ef við lendum í vandræðum. Fólkið sem talar okkar tungumál og er af sama þjóðerni hjálpar okkur ekki fyrr en það er búið að fá eitthvað í staðinn. Við skiljum það ekki.

Hvað hinar konurnar varðar reyndist þeim ekki auðvelt að byggja upp tengslanet við Íslendinga en þær áttu auðvelt með að falla inn í hóp samlanda sinna eða annarra útlendinga. Einn viðmælandi finnur sterkt fyrir þessu bæði í vinnu og í hverfinu þar sem hún býr, hún kemst svo að orði:

Já, mér líkar ekki að búa hérna, einfaldlega vegna þess að fólk hér er ekki gott við útlendinga, auðvitað ekki allir en meirihlutinn, þeir vilja bara vera með Íslendingum, þú veist, allar vinkonur mínar eru frá til dæmis Litháen, þær eru annað hvort útlendingar eða frá mínu upprunalandi.

Einn viðmælandi taldi að það væri alltaf erfitt fyrir útlendinga að komast inn í lokaðan hóp í íslensku samfélagi. Henni finnst erfitt að eignast íslenskar vinkonur og allar vinkonur

hennar eru frá sama landi og hún: „Ég er bara í tengslum við fólk frá mínu [uppruna]landi.“ Önnur kona lýsti því einnig hversu lítil samskipti hún á við Íslendinga í kringum sig, til dæmis í vinnu, þeir heilsa henni aldrei og eru ekki tilbúnir til að útskýra það sem hún á í erfiðleikum með að skilja:

Það eru ótal hlutir sem við skiljum ekki og enginn er tilbúinn til að segja eða útskýra fyrir manni, svo ég er aðallega háð fólk frá mínu landi sem er gott í annað hvort ensku eða íslensku.

Einn viðmælandi tekur í sama streng og segist eiga lítil sem engin tengsl við Íslendinga og að samskipti hennar takmarkist við nátengda einstaklinga úr fjölskyldunni: „Í hreinskilni sagt hef ég aðallega samband við systur mína.“ Eins og gefur að skilja eiga þær konur sem hafa engin tengsl við Íslendinga erfiðara með að komast inn í samfélagið, sækja sér námskeið og læra tungumálið. Viðmælendur mínir sem ekki höfðu íslenskt tengslanet höfðu neikvætt viðhorf gagnvart námskeiðum og þeim fannst samfélagið mismuna innflytjendum og ekki veita öllum jafnan aðgang að námskeiðum og samskiptum við aðra.

Af orðum viðmælendanna má ráða að samfélagið geri upp á milli innflytjenda þar sem sumum er hjálpað við að aðlagast samfélaginu en öðrum ekki. Það ræður svo miklu um hvort þær ná að mynda íslenskt tengslanet. Þær sem fá strax tengsl við virkt íslenskt tengslanet geta nýtt það til þess að hasla sér völl og ná tökum á nýju framandi samfélagi, meðan hinar sem eru afskiptar einangrast vegna þess hlutverks sem þær velja sér og ná ekki að skapa sér gagnlegt félagslegt net og byggja þannig félagsauð sinn og styrkja stöðu sína.

HÉR ER UM EINSKONAR VÍTA- HRING AÐ RÆÐA

Annað sem virðist einnig hafa áhrif á þátttöku viðmælenda í námskeiðum er fyrri menntun þeirra og bakgrunnur. Viðmælendur með litla formlega menntun tóku lítinn þátt í námskeiðum í byrjun og vildu ekki mæta reglulega en við breyttar aðstæður vildu þær sækja sér fræðslu. Þetta viðhorf

virðist nokkuð lýsandi fyrir hluta viðmælenda minna, hvatinn til íslenskunáms er mjög takmarkaður þegar samskipti við íslenskumælandi einstaklinga eru lítil eða jafnvel engin en að sama skapi verður skortur á íslenskukunnáttu til þess að takmarka samskiptin enn frekar. „Málið er að íslenska tungumálið er hvergi notað nema á Íslandi.“ sagði ein af konunum en henni fannst óþarft að læra íslensku, sérstaklega þar sem hún þekkti engan Íslending til að spjalla við og annað fólk sem hún umgengst hér talar önnur tungumál. Flytji hún svo burt héðan hefur hún engin not fyrir íslenskukunnáttuna.

GÆÐI NÁMSKEIÐA OG KENNSLU- AÐFERÐA

Að mörgu er að hyggja þegar kemur að skipulagningu námskeiða fyrir fullorðna innflytjendur því námskeið og fræðsla gegna mjög mikilvægu hlutverki við að auðvelda innflytjendum aðild og þátttöku í samfélaginu. Upplifun þátttakenda rannsóknarinnar af námskeiðum hefur greinilega haft áhrif á sókn þeirra í námskeið og símenntun almennt.

Eftir að hafa verið hér í ár fór ég og skráði mig á námskeið með aðstoð frá einum af vinum mínum. Þegar ég byrjaði þá gat ég ekki klárað því mér líkaði ekki hvernig kennarinn kenndi. Það var mjög leiðinlegt. Við höfðum tvo klukkutíma og hún eyddi næstum heilum klukkutíma í að leiðrétta mistök hjá öðrum. Hún sagði okkur að skrifa 2–3 setningar um hvað sem væri á hverjum degi og hún skrifaði setningarnar upp á töflu, eina í einu, og leiðrétti þær. Stundum tók það meira en klukkutíma. Svo ég hætti bara og hef ekki íhugað að fara á námskeið síðan þegar ég frétti af skyldutímum í íslensku og prófinu þá fór ég aftur og skráði mig fyrir nokkrum mánuðum, því miður fékk ég sama kennarann og sömu kennsluáferðina. Ég hætti ekki í þetta skiptið, ekki vegna þess að mér líkaði vel eða lærði eitthvað, heldur eins og ég sagði þér til að uppfylla skilyrði um tímafjölda til að fá ríkisborgararétt.

Einn viðmælandi benti á að áhugi flestra kvenna sem tóku þátt í námskeiðum með henni dvínaði smám saman vegna

þess að þær áttu erfitt með að skilja kennarann. Þannig mættu þær einn dag á námskeiðið og slepptu síðan tíu dögum í röð.

Fyrsta námskeiðið var gott en málið var að við skildum ekkert. Kennarinn gat ekki útskýrt á okkar móðurmáli og við kunnum að sjálfögu ekki annað mál en okkar eigið. Við höfðum ekki lært mikið á fyrsta námskeiðinu okkar. Við mættum einn dag og slepptum að fara næstu 10 daga á eftir, þú veist, við áttum að koma heim og giska á hvað þýddi hitt og þetta, en ef þessi námskeið fara að byrja aftur núna eða næsta ár verðum við miklu betri. Eftir eitt ár heima tókum við eitt námskeið hjá Jafnréttishúsi og stóð það í einn mánuð, en við lærðum ekki neitt því kennarinn var ekki nógu góður í að útskýra efnið þannig að við skildum það.

Viðmælendurnir tóku ekki sjálfviljugir þátt í öllum námskeiðunum sem þær sóttu og í slíkum námskeiðum náðu flestar konurnar ekki góðum árangri og upplifun þeirra var ekki ánægjuleg. Þannig segir einn viðmælandi „Ég lærði ekki eins mikið og í einu námskeiði sem ég valdi sjálf að taka þátt í.“ Frásögn annars var á sömu leið:

Ég hef tekið þátt í nokkrum skyldunámskeiðum á vegum vinnu. Sömu hlutir endurtóku sig aftur og aftur á þessum námskeiðum. Eina aðferðin sem ég lærði var að nota spil eða kort með myndum öðru megin og spurningum á hinni hliðinni. Það var hópavinna og vorum við að keppa okkar á milli. Við vorum mjög ánægð og okkur fannst stundum að tíminn liði mjög hratt.

Gæði námskeiða spilaði greinilega stórt hlutverk í ákvörðun áðurnefndra kvenna um að taka þátt í símenntun eða ekki. Því má segja að kennslan og kennsluáferðir, menntun kvenna sem sjá um kennslu þessara hópa og námskeiðsumhverfi séu nátengd í ferlinu og skipi stóran sess. Mikilvægt er að leiðbeindur skipuleggi námsferlið vandlega. Þeir þurfa að taka meðvitað tillit til þeirra forsendna sem hafa áhrif á námsáhuga og flétta hvetjandi námsathafnir og kennsluhætti inn í hverja kennsluáætlun.

LOKAORÐ

Menningarauður og áhrif hans á ýmsa þætti í lífi einstaklinga virðist hafa mikið vægi varðandi þátttöku kvenna frá Mið-austurlöndum í símenntun á Íslandi. Hann hjálpar okkur að skilja til dæmis hvað konurnar eru glíma við varðandi þátttöku þeirra í símenntun, líka hvernig og hvers vegna samfélagið sem þær koma inn í bregst við á þann hátt sem það gerir. Það er engin tilviljun hvaða stöðu einstaklingar lenda í innan tiltekins samfélags heldur fer það gjarnan eftir veru-hætti (habitus) þeirra sem og stuðningi samfélagsins við að hjálpa þeim að komast áfram og byggja upp nýjan auð.

HEIMILDIR

- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus* (P. Collier þýddi). Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P., og Wacquant, L. J. D. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology* (bls. 348). Chicago: University of Chicago Press. (<http://books.google.is/books?id=rs4fEHa0ijAC&pg=PA119&vq=possessing%20a%20durable%20network%20of%20more%20or&pg=PA119#v=snippet&q=possessing%20a%20durable%20network%20&f=false>)
- Gestur Guðmundsson. (2008). *Félagsfræði menntunar: Kenningar, hugtök, rannsóknir og sögulegt samhengi*. Reykjavík: Skrudda.
- Putman, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

UM HÖFUNDINN

Susan Rafik Hama er frá Kúrdistan í norður Írak og hefur búið hér á landi í fjölmörg ár. Hún lauk M.Ed. prófi í menntunarfræði með áherslu á fræðslustarf með fullorðnum frá Háskóla Íslands 2012, B.A. prófi í íslensku sem annað mál frá sama skóla 2011 og kennsluréttindum frá Kennaraháskóla Íslands árið 2008. Hún hefur einnig lokið B.A. prófi í ensku og diplómu í uppeldi barna frá Salahaddin háskóla í Kúrdistan 1993–1997. Hún starfaði sem aðstoðarkennari í Sulaimani háskóla í Kúrdistan 1997–1999 og kenndi fullorðnum ensku þar. Susan starfar nú sem túlkur fyrir hælisleitendur og flóttamenn á Íslandi.

ABSTRACT

There are many different reasons for the limited participation of women from the Middle East in lifelong learning courses in Iceland. These reasons vary from cultural and social factors to course organization and a variety of classical factors. This paper takes a closer look at these findings. The investigation is qualitative and is based on data gleaned from interviews with eight immigrant women aged 30–51, and from public documents. The research was part of the author's Master's project for M.Ed. degree in Adult Education at the University of Iceland. The objective of this paper is to highlight cultural and social factors which impede participation and successful completion of courses, among women from the Middle East who take limited part in lifelong learning courses in Iceland.

RITSTJÓRNIN

HVAÐ ÁTTU VIÐ?

Hefð er fyrir því að í Gátt sé umræðum um merkingu íðorða á sviði fullorðinsfræðslu haldið á lofti. Í þessu níunda ársriti urðu fyrir valinu nokkur hugtök sem varða viðfangsefni Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og tengjast þema ritsins í ár um menntun í atvinnulífinu. FA gegnir því hlutverki að vera vettvangur samstarfs og umræðu um framhaldsfræðslu og kennslufræði fullorðinna. Við sem þar störfum finnum þörf fyrir að hugtök, sem notuð eru í umræðu um fræðslumál fullorðinna, séu skýrt skilgreind. Því er fastur þáttur hér í ársritinu Gátt að fjalla um slík hugtök með það að markmiði að koma af stað umræðum og ná samkomulagi um heppilega og samræmda notkun þeirra íðorða sem notuð eru um hugtökin. Nú tókum við upp þráðinn þar sem frá var horfið í síðasta tölublaði. Eins og áður eru sett fram ensk íðorð og til-

lögur að íslenskum þýðingum og skilgreiningum. Öll íðorðin eru af Cedefop-listanum sem fjallað hefur verið um í Gátt allt frá árinu 2009. Listinn er einkum ætlaður fræðimönnum og öðrum sem fást við menntun og mótun menntastefnu. Hann er ekki tæmandi skrá hugtaka sem eru notuð af sérfræðingum heldur er honum ætlað að innihalda lykilhugtök sem eru nauðsynleg til þess að bera skynbragð á menntun og þjálfun í Evrópu.

Ritstjórn Gáttar er meðvituð um að allri hugtakaumfjöllun þurfi að fylgja eftir með því að fá áhugasama til að tjá sig um skilgreiningarnar og gera í kjölfarið úrbætur. Við hvetjum lesendur til þess að hafa samband við okkur ef þið viljið gera athugasemdir við merkingu íðorðanna.

Íðorð á ensku	Íslensk þýðing:	Merking / skilgreining:
e. European credit system for vocational education and training (ECVET)	Evrópska einingakerfið fyrir starfsmenntun	Fyrirkomulag þar sem færni miðast við lærdóm í námsáföngum sem metnir eru til námseininga og kerfið síðan notað til að staðfesta lærdóm. Markmið þess er: <ul style="list-style-type: none"> • að stuðla að hreyfanleika fólks í starfsnámi; • að greiða fyrir uppsöfnun, flutningi, staðfestingu og viðurkenningu lærdóms (hvort heldur hann er formlegur, óformlegur eða formlaus) sem aflað er í fleiri löndum en einu; • að styðja framkvæmd ævináms • að efla gegnsæi færni • að stuðla að gagnkvæmu trausti og samvinnu aðila á sviði almennrar menntunar og starfsmenntunar í Evrópu.
e. know-how	verksvit	Hagnýt þekking eða sérþekking.
e. off-the-job training	starfsþjálfun utan vinnustaðar	Starfsþjálfun sem fram fer utan venjulegs vinnustaðar. Yfirleitt er þessi þjálfun aðeins hluti námsleiðar sem einnig fer fram á vinnustað.
e. on-the-job training	starfsþjálfun á vinnustað	Starfsþjálfun sem fram fer á vinnustað. Öll þjálfunin getur farið þar fram eða verið tengd starfsþjálfun utan vinnustaðar.
e. qualification framework	viðmiðarammi (um hæfi)	Aðferð til að þróa og flokka hæfi (t.d. á landsvísu eða hvað varðar atvinnugreinar) í samræmi við ákveðna reglur (t.d. með lýsingum) sem við eiga á tilgreindum stigum lærdóms.
e. transition from school or training to work	ferli frá námi til atvinnulífs	Flutningur úr námi og í starf, þ.m.t. sá tími sem líður frá því að námi er hætt og þar til komið er á vinnumarkaðinn.
e. upskilling	viðbótarþjálfun	Skammtíma, hnitmiðuð þjálfun að jafnaði veitt að lokinni grunnmenntun og miðar að því að bæta, auka við og endurnýja þá þekkingu, leikni og/eða færni sem aflað var við fyrri þjálfun.

AUÐUR JÓNSDÓTTIR

„ALLT MENNTAÐ FÓLK VILL FÁ SINN TITIL“



Auður Jónsdóttir

Leikskólaliðanám er starfstengt nám á framhaldsskólastigi. Hér verður fjallað um rannsókn á reynslu starfsmanna í leikskólum sem lokið hafa leikskólaliðanámi. Rannsóknin var unnin í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands 2010–2011.

Markmið með rannsókninni var að fá innsýn í reynslu starfsmanna með litla formlega menntun hjá Leikskólum Reykjavíkur (nú skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar) af leikskólaliðanámi. Kannað var hvers vegna þeir sóttu námið, hver væri reynsla þeirra af því sem og persónulegur og faglegur ávinningur þess. Í rannsókninni er jafnframt leitast við að skoða hvaða áhrif námið hafði á ákvarðanir umræddra starfsmanna um áframhaldandi störf þeirra í leikskóla og um frekara nám að því loknu. Ritgerðin byggir á eigindlegri rannsóknaraðferð með viðtölum við átta einstaklinga, allt konur, sem luku leikskólaliðanáminu. Niðurstöður sýna að eftir námið upplifa þær sig með aukna hæfni í starfi og betri skilning á faglegum tilgangi þess. Jafnframt var þeim mikilvægt að fá starfsheiti og tilheyra viðurkenndri starfsstétt. Viðmælendurnir líta á leikskólaliðanámið sem mikilvægan lið í starfsferilsþróun sinni og telja sig hafa gert rétt með því að velja leikskólann sem starfsvettvang sinn. Þrátt fyrir

almennt jákvæða upplifun þessara einstaklinga af náminu, olli það þeim miklum vonbrigðum að mæta til starfa að námi loknu og uppgötva að ekki var fyrir hendi skilgreind staða aðstoðarmanns leikskólakennara eins og gert er ráð fyrir í aðalnámskrá framhaldsskóla.

LEIKSKÓLALIÐANÁM – NÝTT NÁMSTÆKIFÆRI FYRIR LEIÐBEINENDUR Í LEIKSKÓLUM

Leikskólaliðanám er dæmi um starfsnám sem unnið hefur verið í samstarfi atvinnulífs, menntayfirvalda og stéttarfélags, til þess að bregðast við skorti á leikskólakennurum. Þetta nám er nýtt tilboð í menntakerfinu og sérstaklega hannað með leiðbeinendum (ófaglærða starfsmenn) í leikskólum í huga.

Leikskólaliðanáminu var ýtt úr vör árið 2004 og horft til þess, að með því að veita fólki með stutta formlega menntun sem nýttist í leikskólastarfi, væri um leið verið að bregðast við mikilli starfsmannaveltu í leikskólum sem oft hefur haft hamlandi áhrif á starfsemina. Orsök starfsmannaveltu í leikskólum er meðal annars talin vera mikill skortur á leikskólakennurum en brottfall úr starfi er umtalsvert meira meðal fólks sem er með litla formlega menntun en þess sem hefur leikskólakennaramenntun. Í viðleitni til að draga úr starfsmannaveltu er því mikilvægt, fyrir margra hluta sakir, að stuðla að aukinni menntun og fjölga valkostum í námi fyrir þennan starfshóp (Leikskólasvið Reykjavíkurborgar, 2007; Þórunn Sveinbjarnardóttir, 2009). Rannsóknir hafa sýnt að starfsfólk sem tekur þátt í símenntun og telur að hæfileikar

sínir og hæfni fái notið sín í starfi, hafa minni áhuga á að skipta um starf (Jón Torfi Jónsson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2001).

LEIKSKÓLALIÐANÁM, LIÐUR Í STARFSÞRÓUN OG LEIÐ TIL AÐ LJÚKA FRAMHALDSSKÓLA

Leikskólinn er fyrsta skólastigið þar sem ævinámið hefst og grunnur er lagður að frekara námi. Í nýrri aðalnámskrá leikskóla frá 2011 (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011) er lögð áhersla á að kennarar gegni lykilhlutverki í öllu leikskólastarfi. Þar er áreittað að gæði menntunar og árangur í skólastarfinu byggist á vel menntuðum og áhugasömum kennurum. Með lögum nr.87/2008 um menntun og ráðningu kennara varð leikskólakennaranámið fimm ára háskólanám og gert ráð fyrir að 2/3 þeirra sem starfa með börnunum séu leikskólakennarar. Í dag eru einungis 1/3 starfsmanna í leikskólum hjá Reykjavíkurborg leikskólakennarar. Því er brýnt að auka hæfni þeirra starfsmanna sem sinna þessu skólastigi.

Samstarf Leikskóla Reykjavíkur og Eflingar-stéttarfélags um símenntun leiðbeinenda í leikskólum hefur verið öflugt

um langa hríð. Upphaf samstarfsins má rekja allt til ársins 1964 þegar fyrstu námskeiðunum var ýtt úr vör. Ákvæði um símenntun leiðbeinenda í leikskólum var sett inn í kjarasamninga árið 1976 og fól í sér launaflokkahækkanir og starfsheiti. Þegar leikskólaliðanámið var sett á laggirnar studdi Efling-stéttarfélag dyggilega við bakið á sínum félagsmönnum með því að greiða hlut þeirra í náminu í nokkur ár (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins greiðir þennan kostnað í dag). Því má segja að með öflugu sameiginlegu átaki hafi leikskólaliðum fjölgað mest í Reykjavík þar sem þörfin fyrir menntað starfsfólk er mest (Hulda Ólafsdóttir, munnleg heimild 18. febrúar 2011; Þórunn Sveinbjarnardóttir, 2009). Ljóst er að leikskólaliðanámið hefur þróast vegna þarfa atvinnulífsins fyrir starfsmenn með fagmenntun.

Leikskólaliðanámið er ætlað jafnt þeim sem hafa starfað í leikskóla og hinum sem enga starfsreynslu hafa þaðan. Með því er leitast við að tengja saman hagnýta og fræðilega þætti í starfinu. Námskrá leikskólaliðanámsins er hluti af aðalnámskrá framhaldsskóla og lýkur með skilgreindu starfsheiti (Menntamálaráðuneytið, 2009).

Í leikskólaliðanáminu er boðið upp á tvær námsleiðir: Leikskólaliðabráut og Leikskólaliðabráu.

Helsti munurinn á þessum tveimur námsleiðum felst í því að Leikskólaliðabráutin er aðeins kennd í framhaldsskólum. Þar er ekki krafist starfsreynslu í leikskóla eða lágmarksaldurs og gilda almenn ákvæði um innritun nemenda í framhaldsskóla. Meðalnámstíminn er þrjár annir í skóla að meðtalinni níu vikna starfsþjálfun í leikskóla.

Leikskólaliðabráuin hefur aftur á móti verið kennd bæði í framhaldsskóla og í símenntunarstofnunum sem eru samstarfsaðilar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, til dæmis hjá Mími-símenntun þar sem námið tekur mið af því að nemendur séu í starfi með náminu og fer kennsla fram eftir vinnu.

Rannsóknir sýna að fólk sem er með stutta formlega menntun og hefur jafnframt slæma reynslu af fyrri skólagöngu treystir sér oft ekki til að hefja nám að nýju, til dæmis í framhaldsskóla. Því er mikilvægt að þessum hópi sé boðið upp á nám sem tekur mið af reynslu þeirra og þörfum (Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir, 2008; Svanfríður Inga Jónasdóttir, 2005).

Með leikskólaliðanámi, er komið til móts við menntunar-



þörf einstaklinga sem eru í starfi sem þeir hafa ekki hlotið menntun til að sinna og veita þeim annað tækifæri til náms. Sú var einmitt raunin hjá konunum í rannsókn minni.

HELSTU NIÐURSTÖÐUR

Námið

Allar konurnar sem tóku þátt í rannsókninni sem hér er til umfjöllunar, voru sammála um að löngun þeirra til að mennta sig enn frekar hafi ráðið för þegar þær ákváðu að hefja leikskólaliðanámið. Aukin menntun er oftast en ekki eina leiðin, að þeirra mati, til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði og er það í takt við niðurstöður úr rannsókn Sifjar Einarsdóttur og Jóhönnu Einarsdóttur (2004) á viðhorfum nemenda í leikskólakennaranámi (sjá einnig Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir, 2008). Ein kvennanna sagði:

Auðvitað kemur stundum fyrir að manni finnst maður, að það kemur upp minnimáttarkennd, að vera ekki með menntun og það er ákveðið öryggi í því að vera með menntun ...

Fram kom að helmingur þátttakenda í rannsókninni hafði ekki góða reynslu úr grunnskóla. Fimm viðmælenda minna hófu nám í framhaldsskóla að loknum grunnskóla, en luku því ekki. Blundað hafði með þeim löngun til að fara í nám að nýju en þær sáu ekki möguleika á því. Því var og mikilvægt

að með náminu fengju þær framhaldsskólaeiningar sem nýttist þeim, til dæmis til stúdentsprófs, en sú var raunin í tilvikum eins viðmælandans:

... þegar ég sótti um [leikskólaliðanámið], þá horfði maður svolítið í einingarnar til að eiga upp í leikskólakennarann. Ég var búin að sækja um í leikskólakennaranámið árið 2005. Ég ætlaði að taka það í fjarnámi á meðan ég var í barneignarfrí en komst ekki inn. Ég var alltaf að safna mér inn einingum til að komast inn í leikskólakennarann.

Þá sýndi sig að mikilvægt var að skipulag námsins tók mið af því að nemendur væru í vinnu samhliða námi. Í 5. gr. laga um framhaldsfræðslu (nr. 27/2010) er lögð áhersla á að haga náminu með þeim hætti að hægt sé að stunda það samhliða starfi. Fyrir marga er ekki raunhæfur valkostur að hætta launavinnu og fara í nám og því er mikilvægt að boðið sé upp á það í formi námskeiða, kvöldskóla og/eða í fjarnámi eins og kom fram í rannsókn Svanfríðar Ingu Jónasdóttur (2005) á námsáhuga fólks með litla formlega menntun. Í leikskólaliðanáminu fer kennsla fram bæði í dag- og kvöldskóla.

Þegar spurt var út í námið sjálft og hvernig það hefði verið að hefja nám að nýju eftir langa fjarveru, sögðu allar að það hefði verið erfitt. Upplifun þeirra af leikskólaliðanáminu kom þeim þægilega á óvart. Ein þeirra lýsti reynslu sinni eftir tæplega 40 ára fjarveru frá skóla:

Fyrst var þetta algjört „sjökk“. Ég verð bara að viðurkenna það. Já, ég verð bara að segja það. Ég hef ekki verið á skólabekk síðan '74 eða '73. Mér fannst það vera svo erfitt. Allt í einu að fara að vinna verkefni.

Önnur lýsti reynslu sinni að hefja nám á ný þannig:

Já, ég er sáttt við að klára leikskólaliðann. Mér finnst þetta vera stórt skref fyrir mig. Maður hætti í skóla þegar maður var 16 ára og ég fór ekki í skóla aftur fyrr en ég var orðin um þrítugt. Þetta er auðvitað langur tími og komin með fjölskyldu og tvö börn. Það var erfitt en gaman.

Nokkrar töluðu um að fyrsta árið hefði verið erfitt. Þegar kom að umræðunni um próf og mat á verkefnum, töluðu allar konurnar um að þær hefðu fundið fyrir prófkvíða. Langt var síðan margar þeirra höfðu tekið próf og áttu sumar vondar minningar um þau úr grunnskóla. Þær voru sammála um að fjölbreyttar matsaðferðir í leikskólaliðanáminu, sem fólust í hefðbundnum prófum, heimaprófum, verkefnavinnu sem og heimildaritgerðum skiluðu dýpri þekkingu og skilningi á efninu, en hefðbundin próf gera ein og sér.

Undirbúningur fyrir námið var að sönnu misjafn hjá viðmæendum, tölvukunnátta var að öllu jöfnu góð. Þær áttu í fyrstu erfitt með að tileinka sér innihald faggreina og vinna verkefnatengda vinnu úr þeim. Einnig kom fram að skort hafi upp á kunnáttu þeirra við uppbyggingu á heimildaritgerðum, svo dæmi sé tekið.

Á heildina litið var viðhorf kvennanna í rannsókninni til námsins mjög jákvætt og réðst það einkum af eftirfarandi þáttum: Boðið var upp á námið í kunnuglegu umhverfi þar sem viðmælendur höfðu sótt námskeið áður. Framsetning námsins var skýr, viðhorf kennara jákvætt og starfstenging þess skipuleg. Viðmæendum varð tíðrætt um mikilvægi hvatningar frá starfsfélögum, kennurum og fjölskyldu meðan á námi stóð og voru auk þess sannfærðar um að námið hafi veitt þeim ávinning sem væri jafnt persónulegur sem faglegur.

Persónulegur og faglegur ávinningur námsins

Eitt af markmiðum rannsóknarinnar var að skoða hvaða þýðingu leikskólaliðanámið hafði fyrir viðmælendur, bæði persónulega og faglega. Þegar fullorðið fólk ákveður að fara í nám er það oftast en ekki vegna áhuga og samkvæmt þeim hópi er mikilvægt að námið nýtist beint í starfi.

Allar konurnar töluðu um að í náminu hefði trú þeirra á eigin getu aukist og sjálfsmynd þeirra styrkst. Það kemur mjög afdráttarlaust fram hjá þeim hversu mikil áhrif það hafði á þær að fá góðar einkunnir. Eins og áður er getið var prófkvíði eitt af því sem hafði fælt þær frá námi á sínum tíma. Konurnar töluðu um að sú reynsla að fá góðar einkunnir hefði staðfest fyrir þeim að þær hefðu getu til að læra.

Þá lýstu konurnar yfir skorti á sjálfstrausti við að koma

fram fyrir hóp af fólki. Nokkrar nefndu að þær væru feimnar að eðlisfari og lýstu því hvernig námið hjálpaði þeim að takast á við feimnina. Í náminu var meðal annars lögð áhersla á að þær kynntu verkefni sín fyrir samnemendum með fyrirlestrum. Sérlega áhugavert var að heyra þær segja frá því hvernig sjálfstraustið óx með verkefninu, bæði persónulega og faglega. Þetta kemur greinilega fram í eftirfarandi orðum eins viðmælandans: „Vá, ég er að standa upp og tala og ég þarf að klípa mig stundum og spyrja mig: Er þetta virkilega ég sem er að gera þetta?“. Annar viðmælandi sagði: „Maður er ekkert vanur að standa fyrir framan hóp og kynna verkefni. Það kom mér á óvart að ég réð svo vel við það“.

Nokkrar kvennanna töluðu um að ein birtingarmynd aukins sjálfstrausts væri að þær skilji betur út á hvað leikskólastarfið gangi og geti rétt það á faglegum nótum. Þá gátu allar nefnt mörg dæmi um hvernig þær hefðu yfirfært nýja þekkingu á vinnuaðstæður og aukið þar með faglega hæfni sína. Faglegur ávinningur endurspeglar líka, að þeirra mati, í auknum skilningi þeirra á gildi leiksins hjá börnunum, breyttu viðhorfi þeirra til þroska barna, sem og auknum skilningi á kenningum um uppeldi barna.

Flestar kvennanna fundu fyrir breytingum í samskiptum þeirra á vinnustað eftir námið. Þær segjast vera öruggari gagnvart samstarfsfólki sínu, foreldrum barnanna og börnunum sjálfum.

Sá viðmælandi minn sem var með lengstan starfsaldur í leikskóla talaði um að þrátt fyrir langan starfsaldur sé hann öruggari í starfi eftir námið. Með þessu aukna öryggi í starfi telur hann sig jafnframt sjálfstæðari sem persóna. Fram kom hjá öllum konunum að þær væru meðal annars farnar að standa betur á sínu og leggja meira til málanna, til dæmis á starfsmannafundum. Það gerðu þær ekki áður en þær fóru í námið.

Því má segja að í leikskólaliðanáminu hafi konurnar uppgötvað nám á nýjan og jákvæðan hátt og fengið aukið sjálfstraust og nýja sýn á hvernig hæfileikar þeirra gætu nýst í starfi með börnunum.



Leikskólaliðanámið mikilvægur liður í starfsferilsþróun

Flestir viðmælendur í rannsókninni segja að leikskólaliðanámið hafi haft áhrif á ákvörðun þeirra um að halda áfram að starfa í leikskóla. Námið hafi allt verið miðað við leikskólastarfið og öll námskeiðin nýst þeim beint þar.

Konurnar voru stoltar af því að hafa lokið náminu og fengið starfsheitið leikskólaliði. Allar konurnar líta á námið og mat þess til eininga í framhaldsskóla sem mikilvægan þátt í starfsferilsþróun þeirra. Þá telja þær að leikskólaliðanámið hafi áhrif á möguleika þeirra á vinnumarkaði, sérstaklega ef þær sækja um störf í öðrum leikskólum. Lítum á skoðun einnar:

... nú er oft auglýst eftir leikskólakennurum og leiðbeinendum. Mér fyndist að ég ætti að vera örugg með starfið ef ég myndi sækja um. Ef leikskólakennari sækir ekki um, þá væri ég næst. Þannig finn ég fyrir öryggi með því. Ég væri framarlega, þannig er öryggið, að ég yrði næsta val á eftir leikskólakennara.

Eins og áður segir lýkur náminu með starfsheitinu leikskólaliði (Menntamálaráðuneytið, 2009). Rannsóknir sýna að mikilvægt er fyrir einstaklinga að ljúka námi með formlegum hætti, til dæmis með starfsheiti og starfsréttindum (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000). Tilgangur margra þeirra kvenna sem höfðu unnið lengi í leikskóla og fóru í leikskólakennaranám,

var að auka starfsöryggi sitt með því að ljúka námi sem veitti starfsréttindi (Sif Einarsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2004). Einn viðmælandi í rannsókninni sagði: „Það er ákveðið öryggi í því að vera með menntun ...“.

Allar konurnar höfðu miklar væntingar um að með því að ljúka leikskólaliðanáminu yrði horft til þeirra sem vel menntaðra starfsmanna og þær gætu öðlast sess við hlið leikskólakennara í leikskólastarfinu.

Konurnar, viðmælendurnir, eru sannfærðar um að leikskólinn sé þeirra starfsvettvangur og segja að leikskólaliðanámið hafi haft áhrif á það. Nokkrar kvennanna benda sérstaklega á að leikskólaliðanámið hafi opnað þeim tækifæri til frekara náms. Þær eru allar stoltar yfir því að hafa lokið náminu og hvatti margar þeirra til frekara náms á þessu sviði.

AÐ LOKUM

Að bjóða starfsfólki í leikskóla upp á stutt formlegt nám, eins og leikskólaliðanám sem tekur mið af starfssemi leikskólans, hlýtur að teljast mikilvægt skref í að efla þá starfsmenn sem hafa stystu skólagönguna að baki, hafa starfsreynslu úr leikskóla, áhuga og metnað fyrir starfinu. Með því er ekki verið að segja að þeir leysi leikskólakennara af hólmi, heldur að þeir geti tekið að sér aukna ábyrgð og ný verkefni í leikskólanum. Það myndi vafalaust gagnast öllum vel sem koma að þessum málaflökki.

Þrátt fyrir jákvæða reynslu viðmælenda minna af leikskólaliðanáminu, er mikilvægt að samræma betur hugmyndir og framkvæmd þegar slíkt nám er sett á laggirnar. Ljóst er að með náminu vex úr grasi ný stétt við hlið leikskólakennara, sem mikilvægt er að fá réttindi og verkefni við hæfi að námi loknu. Í aðalnámskrá framhaldsskóla er gert ráð fyrir að leikskólaliðar hljóti skilgreinda stöðu sem aðstoðarmenn leikskólakennara (Menntamálaráðuneytið, 2009), sem viðmælendur í rannsókninni höfðu væntingar um þegar þeir hófu námið. Það endurspeglast skýrt í orðum eins viðmælandans: „Allt menntað fólk vill fá sinn titil.“

Fyrstu leikskólaliðarnir útskrifuðust árið 2007 og eru rúmlega 100 leikskólaliðar starfandi í leikskólum Reykjavíkurborgar í dag.

HEIMILDIR

- Gerður G. Óskarsdóttir. (2000). Frá skóla til atvinnulífs. Rannsóknir á tengslum menntunar og starfs. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2001). Símenntun í ljósi fyrri skólagöngu með sérstakri umfjöllun um þá sem sækja ekki námskeið. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Leikskólasvið Reykjavíkurborgar. (2007). Skýrsla starfshóps. Sótt af netinu 14. apríl 2011. http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/menntasvid/pdf_skjol/utgafur/leikskolar/skyrslugroegstefnur/Fjolgung_fagfolsk_i_leikskolum.pdf
- Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010.
- Lög um menntun og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 87/2008.
- Menntamálaráðuneytið. (2008). Svar menntamálaráðherra við fyrirspurn Katrínar Jakobsdóttur um menntun leikskólastarfsmanna og starfsmannamál leikskóla. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið. Sótt af netinu 22. mars 2011. <http://www.althingi.is/altxt/135/s/0276.html> 71
- Menntamálaráðuneytið. (2009). Aðalnámskrá framhaldsskóla. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið. Sótt af netinu 15. september 2010. http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf-namskrar/nyjar_brautalys_f_adstodarf_leik_og_grunnskola.pdf
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2011). Aðalnámskrá leikskóla. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið. Sótt af netinu 20. september 2011.
- Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir (2008). Annað tækifæri – í nám að nýju. Rannsókn á liðan og reynslu fullorðinna kvenna með litla formlega menntun sem hefja nám að nýju. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Sif Einarsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir. (2004). Fátt er reynslunni fróðara. Námsgengi ólíkra nemendahópa í leikskólakennaranámi. Uppeldi og menntun. Tímarit Kennaraháskóla Íslands, 11, 81–99.
- Svanfríður Inga Jónasdóttir. (2005). Námsáhugi fólks með litla formlega menntun. Sótt af netinu 24. apríl 2011. http://www.kaktus.is/svanfridur/Ritgerd_SJ_Lok.pdf
- Þórunn Sveinbjarnardóttir. (2009). Starfsmenntun – tækifæri í lífsins skóla. Reykjavík

UM HÖFUNDINN

Auður Jónsdóttir starfar sem mannauðsráðgjafi hjá skóla- og frístundasviði Reykjavíkurborgar og hefur unnið að starfsmannamálum í leikskólum (Leikskólum Reykjavíkur) um árabil. Hún hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi við atvinnuleitendur og í grunnskóla. Auður hefur lokið MA-prófi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands, B.Ed. prófi í uppeldis- og menntunarfræðum frá sama skóla og diplómanámi í starfsmannastjórnun frá Endurmenntun Háskóla Íslands.

ABSTRACT

The objective of this research was to study how employees with short or no formal education working at Leikskólar Reykjavíkur (preschools in Reykjavík), experienced the preschool assistant program. The questions put forward are: What attracted them to the program, how did they experience it and what were their personal and professional benefits. This research also seeks to shed light on the impact of this educational experience on the decision making process of these employees regarding their continued employment in a preschool and/or further education. This study is a qualitative research where eight women are interviewed, all have finished their degree as preschool assistants. The results show that having finished the program the interviewees find themselves better qualified at their work as well as having gained deeper understanding of its professional purpose.

Additionally, they expressed the importance of acquiring a specific job title and thus belonging to a recognized profession. They feel the degree provided by the program is an important part of their career development. The research also showed that the program confirmed their belief that a career in a preschool was indeed the right choice of a job in their case. Although the interviewees' experience of the preschool assistant program was generally a positive one, it came as a great disappointment to them to return to their jobs only to discover that there was no clearly defined position of an assistant to the preschool teacher awaiting them, as the curriculum clearly states.

Hopefully these results will benefit policy makers and others involved in developing study programs for people with little formal education as well as for educational and vocational counsellors.

ÞÓRA FRIÐRIKSDÓTTIR

„LANGAR ÞIG AÐ FARA AÐ VINNA EFTIR SUMARFRÍ?“

UM GILDI NÁMS- OG STARFSRÁÐGJAFAR VIÐ STARFSLOK



Þóra Friðriksdóttir

Það má segja að áhugi minn á starfslokum hafi vaknað fyrir margt löngu. Í minni fjölskyldu eins og svo mörgum öðrum hefur fólk hætt að vinna vegna aldurs og tekið því misjafnlega vel. Áhugi minn á ráðgjöf við starfslok vaknaði fyrir alvöru í diplómanámi mínu í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands. Þar var ég vör við að eldra fólk virtist ekki hafa eins greiðan aðgang að náms- og starfsráðgjöf og yngra fólk. Síðustu tvö ár hef ég starfað við ráðgjöf fullorðinna hjá Mími-símenntun og meðal annars kynnt náms- og starfsráðgjöfina á starfslokanámskeiðum.

Á námskeiðunum varð ég vör við að eldra fólk þekkir lítið til þeirrar þjónustu sem náms- og starfsráðgjafar hafa upp á að bjóða. Það varð kveikja að rannsókn sem unnin var í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Félagsvísindasvið Háskóla Íslands 2010–2012. Rannsóknin byggist á aðferðafræði eigindlegra rannsókna. Til þess að fá innsýn í reynslu og aðstæður eldra fólks við starfslok tók ég viðtöl við sex einstaklinga sem standa á tímamótum starfsloka og hafa reynslu af starfslokaferlinu. Í rannsókninni var lögð áhersla á að skoða með hvaða hætti einstaklingar ljúka störfum og hvernig þeir undirbúa starfslokin.

Markmið þessarar greinar er að varpa ljósi á starfslokaferlið og kynna stuttlega niðurstöður rannsóknarinnar. Í upphafi er fjallað almennt um starfslok og um náms- og starfsráðgjöf við starfslok. Síðan kemur umfjöllun um aðdraganda og undirbúning starfsloka út frá viðtölum við eldra fólk sem hefur reynslu af starfslokum. Í lokin geri ég stuttlega grein fyrir niðurstöðum rannsóknarinnar.

Starfslok eru tímapunktur sem felur í sér miklar breytingar á lífi fólks. Rannsóknir benda til þess að fjárhagur, heilsa, félagsleg staða og viðhorf hafi áhrif á aðlögun að starfslokum. Undirbúningur starfsloka skiptir máli og hversu mikil áhrif einstaklingurinn sjálfur hefur á ákvörðunina um að hætta að vinna (Wong og Earl, 2009). Þrátt fyrir áherslu á ævilanga náms- og starfsráðgjöf hérlendis og erlendis eru

vísbendingar um að lítil áhersla sé á náms- og starfsráðgjöf fyrir eldra fólk hér á landi.

Náms- og starfsráðgjöf er skilgreind sem aðstoð og ráðgjöf við einstaklinga eða hópa og hefur það að markmiði að auðvelda þróun starfsferils og efla vitund einstaklinga um viðhorf sín, áhuga og hæfileika þannig að þeir geti notið sín í námi og starfi (Menntamálaráðuneytið, 1991; Menntamálaráðuneytið, 1998). Eitt af hlutverkum náms- og starfsráðgjafar er að hjálpa fólki að takast á við breytingar á starfsferlinum (Super, 1980). Eitt af þeim verkefnum, sem flestir reikna með að standa frammi fyrir á starfsferlinum, eru starfslok.

STARFSLOK, TÍMABIL Á ÆVISKEIÐ- INU

Þegar fjallað er um starfslok er yfirleitt litið á þau sem hlé frá formlegri starfsþróun í upphafi áhyggjulauss tímabils án vinnu og því sjaldan tekin með í umfjöllun um starfsferilsþróun (Johnson og Riker, 1981). Rannsóknir sýna að starfslok eru annað og meira en að setjast í helgan stein. Þau eru tímabil og ferli sem hefst þegar farið er að huga að því að hætta að vinna (Beehr og Adams, 2003; Johanson og Riker, 1981; Richardson, 1993). Á starfslokaferlinu þarf einstaklingurinn meðal annars að taka ákvörðun um starfslok. Ákvörðunin byggist á mörgum þáttum eins og fjárhagsstöðu, afstöðu einstaklinga til starfsloka, heilsufari, félagslegri stöðu og viðhorfi til vinnu og tómsunda. Fleiri þættir hafa áhrif á það hvenær einstaklingar hætta að vinna eins og hvernig búið er að þeim á vinnustað og möguleikar á sí- og endurmenntun (Donaldson, Earl og Muratore, 2010; Szinovacz, 2003). Á síðari árum hefur athyglin einnig beinst að því með hvaða hætti einstaklingar ljúka störfum eins og að hætta sjálfviljugur, að vera skyldugur til að hætta eða hætta þegar lög gera ráð fyrir. Starfslok eru eitthvað sem flestir ihuga einhvern tímann á lífsleiðinni og margir taka þá ákvörðun sjálfir en aðrir verða að hætta vegna heilsuþrengingar, atvinnuleysis eða vegna þess að fyrirtæki loka (Wong og Earl, 2009).

Þegar rætt er um starfslok er yfirleitt átt við þann tímamót í lífi einstaklings þar sem hann velur, eða verður, að minnka við sig vinnu eða að hætta að vinna og fær greiddan

lífeyri að hluta eða öllu leyti (LaBauve og Robinson, 1999). Á Íslandi er lögbundinn eftirlaunaaldur 67 ár en einstaklingar hafa möguleika á að taka út ellilífeyri fyrr og einnig að fresta töku lífeyris um nokkur ár (Tryggingastofnun, e.d.). Í dag er gengið út frá starfslokum sem tímabili og ferli frekar en tím punkti (Beehr og Adams, 2003). Þeir einstaklingar sem tilheyra þessu tímabili eru á aldrinum 45–50 ára ef miðað er við Evrópu en á Norðurlöndunum miðast þau við 55 ára aldur (Clayton, Greco og Persson, 2007). Ísland hefur nokkra sérstöðu hvað varðar eldra fólk í atvinnulífínu samanborið við nágrannalöndin því að hér á landi ríkir sterk vinnuþétt og algengara að fólk vinni lengur en tíðkast í öðrum löndum Evrópu (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2004). Á Íslandi er hlutfall yngra fólks á vinnumarkaði hátt og fæðingartíðni er enn há miðað við önnur Evrópulönd. En aldursamsetning þjóðarinnar er að breytast, meðalaldur fer hækkandi hér eins og annars staðar í Evrópu og má því reikna með að eldra fólk muni fjölga mikið hér á landi á næstu árum. Fjölmennustu árgangarnir verða komnir á eftirlaun 2020–2030. Í ljósi þess má því búast við því að í framtíðinni þurfi fólk að vinna lengur en nú tíðkast til að sinna þörfum atvinnulífsins og geta unnið sér inn lífeyrisréttindi (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 1999).

Evrópusambandið (ESB) leggur áherslu á sí- og endurmenntun eldra fólks til þess að auka sjálfstraust og samkeppnishæfni þessa hóps á vinnumarkaði. Lengri starfsaldur kallar á að einstaklingar lagi sig að breyttum aðstæðum og auki hæfni sína á ýmsum sviðum. Breytingarnar ná yfir námsferilinn, vinnumarkaðinn, atvinnuleysi og starfslok (Evrópusambandið, 2008). Þess má einnig geta að Evrópuárið 2012 er ár aldraðra og leggur áherslu á virkni aldraðra og samstöðu kynslóða til að skapa samfélag sem rúmar fólk á öllum aldri (Velferðarráðuneytið, e.d.).

Hér á landi er viðtekið að fólk vinni til 67 ára aldurs og sumir vilja vinna lengur. Einstaklingar hafa möguleika á að hætta fyrr eða minnka við sig vinnu ef aðstæður leyfa. Sumir verða að hætta fyrr vegna heilsuleysis eða af því að þeir missa vinnuna. Það er því mikilvægt að eldra fólk fái tækifæri til þess að auka hæfni sína og færni og sé undir það búíð að mæta kröfum atvinnulífsins. Einnig er mikilvægt að eldra fólk fái ráðgjöf við hæfi varðandi nám, störf og starfslok.

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF VIÐ STARFSLOK

Náms- og starfsráðgjöf er ung og tiltölulega fámenn starfsstétt á Íslandi en lögð hefur verið á það áhersla að aðgangur að þjónustu náms- og starfsráðgjafa sé öllum opinn (Menntamálaráðuneytið, 2007). Náms- og starfsráðgjöf er í boði í flestum grunnskólum, framhaldsskólum og háskólum landsins. Símenntunarstöðvar um allt land bjóða náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðið fólk því að kostnaðarlausu (Háskóli Íslands, e.d.; Mímir-símenntun, e.d.). Hér á landi er ekki í boði heildræn ráðgjöf fyrir fólk sem er að hætta að vinna en eitthvað er um að stéttarfélag, fyrirtæki og símenntunarstöðvar skipuleggi námskeið í aðdraganda starfsloka og við starfslok (Efling, stéttarfélag, e.d.; VR, e.d.).

Farið var að benda á þörfina fyrir náms- og starfsráðgjöf fyrir eldra fólk í Bandaríkjunum fyrir rúmum þrjátíu árum. Ráðgjöfin miðast við að hjálpa því að takast á við breytingar í lífinu og að aðlagast starfslokum (LaBauve og Robinson, 1999). Víða erlendis er boðið upp á náms- og starfsráðgjöf fyrir eldra fólk og heyrir ráðgjöfin ýmist undir vinnuálastofnanir eða menntastofnanir en einnig er hægt að fá ráðgjöf í gegnum síma og í gegnum öflugra upplýsingabanka á netinu (Clayton o.fl., 2007). Í Bretlandi er sérstök vinnuálastofnun (e. *employment service*) fyrir fimmtíu ára og eldri sem leggur áherslu á að hjálpa fólki að styrkja sig í starfi og sækja um vinnu. Einnig er í boði ráðgjöf fyrir sextíu ára og eldri (e. *department of work and pensions*) sem veitir ráðgjöf um störf og starfslok.

Það er ekki svo að allir þurfi ráðgjöf við starfslok því að yfirleitt gengur fólki vel að takast á við starfslok og aðlagast þeim. En sumum fellur þungt að hætta störfum. Margir eru enn við góða heilsu, hafa gott starfsþrek og kvíða starfslokum og þeir geta fundið fyrir höfnun í samfélaginu (Richardson, 1993; Þórir S. Guðbergsson, 2005). Það má því reikna með að einhverjir þurfi á ráðgjöf og stuðningi að halda í aðdraganda og við starfslok.

AÐDRAGANDI OG ÁKVÖRÐUN UM STARFSLOK

„Já, ég reiknaði það nú svona mest út sjálf“

Þegar skoðaðar eru niðurstöður þessarar rannsóknar kemur í ljós að einstaklingar fara að hugsa um starfslok 5–8 árum áður en kemur að því að hætta að vinna. Undirbúningurinn er mismikill og hann er meira og minna í höndum hvers og eins. Hann felst meðal annars í að fara yfir fjárhaginn og taka ákvörðun um hvernig haga eigi starfslokum. Flestir ræða um starfslokinn við sína nánustu en almenn umræða um starfslok og undirbúning þeirra er lítil eins og fram kemur í máli eins viðmælanda:

Já, ég reiknaði það nú svona mest út sjálf ... það eina sem hefur verið það er frá lífeyrissjóðnum, þeir voru bara með stöðuna, sérstaklega eftir hrun ... ég held að þetta sé eitthvað sem stéttarfélögin ættu að skoða og jafnvel vinnustaðir ... að þetta sé meira rætt.

Í undirbúningi felst að taka ákvörðun um hvernig haga eigi starfslokum eins og til dæmis að hætta 67 ára, að vinna lengur eða skemur eða minnka við sig vinnu.

... ákvörðunin var tekin á þeim grunni að ég var orðin voðalega þreytt í vinnunni, og það var ekki lengur gaman að fara í vinnuna ... sem var mikil breyting fyrir mig því mér þótti alltaf alveg rosalega gaman í vinnu og heltekin eiginlega af vinnunni.

Það hefur einnig áhrif hvort einstaklingar hafi sjálfir áhrif á það hvenær og hvernig þeir hætta störfum. Reglur fyrirtækja eru mismunandi og sums staðar hafa einstaklingar ekki möguleika á að vinna lengur en til 67 ára aldurs.

Mér fannst ég ekkert gömul þannig að ég þyrfti að hætta að vinna þess vegna ... þannig að ég varð ofboðslega reið einhvern veginn og fannst þetta vera, verið að segja mér upp... Þetta kom kannski af því að ég var ekki sjálf búin að taka þessa ákvörðun. Þá var ég kannski reið og

mér fannst mér hafnað og ekki mér þakkað fyrir að vera búin að vera þarna í gengum súrt og sætt.

Seinna í viðtalinu sagði viðkomandi. „Ég hugsa að ég hefði hætt eftir eitt ár ... og þá hefði ég ráðið. Skilurðu?“ En það eru líka stofnanir og fyrirtæki sem bjóða starfsmönnum að vinna lengur og minnka við sig vinnu og þykir það góður kostur.

Ég er þeirrar skoðunar að fólk eigi að trappa sig niður, að það ætti að vera einhver aðdragandi þegar maður er orðinn svona fullorðinn, 67 ára og ætlar að vinna til sjötugs, að fólk ætti möguleika á að trappa sig niður í vinnu alveg niður í 60%.

„... það er allt í lagi að hafa 5 ára aðdraganda ...“

Eins og fram hefur komið þá bjóða stéttarfélög og fyrirtæki upp á starfslokánámskeið oft í samstarfi við símenntunarstöðvar. Þessi námskeið eru yfirleitt í boði fyrir einstaklinga sem eru að hætta að vinna eða rétt áður en þeir hætta að vinna.

... það fer eftir því hvað fólk ætlar að vinna lengi hvenær það fer á starfslokánámskeið af því þetta 67 ár er kannski ekki að virka alls staðar en 65–66 ára er allt í lagi því það er allt í lagi að hafa 5 ára aðdraganda. Það má í rauninni vera lengri aðdragandi.

Flestir viðmælanda minna bentu á mikilvægi þess að byrja undirbúning starfsloka fyrr en seinna. „Í mínu tilviki hefði ég viljað byrja svona 55–56 ára og skoða fleiri hliðar en ég gerði sjálf.“ Sá viðmælandi sem var búinn að hugsa hvað lengst um þetta tímabil sagði: „Þetta er bara lúxus ... mér leiðist aldrei, aldrei.“ Hún taldi sig hafa undirbúið starfslokinn vel. Ákvað snemma að hætta að vinna 67 ára, var komin í minna húsnæði, stundaði myndlistarnám og var í miklum samskiptum við fjölskylduna. Hún ráðlagði fólki að undirbúa sig vel og hætta að vinna að vori, því þá væri sumaríð framundan, því eins og hún sagði: „Langar þig að fara að vinna eftir sumarfrí?“



Ljósmynd: Karin Beate Nøsterud/norden.org

NIÐURSTÖÐUR

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að þátttakendur tóku virkan þátt í atvinnulífínu og fóru að hugsa um starfslokinn 5–8 árum áður en þeir hættu störfum. Á þessu tímabili ræða þeir starfslokinn við fjölskyldu og vini og taka ákvörðun um hvernig þeir haga starfslokum. Þeir velta fyrir sér hvenær þeir hætta að vinna, eins og til dæmis að hætta 67 ára, hvort þeir ætla að vinna lengur eða skemur eða minnka við sig vinnu. Hversu vel ígrunduð ákvörðunin er fer eftir undirbúningi hvers og eins, og er hann mismikill. Niðurstöðurnar benda til að undirbúningur hafi áhrif á aðlögun starfsloka. Viðmælendur hafa yfirleitt mikil samskipti við fjölskyldu eftir starfslok en jafnframt minnka samskipti við vini og fyrrverandi starfsfélaga og lífið verður einmanalegra. Stuðningur, ráðgjöf og fræðsla í aðdraganda starfsloka er lítil og fáir þekkja til þjónustu náms- og starfsráðgjafa eða setja hana í samband við ráðgjöf við eldra fólk eða starfslok.

AÐ LOKUM

Það er margt sem hefur áhrif á aðlögun starfsloka og kallar á markvissa faglega ráðgjöf. Í ráðgjöf við starfslok er mikilvægt að átta sig á starfslokaferlinu, hvaða breytingar einstaklingar eiga í vændum þegar þeir ljúka störfum og hvernig undirbúningi er best háttað til þess að auka líkur á farsælum starfslokum. Faglegar forsendur þessarar rannsóknar er að finna í starfsferilsþróunarkenningum (e. *career development theories*) (Savickas, 2005; Sharf, 2010; Super, 1980), í kenningum um aðlögun að starfslokum (e. *theories of retirement adjustment*) (Atchley, 1977; Blau, 1973) og rannsóknum á þessu sviði.

Ég tel að niðurstöður rannsóknar minnar sýni fram á mikilvægi þess að eldra fólk hafi greiðan aðgang að faglegri náms- og starfsráðgjöf og að hún sé því að kostnaðarlausu. Ráðgjöfin þarf að taka til eldra fólks á vinnumarkaði, í atvinnuleysi og við starfslok. Undirbúningur starfsloka þarf

að hefjast fyrr en seinna eða um miðjan aldur. Upplýsingar eru forsenda þess að einstaklingar geti tekið farsælar ákvarðanir og fagleg ráðgjöf og fræðsla eru til þess fallin að auka hæfni þeirra til að stjórna eigin starfsþróun.

HEIMILDIR

- Atchley, R. (1977). *Social forces in later life* (2. útgáfa). Belmont, CA: Wadsworth.
- Beehr, T. A., og Adams, G. A. (2003). Introduction and overview of current research and thinking on retirement. Í G. A. Adams og T. A. Beehr (ritstjórar), *Retirement: Reasons, processes, and results* (bls. 1–5). New York: Springer Publishing Company.
- Blau, Z. (1973). *Old age in a changing society*. New York: Franklin Watts.
- Clayton, P. M., Greco, S., og Persson, M. (2007). *Guidance for life working and learning in the third age*. FrancoAngeli.
- Donaldson, T., Earl, J. K. og Muratore, A. M. (2010). Extending the integrates model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planing. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 279–289.
- Efling, stéttarfélag (e.d.) *Fræðslumál*. Sótt 27. júní 2012 af <http://efling.is/raedslumal/>.
- Evrópusambandið. (2008). *Council resolution on better interacting lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brussel: EU Press. Sótt 12. febrúar 2012 af http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf.
- Háskóli Íslands. (e.d.). *Náms- og starfsráðgjöf Háskóla Íslands*. Sótt 8. september 2012 af http://www.nshi.hi.is/velkomin_heimasidu_nams_og_starfsradgjafar_haskola_islands.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (1999). Öldrun Íslendinga, stjórnun fyrirtækja og vinnumarkaður 21. aldar. *Fjármálatíðindi*, 46, 61–69.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2004). Uppruni og þróun íslenskrar atvinnulífsfélagsfræði. Í Þóroddur Bjarnason og Helgi Gunnarsson (ritstjórar), *Íslensk félagsfræði* (bls. 155–181). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Johnson, R. P. og Riker, H. C. (1981). Retirement maturity: A valuable concept for preretirement counselors. *The Personnel and Guidance Journal*, 291–295.
- LaBauve, B. J. og Robinson, C. R. (1999). Adjusting to retirement: Considerations for counselors. *Adultspan Journal*, 1(1), 2–12.
- Menntamálaráðuneytið. (1991). *Námsráðgjöf og starfsfræðsla*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- Menntamálaráðuneytið. (1998). *Efling náms- og starfsráðgjafar*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- Menntamálaráðuneytið. (2007). *Náms- og starfsráðgjöf: Skýrsla starfshóps*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- Mímír-símenntun. (e.d.). *Náms- og starfsráðgjöf*. Sótt 7. september 2012 af <http://www.mimir.is/nams-og-starfsradgjof/>.
- Richardson, V. E. (1993). *Retirement counseling: A handbook for gerontology practitioners*. York Springer.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (bls. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sharf, R.S. (2010). *Applying career development theory to counseling*. (5. útgáfa). Belmont: Brooks/Cole.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Szinovacz, M. E. (2003). Contexts and pathways: retirement as an institution, process, and experience. Í G. A. Adams og T. A. Beehr (ritstjórar), *Retirement: Reasons, processes, and results* (bls. 6–52). New York: Springer Publishing Company.
- Third age guidance. (2005, febrúar). Third age guidance in the United Kingdom: labor market, learning and guidance issues. Sótt 15. nóvember 2010 af <http://www.gla.ac.uk/departments/adulteducation/research/tag/rep1enuk.htm>.
- Tryggingastofnun. (e.d.). Ellilífeyrir. Sótt 6. júní 2012 af <http://www.tr.is/aldradir/ellilifeyrir/>.
- Velferðarráðuneytið (e.d.). *Evrópuár um virkni aldraðra*. Sótt 24. ágúst af <http://www.velferðarraduneyti.is/evropuar2012/almennt-um-verkefnid/>.
- Wong, J. Y. og Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 1–13.
- VR. (e.d.). *Að nýta bestu ár ævinnar*. Sótt 7. september 2012 af <http://www.vr.is/frettir/ahugaverdargreinar/lesa-frett/?newsid=306604b7-9cc1-4cb0-9ec8-c30a42e75e54&hideate=false>.
- Þórir S. Guðbergsson. (2005). *Lífsorka. Bók um lífsstíl, starfslok og góða heilsu*. Höfundur: Hugsmiðjan.

UM HÖFUNDINN

Póra Friðriksdóttir er náms- og starfsráðgjafi hjá Mímír-símenntun. Hún lýkur MA-prófi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands haustið 2012. Þóra hefur einnig lokið diplóma í náms- og starfsráðgjöf, framhaldsnámi í Waldorf-kennslufræði frá Rudolf Steiner Högskolan, Järna, Svíþjóð og B.Ed. prófi frá Kennaraháskóla Íslands. Hún hefur starfað við kennslu í grunnskóla hér á landi í mörg ár og í Waldorfskóla og sérskóla fyrir einhverfa unglunga í Svíþjóð.

SÓLRÚN BERGPÓRSDÓTTIR

SJÓMENN – UPPLIFUN OG VIÐHORF GAGNVART
STARFI OG NÁMI

„SNORRI STURLUSON BÓK MUN EKKI HJÁLPA Í STARFINU“

Rannsókn á meðal undirmanna á íslenskum fiskiskipum. Rannsóknin var unnin í meistara-námi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands 2010–2011 og verða hér viðraðar helstu niðurstöður. Markmið rannsóknarinnar var að kanna upplifun og viðhorf undirmanna á sjó gagnvart starfi sínu, námi almennt og náms- og starfsráðgjöf, sem og hvaða möguleika þeir sæju varðandi nám meðfram starfi. Viðtöl voru tekin við háseta og matsveina víðs vegar af landinu, fimm karla og eina konu, á aldrinum 22–49 ára. Þau áttu það sameiginlegt að hafa nokkra starfsreynslu á sjó, takmarkaða framhaldsmenntun og engin réttindi í sjómennsku. Einnig var myndaður rýnihópur, með sjö körlum á aldrinum 30–50 ára, sem var þverskurður allra starfsstétta á fiskiskipum.

Niðurstöðurnar sýna að afstaða þátttakenda til starfs, náms og náms- og starfsráðgjafar mótast af flóknu samspili innri og ytri áhrifspátta. Tilgangur starfsins tengdist mikið tekjum og fyrirvinnukvöð. Starfsánægja var takmörkuð og fundu menn fyrir óþægilegu valdaleysi í oft harðsnúnu starfsumhverfi sem getur dregið úr löngun til náms og ráðgjafar. Tiltekin starfsáhugasvið og karlmennskuhugmyndir mótuðu einnig afstöðu þátttakenda. Hugsað var stutt fram í tímann og lítið fór fyrir framtíðaráætlunum í starfi. Fyrri námsreynsla gat hindrað mögulegt framhaldsnám og höfðu námsörðugleikar og jafnvel félagsleg mismunun þar sitt að segja. Að auki hafði meirihluti þátttakenda takmarkaða þekkingu á námsmöguleikum og náms- og starfsráðgjöf. Þeir töldu þó að ýmsir möguleikar væru á að stunda nám með sjómannsstarfi. Stuðningur hagsmunaaðila skipti miklu máli, en forsendan væri að sjómenn sæju tilganginn með námi.

SJÓMENNSKAN – ÞRÓUN
STARFSINS Á ÍSLANDI

Segja má að sjómannsstarfið hafi ákveðna sérstöðu í íslenskrí menningu. Árlega er haldinn sérstakur Sjómanna dagur þar sem menn eru heiðraðir fyrir vel unnin störf, minnst er látinna sjómanna og dregið er fram mikilvægi sjávarútvegsins fyrir þjóðina. Einnig er reglulega vakin athygli á mikilvægi starfsins í fjölmiðlum þar sem aflabrögð og fiskigengd þykja ómissandi fréttæfni, jafnframt því sem minnt er á þær hættur sem geta fylgt því. Tiltekinn lífsstíll fylgir þessu starfi sem hefur mótast af einangrun vinnustaðar og óblíðum náttúruöflum.

Sjómannastéttin hefur gengið í gegnum miklar breytingar í kjölfar innleiðingar kvótakerfis og aukinnar hagræðingar.



Sólrún Bergþórsdóttir

Aukin tæknivæðing fiskiflotans hefur haft margvísleg áhrif. Skipin verða sífellt stærri og tæknivæddari og veiðarfæri öflugri. Kvótakerfið setur hinsvegar mörkin. Mikil áhersla er þar af leiðandi lögð á hagræðingu til að tryggja sem mestan gróða. Tækninni er því beitt þar sem hægt er og úthaldið er stíft. Það veldur því að á sumum skipum fara sjómenn í mánaðarlanga túra á fjarlæg mið þar sem samband við umheiminn getur verið takmarkað, lítið er stigið á land og menn vinna á vöktum. Á minni bátum hefur tækni einnig aukist, en þar eru túrarnir styttri og menn vinna þar allir sem einn meðan á törn stendur. Tæknivæðingin hefur aukið kröfur til sjómanna um þekkingu og færni í starfi. Tölvutæknin hefur rutt sér til rúms hvort sem um er að ræða í brú, vélasal eða vinnslusal og er því menntun sjómanna í stöðugri þróun. Fiskiskipaflostin hefur minnkað jafnt og þétt og sjómönnum hefur sömuleiðis fækkað verulega, eða frá því að vera 6.200 árið 1991 niður í 4.200 árið 2008 (Hagstofa Íslands, 2010). Launin hafa hækkað töluvert undanfarin ár, sérstaklega í kjölfar hrunsins. Samkeppni um störf hefur því aukist til muna. En kvótakerfið veldur einnig ákveðnu óöryggi í starfsstéttinni því skerðing á kvóta getur lækkað tekjur verulega og jafnvel haft þær afleiðingar að leggja þurfi skipi um tíma. Við þetta bætist að þar sem fiskurinn er náttúruauðlind geta vertíðir brugðist. Það er því ekki alltaf á vísan að róa í þessari starfsgrein.

FULLORÐINSFRÆÐSLAN

Þær breytingar sem orðið hafa í sjómenskunni á nýrri öld eiga sér nokkurn samhljóm í flestum starfsstéttum á Íslandi

Því að íslenskt samfélag byggir sífellt meira á þekkingu og tækni. Opinberir aðilar og atvinnulífið hafa gert sér grein fyrir mikilvægi þess að mannauðurinn sé í takt við þessa þróun og hafa því sameinast um að gera vinnumarkaðinn samkeppnishæfan í hinum vestræna heimi. Í þessu tilliti hefur áhersla verið lögð á að efla fullorðinsfræðslu á Íslandi og hefur hún því verið í mikilli gerjun undanfarinn áratug. Samningur hefur verið gerður milli íslenskra stjórnvalda og aðila á vinnumarkaði um að efla framhaldsmenntun með það að markmiði að árið 2020 verði einungis 10% fólks á vinnumarkaði án framhaldsmenntunar (Forsætisráðuneytið, 2011).

Tilkoma Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í kjölfarið hefur haft mikil áhrif á þróun fullorðinsfræðslunnar hér á landi (Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, 2010). Mikilvægur þáttur í þessari þróun hefur verið náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna sem hefur fest sig í sessi sem nauðsynlegur hluti af símenntunarferli einstaklinga. Þessi þáttur hefur eflst sérstaklega fyrir tilstilli verkefnisins *Náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði*, þar sem fullorðnum einstaklingum á vinnumarkaði er veitt náms- og starfsráðgjöf, bæði á vinnustöðum og á símenntunarmiðstöðvum. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur stýrt verkefninu í samstarfi við símenntunarmiðstöðvar í landinu. Markmið þjónustunnar er að færa ráðgjöfina til markhópsins með því að kynna gildi símenntunar og náms- og starfsráðgjafar og vekja athygli á námsleiðum og fræðslusjóðum. Einnig er það markmið með ráðgjöfinni að draga fram námsþarfir markhópsins og miðla inn á vettvang fullorðinsfræðslunnar. Aðeins hefur að takmörkuðu leyti náðst til einstaklinga sem sjá sér farborða sem sjómenn. Í mínu starfi sem náms- og starfsráðgjafi, bæði í framhaldsskóla og á símenntunarmiðstöð á landsbyggðinni, hefur verið erfiðleikum bundið að ná til sjómanna með námsráðgjöf og námstilboð. Náms- og starfsráðgjafar á símenntunarmiðstöðvum um landið hafa tekið undir þetta. Það var einmitt þess vegna sem sú hugmynd kviknaði hjá greinarhöfundum að setja saman kynningu á verkefninu *Náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði* á mynddisk fyrir sjómenn og var hann styrktur af Sjómennt, sem er fræðslusjóður undirmanna á sjó, Landsambandi íslenskra útvegsmanna og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Kynningin kom út í apríl 2010 bæði á DVD disk og í vefútgáfu á <http://viskave.is/> (Sólrún

Bergþórsdóttir, 2010) og hefur honum verið dreift af náms- og starfsráðgjöfum símenntunarmiðstöðva víða um land í alla stærri báta og togara.

Ljóst er að í þessari stétt er hópur með litla formlega framhaldsmenntun sem á það á hættu að verða útundan á vinnumarkaði vegna þess að hann getur ekki uppfyllt síbreytilegar kröfur atvinnulífsins í dag. Það sama getur einnig átt við um menntaða sjómenn því að kröfur um endurmenntun eru sífellt að aukast. Ef sjómenn ná ekki að fylgja þessari þróun getur það haft margvíslegar neikvæðar afleiðingar í för með sér, bæði fyrir þá persónulega og þjóðfélagið í heild. Það er því rík þörf á að ná til þeirra með náms- og starfsráðgjöf og námstilboð.

MERKING STARFSINS Í LÍFI ÞÁTTTAKENDA

Það kom skýrt fram hjá þátttakendum að starfsmanngerð þeirra einkennist af jarðbundnum og praktískum hugsunarhætti sem gerir það að verkum, meðal annars, að menn taka því sem að höndum ber og láta verkin tala. Ákveðin kappsemi, áhættusækni og aðlögunarhæfni einkenndi viðmælendur því þeir voru tilbúnir í langar vinnutarnir, að skipta um vinnustað eftir þörfum, takast á við misjöfn veður og ótrygga veiði. Þessir þættir endurspegluðust nokkuð í umræðum þátttakenda um mögulegt nám. Greinilegt var á meðal karlanna að þeir sáu helst tilgang í námi sem væri verklegt og veitti einhver réttindi. Aðeins ein kona var í hópnum og var hún jafnframt sú eina sem ræddi um nám sem leið til að byggja sig upp persónulega. Inn í þetta spiluðu áhrif af ákveðinni ímynd sem karlmennirnir í hópnum gáfu af sjálfum sér og mátu mikils í þessu umhverfi. Sterk þörf var á meðal karlanna í hópnum að sanna líkamlegan og andlegan styrkleika sinn í starfinu, enda virðist sjómannsstarfið krefjast mikils af þeim. Þeir tengdu þessar kröfur við ákveðna karlímynd sem felur það í sér, meðal annars, að menn bjarga sér sjálfir, og kveinka sér ekki né klaga. Starfsaðstæður virtust einnig ýta undir þetta því vinnan fór fram í litlu, afmörkuðu samfélagi þar sem áhrif þess náðu yfir í byggðarlagið í landi. Nokkra kergju mátti greina á meðal þátttakenda gagnvart stöðu þeirra í samfélaginu. Þeim fannst á sig hallað og virtust þeir

hafa takmarkaða trú á að það breyttist. Menn virtust vera eins og milli steins og sleggju í þessu umhverfi því að það kerfi sem þeim fannst brjóta á sér var jafnframt uppspretta þeirrar sterku fjárhagslegu stöðu sem þeir hafa í dag. Þess vegna virtust menn sætta sig við þetta með trega, en vonleysistilfinningin var áberandi. Má ætla að það andrúmsloft sem virðist ríkja í starfsumhverfi þátttakenda geti haft einhver áhrif á ákvörðun þeirra um að fara í nám þar sem þeir þurfa að meta hvort það sé áhættunnar virði. Einnig má velta því fyrir sér hvort sjálfsbjargarþörf þeirra geti dregið úr löngun til að sækja sér stuðning og ráðgjöf hjá fagaðila. Þeir gætu litið á það sem veikleikamerki að þurfa að sækja slíkt og felur orðið ráðgjöf það dálítið í sér að verið sé að sækja sér aðstoð. Þar að auki er nokkuð ljóst af lýsingum flestra viðmælenda að einelti virtist viðloðandi á vinnustað þeirra. Miðað við þær lýsingar sem þátttakendur gáfu af vinnuumhverfi sínu má velta fyrir sér hvort skýringin á takmarkaðri starfsánægju eigi sér að einhverju leyti rætur í því andrúmslofti sem langvarandi einelti veldur. Slíkur starfsandi getur haft áhrif á það hvort sjómaður treysti sér til að stunda nám um borð.

Karlmennirnir lögðu mikla áherslu á mikilvægi launanna í starfinu. Þeir nefndu fátt annað sem kost við starfið, einnig þeir sem voru nokkuð sáttir. Það kom skýrt fram hjá mörgum þátttakenda að há laun væru ekki aðeins kostur í starfinu heldur styrktu þau einnig ímynd þeirra sem karlmanns. Athyglisvert er að menn upplifðu þessa upphæfð á ólíkan hátt eftir aldri og félagslegri stöðu. Yngri mennirnir lögðu áherslu á kosti þess og virtust njóta þeirra vel sem einhleypir karlar. Eldri mennirnir, sem voru með fjölskyldu, upplifðu þessa ímynd aftur á móti sem þunga kvöð. Að þeirra mati voru þeir orðnir fastir í viðjum fyrirvinnunnar þar sem síauknar kröfur fjölskyldunnar, og þeirra eigin, hafði leitt þá til skuldbindingar sem erfitt var að losa sig frá. Sumir þátttakenda gerðu sér grein fyrir þeim neikvæðu áhrifum sem þessar kröfur höfðu á þá sem foreldra. Það er meðal annars þess vegna sem sumir þeirra gátu ekki hugsað sér að stunda sjóinn til langframa. Há laun sem margir sjómenn njóta þessa stundina ættu að gefa þeim aukið svigrúm til að mennta sig meðfram starfi, en það kom ekki fram hjá þátttakendum. Einn þeirra leit svo á að hann gæti illa sleppt túr fyrir námslotu vegna þess hve miklir peningar væru í húfi.



Ljósmynd: Alexandra Sharon Róbertsdóttir

Fyrir utan áhersluna sem menn lögðu á tekjubáttinn voru fáir aðrir þættir nefndir sem mikilvægir kostir. Einn talaði um ákveðið frelsi sem hann upplifði á sjónum, tveir kunnu vel við atganginn og stemninguna þegar allir vinna saman, og nokkrir þeirra voru nokkuð stoltir yfir þessu starfi og töldu að því fylgdi ákveðin virðing í nærumhverfi. Nokkur fórnarkostnaður virðist fylgja sjómannsstarfinu og má gera því skóna að tiltekin hættu geti verið á því að því lengur sem einstaklingur starfar í slíkum kringumstæðum því meiri líkur séu á starfslægri og persónulegri stöðnun, sérstaklega ef enginn annars konar stuðningur kemur til. Það sést glögggt í gögnunum að margir þátttakenda vilja frekar vinna tarnavinnuna þó að hún geri gifurlegar líkamlegar kröfur til þeirra. Menn vilja frekar vinna saman, heldur en vinna í „kexverksmiðjunni“ eins og einn þeirra kallar hásetavinnuna á frystitogurunum þar sem unnið er á vöktum og samskipti eru takmörkuð. Athyglisvert er að konan í hópnum skar sig nokkuð úr hvað varðar hugmyndir um kosti starfsins því að hún nefndi ekki tekjubáttinn sérstaklega en leit á starfið sem kærkomna tilbreytingu og ögrun fyrir sig persónulega. Viðhorf hennar gagnvart námi voru einnig mjög jákvæð og er ljóst að hún hefur tileinkað sér hugmyndafræði símenntunar því að hún taldi nauðsynlegt að halda sér við námslega: „þú veist til þess að svona hreinsa hugann og bæta einhverju nýju við“, eins og hún orðaði það.

UPPLIFUN OG VIÐHORF GAGNVART NÁMI OG NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Í niðurstöðunum komu fleiri þættir í ljós sem geta haft áhrif á upplifun og viðhorf þátttakenda gagnvart námi og náms- og starfsráðgjöf. Þar spilar inn í fyrri reynsla þeirra af námi, áhættuhegðun og vanþekking á námsmöguleikum. Eftirtektarvert er að helmingur viðmælenda í viðtölunum glímir við námsörðugleika. Fyrir þá var bóklegt nám töluverð hindrun. Þessir örðugleikar höfðu dregið úr sjálfstrausti þeirra gagnvart námi og virtust ýta undir neikvæð viðhorf til bóklegs náms, sem þeir sögðust ekki sjá tilganginn með: „Snorri Sturluson bók mun ekki hjálpa í starfinu“ sagði einn viðmælendanna, en hann glímir við lesblindu. Hinir þátttakendurnir höfðu farið í framhaldsnám og gengið ágætlega en ekki tekist að ljúka því vegna ýmissa utanaðkomandi ástæðna. Það var greinilegt á meðal karlanna í rannsókninni að þeir skipulögðu sig almennt ekki mikið fram í tímann og virtust ekki finna mikla þörf til þess að tryggja stöðu sína á vinnumarkaði. Sjá má fyrir sér að vinnufyrirkomulagið, sem oftar en ekki byggist á vertíðartörnum, ýti undir slíkt. Greina mátti nokkuð sjálfsöryggi hjá þátttakendum hvað þetta varðar sem gæti helgast, meðal annars, af því að þeir koma af landsbyggðinni. Þeir virtust þekkja vel til í atvinnulífinu þar sem þeir bjuggu og treystu á þá virðingu sem þeir töldu sjómannsstarfið hafa í samfélaginu. Það sést á því hvað sumir þeirra voru öruggir með að fá vinnu í landi vegna góðs orðspors sem sjómenn. Áberandi var á meðal þátttakenda hvað þeir voru flestir illa upplýstir um það nám og náms- og starfsráðgjöf sem væri í boði. Einn viðmælendinn lýsti vanþekkingu sinni á eftirfarandi hátt: „...mér líður stundum eins og ég hafi fæðst í torfkofa þegar kemur að þessu. Ég veit ekki einu sinni hvað er í boði...“. Í þessu felast augljóslega margvíslegar hindranir. Mat þeirra á vinnumarkaðinum í landi var nokkuð óraunsað, sem sést til að mynda á því að einn taldi að meiraprófið nægði til þess að fá vinnu í landi. Vanþekking á menntunarmöguleikum veldur því að þeir sjá ekki slík tækifæri fyrir sér. Þar sem náms- og starfsráðgjöf virtist vera þeim nokkuð framandi, eru jafnframt litlar líkur til þess að þeir nýti sér hana. Þessi vanþekking endurspeglar það lokaða

umhverfi sem þátttakendurnir vinna í. Starfsumhverfið skýrir því nokkuð viðhorf þeirra til náms og starfa.

MÖGULEIKAR OG HINDRANIR Á NÁMI MEÐ SJÓMANNSSTARFI

Allir þátttakendur töldu Internetið vera lykilatriði fyrir nám á meðal sjómanna. Menn sögðu að Netið væri komið í flesta báta en gæði væru misjöfn. Það væru helst stærstu útgerðirnar, með stærstu bátana, sem gætu boðið upp á samband um gervihnött. Aðgengi um borð er einnig misgott. Hjá sumum er netsamband inn í klefa og hjá öðrum er það aðeins upp í brú. Menn bentu á að með ódýrari nettengingu væri það háð miðum hvort samband næðist, til dæmis væru menn sambandslausir á Noregsmiðum og í Smugunni. En það kom einnig fram að netsamband um gervihnött gæti verið mjög dýrt, sérstaklega þegar miklu efni væri halað niður. Þar sem aðrar tengingar eru í boði er ekki hægt að hala niður miklu efni því að kerfið ræður ekki við það. Myndbönd og fyrirlestrar á Netinu myndu því ekki endilega henta fyrir fjarnám sjómanna, enn sem komið er. Þar að auki er ákveðinn hópur sjómanna sem hefur ekki tileinkað sér upplýsingatæknina, og töldu þátttakendur að kynslóðabil væri á í þessum eignum. Það kom þó fram í rýnihóp að algengt væri að sjómenn væru með sína eigin fartölvu um borð. Menn nýttu sér það til að vera í sambandi við fjölskyldu og vini, og til þess að fylgjast með því sem er í gangi í landi. Sjómenn finndu því ekki eins mikið fyrir einangrun og áður. Yngri menn nota tölvuna meira en þeir eldri og eru klárari við það. Það kom fram að netsamband þyrfti ekki að vera forsenda þess að menn gætu stundað nám því að sumir þátttakenda könnuðust við skipsfélaga sem höfðu stundað fjarnám áður en Internetið var í boði með góðum árangri.

Möguleikar til frítöku voru mismiklir meðal þátttakenda og fór það eftir veiðum og stærð báta. Það gat varið allt frá einni helgi á þriggja vikna fresti til eins mánaðar, annan hvern mánuð. Þó að aðstæður um borð geti verið misjafnar, töldu menn að þær ættu alla jafna ekki að hindra nám. Yfirleitt deildu tveir menn klefa, og töldu þeir að almennt væri hægt að sinna lærdómi þar. Einn viðmælendinn taldi að nám um borð væri jákvætt mótvægi við það andlega álag sem menn

geta fundið fyrir í löngum túrum. Menn hefðu oft góðan tíma á milli vakta og í raun ekkert annað að gera.

Skýrt kom fram, bæði í viðtölunum og í rýnihópnum, að þó að Netið væri um borð vissu menn lítið um hvaða nám væri í boði né hvers konar náms- og starfsráðgjöf og styrkir. Í rýnihópnum töluðu menn um að upplýsingar um slíkt rötuðu sjaldan um borð. Formaður sjómannafélags sagði að reynslan hefði sýnt að það eina sem dygði til að koma upplýsingum til sjómanna væri að fara með þær í bátana og væri hann nú farinn að gera það. Tveir þátttakenda sögðust hafa orðið varir við nokkuð skilningsleysi gagnvart námi á sjó. Að þeirra mati væri þekking menntastofnana á aðstæðum sjómanna oft takmörkuð. Þeir bentu á að ýmsir örðugleikar gætu fylgt fjarnámi á sjó, sérstaklega þegar nemendur þyrftu að mæta í lotur og próf á ákveðnum tímum. Þeir sögðu frá mönnum sem hefðu misst af prófum vegna þess að þeir komust ekki í land og hefðu þar með tapað náminu. Þeim fannst einkennilegt að menn gætu ekki tekið próf um borð þó að það væri ekki á sama tíma og aðrir. Einn lýsti þeirri skoðun sinni að hann væri ekki tilbúinn til að sleppa túr til að mæta í lotu í verkefnavinnu sem hann gæti alveg eins unnið um borð. Í umræðum, bæði í rýnihóp og í viðtölum, kom fram að það krefðist mikils sjálfsaga og sjálfsbjargarviðleitni að stunda fjarnám á sjó og menn gætu ekki treyst á beina aðstoð. Gott netsamband væri ekki nægilegt í sjálfu sér til þess að hvetja menn til náms. Vakning meðal sjómanna væri forsenda þess að menn tækju skrefið. Nauðsynlegt væri að hafa stuðning útgerðar með sér í slíku því að hún legði að miklum hluta línurnar um hvað væri „jákvætt“ um borð, eins og einn orðaði það.

AÐ LOKUM

Meginniðurstöður rannsóknarinnar gefa vísbendingar um að afstaða undirmanna á sjó gagnvart starfi sínu, námi og náms- og starfsráðgjöf er nokkuð málum blendin, og er skýringanna, meðal annars, að finna í samtengdum þáttum reynslu, viðhorfa, upplýsingaskorts og starfsaðstæðna. Saman geta þessir þættir myndað ákveðna hringrás hindrana sem virðist á stundum hafa styrkleik þrefalds þráðar. Ef svo er raunin er augljóst að þann vítahring þarf að rjúfa.



Ljósmynd: Helgi Thorsteinsson/norden.org

Forsenda þess að svo verði er vakning á meðal sjómanna varðandi þessi mál. Annað lykilatriði í því samhengi er aðkoma hagsmunaaðila stéttarinnar að bættu aðgengi að námi. Slíkt mun ekki aðeins hafa jákvæð áhrif á sjómanninn sjálfan heldur einnig fjölskyldu hans og starfsumhverfi. Í þessu samhengi er mikilvægt að hugsa um námshugtakið í víðasta samhengi þess, því að það er ekki einungis nauðsynlegt fyrir sjómenn að styrkja stöðu sína á vinnumarkaði heldur benda niðurstöður einnig til að mikil þörf sé á að efla starfsanda og samheldni á vinnustað þeirra. Sjá þarf til þess að tækifæri bjóðist til að gera slíkt, og má benda á að í landi þykir nokkuð sjálfsagt hjá fyrirtækjum að bjóða starfsmönnum reglulega upp á slík námskeið. Slíkir þættir eru oft hluti af þeirri starfsmannastefnu sem fyrirtæki eru í síauknum mæli að setja sér, og væri forvitnilegt að vita hvort sú þróun sé einnig á meðal útgerðarfyrirtækja. Einnig er nauðsynlegt að kanna umfang og viðbrögð við einelti á sjó. Viðbragðsáætlanir gegn einelti á vinnustað þykja orðið sjálfsagður hluti af atvinnurekstri í landi; er það svo einnig á sjó? Vert væri að athuga það.

Ein leið til þess að vekja sjómenn til vitundar um þá möguleika til náms sem eru fyrir hendi er að hagsmunaaðilar sameinist um að efla upplýsingaflæði til þeirra. Spennandi verður að sjá hvort útgáfa kynningardisksins *Pitt val – Þín leið, Náms- og starfsráðgjöf fyrir sjómenn* (2010) hafi jákvæð áhrif. Ákveðnar vísbendingar eru um að þó að diskurinn sé kominn

um borð í báta hafi ekki verið tryggt að hann verði sýndur. Tryggja þarf að svo verði og geta stéttarfélag undirmanna haft þar áhrif. Símenntunarmiðstöðvar og aðrar menntastofnanir þurfa einnig að koma upplýsingum um starfsemi sína í meira mæli um borð í bátana ef þau vilja ná til þessa markhóps. Það er hinsvegar stórt og ögrandi verkefni að takast á við viðhorfin. Aukin upplýsingagjöf, ásamt markvissu átaki til að gera sjómönnum ljósar þær áhættur sem felast í því að styrkja ekki stöðu sína á vinnumarkaði skiptir þar máli. Nauðsynlegt er að virkja útgerðir og skipstjóra í þessu verkefni því að áhrif þeirra geta verið mikil. Stéttarfélagin ættu hinsvegar að leiða þessa vinnu því hér er um mikið hagsmunamál að ræða fyrir félagsmenn. Þar stendur þó eftir að eina leiðin til að auka líkurnar á því að sjómenn sæki nám er með því að sýna þeim fram á þörfina og möguleikana og þá þarf að láta verkin að tala. Raunfærnimat gæti verið kostur sem myndi hvetja sjómenn til náms. Jákvæð reynsla er af raunfærnimati í vélstjórn á mínum vinnustað, Framhaldsskólanum í Vestmannaeyjum, þar sem menn gátu stýtt nám sitt töluvert. Í bígerð er að bjóða upp á raunfærnimat í skipstjórn. Þar skipta áhrif hagsmuna aðila öllu máli.

Við eflingu á menntun sjómanna mun upplýsingatæknin spila lykilhlutverk, og er vert að skoða þá mörgu möguleika sem þar bjóðast. Netið er vissulega sterkur kostur í námi en þar sem því verður ekki við komið má sjá fyrir sér að hægt væri að bjóða bæði fræðslu og námsefni á diskum. Fjölbreytni í námsaðferðum og námsmati hefur aukist síðustu ár og gæti það örugglega komið sjómönnum til góða, ekki hvað síst í bóklegu fögunum. Sérstaklega gæti það auðveldað einstaklingum með námshindranir að takast á við námið. Námsleiðin *Aftur í nám*, sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur hannað, gæti hentað því þar er boðið upp á lesblindugreiningu ásamt kennslu í bóklegum greinum (e.d.a.). Ljóst er að þeir einstaklingar sem glíma við námshindranir verða að fá styrkingu og þjálfun til þess að takast á við nám að nýju. Þess vegna verður að gera ráð fyrir því að námið verði að einhverju leyti stundað í landi, sérstaklega í upphafi. Verklegt nám gerir einnig slíkar kröfur. Þar að auki er nauðsynlegt fyrir sjómenn að rífa sig aðeins úr sínu lokaða starfsumhverfi til að hitta aðra námsmenn og skiptast á skoðunum og hugmyndum. Það er nám út af fyrir sig.

HEIMILDIR

- Forsætisráðuneytið. (2011, janúar). *Ísland 2020 – sókn fyrir atvinnulíf og samfélag. Þekking, sjálfbærni, velferð*. Sótt 3. október 2012 af <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/island2020.pdf>
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (e.d.a). *Námsskrár*. Sótt 3. október 2012 af <http://frae.is/namsskrar/>
- Hagstofa Íslands (ritstj.). *Vinnumarkaður. Starfandi eftir atvinnugreinum, kyni og búsetu 1991–2008*. Sótt 6. desember 2010 af <http://hagstofa.is/?PageID=637&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=VIN01102%26ti=Starfandi+eftir+atvinnugreinum%2C+kyni+og+b%FAsetu+1991%2D2008%2C+%CDSAT95+%28NACE+Rev%2E+1%29+%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fjöldi>
- Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir. (2010). Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á áttunda starfsári. *Gátt: ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun, 98–113*.
- Sólrún Bergþórsdóttir (Framleiðandi). (2010). *Þitt val – Þín leið. Náms- og Starfsráðgjöf fyrir Sjómenn* (mynddiskur). Undraland Kvikmyndir.

UM HÖFUNDINN

Sólrún Bergþórsdóttir starfar sem náms- og starfsráðgjafi hjá Visku – Fræðslu- og símenntunarmiðstöð Vestmannaeyja og Framhaldsskólanum í Vestmannaeyjum. Hún hefur lokið BA-prófi í ensku, auk kennsluréttinda á leikskóla-, grunnskóla- og framhaldsskólastigi. Einnig hefur hún lokið MA-prófi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands. Hún hefur allan sinn starfsferil starfað við kennslu, verkefnastjórn og ráðgjöf.

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore fishermen's perception and attitude towards work, education, school and career counselling, and also to find out what possibilities they see to educate themselves alongside work. This research is qualitative, based on six half-structured interviews and one interview with a focus group. Interviewees were deckhands and cooks from various parts of the country, five men and one woman from the age of 22 to 49, and the focus group contained representatives of all jobs at sea. The results show that the participants' perception and attitude were characterized by a complex intertwining of internal and external influences.

ÞURÍÐUR ÓSK SIGURJÓNSDÓTTIR

RAUNFÆRNIMAT Í VERSLUNARFAGNÁMI – REYNSLA AF VERKEFNINU

Raunfærnimat hefur þróast töluvert á undanförnum árum og sífellt er unnið að innleiðingu þess í fleiri starfsgreinum. Ein af þeim greinum sem bæst hefur í flórana nýlega er raunfærnimat fyrir einstaklinga með reynslu af verslunarstörfum. Í þessari grein verður fjallað um raunfærnimat í verslunarfagnámi hjá Mími-símenntun. Fjallað verður um upphaf verkefnisins sem og reynslu af ferlinu með tveimur hópum sem fóru í gegnum raunfærnimatið á þessu ári.

VERSLUNARFAGNÁM

Í raunfærnimati verslunarfagnáms er lagt mat á reynslu og þekkingu á mótí námsskrá Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Verslunarfagnám er starfstengt nám sem skiptist í nám í skóla og nám á vinnustað. Námið er hannað sérstaklega fyrir starfandi verslunarfólk sem sinnir almennum störfum í verslunum og er náminu ætlað að auka verslunarfærni og efla almenna og persónulega færni starfsfólks til að takast á við fjölbreytt og krefjandi verkefni í nútímaverslun. Við lok náms eiga starfsmenn að hafa faglegar forsendur til að bera aukna ábyrgð á ýmsum sviðum verslunar. Menntamálaráðuneytið hefur samþykkt að meta verslunarfagnamið til 51 framhaldsskólaeiningar (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2010). Einstaklingum sem hafa unnið í 3 ár að lágmarki í verslun og hafa náð 23 ára aldri gefst kostur á að koma í raunfærnimat og fá metna áfanga sem geta nýst til styttingar á verslunarfagnámi.

RAUNFÆRNIMAT Í VERSLUNARFAGNÁMI 2010

Upphaf verkefnisins má rekja til þess að vorið 2009 var framkvæmt raunfærnimat í vinnustaðahluta námsins hjá Mími-símenntun. Þátttakendur þá voru nemendur sem höfðu lokið bóklegu námi í verslunarfagnámi. Í kjölfarið hófst vinna við þróun raunfærnimats fyrir bóklega hluta námsins og var matið síðan framkvæmt á þremur símenntunarmiðstöðvum á haustönn 2010. Mímir-símenntun hafði umsjón með verkefninu en samstarfsaðilar voru SÍMEY á Akureyri, Viska í Vestmannaeyjum, Fagråd verslunar og þjónustu og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Markmiðin með verkefninu voru þessi:

- Að meta færni og þekkingu nemenda sem hafa hug á að hefja verslunarfagnám hjá símenntunarmiðstöðvum.
- Að gera skimunarlista til að meta frumþekkingu þátttakenda og hvort þekking þeirra sé nægjanleg miðað við markmið námsskrár til að taka þátt í raunfærnimatinu.
- Að gera sjálfsmatslista/gátlista út frá færni viðmiðum og markmiðum námsskrárinnar svo nemendur geti metið færni sína og þekkingu.
- Að framkvæma raunfærnimat með 30–40 þátttakendum.



Þuríður Ósk Sigurjónsdóttir

Í ferlinu felast skimunarviðtöl, gerð færniöppu, sjálfsmat, viðtöl við námsráðgjafa, viðtal við matsaðila, mat á raunfærni og hönnun námstilboðs til að geta lokið verslunarfagnámi.

Þegar öll gögn voru tilbúin (skimunarlisti, sjálfsmatslisti, og stoðgögn) og matsaðilar höfðu fengið þjálfun hófust starfsmenn símenntunarmiðstöðvanna þriggja handa við að afla þátttakenda. Alls fóru 32 einstaklingar í gegnum ferlið. Í bóklega hluta námsins var hægt að fá allt að 35 einingar metnar. Í hópnum voru margir með mikla starfsreynslu og færni, í raun langt umfram það sem gerð er krafa um samkvæmt námsskránni, meðaltal staðinna eininga var um 30 einingar.

Eftir að tilraunahópurinn hafði farið í gegnum raunfærnimat í bóklegum hluta verslunarfagnáms var ákveðið að gefa þátttakendum kost á að fara einnig í raunfærnimat í vinnustaðahlutanum. Umgjörðin í kringum þann þátt var endurskoðuð og ákveðið að styðjast við raundæmi sem sneri að vinnustaðnum og þátttakandi leysti úr og gerði skil á í viðtali. Þetta fyrirkomulag gafst vel og lögðu þátttakendur í flestum tilvikum talsverða vinnu í úrlausn verkefnisins.



Stoltur útskriftarhópur úr raunfærnimati verslunarfagnáms.

Framkvæmd verkefnisins í heild gekk vel og eftir endurskoðun á ferlinu þar sem hnökranir voru sniðnir af var raunfærnimat með nýjum hópum framkvæmt á þessu ári.

FERLI Í RAUNFÆRNIMATI VERSLUNARFAGNÁMS 2012

Mímír-símenntun hóf raunfærnimat í tveimur hópum á vorönn 2012. Þátttakendur voru alls 29, ýmist starfandi verslunarfólk eða atvinnuleitendur. Meiri hluti þeirra hafði langa reynslu af störfum í verslun og nokkrir eru núverandi eða fyrrverandi verslunar- eða deildarstjórar. Til mats voru 45 einingar eða allir námsþættir utan lokaverkefni og uppskeru.

Öflun þátttakenda tók töluverðan tíma og ljóst er að þörf er á því að kynna hugmyndafræði raunfærnimats betur, bæði fyrir markhópnum sem og fyrir stjórnendum fyrirtækja. Leitað var ýmissa leiða til að ná í þátttakendur svo sem með

auglýsingum í Fréttablaðinu, á heimasíðu VR, kynningu hjá Vinnuálastofnun, kynningum til fræðslu- og starfsmannastjóra nokkurra fyrirtækja og með kynningu beint til starfsmanna í verslunum.

Náms- og starfsráðgjafar gegna lykilhlutverki í öllu ferlinu við raunfærnimatið. Náms- og starfsráðgjafinn fylgir einstaklingnum frá upphafi til enda ferlisins. Fyrsta skrefið felst í viðtali þátttakanda og ráðgjafa. Þar er lagður grundvöllur að trausti, verkefnið er kynnt og farið er yfir skimunarlista þar sem kannað er hvort viðkomandi eigi erindi í matið. Í kjölfar viðtalsins tekur þátttakandi ákvörðun um hvort hann vilji taka þátt í ferlinu. Ef einstaklingurinn á ekki erindi eða kýs að taka ekki þátt í ferlinu getur náms- og starfsráðgjafinn aðstoðað við næstu skref í starfsþróun fyrir viðkomandi (Fjóra María Lárusdóttir og Haukur Harðarson, 2012). Upphafsviðtalið er því mjög mikilvægur þáttur í ferlinu. Auk þeirra 29 sem tóku þátt í raunfærnimatinu komu 18 manns í skimunarviðtal en

tóku ekki þátt í verkefninu. Ýmist uppfylltu þeir ekki skilyrði, töldu tímasetningu verkefnisins ekki henta að þessu sinni eða kusu að fara aðrar leiðir. Í þessum tilvikum gat náms- og starfsráðgjafi aðstoðað við næstu skref í starfsþróun hjá viðkomandi einstaklingi.

Að skimunarviðtalinu loknu hefst næsta skref í ferlinu sem felst í færniskráningu og sjálfsmati. Í færniskráningunni skráir viðkomandi reynslu, fyrra nám og aðra þekkingu sem hann býr yfir undir handleiðslu náms- og starfsráðgjafa (Fjóra María Lárusdóttir og Haukur Harðarson, 2012). Það er oft á þessum tímupunkti sem einstaklingurinn uppgötvar að hann búi yfir töluverðri þekkingu og reynslu sem hann hafði ekki áttað sig á og samhliða eykst oft trú á eigin færni. Í sjálfsmatinu leggur þátttakandi mat á hæfni sína út frá viðmiðum gildandi námsskrár með aðstoð matsaðila. Náms- og starfsráðgjafinn aðstoðar fagaðila í þeirri vinnu og myndar ákveðna brú milli þátttakanda og matsaðila. Það er mjög gott að mynda þessa tengingu við matsaðila áður en kemur að næsta skrefi í ferlinu, matsviðtölum.

Í raunfærnimati verslunarfagnáms gengu færniskráning og sjálfsmat mjög vel. Þegar hópurinn hittist í færniskráningu mynduðust tengsl á milli þátttakanda og þeim fannst gott að hitta aðra einstaklinga í sömu sporum. Í sjálfsmatinu var gengið skrefi lengra en þá var byrjað á stuttu hópefli, við tók færniskráning sem var byggð upp sem vinnustofa þar sem matsaðili leiddi umræður um hvern námsþátt fyrir sig og fór vel yfir hvernig bæri að meta sig út frá hverjum námsþætti. Virkilega góð stemming myndaðist í hópunum og voru þátttakendur mjög virkir í umræðum. Þetta gaf mjög góða raun og var mikilvægur undirbúningur fyrir matsviðtalið auk þess sem þetta styrkti enn tengsl innan hópsins.

Næsta skref í ferlinu eru matssamtöl en í þeim er þekking þátttakanda staðfest. Matið byggir á samtali milli einstaklings og matsaðila ásamt fyrirbyggjandi gögnum. Lögd er áhersla á það í viðtalinu að þátttakandi fái tækifæri til að koma þekkingu sinni á framfæri með ólíkum leiðum (Fjóra María Lárusdóttir og Haukur Harðarson, 2012). Í raunfærnimati verslunarfagnáms fer viðkomandi í tvö matsviðtöl. Í fyrra matsviðtalinu er farið yfir bóklega hluta námsins og sú þekking staðfest á móti viðmiðum námsskrár. Fyrra matsviðtalið tekur um tvær klukkustundir. Í matsviðtalinu eru tveir

matsaðilar sem báðir eru sérfræðingar í verslunarfærni, þátttakandi og ráðgjafi eftir þörfum hvers og eins. Stuðningur ráðgjafa getur skipt miklu máli í matsviðtalinu og nýttu þátttakendur sér þennan stuðning ráðgjafa í langflestum tilvikum. Í lok viðtals fengu þátttakendur afhent raundæmi sem sneri að vinnustaðahluta námsins. Þau komu svo aftur í viðtal eftir eina eða tvær vikur og gerðu grein fyrir raundæminu í viðtali. Í seinna viðtalinu var einn matsaðili og þátttakandi. Aðeins hluti þátttakanda, eða tæplega þriðjungur, óskaði eftir ráðgjafa í seinna viðtali enda búnir að mynda tengsl við matsaðila. Seinna viðtalið tók um það bil eina klukkustund.

Niðurstöður úr matsviðtölunum voru mjög góðar, einstaklingar fengu á bilinu 21–45 einingar metnar, að meðaltali 39,7 einingar.

Tafla 1. Fjöldi þátttakanda sem stóðust eða stóðust ekki mat í námsþáttum

Námsþættir	Mímír 29 þátttakendur	
	Staðið	Ólokið
Hugmyndafræði	29	
Viðskiptavinurinn	29	
Fjármál	19	10
Vinnustaðurinn	29	
Vörur	25	4
Vinnubrögð	28	1
Sjálfsþekking og námstækni	29	
Sveigjanleiki	29	
Samvinna	29	
Siðfræði	29	
Tjáning og framkoma	29	
Fagenska	27	2
Upplýsingaleikni	19	10
Verslunarreikningur	11	18
Hagnýtar raungreinar	27	2
Sérstök færni	19	10
Vinnustaðahluti	28	1

Í töflu 1 kemur fram að algengast var að þátttakendur stóðust ekki mat í námsþættinum verslunarreikningi.

Síðasti liður þessa ferlis er lokaviðtal hjá náms- og

starfsráðgjafa. Þar er farið yfir niðurstöður matsins og helstu áherslur í umsögnum matsaðila. Einnig er kannað hvort viðkomandi hafi áhuga á að ljúka námsleiðinni að loknu raunfærnimati eða setja sér önnur markmið að stefna að.

Í lokaviðtölunum kom fram áhugi hjá langflestum þátttakendum á að halda áfram í námi. Einnig létu margir í ljósi að þeim þótti ferlið uppbyggjandi og skemmtilegt. Nú á haustdögum hóf um helmingur þátttakenda í raunfærnimatinu nám í verslunarfagnámi til þess að ljúka þeim áföngum sem eftir stóðu. Einnig eru nokkrir þátttakendur sem hófu annað nám nú í haust. Þá eru dæmi um að atvinnuleitendur hafi sótt um vinnu og fengið starf eftir að hafa sýnt niðurstöður sínar úr raunfærnimatinu. Það er því ljóst að ávinningurinn er mikill.

AÐ LOKUM

Á heildina litið hefur raunfærnimat í verslunarfagnámi tekist vel. Ljóst er að þeir sem fóru í gegnum raunfærnimatið hafa styrkt í starfi eða atvinnuleit. Hvort tveggja er, að raunfærnimatið hefur styrkt þátttakendur persónulega og jafnframt hvatt marga til áframhaldandi náms eða starfsþróunar.

Einn erfiðasti þátturinn í verkefninu var að safna þátttakendum. Það staðfestir þörf á frekari kynningu fyrir markhópin og stjórnendur fyrirtækja. Fjöldi starfandi verslunarfélks er talsverður, þegar horft er til aðalstarfs tilheyrja fjölmennustu starfsstéttir landsins þjónustu og verslunargreinum (Hagstofan, 2011). Þó er lítil hefð fyrir menntun í verslunargreinum hér á landi. Það má því ætla að nokkuð stór hópur eigi erindi í raunfærnimat verslunarfagnáms. Því er óskandi að raunfærnimatið festist í sessi og að auðveldara verði að ná til markhópsins þar sem ávinningurinn er talsverður, ekki einungis fyrir einstaklinginn heldur samfélagið í heild. Þetta verkefni fellur vel að stefnu stjórnvalda um að hlutfall vinnuaflds án menntunar á framhaldsskólastigi verði ekki hærra en 10% árið 2020 (Forsætisráðuneytið, 2008). Raunfærnimat er mikilvægur hlekkur til að ná því markmiði.

HEIMILDIR

- Fjóla María Lárusdóttir og Haukur Harðarson. (2012). *Leiðbeiningar fyrir matsaðila í raunfærnimati* (3. útgáfa). Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2010). *Verslunarfagnám: námsskrá*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Hagstofa Íslands. (2011:2). Laun, tekjur og vinnumarkaður. *Hagtíðindi* 97(4). Reykjavík: Hagstofa Íslands. Sótt 23. september 2012 af <https://hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=13623>.
- Forsætisráðuneytið. (2008). *Yfirlýsing ríkisstjórnarinnar 17. febrúar 2008*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið. Sótt 23. september af <http://www.forsætisraduneyti.is/frettir/nr/2866>.

UM HÖFUNDINN

Puríður Ósk Sigurjónsdóttir hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi hjá Mími-símenntun frá apríl 2010. Hún hefur lokið M.A. prófi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands og B.A. prófi í félags- og kynjafræði frá sama skóla.

ABSTRACT

In recent years, validation of real competences has been developing significantly and is being introduced into an increasing number of occupations. Retail trade work is one of the occupations that has recently been added to this list. The article deals with validation of real competences in business studies at Mímir – Continuing Education. The beginning of the project is described and so is the experience of the process by two groups that went through the validation earlier this year.

SÓLVEIG R. KRISTINSDÓTTIR

... EN HALLÓ ÉG HEF BARA ALVEG HELLING ... RANNSÓKN UM UPPLIFUN BANKASTARFSMANNA AF RAUNFÆRNIMATI

Hér er fjallað um upplifun átta einstaklinga af raunfærnimati fyrir starfsfólk fjármála-fyrirtækja og kastljósi beint að því hvort að það hafi skilað þeim árangri að vera liður í starfsþróun. Rannsóknin er liður í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands og verða hér kynntar helstu niðurstöður hennar.

UM MARKMIÐ RANNSÓKNARINNAR

Raunfærni og raunfærnimat (e. validation of informal / non informal learning) eru hugtök sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hefur kynnt til sögunnar hér landi og hafa náð að festa sig í sessi meðal annars hjá þeim aðilum sem starfa að fullorðinsfræðslu á Íslandi (Hróbjartur Árnason, 2008). Raunfærnimat er mat á hæfni og kunnáttu til mótvægis við formlega menntun eða færnikröfur starfa og er ætlað að vera úrræði fyrir þá sem ekki hafa lokið framhaldsmenntun. Það skodast sem einn liður í símenntun eða ævimenntun (e. lifelong learning) en það eru orð sem notuð eru yfir framhaldsfræðsluna á Íslandi sem er það kerfi fullorðinsfræðslu sem hefur þróast hjá símenntunarmiðstöðvunum í landinu og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (Jón Torfi Jónasson, 2004; Stefán Stefánsson, 2011).

Ný framhaldsfræðslulög öðluðust gildi 1. október 2010 og má segja að með setningu þeirra hafi verið hnyttur endahnútur í heildarendurskoðun lagaumhverfis íslenska menntakerfisins. Við þessa lagasetningu er skapaður rammi um ævimenntun íslensku þjóðarinnar. Löggin eru enn fremur formleg staðfesting á tilvist framhaldsfræðslu í landinu. Eins og segir í 3. grein laganna er framhaldsfræðsla allt það nám, úrræði og ráðgjöf sem ætlað er að mæta þörfum einstaklinga með stutta formlega skólagöngu. Hún hefur það að markmiði að auka tækifæri þessa hóps til atvinnuþátttöku með videigandi námstækifærum til færniuppbyggingar og að mæta þannig betur kröfum atvinnulífsins. Enn fremur segir í lögnum að afla eigi viðurkenningar á gildi náms sem fellur utan formlegs skólaumhverfis með raunfærnimati. Þeir meginþættir sem falla undir framhaldsfræðslu eru námsleiðir fyrir einstaklinga með litla formlega menntun, náms- og starfsráðgjöf og raunfærnimat (Lög um framhaldsfræðslu, 2010; Stefán Stefánsson, 2011).

Í lögum um framhaldsfræðslu er raunfærnimat skilgreint sem skipulegt ferli þar sem með formlegum hætti er

lagt mat á og vottuð sú færni sem einstaklingar búa yfir án tillits til hvernig hennar hefur verið aflað. Þannig getur matið byggt á fyrri formlegri skólagöngu, starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, framhaldsfræðslu, félagsstörfum og lífsreynslu viðkomandi aðila (Lög um framhaldsfræðslu, 2010). Til þess að

hækka menntunarstig íslensku þjóðarinnar hefur verið sett fram metnaðarfull áætlun af stjórnvöldum sem hafa það á stefnuskrá sinni að árið 2020 verði ekki meira en 10% vinnuafli þjóðarinnar án viðurkenndrar starfs- eða framhaldsskólamenntunar (Forsætisráðuneytið, 2011). Fyrirsjáanlegt er að miklum fjármunum verður varið í að þróa raunfærnimat enn frekar hér á landi með tilkomu IPA styrkja (*Instrument for Pre-Accession Assistance*) sem tengjast hugsanlegri aðildarumsókn Íslendinga að Evrópusambandinu með það að markmiði að efla starfshæfni (e. employability) fólks á íslenskum vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskólamenntun. Af framansögðu má sjá að raunfærnimat skipar veigamikinn sess hjá fræðsluþróunum hér á landi sem úrræði fyrir fólk með litla formlega menntun og starfsfólki símenntunarmiðstöðva er falið mikilvægt hlutverk við eflingu færni þeirra.

Meginmarkmið rannsóknarinnar var að öðlast innsýn í reynslu starfsfólks fjármála-fyrirtækja af raunfærnimati og hvernig það hefur nýst þeim til starfsþróunar, færniuppbyggingar og sjálfsefningar. Þá var sjónum beint að upplifun þátttakenda af náms- og starfsráðgjöf sem veitt er í raunfærnimatsferlinu en eins og fram kemur í reglugerð um framhaldsfræðslu eiga þeir sem nýta sér raunfærnimat rétt á einstaklingsbundinni náms- og starfsráðgjöf (Reglugerð um framhaldsfræðslu, 2011).



Sólveig R. Kristinsdóttir



Fyrsti útskriftarhópurinn í raunfærnimati fyrir starfsfólk fjármálafrirtækja, vor 2007.

GILDI RAUNFÆRNIMATS

Örar tækninýjungar og breytingar þeim samfara einkenna þekkingarsamfélög nútímans. Þetta leiðir til þess að störf breytast hratt og einstaklingar verða sífellt að laga sig að breyttu umhverfi. Gera má ráð fyrir að einstaklingar skipti oft um störf í framtíðinni og þurfi að bera ábyrgð á færniuppbyggingu sinni til þess að viðhalda starfshæfni. Þeir sem skipta um vinnu eða missa starf þurfa að geta sýnt fram á þekkingu sína og reynslu á nýjum vinnustað. Það þarf að vera hægt að draga fram á sýnilegan og auðskiljanlegan hátt þekkingu og færni viðkomandi. Þannig verður þekking og reynsla dýrmæt fyrir samfélagið og einstaklingana (Colardyn og Björnald, 2004). Að loknu raunfærnimati má sjá skjal-festa þekkingu og reynslu sem einstaklingar búa yfir og gera kleift að velta fyrir sér framtíðarmöguleikum, hvort sem þeir felast í frekari færniuppbyggingu eða mátun við færnikröfur starfa.

NIÐURSTÖÐUR RANNSÓKNAR

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að raunfærnimat standi undir þeim væntingum stjórnvalda að vera árangursríkur þáttur í að hækka menntunarstig þeirra sem hafa litla formlega menntun. Sú viðurkenning og vottun á starfsreynslu sem fram kemur í matinu virðist vera hvati til þess að ryðja úr vegi hindrunum sem þátttakendur hafa búið við og jafnframt skilað þeim árangri að þeir eru mun meðvitaðri um þekkingu sína og hæfni. Sjálfstraust þeirra allra hefur aukist og hafa flestir sett sér markmið til áframhaldandi færniuppbyggingar í kjölfar matsins. Þátttakendur tiltaka allir að náms- og starfsráðgjöf sem veitt var í ferlinu hafi skipt sköpum varðandi frekari færniuppbyggingu fyrir þá sem einstaklinga og átt stóran þátt í því að flestir tóku þá ákvörðun að styrkja sig enn frekar með námi. Þessar niðurstöður eru í samræmi við niðurstöður í rannsókn Auðar Sigurðardóttur (2010) þar sem fram kemur að sú hvatning, ráðgjöf og eftirfylgni sem að náms- og starfsráðgjafar veittu, hafi reynst það ferli sem

þurfti til þess að koma færiuppbyggingu af stað að nýju eftir fyrri námsrof. Flestir tala um viðhorfsbreytingu eftir matið gagnvart eigin starfsferli og frekari færiuppbyggingu og nefna einnig það öryggi sem fylgir því að vita hvert á að leita eftir ráðgjöf ef á þarf að halda.

Um náms- og starfsval þátttakenda og ástæður þess að þeir tóku þátt í raunfærnimati

Þátttakendur í rannsókninni koma úr ólíku umhverfi. Einingis tveir þeirra ólust upp á höfuðborgarsvæðinu en aðrir eru frá byggðakjörnum á landsbyggðinni utan eins, sem er frá Færeyjum.

Af átta þátttakendum rannsóknarinnar hefur enginn lokið námi í framhaldsskóla. Tveir einstaklingar hófu aldrei nám í framhaldsskóla eftir grunnskóla en hinir hættu á leiðinni, mislangt komnir. Ástæður þess eru margvíslegar en þó eiga þeir það sameiginlegt að hafa ekki glímt við alvarlega námsörðugleika. Þeir viðmælendur sem höfðu hafið nám í framhaldsskóla áttu það sameiginlegt að hafa séð eftir því að hafa ekki klárað námið í framhaldsskólanum á sínum tíma. Þeir nefna ýmsar ástæður fyrir brotthvarfi sínu svo sem stofnun fjölskyldu, heilsu- og peningaleysi, útþrjá, mótþróa og almennt stefnuleysi um starfsval. Einn þátttakandi í rannsókninni á eingöngu 30 einingar eftir til þess að ljúka stúdentsprófi. Hann segir að hann hafi ekki gert sér ljóst hversu mikla þýðingu það hefði fyrir áframhaldandi nám fyrr en að loknu raunfærnimati.

Engir viðmælenda minna höfðu aðgang að náms- og starfsráðgjöf meðan á skólagöngu stóð. Þeir eiga það sameiginlegt að hafa ekki ígrundað starfsval sitt og að hafa nánast fyrir tilviljun hafið starfsferil í fjármálastofnun. „Það var algjör tilviljun ... algjör tilviljun.“ sagði einn þátttakandi um starfsval sitt í bankanum en hans niðurstaða er jafnframt lýsandi fyrir aðra þátttakendur. Jafnframt hafa þátttakendurnir allir að lágmarki tíu ára starfsreynslu þannig að álykta má til dæmis á þann veg, að hvorki hafi farið fram ígrundað starfsval áður en starfsferill í fjármálastofnun hófst né eftir að þangað var komið.

Allir þátttakendur eru sammála um að sú hvatning sem kom frá Samtökum starfsmanna fjármálafyrirtækja (SFF) hafi



Þátttakendur vinna að færimöppugerð.

átt stærstan þátt í því að þeir ákváðu að fara í raunfærnimat en starfstengd markmið, eins og koma fram í raunfærnimati, virðast hafa mikinn hvatningarmátt fyrir einstaklinga með stutta formlega skólagöngu. Upplifun þátttakenda af ferlinu er mjög jákvæð og sérstök ánægja var meðal þeirra með gerð færimöppu sem er einn liður í ferlinu þar sem starfsferill einstaklinga er kortlagður og er þar safnað saman á einn stað staðfestingu á formlegri og óformlegri menntun. Viðhorf til færimöppugerðar meðal þátttakenda í rannsókninni voru á einn veg, þeir voru mjög ánægð með vinnuna sem átti sinn þátt í því að efla sjálfstraustið og að draga úr þeim skoðunum að óformlegt nám sé óæðra formlegu námi. Einn viðmælendi í rannsókninni sótti um nýtt starf innan síns banka og sendi færimöppuna með umsókninni. Hún fékk starfið og telur að hún hefði aldrei þorað að sækja um þetta starf nema af því að sjálfstraustið hafði aukist við raunfærnimatið. Nú segist hún alveg ófeimin við að nota þessa leið aftur og fylgist vel með öllum störfum sem eru auglýst.

Upplifun þátttakenda af náms- og starfsráðgjöf í raunfærnimati

Allir þátttakendur létu í ljós ánægju með þá náms- og starfsráðgjöf sem þeir fengu og voru sammála um að sú hvatning og sá stuðningur sem þeim var sýndur í ferlinu hafi skipt

sköpum um framgang raunfærnimatsins. Þá má einnig segja að eftirfylgnin sem veitt var eftir að matið fór fram hafi í flestum tilfellum orðið þess valdandi að einstaklingarnir settu sér markmið og tóku ákvarðanir varðandi frekari færniuppbyggingu þar sem stuðningur ráðgjafa hafði afgerandi áhrif. *“Hún kveikti alveg neistann.”* sagði einn þátttakandi í rannsókninni um aðkomu náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimatinu og talar jafnframt um að oft þurfi fólk ekkert rosalega mikið til þess að taka ákveðna beygju en það þurfi eitthvað og þetta sé rosalega flott til þess.

Þessar niðurstöður samrýmast því sem fram kemur hjá ráðgjöfum Iðunnar -fræðsluseturs en þeir telja að starf náms- og starfsráðgjafa sé lykilatriði í því að árangur náist að raunfærnimati loknu. Hvatning, stuðningur og aðstoð við að skipuleggja framhaldið skiptir meginmáli og hefur úrslitaþýðingu fyrir endanlega niðurstöðu (Hildur Elín Vignir og Iðunn Kjartansdóttir, 2011). Þegar haft er í huga hve margir hafa ekki lagt út á þá braut að ljúka starfsmenntun er hægt að ganga út frá því að sá hópur glími við ýmsar hindranir og geti ekki af sjálfsdáðum rutt þeim úr vegi. Þar kemur að náms- og starfsráðgjöfum en þeirra hlutverk er að skoða með ráðþegum þá sýn sem þeir hafa á eigin náms- og starfsferil með það að markmiði að ryðja hindrunum úr vegi og stuðla þar með að breyttu viðhorfi til starfsþróunar viðkomandi einstaklinga (Savickas, 2011).

STAÐAN AÐ LOKNU RAUNFÆRNIMATI

Meginmarkmið þessarar rannsóknar var eins og áður er fram komið, að öðlast innsýn í reynslu starfsfólks fjármála-fyrirtækja af raunfærnimati og hvort og þá hvernig slíkt ferli hefði nýst þátttakendum til *færniuppbyggingar, sjálfsefningar og starfsþróunar*. Niðurstöðurnar gefa vísbendingar um að raunfærnimatið stuðli að því að efla þessa þætti. Það inn- grip í starfsferilinn sem raunfærnimatið virðist vera kemur af stað ákveðinni hreyfingu á starfahugsun þátttakenda sem ásamt sjálfsefningu sem fram kemur við raunfærnimatið virðist stuðla að aukinni færniuppbyggingu. *„En halló ég hef bara alveg helling“* var upplifun eins þátttakanda eftir að hafa lokið við færniöppugerð og séð allt skjalfest sem

að hún hafði tekið sér fyrir hendur á tuttugu ára ferli sínum í banka. Þessi upplifun er lýsandi fyrir þær viðhorfsbreytingar sem eiga sér stað að raunfærnimati loknu meðal þátttakenda í rannsókninni. Þáttur náms- og starfsráðgjafar, það er að segja sú ráðgjöf sem þátttakendur fá í ferlinu, virðist eiga stóran þátt í því að fyrrgreindir þættir, færniuppbygging, sjálfsefning og starfsþróun, eflast hjá þeim einstaklingum er tóku þátt í rannsókninni.

Eftir að þátttakendur luku raunfærnimatsferlinu hófu þeir að skoða með hvaða hætti þeir gætu nýtt niðurstöður matsins og eiga þeir það sameiginlegt að vera flestir jákvæðir í afstöðu sinni til breytinga á starfsferli sínum og frekari færniuppbyggingu. Sjálfstraust þeirra allra hafði aukist sem gaf þeim byr undir báða vængi til þess að takast á við ný verk- efni. Þrír þátttakendur í rannsókninni eru í námi þar af eru tveir sem eru að bæta við sig viðskiptaþekkingu á háskóla- stigi en einn fór í nám sem er alls óskilyt bankastörfum og hyggur á starf á nýjum vettvangi í framtíðinni. Tvær konur sáu tækifæri til þess að nýta færnisráninguna til þess að sækja um ný störf og hefur það gagnast annarri vel í þeim tilgangi en hin bíður eftir að auglýst verði ákveðin staða sem hún getur hugsað sér að sækja um. Ein kona hefur í hyggju að hefja háskólanám í haust en henni bauðst nýtt starf á sínum vinnustað gegn því að bæta við sig námi og ætlar hún að taka þeirri áskorun. Einn þátttakandi glímur við þá hindrun að telja sig of gamlan fyrir frekara nám en það er þekkt hindrun og flokkast undir innri hindranir (e. dispositional barrier) sem tengist oft viðhorfi þeirra sem hafa litla formlega menntun og veika sjálfsmýnd (Cross, 1981). Þessi þátttakandi fór engu að síður í enskúnám eftir raunfærnimatið til þess að máta sig við nám á nýjan leik og gekk það vel sem jók sjálfstraust og bætti líðan viðkomandi einstaklings. Það hefur ýtt undir nýjar hugsanir um framtíðarmöguleika en ekki sér fyrir endann á því ennþá. Hann veit að hægt er að leita til ráðgjafa ef á þarf að halda. Síðasti þátttakandinn hefur mikinn áhuga á að mennta sig meira en býr við erfiðar aðstæður í dag sem koma í veg fyrir frekara nám í bili. Eigi að síður varð mikil sjálfsefning sem kemur sér vel á erfiðum tímum að hans sögn.

AÐ LOKUM

Sá raunveruleiki blasir við íslensku samfélagi að þriðjungur vinnuafslins hefur ekki framhaldsskólapróf eða starfsmenntun. Til þess að efla menntunartíðni þjóðarinnar þarf að skoða hindranir sem standa í vegi fyrir að einstaklingar nái ásættanlegu menntunartíðni og standi undir kröfum atvinnulífsins í þekkingarsamfélagi nútímans. Það er hagur allra að einstaklingar geti nýtt hæfileika sína og fengið að vaxa á sínum forsendum. Hægt er að leiða getum að því að framhaldsskólastigið hafi brugðist þessum hópi að einhverju leyti og því þurfa áætlanir yfirvalda að miðast við að greina hindranir, skilgreina hvata og veita tækifæri sem miða að því að flestir finni viðeigandi úrræði sem lið í starfsþróun sinni. Eitt þessara úrræða er raunfærnimat og samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar virðist það hentugt ferli sem ýtir undir viðhorfsbreytingar og starfsþróun.

HEIMILDIR

- Colardyn, D. og Bjornavold, J. (2004). Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States. *European Journal of Education*, 39 (1), 69-90. Sótt 3.september af : http://www.competences.info/ibak/root/img/pool/docs/open/bjornavold_colardyn_example_en.pdf
- Cross, K. P. (1981). *Adults as learners. Increasing Participation and Facilitating Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Forsætisráðuneytið. (2011). *Ísland 2020 – sókn fyrir atvinnulíf og samfélag: Þekking, sjálfbærni, velferð*. Sótt 17. apríl 2012 af: <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/island2020.pdf>.
- Hildur Elin Vignir og Iðunn Kjartansdóttir. (2011). Formlegt nám að loknu raunfærnimati. Í *Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 2011, bls. 53–55. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Hróbjartur Árnason (2008). Hefur Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gengið til góðs? Í *Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 2008, bls. 17–25. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Jón Torfi Jónsson (2004). Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun á Íslandi. Í *Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og símenntun*, 2004, bls. 12–19. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010.
- Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011.
- Savickas, Mark, L. (2011). *Career counselling. Theories of Psychotherapy Series*. Wasington, DC: American Psychological Association.
- Stefán Stefánsson. (2011). Þróun framhaldsfræðslu. Í *Gátt ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, bls. 6–8. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

UM HÖFUNDINN

Sólveig R. Kristinsdóttir er náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðsluneti Suðurlands. Hún hefur einnig reynslu af kennslu og náms- og starfsráðgjöf í grunnskóla. Höfundur er meistaranemi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands og hefur lokið B.Ed. – prófi frá Kennaraháskóla Íslands.

ABSTRACT

Eight individuals describe their experience of the validation of real competences for employees of financial corporations with the focus being on if their work development has benefited from this validation. The study is part of MA studies in career counselling and guidance at the University of Iceland. The main findings of the study are dealt with in the article.

SÓLVEIG BESSA MAGNÚSDÓTTIR

GRUNNMENTASKÓLINN GRUNNUR



Sólveig Bessa Magnúsdóttir

Mikil þróun hefur orðið í fullorðinsfræðslu og símenntun á síðustu áratugum og flestir finna nám við sitt hæfi hvort sem það tengist starfi eða tómstundum. Til að koma til móts við sem flesta þarf námsframboð menntastofnana að vera fjölbreytt og taka tillit til ólíkra þarfa og getu námsmanna. Samstarf símenntunarstöðva sem sinna ólíkum markhópum getur verið ein leið til þess að þjónusta einstaklinga sem ef til vill hafa ekki fundið sér sinn stað.

Í þessari grein mun ég segja frá slíku samstarfi þar sem við, starfsfólk hjá Fræðslumiðstöð Vestfjarða, fengum að nota eina námskrá Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og aðlaga hana að markhópi Fjölmennar, fullorðinsfræðslu fyrir fatlaða einstaklinga.

AÐDRAGANDI OG
UNDIRBÚNINGUR

Hjá Fræðslumiðstöð Vestfjarða (FRMST) hefur verið boðið upp á margskonar námskeið og lengri námsleiðir í samstarfi við aðra fræðsluaðila. Meðal annars hefur verið samstarf um kennslu samkvæmt námskrám Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) sem eru ætlaðar fólki á vinnumarkaði sem komið er yfir tvítugt. Einnig

hefur FRMST haldið námskeið fyrir fólk með fötlun í samstarfi við Fjölmenn, fullorðinsfræðslu fyrir fatlaða einstaklinga.

Hluti af starfi símenntunarmiðstöðva er að kanna þörf fólks fyrir nám og þá í framhaldi að meta hvort það námsframboð sem til staðar er fullnægi þörfinni. Í ljós hefur komið að ekki hafa allir sem leita til FRMST fundið nám sem féll að þeirra þörfum. Því var leitað leiða til að bjóða upp á nám við hæfi og ná til fleiri einstaklinga. Fjölmenn kom snemma inn í undirbúningsvinnuna og sá alfarið um að fjármagna verkefnið og veita faglega ráðgjöf með það í huga á að ná til fleiri einstaklinga en áður hafði verið og bjóða upp á lengra og samfelldara nám, í stað einstakra námskeiða.

Í ljósi framangreinds var ákveðið haustið 2010 að fara af stað með tilraunaverkefni í samstarfi við FA með það í huga að aðlaga eina af námskrám FA að kennslu fyrir fólk sem ekki getur nýtt sér hefðbundið námsframboð vegna sérþækra námserfiðleika. Fyrir valinu varð námsleið FA, Grunnmenntaskóli, sem er 300 kennslustunda nám.

Til að halda utan um starfið var greinarhöfundur ráðinn sem verkefnastjóri og í byrjun nóvember 2010 hófst undirbúningur með það að markmiði að hefja kennslu fyrir áramót. Þegar hér var komið sögu þurfti að skilgreina nánar fyrir hverja námið væri. Niðurstaðan var sú að námið þyrfti að henta fólki með náms- eða félagslegar hindranir þess eðlis að það gæti ekki nýtt sér almennar námskrár FA. Einnig var ákveðið að í nemendahópnum mætti að hámarki vera átta manns og að námið væri einstaklingsmiðað, við hæfi hvers og eins og á þeim hraða sem hverjum og einum hentaði.

Námskráin Grunnmenntaskóli var valin, eins og áður sagði, en jafnframt löguð að væntanlegum markhóp. Lítilsháttar breytingar voru gerðar þar sem námsþátturinn þjónusta

Tafla 1. Námsþættir, breytingar og fjöldi tíma á önn

Námsþáttur	Kst. alls FA	Kst. FRMST			Kst. alls FRMST
		2010-2	2011-1	2011-2	
Kynning	5	1	3	1	5
Sjálfsstyrking og samskipti	20		20	0	20
Samfélagsfræði og umhverfi	0	10			10
Námstækni	10		10		10
Íslenska	55	7	48		55
Framsögn og ræðumennska	15			15	15
Enska	40		40		40
Stærðfræði	40			40	40
Tölvu- og upplýsingatækni	40	6	23	11	40
Þjónusta	10				0
Verkefnavinna	25			25	25
Náms- og starfsráðgjöf	15			14	14
Færnimappa	20			20	20
Mat á námi og skólstarfi	5			6	6
Samtals	300	24	144	132	300

datt út en í staðinn voru settir inn þættir um samfélagsfræði og umhverfi. Einnig voru gerðar lítilsháttar áherslubreytingar í einstaka námsþáttum. Námsþætti og kennslustundafjöldi má sjá í töflu hér að neðan.

Næsta skref var að kynna námsleiðina og finna þá nemendur sem gætu nýtt sér þetta nám. Ýmsar leiðir voru farnar til þess. Nokkrir einstaklingar höfðu þá þegar gefið sig fram við FRMST og leitað eftir námi við hæfi og hafði verkefnastjóri samband við þessa einstaklinga. Einnig var haft samband við ýmsa aðila á svæðinu sem ætla mætti að næðu til hugsanlegra nemenda. Þar má nefna félagsþjónustu sveitarfélaganna, Vesturafli – geðræktarstöð, VIRK, Starfsendurhæfingarsjóð verkalýðsfélaganna, Starfsendurhæfingu Vestfjarða og fleiri. Þegar námið hófst voru sjö einstaklingar skráðir. Ákveðið var að kenna tvær vikur fyrir júl árið 2010, aðallega til að koma verkefninu af stað og missa ekki þá nemendur sem voru búnir að bíða sem lengst. Námsbrautin hlaut nafnið Grunnmenntaskólinn Grunnur.

NÁMIÐ

Nemendur

Námið spannaði þrjár annir þó að sú fyrsta væri einungis í tvær vikur. Í hópnum voru alls níu nemendur en aðeins þrír voru allan tímann. Ýmsar ástæður voru fyrir því að nemendur hættu og nýir komu inn í hópinn svo sem flutningur á annað svæði, atvinnuþátttaka eða aðrar persónulegar ástæður. Nemendahópurinn var langt í frá að vera einsleitur. Aldursdreifingin var mikil eða frá 18-48 ára, fjórir karlar og fimm konur. Bakgrunnur nemenda var mjög misjafn og ástæða þess að þeir sóttust eftir þessu námi var af ýmsum toga. Allir áttu þeir það þó sameiginlegt að hafa átt rofna skólagoöngu að baki og átt erfitt með að finna nám við sitt hæfi og náms-umhverfi þar sem tekið væri tillit til þarfa þeirra.

Tilgangur og markmið

Mikil áhersla var lögð á að nemendur eflðu með sér sjálfstraust og sjálfsvitund með því að takast á við skemmtileg verkefni við hæfi hvers og eins. Má segja að þetta hafi verið yfirlýsing um markmiðið því léleg sjálfsmýnd og lítil trú á eigin getu er áberandi hjá

einstaklingum sem eiga rofna skólagoöngu að baki. Viðfangs-efnin áttu jafnframt að fela í sér nýja þekkingu og færni sem auðveldaði nemendum að takast á við ný og ögrandi verkefni. Færni sem gæti nýst í áframhaldandi námi, á vinnumarkaði eða í einkalífi. Síðast en ekki síst var markmiðið að auka lífsgæði nemenda með virkni og samvinnu. Að vera hluti af hópnum og námsumhverfi, taka þátt í umræðum, bera virðingu fyrir hvert öðru og sýna umburðarlyndi, eru allt þættir sem leiða til bættra lífsgæða og ánægju. Áhersla var lögð á mætingu og stundvísi sem leið til að halda virkni og daglegum venjum.

Leiðir

Mikil var lagt upp úr einstaklingsmiðuðu námi þar sem nemandinn stýrði sem mest sjálfur á hvað hann vildi leggja áherslu og á hvaða hraða honum hentaði best að fara yfir námsefnið. Nemendur settu sér markmið í upphafi annar og lögð var áhersla á að nemandinn nýtti styrkleika sína. Námsefni var því útbúið í greinum eins og íslensku, ensku, stærðfræði og tölvum og miðað við þarfir hvers og eins en ekki farið í það sama hjá öllum í hópnum. Áhersla var lögð á að nemandinn tæki ábyrgð á eigin námi, hann gerði sér yfirlýsingar um markmið í upphafi annar en einnig markmið fyrir hvern námsþátt. Á þann hátt gerði nemandinn sér grein fyrir að hann væri í námi sem miðaðist að hans getu og þörfum en ekki annarra. Í annarlok fór nemandi ásamt leiðbeinanda yfir markmiðin og árangur var metinn.

Námstillöggun

Á haustönn 2010 var kennt í tvær vikur, frá 22. nóvember til 1. desember. Vorönn 2011 hófst 17. janúar og lauk 7. apríl. Haustönn 2011 hófst 19. september og lauk 8. desember. Kennt var á mánudögum, þriðjudögum, miðvikudögum og fimmtudögum kl. 9:40-12:00. Þrjár kennslustundir á dag með tveimur 10 mínútna pásam. Heimanám var lítið sem ekkert og engin próf tekin. Mætingarskylda var 80% í samræmi við reglur FA og gerðar voru kröfur um að nemendur tilkynntu forföll til umsjónarmanns. Námsgreinar voru kenndar í lotum, það er einungis ein til tvær námsgreinar voru í gangi í einu og lauk þeim áður en byrjað var á þeim

næstu. Ýmsir komu að kennslu en verkefnastjóri hélt utan um allt starfið og kenndi einnig nokkur fög. Formleg útskrift var 19. desember 2011.

SAMANTÆKT

Níu manns stunduðu námið í allt, mislengi hver og einn. Sumir hættu og aðrir byrjuðu á tímabilinu. Tel ég þetta vera mjög ásættanlegan fjölda. Hópurinn hefði ekki mátt vera stærri þegar vel var mætt en að sama skapi var heldur fámennt þegar marga vantaði. Í heildina má segja að nemendur hafi verið áhugasamir og ánægðir. Eins og við mátti búast voru ýmis atriði bæði í námi og einkalífi sem höfðu áhrif á ástundun, samskipti og líðan. Hópurinn náði að tengjast nokkuð vel og þátttakendur aðstoðuðu hver annan. Krafan um 80% mætingaskyldu tel ég hafa verið óraunhæfa og varð snemma ljóst að fáir í hópunum stóðust þær. Slök mæting orsakaðist oft af veikindum eða fötlun nemenda. Enda var sú ákvörðun tekin fljótlega á námstímanum að horfa fram hjá þessari kröfu.

Strax varð ljóst að mikil eftirfylgni við nemendahópinn var mikilvæg. Eftirfylgni og stuðningur fólst í mörgu, svo sem að hringja í nemendur á morgnana til að koma þeim af stað, veita viðtal og spjall, leysa úr togstreitu eða sætta sjónarmið. Margir nemendanna áttu ekki góðar minningar úr skóla eða höfðu upplifað að skólakerfið hafi ekki komið til móts við þeirra þarfir. Ýmsir aðrir þættir komu upp ótengdir skólanum sem þurfti að taka með í heildarmyndina. Skólinn varð því hluti af stuðningsneti einstaklingsins. Það að byrja kennslu kl. 9:40 eða 10:00, eins og gert var, hentaði ekki öllum, sumir höfðu sig einfaldlega ekki fram úr rúminu svo snemma meðan öðrum hentaði þessi tímasetning vel. Vel mætti draga þá ályktun að betri mæting hefði orðið seinnipart dags.

Eins og fram kemur hér framar voru námsþættirnir kenndir hver á eftir öðrum, til dæmis enska og íslenska á vorönn og annað á haustönn. Þetta fyrirkomulag hentar vel þeim sem eiga erfitt með að einbeita sér að mörgu í einu og skapar ákveðna festu, sem er gott. Á móti kemur að þeir sem komu inn í námið á miðju tímabili eða hættu á einhverjum tíma náðu aðeins að sitja fáa áfanga. Ef til vill hefði verið betra að skipta hverjum áfanga á milli vor og haustannar.

Í heildina má álykta að námsskráin „Grunnmenntaskóli“ henti vel til kennslu og aðlögunar að þörfum þessa markhóps.

- Námsþátturinn þjónusta var ekki kenndur, með það í huga að fæstir nemendur væru í þjónustustörfum en í staðinn var í upphafi settur inn námsþátturinn samfélagsfræði í því skyni að nota hann til að kynna nemendum og finna þeirra áhugamál, getu og þarfir. Nemendur öfluðu sér upplýsinga um málefni líðandi stundar, sitt nánasta umhverfi, örnefni, náttúru, sögu og menningu, svo eitthvað sé nefnt, ræddu þau síðan eða unnu úr þeim á annan hátt.
- Flestir þurftu að öðlast meiri færni í skrift, lestri, tungumálum, stærðfræði og tölvunotkun og uppfyllti námskráin þá þörf. Það gæti reynst nemendum mikilvægt að fara í gegnum þessa grunnnámsþætti á öðrum forsendum en í fyrri skólagöngu, sem ef til vill er ekki jákvæð í minningunni.
- Sjálfsstyrking, framsögn og verkefnavinna voru allt námsþættir sem gáfu nemendum aukið sjálfstraust og aukna sjálfsvitund en það er sennilega sá þáttur sem er hvað mest aðkallandi og mikilvægt að leggja áherslu á.
- Námsþætti, náms- og starfsráðgjöf og færnimappa voru góðir námsþættir til að beina sjónum nemanda að sér sjálfum og kortleggja þarfir, getu og væntingar.
- Reynt var að samþætta tölvunám við aðrar námsgreinar og þá aðallega íslensku.

Leitast var við að fá samfellu í námið þannig að umsjónarmaður hefði góða yfirsýn og ákveðinn sveigjaleiki væri til staðar. Kennarar væru í góðri samvinnu og samskiptum hver við annan og við umsjónarmann. Var þetta mjög mikilvægt þar sem nemendahópurinn var viðkvæmur fyrir breytingum og margir hverjir voru ekki tilbúnir að treysta nýjum leiðbeinendum.

NIÐURLAG

Verkefnið í heildina var ánægjulegt í alla staði. Vil ég nota tækifærið hér og þakka samstarfsfólki mínu fyrir samstarfið en síðast en ekki síst vil ég þakka nemendum fyrir þeirra þátttöku og samveru sem var einstaklega ánægjuleg. Ég vona að verkefni þetta leiði til aukins framboðs á námi hjá símenntunarstöðvunum. Höfum það hugfast að fjölbreytileiki er kostur og okkur ber að stefna á samfélag þar sem einstaklingurinn fær að njóta sín í öllum sínum fjölbreytileika.

UM HÖFUNDINN

Sólveig Bessa Magnúsdóttir starfar sem verkefnastjóri hjá Fræðslumiðstöð Vestfjarða. Helstu verkefni hennar tengjast námi fyrir fólk með fötlun eða námshindranir auk þess að halda utan um almenn námskeið. Sólveig Bessa er þroskaþjálfari að mennt og er einnig með diplóma í sérkennslufræðum frá Kennaraháskóla Íslands.

FREYJA MARGRÉT BJARNADÓTTIR OG JÓN HEIÐAR ERLENDSSON

FYRIRMYNDIR Í NÁMI FULLORÐINNA –
VERÐLAUNAHAFAR 2011

Á ráðstefnu Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) og Norræns tengslanets um nám fullorðinna sem bar yfirskriftina Ný viðhorf til náms og var haldin á Hótel Reykjavík Natura í desember 2011 voru þau Freyja Margrét Bjarnadóttir og Jón Heiðar Erlendsson valin fyrirmyndir í námi fullorðinna árið 2011. Viðurkenninguna og verðlaunin sem henni fylgir veitir FA þeim einstaklingum sem hafa skarað fram úr í námi fullorðinna á vegum samstarfsaðila FA. Hér á eftir fara frásagnir Freyju og Jóns af fyrra námi og hindrununum sem þau þurftu að sigrast á.

„SKÓLAGANGAN HEFUR GEFIÐ MÉR ÁRÆÐI OG
SJÁLFSTRAUST“

Freyja Margrét Bjarnadóttir

Árið 1969 útskrifaðist ég úr grunnskóla. Á þeim tíma voru aðstæður þannig að það voru engin ráð með að halda áfram í skóla. Ég átti þau fót sem ég stóð í en í mörg ár voru skólafötin þvegin á laugardögum og þann daginn komst ég ekki út. Jólin eru á næsta leiti núna og allir vilja fá nýja flík fyrir hátíðarnar. Jólin sem ég var 12 ára fékk ég jólakjól, sniðinn úr gluggatjöldunum. Ég var ánægð en nærumhverfið hneykslaðist.

Á þessum árum var það venjan að krakkar færu að vinna í frystihúsinu sumarið eftir fermingu og það var eins með mig. Eftir skólaskyldu fer ég síðan í fullt starf í fiskvinnslunni, þá aðeins 15 ára. Á átjándra ári fór ég sem kaupakona í sveit, kynnist þar tilvonandi eiginmanni mínum og byrja að búa. Í sveitinni fór ég mörg ár afturábak í tíma. Þar var ekkert rafmagn, aðeins olíulampar og kerti en síðar fengum við ljósavél. Fyrsta þvottatækið mitt var síðasta þvottabrettið sem var hægt að kaupa í Kaupfélaginu, eldað var á olíuvél og símanúmerið var eitt stutt og eitt langt.

Árið 1987 urðum við að hætta búskap og flytja á mölina. Kvótinn hafði verið skertur það mikið að við sáum okkur ekki fært að lifa af búskap og það var komið að þeim tímamótum að börnin þurftu að komast í skóla. Vinna fyrir konur var fábreytt, búið eða fiskur. Ef það var önnur vinna var setið um hana. Ég valdi fiskinn, en fór svo í að vinna í rækjuverk-smiðju. Þegar vöðvabólga var búin að taka sinn toll fór ég að vinna á þjónustudeild fyrir aldraða og síðar sem gangastúlka á sjúkrahúsinu.

Árið 1989 var tekinn inn nýr hópur í öldungadeild Menntaskólans á Ísafirði og var ég þar í tvö ár. Ég komst svo að því að ég er ekki nein ofurkona og mat það svo að sá tími sem ég notaði fyrir mig í skóla myndi vera betur nýttur til þess að sinna skólanámi hjá börnunum mínum og afla tekna fyrir heimilið. Einhvern tíma myndi ég taka upp þráðinn aftur. Það varð seinna en ég hélt, meðal annars vegna veikinda sem tóku frá mér dágóðan tíma.

Eftir aldamótin var ég í starfi hjá Svæðisskrifstofu um málefni fatlaðra á Vestfjörðum og þar var boðið upp á nám fyrir stuðningsfulltrúa sem ég ákvað að prófa. Áður en ég hóf það nám hafði Fræðslumiðstöð Vestfjarða haldið undirbúningsnámskeið fyrir þroskaþjálfanam sem ég notaði til að meta mína stöðu í námi og komst að því að ég væri ekki illa stödd. Alltaf er maður að efast um sjálfan sig.

Á meðan ég var í stuðningsfulltrúanáminu fréttum við nemendurnir af félagsliðanámi og fengum við Smára Haraldsson forstöðumann Fræðslumiðstöðvar Vestfjarða í lið með okkur að koma því á fót á Ísafirði. Smári sneri sér til Ólínu Þorvarðardóttur skólameistara Menntaskólans á Ísafirði sem brást vel við að bjóða uppá þetta nám. Félagsliðanámið gekk vel hjá mér og vorið sem ég útskrifaðist vissi ég af því að það ætti að taka nýjan hóp inn í sjúkraliðanámið og sótti ég um. Sjúkraliðanáminu lauk ég og þá átti ég aðeins eftir um 13 einingar til stúdentsprófs og eftir smá hvatningu frá mínum nánustu ákvað ég að klára stúdentsprófið, sem ég gerði vorið 2010.

Í námi mínu hefur verið mikið um sálfræðiáfangar og hefur það nýst mér vel í starfi sem félagsliði og sjúkraliði. Það hefur þó ekki einungis nýst í starfi heldur einnig gert mér kleift að skilja samferðamenn mína betur og þá hegðun sem mér var óskiljanleg áður. Það er sérstakt fyrir konu á

mínum aldri að vera með menntaskólanemum í námi. Þau eru bara til fyrir sjálf sig og inn í þann hóp komst ég ekki sem skiljanlegt er. Þessi skólaganga hefur gefið mér áræði og sjálfstraust en ekkert hefði orðið úr neinu ef metnaðurinn hefði ekki verið til staðar.

Í gegnum þessa þrautagöngu í mínu námi hef ég fengið mikinn stuðning og ómetanlega hvatningu frá þeim hópi sem er í kringum mig. Þessi menntun sem ég hef fengið hefur

opnað dyr skilnings og vitneskju sem ég hefði orðið af ef ég hefði ekki farið þessa vegferð og ekki má gleyma kennurum sem hafa haldið utan um og hvatt mig áfram.

Í dag stunda ég nám í þjóðfræði í Háskóla Íslands en það að hafa náð þessu marki að geta sótt um í Háskóla finnst mér stór áfangi, svo er bara að taka á honum stóra sínum og láta námið ganga. Þó ég sé ekki spræk eins og fiðla, duga mér þrír strengir til þess að gera það sem ég ætla mér.

„SÁ SEM HEFUR ALDREI GERT MISTÖK HEFUR ALDREI GERT NEITT NÝTT“

Þegar allt fór á hvolf haustið 2008 stóð ég frammi fyrir tveimur valkostum. Annað hvort að reyna að standa við skuldbindingar gagnvart mínum lánardrottnum eða gera eitthvað allt annað við mitt líf. Eftir margar andvökunætur þar sem mér gafst tími til að skoða mína stöðu og mína möguleika sá ég fram á það að ég myndi aldrei ná að komast út úr þeirri stöðu sem ég var kominn í gagnvart lánastofnunum.

Á þessum tímamarki fannst mér að mínum kröftum væri betur varið á annan hátt en að vera fangi bankanna. Ég tók því þá ákvörðun að láta gamlan draum rætast og skella mér í skóla. Hjarta mitt sagði mér að eltast frekar við mína drauma í stað þess að vera fastur í einhverjum draumi sem var mér aldrei hugleikinn. Krafan um að mennta sig var ekki áberandi í mínu umhverfi þegar ég var ungur. Ég er uppalinn úti á landi og þar var háskólamenntað fólk litið hornauga, álitnir aumingjar sem ekki nenntu að vinna alvöru vinnu. Allt þetta hafði áhrif á mín viðhorf til náms en á þessum tímamarki árið 2008 vissi ég sjálfur hvað ég vildi gera og ætlaði ekki að láta aðra hafa áhrif á mína ákvörðun. Ég ætlaði að fara í nám.

Mín fyrri reynsla af skólakerfinu var ekki góð. Mér var tjáð af kennurum og samnemendum mínum að ég væri heimskur og það ætti ekki að hleypa mér upp í 8. bekk. Ég var sagður ólæs, titlaður óþekktargemlingur sem ekki væri hægt að tjónka við. Ég var hreinlega afskrifaður með öllu í gagnfræðaskóla. Löngunin til að fara áfram í skóla var því ekki mikil og eftir eina önn í framhaldsskóla fór ég út á vinnumarkaðinn. Alltaf blundaði samt í mér sá draumur að láta verða af því að skella sér aftur í skóla og hefur verk-

fræði eða tæknifræði alltaf heillað mig mjög.

Þegar kreppan skall á árið 2008 missti ég allt það sem ég hafði unnið fyrir á einu augabragði. Sem betur fer var ég búinn að vinna vel í sjálfum mér á þessum tímamarki eftir margra ára þunglyndi vegna eineltis sem ég var beittur í skóla á mínum yngri árum. Í stað þess að vera heima og vorkenna mér yfir því sem ég hafði misst tók ég þá ákvörðun að líta einfaldlega á þetta sem tækifæri til að láta mína drauma rætast.

Vorið 2009 skræði ég mig á listabraut í lðnskólanum í Hafnarfirði því ég var ekki alveg viss um hvert mig langaði að stefna. Ég notaði tímann til að líta í kringum mig og fann lausn sem myndi líklega henta mér alveg ágætlega. Um haustið hóf ég nám í Menntastöðum hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) og eftir það fóru hjólin að snúast. Ég tók upp mottó sem góð kona kenndi mér þarna en það er „GÆS“ (get, ætla og skal) og hef ég fylgt því æ síðan. Hjá MSS opnuðust mér dyr að heimi sem ég taldi að mér væri endanlega lokaður vegna þess að ég var kominn yfir þennan hefðbundna framhaldsskólaaldur. Mér var sérlega vel tekið hjá MSS og mig langar sérstaklega að þakka Önnu Lóu og Hönnu, kennurum mínum, fyrir tímann þar. Eftir að hafa



Jón Heiðar Erlendsson



Fyrirmyndir í námi fullorðinna hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) árið 2011. Frá vinstri: Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri FA, Árni Stefán Jónsson varaformaður stjórnar FA, Freyja Margrét Bjarnadóttir og Jón Heiðar Erlendsson verðlaunahafar og Guðrún Eyjólfsdóttir formaður stjórnar FA.

lokið Menntastofnum fór ég í Háskólabró Keilis þar sem lauk námi árið 2011.

Í dag er ég að hefja mitt annað ár í hátækniverkfræði í Háskólanum í Reykjavík. Ég þarf að minna mig daglega á það að ég get það sem ég ætla mér, ég ætla að ná mínum markmiðum og ég skal ná þangað sem ég ætla mér. Uppgjöf

er ekki í boði, það væri of auðvelt að gefast upp og nota þær afsakanir að ég sé greindur lesblindur og með ADHD. En eins og Albert Einstein sagði „Hver sá sem hefur aldrei gert mistök, hefur aldrei gert neitt nýtt“ og það mun ég hafa að leiðarljósi í mínu lífi.

RAKEL STEINVÖR HALLGRÍMSDÓTTIR

FYRIRTÆKJAPJÓNUSTA – NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF Á VINNUSTAÐ

Haustið 2011 hóf IÐAN fræðslusetur að þróa nýja nálgun í vinnustaðaheimsóknum og er hún kölluð Fyrirtækjapjónusta IÐUNNAR. Markmiðið með henni er að bæta þjónustustig við aðildarfélag, vera í betri tengslum við félagsmenn, kynna raunfærnimat og náms- og starfsráðgjöf á vinnustað og að geta boðið sérsniðnar lausnir í námskeiðum handa þeim fjölbreytta hópi fyrirtækja sem rúmast innan vébanda IÐUNNAR. Þjónustan er aðildarfélögum að kostnaðarlausu.

Markaðssetning fyrirtækjapjónustu IÐUNNAR byggir helst á persónulegum samskiptum sviðsstjóra hvers fagsviðs innan IÐUNNAR og náms- og starfsráðgjafa við stjórnendur fyrirtækja. Að auki er þjónustan auglýst í kynningarbæklingi, í námsvísi og á heimasíðu IÐUNNAR. Haft er samband við fyrirtæki sem greiða símenntunargjöld vegna starfsmanna sinna til IÐUNNAR og þeim boðið að fá sviðsstjóra og náms- og starfsráðgjafa í heimsókn í fyrirtækið. Í slíkri heimsókn fer fram kynning á námsframboði IÐUNNAR og réttindum þeim sem aðild veitir og hlustað er eftir hugmyndum um nýjungar sem félagsmenn vilja sjá í framboði námskeiða. Einnig er raunfærnimat kynnt og þeir möguleikar skoðaðir sem það gefur og loks er boðið upp á viðtöl náms- og starfsráðgjafa á vinnustað. Fyrir marga starfsmenn skiptir þetta sköpum, því mikil hagræðing felst í því að fá upplýsingar og jafnvel viðtal á vinnutíma, sem getur verið upphafið að því að viðkomandi bætir við sig menntun og jafnvel lýkur námi í sinni grein.

Þessu til viðbótar er farið yfir þær nýjungar sem felast í fyrirtækjapjónustunni. Þær felast í aðstoð við greiningu á fræðsluþörf innan fyrirtækis, mótun stefnu í fræðslumálum og tillögum um sérsniðnar lausnir í námskeiðshaldi fyrir smærri eða stærri hópa innan fyrirtækis. Eins og áður kom fram er þessi þjónusta fyrirtækjunum að kostnaðarlausu og hefur mælst mjög vel fyrir og undantekningarlaust er vel tekið í slíkar heimsóknir hjá fyrirtækjum.

Á síðasta ári voru 66 fyrirtæki og starfsstöðvar heimsótt á nokkrum stöðum í landinu og um 400 manns fengu kynningu. Kynningarnar voru ýmist fyrir stjórnendur á vinnustað eða smærri hópa starfsmanna. Alls skráðu sig 70 manns í einstaklingsviðtal í kjölfar kynningar og rúmlega 25 manns fóru í raunfærnimat. Í kjölfar fyrirtækjaheimsókna hafa verið haldin átta sérsniðin námskeið og fimm einstaklingar hafa fengið aðstoð við að undirbúa sig fyrir sveinspróf. Þeir höfðu

lokið námi og námssamningi en af einhverjum orsökum ekki klárað sveinspróf.

Eins og áður sagði eru kynningararnar ýmist fyrir stjórnendur á vinnustað eða smærri hópa starfsmanna. Í þeim tilvikum þar sem fulltrúar IÐUNNAR fá að hitta starfsfólkið er mun meiri ásókn í einstaklingsviðtöl, þó að í sumum tilfellum beini stjórnendur ákveðnum starfsmönnum í viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa. Helst eru það þá starfsmenn sem ekki hafa lokið námi í sinni grein og stjórnendur sjá tækifæri til að láta hvetja þá til að ljúka námi eða jafnvel fara í raunfærnimat.

Stór þáttur í þessum fyrirtækjaheimsóknum er að viðhalda tengslum við félagsmenn, fá frá þeim tillögur að námskeiðum sem gætu gagnast og færa þjónustuna nær þeim sem hana nota. Eins er hvatningin til endurmenntunar fyrir hinn almenna starfsmann mikilvæg og ljóst er að þetta er góð leið að ná til þeirra sem minnstu menntunina hafa og aðstoða þá við að finna leiðir til að ljúka námi.

UM HÖFUNDINN

Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir er náms- og starfsráðgjafi hjá Iðunni fræðslusetri Hún er með MA-próf frá Háskóla Íslands í náms- og starfsráðgjöf og B.Ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands.



Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir

ANNA LÓA ÓLAFSDÓTTIR

FYRSTU SKREFIN!



Anna Lóa Ólafsdóttir

Fullorðinsfræðslan á Íslandi hefur tekið miklum breytingum hin síðari ár og þá ekki síst vegna breytinga á vinnumarkaði. Á svæði þar sem atvinnuleysi fer úr rúmlega 1% í 8% á stuttum tíma (mest á Suðurnesjum eða um 15% þegar verst var) þarf skjót viðbrögð og úrlausnir. Árið 2006 var einum stærsta vinnustað á Íslandi lokað þegar bandaríski herinn yfirgaf landið. Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) og aðrir á svæðinu brugðust við með ráðgjöf og námskeiðahaldi og þar sem þetta gerðist á uppgangstíma fengu margir fljótlega annað starf. Fjöldi fólks þurfti að skipta algjörlega um starfsvettvang og takast á við breytingar í kjölfar brotthvarfsins og sama hvað fólki hefur fundist um veru varnarliðsins á Íslandi þá er staðreyndin sú að höggið fyrir Suðurnesjamenn var mikið.

HRUNIÐ 2008

Það má segja að enn sé verið að fást við þetta stóra högg því að við hrunið 2008 voru fyrrverandi varnarliðsstarfsmenn margir hverjir með lægstan starfsaldur þegar segja þurfti upp fólki og lentu því í annarri uppsögn. MSS hefur á þessum tíma þróað námskeið og ráðgjöf til að mæta þörfum þeirra sem þurfa að takast á við atvinnumissi. Þá hafa gefist tækifæri til að skoða hvað aðrar þjóðir hafa gert og MSS hefur tekið þátt í að þróa og bjóða upp á verkefni í samstarfi við önnur lönd. Meðal þeirra er verkefnið Reach sem Nordplus Voxen styrkti en þátttökulöndin voru auk Íslands, Finnland og Litháen. Markmiðið með verkefninu var að efla þátttöku í fullorðinsfræðslu og símenntun þannig að hún yrði í auknum mæli sjálfsgöður og markviss þáttur í lífi fólks, bæði í leik og starfi. Þá var það ekki síður markmið að ná til þeirra sem höfðu litla reynslu af fullorðinsfræðslu og símenntun og bjóða þeim upp á fræðslu út frá þörfum hópsins. Ætlunin var að ná til fólks eða hópa sem hafa tekið lítinn þátt í fullorðinsfræðslu og símenntun, s.s. til þeirra sem búa við lakar fjárhagslegar eða félagslegar aðstæður, til atvinnuleitenda, fólks með sérþarfir og einstæðra mæðra með litla menntun.

NÁMSKEIÐIÐ FYRSTU SKREFIN

Námskeiðið, sem MSS bauð upp á og fékk heitið Fyrstu skrefin, hafði það að markmiði að styðja við og styrkja einstaklinga til að takast á við breytingar í lífi sínu og bæta stöðu sína til betri vegar. Markhópurinn voru ungar mæður (20–25 ára) sem vildu gjarnan styrkja stöðu sína þegar kom

að atvinnu og/eða menntun. Til þess að ná þessu fram var námskeiðinu skipt upp í þrjú meginþemu: sjálfstyrkingu, samfélagslega vitund og skapandi starf. Meðal markmiða með námskeiðinu var að þátttakendur fengju að kynnst atvinnumarkaðnum og þeim tækifærum sem þar eru. Þá var ákveðið að leggja áherslu á upplýsingar um sveitarfélagið og aðgengi að þjónustunni sem þar stendur til boða og hvaða réttindi og skyldur liggja á herðum einstaklingsins annars vegar og sveitarfélagsins hins vegar. Með skapandi vinnu er stefnt að því að efla skapandi hugsun og gefa þátttakendum tækifæri til að tjá sig á skapandi hátt.

ÖÐRUVÍSI AÐFERÐIR

Kennsluáferðirnar voru: fyrirlestrar, hópavinna, umræður, heimsóknir í fyrirtæki og skapandi starf. Námskeiðið tókst mjög vel og náði þeim tilætlaða árangri að aðstoða þátttakendur við að taka fyrstu skrefin í átt að betra lífi. Skapandi þátturinn var frekar viðamikill í námskeiðinu miðað við önnur námskeið hjá MSS en þar sem umræðan núna snýst mikið um að efla þann þátt hvort sem er úti á atvinnumarkaðnum eða í námi var ákveðið að fara þessa leið. Þátttakendur á námskeiðinu töluðu um mikilvægi þessa þáttar og hvernig hann hafi aukið sjálfstraustið. Það hefur gert það að verkum að MSS hefur þróað önnur námskeið með sams konar sniði. Sjálfstyrking var stór þáttur af námskeiðinu enda ljóst að breytingar í lífi fólks og erfiðar aðstæður hafa áhrif á sjálfstraustið. Með því að aðstoða einstaklinga við að sjá tækifærin sem felast í breytingunum í stað þess að einangrast og festast í vonleysi og jafnvel kvíða er stigið mikilvægt skref fyrir þá sem nýta sér þennan þátt. Þátttakendur kynntu sér

vinnumarkaðinn með því að heimsækja fyrirtæki og fengu góða fræðslu um nærumhverfið, svo sem mikilvægar stofnanir og starfsemi þeirra.

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Í Fyrstu skrefunum var líka lögð áhersla á ráðgjöf hjá náms- og starfsráðgjafa, bæði fyrir og eftir námskeið og svo aftur að einhverjum tíma liðnum frá því að námskeiði lauk. Þátttakendum líkaði eftirfylgnin vel og fyrir suma var þetta mjög hvetjandi. Í viðtölum, sem voru gerð tæpu ári eftir að námskeiði lauk, kom í ljós að staða flestra þátttakenda var mun betri en árið áður. Hluti þeirra var kominn í nám, aðrir í starf og einhverjir voru á leiðinni í nám og nýttu viðtalið sem hvatningu á sjálfu sér. Þegar þátttakendur voru spurðir hvort og þá hvernig námskeiðið hefði orðið til þess að ákvörðun var tekin um að taka fyrsta skrefið voru svörin mörg svipuð: hjálpaði mér að taka fyrstu skrefin út fyrir þægindahringinn, fór að hugsa um breytingar, opnaði augun mín, gaman að kynnast nýju fólki og læra eitthvað nýtt, öðlaðist trú á sjálfa mig og margt fleira.

Í FRAMHALDI VERÐA NÆSTU SKREF

Þetta hvetur okkur til að halda áfram á svipaðri braut enda sjáum við það meðal annars sem okkar hlutverk að aðstoða fólk með fyrstu skrefin í átt að betra lífi. Síðan þessu námskeiði lauk hefur MSS aukið fjölbreytni námskeiða sem byggjast meðal annars á sjálfstyrkingu, hreyfingu og skapandi starfi. Þessi námskeið hafa gengið vel og hafa reynst bæði styðjandi og styrkjandi fyrir þátttakendur og þeir talið sig betur í stakk búna til að taka fyrstu skrefin í átt að betra lífi. Við munum halda áfram að vera sveigjanleg og prófa okkur áfram varðandi þá þætti sem markhópurinn okkar kallar á hverju sinni. Aðstæðurnar sem við upplifum núna eru ólíkar öllu öðru sem við höfum kynnst og því eðlilegt að við prófum okkur áfram og séum tilbúin að fara nýjar leiðir í þeirri viðleitni okkar að aðstoða einstaklinga að fóta sig í breyttu umhverfi. Námskeiðið Fyrstu skrefin var einmitt eitt af fjölmörgum nýjum skrefum sem MSS hefur tekið undanfarin ár og við munum halda ótraud áfram.



UM HÖFUNDINN

Anna Lóa Ólafsdóttir starfar sem kennari og náms- og starfsráðgjafi hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum. Hún hefur lokið B.Ed. prófi frá Kennaraháskóla Íslands og diplómanámi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands. Anna Lóa stundar diplómanám í sálgæslu.

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNSDÓTTIR

FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS Á TÍUNDA STARFSÁRI



Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir

Árið 2012 er 10. starfsár Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og annað ár starfseminnar byggt á lögum nr. 27/2010 um framhaldsfræðslu. Reglugerð með lögum nr. 63/2011 kom út í lok árs 2011. Unnið hefur verið að innleiðingu laganna og reglugerðarinnar eftir því sem hægt hefur verið. Þá var unnið að verkefnalýsingu vegna aðlögunarstyrkja (IPA) Evrópusambandsins, en vinna við lýsinguna hófst snemma árs 2011. Samningur um styrk að upphæð 1.875.000 evrur var undirritaður um mitt ár 2012. Verkefnið ber heitið Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun, og hófst þann 1. september 2012. Fjóla María Lárusdóttir hefur verið ráðin sem verkefnastjóri. Fræðslusjóður hefur tryggt verkefninu 25% framlag á móti styrk Evrópusambandsins að þremur fjórðu hlutum. Helstu þættir verkefnisins varða uppbyggingu raunfærnimatskerfis og vegfáttar um nám og störf. Jafnframt verður byggt á greiningum á þörfum vinnumarkaðar fyrir þekkingu og í lok verkefnisins verður efnt til kynninga á afurðum þess.

ÞJÓNUSTUSAMNINGUR OG STARFSÁÆTLUN FA ÁRIÐ 2012

Allir þjónustusamningarnir sem gerðir hafa verið við mennta- og menningarmálaráðuneytið, eiga það sammerkt að markhópar starfseminnar er fullorðið fólk sem ekki hefur lokið framhaldsskóla, innflytjendur og aðrir sambærilegir hópar. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) er ekki ætlað að sinna markhópunum beint heldur í gegnum samstarfsaðila sem eru fræðslu- og símenntunarmiðstöðvarnar innan Kvasis, í iðngreinum og á vegum opinbera vinnumarkaðarins, alls 14 fræðsluaðilar. Starfsáætlun FA 2012 (<http://frae.is/um-fa/starfsaaetlun/>) byggir á þjónustusamningi við mennta- og menningarmálaráðuneytið. FA vinnur einnig að nokkrum stórum verkefnum sem hafa samlegðaráhrif í starfinu en eru fjármögnuð með öðrum hætti. Hér á eftir verður gerð grein fyrir þeim verkefnum sem tilgreind eru í þjónustusamningnum auk annarra verkefna.

NÁMSSKRÁR OG NÁMSLÝSINGAR

Á árinu hefur verið unnið að framsetningu námslýsinga í anda færniarkmiða/ lærdómssmarkmiða (e. learning outcome) og þrepaskiptingar náms skv. lögum um framhaldsfræðslu.

Unnið var að eftirtöldum námsskrám með samstarfsaðilum FA:

- Námsskrá fyrir starfsfólk í stjórnunareiningum lýsir 60

kennslustunda námi fyrir þá sem starfa náið með stjórnendum eða hafa hug á slíku starfi.

- Námsskráin Talsmenn breytinga lýsir 80 kennslustunda námi fyrir þá starfsmenn sem vilja koma að innleiðingu breytinga og hvatningu til náms á vinnustað.
- Námsskráin Þróttur (142 kest.). Námið er ætlað fólki á vinnuarkaði sem hefur náð 20 ára aldri og hefur litla formlega menntun.
- Námsskráin Nýr vettvangur (84 kest.). Námið er fyrir atvinnuleitendur og þá sem eru að huga að nýjum starfsvettvangi eða takast á við breytingar í núverandi starfi.

Í desember síðastliðnum heimilaði FA samstarfsaðilum að auglýsa nám samkvæmt námslýsingum fyrir Opnar smíðjur. Námslýsingarnar eru fyrir 80 klukkustunda (120 kest.) nám. Um er að ræða tilraunakennslu vegna eftirfarandi námslýsinga:

- Umhverfissmiðja, námslýsingar fyrir garðyrkju og hellu- og steinlögn.
- Margmiðlunarsmiðja, námslýsingar fyrir Grafíska hönnunarsmiðju.
- Margmiðlunarsmiðja, námslýsingar fyrir Kvikmyndasmíðju.
- Margmiðlunarsmiðja, námslýsingar fyrir Hljóðsmíðju.
- Smíðja í hönnun og handverki.
- Handverkssmiðja.
- Hönnunar- og frumkvöðlasmíðja.

Könnun hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum innan KVASIS sýndi þörf fyrir endurskoðun Grunnmenntaskólans, sem unnið er að á haustmánuðum. Sama könnun sýndi einnig að þörf er að samræma námsþætti ólíkra námsskráa og var því hafin vinna við endurskoðun nokkurra námsþátta á þrepi eitt og tvö í íslenska viðmiðarammanum.

Á árinu vottaði mennta- og menningarmálaráðuneytið fjórar námsskrár, sem unnar voru á árinu 2011. Þetta eru námsskránnar Starfsnám stuðningsfulltrúa, grunnnám (162 kest.) og Starfsnám stuðningsfulltrúa, framhald (84 kest.), sem unnar voru í samvinnu við Starfsmennt. Námið er ætlað starfsfólki í þjónustu við fatlaða, aldraða og sjúka. Landnemaskóli II (120 kest.) var skrifaður á vegum Símenntunarmiðstöðvarinnar á Vesturlandi en yfirfarinn af FA. Námsskráin lýsir námi ætlað innflytjendum sem hafa lokið Landnemaskóla. Fjórða námsskráin var Tæknistudd námstækni (60 kest.). Hún fjallar um notkun hugbúnaðar sem hentar þeim sem kljást við læsisvanda og var metin til allt að 5 eininga.

Nokkur óvissa var með vottun námsskráa á árinu því gæðaviðmið höfðu ekki verið sett skv. reglugerð og menntamálaráðuneytið hugðist ekki votta námsskrár fyrr en þau lægju fyrir. Með bréfi frá ráðuneytinu dagsettu 2. júlí 2012 var tilhögun vottunarmála þó sett í farveg, meðan gæðaviðmið hafa ekki enn verið útbúin.

FRÆÐSLUSJÓÐUR

Stjórn Fræðslusjóðs hélt 9 fundi frá 1. september 2011 til 31. ágúst 2012. FA þjónustar stjórn sjóðsins og hefur umsýslu með honum samkvæmt þjónustusamningi við mennta- og menningarmálaráðuneytið (www.frae.is/um-fa/fraedslusjodur/).

FA boðar fundi í samráði við formann stjórnar, ritar fundargerðir, annast fjármál, meðal annars gerð fjárhagsáætlana á grundvelli ákvarðana stjórnar sjóðsins og annast bókhald og eftirfylgni með fjármunum og notkun þeirra. FA gerir samninga við fræðsluaðila fyrir hönd stjórnar Fræðslusjóðs, safnar upplýsingum um framgang verkefna og safnar inn tölfræði um árangur af starfinu og miðlar þeim upplýsingum til stjórnarinnar.

FA tekur á móti umsóknum vegna úthlutana úr Fræðslusjóði og veitir sérfræðiráðgjöf eftir því sem stjórn sjóðsins



Frá fræðslufundi náms- og starfsráðgjafa í Reykjanesbæ.

óskar eftir. Á þessu ári hefur sú ráðgjöf fyrst og fremst falist í því að fara yfir umsóknir um vottaðar námsleiðir, raunfærnimat og náms- og starfsráðgjöf.

Eftir stefnumótun stjórnar Fræðslusjóðs á miðju sumri síðasta árs var hafist handa við endurskoðun skilmála og úthlutunarreglna. Erindi var sent menntamálaráðuneytinu þann 15. nóvember 2011 með beiðni um staðfestingu á skilmálum og úthlutunarreglum og barst staðfestingin þann 4. janúar 2012. Úthlutanir úr þróunarsjóði framhaldsfræðslu fóru fram á vormánuðum.

SÖFNUN, VARÐVEISLA OG MIÐLUN UPPLÝSINGA

Markmið þessa málaflokks er að fylgjast með þróun og framvindu starfsins hjá fræðsluaðilum, túlka upplýsingar og gera skýrslu fyrir stjórnir Fræðslusjóðs og FA, ásamt því að miðla þessum upplýsingum áfram innanlands og utan eftir því sem tilefni gefst til.

Greiðslur til fræðslu- og símenntunarmiðstöðva vegna vottaðra námsleiða, raunfærnimats, náms- og starfsráðgjafar komu fyrst inn í samninga FA árið 2006. Á grundvelli laga um framhaldsfræðslu, færðust þessar greiðslur yfir til Fræðslusjóðs frá og með árinu 2011. Tvisvar sinnum á ári (í janúar og ágúst) er árangurinn í vottuðum námsleiðum og raunfærnimati tekinn saman og skýrsla unnin upp úr þeim tölum. Í náms- og starfsráðgjöfinni er upplýsingum safnað

saman fjórum sinnum á ári (í janúar, apríl, ágúst og október) en skýrsla unnin tvisvar sinnum á ári. Niðurstöður þessarar upplýsingasöfnunar má sjá í grein í þessu riti undir fyrrsögninni: Tölfræði úr framhaldsfræðslunni.

ÖFLUN UPPLÝSINGA FYRIR MARKHÓP

Fylgst var með upplýsingum frá Hagstofu Íslands á vefnum www.hagstofa.is. Tölur frá Hagstofunni um þátttöku í símenntun voru greindar og túlkaðar í apríl 2012.

Fylgst var reglulega með völdum upplýsingum frá Efnahags- og framfarastofnuninni (OECD). Nýjar glærur með upplýsingum frá OECD voru unnar til að nota í kynningarefni á vegum FA.

Fylgst var með upplýsingum frá Evrópumíðstöð fyrir þróun starfsmenntunar (Cedefop). Eins og áður er hert á þýðingu verk- og starfsmenntunar fyrir atvinnulífið. Áréttað er mikilvægi framtíðarsýnar og samkomulags hagsmunaaðila á vinnumarkaði og opinberra framlaga fyrir verk- og starfsmenntun. Mikið atvinnuleysi ungs fólks og samkeppnisfærni evrópsk vinnumarkaðar eru sérstök viðfangsefni.

Fylgst hefur verið með starfi Cedefop við gerð spár um framtíðarþarfir vinnumarkaðarins fyrir hæfni starfsfólks. Á fundi í Brussel í mars kynnti Cedefop niðurstöður sínar fyrir hópi hagsmunaaðila frá Íslandi. Niðurstöður greiningarinnar verða ekki birtar opinberlega, þar sem enn vantar á að þær séu metnar og staðreyndar hér á landi. En í stórum dráttum féll Ísland ágætlega að líkani Cedefop og von er á upplýsingum á næstu árum og samanburði við önnur Evrópulönd.

Reglulega er fylgst með upplýsingum frá Vinnumála- stofnun (VMST) um þróun atvinnuleysis á Íslandi. Upplýsingar eru sóttar á vef VMST en þar að auki fengust þaðan nánari upplýsingar um atvinnuleysi í markhópi FA sem voru notaðar vegna greinar sem birtist í Gátt 2011. Þar var gerð grein fyrir þróun atvinnuleysis með tilliti til menntunar með sérstakri skoðun á hópnum sem hefur einungis lokið grunnmenntun.

SKILGREINING Á MENNTUNAR-ÞÖRFUM MARKHÓPS

Stefnt er að nýju heildarskipulagi náms í framhaldsfræðslu sem einkennist af heildarsýn, gegnsæi, sveigjanleika og virkri atvinnulífstengingu. Unnið er að tengingu námsframboðs FA við viðmiðaramma um ævinám og skoðaðir kostir þess að innan framhaldsfræðslunnar eigi að vera til skilgreind námslok á tilteknu þrepi. Einnig er unnið að því að þróa verklag við starfa- og færnigreiningar og efla tengsl við starfsgreinahópa til að fá yfirsýn yfir þau störf sem unnin eru af markhópi FA.

Til að ná þessum markmiðum hefur verið fylgst með vinnu á vegum Evrópusambandsins (ESB) við þróun og innleiðingu á viðmiðarömmum með því að lesa skýrslur og fréttabréf um efnið. Starfsmenn FA hafa kynnt sér hvernig þessum málum er háttað í öðrum löndum í Evrópu aðallega með því að skoða erlendar vefsíður með lýsingum á námsskipulagi og með þátttöku í ráðstefnum og námsheimsóknunum.

Starfsmaður FA sótti námsstefnu á vegum Cedefop til Írlands sem hafði yfirskriftina „NQF and EQF, frameworks for lifelong learning“. Þá má nefna stutta fundi í desember með með Tormod Skjerve sérfræðingi í gæðakerfum menntamála hjá Cedefop og Tony Donahue fræðslustjóra írsku viðskipta- og atvinnulífssamtakanna (IBEC – Irish Business and Employers Confederation) í febrúar.

Í tilraunaverkefni í ferðabjónustu eru prófaðar nýjar hugmyndir og leiðir bæði hvað varðar aðferðir og skipulag. Niðurstöðunni er ætlað að vera innlegg í mörkun stefnu um hvaða leið skuli farin til að aðlagast nýjum lögum og tengingu við viðmiðarammann. Námshönnun hófst í september 2011 og er í höndum starfshóps skipuðum fulltrúum frá Samtökum ferðabjónustunnar (SAF), Starfsgreinasambandi Íslands (SGS), Menntaskólanum í Kópavogi (MK) og starfsgreinaráði matvæla-, veitinga- og ferðabjónustugreina, auk FA. Gert er ráð fyrir að innihald námsins byggji á færniviðmiðum úr undanfarandi færnigreiningu og geti leitt til námsloka á öðru þrepi íslenska viðmiðarammans sem jafnframt opni á framhald í Menntaskólanum í Kópavogi. Lagt er til nýtt skipulag sem byggir á minni námseiningum (e. modules) til að auka sveigjanleika.

Viðbrögð starfsgreinaráðs matvæla-, veitinga- og ferðabjónustugreina við þessu skipulagi voru neikvæð og niður-

Tafla 1. Yfirlit yfir kennslufræðinámskeið haldin á síðasta ári

Stikla númer	Heiti og efni	Tími	Pátt-takendur	Símenntunarmiðstöð
1	Fræðslustarfsmaðurinn og kröfurnar í nútímasamfélagi – þróað með efni um viðmiðaramma um þrepaskiptingu	September	16	Mímír-símenntun
2	Fullorðnir nemendur og forsendur þeirra	September Desember	16 22	Mímír-símenntun MSS
1 og 2	Fræðslustarfsmaðurinn og kröfurnar í nútímasamfélagi Fullorðnir nemendur og forsendur þeirra	Febrúar	27	Símey
9	Um fjarfundakennslu	Apríl	11	Haldið í fjarfundi
1–3	Fræðslustarfsmaðurinn og kröfurnar í nútímasamfélagi	Janúar	20	FA
	Fullorðnir nemendur og forsendur þeirra	Ágúst	26	Fræðslumiðstöð Vestfjarða
	Undirbúningur, skipulag og hönnun námskeiða	Ágúst	15	Fjölmennt

stöður úr færnigreiningu tortryggðar. Starfshópurinn ákvað að fara þá í frekari upplýsingasöfnun um samsetningu þess vinnuafis sem sinnir almennum störfum á gisti- og veitingahúsum. Styrkur fékkst frá Þróunarsjóði framhaldsfræðslu til að gera slíka könnun. Eftir öflun tilboða var Maskínu ehf. falið verkið. Niðurstöður úr könnuninni munu liggja fyrir 12. nóvember 2012.

Sem lið í að efla tengsl við fleiri starfsgreinahópa og fá gleggri upplýsingar um þau störf sem unnin eru af markhópi FA var sótt um styrki til eflingar starfsmenntun til mennta- og menningarmálaráðuneytisins vegna 7 verkefna í tengslum við átakið Náms er vinnandi vegur. Allar styrkumsóknir FA voru samþykktar en þær byggja á samstarfi við aðila í atvinnulífinu, svo sem matvælaíðnaði, skógrækt, sjómennsku og verslun og á samstarfi við aðra fræðsluaðila.

ÞRÓUN AÐFERÐA Í FRAMHALDSFRÆÐSLU

Frá árinu 2003 hefur FA byggt upp og þróað 17 námskeið fyrir fræðslustarfsmenn, kennara og leiðbeinendur á sviði fullorðinsfræðslu sem nefnast Stiklur. Starfið hefur frá upphafi falist í þróunarvinnu, námskeiðahaldi, fræðslufundum og ráðgjöf. Námskeiðin eru á ólíkum sviðum með þarfir markhóps FA að leiðarljósi og í samræmi við óskir og

áþendingar samstarfsaðilanna. Einnig hefur verið byggt upp gagnasafn um framhaldsfræðslu (u.þ.b. 600 bækur og önnur gögn) og mótaðar ýmsar aðferðir og mælistikur fyrir kennsluskipulag og námsefnisgerð. Frá árinu 2004 hafa alls verið haldin um 60 mislóng kennslufræðinámskeið og fræðslufundir fyrir fræðslustarfsmenn og leiðbeinendur, samtals 9.186 nemendastundir.

Unnið hefur verið að þróun og tilraunakennslu nokkurra nýrra Stiklunámskeiða:

- Stiklur 16, Um gerð námslýsinga í samræmi við þrepaskiptingu náms og lykifærniþætti, var tilraunakennt í Reykjavík (21 þátttakandi) í janúar.
- Stiklur 13, Víst geturðu lært stærðfræði, stærðfræðikennsla fyrir markhópinn, var tilraunakennt í samstarfi við Mími-símenntun (11 þátttakendur) í maí.
- Stiklur 14, Um þjálfun skapandi hugsunar í allri kennslu, var tilraunakennt hjá MSS (22 þátttakendur) í júní.
- Stiklur 15, Um kennslu fatlaðra, var tilraunakennt í samstarfi við Fjölmennt í Reykjavík (14 þátttakendur) í ágúst.

Lögð voru drög að tilraunanámskeiði með áherslu á kennslufræði verkkenndu í samstarfi við starfsmenn Mímis-símenntunar. Notuð var aðferð markþjálfunar (e. coaching) (10 þátttakendur) í febrúar og mars.

Haldið var tilraunánámskeið fyrir starfsþjálfara í frystihúsum í samstarfi við Visku Vestmannaeyjum (17 þátttakendur) í júní.

Sótt var um erlent samstarfsverkefni um "aðferð markþjálfunar (e. coaching) ásamt belgískum, þýskum, eistneskum, ítölskum og sænskum samstarfsaðilum. Styrkur fékkst og hefst verkefnavinnan nú á haustmánuðum.

Á árinu 2012 hefur áfram verið unnið að því að bæta gagnasafn FA auk þess sem keypt var spjaldtölva til að auðvelda kaup og notkun rafrænna gagna.

RAUNFÆRNIMAT

Frá 2004 hefur verið unnið að þróun raunfærnimats. Frá 2007 hefur ríkið fjármagnað raunfærnimat hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina og unnið hefur verið að útbreiðslu þess til símenntunarmiðstöðva ásamt þróun nýrra verkefna hjá símenntunarmiðstöðvum frá 2009. FA hefur haldið utan um þróun aðferða og tækja og þjálfað fagfólk í raunfærnimati, ásamt því að virkja hagsmunaaðila til þátttöku í verkefnum til að tryggja réttmæti þeirra og áreiðanleika.

Unnið var að því á árinu 2012 að fjölga greinum til raunfærnimats, bæði á mótí námsskrám og viðmiðum atvinnulífsins. Þar var lögð áhersla á að tryggja gæði og að aðferðafræði sé fylgt í starfsgreinum þar sem raunfærnimat er þegar í gangi auk þess að stýra innleiðingu í nýjum greinum. Áhersla hefur verið lögð á aðkomu hagsmunaaðila og á réttindi þeirra sem fara í raunfærnimat ásamt því að halda áfram að þjálfa fagfólk í raunfærnimati. Þá var sérstaklega horft til gæða við undirbúning raunfærnimatsverkefna, mótun gátlista og vinnu við innleiðingu reglugerðar um framhaldsfræðslu.

FA hefur annast ráðgjöf til framkvæmdaraðila í raunfærnimati og síðustu misserin með áherslu á að raunfærnimata í fleiri starfsgreinum en löggiltum iðngreinum. Fjölmörg raunfærnimatsverkefni utan iðngreina fóru í gang 2011–2012 en þau helstu voru þessi:

- Skrifstofubraut, verkefni II – lauk vor 2012
- Verslunarfagnám – lauk vor 2012
- Félagssliðar – lauk vor 2012
- Leikskólabrú – lauk vor 2012

- Hljóðvinnsla, verkefni II – lauk vor 2012
- Viðburðalýsing – hófst haust 2011

Alls voru haldin fjögur námskeið í raunfærnimati á árinu 2011, samtals 53 kennslustundir með 32 þátttakendum en nemendastundir voru 445. Á árinu 2012 hafa verið haldin tvö námskeið í þjálfun matsaðila (25 einstaklingar og 375 nemendastundir) og eitt námskeið er fyrirhugað í september.

Reglugerð um framhaldsfræðslu kom út 30. nóvember 2011. Unnið var að innleiðingu reglugerðar vegna framhaldsfræðslulaga meðal annars með vinnudegi verkefnastjóra í raunfærnimati í maí 2012 (26 einstaklingar og 234 nemendastundir). Þá var áður útgefið efni aðlagð að reglugerð um framhaldsfræðslu.

Unnið var að því að kynna raunfærnimat sem möguleika fyrir hagsmunaaðila. Þar á meðal var flutt erindi á lokaráðstefnu mennta- og menningarmálaráðuneytisins um verkmenntun í apríl 2012, fyrir starfsgreinaráð í verslun og þjónustu og deildarstjóra og kennara í MK.

Markvisst hefur verið unnið að því að samhæfa hagsmunaaðila í upphafi raunfærnimatsverkefna meðal annars með því að samræma skilgreinar, uppfæra gátlista og setja nýtt efni á vef FA. Þá átti fulltrúi frá FA sæti í stýrihópi nýrra verkefna fyrir skipstjórnar- og lagerstarfsmenn.

Á árinu 2012 hefur reglulega verið fylgst með þróun raunfærnimats erlendis og þeim niðurstöðum miðlað inn í starfsemi FA og til samstarfsaðila. Þetta var meðal annars gert með þátttöku í ráðstefnu á vegum Norræns tengslandets um nám fullorðinna (NVL) og ESB um raunfærnimat í Osló í mars 2012 og með lokaskýrslu og vefsíðu fyrir REVOW-verkefnið.

Verkefnið REVOW, Viðurkenning á gildi starfa, er evrópskt samstarfsverkefni Íslendinga, Dana, Íra og Grikkja. Meginmarkmið verkefnisins er að skapa ramma fyrir viðurkenningu á færni sem þróast í störfum. Um er að ræða ákveðið ferli sem þróað var í gegnum VOW-verkefnið, Gildi starfa og er nú yfirfært á nýjar greinar ásamt því að mynda tengingu við NQF/EQF verkefnið. FA stýrði verkefninu sem lauk í febrúar 2012.

Fulltrúar frá FA tóku þátt í Nordplus verkefni í vinnuhópi NVL vegna raunfærnimats á Norðurlöndunum og sóttu



Opnunarhóf í Ofanleiti 2.

vinnufund í Kaupmannahöfn í október 2011 og tóku þátt í vinnuhópum og lokaráðstefnu í apríl 2012.

Unnið var að verkefnalýsingu og umsókn vegna aðlögunarstyrkja gegnum IPA-styrkjaáætlun Evrópusambandsins. Um er að ræða lýsingu á umfangsmiklu verkefni í raunfærnimati; 40 námsskrár innan framhaldsskólans, 6 verkefni á móti viðmiðum í atvinnulífinu, og 6 hópar vegna raunfærnimats á grunnleikni ásamt starfsreynslu. Stór hluti af verkefninu sem sótt er um snýr að raunfærnimati. Verkefnið hófst þann 1. september 2012.

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Frá 2004 hefur FA þróað aðferðir í náms- og starfsráðgjöf og leitað eftir upplýsingum um þarfir markhópa í gegnum náms- og starfsráðgjöfina. Frá 2006 hefur náms- og starfsráðgjöf verið fjármögnuð af opinberu fé hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum og er nú framkvæmd hjá 13 aðilum. Samtals sinna 26 ráðgjafar um land allt verkefninu, í mismiklu starfshlutfalli. Þeir sinna kynningu á þjónustunni á fundum á vinnustöðum og öðrum vettvangi þar sem markhóp FA er að finna, veita einstaklingsviðtöl, hópráðgjöf, taka þátt í virkniaðgerðum fyrir atvinnuleitendur, hafa umsjón með

verkefnum í raunfærnimati og þróun aðferða og gæðamála í samstarfi við FA.

FA heldur utan um samstarfsnet náms- og starfsráðgjafa með það að markmiði að auka sérfræðipækkingu í náms- og starfsráðgjöf innan framhaldsfræðslunnar. Haldnir eru þrjár til fjórir samráðsfundir á ári hverju þar sem unnið er sameiginlega að verkefnum sem stuðla að auknum gæðum og árangri þjónustunnar í þágu markhópsins.

Á tímabilinu 1. september 2011 – 31. ágúst 2012 voru haldnir þrjár fræðslufundir. Sá fyrsti á Akureyri, 20. og 21. október (26 þátttakendur) og hinir tveir í Reykjavík, 2. mars (26 þátttakendur) og 25. maí (23 þátttakendur).

Á fræðslufundunum var meðal annars farið yfir niðurstöður rýnihópa, unnið var að gæðaviðmiðum fyrir ráðgjöfina og þá voru lögð drög að hugmyndum að nýju kynningarefni fyrir náms- og starfsráðgjöfina. Einnig var upplýsingum frá náms- og starfsráðgjöfum símenntunarmiðstöðva um þarfir markhópsins safnað saman og helstu niðurstöður ræddar á fundum.

Á árinu 2012 hefur verið unnið að gerð þjónustukannana fyrir notendur í samstarfi við símenntunarmiðstöðvar. Þjónustukannanirnar verða lagðar fyrir notendur á árinu og unnið úr þeim til að móta ráðgjöfina í takt við þarfir þeirra.

Gæðaviðmið hafa verið unnin inn í matseyðublöð evrópska gæðamerkisins (EQM) í samráði við gæðahóp, sem samanstendur af umsjónarmanni og fulltrúum úr ráðgjafahópnum, og ráðgjafanetið á öðrum fundi ársins. Gæðaviðmiðin voru yfirfarin með ráðgjafahópnum á fræðslufundi í lok september síðastliðins og eru áfram í vinnslu.

FA hefur í gegnum árin verið í samstarfi við Náms- og starfsráðgjöf Félags- og mannvísindadeildar HÍ um miðlun upplýsinga í náminu og komu meðal annars tveir nemar úr HÍ í starfsþjálfun hjá FA í janúar og von er á tveimur nú í september 2012. Þá má nefna að FA er samstarfsaðili HÍ í Nordplus verkefni (VALA) sem fer af stað haustið 2012 og fjallar um þjálfun ráðgjafa sem sinna fullorðnum.

Starfsmaður FA hefur átt í miklu samstarfi við erlenda faghópa vegna þróunar ráðgjafar (NVL – net um námsráðgjöf og raunfærnimat) og sótti hann fund í Danmörku í febrúar 2012 og fund í Færeyjum maí 2012. Í NVL-ráðgjafanetinu var unnið að skipulagi og framkvæmd funda um fjölmenningarlega ráðgjöf, ráðstefnu um ráðgjöf fyrir fullorðna sem haldin var í Færeyjum og að undirbúningi ráðstefnu um færni ráðgjafans sem haldin verður í Svíþjóð í mars 2013.

Á tímabilinu 2011–2012 var einnig unnið að verkefnalýsingu vegna IPA styrkjaáætlunar Evrópusambandsins. Þar er að finna lýsingu á uppbyggingu gagnagrunns um nám og störf ásamt gagnvirkum tækjum til að auka áhuga og hvatningu og skipulag vefráðgjafar með ráðgjöfum símenntunarmiðstöðva. Í verkefninu er meðal annars áætlað að lýsa 500 störfum, hæfnikröfum þeirra og námsframboði til að mæta hæfnikröfum.

GÆÐI FRÆDSLUSTARFS OG RÁÐGJAFAR HJÁ VOTTUÐUM FRÆÐSLUAÐILUM

FA hefur frá upphafi unnið að því að efla gæði hjá fræðsluaðilum með námskeiðahaldi fyrir kennara og með þróun gæðaviðmiða, sem unnin voru í samstarfi og samráði við samstarfsaðila. Fræðsluaðilar hafa haft aðgang að þessum gæðaviðmiðum frá 2006. Jafnframt hefur verið unnið að mótun kerfis til viðurkenningar fræðsluaðilum í evrópsku samstarfi undir heitinu Evrópska gæðamerkið (EQM). Þann

17. nóvember 2011 skrifaði FA undir tilboð frá bresku staðla- stofnuninni á Íslandi (BSI á Íslandi) um úttektir hjá fræðsluaðilum á grundvelli EQM gæðakerfisins. Samningurinn er til þriggja ára. Fundir voru haldnir með BSI til að innleiða EQM verklag og móta vinnubrögð. Tilraunaúttekt var framkvæmd hjá Mími-símenntun á haustmánuðum.

Á árinu var unnið að kynningum á EQM gæðastjórnunar- kerfinu fyrir samstarfsaðilum FA. Þann 1. desember 2011 fór fram kynning á EQM gæðakerfinu og stöðu viðurkenningarferlisins fyrir framkvæmdastjórum fræðsluaðila, á fundi með gæðafulltrúum fræðsluaðila 8. desember var kynnt tilraunaúttekt sem BSI á Íslandi hafði framkvæmt hjá einum fræðsluaðila og hvað væri framundan varðandi úttektir gagnvart kröfum EQM hjá fræðsluaðilum. Kynning á EQM fór einnig fram á ráðstefnu 9. desember og 11. október á námskeiði fyrir nýja verkefnisstjóra samstarfsverkefna sem styrkt eru af Leonardo starfsmenntaáætluninni.

Tilkynnt hafði verið á fundinum 8. desember 2011 að árgjald vottunar yrði 190.000 kr. en stjórn FA ákvað að bjóða fræðsluaðilum lægra gjald fyrsta árið 150.000 kr. ef tilkynnt yrði um þátttöku fyrir ákveðinn tíma. Allir samstarfsaðilar FA utan einn tilkynntu þátttöku sína. Á vormánuðum fóru tveir fræðsluaðilar í gegnum vottunarferlið og hlutu viðurkenningu eftir EQM gæðakerfinu, en þeir eru IÐAN fræðslusetur og Þekkingarnet Þingeyinga. Úttekt er hafin hjá fjórum aðilum til viðbótar.

Á árinu hefur verið unnið að gæðaviðmiðum í náms- og starfsráðgjöf en markmiðið er að fljótlega verði hægt að taka náms- og starfsráðgjöf samstarfsaðila út eftir EQM gæðakerfinu. Framundan er einnig að aðlaga gæði í raunfærnimati að þessu kerfi, en það verður gert í IPA verkefni FA.

Menntaáætlun ESB veitti samstarfsverkefninu „European Quality Mark for non-formal learning providers – further development“ styrk úr Leonardo hluta áætlunarinnar. FA stýrir verkefninu. Samstarfsaðilar eru frá Noregi, Litháen, Ítalíu, Eistlandi, Tyrklandi og Íslandi (FA og Landsmennt). Markmiðið með verkefninu er að kanna grundvöll fyrir því að EQM verði evrópskt gæðakerfi. Fyrsti fundur var haldinn dagana 13. og 14. desember 2011 í Reykjavík. Annar fundur verkefnisins var haldinn í Osló dagana 14.–17. maí 2012. Á báðum þessum fundum var gerð grein fyrir þróuninni í EQM á Íslandi.

Starfsmaður FA sótti ráðstefnu á vegum QALL, samstarfsverkefnis á sviði gæðamála í starfsmenntun og framhaldsfræðslu, í Berlín 28. nóvember 2011, þar sem fram fór kynning á EQM gæðakerfinu.

NEMENDABÓKHALD

Nemendabókhalld er byggt inn í Námsnetið (e. MySchool) sem er í eigu Stúdíu. Námsnetið inniheldur einnig kennsluferfi sem er hægt að nota meðal annars til samskipta kennara og nemenda. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) greiðir mánaðargjald fyrir notkun nemendabókhalldsins. FA greiðir einnig kostnað af aðlögun þess að starfsemi FA, símenntunarmiðstöðva og annarra samstarfsaðila.

Nemendabókhaldið nota nú 10 símenntunarmiðstöðvar og Félagsmálaskóli alþýðu. IÐAN, fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins munu nota það í tengslum við skráningu á náms- og starfsráðgjöf. Inn í nemendabókhaldið eru færðar upplýsingar um námsmenn sem á vegum fræðsluadila sækja nám í stökum námskeiðum (óformlegt nám), þá sem stunda nám samkvæmt vottuðum námsskrám FA og þá sem fá náms- og starfsráðgjöf.

Á árinu 2012 var unnið að minniháttar lagfæringum á kerfinu, svo sem að kerfið sækir nú upplýsingar um nemandann, til dæmis netfang, þó þær vanti í umsókn. Ýmislegt varðandi bekkir var lagfært til að auðvelda notkun og yfirsýn yfir bekkinn, svo sem stundatafla, valmyndir á kladda og stundatöflulistar, innritun nemanda var þróuð og bætt við upplýsingadálki, lagfæring var gerð á viðveruskráningum. Forritun lauk á skráningu vegna raunfærnimats.

Fyrirhuguð færsla úr Nemendabókhaldi í forritið Skinnu á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytisins biður þess að Skinna verði tilbúin.

MIÐLUN UPPLÝSINGA UM STARFIÐ SEM FER FRAM Á VETTvangi FRAMHALDSFRÆÐSLU

Ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, Gátt, er gefið út á hverju ári í tengslum við ársfund félagsins. Útgáfa ársritsins er liður í kynningarstarfi FA og eina ritið á Íslandi sem helgað



Þátttakendur í kennslufræðinámskeiði hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

er umfjöllun um nám fullorðinna. Pema Gáttar 2011 var nýjungar og nýsköpun og var útgáfan í samstarfi við Norræna tengslanetið um nám fullorðinna, NVL. Ársritið var að þessu sinni 110 síður að lengd, greinar og pistlar 25 talsins. Ritið er sent víða, meðal annars til símenntunarmiðstöðva, framhaldsskóla og bókasafna. Gátt er notuð til kennslu í þremur háskólum, HÍ, HA og LHÍ. Ársritið var prentað í þúsund eintökum og er þar að auki aðgengilegt á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, www.frae.is. Vinna við útgáfu Gáttar 2012 hófst í maí og er greinasöfnun nánast lokið. Gert er ráð fyrir því að ársritið komi út í lok nóvember.

Ársfundur FA var haldinn 2. desember 2011 á Hótel Reykjavík Natura og bar yfirskriftina Ný viðhorf til náms, en rúmlega eitt hundrað manns sóttu fundinn. Fjögur erindi voru flutt auk þess sem fyrirmyndir í námi fullorðinna voru kynntar. Glærur fyrirlesara eru aðgengilegar á vefsíðu FA, www.frae.is.

Vefur FA, www.frae.is, er uppfærður reglulega sem og vefurinn Menntatorg, www.menntatorg.is, en FA annast hann.

Upplýsingum er miðlað með ýmsum hætti með kynningarbæklingum, útgáfu námsskráa og dreifingu þeirra, þátttöku í ráðstefnum, móttöku gesta bæði innlendra og erlendra. Í nóvember 2011 var gefinn út nýr almennur kynningarbæklingur um FA og ensk þýðing á bæklingnum er komin út. Nýr kynningarbæklingur um námsleiðina Menntastöðir var gefinn út í október 2011. Í tengslum við Evrópu-

verkefnið REVOW var gefinn út bæklingurinn Viðurkenning á færni til starfa, en þar er fjallað um notkun aðferðafræði raunfærnimats í ákveðnum störfum.

Á tímabilinu september 2011 til ágúst 2012 tók FA, í samstarfi við NVL, þátt í nokkrum ráðstefnum og vinnufundum, sjá nánar í grein um Norrænt tengslanet um nám fullorðinna (NVL).

Starfsemi FA var kynnt fyrir rúmlega 600 manns á ýmsum kynningarfundum og ráðstefnum á fyrri hluta ársins 2012. Meðal málefna var tilraunaverkefni í ferðaþjónustu, IPA verkefnið, HRSG kerfið, raunfærnimat og tölfræði úr starfinu.

NÁMSEFNISGERÐ

Í þjónustusamningi er gert ráð fyrir að FA stuðli að náms-efnisgerð í framhaldsfræðslu og veiti höfundum námefnisráð við gerð þess eftir því sem tók eru á.

Unnið var að sérstöku námskeiði, Stiklum 3 B, um gerð námsefnis þar sem notað var líkan sem starfsmenn FA hafa þróað um gerð og mat á námsefni. Líkanið nefnist Mælistika um námsefni. Einnig var unnið að því að skoða nýjungar í námsefnisgerð með aðstoð tækni og máta þær við líkanið.

FA tók þátt í samstarfsverkefninu Rafrænt farnám (e. Mobile Learning). Nánari umfjöllun er að finna í greininni Tilraunaverkefni um rafrænt farnám. Á haustmánuðum voru haldnir fimm fundir í samstarfsverkefninu. Reynsla af verkefninu nýtist í hugmyndir um hvernig hægt er að halda utan um nám og námsefni.

Þróunarsjóður framhaldsfræðslu leitaði eftir tilboðum frá fræðsluaðilum í framhaldsfræðslu til að yfirfara og skima styrkveitingar Starfsmenntaráðs á árunum 2004–2010. Mímir-símenntun hófst handa við verkefnið á árinu og skilaði niðurstöðu á vormánuðum. Framundan er frekari vinna við gæðamat og vistun námsefnis sem unnið var með styrk starfsmenntaráðs og hefur Fræðslusjóður falið FA að skoða með hvaða hætti það verði best gert.

FA fékk styrk frá landbúnaðar- og sjávarútvegsráðuneytinu til að deila út til fræðsluaðila vegna framkvæmdar grunnnámskeiða fyrir fiskvinnslufólk á árinu 2011. Þessi námskeið færðust síðan til Fræðslusjóðs árið 2012. FA hefur annast utanumhald og dreifingu á námsefni vegna námskeiðanna.

NÝIR HÓPAR Í FRAMHALDSFRÆÐSLU

Í þjónustusamningi FA er gert ráð fyrir að undirbúa aðkomu nýrra hópa að framhaldsfræðslu. Þeir hópar sem einkum er horft til eru fatlaðir, aldraðir, öryrkjar, innflytjendur utan vinnumarkaðar og þeir sem þiggja bætur í félagslega kerfinu. Ekki er um stóra hópa að ræða, þar eð allur þorri fólks á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskóla, svo og atvinnuleitendur, tilheyrir nú markhópi FA.

Undir þessum lið þjónustusamningsins var tekið upp samstarf við Fjölmennt og hófst það með fundi 16. september þar sem fjallað var um námsskrár fyrir markhóp Fjölmenntar. Ákveðið var að vinna að námsbraut um heilsuefningu. Starfið var innleitt á fundi starfsmanna FA með fulltrúum Fjölmenntar, þar sem lögð var áhersla á þá þætti sem einkenna námsskrár í framhaldsfræðslu og þær breytingar sem eru í sjónmáli varðandi þrepaskiptingu náms. Þegar fyrstu drög lágu fyrir af hálfu Fjölmenntar var haldinn fundur þar sem veitt var ráðgjöf og leiðbeiningar gefnar um áframhaldandi þróun námsleiðarinnar. Stefnt er að vottun hennar á árinu 2012 ef gæðaviðmið eftir reglugerð um framhaldsfræðslu verða tilbúin.

Í nóvember var haldinn fundur um mótun kennslufræðisnámskeiðsins Stiklu fyrir leiðbeinendur á námskeiðum fyrir fatlaða námsmenn. Starfið var innleitt með því að kynna aðrar Stiklur, kennsluáætlanir og önnur gögn. Námskeiðið var kennt í tilraunaskyni í ágúst 2012 og sóttu 16 manns námskeiðið.

Þriðji fundurinn var skipulagður til að fjalla um tilraun til þess að kenna Grunnmenntaskólann fyrir skjólstæðinga Fjölmenntar á Vestfjörðum. Fræðslumiðstöð Vestfjarða skilaði skýrslu um tilraunakennsluna á haustmánuðum og fundur var haldinn í ársbyrjun hjá FA, þar sem farið var yfir stöðu verkefnisins (nánari umfjöllun í greininni Grunnmenntaskólinn Grunnur í Gátt 2012).

Eirindi barst FA og Fræðslusjóði þann 23. janúar 2012 frá Fjölmennt þar sem óskað er viðræðna um hugsanlega kosti skipulagðs samstarfs þessara aðila. Fundir voru haldnir með fulltrúum stjórnna um frekara samstarf. Framkvæmdastjórn FA og Fjölmenntar gerðu minnisblað og lögðu fyrir stjórnir Fjölmenntar, FA og Fræðslusjóðs um frekara samstarf. Að ósk Fjölmenntar er málið í biðstöðu núna.

Mikill velvilji hefur ríkt í samstarfinu af hálfu beggja aðila og metnaður gagnvart því að ljúka við verkefni í starfsáætlun ársins.

ANNAÐ: FAGRÁÐ VERSLUNAR- OG ÞJÓNUSTUGREINA

Í samningi milli Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks og Fagráðs verslunar- og þjónustugreina (FVP) er Fræðslumiðstöð atvinnulífsins falið að framkvæma tiltekin verkefni á sviði fræðslumála. Að FVP standa Landssamband íslenskra verslunarmanna (LIV), VR og Samtök atvinnulífsins (SA). Helstu verkefni sem unnið hefur verið að eru eftirfarandi:

Raunfærnimat í verslunarfagnámi. Í samstarfi við Mími-símenntun hefur verið lokið raunfærnimati í verslunarfagnámi. Á tímabilinu 1. september 2011 til 31. ágúst 2012 tók 51 einstaklingur þátt í raunfærnimatinu, 9 í Vestmannaeyjum, 27 á Akureyri og 15 í Reykjavík.

Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks hefur undanfarin ár stutt fyrirtæki í að fá til sín fræðslustjóra að láni. Verkefnið miðar að því að aðstoða fyrirtæki við að meta fræðsluþörf starfsmanna og greina hvar þörfin er brýnust. Á grundvelli greiningarinnar útbýr fræðslustjórinn fræðsluáætlun sem er sérsniðin að hverju fyrirtæki fyrir sig. FVP hefur séð um kynningu á verkefninu meðal fyrirtækja og samningagerð fyrir hönd sjóðsins og hefur jafnframt fylgst með framkvæmd þess. Gott samstarf hefur verið við fræðslusjóðina Landsmennt og Starfsafl í þessu verkefni og hafa mörg verkefni verið unnin í samstarfi þessara aðila.

Menntaáætlun Evrópusambandsins styrkir verkefnið ValidAid sem miðar að því að þróa og prófa leiðir í raunfærnimati. Verkefnið hófst árið 2010 og lýkur haustið 2012. Samstarfsaðilar í verkefninu koma frá sex Evrópulöndum, Búlgaríu (sem stýrir verkefninu), Austurríki, Frakklandi, Portúgal, Litháen og Íslandi. Á tímabilinu voru haldnir tveir fundir, í Frakklandi og Litháen. Í samstarfi við Mími-símenntun var leitað til nokkurra þátttakenda í raunfærnimati í verslunarfagnámi og þeir fengnir til að prófa rafræna skimun og sjálfsmat. Þátttakendurnir höfðu áður farið hefðbundna leið gegnum skimun og sjálfsmat og töldu þeir það betri leið og



Frá undirskrift samnings FA og SÆNS um gerð upplýsinga- og ráðgjafarkerfis um nám og störf.
Frá vinstri: Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir, Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, Ólafur P. Harðarson, Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Ingibjörg Hanna Björnsdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir.

líklegri til að skila þeim áfram í raunfærnimatið, heldur en rafrænt mat. Sérstaklega ef ekki væri til staðar sá stuðningur sem er í ferlinu í dag.

Á árinu kom út skýrsla sem fagráðið vann í samstarfi við Rannsóknarsetur verslunarinnar. Þar er fjallað um stöðu starfsmenntunar fyrir verslunarfólk hér á landi, hvað gert hefur verið og hvernig til hefur tekist. Var meðal annars kannað hvort raunhæft væri að koma upp þjálfunarmiðstöð þar sem hægt væri, í raunumhverfi, að þjálfa verslunarfólk í þeim verkefnum sem unnin eru í verslunum.

Stafsmanni fagráðsins var í byrjun sumars boðið af Cedefop á ráðstefnu í Grikklandi þar sem meðal annars var rætt um stöðu ýmissa minnihlutahópa og aðgengi þeirra að og þátttaka á vinnumarkaði.

Þá var á árinu aftur tekið upp samstarf fagráðsins og Starfsgreinaráðs skrifstofu- og verslunargreina. Starfsmaður fagráðsins hefur mætt þar á fundi og tekið virkan þátt í starfsemi þess. Hefur það samstarf verið mjög gott og er augljós ávinningur af því, jafnt í miðlun upplýsinga og leiða, nú þegar miklar breytingar eru að eiga sér stað í starfnámi, innan og utan hins formlega skólakerfis.

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

ABSTRACT

Now there are ten years since the Education and Training Service Centre was established and it has operated for two years according to the law on Continuing Education, No. 27/2010. Regulation, No. 63/2011 based on the law was adopted in the end of 2011. The law and regulation have since then been implemented as far as possible. Additionally, description of projects regarding the EU Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA) has been elaborated, this work being opened early in 2011. An agreement for a grant of € 1,875,000 was signed in the summer 2012. This grant is to finance the project Enhancing employability of adults with little formal education by developing validation of real competence. Work on this project started 1 September 2012; the programme manager is Fjóla María Lárusdóttir. The Education Fund will guarantee 25 per cent for the funding, and the EU will pay three-fourths of the cost. The project is mainly concerned with developing a system of validation of real competence and a web portal for education and employment. Additionally, analysis of the requirements of the economy for knowledge will be taken into consideration, and at the conclusion of the project its findings will be presented.

BJÖRGVIN ÞÓR BJÖRGVINSSON

TÖLFRÆÐI ÚR FRAMHALDSFRÆÐSLUNNI

INNGANGUR

Frá því að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hóf starfsemi árið 2003 hafa fjölmargir einstaklingar nýtt sér úrræðin sem standa til boða í framhaldsfræðslu. Árið 2003 fóru fyrstu einstaklingarnir í gegnum námsleiðir sem voru undirbúnar til vottunar af FA. Það var ekki fyrr en þremur árum síðar að framlag fékkst frá hinu opinbera til vottaðra námsleiða. Sama ár (2006) hófu náms- og starfsráðgjafar símenntunarmiðstöðvanna að taka viðtöl við einstaklinga í markhópi FA (fullorðið fólk sem hefur ekki lokið námi frá framhaldsskóla) einnig með framlagi frá hinu opinbera. Árið 2007 fóru fyrstu einstaklingarnir í gegnum raunfærnimat í iðngreinum en þá hafði einnig fengist framlag frá hinu opinbera til að framkvæma raunfærnimat. Þegar horft er um öxl má sjá að ýmislegt hefur áunnist á þessum níu árum:

- Vottaðar námsleiðir FA eru orðnar rúmlega 30 talsins. Tæplega 14 þúsund manns sóttu nám í þeim á árunum 2003–2011. Nemendastundirnar eru orðnar 1,6 milljónir en það þýðir að hver einstaklingur hefur fengið að meðaltali 116 kennslustundir eða rúmlega 9 einingar á framhaldsskólastigi.
- Fjöldi viðtala í náms- og starfsráðgjöf á árunum 2006–2011 var rúmlega 37 þúsund viðtöl en áætlaður fjöldi einstaklinga sem hefur sótt ráðgjöf telur rúmlega 21 þúsund einstaklinga. Áætlaður fjöldi í markhópi FA (einstaklingar á aldrinum 25–64 ára sem hafa ekki lokið prófi frá framhaldsskóla) er um 48 þúsund. Af þessum tölum má sjá að tekist hefur að ná til stórs hóps fólk sem gæti átt erindi í nám eða aðra færniþróun vegna starfshæfni.
- Tæplega 1.200 manns hafa tekið þátt í raunfærnimati á mótí námsskrám framhaldsskólans á árunum 2007–2011 og staðnar einingar eru rúmlega 32.000 eða um 28 einingar á mann að meðaltali. Þá hafa rúmlega 200 manns tekið þátt í raunfærnimati á mótí viðmiðum atvinnulífsins. Þetta mat gefur ekki af sér einingar á framhaldsskólastigi, fremur staðfestingu á færni til starfa.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir tölum úr starfinu á árinu 2011 sem var framkvæmt með fjármagni frá Fræðslusjóði og FA.

VOTTAÐAR NÁMS-LEIÐIR

Á árinu 2011 greiddi Fræðslusjóður rúmlega 403 milljónir til framkvæmdar á vottuðum námsleiðum hjá samstarfsaðilunum. Þar að auki úthlutaði FA um 5 milljónum til framkvæmdar á átta fiskvinnslunámskeiðum. Tölur um vottaðar námsleiðir í þessum kafla varða námsleiðir sem voru framkvæmdar fyrir fjármagn frá báðum aðilunum, Fræðslusjóði og FA.

Samstarfsaðilar Fræðslusjóðs í þessu verkefni á árinu 2011 voru ellefu símenntunarmiðstöðvar. Vottað nám er skilgreint sem nám samkvæmt námsleiðum sem hafa verið sérhannaðar fyrir fólk á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskóla og metnar hafa verið til eininga á framhaldsskólastigi.

Fjöldi þátttakenda á árinu 2011 í vottuðum námsleiðum sem Fræðslusjóður og FA fjármagna var 2.486 í 203 námsleiðum. Um 62% þátttakenda eru af landsbyggðinni en 38% sóttu námið á höfuðborgarsvæðinu. Þátttakendum hjá sjö símenntunarmiðstöðvum fjölga á milli ára á meðan það er fækkun hjá fjórum. Í heild fjölgaði þátttakendum á milli áruna 2010 og 2011 úr 2.398 í 2.486.

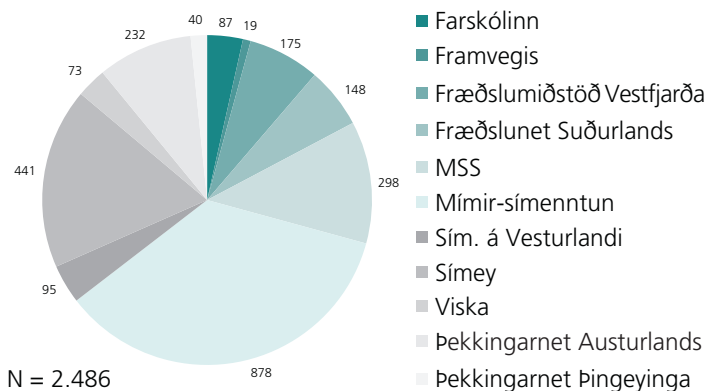
Mun fleiri konur en karlar eru þátttakendur í vottuðum námsleiðum en á síðustu árum hefur körlum fjölgað mikið og hlutfall þeirra var komið í 35% árið 2011 en þess má geta að hlutfall karla var aðeins 20% árið 2008. Loknum einingum á milli áruna 2010 og 2011 fjölgaði um 1.080 einingar eða rúmlega 4%.

Þegar bornar eru saman tölur áruna 2010 og 2011 sést að í vottuðu námi greiddu af Fræðslusjóði og FA fjölga nemendastundum um rúmlega 9.900 á meðan nemendastundum í vottuðu námi greiddu af öðrum dróst saman um tæplega 23 þúsund nemendastundir. Samanlagt fækkar

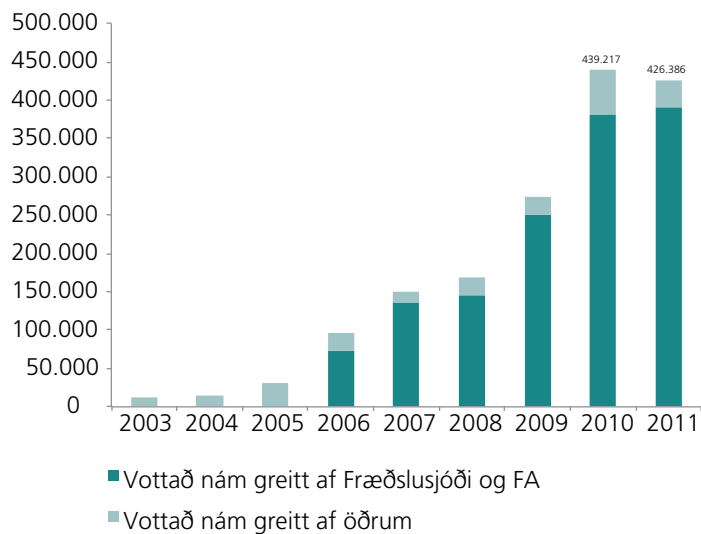


Björgvin Þór Björgvinsson

Mynd 1. Þátttakendur í námstilboðum símenntunarmiðstöðva 2011



Mynd 2. Nemendastundir – allt vottað nám fyrir markhópinn



nemendastundum í vottuðu námi fyrir markhóp FA um tæplega 13 þúsund nemendastundir eins og mynd 2 sýnir.

Allt vottað nám fyrir markhóp FA nær rúmlega 426 þúsund nemendastundum á árinu 2011 á meðan allt annað nám fyrir markhópinn á vegum símenntunarmiðstöðvanna telur tæplega 256 þúsund nemendastundir (var um 166 þúsund nemendastundir 2010). Heildarfjöldi nemendastunda fyrir markhóp FA á árinu 2011 telur því tæplega 683 þúsund nemendastundir. Þessa miklu aukningu í öðru námi fyrir markhóp FA má að stærstum hluta rekja til innkomu Starfsmenntar og Framvegis í samstarfsnet FA og mikla fjölgun námsleiða hjá

Mími-símenntun fyrir atvinnuleitendur, þ.e. annað nám en vottaðar námsleiðir FA.

Á árinu 2011 var fjöldi atvinnuleitenda í vottuðum námsleiðum FA með fjármagni frá Fræðslusjóði og FA samtals 972 og var skiptingin eftir kynjum þannig að karlar voru 429 (44%) en konur 543 (56%). Tafla 1 sýnir fjölda atvinnuleitenda eftir kynjum í vottuðum námsleiðum eftir fræðsluaðilum:

Þegar atvinnuleitendur eru skoðaðir m.t.t. námsleiða má sjá að flestir atvinnuleitendur stunduðu nám í Grunnmenntaskólanum (172) en næstflestar tóku Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum (141). Þegar hlutfall atvinnuleitenda er skoðað m.t.t. fjölda er áberandi hversu margir atvinnuleitendur stunduðu nám í tveimur námsleiðum í ferðaþjónustu, Færni í ferðaþjónustu I og II eins og sjá má í töflu 2.

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Á árinu 2011 úthlutaði Fræðslusjóður tæplega 148 milljóna króna í náms- og starfsráðgjöf.

Allar fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar á landsbyggðinni ásamt Mími-símenntun, Starfsmennt, IÐUNNI fræðslusetri og Fræðsluskrifstofu rafíðnaðarins fengu úthlutað fjármagni úr Fræðslusjóði til náms- og starfsráðgjafar.

Árið 2011 héldu átta af fjórtán fræðsluaðilum samtals 180 kynningarfundir í náms- og starfsráðgjöf en þar af fóru 106 kynningar fram á vinnustöðum eða 59% en aðrar kynningar voru 74 eða 41%. Heildarfjöldi þeirra sem sóttu kynningar náms- og starfsráðgjafa á árinu 2011 var 2.020 manns og komu 440 í viðtal hjá ráðgjafa í framhaldi af þeim eða 22%.

Árið 2011 var heildarfjöldi ráðgjafaviðtala hjá símenntunarmiðstöðvunum og fræðslumiðstöðvum iðngreina 10.868. Allir fræðsluaðilar náðu árangursmarkmiðum fyrir árið 2011 í ráðgjafaviðtölum í náms- og starfsráðgjöf þegar tekið hefur verið tillit til endurgreiðslna. Átta miðstöðvar skila lægri viðtalafjölda miðað við síðasta ár á meðan fimm bæta við sig, sumar umtalsvert. Fjöldi viðtala í hópráðgjöf árið 2011 voru 2.375 (22%) á móti 2.028 (19%) árið 2010.

Heildarfjöldi ráðgjafaviðtala hjá símenntunarmiðstöðvunum og fræðslumiðstöðvum iðngreina árið 2011 var 10.868

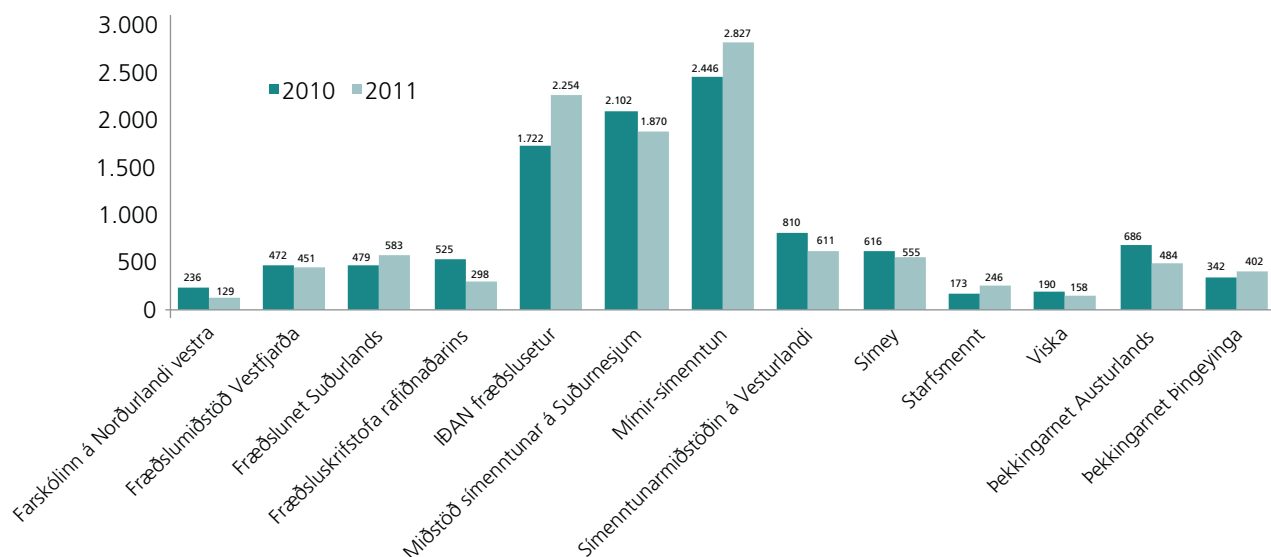
Tafla 1. Fjöldi atvinnuleitenda í vottuðum námsleiðum FA eftir fræðsluaðilum 2011

Fræðsluaðilar	Alls luku námi	Atvinnuleitendur	Hlutfall atvinnuleitenda	Atvinnuleitendur	
				Karlar	Konur
Mímir-símenntun	878	454	52%	213	241
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	298	143	48%	54	89
Símey	441	107	24%	48	59
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	175	65	37%	34	31
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi	95	67	71%	25	42
Fræðslunet Suðurlands	148	36	24%	19	17
Þekkingarnet Austurlands	232	58	25%	18	40
Farskólinn	87	22	25%	9	13
Þekkingarnet Þingeyinga	40	13	33%	7	6
Viska	73	6	8%	2	4
Framvegis	19	1	5%		1
Samtals	2.486	972	39%	429	543

Tafla 2. Fjöldi atvinnuleitenda eftir vottuðum námsleiðum FA 2011

Námsleiðir	Alls luku námi	Atvinnuleitendur	Hlutfall atvinnuleitenda	Atvinnuleitendur	
				Karlar	Konur
Aftur í nám	159	102	64%	65	37
Byggingarleiðar – Grunnám	11	11	100%	11	0
Fagnámskeið fyrir starfsmenn í heilbr.þj.	180	46	26%	5	41
Félagslíðabré	166	58	35%	7	51
Fiskur og ferðaþjónusta	10	10	100%	6	4
Fjölverkjar	49	16	33%	7	9
Færni í ferðaþjónustu I	74	71	96%	36	35
Færni í ferðaþjónustu II	67	62	93%	34	28
Grunnnámskeið fyrir fiskvinnslufólk	140	12	9%	1	11
Grunnmenntaskólinn	449	172	38%	74	98
Landnemaskólinn	105	59	56%	21	38
Leikskólabré	121	13	11%	1	12
Meðferð matvæla	18	18	100%	13	5
Nám og þjálfun í alm. bóklegum greinum	440	141	32%	63	78
Opin smíðja – Umhverfissmíðja	12	12	100%	12	0
Skrifstofuskólinn	185	45	24%	12	33
Sterkari starfsmaður	127	97	76%	53	44
Þjónustuliðar	21	15	71%	0	15
Aðrar námsleiðir	152	12	8%	8	4
Samtals	2.486	972	39%	429	543

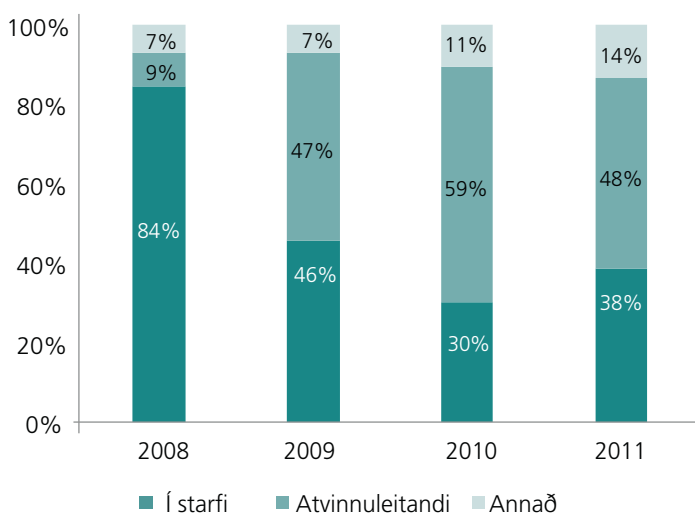
Mynd 3. Fjöldi ráðgjafaviðtala 2010 og 2011



Tafla 3. Fjöldi ráðgjafaviðtala 2008 – 2011

Fræðsluaðilar	2008	2009	2010	2011
Símenntunarmiðstöðvar	2.799	5.469	8.552	8.316
Fræðslumiðstöðvar iðngreina	858	1.298	2.247	2.552
Samtals	3.657	6.767	10.799	10.868

Mynd 4. Ráðgjafaviðtöl 2008 – 2011 eftir stöðu á vinnumarkaði



viðtöl á móti 10.799 árið 2010 sem er aukning um 69 viðtöl eða 0,6%, samber töflu 3.

Af þessum 10.868 viðtölum flokkast 63% sem hefðbundin viðtöl, 22% voru í hópráðgjöf, 10% fólust í rafrænni ráðgjöf og símaráðgjöf, 3% voru hvatningarviðtöl og 2% flokkast undir færnimöppugerð í raunfærnimati.

Kynjaskipting einstaklinga í ráðgjöfinni hefur breyst töluvert með árunum. Árið 2007 voru karlarnir 39% ráðþega og konur 61%, næstu ár óx hlutfall karla jafnt og þétt og árið 2011 var hlutfall karla komið í 59%. Aldurssamsetning í ráðgjöfinni fyrir árið 2011 sýnir að langflestir í ráðþegahópnum eru á aldrinum 26–40 ára (48%), þó er einnig stór hluti á aldrinum 41–55 ára (28%). Mjög litlar breytingar hafa orðið á aldurssamsetningu ráðþega síðustu árin. Ef bornar eru saman niðurstöður ráðgjafaviðtala á milli árunna 2011 og 2010 er helsta breytingin sú að hlutfall ráðþega, sem leita eftir aðstoð við ferilskrá og starfsleit, lækkar mjög mikið eða úr 28% ráðþega í 17%.

Þegar ráðgjafaviðtölin árið 2011 eru skoðuð eftir skólastigi ráðþega sést að rúmlega 66% hafa ekki lokið námi á framhaldsskólastigi, þ.e. aðeins lokið grunnskóla eða hafið nám í framhaldsskóla og ekki lokið. Hlutfall þeirra sem hefur lokið iðn- eða starfsmenntun var 19%.

Tafla 4. Hlutfall atvinnuleitenda í viðtölum hjá náms- og starfsráðgjafa 2008–2011

Fræðsluaðilar	2008	%	2009	%	2010	%	2011	%
Farskólinn á Norðurlandi vestra	2	1%	28	1%	51	1%	31	1%
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	14	6%	59	2%	286	5%	259	5%
Fræðslunet Suðurlands	16	7%	242	9%	228	4%	222	4%
Fræðslusetrið Starfsmennt	0	0%	0	0%	125	2%	123	2%
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	0	0%	0	0%	54	1%	20	0%
ÍÐAN fræðslusetur	1	0%	155	6%	774	13%	491	10%
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	55	25%	1.204	44%	1.831	30%	1.495	29%
Mímir-símenntun	61	27%	625	23%	1.502	25%	1.442	28%
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi	42	19%	150	5%	582	10%	466	9%
Símey	19	9%	153	6%	203	3%	190	4%
Viska	0	0%	28	1%	43	1%	29	1%
Þekkingarnet Austurlands	7	3%	35	1%	344	6%	172	3%
Þekkingarnet Þingeyinga	6	3%	64	2%	98	2%	148	3%
Samtals	223	100%	2.743	100%	6.121	100%	5.088	100%

Síðustu ár hefur starfsumhverfi náms- og starfsráðgjafa hjá símenntunarmiðstöðvunum breyst mikið. Þjónusta við atvinnuleitendur hefur meira vægi í starfi ráðgjafanna á meðan ráðgjöf við einstaklinga í starfi hefur dregist saman. Eftir mikla fjölgun viðtala hjá atvinnuleitendum hjá náms- og starfsráðgjöfum símenntunarmiðstöðvanna síðustu ár fækkaði þeim á milli 2010 (6.121) og 2011 (5.088) en þegar þetta er skoðað með tilliti til hlutfalls lækkaði hlutfall atvinnuleitenda úr 59% árið 2010 í 48% árið 2011.

Fjöldi viðtala hjá atvinnuleitendum árið 2011 var 5.088 en þar af voru flest viðtölin hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (1.495) og Mími-símenntun (1.442). Þessar tvær símenntunarmiðstöðvar voru með um 58% af öllum viðtölum atvinnuleitenda árið 2011. Tafla 4 sýnir viðtöl atvinnuleitenda hjá ráðgjöfum símenntunarmiðstöðvanna frá 2008–2011.

RAUNFÆRNIMAT

Á árinu 2011 var úthlutað úr Fræðslusjóði samtals um 88 milljónum til raunfærnimats.

RAUNFÆRNIMAT Í LÖGGILTUM IÐNGREINUM

Árið 2011 veitti Fræðslusjóður tæplega 61 milljón til framkvæmdar á raunfærnimati í löggiltum iðngreinum. Þegar um er að ræða raunfærnimatsverkefni í löggiltum iðngreinum á landsbyggðinni eru símenntunarmiðstöðvar á viðkomandi svæði fengnar til samstarfs við fræðslumiðstöðvar iðngreina vegna framkvæmdar. Þeirra þáttur felst í að kynna verkefnið, útvega þátttakendur og sinna tengslavinnu. Á árinu 2011 var veitt tæplega 3 milljónum til símenntunarmiðstöðva á landsbyggðinni vegna þessara verkefna.

Á árinu 2011 fóru 266 einstaklingar í raunfærnimat í löggiltum iðngreinum, 234 hjá ÍÐUNNI fræðslusetri og 32 hjá Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins. Fjöldi staðinna eininga á árinu 2011 var 7.626 á móti 8.085 árið 2010 sem er 5% samdráttur á milli ára.

Meðaltal staðinna eininga í raunfærnimati, sem fer fram á móti námsskrám árið 2011, er 28,7 fyrir hvern einstakling. Staðnar einingar voru allt frá 3 einingum í matreiðslu til 80 eininga í kjötskurði eins og fram kemur í töflu 6.

Mikilvægt er að hlutfall staðinna eininga sé gott því mikill kostnaður felst í því að einstaklingar fari í gegnum

Tafla 5. Niðurstöður raunfærnimats í löggiltum iðngreinum 2011

Fræðsluaðili	Fjöldi einstak.	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðina eininga	Árangursviðmið	Fjármagn	Kostnaður án ráðgjafar
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	32	334	234	506	1.778.400	7.600
IÐAN fræðslusetur	234	9.771	7.392	7.383	59.026.415	7.985
Samtals	266	10.105	7.626	7.889	60.804.815	7.973

Tafla 6. Niðurstöður raunfærnimats 2011 – skipting eftir iðngreinum

Starfsgrein	Fjöldi einstaklinga	Fjöldi matsamtala	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Meðaltal staðinna eininga pr. einstakling
Bílgreinar	49	147	1.986	1.330	27,1
Framleiðsla	5	17	172	49	9,8
Framleiðsla vinnust.þ.	5	17	372	224	44,8
Húsasmíði	56	165	2.501	1.983	35,4
Húsasmíði vinnust.þ.	7	28	504	504	72,0
Kjötskurður vinnust.þ.	7	21	560	560	80,0
Matartækni	4	10	117	88	22,0
Matreiðsla	1	2	39	3	3,0
Málaraiðn	17	42	508	308	18,1
Múraraíðn	13	26	584	461	35,5
Pípulögn	33	97	694	486	14,7
Rafvirkjun	32	132	334	234	7,3
Stálsmiði	10	47	530	439	43,9
Vélstjórn	9	36	233	141	15,7
Vélvirkjun	18	90	971	816	45,3
Samtals	266	877	10.105	7.626	28,7

raunfærnimatsferlið án þess að standast viðmið. Auk þess hefur það neikvæð áhrif á sjálfsmynd viðkomandi.

fyrir neðan er listi yfir raunfærnimatsverkefni sem lokið var við á tímabilinu:

ANNÐ RAUNFÆRNIMAT Í UM-SJÓN SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐVA

Á árinu 2011 stýrðu sex símenntunarmiðstöðvar raunfærnimatsverkefnum utan iðngreina. Fjármagn til þessa liðar hefur aukist um rúmlega 18 milljónir milli ára. Árið 2011 var veitt rúmlega 27 milljónum til símenntunarmiðstöðva til framkvæmdar á raunfærnimati utan iðngreina en þess má geta að árið 2010 var sú upphæð rúmlega 9 milljónir. Hér

- Verslunarfagnám: var haldið hjá þremur símenntunarmiðstöðvum á tímabilinu: Símei (27 þátttakendur), Mímir-símenntun (15 þátttakendur) og hjá Visku í Vestmannaeyjum (9 þátttakendur).
- Skrifstofubraut: Raunfærnimat í skrifstofugreinum fór fram hjá tveimur símenntunarmiðstöðvum á vorönn 2012, Mími-símenntun (23 þátttakendur) og Fræðsluneti Suðurlands (13 þátttakendur).

Tafla 7. Fjöldi staðinna eininga eftir árum

Ártal	Einingar til mats	Staðnar einingar	Hlutfall staðinna eininga
2007	4.224	2.469	58%
2008	7.281	4.774	64%
2009	7.994	6.671	83%
2010	11.921	8.085	68%
2011	10.105	7.626	75%

- Leikskólabrú: Verkefni hjá Mími-símenntun, lauk vorið 2012 en þátttakendur voru 12.
- Hljóðvinnsla: Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins stýrði tveimur verkefnum í hljóðvinnslu á tímabilinu. Hljóðvinnslu 2 lauk haustið 2011 en þátttakendur voru 11, 6 luku námi á stigi EQF4, 3 á stigi EQF3 og einn stóðst ekki matið. Á vorönn 2012 luku 10 þátttakendur, 4 í Reykjavík og 6 á Akureyri. Átta luku námi á stigi EQF4 og tveir á stigi EQF3.
- Raunfærnimat fyrir félags- og leikskólaliða fór fram hjá Símei. Verkefninu lauk í desember 2011 en fjöldi sem lauk var 29.

LOKAORÐ

Fjölmargin einstaklingar hafa á síðustu árum nýtt sér þau úrræði sem framhaldsfræðslan hefur upp á að bjóða. Með tilkomu nýrra laga um framhaldsfræðslu frá árinu 2010 má segja að til sé orðin fimmta stoðin í íslenska menntakerfinu. Hún felur í sér nýtt, viðurkennt kerfi í íslensku skólasamfélagi og samanstendur af náms- og starfsráðgjöf, námsleiðum og raunfærnimati. Það eru til fleiri sigrar í námi en stúdentspróf og fimm háskólagráður eins og sumir gorta sig af.

Tölurnar sem hér hafa verið lagðar fram tala sínu máli. Þær sýna að í markhópi FA hafa fjölmargin einstaklingar hafið nám að nýju eftir langt hlé eða stundað nám í tengslum við starf sitt hjá vinnuveitanda. Nám þessara einstaklinga er oft og tíðum upphafið að einhverju nýju, upphaf náms, nýs starfs eða jafnvel uppgjör við gamla tíma. Í markhópi FA eru margir sem hafa slæma reynslu úr formlega skólakerfinu en framhaldsfræðsla felur í sér tækifæri fyrir þessa einstaklinga, þeir koma aftur í nám á nýjum stað þar sem reynsla þeirra úr skóla lífsins fæst viðurkennd á formlegan hátt.

UM HÖFUNDINN

Björgvin Þór Björgvinsson starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Helstu verkefni Björgvins hjá FA tengjast upplýsingasöfnun meðal samstarfsaðila og útgáfu- og kynningarmálum.

ÁSMUNDUR HILMARSSON

UM MARKHÓPA FRÆÐSLUMIÐSTÖÐVAR
ATVINNULÍFSINS

Ásmundur Hilmarsson

Árið 2011 var vinnuafli á íslenskum vinnumarkaði (16–74 ára) alls 180 þúsund manns. Þar af höfðu 34% ekki lokið öðru en grunnskólanámi. Þessi hópur er markhópur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.

Til vinnuafis teljast þeir sem eru á aldrinum 16–74 ára, í vinnu eða í atvinnuleit. Hagstofa Íslands flokkar vinnuaflið í þrjá flokka eftir menntunarstöðu: grunnenntun (ISCED 1,2), starfs- og framhaldsmenntun (ISCED 3,4) og háskólamenntun (ISCED 5,6).

Milli árána 2003 og 2011 fjölgaði vinnuafli um 11% úr 162.500 í 180.000. Á sama tíma jókst atvinnuleysi úr 5.400 manns í 12.700 manns eða um 135%.

Þegar menntun á íslenskum vinnumarkaði er skoðuð árið 2011 kemur í ljós að hlutfall þeirra sem hafa lokið starfs- og framhaldsmenntun var hæst eða 36% á meðan hlutfall grunnenntunar var 34% og háskólamenntunar 30%. Hlutfall þeirra sem hafa lokið háskólamenntun hefur aukist mest síðustu árin, var 24% árið 2003.

Eitt af hlutverkum FA er að afla upplýsinga um markhópin og greina hvaða úrræða er þörf í samstarfi við fræðsluaðila og hagsmunaaðila. Meðal þeirra upplýsinga, sem eru reglulega skoðaðar, eru tölur frá Hagstofu Íslands, OECD, Cedefop og Vinnuálastofnun.

Að beiðni mennta- og menningarmálaráðuneytisins hóf Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á árinu 2012 að skoða möguleika á að greina betur menntunarþarfir í þeim hluta markhópsins sem spyr ekki eftir námi. Í þessum hópi eru einstaklingar sem eiga sér ekki öfluga málsvara, svo sem stéttarfélag eða önnur hagsmunasamtök. Líklegt má telja að hluti af þeim sem eru utan vinnumarkaðar tilheyri þessum hópi. Þegar tölur frá Hagstofu Íslands eru skoðaðar má sjá að frá 2003 til 2011 jókst hlutfall fólks utan vinnumarkaðar um 24% (úr 35 þúsund í tæplega 44 þúsund) á meðan hlutfall heildarvinnuafis jókst um 11%. Hlutfallslega fjölgaði einstaklingum utan vinnumarkaðar með háskólamenntun mest eða um 72% en þar næst einstaklingum með grunnenntun, 25%.

Þegar tölur um einstaklinga utan vinnumarkaðar eru skoðaðar með tilliti til menntunarstöðu má sjá að hlutfall þeirra sem hafa ekki lokið öðru en grunnskólanámi var mjög hátt árið 2011 eða 57% (sjá mynd 1).

Tafla 1. Vinnumarkaður í Íslandi 2003–2011 (16–74 ára)

Vinnumarkaður	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	% 03–11
Vinnuafli	162.500	161.100	165.600	174.600	181.400	184.100	180.900	180.900	180.000	11%
Starfandi	157.100	156.100	161.300	169.600	177.200	178.600	167.800	167.200	167.300	6%
Atvinnuleitendur	5.400	4.900	4.300	5.000	4.200	5.500	13.100	13.700	12.700	135%
Utan vinnumarkaðar	35.400	38.600	36.500	35.500	36.500	38.900	42.600	42.300	43.900	24%
Mannfjöldi	197.900	199.600	202.100	210.100	217.900	223.000	223.400	223.200	223.900	13%

Heimild: Hagstofa Íslands

Tafla 2. Hlutfall eftir menntun á íslenskum vinnumarkaði 2003–2011 (16–74 ára)

Menntunartegund	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Grunnenntun	38%	37%	36%	37%	36%	37%	35%	35%	34%
Starfs- og framhaldsmenntun	37%	38%	38%	37%	38%	36%	36%	37%	36%
Háskólamenntun	24%	25%	26%	26%	26%	27%	29%	28%	30%
Samtals	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Heimild: Hagstofa Íslands

Tafla 3. Fjöldi einstaklinga (16–74 ára) utan vinnumarkaðar eftir menntunarstöðu 2003–2011

Menntunarstaða	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	% 03–11
Grunnmenntun	19.610	22.031	19.841	17.986	18.910	19.890	22.701	22.771	24.544	25%
Starfs- og framhalds- menntun	11.828	12.528	12.359	12.654	12.538	13.770	14.540	13.953	14.029	19%
Háskólamenntun	2.872	3.245	3.441	3.935	4.212	4.747	4.984	4.967	4.944	72%
Vantar upplýsingar	1.104	756	866	915	831	481	303	483	373	–66%
Samtals	35.414	38.560	36.508	35.489	36.492	38.889	42.527	42.174	43.890	24%

Heimild: Hagstofa Íslands

Tafla 4. Fjöldi einstaklinga (16–74 ára) utan vinnumarkaðar 2003–2011

Flokkar	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	% 03–11
Námsmaður	10.900	12.100	10.500	9.700	10.400	11.400	13.500	13.300	13.100	20%
Eftirlaun	9.300	9.400	9.300	9.500	9.700	10.200	10.600	10.900	11.500	24%
Öryrki eða fatlaður	6.300	6.800	6.900	6.600	7.200	7.500	7.500	8.100	9.200	46%
Heimavinnandi	3.700	3.600	3.000	2.600	2.500	3.200	2.900	2.000	2.000	–46%
Í fæðingarorlofi	600	1.000	900	1.200	1.300	1.700	1.400	1.200	1.100	83%
Atvinnuleitendur	1.500	1.700	1.500	1.200	1.400	1.300	3.000	3.800	3.600	140%
Veikur eða tíma- bundið ófær til vinnu	2.300	2.400	3.100	2.700	2.700	2.700	2.300	2.300	2.700	17%
Annað	900	1.500	1.200	1.900	1.300	900	1.300	800	700	–22%
Samtals	35.400	38.600	36.500	35.500	36.500	38.900	42.600	42.300	43.900	24%

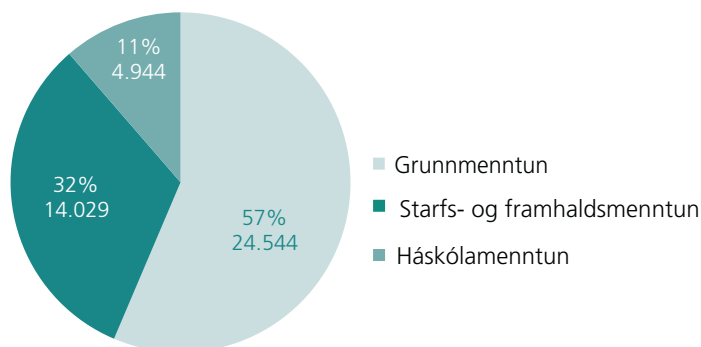
Heimild: Hagstofa Íslands

Fleiri konur en karlar eru í hópi þeirra sem eru utan vinnumarkaðar. Árið 2011 var fjöldi kvenna utan vinnumarkaðar 25.600 (58%) á móti 18.300 körlum (42%). Þetta hlutfall hefur lítið breyst frá 2003. Hlutfall kvenna hefur verið á bilinu 58–62%.

Í upphafi þessarar greinar kom fram einstaklingum utan vinnumarkaðar á árunum frá 2003–2011 hefur fjölgað um 8.500 manns eða 24% (sjá töflu 1). Stærstur hluti þessa hóps eru námsmenn, eftirlaunaþegar auk öryrkja og fatlaðra. Öryrkjum og fötludum hefur fjölgað hlutfallslega mest á síðustu árum eða úr 6.600 manns árið 2003 í 9.200 manns árið 2011, sem er hlutfallsleg fjölgun um 46% (sjá töflu 4).

Á upphafsárum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins var megináhersla lögð á fólk sem var starfandi á íslenskum vinnumarkaði. Með auknu atvinnuleysi á Íslandi í kjölfar

Mynd 1. Hlutfall einstaklinga (16–74 ára) utan vinnumarkaðar eftir menntunarstöðu 2011



Heimild: Hagstofa Íslands

bankahrunsins árið 2008 fór FA í auknum mæli að sinna atvinnuleitendum sem sóttu vottaðar námsleiðir eða fóru í viðtöl hjá náms- og starfsráðgjöfum hjá símenntunarmiðstöðvum.

Eins og áður var getið hefur mennta- og menningar- málaráðuneytið falið FA að greina betur menntunarþarfir ákveðinna hópa sem FA hefur hingað til ekki þjónað. Á árinu 2011 hófu FA og Fjölmennt, miðstöð símenntunar sem þjónar fötluðu fólki 20 ára og eldra, formlegt samstarf. Ein af vottuðum námsleiðum FA, Grunnmenntaskólinn, var tilraunakenndur hjá Fræðslumiðstöð Vestfjarða (sjá grein Sólveigar Bessu „Grunnmenntaskólinn Grunnur“ í Gátt 2012). Einnig má nefna ný kennslufræðinámskeið FA fyrir fyrir leiðbeinendur á námskeiðum fyrir fatlaða námsmenn.

Eitt af hlutverkum FA er að safna og greina upplýsingar markhópin, meðal annars með tölum frá Hagstofu Íslands. Með útvíkkun á markhópnum geta opnast nýjar áskoranir og þær áskoranir er Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tilbúin að takast á við.

UM HÖFUNDINN

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

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

NVL (NORRÆNT TENGLANET UM NÁM FULLORÐINNA)

NVL er samstarfsvettvangur um fullorðinsfræðslu sem starfræktur er á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. Í tengslanetinu sitja ellefu manns. Skipaðir eru fulltrúar fimm norrænna þjóða og tengiliðir frá Færeyjum, Grænlandi og Álandseyjum. Þar að auki eru þrír starfsmenn; framkvæmdastjóri, vefstjóri og verkefnastjóri. NVL er sérstakt verkefni, netið er ekki miðstýrð stofnun heldur starfar það sem eins konar sýndarstofnun þar sem fulltrúar landanna sitja hver í sínu landi en eiga sameiginlega skrifstofu á Netinu og starfa að sameiginlegum markmiðum. Eitt helsta verkefni tengslanetsins er að miðla reynslu og þekkingu og að skapa vettvang fyrir samræðu um nám fullorðinna. Samningur um að hýsa verkefnið til fjögurra ára hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins með greinarhöfund sem fulltrúa Íslendinga verður endurnýjaður á næstunni. Nýi samningurinn er til fjögurra ára, frá 1. janúar 2013 og til 31. desember 2016.

MAT Á MARKMIÐUM OG ÁRANGRI NVL

Á árinu var gerð úttekt á starfsemi NVL. Norræna ráðherranefndin fól Námsmatsstofnuninni í Danmörku, EVA (Danmarks evalueringsinstitut) að meta starfsemi NVL með tilliti til nýrra markmiða sem starfseminni voru sett árið 2009. Niðurstöður matsins voru afar jákvæðar. Þær leiddu í ljós að NVL hefði eflst mikið á tímabilinu. Markmiðin hefðu verið mikilvæg fyrir starfsemina og að þverfagleg nálgun í tengslanetum, þemum og verkefnum var vellukkuð.

Í skýrslunni kemur einnig fram að NVL hafi tekist að ná meginmarkmiðinu um að skapa góðan vettvang fyrir umræðu um fullorðinsfræðslu. Þá þykir miðlun upplýsinga hafa tekist vel og netið hafa náð til breiðs hóps á alls staðar á Norðurlöndunum. Í kjölfar skýrslunnar hefur Norræna ráðherranefndin ákveðið að halda starfsemi NVL áfram nýtt fjögurra ára tímabil.

Eins og áður sagði er NVL vettvangur. Auk þess að sitja í móðurnetinu bera fulltrúar landanna ábyrgð á starfi eins eða fleiri faghópa, sérfræðinnetum eða vinnuhópum. Starfsemi þessara hópa er afar fjölbreytt og spannar yfir mismunandi svið, eins og náms- og starfsþróun, raunfærnimat, færniþróun og fjarkennslu eða tæknistutt nám. Fjöldi Íslendinga tekur þátt í starfi hópanna á einn eða annan hátt en fjöldi Íslendinga, sem hafa tekið þátt í viðburðum á vegum NVL, hefur aukist verulega, árið 2007 voru þeir 329 af heildarfjölda þátttakenda sem var 2.118 manns. Árið 2011 tóku alls 487 Íslendingar þátt í viðburðum á vegum NVL en þá hafði heildarfjöldi þátttakenda nær tvöfaldast og var 3.862 manns.

DISTANS, TENGLANET UM UPP- LÝSINGATÆKNI Í NÁMI OG KENNSLU

Fulltrúi Íslands hefur verið ábyrgur fyrir starfsemi Distans- fjarkennslunetsins. Netið hefur tileinkað árin 2011 og 2012 vinnu við hvernig hægt er að nýta upplýsingatækni í námi og kennslu sem lið í byggðaðróun. Á tímabilinu mars 2011 til september 2012 skipulagði Distans sex málþing um hlutverk tæknistuddrar kennslu við byggðaðróun. Verkefnið hófst í mars 2011 suður í Rudkøbing í Danmörku. Í september 2011 var haldið til Þórshafnar í Færeyjum og í nóvember sama ár til austurs í Mikkeli í Finnlandi. Á árinu 2012 voru haldin þrjú málþing í norðrinu, í febrúar í Kiruna í Norður-Svíþjóð, í maí norður í Húsavík á Íslandi og að endingu í september sl. í Kautokeino í Norður-Noregi. Hátt í þriðja hundrað manns tóku virkan þátt í málþingunum og lögðu sitt af mörkum í hópastarfi og umræðum. Skýrsla með niðurstöðum úr verkefninu er væntanleg fyrir árslok.

Distans-netið hélt einnig röð fjögurra vefstofa á vormánudum 2012. Þemað var nýsköpun í námi og kennslu. Vefstofurnar voru haldnar 13. febrúar, 13. mars, 13. apríl og 14. maí. Þá var haldin ein vefstofa á haustdögum í tengslum við ráðstefnu um upplýsingatækni í fullorðinsfræðslu 4. október.

FÆRNIÞRÓUNARVERKEFNI NVL 2009–2012

Fulltrúi Íslands hefur enn fremur stýrt framkvæmd færniþróunarverkefnis NVL 2009–2012. Tveir norrænir hópar hafa



Norræna tengslanetið um nám fullorðinna, fulltrúi Finna: Pirkko Sartoneva, fulltrúi Norðmanna Petter Kjendli, fulltrúi Svía Asta Modig, fulltrúi Dana Maria Marquard, fulltrúi Íslands Sigrún Kristín Magnúsdóttir, vefstjóri Larry Kärkkäinen, framkvæmdastjóri Antra Carlsen og verkefnastjóri Albert Einarsson.

komið að verkefninu, annars vegar hópur sem markaði stefnu og skipulagði framkvæmd verkefnisins og hins vegar hópur fræðimanna sem vann við greiningu og skýrslugerð. Dagana 8. og 9. september 2011 var haldin ráðstefna í Lundi í Svíþjóð þar sem fræðimennirnir lögðu fram greiningu sína til umfjöllunar og fengu gagnlegar athugasemdir. Vinna fræðimannanna var kynnt á ráðstefnu EAEA, (European Association for the Education of Adults; eaea.org) og NVL í Brussel 17. og 18. nóvember 2011 af Sigrúnu Kristínu Magnúsdóttur og Öntru Carlsen framkvæmdastjóra NVL. Nánari umfjöllun um verkefnið og afrakstur þess er í grein Ingegerd Green í ritinu.

VIÐBURÐIR NVL Á ÍSLANDI

NVL hefur í samstarfi við ýmsa aðila staðið að ráðstefnum og fundum um fjölbreytt efni á Íslandi á síðastliðnu ári. Þann 3. nóvember 2011 var fundur með kynningu á skýrslunni Voice of Users og niðurstöðum hennar. Yfirskrift fundarins var: Hlustum við á þau? Um viðhorf fullorðinna til náms- og starfsráðgjafar. Fundinn sótti á fjórða tug og hann var hald-

inn í samstarfi við FA og Sérfræðisetur í ævilangri náms- og starfsráðgjöf, (SÆNS).

Þann 9. desember 2011 hélt NVL morgunverðarfund um gæði í starfsmenntun og fullorðinsfræðslu. Hann var haldinn í samstarfi við landsskrifstofu menntaáætlunar Leonardo da Vinci, FA, Euroguidance, Quall Quality Assurance in Lifelong Learning og Cedefop, Refernet og fór fram á Hótel Reykjavík Natura, 112 þátttakendur sóttu fundinn.

Þann 12. janúar 2012 var haldin ráðstefna á Nordica Hilton undir heitinu „Hvað þarf fullorðinsfræðarinn að kunna?“ Ríflega 100 manns sóttu ráðstefnuna en hún var samstarfsverkefni FA og NVL og Menntavísindasviðs Háskóla Íslands.

Dagana 11. og 12. september fengu FA og NVL sendinefnd frá Færeyjum í heimsókn. Markmið heimsóknarinnar var að læra af reynslu Íslendinga af raunfærnimati. Starfsmenn FA skipulögðu heimsóknir til ýmissa aðila sem standa að raunfærnimati á Íslandi. Heimsóknin var í tengslum við fund sérfræðingans NVL um raunfærnimat í Reykjavík en sérfræðingar úr netinu voru aðalfyrirlesarar á ráðstefnu sem haldin var 13. september á Hótel Reykjavík Natura. Yfir-

skriftin var Gæði í raunfærnimati. Rúmlega 70 þátttakendur voru á ráðstefnunni.

Fimmtudaginn 4. október var haldin ráðstefna um beitingu upplýsingatækni í námi og kennslu í samstarfi við Menntavísindasvið Háskóla Íslands, Rannsóknarstofu í upplýsingatækni og miðlun og námsbrautina Nám fullorðinna. Ráðstefnan hófst í hátíðarsal Háskóla Íslands með opunarávarpi og aðalfyrirlestrum. Síðan var haldið til hádegisverðar á Hótel Sögu. Að honum loknum var boðið upp á átta vinnustofur um ólíkar nálganir og aðferðir við að nýta upplýsingatækni í kennslu.

Upplýsingum um það sem efst er á baugi á sviði fullorðinsfræðslu er miðlað reglulega. Stuttar fréttir eru birtar í fréttabréfi NVL sem sent er út til næstum 2.000 áskrifenda hvaðanæva af Norðurlöndum. Fréttabréfið kemur út í þremur útgáfum, finnskri, íslenskri og danskri/norskri/sænskri 11 sinnum á ári, alla mánuði ársins nema júlí. Þá gefur einnig NVL einnig út tímaritið DialogWeb sem hægt er að nálgast á Fésbókinni á slóðinni: <http://www.facebook.com/pages/DialogWeb/142346992541137?ref=hl>. Frá Íslandi hafa birst sjö greinar og viðtöl í ritið á árinu 2012. Áskrift að bæði raf-rænu fréttabréfi NVL og tímaritinu DialogWeb er ókeypis. Við bjóðum nýja áskrifendur velkomna til að skrá sig á slóðinni <http://www.nordvux.net/page/28/page.htm>.

UM HÖFUNDINN

Sigrún Kr. Magnúsdóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún er ritstjóri Gáttar og fulltrúi Íslands í norrænu tengslaneti um nám fullorðinna. Sigrún Kristín hefur B.A.-próf frá Háskóla Íslands í norsku, tónlistarfræðum og heimspeki, M.Sc.-próf í stjórnsýslu og ferðaþjónustu frá University of Massachusetts og kennsluréttindi frá Kennaraháskóla Íslands. Hún hefur sinnt ýmsum störfum við menntun og fræðslu fullorðinna frá 1987, sem framkvæmdastjóri fræðsluráðs hótél- og veitingagreina og kennslustjóri Hótel- og matvælkólans í MK og Listaháskóla Íslands. Sigrún Kristín hefur einnig þýtt margar bækur, bæði kennslubækur og bókmenntaverk.



Nóvember 2012

Ritstjórn: Björgvin Þór Björgvinsson, Halla Valgeirsdóttir,
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir og Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Útgefandi: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Hönnun: SKAPARINN AUGLÝSINGASTOFA

Prentun: Litróf ehf.

ISSN 1670-5386





FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS

MENNTUN Á VINNUMARKAÐI

www.frae.is

Ofanleiti 2 • 103 Reykjavík
Sími 599 1400 • Fax 599 1401 • frae@frae.is