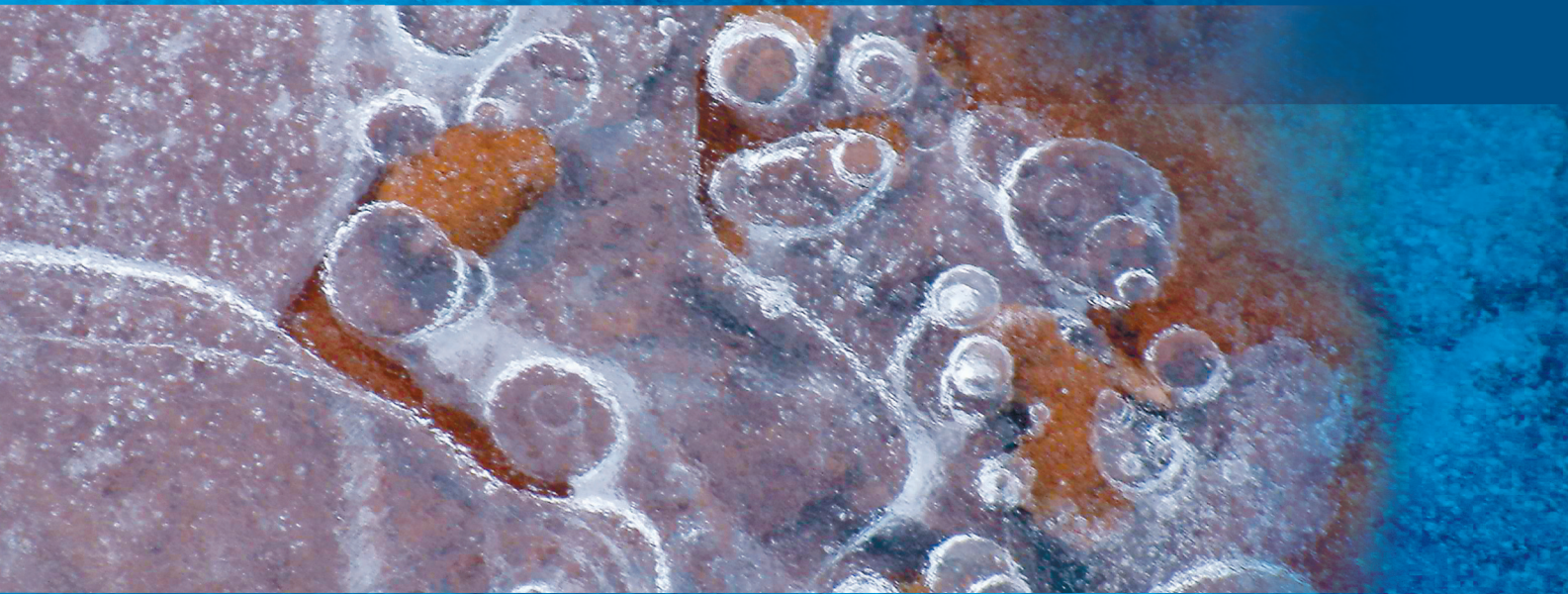


# GÁTT

ÁRSRIT UM FULLORÐINSFRÆÐSLU  
OG STARFSMENNTUN



2004



*Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, Ásmundur Hilmarsson, Sigrún Jóhannesdóttir, Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Fjola María Lárusdóttir og Guðmunda Kristinsdóttir.*

### Í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sitja:

Gústaf A. Skúlason formaður  
Gylfi Arnbjörnsson varaformaður

#### **Meðstjórnendur:**

Emil B. Karlsson  
Finnbjörn A. Hermannsson  
Garðar Vilhjálmsson  
Ingi Bogi Bogason

#### **Varastjórn:**

Jónína Gissurardóttir  
Ingibjörg R. Guðmundsdóttir

### Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri  
Tölvupóstfang: [ingibjorg@fraedslumidstod.is](mailto:ingibjorg@fraedslumidstod.is)

Ásmundur Hilmarsson  
Tölvupóstfang: [asmundur@fraedslumidstod.is](mailto:asmundur@fraedslumidstod.is)

Fjola María Lárusdóttir  
Tölvupóstfang: [fjola@fraedslumidstod.is](mailto:fjola@fraedslumidstod.is)

Guðmunda Kristinsdóttir  
Tölvupóstfang: [gudmunda@fraedslumidstod.is](mailto:gudmunda@fraedslumidstod.is)

Sigrún Jóhannesdóttir  
Tölvupóstfang: [sigrun@fraedslumidstod.is](mailto:sigrun@fraedslumidstod.is)

Sigrún Kr. Magnúsdóttir  
Tölvupóstfang: [sigrunm@fraedslumidstod.is](mailto:sigrunm@fraedslumidstod.is)

### Ritstjórn Gáttar

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir  
Sigrún Jóhannesdóttir  
Sigrún Kr. Magnúsdóttir

## E F N I S Y F I R L I T

<b>Ritstjórnarpistill</b> .....	4
<b>Fræðslumiðstöð atvinnulífsins</b>	
Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir .....	Ávarp menntamálaráðherra..... 5
Gústaf A. Skúlason .....	Ávarp formanns..... 6
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir .....	Um tilurð og starfsemi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.. 7
<b>Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun á Íslandi</b>	
Jón Torfi Jónasson .....	Staða og þróun starfsfræðslu og símenntunar..... 12
Sérfræðingahópur FA .....	Hvað áttu við?..... 20
Elísabet Arnardóttir og Guðmundur Kristmundsson	Rannsókn á læsi fullorðinna..... 23
<b>Raunfærnimat</b>	
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir .....	Svo lengi lærir sem lifir..... 28
Sölvi Sveinsson.....	Mat á raunfærni og óformlegu námi..... 33
Ronny Nilsson og Ingela Bergman.....	Raunfærni miðstöðin í Málmei..... 34
Torild Nilsen Mohn.....	Skráning og mat á raunfærni í Noregi..... 39
Sigprúður Guðmundsdóttir og Ragnhildur Vigfúsdóttir	Hvað þarftu að kunna og geta til að geta sinnt starfi þínu? 44
Gunnlaug Hartmannsdóttir .....	Færnimappan - tæki til sjálfsþekkingar?..... 47
Fjóla María Lárusdóttir .....	Mat á færni til styttingar á námi..... 50
<b>Af sjónarhóli</b>	
Pétur Ó. Einarsson .....	Samkeppni, mannauður og starfsmaðurinn..... 53
Jón Gnarr.....	Lífsreynslusaga .....
<b>Kennslufræði</b>	
Sigrún Jóhannesdóttir .....	Finnst fullorðnum líka leikur að læra .....
Erla Kristjánsdóttir .....	Fjölgreindakenningin í fullorðinsfræðslu.....
Ásmundur Hilmarsson .....	Að lokinni umræðu.....
Hólmfríður E. Guðmundsdóttir .....	Aftur í nám: Ron Davis aðferðin.....
Guðmunda Kristinsdóttir .....	Starfstengt verslunarfagnám .....
Samstarfssamningur milli KVASIS, samtaka fræðslu- og símenntunarmiðstöðva á landsbyggðinni og FA .....	8 1
<b>Náms- og starfsráðgjöf</b>	
Fjóla María Lárusdóttir .....	Þróun ráðgjafar á vinnustöðum .....
<b>Um markhópin</b>	
Garðar Vilhjálmsson.....	Drög að greiningu á félagsmönnum í Eflingu-stéttarfélagi 87
Ásmundur Hilmarsson .....	Um markhóp Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins..... 88
<b>Ýmislegt</b>	
Námskrár metnar til eininga á framhaldsskólastigi.....	9 7
Til greinahöfunda.....	9 8



# RITSTJÓRNARPISTILL



Ritstjórn Gáttar: Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Sigrún Jóhannesdóttir, Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir.

## Ágæti lesandi.

Þú hefur nú í höndunum fyrsta tölublað af Gátt, ársriti um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun sem gefið er út af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA). Hlutverk Fræðslumiðstöðvarinnar er að vera samstarfsvettvangur stofnaðilanna, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun á fjölþættu sviði, m.a. að skapa vettvang fyrir umræðu um verkefni og viðhorf líðandi stundar.

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

Í þessu fyrsta tölublaði er kynning á Fræðslumiðstöðinni en rauði þráðurinn í umfjölluninni er kynning á hugmyndum um raunfærnimat, verkefni sem við teljum að verði umfangsmikið í starfsemi FA á næstunni. Með því opnast möguleiki fyrir þann stóra hluta vinnandi fólks, sem býr yfir starfsreynslu, félagslegri færni og þekkingu en ekki formlegri menntun, til þess að fá raunfærni sína metna og skjalfesta. Með því að hlú þannig að einstaklingum fá þeir tækifæri til þess að takast á við ný verkefni í vinnu og námi. Atvinnulífið hagnast og verður hæfara í samkeppni

inni. Samfélagið nýtur góðs af hvoru tveggja, hagsæld eykst og ánægja allra.

Um nokkurt skeið hefur vantað íslenskt rit af þessu tagi, rit með fjölþættri nálgun um fræðslumál fullorðinna sem ætlað er að ná til víðs hóps í samfélaginu, bæði þeirra sem sinna fræðslumálum og hinna sem eru þátttakendur og hafa áhuga á að kynna sér það sem er í deigluinni hverju sinni. Í þessu tölublaði ritsins er alhliða umfjöllun um fullorðinsfræðslu á Íslandi í dag með fræðilegum greinum, skilgreiningum, reynslusögum og lýsingum á ýmsum möguleikum sem standa þeim sem óska eftir fræðslu til boða. Nálgun viðfangsefna er út frá sjónarhóli þeirra sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á að þjóna, það er einstaklinganna, atvinnulífsins og samfélagsins.

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

Það er von okkar að þetta fyrsta tölublað veki jákvæðar væntingar um framhaldið og örvi umræður um kennslufræði og símenntun í samfélaginu.

Ritstjórn



# FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS

## ÁVARP MENNTAMÁLARÁÐHERRA

### *Ágætu lesendur!*

Ég vil byrja á að óska Fræðslumiðstöð atvinnulífsins til hamingju með fyrsta tölublað ársrits síns sem ætlað er að vera vettvangur rannsókna og fræðimennsku á sviði fullorðinsfræðslu og símenntunar hér á landi. Markmiðið með útgáfunni er að auka umræðu, miðla reynslu og þekkingu á þessum efnum. Sá metnaður, sem þetta framtak lýsir er lofsverður.

Stofnun Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins var mikilvægur áfangi í því að efla fullorðinsfræðslu á Íslandi og safna saman reynslu símenntunarmiðstöðva af námskeiðahaldi og grunnmenntun fyrir fullorðna einstaklinga, greina þörf fyrir nám og byggja brýr milli hins formlega og óformlega skólakerfis. Um þetta var gerður sérstakur samningur milli menntamálaráðuneytisins og Fræðslumiðstöðvarinnar á seinasta ári og væntir ráðuneytið mikils af starfi Fræðslumiðstöðvarinnar að þessum málum á næstu árum.

Á undanförunum árum hefur verið lögð æ meiri áhersla á að fólk tileinki sér viðhorf símenntunar, námi sé ekki lokið í eitt skipti fyrir öll og að fólk verði að halda þekkingu sinni við með endurmenntun. Hér er verk að vinna gagnvart þeim þjóðfélagshópum sem kannanir hafa sýnt að hafa minnsta tilhneigingu til þess að sækja sér endurmenntun, þeim sem minnsta hafa menntunina fyrir. Það er brýnt að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins skilgreini á grundvelli þekkingar sinnar á menntaþörfum fullorðinna einstaklinga á vinnumarkaði leiðir til þess að gera fólki kleift að fá fyrra nám og starfsreynslu sína metna. Innan símenntunarmiðstöðvanna hafa safnast upp reynslusögur um það hvernig fólk með lítinn undirbúning hefur fengið styrk og hvatningu á námskeiðum til þess að fara til frekara náms – jafnvel á háskólastigi. Nú er lag að gera enn betur og tengja saman ólík menntakerfi og brjóta niður múra sem hamlað hafa fólki leið til náms og þroska. Ráðuneytið telur brýnt að vinna verði lögð í að lýsa þessum leiðum þannig að þær séu kunnar og öllum ljósar.

Í þessu sambandi hefur Fræðslumiðstöðin gert tillögu um mat á tilteknu námsframboði sem Mímir – símenntun hefur boðið upp á í fullorðinsfræðslu á undanförunum árum. Menntamálaráðuneytið hefur þegar fallist á að meta megi 5 námskeið, MFA-skólann, Landnemaskólann, Jarðlagnatækni, Grunnmenntaskólann og Aftur í nám, til eininga á framhaldsskólastigi. Er þetta gert til þess að auðvelda framhaldsskólum að meta fyrra nám fólks sem sótt hefur sér námskeið utan hins formlega skólakerfis en endanlegt mat á fyrra námi og raunfærni er í höndum viðkomandi skólameistara eins og segir í aðalnámskrá framhaldsskóla.

Von mín er sú að vinna Fræðslumiðstöðvarinnar að mati á óformlegu námi geti orðið til þess að rjúfa vegginn milli formlega og óformlega skólakerfisins og stuðla að því að menntastofnanir líti með opnum hug til þeirra einstaklinga sem óska eftir að stunda nám í framhaldsskólum landsins. Það hefur verið stefna ráðuneytisins að fólk eigi kost á sveigjanlegu og sanngjörnu mati á áunninni þekkingu sinni og reynslu og að mið verði tekið af líkindum þess hvort það geti lokið því námi sem það vill stunda. Vinna Fræðslumiðstöðvarinnar að þessu verkefni er enn á byrjunarstigi en mun halda áfram og verður spennandi að sjá hvaða árangri hún skilar þegar fram líða stundir.



*Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir  
menntamálaráðherra*

## ÁVARP FORMANNS



Guðstaf Adolf Skúlason

Sá hópur fólks, sem ekki hefur lokið menntun umfram grunnmenntun, er mjög stór á íslenskum vinnumarkaði eða hátt í 40%. Ljóst er að þetta fólk stendur höllum fæti að því er lýtur að möguleikum til þróunar og sveigjanleika til jafns við framvindu atvinnulífs og nýsköpunar. Um leið liggur fyrir að takmörkuð grunnmenntun og starfsmenntun stendur samkeppnishæfni og nýsköpun fyrir þrífum. Undanfarin ár hafa Íslendingar upplifað hagvöxt án þess að störfum hafi fjölgað að sama skapi og virðist sem framleiðni hafi aukist til mikilla muna á skömmum tíma samhliða sívaxandi alþjóðlegri samkeppni. Mikilvægi menntunar mun án vafa áfram fara vaxandi á tímum aukinnar samkeppni og framleiðnikröfu.

Frá árinu 2000 hafa stéttarfélag og Samtök atvinnulífsins starfrækt sérstaka fræðslusjóði á almennum vinnumarkaði, einkum til að sinna starfsfræðsluþörfum ófaglærðs starfsfólks. Er það samdóma álit samningsaðila og annarra sem til þekkja að mjög vel hafi til tekist með starfsemi sjóðanna og að grettistaki hafi í raun verið lyft í starfsfræðslumálum ófaglærðra á síðasta samningstímabili. Launafólki hafa opnast ný tækifæri til að auka færni sína og hreyfanleika á vinnumarkaði í opnari heimi aukinnar framleiðni og samkeppni. Aukin hæfni íslensks mannaúds er auðvitað sameiginlegt hagsmunamál einstaklinganna sjálfra og atvinnulífsins og þjóðfélagsins í heild.

Vilji aðila vinnumarkaðarins hefur staðið til að stíga frekari skref í þessum efnum og reyna að brúa bilið milli formlega skólakerfisins og þess óformlega

- með því að bjóða upp á námsleiðir sem hlotið hafa ákveðna gæðavottun og fást metnar til eininga innan hins formlega skólakerfis.
- með því að stuðla að því að hægt sé að sækja slíkt nám á sem flestum stöðum á landinu.
- með því að gera fólki kleift að fá samræmt mat á sínu

fyrri námi og starfsreynslu, fá vottun á sinni raunfærni.

Segja má að áherslan á annað tækifæri til náms sé í raun nútímahugsun í fræðslumálum. Hún snýst um að menntun verði ekki einungis fengin með því að sitja á skólabekk í hefðbundnu skólaumhverfi heldur samanstandi hún jafnframt af þeirri reynslu og þekkingu sem einstaklingurinn hefur aflað sér, ekki síst úr atvinnulífinu. Hún snýst hins vegar jafnframt um að fólk með ýmiss konar reynslu og þekkingu geti byggt brýr yfir í hið formlega skólakerfi og fengið raunfærni sína metna til eininga, einkum á framhaldsskólastigi.

Það var ekki síst í þessu skyni sem Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands stofnuðu Fræðslumiðstöð atvinnulífsins í desember 2002 en hún tók síðan formlega til starfa í nóvember 2003. Fræðslumiðstöðin hefur verið skilgreind sem samstarfsvettvangur ASÍ og SA um fullorðins- og starfsmenntun á íslenskum vinnumarkaði í samstarfi við aðrar sameiginlegar fræðslustofnanir á vegum aðildarsamtaka ASÍ og SA. Í þjónustusamningi við menntamálaráðuneytið er samkomulag um að FA sinni fyrst og fremst þeim hópi fólks sem ekki hefur lokið framhaldsskóla, innflytjendum og öðru fólki í sambærilegri stöðu. Helstu verkefnin eru nefnd hér að framan en auk þeirra er Fræðslumiðstöðinni meðal annars ætlað að skilgreina menntunarfærir fyrirtækja, starfsstétta og einstaklinga og að byggja upp þekkingu á fullorðinsfræðslu.

Þótt verkefnin séu metnaðarfull og einungis tæpt ár sé liðið frá því að Fræðslumiðstöðin tók til starfa er mjög ánægjulegt að þegar skuli hafa náðst stórir áfangar í starfinu. Auk þess að hafa meðal annars starfað að fjölda þarfagreininga og mótun námsbrauta hefur Fræðslumiðstöðin nú þegar gert tillögu um mat á fimm námsleiðum fyrir ófaglærða sem menntamálaráðuneytið hefur samþykkt að meta megi til eininga á framhaldsskólastigi. Unnið er að mati á fleiri námsleiðum, í sumum tilfellum samhliða þróun þeirra. Þá er gerð rammisamnings Fræðslumiðstöðvarinnar við símenntunarmiðstöðvarnar um allt land jafnframt á lokastigi þegar þetta er ritað, honum er ætlað að stuðla að því að hægt verði að stunda

gæðavottað nám á sem flestum stöðum á landinu. Loks hefur mikið starf verið unnið í því skyni að undirbúa samræmda vottun á raunfærni.

Stofnun Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er þannig ætlað að ná fram samræmingu og öflugri gæðastjórnun og að opna nýja möguleika fyrir íslenskt launafólk, því

sjálfu, atvinnulífinu og þjóðfélaginu öllu til hagsbóta. Ánægjulegt er að sjá að nú þegar hafa stórir áfangar náðst á þessari metnaðarfullu vegferð.

*Gústaf Adolf Skúlason,  
formaður stjórnar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.*

## UM TILURÐ OG STARFSEMI FRÆÐSLUMIÐSTÖÐVAR ATVINNULÍFSINS

Í þessu fyrsta ársriti Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er ástæða til að fara nokkrum orðum um tilurð félagsins og starfsemina eins og hún hefur verið að þróast á þessum tæplega tveimur fyrstu starfsárum.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins var stofnuð í árslok 2002 af Alþýðusambandi Íslands og Samtökum atvinnulífsins. Þetta var gert í kjölfar samninga á almennum markaði þar sem ríkisstjórn Íslands samþykkti yfirlýsingu um að efla starfsmenntun í atvinnulífinu. Eftir að þjónustusamningur var undirritaður við menntamálaráðuneytið í apríl 2003 hófst undirbúningur að starfsemi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Formleg opnun fór þó ekki fram fyrr en 21. nóvember 2003 en þá höfðu starfsmenn verið ráðnir, húsnæði og vinnuáðstöðu komið í viðunandi horf og vinna var hafin við nokkur verkefni.

Núna ári síðar hefur mikið vatn runnið til sjávar. Línur í starfseminni eru að skýrast. Hér á eftir verður stuttlega gerð grein fyrir helstu áherslum og verkefnum í starfi Fræðslumiðstöðvarinnar. Upplýsingum er þannig hagað að áhersluatriði úr samningi við menntamálaráðuneytið eru feitletruð en síðan er lýsing á áherslum og helstu verkefnum í framkvæmd Fræðslumiðstöðvarinnar. Þessi upptalning er ekki tæmandi en gefur lesendum vonandi mynd af starfseminni.

### Samstarfsvettvangur

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

Til að byggja upp samstarfsvettvang og þjóna sameiginlegum fræðslustofnunum á vegum aðildarsamtaka ASÍ og SA hefur FA:

- boðið upp á starfsaðstöðu í húsakynnum sínum. Í hús-næðinu á Grensásvegi 16a eru nú ásamt Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, Mímir-símenntun ehf., Mennt, samstarfsvettvangur atvinnulífs og skóla og Lands-Mennt, starfsmenntun Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni. Sköpuð hefur verið aðstaða fyrir fjarfundarbúnað og unnið er að tengingu við FS-netið sem framhaldsskólar og símenntunar miðstöðvar nota. Einnig hefur verið sköpuð aðstaða fyrir starfsmenn símenntunarmiðstöðva innan KVASIS, þegar þeir eiga leið í höfuðborgina.



*Ingibjörg E. Guðmundsdóttir*



- gert samstarfssamning við Mími-símenntun ehf., fræðsluaðila í eigu ASÍ. Samningur við símenntunarmiðstöðvar innan KVASIS er á lokastigi og undirritun fer væntanlega fram í nóvember. Fleiri samningar við fræðsluaðila eru í undirbúningi. Samningarnir kveða m.a. á um að Fræðslumiðstöðin vinni að námsskrám og mati á námstilboðum samstarfsaðila sinna en þeir uppfylli kröfur FA um gæði í starfi.
- haldið kynningar- og samráðsfundi með fræðslusjóðum, fræðslumiðstöðvum, símenntunarmiðstöðvum innan KVASIS og fleiri aðilum.

## Markhópur

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

Nauðsynlegt er að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hafi góðar vísbendingar um stærð markhópsins, dreifingu hans um landið, dreifingu hans á starfsgreinar, atvinnuleysi, hlutfall nýbúa og hvaðan þeir koma, stöðu markhópsins út frá námslegum forsendum og/eða stöðu í grunngreinum. Einnig er mikilvægt að þekkja vel þarfir markhópsins, hversu mikill áhugi er fyrir námi og hvort hægt sé að auka þennan áhuga með hvatningu og stuðningi. Vantar upplýsingar um möguleika til náms? Það er ljóst að ýmsar hindranir geta verið í veginum fyrir fullorðin fólk að hefja nám að nýju, einkum fyrir þá sem hafa skemmsta skólagöngu. Náms- og starfsráðgjöf er mikilvægur þáttur í að afla þessara upplýsinga en einnig til að styðja og hvetja einstaklinga til náms.

- FA hefur leitað eftir upplýsingum frá Hagstofu Íslands. Í grein Ásmundar Hilmarssonar, sérfræðings hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, koma þessar upplýsingar fram.

- Leitað hefur verið til Eflingar stéttarfélags sem er eitt stærsta stéttarfélag verkafólks á Íslandi. Þar hafa verið unnar upplýsingar upp úr félagaskrá. Garðar Vilhjálmsson, fræðslustjóri Eflingar stéttarfélags, gerir grein fyrir þessum upplýsingum í grein sinni.
- FA tók þátt í lestrarrannsókn með Elísabetu Arnardóttur og Guðmundi Kristmundssyni ásamt fleiri aðilum. Niðurstöður eru ekki tilbúnar en í ársritinu birtist grein með upplýsingum um rannsóknina, markmið hennar og niðurstöður úr könnun á lestrarvenjum sem lögð var fyrir samhliða.
- FA hefur tekið þátt í „Námsráðgjöf á vinnustað“, verkefni Mímis-símenntunar sem er styrkt af starfsmenntaráði félagsmálaráðuneytisins í samstarfi við Starfsafli, Eflingu-stéttarfélag og nokkur fyrirtæki og stofnanir. Fjóla María Lárusdóttir, náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, lýsir verkefninu í grein sinni.
- Í undirbúningi er verkefni sem varðar menntun fræðslufulltrúa á vinnustöðum. Um er að ræða erlent samstarfsverkefni, sem Efling stéttarfélag tekur þátt í. Hlutverk FA er að þjálfva starfsmenn fyrirtækja til að vera fræðslufulltrúar og tengiliðir við verkafólk á vinnustöðunum. Niðurstöður úr verkefninu munu liggja fyrir á næsta ári.

## Námsleiðir fyrir fólk á vinnumarkaði

**Hlutverk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er að stuðla að aukinni og bættri fræðslu fyrir fólk á vinnumarkaði með litla formlega grunnmenntun, óháð búsetu á landinu. Jafnframt ber Fræðslumiðstöð atvinnulífsins að styðja fræðsluaðila við að skilgreina menntunarfærir markhópa og byggja upp framboð á lengra og styttra námi til að mæta þeim þörfum. (Úr þjónustusamningi)**

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur gert samstarfssamning við Mími-símenntun. Samningar við



Starfsmenn á Grensásvegi 16a, hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, Landsmennt, Mennt, Mími-Símenntun og Sjómenn. Talið frá vinstri: Kristín Njálsdóttir, Aðalheiður Jónsdóttir, Haukur Harðarson, Sigrún Jóhannesdóttir, Ásmundur Hilmarsson, Rósa S. Jónsdóttir, Mirasol Asayas, Helga Björk Pálsdóttir, Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, Fjöla María Lárusdóttir, Sigríður Einarisdóttir, Arndís B. Jóhannsdóttir, Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Gunnlaug Hartmannsdóttir, Guðmunda Kristinsdóttir, Arnbjörn Ólafsson og Hulda Ólafsdóttir.

Símenntunarmiðstöðvar innan KVASIS eru á lokastigi og í undirbúningi eru fleiri samningar við fræðsluaðila. Markmiðið með þessum samningum er að gera námsleiðir viðkomandi samstarfsaðila fyrir markhóp FA aðgengilegar og gagnsæjar með það fyrir augum að hægt sé að fá þær metnar til eininga, tryggja framkvæmd samstarfsaðilans á eigin svæði en leitast jafnframt við að auðvelda framkvæmd sem víðast á landinu. Einnig er markmiðið að búa til nýjar námsleiðir fyrir hópa sem ekki hafa notið fræðslu áður. Í því skyni býður Fræðslumiðstöðin fræðsluaðilum og öðrum samstarfsaðilum upp á samstarf um þarfagreiningar og í framhaldi af því lýsingu í námsskrá og mat til eininga á framhaldsskólastigi. Eftirfarandi verkefni hafa verið unnin:

- Lokið er vinnu við lýsingu á fimm námsleiðum á vegum Mímis-símenntunar. Þær eru Grunnmenntaskólinn, Jarðlagntækni, Landnemaskólinn, MFA-skólinn og „Aftur í nám“. Námsskrárnar hafa verið gefnar út og þær má einnig finna á vef FA, [www.fraedslumidstod.is/](http://www.fraedslumidstod.is/).
- Stærsta verkefnið sem FA hefur unnið að á sl. ári er fagnám fyrir verslunarfólk, að frumkvæði Samtaka verslunar og þjónustu og í samstarfi við Verzlunar mannafélag Reykjavíkur, Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks, Verzlunarskólann og verslunarfyrirtækin Hagkaup, Kaupás, Húsasmiðjuna, Esso og Samkaup. Verzlunarskólinn mun sjá um framkvæmd á tilraunaverkefni og hefst það í byrjun næsta árs. Guðmunda Kristinsdóttir lýsir verkefninu í grein sinni.

- Unnið er að nýrri námsleið, „Fiskur og ferðaþjónusta“, í samstarfi við Mími-símenntun, Verkalýðsfélag Húsavíkur, Starfsgreinasamband Íslands og mörg fyrirtæki innan þessara starfsgreina á Húsavík og í nágrenni. Þarfagreining hefur verið unnin af Fræðslumiðstöð Þingeyinga og námsskrárvinna er að hefjast hjá FA.

Mikilvægt er að framkvæmd námsleiðanna sé eins góð og kostur er. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins mun ekki sjá um framkvæmd námsleiðanna. Hlutverk Fræðslumiðstöðvarinnar er að tryggja að gæði fræðslunnar séu sem allra mest. Í þessu skyni er gerð krafa til samstarfsaðila FA um að þeir framfylgi almennum samningsskilmálum FA m.a. um gæði í framkvæmd og kennslu. Til að sinna þessu hefur verið unnið að eftirfarandi verkefnum:

- Undirbúningur er hafinn undir lýsingu á gæðakröfum FA. Fulltrúi FA tekur einnig þátt í undirbúningshópi í ALL-verkefninu sem er erlent samstarfsverkefni á vegum Menntar. Í verkefninu mun verða lýst kerfi um vottun fræðsluaðila og er þetta verkefni því nátengt hlutverki FA.
- FA býður samstarfsaðilum sínum upp á námskeið um kennslufræði fullorðinna og hafa verið haldin tvö námskeið fyrir Mími-símenntun og eitt námskeið fyrir Verzlunarskólann. Fleiri námskeið eru í undirbúningi.
- Byggt hefur verið upp gagnasafn um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun í húsakynnum FA.

## Mat á raunfærni

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

Menntamálaráðuneytið setti á fót nefnd til ráðgjafar um þessi mál. Nefndin vinnur jafnframt að því að móta matsreglur til viðmiðunar við mat. Í nefndinni eru Ólafur Grétar Kristjánsson, Þórir Ólafsson, Sölvi Sveinsson og Ingibjörg E. Guðmundsdóttir. Til að aðstoð Fræðslumiðstöðvarinnar við að þróa aðferðir við vottun á óformlegu námi og starfsþjálfun sé gagnleg er nauðsynlegt að afla upplýsinga frá löndunum í kringum okkur sem eru lengra komin í ferlinu og jafnframt að taka þátt í nokkrum tilraunaverkefnum.

- Í september staðfesti menntamálaráðuneytið að meta mætti til styttingar á námi í framhaldsskóla, með þeim hætti sem matsnefndin gerði tillögu um, nokkur náms-tilboð frá Mími-símenntun. Ráðuneytið ritaði framhaldsskólunum bréf um málið en mat á námi á framhaldsskólastigi er í höndum skólameistara og er það ávallt einstaklingsbundið. Þau námstilboð sem fengu mat eru: Grunnmenntaskólinn, metinn til allt að 24 eininga. Landnemaskólinn til allt að 10 eininga, Jarðlagntækni til allt að 24 eininga, MFA-skólinn til allt að 27 eininga og „Aftur í nám“ til allt að 7 eininga.
- Unnið er að námsskrá fyrir umfangsmikið verslunarfagnám sem lagt hefur verið inn til mats. Niðurstaðna er að vænta fljótlega.
- Í ársbyrjun 2004 kom Torild Nilsen Mohn frá VOX í Noregi í heimsókn til FA. VOX er sá aðili í Noregi sem hefur haldið utan um raunfærni verkefnið þar í landi, en Norðmenn hafa stigið ákveðnari skref í þessari þróun en flestir aðrir. Torild vann með starfsmönnum FA og hélt einnig fyrirlestur fyrir fleiri aðila. Í maí fór Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, framkvæmdastjóri FA, til Bordeaux

í Frakklandi á ráðstefnu Leonardo da Vinci áætlunarinnar um „Transparency, assessment and validation of knowledge“. Í maí fóru Ingibjörg E. Guðmundsdóttir og Fjóla María Lárusdóttir, náms- og starfsráðgjafi FA, í kynnisferð með starfsmenntaráði félagsmálaráðuneytisins til Skotlands. Áherslan í ferðinni var mat á raunfærni, skoska kerfið var kynnt og starfsemi ýmissa aðila sem koma að matinu eða vinna skyld verkefni. Í júní fór Guðmunda Kristinsdóttir, sérfræðingur hjá FA, í Cedefop-námsferð til Englands. Námsferðin bar nafnið „Recognition of formal, non-formal and informal learning“. Í september fór Fjóla María Lárusdóttir í manna-skiptaferð á vegum Leonardo til Svíþjóðar og Danmerkur og heimsótti aðila sem hafa verið að vinna að mati á raunfærni í þessum löndum.

- Tilraunaverkefni er unnið í samstarfi við Símann, Eflingu-stéttarfélag, lðnskólann í Reykjavík og Starfsafl um mat á starfi verkamanna hjá Símanum inn í símsmiðanám í lðnskólanum.
- Í byrjun október var lögð inn forumsókn um tilraunaverkefni til Leonardo-skrifstofunnar á Íslandi þar sem markmiðið er að lýsa aðferðum og framleiða tæki til raunfærnimats ásamt því að byggja upp ráðgjöf og aðkomu fyrirtækja að raunfærnisráningu. Verkefnið verður unnið í samstarfi við aðila m.a. í Danmörku og Svíþjóð. Íslensku aðilarnir eru, ásamt FA, Starfsgreinaráð í fjármála- og verslunargreinum, SÍB, Landsbankinn og Íslandsbanki. Áformað er að leita eftir samstarfi við fleiri aðila, verði forumsóknin samþykkt.

Markmið með uppbyggingu námsferilsskráa er að finna auðvelda leið til að halda utan um námsferil einstaklinga í formlegu og óformlegu námi ásamt því að halda jafnframt utan um raunfærnimat einstaklinga, jafngildingu mats miðað við formlegt nám, staðfesta færni á vinnu-markaði og hugsanlega einnig aðra færni sem ekki hefur verið metin né staðfest. Þetta verkefni er skammt á veg komið en þó hafa tvö skref verið stigin í þessu máli.





Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og Kristín Njálsdóttir hjá Landsmennt undirrita samning um húsnæðissamstarf.

- Þarfagreining framkvæmd af Bjarna Júlíussyni hjá Framnesi í samstarfi við Mennt og menntamála-ráðuneytið.
- Forgreining á upplýsingakerfi vegna utanumhalds á nemum og námi, einnig framkvæmd af Bjarna Júlíussyni hjá Framnesi.

## Upplýsingasöfnun og miðlun

### Fræðslumiðstöð atvinnulífsins skal annast almenna upplýsingagjöf um fræðslumál og söfnun og miðlun upplýsinga fyrir markhópana.

Með tímanum og auknum árangri í starfsemi FA er nauðsynlegt að hefja kynningarstarf á starfsemi Fræðslumiðstöðvarinnar. Auk uppsetningar og viðhalds á heimasíðu, ýmissa kynningarfunda og viðtala í dagblöðum og félagsblöðum eru helstu bautarsteinar í kynningarmálum þessir:

- Útgáfa á þeim námsskrám sem hafa verið metnar til eininga á framhaldsskólastigi. Þetta eru námstilboð Mímis-símenntunar, Grunnenntaskólinn, Landnema-skólinn, Jarðlagnatækni, MFA-skólinn og „Aftur í nám“. Þessar námsskrár eru einnig á vef Fræðslumiðstöðvarinnar, [www.fraedslumidstod.is](http://www.fraedslumidstod.is)
- Ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, GÁTT, er liður í kynningu á málefnum þeim sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur verið falið að vinna að.

- Ársfundur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sem haldinn verður í nóvember.
- Samantekt á tölfræði hvers árs í greinargerð til menntamálaráðuneytisins.

Eins og sjá má af ofangreindu hefur ýmislegt verið gert hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á þessu eina ári sem liðið er frá formlegri opnun. Þó erum við sannarlega enn á byrjunarreitnum og því mikið verk að vinna. Þar ber hæst málefni sem varða mat á raunfærni. Þess vegna hefur sá málaflokkur fengið mikið vægi í þessu fyrsta ársriti FA. Einnig verður mikilvægt að þróa náms- og starfsráðgjöf fyrir markhóp FA en slík ráðgjöf hefur að mestu leyti verið bundin við hið formlega skólakerfi hér á landi líkt og víðar. Loks þarf að huga sérstaklega að þörfum þeirra sem hafa átt við námsörðugleika að etja, s.s. lestrarerfiðleika, svo og að málefnum erlendra starfsmanna sem skortir grunnfærni í tungumálinu og kunnáttu á íslenskt samfélag.

Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir,  
framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.

# FULLORÐINSFRÆÐSLA OG STARFSMENNTUN Á ÍSLANDI

## STAÐA OG ÞRÓUN STARFSFRÆÐSLU OG SÍMENNTUNAR



Jón Torfi Jónasson

Það er margt sem gerir umræðu um þetta efni í senn flókna og áhuga-verða. Í fyrsta lagi eru sum hugtök óljós og skilin á ólíka vegu þannig að fólk er oft að nota sömu orðin, til dæmis starfsmenntun, símenntun og fullorðinsfræðslu, en er samt að tala um mjög ólíka hluti. Þetta veldur því að erfitt er að bera saman stöðu mála á milli landa og jafnvel skoða þróunina innan hvers lands.

Í öðru lagi eru rökin eða hugsunin að baki menntun, sérstaklega margvíslegri endurmenntun, margslungin.

Ólíkir aðilar geta sammælst um mikilvægi menntunar en gera það á mjög mörgum og ólíkum forsendum. Sumir beina sjónum sínum að hag fyrirtækja og hverju menntun skilar þeim, aðrir að velta fyrir sér símenntun í þágu lýðræðis og jafnréttis. Enn aðrir huga fyrst og fremst að því hvernig einstaklingar geta haft gagn eða gaman af frekari menntun óháð arðsemi fyrir þá sjálfa, vinnustaði þeirra eða fyrir þjóðfélagið almennt. Af þessum sökum er erfitt að komast að niðurstöðu um hverjir eigi að bera ábyrgð á menntun að loknum formlegum skóla; er það samfélagið, fyrirtæki, verkalýðsfélög eða einstaklingarnir sjálfir?

Í þriðja lagi er sú grundvallarsýn sem fólk hefur á þau kerfi, sem ættu að þjóna endurmenntun, mjög margvísleg. Sumir hugsa einkum til hins hefðbundna skólakerfis og hvort það megnar að reiða fram ólík tilboð um menntun fyrir alla en aðrir gera því skóna að menntun í þágu atvinnulífs eða þeirra sem hafa hoptað frá skólakerfinu verði að fara fram á vettvangi atvinnulífsins og utan

skólakerfisins. Vegna þess að menntun fullorðinna hefur verið utan skólakerfisins hefur hún ekki verið mjög sýnileg. Margir halda að þetta sé tiltölulega nýtt fyrirbæri en þegar grannt er skoðað kemur í ljós að gróskumikil símenntun hefur verið við lýði um langa hríð. Þær flækjur, sem hér eru nefndar, verður að hafa í huga þegar starfsmenntun eða símenntun er rædd og þær kalla á að öll umfjöllun sé eins gegnsæ og skýr hvað þessi atriði varðar og mögulegt er.

Í þessari grein ætla ég að staldra við atriði sem ég tel að skipti sköpum um mat á stöðu, en þó einkum þróun, símenntunar næstu árin en ég ætla ekki að gefa yfirlit yfir allt það sem gæti skipt máli. Fyrst ræði ég um hugtök, einkum þau sem tengjast fullorðinsfræðslu, síðan um kerfi skóla og menntunar og í því sambandi um rætur menntunar fullorðinna, þar næst um rökin fyrir fræðslu fullorðinna og á hverjum ábyrgðin hvílir. Að síðustu fjalla ég um stöðuna og hver sennileg þróun verður.

### Hugtökin fullorðinsfræðsla<sup>1</sup>, endurmenntun<sup>2</sup>, símenntun<sup>3</sup> og starfsmenntun

Það skapar ákveðinn vanda í umræðu um menntun að merking mikilvægra hugtaka hefur verið á reiki. Þetta á líklega ekkert frekar við í umræðu um fullorðinsfræðslu en önnur svið menntunar en það má vera að hugtaka-óreiðan valdi óvenjumiklum vanda á þessu sviði<sup>4</sup>. Það er vegna þess að það tengist afdrifaríkum hugmyndum, til dæmis um skipulagningu nýs kerfis um fullorðinsfræðslu eða deilum um fjármagn. Vegna þess hve umfangið er mikið, fjármunirnir miklir, markmiðin margslungin og aðstæður fjölbreytilegar skiptir miklu máli að það sé

<sup>1</sup> Sjá umfjöllun í Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir (2001a). Um hríð virðist *fullorðinnakennsla* eða *fullorðinnamenntun* hafa verið notað, sjá t.d. Jóhann S. Hannesson (1971). Í greinargerð frumvarpsins um fullorðinsfræðslu var rökstutt að samsetning eintölunnar (fullorðins) og fræðslu-hugtaksins væri líklega þjálli orðmynd.

<sup>2</sup> Um hríð virðast orðin *ummentun* og *viðbótarmenntun* hafa verið notuð þegar nú er talað um endurmenntun.

<sup>3</sup> Athyglisverðust eru orlög orðsins *ævimenntun*. Það var alls ráðandi á áttunda áratugnum, stundum sem þýðing *permanent education* (sjá Bertrand Schwartz, 1971) en þó mun frekar á *life-long learning*. Það er ljóst að orðið *símenntun* er upphaflega þýðing á *recurrent education*. Þess vegna virðist vera eðlilegt að tala um að leggja áherslu á símenntun (það er að fólk geti auðveldlega komið aftur og aftur inn í fræðslustarf), m.a. með því að byggja upp kerfi eða umgjörð ævimenntunar. Einkenni ævimenntunarkerfis er símenntun.

<sup>4</sup> Það er ekkert sáluhjálparatriði að öll hugtökin séu kristaltær ef þau skiljast í stórum dráttum. Hins vegar getur skipt sköpum, t.d. í deilum um hver á að standa straum af kostnaði einhversrar starfsemi að vita hvað til hennar heyrir. Þetta á örugglega við um fjölmargt sem deilt er um hvort að flokka eigi sem fullorðinsfræðslu, endurmenntun eða starfsmenntun, svo dæmi séu tekin.

sæmilega ljóst um hvað málið snýst. Orðið *fullorðinsfræðsla* hefur í daglegu tali að minnsta kosti tvenns konar merkingu og hér verða leidd rök að því að líklega séu þær þrjár<sup>5</sup>.

Í fyrsta lagi er sú merking sem vísar til allrar fræðslu sem fullorðið fólk á kost á, hvort sem miðað er við tvítugsaldurinn eða önnur aldursmörk og hvort heldur fræðslan er formleg eða óformleg. Í umfjöllun um menntamál hefur mótast sérstakt fræðasvið um kennslufræði fullorðinna sem fjallar um alla kennslu til handa fullorðnum á grundvelli þessarar almennu merkingar (á ensku er notað orðið *andragogy* um þessi fræði).

Önnur merking orðsins, og miklu algengari, er talsvert þrengri og vísar til þeirrar fræðslu fullorðinna sem er annaðhvort utan skólakerfisins (til dæmis námskeið með starfi) eða fræðslu sem er sérstaklega ætluð fullorðnu fólki til þess að það geti bætt sér upp formlega skólagöngu sem það fór á mis við (til dæmis þá fræðslu sem öldungadeildir framhaldsskólanna hafa boðið upp á). Menntun fullorðinna, sem er eðlileg framvinda formlegrar skólagöngu (til dæmis nám iðnmeistarara, eða meistara- og doktorsnám í háskóla), telst samkvæmt þessari skilgreiningu ekki til fullorðinsfræðslu. Þessi merkingarmunur skiptir máli. Þegar fjallað er um fræði um fullorðinsfræðslu, til dæmis hvort sérstök viðhorf eigi við þegar skólastarf fyrir fullorðna er skipulagt, er orðið notað í viðari merkingunni. Hins vegar, þegar krafa er gerð til stjórnvalda um að vinna að skipulagi fullorðinsfræðslu eða þegar fjallað er um löggjöf til þess að efla fullorðinsfræðslu eða greiða fyrir hana, er þetta sú merking sem lögð er í orðið og svo er einnig hér. Í þessari merkingu tekur orðið hugsanlega við af orðunum *alþýðumenntun* eða *alþýðufræðsla* sem vísuðu til margvíslegrar fræðslu sem fólk sótti sér.

En það má deila um hvort telja eigi nám innan skólakerfisins með fullorðinsfræðslu alveg óháð því hve gamalt fólk er. Vera má að hún eigi aðeins að ná til náms utan skólakerfisins eigi hún að koma að gagni.

Þess vegna má segja að merking orðsins fullorðinsfræðsla sé orðin þríþætt. Tvær fyrstu merkingar orðins eru þær sem kynntar voru hér að framan:

- I) Fræðsla fyrir alla sem náð hafa ákveðnum aldri, segjum 20 ára aldri. Hér vísar orðið til allrar fræðslu fullorðinna alveg óháð stöðu hennar miðað við skóla-kerfið. Þetta var fyrri merkingin sem nefnd var hér að framan og orðið andragogy vísar til. Þetta er líklega hin kórrétta merking og þess vegna sú sem ætti að nota en er sjaldnast sú sem fólk hefur í huga þegar orðið er notað.
- II) Fræðsla fyrir alla sem stunda nám en eru ekki á hinum beina vegi formlegrar skólagöngu. Þetta er sú merking sem lögð er í orðið í frumvarpi til laga um fullorðinsfræðslu sem lagt var fyrir Alþingi árið 1974. Hér er með talin formleg skólaganga, hvort heldur er innan framhaldsskóla- eða háskólakerfisins en á þó aðeins við í því tilviki þegar fólk stundar námið löngu eftir að hinum venjubundna aldri skólastigsins er náð (til dæmis þegar fólk lýkur framhaldsskólanámi á fertugsaldri). Enn fremur nær merkingin til allrar óformlegrar fræðslu fyrir fólk á fullorðinsaldri.
- III) Fræðsla sem ekki fellur að hinu formlega skólakerfi er sú merking sem virðist ráða ferðinni nú orðið í almennri umræðu. Oftast hefur fólk aðeins í huga þá fræðslu sem tengist atvinnulífinu en margvísleg tómtundafræðsla fær að fljóta þarna með. Samkvæmt þessari þrengstu merkingu tilheyra öldungadeildir framhaldsskólanna strangt til tekið ekki fullorðinsfræðslu. Þessi merking var ekki kynnt í umræðunni hér að framan.

Orðið *endurmenntun* virðist hafa fest sig í sessi og er, eins og fullorðinsfræðsla, einnig notað í fleiri en einni merkingu í íslensku. Annars vegar er orðið notað í þrengri merkingu og vísar þá til þess að fólk sækir sér endurmenntun þegar það endurnýjar fyrri menntun sína. Þá er til dæmis talað um endurmenntunarnámskeið fyrir fagstéttir og þannig er orðið væntanlega til komið. Þessi

<sup>5</sup> Það er athyglisvert hvað þetta hugtak er skilgreint á marga ólíka vegu í nágrannalöndum okkar. Sjá yfirlit yfir ólíkar skilgreiningar í Beatriz Pont, Anne Sonnet, Patrick Werquin (2003). Þar sést að enska orðið *adult education* er ýmist notað í viðari eða hinni þrengri merkingu.



merking var væntanlega höfð í huga þegar Endurmenntunarnefnd HÍ var sett á laggirnar árið 1985<sup>6</sup>. Samkvæmt þessari þröngu merkingu orðsins er ekki gert ráð fyrir að fólk sé að bæta við sig frekari prófgráðum í beinu framhaldi af þeim sem það hefur fyrir. Ef svo væri þá væri talað um viðbótar- eða framhaldsnám en ekki endurmenntun. Hins vegar virðist orðið endurmenntun smám saman fá víðari merkingu og ná yfir allt nám sem fólk sækir sér á fullorðinsaldri og er þá ekki gerður greinarmunur á því hvort um er að ræða grunnmenntun (til dæmis iðnnám eða fyrstu háskólagráðu), framhald grunnmenntunar eða endurnýjun þekkingar, svo framarlega sem fólk er að bæta við sig námi eftir nokkuð langt hlé (og er að öðru jöfnu þess vegna ekki á þeim aldri í náminu sem kerfið gerir ráð fyrir). Ef fólk bætir við sig námi sem felur í sér prófgráður, sem eru þó á sama stigi og fyrri gráður, hefur það stundum verið kallað viðbótarmenntun eða ummenntun frekar en framhaldsmenntun<sup>7</sup>. Nú er þetta nám oft flokkað sem endurmenntun. Þessi útvíkkun merkingar orðsins er að mörgu leyti skiljanleg enda má segja að öll menntun sé í einhverjum skilningi til endursköpunar, meðal annars þegar fólk sækir inn á algjörlega ný mið, og þess vegna megi rökstyðja að orðið eigi oft við. Sennilega er óhjákvæmilegt að sætta sig við þessa víðu merkingu. Orðið er notað í þessari víðu merkingu hér.

Orðið *símenntun* fær stöðugt öruggari fötfestu og tengist meðal annars áherslu stjórnvalda víða um heim á „*life-long learning*“. Ekki er ljóst hvers vegna þetta hugtak ýtti út orðinu *ævimenntun* sem að sumu leyti virðist samsvara *life-long learning* betur og var notað um hríð. Hér er átt við að í nútímapjóðfélagi sé eðlilegt og mikilvægt að líta svo á að menntun taki aldrei enda, það sé úrelt viðhorf að halda að maður ljúki námi á unglingsaldri og þar með sé skólagöngu lokið<sup>8</sup>. En orðið lýsir stöðu eða almennu skipulagi en ekki tilteknu námi, til dæmis væri

ekki eðlilegt að tala um að „sækja sér símenntun“, heldur frekar að fara á námskeið eða sækja sér endurmenntun eða viðbótarmenntun í samfélagi þar sem mikilvægi símenntunar væri viðurkennt.

Orðið *starfsmenntun* á íslensku vísar til menntunar til starfa eða starfssviða hvort heldur hún fer fram utan skólakerfisins eða innan, í framhaldsskóla eða háskóla. Um menntun í skóla eru oft notuð ensku orðin *vocational education* (sem vísar einkum til starfsmenntunar í framhaldsskóla) og *professional education* (sem vísar einkum til fagmenntunar í háskóla). Þetta bendi ég á vegna þess að á íslensku skilja sumir orðið starfsmenntun eins og það vísi fyrst og fremst til framhaldsskólanáms en það er ekkert í eðli þess verkefnis að mennta fólk til starfa sem bendir á eitt skólástig öðru fremur né tengir það nauðsynlega við skóla. Það er heldur ekkert sem bindur námið við ákveðinn aldur þótt auðvitað sé gert ráð fyrir að fólk undirbúi sig undir störf áður en það ræður sig til þeirra.

## Menntakerfi

Samspil skóla og margvíslegrar endurmenntunar er um margt sérstakt. Að sumu leyti er eins og þessi tvö verkefni snerti ekki hvort annað en samt er eins og skólakerfið ráði mjög miklu um framvindu og skipan allrar menntunar<sup>9</sup>. Þótt skólakerfi séu löngu búin að taka á sig ákveðið mót eru þau enn í sífelldri þróun og hafa mjög mótandi áhrif á menntun utan kerfisins. Starfsmenntun, sem almennt er viðurkennt að sé ein af undirstöðum hagkerfisins, fer að mestu fram innan skólakerfisins og hefur sjálf einnig verið að breytast, sumir þættir hennar hafa verið að flytjast á milli skóla og vettvangs (stundum í eina átt, stundum í aðra). Upphaflega átti starfsmenntun ekki endilega heima innan skólakerfisins en hefur smám

<sup>6</sup> Orðið *endurmenntun* er ekki í útgáfu Orðabók Menningarsjóðs frá 1985.

<sup>7</sup> Hér er gert ráð fyrir að orðið framhaldsnám vísi til formlegra prófgráða í skólakerfinu þar sem það er alveg ljóst að næsta prófgráða er æðri þeirri fyrri og er í beinu framhaldi af henni. Þessi merking orðsins er ekki jafnskýr og fyrr en það eru þessar framhaldsgráður sem ég á erfiðast með að sætta mig við að séu taldar til endurmenntunar.

<sup>8</sup> Tékkneski menntafrömuðurinn Komenius (1592-1670) taldi að menntun hæfist í móðurkviði og síðasta menntunarskeiðið væri undirbúningur undir dauðann.

<sup>9</sup> Auðvitað eru tengsl, m.a. fyrir tilstilli símenntunarmiðstöðva, en þeim er einmitt ætlað að byggja brýr vegna þess hve náttúrulegir snertifletir eru fáir.

saman flust þangað. Endrum og eins er reynt að stemma stigu við því og flytja hana í einhverjum mæli aftur út á starfsvettvang og margvísleg starfsmenntun fer vissulega fram utan skólakerfisins. Umfjöllun um símenntun hefur einmitt mótast af hugmyndum um að menntun, ekki síst til starfs, sé viðfangsefni fólks alla starfsævina og verði því að fara fram með starfi og þá ekki síður utan skóla en innan. Á síðustu áratugum 20. aldar var almennt álitnið að menntun eftir að formlegri skólagöngu lyki væri mjög mikilvæg, jafnvel ekki síður en sú sem færir fram á skólagöngualdri. Þess vegna bærir henni mikilvægur sess í umræðu um menntamál; hugmyndin um ævimenntun eða símenntun fór að taka á sig skýra mynd. Það er því augljóslega áhugavert að velja því fyrir sér hvernig þessir mikilvægu þættir menntunar þróast, fléttast saman og hafa áhrif hvor á annan.

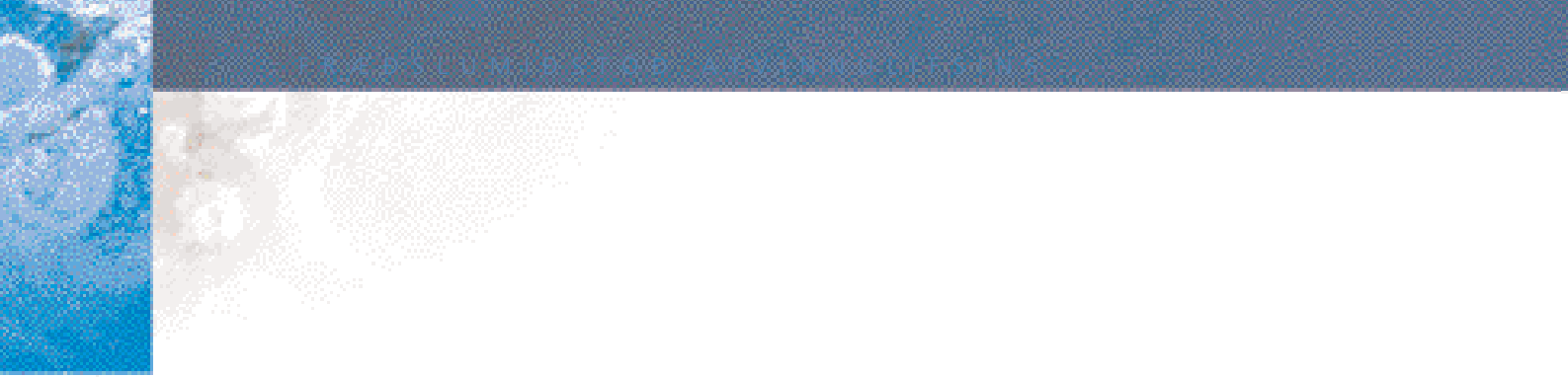
Skólakerfi Vesturlanda hafa mótast á nokkuð löngum tíma þótt íslenska kerfið sé ekki ýkja gamalt. Þessari mótun er engan veginn lokið. Fram að 19. öldinni var nánast ekkert skólastarf á Íslandi utan latínuskólanna sem voru starfsmenntaskólar fyrir presta<sup>10</sup>. Á 19. öldinni fer svo að móta fyrir skólakerfi en einnig dafnaði fjölbreytileg fræðslustarfsemi sem sneri bæði að starfsmenntun og almennri fræðslu fyrir unga sem aldna. Alþýðufræðsla eða fullorðinsfræðsla var mjög blómleg á þessum tíma. Undir lok aldarinnar fer það skólakerfi, sem við þekkjum nú, að taka á sig skýra mynd, annars vegar með stórefldri barnafræðslu en ekki síður með stofnun starfsmenntaskóla í ýmsum starfsgreinum. Blómaskeið starfsmenntaskóla var á áratugunum fyrir og eftir aldamótin 1900. Þessi þróun heldur svo áfram á fyrri hluta 20. aldarinnar og það vekur athygli hve fjölbreytt umgjörð þeirra og starfsemi var. Með lagasetningu árið 1946 verða viss þáttaskil því þá eru sett lög um marga af þessum skólum og þeir settir inn í eitt heilsteypt kerfi. Það má segja að samhliða stofnun lýðveldisins höfum við sett á laggirnar okkar eigið skólakerfi. Sú viðleitni að fella skólana að einni heild heldur áfram allan seinni helming

aldarinnar og með framhaldskólalögnum 1988 er henni að mestu lokið fyrir framhaldsskólastigið og með lögum um háskóla 1997 er það sama gert fyrir háskólastigið. Í þessari þróun var mótað vel samhæft kerfi og innan þess eru nemendur hreyfanlegir en jafnframt innan ramma sem er skýr. Það eina sem hefur ekki tekist (góðu heilli) er að aldursbinda rammann í þeim mæli sem gert hefur verið í nágrannalöndum okkar en nokkur viðleitni er þó í þá átt<sup>11</sup>. Fjölmargt hefur unnist með þessari kerfisbindingu en sennilega hefur tvennt tapast sem er áhyggjuefni. Annað er fjölbreytileiki. Vera má að það sé einkum margbreytileiki skipulags og verklags sem hefur látið undan síga en mig grunar að það eigi einnig við um inntak; að vísu ekki endilega fjölda námsbrauta heldur hvernig á þeim er haldið og hvert inntak þeirra er. Hitt sem hefur tapast er sveigjanleiki. Um leið og skólakerfinu hefur vaxið ásmegin og það hefur tekið á sig skýrari mynd og reglurnar um hvenær nemandi er innan kerfisins eða utan hafa mótast hefur staða þeirra sem eru utan kerfisins í vissum skilningi veikst. Það er orðið ljósara en áður hvort fólk hefur spjarað sig í kerfinu eða ekki vegna þess hve leikreglurnar eru skýrar og einfaldar. Skólakerfið er í þessum skilningi mjög ráðandi um stöðu fólks í samfélaginu og það verður sífellt mikilvægara að skilgreina sig með tilvísun í það kerfi, meðal annars með því að nota þau viðmið (þ.e. þær prófgráður eða vottorð) sem það notar. Staða þeirra sem eru fyrir utan verður af þessum sökum sífellt erfiðari. Það er þess vegna áhugavert að fylgjast með því hvernig skólakerfið styrkir stöðu sína, verður að ýmsu leyti einfaldara, gagnsærra, öflugra og skilvirkara en tapar um leið ákveðinni fjölbreytni og sveigjanleika og verður hugsanlega í hugum sumra heldur fráhrindandi.

Fræðsla og nám fullorðinna innan og utan skólakerfisins hefur um langan aldur skipt miklu máli en það er eins og þetta hafi stundum gleymst í umræðu um þróun menntunar í landinu. Það eru tvær stoðir þessarar fullorðinsfræðslu. Önnur eru margvíslegar tilraunir til þess að

<sup>10</sup> Það er eftirtektarvert að menntaskólarnir, eins konar musteri almenns bóknáms, skuli í upphafi hafa verið starfsmenntastofnanir. Ég hef kallað þetta dæmi um bóknámsrek (*academic drift*).

<sup>11</sup> Með aldursbindingu er t.d. átt við að fólk eigi ekki erindi í framhaldsskóla eftir að það hefur náð tvítugsaldri.



þjóða fullorðnu fólki upp á hefðbundna kennslu sem oft hefur verið fyrir utan hið formlega skólakerfi, hvort heldur það var í lýðháskólum, útvarpsskóla, bréfaskóla, námsflokkum eða í margvíslegum námskeiðum sem hafa blómstrað allan seinni hluta 20. aldar. Sumt af þessari fullorðinsfræðslu hefur þó verið innan skólakerfisins og eru öldungadeildir framhaldsskólanna á síðasta fjórðungi 20. aldarinnar skýrasta dæmið um það. Undanfarinn áratug hefur óformleg fullorðinsfræðsla verið færð inn í skólakerfið í auknum mæli, ekki síst á háskólastiginu.

Hinn þáttur fullorðinsfræðslunnar er ekki síður áhuga-verður og hefur örugglega verið mjög vanmetinn í umræðu um uppbyggingu menntunar í landinu. Þetta er ótrúlega fjölþætt óformleg fræðslustarfsemi af ýmsu tagi. Innan hennar rúmast fræða- og lestrarfélög 19. aldarinnar, uppbygging bókasafna til alþýðufræðslu, öflug tímarita-útgáfa 19. og 20. aldar, öflug kennslu- og fræðslustarfsemi ríkisútvarpsins, einkum á fyrstu áratugum þess, almennir fyrirlestrar og fræðslufundir alla 20. öldina og fræðsluefni á netinu á síðustu árum. Ingi Sigurðsson (1996) segir meðal annars um atorku Magnúsar Stephensen í byrjun 19. aldar:

Útgáfa efnis fyrir börn í fræðsluskyni var sannarlega merkur þáttur í útgáfustarfsemi þeirri sem Magnús var viðriðinn, en meginmarkmið hennar var að sjá fullorðnum fyrir góðri fræðslu um veraldleg og, að nokkru leyti, andleg efni. Segja má að í viðleitni hans á þessu sviði hafi falist risavaxið átak í fullorðinsfræðslu (bls. 110).

Það skiptir mestu máli þegar þróun þessarar fullorðinsfræðslu er athuguð að frekar fjölþætt og margþætt menntun af ýmsu tagi varð smám saman samofin hinu formlega skólakerfi. En jafnframt hafa vaxið nýir sprotar af nýjum fræjum og ekki er alltaf ljóst hvernig eða að hvaða marki þeir fléttast inn í menntakerfið. Reynslan sýnir þó að það muni í flestum tilvikum gerast um síðir. Ástæða er til að ætla að viðurkenning samfélagsins á því að símenntun sé hluti af menntakerfinu leiði smám saman til talsverðra breytinga á þessu kerfi og á viðhorfi

til menntunar. Það er ekki ósennilegt að þetta verði þær breytingar á menntun sem verði mest áberandi á fyrstu áratugum 21. aldarinnar.

### Hvers vegna fullorðinsfræðsla?

Rökin fyrir menntun eru margslungin og það á jafnt við um menntun utan og innan skólakerfisins. Á síðustu áratugum hefur verið látið að því liggja að tilefni menntunar eftir að formlegri skólagöngu lýkur sé fyrst og fremst að styrkja stöðu vinnuafls á markaði, til þess auka framleiðni, færnanleika vinnuafls og nýsköpun í atvinnulífi. Þetta mætti kalla *mannauðsrökin*. Þetta eru vissulega sterk og mikilvæg rök fyrir kvikri endurmenntun. Þetta eru auðvitað einnig veigamikil rök fyrir öflugum framhalds- og háskólum og það er almennt og nokkuð gott samkomulag um að samfélagið standi straum af rekstrar-kostnaði þeirrar grunnmenntunar sem þar fer fram. En hvað um kostnaðinn af endurmenntun utan skólakerfisins? Það hefur verið stefna ríkisvaldsins undanfarið að ábyrgðin á endurnýjun menntunar sé á herðum einstaklinga og síðan atvinnurekenda að því marki sem það eru sérstakir hagsmunir þessara aðila sem eru í húfi. En málið er aðeins flóknara.

Það er alls ekki ljóst hvers vegna eigi að gera þennan skýra greinarmun á grunnmenntuninni sem er innan hins formlega skólakerfis og viðhaldi menntunar sem er iðulega utan þess. En fyrir því eru meðal annars þau rök að fólk, sem komið er til starfa, hafi meira svigrúm til að standa straum af endurnýjun þekkingar sinnar og meiri sveigjanleika til þess að gera það, meðal annars í samráði við vinnuveitanda sinn. En það sem flækir þetta mál enn frekar er að það eru að minnsta kosti þrenn rök fyrir endurmenntun til viðbótar mannauðsrökunum sem þegar hafa verið nefnd. Fyrst eru það rök sem vísa til mikilvægis þess að endurnýja undirstöðuþekkingu (meðal annars læsi) almennings í þjóðfélagi sem tekur hröðum breytingum en reiðir sig á þekkingu hvers einasta einstaklings til þess að taka virkan þátt<sup>12</sup>. Köllum þetta *lýðræðisrökin*.

<sup>12</sup> Ég tel að íslenskukennsla til handa fólki af erlendi bergi, sem hefur tekið sér búsetu hér á landi, fari í þennan flokk.

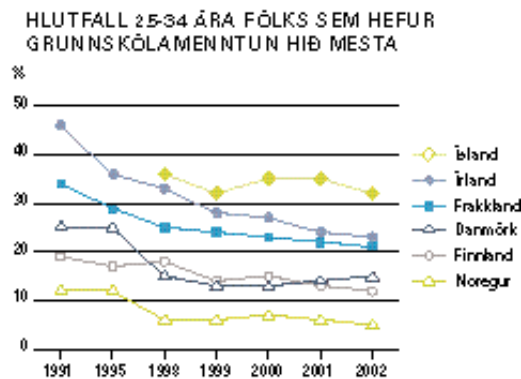


Í öðru lagi eru það rök sem benda á mikilvægi þess að efla grunnmenntun þeirra sem minnsta menntun hafa svo þeir séu líklegri til að vera virkir í atvinnulífinu en jafnframt til þess að draga úr stéttaskiptingu sem má rekja til mjög mismikillar menntunar. Þetta mætti kalla *jafnræðisrökin*<sup>13</sup>. Í þriðja lagi eru það rök sem byggjast á mikilvægi þess að tryggja almennan tæknilegan grunn samfélagsþegnanna sem er mikilvægur til þess að tryggja hreyfanleika vinnuafslins. Köllum þetta *almennu tæknirökin* en þau eru sennilega léttvægust þeirra raka sem hér hafa verið nefnd. Spurningin er þessi: Séu þessi rök viðurkennd sem mikilvæg rök fyrir endurmenntun, hver á þá að axla ábyrgðina? Er það samfélagið, einstaklingurinn eða atvinnulífið? Það er alls ekki víst að öll rökin kalli á sama svarið. Það virðast þó ekki sterk rök fyrir því að atvinnulífinu beri að axla alla þessa ábyrgð og það er ekki ljóst að einstaklingarnir hafi alltaf burði til þess; raunar er margt sem bendir til þess að samfélaginu beri að bera hana að mestu á svipuðum forsendum og það axlar ábyrgð á grunnmenntun að loknu skyldunámi.

### Staða endurmenntunar

Samanburður við önnur lönd er áhugaverð leið til þess að leggja mat á stöðu endurmenntunar þótt hann segi auðvitað ekki alla söguna. Skoðum fyrst þann hóp sem ekki hefur aflað sér neinnar menntunar í framhaldsskóla. Hann skiptir miklu máli vegna þess að gert er ráð fyrir að þeim mun betri sem grunnmenntunin sé, þeim mun meiri líkur séu á því að endurmenntunin verði í lagi. Mynd 1 sýnir að staða okkar í þessu efni er ekki mjög sterk og það ætti að vera áhyggjuefni. Það er tvennt sem er athyglisvert við þessa mynd. Það mjög áberandi að Ísland hefur stærsta hópinn sem eingöngu er með grunnskólamenntun þeirra landa sem þarna eru sýnd. Að vísu eru Ítalía, Portúgal og Spánn lakar stödd en Ísland en þau eru ekki sýnd á myndinni. Norðurlöndin eru sýnd með opnum hringjum og staða þeirra er samkvæmt þessum mælikvarða talsvert betri en okkar.

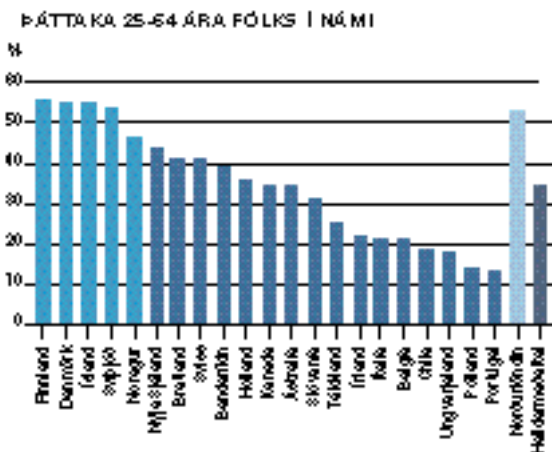
Nú ber að taka svona tölur frekar sem almenna vísendingu en það er ljóst að staða Íslands er talsvert önnur en fjölmargra ríkja sem við berum okkur gjarnan saman við. Það er ekki síður umhugsunarefni að staðan er ekki að breytast mikið hjá okkur. Í löndunum sem koma næst okkur, Írlandi og Frakklandi, eru hlutföllin að breytast nokkuð ákveðið og sama á við um Finnland.



Mynd 1. OECD Education at a Glance 2004 Tafla A3.4b.

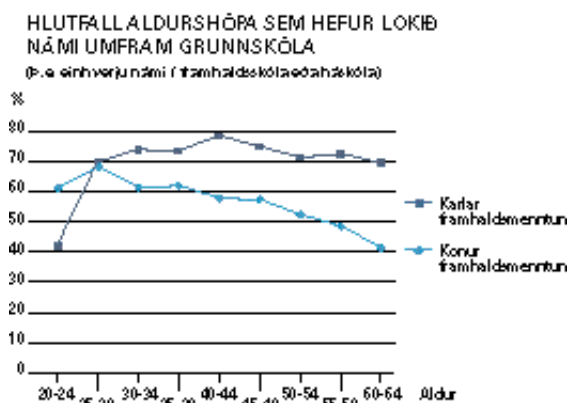
En þrátt fyrir þessa slöku stöðu okkar hvað varðar hina formlegu menntun er ekki að sjá að endurmenntun- arstaða okkar sé í raun veik. Þetta skiptir auðvitað máli því að eitt aðaláhyggjuefnið í umræðu um brottfall eða lágt hlutfall sem hefur lokið framhaldsskóla er að lítil grunnmenntun komi niður á endurmenntun. Mynd 2 sýnir þátttöku í endurmenntun (hér er skólastarf talið með) í fjölmörgum löndum, þar á meðal alls staðar á Norðurlöndunum. Samkvæmt þessari mynd þá þurfum við ekki að hafa áhyggjur af því að við séum eitthvað sérstaklega aftarlega á merinni hvað endurmenntun varðar. Við erum í fremsta flokki ásamt öðrum norrænum löndum í þessu efni, meðal annars stöndum við Norðmönnum á sporði þótt þeir standi mun betur en við í grunnmenntuninni (standa allra þjóða best) samkvæmt Mynd 1. En ef aðeins væri horft til starfsmenntunar utan skóla þá standa Norðmenn aðeins betur en við.

<sup>13</sup> Margir hafa trúað því að Norðurlöndin stæðu tiltölulega vel í jafnræðismálum en það er matsatriði og ef til vill umdeilanlegt, sjá Jón Torfi Jónsson og Albert Tuijnman (2001a).



Mynd 2. Hlutfall 25-64 ára gamals fólks sem hefur tekið þátt í einhverri endurmenntun (skólaganga talin með) í nokkrum löndum. Sjá nánar í Jón Torfi Jónasson og Albert Tuijnman (2001b). Tuijnman, A., & Hellström, Z. (Eds.). (2001). *Curious minds. Nordic adult education compared*. Copenhagen: TemaNord & Nordic Council of Ministers.

Á hinn bóginn er það áhyggjuefni hve erfiðlega okkur gengur að komast yfir 75% markið þegar horft er til námsloka í framhaldsskóla eins og sýnt er á Mynd 3.

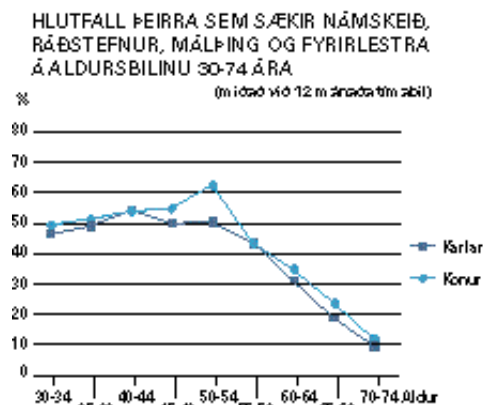


Mynd 3. Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu.

Parna er sýnt það hlutfall fólks sem lokið hefur einhverri viðurkenndri prófgráðu í framhaldsskóla (eða meira námi) óháð því hve námið kann að vera langt eða stutt. Þetta veldur áhyggjum vegna þess að svo virðist sem nokkuð stóran hópur fólks vanti ákveðna grunnmenntun, til dæmis margvíslega starfsmenntun á þeim vettvangi sem

það starfar á og vegna þess að þessi hópur er minnst líklegur til þess að sækja sér endurmenntun sem er talin mjög mikilvæg fyrir alla. Það má einmitt vera að hún skipti mestu máli fyrir þann hóp sem hefur ekki að lokið grunnnámi og sækir ekki endurmenntun. En svo virðist sem hefðbundinn munur á kynjunum sé mjög að minnka og sennilega eru stúlkur að fara fram úr piltunum samkvæmt þessum mælikvarða.

Mynd 4 sýnir hefðbundin tengsl óformlegrar endurmenntunar, kyns og aldurs. Þótt það séu einhverjar sveiflur í línuritunum og athyglisverður kynjamunur í aldursþópunum 45-54 ára má segja að ekki verði umtalsverður samdráttur í virkni fólks fyrr en eftir sextugt. Parna kemur fram að 40-50% fólks á aldrinum 30-59 ára sækir sér endurmenntun á hverju ári.



Mynd 4. Hlutfall fólks sem hefur tekið þátt í einhverri endurmenntun (sem er flokkuð sem formlegir atburðir) sem ekki telst til formlegrar skólagöngu, greint eftir kyni og aldri. Miðað er við 12 mánaða tímabil.

Meðal þess sem er helst áhyggjuefni í endurmenntun er það ójafnvægi sem sífellt er verið að glíma við. Það tengist misjöfnum bakgrunni fólks, svo sem aldri, kyni og menntun. Eldra fólk sækir sér síður endurmenntun en það yngra, konur oft frekar en karlar og þeir sem hafa minni menntun síður en þeir sem hafa meiri menntun. Mynd 4 sýnir að þetta er rétt hvað snertir aldur, en er ekki mjög sláandi, og einnig kyn en munurinn er þó ekki mikill. Munur vegna menntunar er sennilega hvað mestur (sjá t.d. Mynd 21 í Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa

Arnardóttir, 1999, og umfjöllun í Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2001c). Það hefur verið sýnt fram á að slíkur mismunur er hvað minnstur á Íslandi miðað við þau lönd sem við berum okkur helst saman við, óháð því hver þessara bakgrunnsbreytna er notuð (sjá Jón Torfi Jónasson og Albert Tuijnman, 2001b). En þetta er samt atriði sem þarf stöðugt að gaumgæfa. Til viðbótar kemur í ljós að starfsfólk mjög lítilla fyrirtækja virðast standa höllum fæti og því þarf engu síður að gefa gaum, ekki síst í umræðu um samkeppnishæfni lítilla fyrirtækja (sjá m.a. gögn í töflu 3 í Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2001b og Mynd 3.11 í Beatriz Pont o.fl., 2003).

## Nánasta framtíð

Ég tel mikilvægt að fólk hyggi að þeim hugtökum sem notuð eru í umræðu um símenntunarpjódfélagið vegna þess að þau skipta miklu máli ef upp kemur ágreiningur um fjármögnun og lagasetningu og þess vegna einnig í umræðu um réttindi fólks og skyldur samfélagsins. Það reynist samt ekki hægt að hengja sig alfarið í tiltekna skilgreiningu vegna þess að þessi orð eru í daglegri umræðu notuð í ólíkri merkingu. Ég tel einnig mikilvægt að fólk ihugi vel samspil hins formlega skólakerfis og margvíslegrar óformlegrar menntunar og átti sig á því hvernig stór og mikil kerfi eins og skólakerfið þróast og það er langt frá því að þeirri þróun sé lokið. Þar skiptir tvennt mestu máli. Í fyrsta lagi hve hratt óformlega kerfið lagar sig að hinu formlega enda eru margvísleg rök fyrir því að það gerist þótt stundum væri skynsamlegt að leyfa hinu óformlega kerfi að blómstra ótruflað og jafnvel að liðka fyrir fleiru en einu slíku kerfi. Í öðru lagi skiptir máli að ekki sé uppi óþarfa togstreita á milli þeirra sem móta þessi kerfi en hún var oft talsverð hér á árum áður og ég held það hafi spillt fyrir á báðum vígstöðvum. Ég tel einnig mikilsvægt að fólk geri sér skýra grein fyrir því að rök fyrir símenntunarpjódfélaginu eru margslungin. Vegna þess að bæði rökin og hugtökin eru flókin verður ekki einfalt að útdeila ábyrgð á menntun eins og stundum er látið í vðri vaka.

Það er ljóst að við stöndum frekar höllum fæti hvað varðar hina formlegu grunnmenntun og sú staða virðist breytast hægt. Á hinn bóginn er þátttaka í endurmenntun þrátt fyrir allt frekar mikil og mynstur hennar líkt og sést hjá öðrum þjóðum, til dæmis hvað snertir þátttöku ólíkra aldurshópa. Það ójafnvægi sem sést í þátttökumynstrinu, bæði í ljósi fyrri menntunar nemenda og stærðar fyrirtækja, er svipað og annars staðar og ætti að vera áhyggju- eða að minnsta kosti umhugsunarefni. Jafnframt þarf að huga að því hverjum beri að tryggja það jafnræði sem samfélagið gengur út frá.

Mikilvægi endurmenntunar er almennt viðurkennt í samfélaginu en alls ekki í eitt skipti fyrir öll. Rökin verða stöðugt að vera í endurskoðun og eins leiðirnar og staðan hverju sinni.

Jón Torfi Jónasson,  
prófessor við Háskóla Íslands.

## Heimildir

Beatriz Pont, Anne Sonnet and Patrick Werquin. (2003). *Beyond rhetoric: adult learning policies and practices*. Paris, France: OECD.

Bertrand Schwartz. (1971). Ævimenntun og menntakerfi framtíðarinnar. *Menntamál*, 44, 35-49.

Ingi Sigurðsson. (1996). *Hugmyndaheimur Magnúsar Stephensens*. Reykjavík: Hið íslenska bókmenntafélag.

Jóhann S. Hannesson. (1971). Hugleiðingar um menntun fullorðinna. *Menntamál*, 44(49-57).

Jón Torfi Jónasson og Albert Tuijnman. (2001a). The Nordic model of adult education: Issues for discussion. Í Albert Tuijnman og Zenia Hellström (Rittstj.), *Curious Minds. Nordic adult education compared* (bls. 116-128). Copenhagen: TemaNord & Nordic Council of Ministers.

Jón Torfi Jónasson og Albert Tuijnman. (2001b). Nordic Adult Education Compared: Findings and Interpretation. *Golden Riches. Nordic Adult Learning*, 2001 (2), 6-11.

Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir. (1999). *Símenntun á Íslandi*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.

Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2001a). *Fræðsla fullorðinna á Íslandi*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2001b). *Símenntun í atvinnulífinu. Símenntun á Íslandi. Skýrsla III*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.

Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2001c). *Símenntun í ljósi fyrri skólagöngu. Símenntun á Íslandi. Skýrsla II*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.

## HVAÐ ÁTTU VIÐ?

### Merking ýmissa hugtaka á sviði fullorðinsfræðslu

Á undanförunum áratugum hafa víða um heim verið að þróast hugmyndir um úrræði og leiðir í símenntun og fullorðinsfræðslu. Eins og í allri annarri þróun fylgir því ný og breytt hugtakanotkun. Þeir sem fjalla um símenntunarmál vita að það er talsvert á reiki hvernig hugtökin eru notuð bæði hér á landi og erlendis.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gegnir því veigamikla hlutverki að vera vettvangur samstarfs um fullorðins- og starfsmenntun á vegum stofnaðila miðstöðvarinnar, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins. Þeir sem þar starfa finna þörf fyrir að hugtök, sem notuð eru í umræðu um fræðslumál fullorðinna, séu skýrt skilgreind. Því kom upp sú hugmynd að hafa fastan þátt í ársritinu þar sem fjallað væri um algengustu hugtökin með það að markmiði að kveikja umræður og komast að samkomulagi um heppilega og samræmda notkun þeirra á íslensku.

Hjá Evrópusambandinu hefur Cedefop, miðstöð ESB um þróun starfsmenntunar í Evrópu, unnið að hugtaka-

skilgreiningum. Nýtt orðasafn á ýmsum tungumálum yfir helstu hugtök og heiti, sem notuð eru í starfsfræðslu- umræðu, er nýkomið út (Tissot, 2001). Þar sem vettvangur Fræðslumiðstöðvarinnar er einnig fyrst og fremst á sviði starfsfræðslu í atvinnulífinu var við hæfi að hafa orðasafn Cedefop sem viðmið í þessari fyrstu umfjöllun en einnig hafa nokkrir innlendir sérfræðingar um fullorðinsfræðslu velt vöngum á sérstökum umræðuvef á netinu og víðar. Þýðingar úr orðasafni Cedefop og samantekt á net- umræðunum birtast hér á eftir.

Við byrjum á örfáum algengum hugtökum. Öll þessi hugtök eiga það sammerkt að þau varpa ljósi á almennt skipulag og aðferðir við nám og menntun. Þessari hugtakaumfjöllun í ársritinu þarf síðan að fylgja eftir. Það hyggjumst við gera með því að fá áhugasama til að tjá sig um það sem hér kemur fram um skilgreiningar og merkingu hugtakanna og setja saman vinnuhóp sem vinnur úr því fyrir næsta ársrit. Þeir sem hafa áhuga á að taka þátt í þessari umræðu hafi samband við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins: [sigrun@fraedslumidstod.is](mailto:sigrun@fraedslumidstod.is)

Hugtök á íslensku, ensku og norsku	Dæmi um skilgreiningar sem fram komu á umræðuvefnum	Orðasafn Cedefop (íslensk þýðing FA)
<b>Fullorðinsfræðsla</b> <i>e: Adult education</i> <i>n: Voksnes læring</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vissulega virðist mér almenna notkun hugtaksins fullorðinsfræðsla vera frekar þröng. Sjaldan er talað um að fólk um þrítugt í framhaldsnámi í háskóla sé í <i>fullorðinsfræðslu</i>. Stundum verður maður jafnvel var við að hugtakið sé skilið fyrst og fremst út frá því að fullorðinsfræðsla sé fyrir þá sem vanti eitthvað upp á í menntun sinni. Öldungadeild væri gott dæmi um slíkt þar sem fólk, sem ekki kláraði framhaldsskóla, „fær nýtt tækifæri“ til að bæta sér upp það sem það missti af. En orðið sem slíkt ber ekkert slíkt í sér, sam- burður við nágrannamálin kallar líka á að orðið sé notað sem hlutlaust yfirhugtak: sbr. Adult Education, Erwachsenenbildung.</li> <li>- Ég hvet til þess að við venjum okkur á það að nota orðið fullorðinsfræðsla sem almennt yfir- hugtak og látum aðrar „neikvæðar“ skírskotanir lönd og leið...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fræðsla fyrir fullorðna, frekar ætluð í almennum tilgangi en sem starfsmenntun.</li> </ul> <p><b>Ath.:</b> Fullorðinsfræðsla og endurmenntun/starfs- menntun eru nátengd hugtök án þess að vera sömu merkingar. Fullorðinsfræðsla er oftast notað:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- þegar boðið er upp á almenna fræðslu fyrir full- orðna um efni sem telst áhugavert (s.s. open universities)</li> <li>- þegar boðið er upp á viðbótarnám í grunnfærni sem einstaklingar hafa ekki náð tökum á í skólagöngu sinni (s.s. lestur og reikningur)</li> <li>- þegar gera á fólki kleift að a) ná sér í ýmsa hæfni sem það hefur einhverra hluta vegna ekki náð í fyrri skólagöngu eða b) til að öðlast, bæta eða endurnýja færni og/eða hæfni á ákveðnum sviðum: það telst vera endurmenntun/starfs- menntun (continuing vocational education and training)</li> </ul>



Hugtök á íslensku, ensku og norsku	Dæmi um skilgreiningar sem fram komu á umræðuvefnum	Orðasafn Cedefop (íslensk þýðing FA)
<b>Símenntun</b> <i>e: Lifelong learning</i> <i>n: Livslang læring</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gott hugtak fyrir Lifelong learning og lifewide learning. Sú menntun sem við þurfum stöðugt að verða okkur úti um til að lifa af í breytilegu þjóðfélagi nútímans. Símenntun er hugtakið sem gerir orðið fullnuma marklaust. Frá sjónarhorni einstaklingsins getum við svo talað um sínám og fjölnám ef það er á mörgum sviðum!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allt nám sem á sér stað á lífsferli einstaklings sem hefur það að markmiði að auka þekkingu, færni og/eða hæfni í persónulegum, félagslegum og/eða fagtengdum tilgangi.</li> </ul> <p><b>Ath.:</b> „Lifewide learning“ er ein vidd innan símenntunar.</p>
<b>Endurmenntun</b> <i>e: Further training eða Retraining</i> <i>n: Videreutdanning eða Omskolering</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Á hugtakið endurmenntun fyrst og fremst við nám skipulagt af öðrum til þess að auka við þekkingu fólks sem hefur þegar ákveðna menntun og ætlar að bæta við sig á sama sviði?</li> <li>- Endurmenntun finnst mér vera þrengra hugtak en símenntun. E. felst í því að uppfæra þekkingu sína á ákveðnu sviði þegar þörf er á vegna breytinga eða þróunar. Getur einnig tengst hugtakinu að „aflæra“, þ.e. þegar gömul þekking er farin að koma í veg fyrir þróun þá þarf að aflæra og endurmennta sig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Further training:</i> Stutt þjálfun, venjulega boðin sem framhald af formlegu starfsnámi og hefur það markmið að bæta, auka eða endurnýja þekkingu, kunnáttu og færni og/eða starfshæfni sem hefur áunnist í fyrra námi.</li> <li>- <i>Retraining:</i> Þjálfun sem veitir einstaklingi aðgang að annaðhvort starfi sem krefst annarrar sérhæfðrar kunnáttu en hann hafði fyrir eða að nýjum starfsvetvangi.</li> </ul>
<b>Starfsmenntun</b> <i>e: Vocational education and training - VET</i> <i>n: Yrkesutdanning og trening</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hugtakið er notað hjá menntamálaráðuneytinu um nám sem er undirbúningur undir tiltekið starf. En er það notað í víðari merkingu? Á það t.d. við um námskeið sem hafa þann tilgang að auka þekkingu og færni í starfi fólks?</li> <li>- Vít hugtak, öll menntun sem skipulögð er til undirbúnings undir starf hvort heldur sem er til að auka faglega færni eða almenna starfsfærni. Starfsmenntun getur falist í einu stuttu námskeiði og allt upp í nokkurra ára nám.</li> <li>- Hagnýt frekar en fræðileg. Læra hvernig frekar en af hverju eða hvað.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menntun og þjálfun sem hefur það markmið að fólk öðlist starfsfærni og hæfni sem hægt er að nota í atvinnulífínu.</li> </ul>
<b>Formlegt nám</b> <i>e: Formal learning</i> <i>n: Formell læring</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samkvæmt skilgreiningu VOX í Noregi er formleg færni sú færni sem aflað er í formlegu skólakerfi og viðurkennd með útskrift eða prófskírteinum frá formlegum skólayfirvöldum.</li> <li>- Skilja má skilgreiningu í orðasafni Cedefop sem svo að skipulagt nám hjá skólum og fræðslu-aðilum utan hins hefðbundna skólakerfis á Íslandi sé einnig formlegt nám.</li> <li>- Fram kom tillaga um að nota hugtakið <i>formfast nám</i> um skólakerfisnám.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nám sem fer fram í skipulögðu námsumhverfi (menntunar- eða fræðslustofnun eða á vinnustað), skipulagt í þeim skilningi að sett eru námsmarkmið, ákveðinn námstími og námsstuðningur. Formlegt nám er ásetningur af hálfu námsmannsins. Leiðir oftast til prófskírteinis eða viðurkenningar.</li> </ul>

Hugtök á íslensku, ensku og norsku	Dæmi um skilgreiningar sem fram komu á umræðuvefnum	Orðasafn Cedefop (íslensk þýðing FA)
<p><b>Óformlegt nám</b></p> <p><i>e: Non-formal learning</i></p> <p><i>n: Ikke formell læring</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samkvæmt skilgreiningu VOX í Noregi er óformleg færni sú færni sem aflað er í námi utan skólakerfis til dæmis hjá símenntunarmiðstöðvum, námsflokkum eða með námskeiðum á vinnustað. Þessi færni er oft staðfest með skírteini eða viðurkenningu á þátttöku í námskeiðum.</li> <li>- Fram kom tillaga um að nota hér hugtakið formlegt nám um skipulagt nám utan skólakerfis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nám sem er innfalið í skipulögðu ferli en ekki augljóslega ætlað sem nám (m.t.t. námsmarkmiða, námstíma eða námsstuðnings) en inniheldur mikilvæga námsþætti. Óformlegt nám er ásetningur af hálfu námsmannsins. Leiðir venjulega ekki til prófskírteinis eða viðurkenningar.</li> </ul>
<p><b>Formlaust nám</b></p> <p><i>e: Informal learning</i></p> <p><i>n: Uformell læring</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samkvæmt skilgreiningu VOX í Noregi er önnur formlausari færni sú færni sem einstaklingur býr yfir, en hefur engin skírteini eða staðfestingar á að hann hafi tileinkað sér.</li> <li>- Einnig hafa komið tillögur um að nota hugtökin <i>óformað nám</i>, <i>óformbundið nám</i> og svo <i>látlaust nám</i> vegna þess að það tekur aldrei enda (látlaust) og þrátt fyrir verðleika þess er því sjaldan hampað (látlaust).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nám sem er afleiðing af daglegum athöfnum tengdum starfi, fjölskyldu eða frítíma. Ekki skipulagt m.t.t. námsmarkmiða, tíma eða stuðnings. Formlaust nám er sjaldnast ásetningur námsmanns og er yfirleitt ekki vottað.</li> </ul> <p><b>Ath.:</b> Það sem lærist af reynslu eða fyrir tilviljun hefur einnig verið flokkað sem formlaust nám.</p>
<p><b>Raunfærnimat</b></p> <p><i>e: Validation of informal/nonformal learning</i></p> <p><i>n: Realkompetansevurdering</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samkvæmt skilgreiningu VOX í Noregi er raunfærni öll sú þekking og færni sem einstaklingur hefur aflað sér í formlegu námi, í launaðri eða ólaunaðri vinnu, félagsstörfum, frístundaíðkun eða á annan hátt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Það ferli að safna saman og viðurkenna þekkingu, reynslu, færni og hæfni sem einstaklingar hafa aflað sér á lífsleiðinni við mismunandi aðstæður, t.d. í námi, starfi eða í frístundum.</li> </ul>

Tissot, P. (2004). *Terminology of vocational training policy: A multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

VOX. (e.d.). *Hva er realkompetanse? Definisjon*. Sótt 20. september 2004 af: <http://www.vox.no/index.asp?startID=&topExpand=1000089&lastMenuItem=1000365&subExpand=&strUrl=/applications/System/publish/view/showobject.asp?infoobjectid=1002713>

## RANNSÓKN Á LÆSI FULLORÐINNA

### Inngangur

Á undanförnum árum hefur alloft komið til umræðu hvernig læsi fullorðinna kunni að vera háttað hér á landi. Menn hefur greint á um stöðu mála, einkum hvort þörf sé á að rannsaka lestrarfærni fullorðinna en flestir virðast þó sammála um að nauðsynlegt sé að beina sjónum að þessu máli.

Ekki er um að ræða íslenskar rannsóknir á þessu sviði en ýmislegt getur veitt vísbendingar um hvað við er að etja. Þar má til að mynda nefna svokallaða IEA-rannsókn sem gerð var 1991 á læsi 9 og 14 ára grunnskólanemenda. Þó svo þar hafi ekki verið sett ákveðin mörk á læsi eða treglæsi kemur fram í skýrslu (Sigríður Þ. Valgeirsdóttir 1993:27) að ætla megi að um 6% 14 ára unglínga eigi í verulegum erfiðleikum með lestur og reyndar látið liggja að því að næstu 4-6% þar fyrir ofan kunni að eiga í að minnsta kosti tímabundnum erfiðleikum.

Síðan þessi rannsókn var gerð hefur margt breyst í lestrarheiminum. Kröfur um læsi hafa stóraukist og texti breyst mjög með tilkomu upplýsingatækni sem nú er orðin almenningseign hér á landi. Sem dæmi um breytingarnar má nefna að fyrir svo sem 10 árum mátti heita að fólk skrifaði almennt lítið sér til ánægju og afþreyingar. Nú er þessu öfugt farið. Fjölmargir Íslendingar nota tölvupóst, lesa og skrifa á heimasíður, blogga, senda SMS-skilaboð og taka þátt í rauntímaspjalli á neti. Ritun er orðin að afþreyingu.

Íslendingar tóku þátt í svokallaðri PISA-rannsókn árið 2000. Þar var kannað læsi 15 ára unglínga við lok skyldunáms. Þessi rannsókn er mikilvæg vegna þess að almennt er lítið svo á að þá séu þessir unglíngar búnir að uppfylla þær kröfur sem settar eru um færni sem þjóðfélagið krefst og fram kemur meðal annars í Aðalnámsskrá grunnskóla frá 1999.

Samkvæmt niðurstöðum PISA-rannsóknarinnar eru um 14% unglínga það illa læsir að þeir eiga í verulegum erfiðleikum með að lesa og líklegt er að þeir geti vart stundað störf þar sem eitthvað reynir á lestur, þó í litlu sé.



Guðmundur Kristmundsson



Elísabet Arnardóttir

Sumar þjóðir, sem þátt tóku í þessari rannsókn, setja viðmiðunarmark örðugleika nokkuð hátt og ef það viðmið er notað hér falla um 45% nemenda innan þeirra marka.

Engin rannsókn hefur verið gerð hér á landi á læsi fullorðinna, þ.e. fólki 17 ára og eldra. Norðurlandabúar hafa þó gert nokkuð í þeim málum og ekki er ólíklegt að einhvern lærdóm megi af niðurstöðum þeirra draga.

Í skýrslu til menntamálaráðuneytis (2002) um lestrarfærni fullorðinna er gerð tilraun til að reikna út stöðu mála hér á landi með því að nota tiltæk gögn frá Norðurlöndum auk PISA-gagna héðan. Fundin er svokölluð „besta staða“ en það er það hlutfall hvers aldurshóps þar sem það er lægst á Norðurlöndum fyrir hvern hóp (auk PISA-gagnanna fyrir 15 ára unglínga á Íslandi). Niðurstaða þessa er að ætla má að 6,10% 25-35 ára eigi við lestrarvanda að stríða, 6,80% 36-45 ára, 10,70% 46-55 ára og 20,70% 56-65 ára. Alls er giskað á að þetta séu um 4600 manns á Íslandi.

### Rannsókn á læsi fullorðinna

Á þessu ári var hafist handa við að rannsaka læsi fullorðinna hér á landi.

Í rannsókninni er gengið út frá því sjónarmiði að enginn maður sé ólæs og enginn hafi náð fullri færni í lestri og ritun sem einu nafni kallast læsi. Engum er fullfarið fram

og allir ættu að eiga þess kost að bæta færni sína á þessu sviði sem nú er talið skipta höfuðmáli fyrir sjálfstæði einstaklingsins og lýðræði og afkomu þjóða.

Vonast er til að rannsóknin geti veitt mikilvægar upplýsingar um læsi þátttakenda. Það er að auki markmið rannsakenda að nýta gögnin til að finna viðmið fyrir tiltekið lestrarpróf og gera það að nytsamlegu tæki til að meta lestrarfærni fullorðinna.

Auk þess að leysa prófið svara þátttakendur spurningum um lestur sinn, lestrarvenjur og ritun. Spurt er um ótal margt tengt læsi, t.d. hvernig fólki gekk að læra að lesa, um minningar þess tengdar lestrarnámi, um eigið mat á lestrar- og ritfærni, hvað það les í tómstundum, hvort það noti textavarp, hvernig því gengur að leita í stafrófsröð og hvort það lesi mishratt eftir eðli texta, svo nokkuð sé nefnt. Einnig hvort það ráði krossgátur, hvort það hafi skrifað grein til birtingar í dagblaði, hvort það haldi dagbók, fari á bókasöfn, skrifi á bloggsíður, hver hjálpi börnunum á heimilinu við skólalærdóminn og margt fleira. Leitast verður við að tengja upplýsingar úr spurningalista við niðurstöður úr prófinu. Þess er vænst að þetta veiti upplýsingar sem gætu nýst við ráðgjöf og aðstoð við fólk sem kann að eiga við lestrarvanda að etja og einnig þá sem vilja bæta lestur og ritun með einhverju móti.

## Framkvæmd

Ákveðið var að leita til stórra fyrirtækja og stofnana til að fá þátttakendur og beina sjónum þar með eingöngu að fólki á vinnumarkaði. Má segja að hentisjónarmið hafi ráðið þar að einhverju leyti för því ekki er auðvelt að fá stóran hóp fólks til að taka þátt í rannsókn sem þessari. Stefnt var að því í upphafi að fá 200 manna úrtak og leitast við að fá hlutföll kynja, aldurs og menntunarstigs svipuð og koma fram í riti Hagstofu Íslands, Vinnumarkaður (2002).

Rannsakendur leituðu stuðnings m.a. hjá Eflingu, Starfsafli og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Má með sanni segja að þar hafi undirtektir verið afar jákvæðar og

uppörvandi. Rannsóknaráætlun var borin formlega undir Persónuvernd og Vísindasiðanefnd og fékkst samþykki frá þeim enda engum persónugreinanlegum upplýsingum um þátttakendur haldið til haga í rannsókninni.

Leitað var til fjögurra stórra fyrirtækja og stofnana. Þessi fyrirtæki voru flutningafyrirtæki, olíufyrirtæki, þjónustustofnun og fyrirtæki á fjarskiptamarkaði. Þrjú þeirra voru með umsvif um allt land.

Með góðri hjálp frá Eflingu, Starfsafli og Fræðslumiðstöð var rannsakendum komið í samband við tengilið hjá hverju fyrirtæki. Þessir tengiliðir voru ýmist starfsmannastjórar eða fræðslustjórar og sáu þeir um að leita samþykkis yfirmanna sinna áður en prófun hófst. Ekki er að orðlengja að allir þessir tengiliðir stóðu sig framúrskarandi vel og var samstarf við þá með miklum ágætum. Yfirleitt kynntu rannsakendur verkefnið á fámennum fundum með starfsmönnum, heimsóttu deildir og röbbuðu við deildarstjóra og starfsmenn. Oftast höfðu tengiliðirnir kynnt verkefnið á einhvern hátt áður en rannsakendur mættu á staðinn, t.d. með auglýsingum, tölvupósti eða greint frá því á starfsmannafundum.

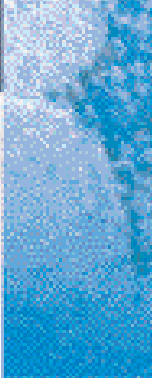
Gagnaöflun hófst í lok mars 2004. Til aðstoðar við rannsóknina voru 10 sálfræðinemar í Háskóla Íslands þjálfaðir í að leggja fyrir spurningalistann og prófið. Prófað var bæði á höfuðborgarsvæðinu og úti á landi. Prófun hvers þátttakanda tók yfirleitt 20-30 mínútur og fól í sér viðtal sem byggðist á spurningalista og síðan var lesskilningsprófið lagt fyrir.

## Staða rannsókna

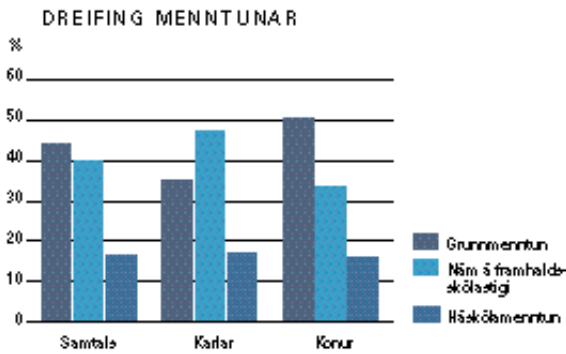
Þegar þetta er skrifað er prófun lokið og gögn hafa verið slegin inn á tölvu og undirbúningur að tölfraðilegri úrvinnslu stendur sem hæst. Úrvinnsla spurningalista er komin á gott skrið en úrvinnsla úr lestrarprófi er ekki hafin þegar þessi grein er skrifuð.

Í úrtakinu er 321 maður og er það töluvert stærra úrtak en áformað hafði verið að afla í fyrstu en það gefur að sjálf-





sögðu rannsókninni enn meira gildi. Ekki er unnt að veita óyggjandi niðurstöður enn sem komið er en hér á eftir er getið um niðurstöður úr örfáum þáttum sem snerta lestrarvenjur og ritun. Einhverjar vísbendingar má að sjálfsgöðu lesa úr þessum bráðabirgðaniðurstöðum. Það kom nokkuð á óvart að erfiðara reyndist að fá karlmenn til að taka þátt í rannsókninni en konur. Af 321 þátttakanda voru 139 karlar og 182 konur.



### Örfáar niðurstöður

Svo sem að framan segir er fátt að segja frá niðurstöðum enn sem komið er. Hér skal þó getið nokkurra atriða sem einkum tengjast lestrarvenjum fólks og tilgangi lestrar, svo sem lestri vegna vinnu og tómstunda. Þá verður vikið að lesefni og rafrænum textum, lestri á neti og samskiptum, svo sem tölvupósti, rauntímaspjalli og SMS-skilaboðum. Athygli vekur að töluvert bil er á milli kynjanna í mörgum þáttum sem tengjast lestrarvenjum.

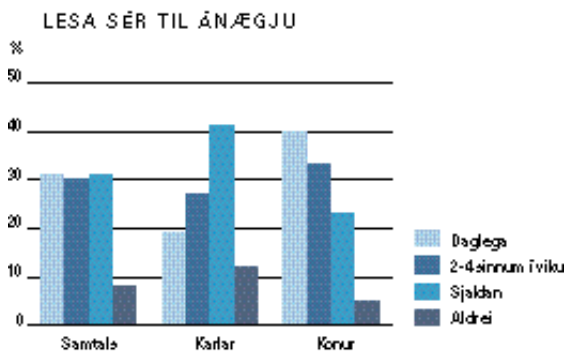
### Lestur og starf

Í þessari rannsókn kemur fram að rúm 52% telja sig þurfa að lesa meira eða minna í viku hverri vinnu sinnar vegna, þ.e. efni tengt vinnu. Tæp 40% þurfa sjaldan á því að halda og einungis um 8% telja sig aldrei þurfa að grípa til lestrarkunnáttu í vinnu. Niðurstöður eru mjög svipaðar hjá körlum og konum. Lestarfærni virðist því vera mikilvægur þáttur í starfshæfni en líklega ekki títtnefnd þegar auglýst er eftir starfsfólki. Í rannsókninni var þessi lestur

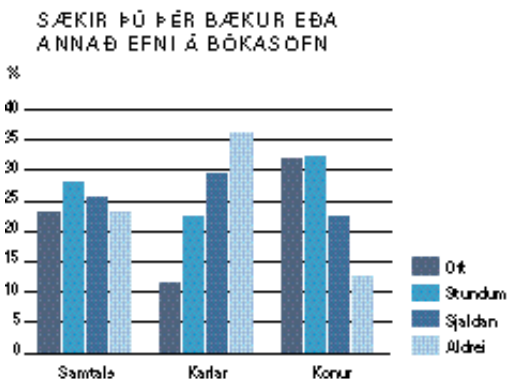
ekki greindur frekar en áhugavert væri að kanna hann betur og hvers kyns efni starfsmenn þurfa að lesa.

### Lestur í tómstundum

Þátttakendur voru spurðir nokkurra spurninga um tómstundalestur og hve oft þeir gripu lesefni og læsu eingögu sér til ánægju. Þá er ekki átt við stutta texta eins og fréttir í dagblöðum heldur bækur eða lengri greinar. Þessari niðurstöðu svipar til þeirra sem menn hafa fengið í rannsóknum á unglingum. Þar er tómstundalestur drengja mun minni en stúlkna.



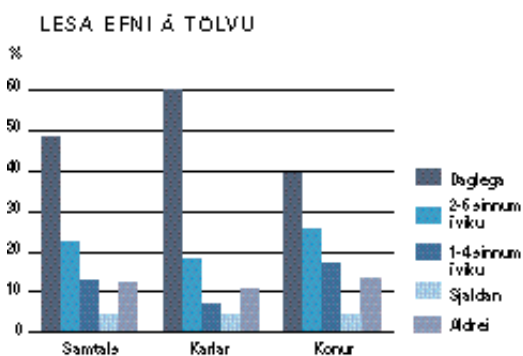
Spurt var hvort þátttakendur sæki sér efni á bókasöfn. Þar kemur fram mikill munur milli kynja og tengist vafalaust því að konur virðast duglegri við lestur í tómstundum.





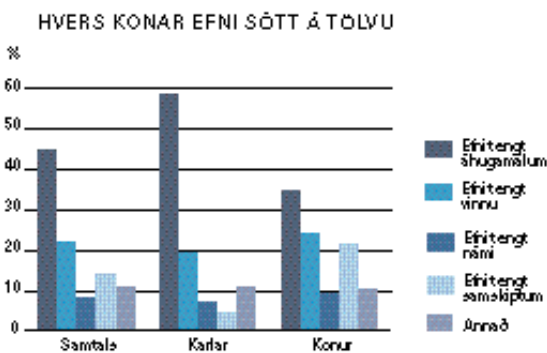
## Efni á tölvu

Á undanförunum áratug hefur orðið gjörbylting á aðgangi að alls kyns lesefni á rafrænu formi. Nú má heita að þorri fólks hafi aðgang að tölvu og meirihluti þeirra tengdur neti. Því var við hæfi að kanna hvernig lestri á þess konar miðlum er háttað. Niðurstöður eru mjög í samræmi við það sem ætla má. Hlutverk tölvunnar er orðið verulegt þegar kemur að lestri og hjá sumum er hún helsta uppspretta lesefnis og hvati til ritunar.



## Hvers konar efni sækir fólk einkum á tölvu?

Þátttakendur voru spurðir hvers konar efni þeir sæktu á tölvu, hvort það væri tengt áhugamálum, námi, vinnu eða samskiptum við annað fólk.

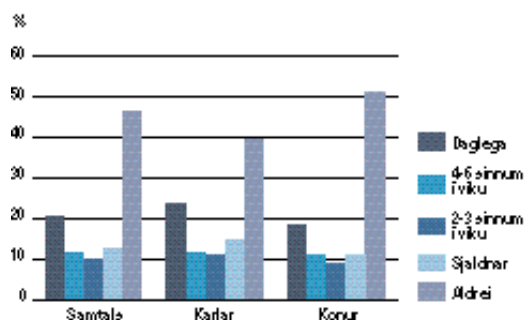


## Rafræn samskipti

Tölvupóstur er mikið notaður og alls segjast 36,4% nota hann daglega, 45% karla og 30% kvenna. Um 26% segjast

nota tölvupóst 4-6 sinnum í viku, 22% karla og 29% kvenna. Þeir sem nota hann sjaldnar eru 24%, 19% karla og 28% kvenna. Um 13% segjast aldrei nota tölvupóst og í þeim hópi eru karlar rúm 14% og konur tæp 13%.

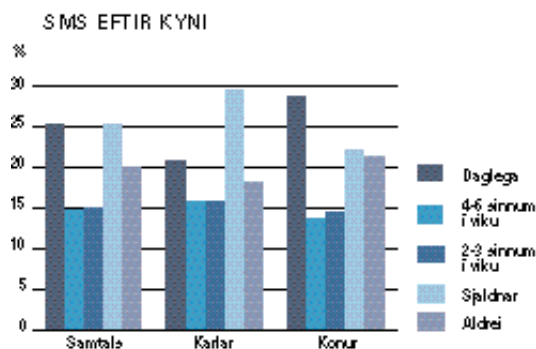
## SPJALL Á NETINU

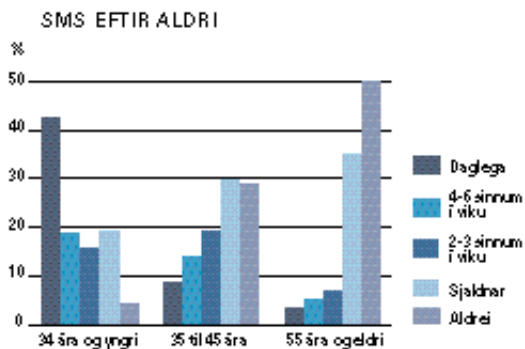


Spurt var hvort þátttakendur notfærðu sér rauntímaspjall í tölvu. Niðurstöður benda til þess að hér sé um virkan vettvang til samskipta að ræða, sérstaklega hjá yngra fólki og flestir sem nýta sér þessi samskipti í verulegum mæli sögðust nota MSN.

## SMS-skilaboð

Það vakti athygli rannsókmanna hve margir senda SMS-skilaboð og það virtist eiga við um unga sem eldri þó svo verulegur munur sjáist eftir aldri. Athyglisvert var að ekki var meiri munur á kynjunum hvað þetta varðar. Oft hefur því verið haldið fram að stúlkur séu mun öflugri á þessu sviði en sú virðist ekki raunin hjá fullorðnum.





Einn mola mætti svo bjóða hér að lokum. Þegar þátttakendur voru spurðir hvort þeir myndu treysta sér til að skrifa grein til birtingar í dagblaði, t.d. minningargrein, svöruðu 92% þeirri spurningu játandi. Hlýtur þetta ekki að vera einhvers konar met?

Afar áhugavert var að ræða lestur og ritun við þátttakendur og margt vakti til umhugsunar. Þar má til dæmis nefna að flestir töldu að þeim gæti farið fram í lestri og ritun og höfðu skoðun á því hvað þeir teldu að sig skorti helst og hvers konar aðstoð gæti komið að gagni. Vonandi geta þessar upplýsingar nýst við símenntun á komandi árum.

## Þakkir

Rannsakendur eru mörgum þakklátir fyrir margvíslegan stuðning. Má þar fyrst nefna beina stuðningsaðila sem eru Oddssjóður Reykjalundar, Kennaraháskóli Íslands, menntamálaráðuneytið, Efling, Starfsafl og síðast en ekki síst Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Einnig ber að þakka af alhug þeim fyrirtækjum og stofnunum sem leyfðu rannsakendum að koma „inn á gaff til sín“ og hinum ágætu starfsmannastjórum og fræðslustjórum sem stóðu sig frábærlega við alla aðstoð og skipulagningu. Rannsóknarstjóra Reykjalundar, Mörtu Guðjónsdóttur og Amalíu Björnsdóttur, dósent við KHÍ, eru færðar alúðarþakkir fyrir góð ráð og liðveislu. Að lokum er rétt að þakka þeim sem voru allra mikilvægastir – en það er á fjórða hundrað þátttakenda á ýmsum vinnustöðum

landsins sem létu sig hafa það að rabba við ókunnugt fólk um lestur og skrift og meira að segja taka lestrarpróf í þágu vísindanna.

*Elísabet Arnardóttir,  
talmeinafræðingur á Reykjalundi.*

*Guðmundur Kristmundsson,  
dósent við Kennaraháskóla Íslands.*

## Heimildir

Aðalnámskrá grunnskóla. 1999. Reykjavík, menntamálaráðuneytið.

Aukin lestrarfærni fullorðinna. Tillögur um úrræði og leiðir. 2002. Reykjavík, menntamálaráðuneytið.

Sigríður Þ. Valgeirsdóttir. 1993. Læsi íslenskra barna. Reykjavík, menntamálaráðuneytið, Rannsóknastofnun uppeldis- og menntamála, Kennaraháskóli Íslands.

Vinumarkaður. 2002. Reykjavík, Hagstofa Íslands.

# RAUNFÆRNIMAT

SVO LENGI LÆRIR SEM LIFIR



Ingibjörg E. Guðmundsdóttir

## Um mat á raunfærni

Í þessari grein verður gerð tilraun til að skilgreina hugtakið raunfærni, varpa ljósi á hvers vegna þetta hugtak er komið inn í menntaumræðuna á Íslandi, hvað löndin í kringum okkur eru að gera og hvaða hlutverki Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gegnir í þessu sambandi.

Málsháttinn í fyrirsögn greinarinnar þekkjast flestir. Hann felur í sér að við lærum allt lífið. Þetta eru ekki ný

sannindi. Þau kunna ef til vill að fá aðra merkingu á næstu árum. Náms og menntun höfum við einkum tengt formlega skólakerfinu á undanförunum áratugum þótt áður fyrir hafi verið talað um sjálfmenntað fólk af virðingu. Með hugtakinu raunfærni og þróun þess er mögulegt að endurheimta virðingu fyrir námi fólks sem aflar sér þekkingar og færni með símenntun, starfsreynslu, sjálfsnámi eða öðrum hætti utan hins formlega skólakerfis.

Norðmenn hafa á síðustu árum tekið nokkra forystu í málefnum sem varða raunfærni. VOX í Noregi heldur utan um verkefnið þar í landi. Á heimasíðu þeirra má sjá eftirfarandi skilgreiningu á raunfærni:

**Raunfærni er öll sú þekking og færni sem einstaklingur hefur aflað sér í formlegu námi, í launaðri eða ólaunaðri vinnu, félagsstörfum, frístundaíðkun eða á annan hátt** (Vox e.d. 2004).

Raunfærni einstaklings er sem sagt öll sú þekking og færni sem aflað er í formlegu skólakerfi, óformlegu námi eða á annan og formlausari hátt. Samkvæmt skilgreiningu VOX er formleg færni sú færni sem aflað er í formlegu skólakerfi og viðurkennd með útskrift eða prófskrifteinum frá formlegum skólafyrirvöldum. Óformleg færni er sú færni sem aflað er í námi utan skólakerfis, til dæmis hjá símenntunarmiðstöðvum eða með námskeiðum á vinnustað. Þessi færni er oft staðfest með skirteini eða viðurkenningu á þátttöku í námskeiðum.

Önnur formlausari færni er sú kunnátta og færni sem einstaklingur býr yfir en hefur ekki verið skjalfest.

Í skýrslu Norrænu ráðherranefndarinnar „Mat á raunfærni“ (Validering av realkompetanse), sem gefin var út árið 2003, kemur fram að allar norrænu þjóðirnar skilja hugtakið raunfærni sem samanlagða formlega, óformlega og formlausa færni (TemaNord, 2003).

Mat á raunfærni byggist á þeirri hugmynd að nám fari ekki eingöngu fram innan formlega skólakerfisins heldur við alls konar aðstæður og samhengi og að allt nám sé verðmætt og mikilvægt að það sé skjalfest óháð því hvar þess hefur verið aflað. Mat á raunfærni fjallar því mikið til um að breyta raunfærni í formlega færni, þ.e. að einstaklingar fái „pappír“ upp á það sem þeir í raun og veru kunna. Þannig er mögulegt að skjalfesta færni sem hefur þróast á formlausan hátt og utan skólakerfisins rétt eins og færni sem er þróuð í formlegu námi (Andersson o.fl., 2003).

Á undanförunum árum hefur hugtakið fengið aukna athygli í evrópsku samhengi. Sem dæmi um þessa þróun má nefna Kaupmannahafnaryfirlýsinguna og sameiginlegar evrópskar viðmiðunarreglur um mat á óformlegu og formlausu námi.

Í Kaupmannahafnaryfirlýsingunni frá því í nóvember 2002, sem undirrituð var af 31 menntamálaráðherra Evrópuríkja, fulltrúum aðila atvinnulífsins og Evrópuráðsins, er lögð áhersla á gefa sérstaklega gaum því námi sem fer fram utan hinna formlegu menntastofnana. Einnig er lögð áhersla á mikilvægt hlutverk aðila atvinnulífsins í þróun, mati og viðurkenningu á starfsfærni og hæfni á öllum stigum (Menntamálaráðuneytið, 2003).

Á vegum Evrópuráðsins hefur verið unnið að sameiginlegum evrópskum viðmiðunarreglum um mat á óformlegu og formlausu námi. Markmiðið er að styðja við þróunarferlið þannig að meira samræmi og samanburðarhæfni verði í matsaðferðum í Evrópu. Sjónum er einkum beint að eftirfarandi: Mati á námi sem á sér stað innan formlegrar menntunar, mati á námi sem á sér stað í tengslum við vinnumarkaðinn og mati á námi sem á sér stað í tengslum við ýmis sjálfsboðaliða- og félagsleg störf (European Commission, 2004).



Ástæður þess að hugtakið raunfærni hefur vakið athygli á síðastliðnum árum eru margþættar. Þar má greina samfélagslegar ástæður, s.s. mikilvægi mannauðsins í samfélaginu, möguleika á auknum hagvexti með hækkun þekkingarstigsins, möguleika á auknu jafnrétti og jafnari möguleikum til þátttöku í þekkingarsamfélaginu.

Í skýrslunni Menntareikningar er eftirfarandi tilvitnun í Þorvald Gylfason og Gylfa Zoëga „Rannsóknir hafa sýnt fram á að það er neikvætt samband milli hagvaxtar og ójafnaðar í menntun. Einnig hefur verið sýnt fram á að aukin útgjöld til menntunar og fjölgun þeirra sem fara í framhaldsnám hefur jákvæð áhrif á hagvöxt. Svo virðist sem menntun auki ekki hagvöxt einungis vegna meiri og betri mannauðs heldur einnig með því að draga úr ójöfnuði svo fremi sem aðgengi að menntun er tiltölulega jafnt (Hagfræðistofnun Háskóla Íslands, 2003).

Loks ber að geta þess fjárhagslega ávinnings fyrir þjóðarbúskapinn að senda ekki einstaklinga í dýrt nám til þess eins að læra eitthvað sem þeir kunna þegar. Í skýrslunni um menntareikninga (Hagfræðistofnun Háskóla Íslands, 2003) kemur fram að ríkið greiðir að meðaltali 440 þúsund krónur með hverjum framhaldsskólanema og 590 þúsund krónur með hverjum háskólanema.

Með aukinni alþjóðavæðingu og tæknivæðingu hafa kröfur til fyrirtækja aukist og þörf þeirra fyrir þekkingu vex að sama skapi. Í skýrslunni „Þörf atvinnulífsins fyrir þekkingu“, sem skrifuð var 1996, kemur fram það sjónarmið „að hefðbundnar skilgreiningar stétta og starfsgreina muni riðlast. Fólk með breiða þekkingarundirstöðu og aðgang að faglegri endurmenntun, stutt dyggilega af vinnuveitanda, muni eiga kost á mörgum leiðum til sérhæfingar. Ekki muni verða spurt um löggildingu né starfsgrein heldur þarfir þess markaðar sem fyrirtækið þjónar“ (Rannsóknarþjónusta Háskólans, 1996). Í sömu skýrslu er einnig kallað eftir því að þeir sem nýti tíma sinn til símenntunar eigi þess kost að fá þekkingu sína metna af óháðum aðilum. Í könnun Gallup fyrir Samtök iðnaðarins 2004 kemur fram að 66,8% svarenda er hlynnt því að starfsfólk geti fengið vottað nám á vinnustöðum sem gefur starfsréttindi en 15,1% er andvígnt því og 18,1% tekur ekki

afstöðu (Samtök iðnaðarins, 2004). Ávinningur fyrirtækja af mati á raunfærni er m.a. að fá yfirlit yfir færni starfsmanna sinna til að geta þjálfað þá markvisst og komið þannig til móts við auknar gæðakröfur í starfsemi sinni.

Með mati á raunfærni gefst fullorðnu fólki á vinnumarkaði betri möguleikar á að sækja sér menntun og þjálfun til að auka færni sína. Helsti ávinningur einstaklinganna er að styrkja sig í námi og starfi, fá aðgang að formlegu námi og stytta námstímann, öðlast framgang, hreyfinguleika eða ný tækifæri á vinnumarkaði ásamt því að geta mætt auknum kröfum um atvinnufærni, verið virkir varðandi eigið nám og haft aukna vitund um færni sína.

Mat á óformlegu námi og starfsreynslu hefur þannig víðtækt gildi m.a. bæði efnahagslegt og félagslegt (European Commission, 2004). Sum lönd eru í því ferli að þróa og setja upp aðferðafræði og kerfi til að bera kennsl á, meta og skjalfesta nám sem fram fer utan skólakerfis. Námsmenn fá einingar fyrir þekkingu og færni sem þeir hafa aflað sér utan skólakerfisins og um leið er þetta framlag til að starfsferlar geti orðið einstaklingsmiðaðir. Þetta er einnig álitin mikilvæg leið til að hvetja og örva fullorðið fólk á vinnumarkaði til náms. Markmiðið er að forðast það að fólk endurtaki nám og stytta þar með námsferilinn. Fullorðnir hefja nám þar sem þeir eru staddir í þekkingu og færni en ekki þar sem formlegu námi lauk (OECD, 2003).

Saga hugtaksins á uppruna sinn í Bandaríkjunum fyrir u.þ.b. 35 árum. Áherslan var þá á að kanna hvort hægt væri að nota reynslubundna þekkingu til að veita aðgang að háskólum. Þaðan bærust þessar hugmyndir til Bretlands fyrir u.þ.b. 25 árum. Á þessum tíma eru ástæður raunfærnimats einkum krafa um félagslegt réttlæti. Smám saman verður áherslan vinnumarkaðstengdari. Í Ástralíu hefst fyrirtækjatengt mat á raunfærni um 1987. Fyrir utan enskumælandi þjóðir voru Frakkar snemma á ferðinni með þróun mats á raunfærni í sambandi við starfsfærni eða um 1985. Eftir það hefur mat á raunfærni í tengslum við atvinnulífið notið sívaxandi athygli í Evrópu (Andersson o.fl., 2003). Á allra síðustu árum hafa okkar næstu nágrannar sýnt þessum málaflokkum mikla athygli. Norðmenn eru

komnir einna lengst en fleiri þjóðir fylgja fast í kjölfarið.

Stórþingið í Noregi samþykkti að byggt yrði upp kerfi á landsvísu til mats á raunfærni fullorðinna í atvinnulífínu og menntakerfinu. Kerfið á að gefa fullorðnu fólki möguleika á að fá staðfesta færni sína án þess að fara hefðbundnu leiðina í gegnum prófafyrirkomulagið. Greint er annars vegar á milli skjalfestingar á raunfærni fyrir atvinnulífið þar sem markmiðið er að gera raunfærni sýnilega innan vinnustaðar fyrir viðskiptavini og nýja atvinnuveitendur og hins vegar skjalfestingar fyrir menntakerfið þar sem markmiðið er að gera raunfærni sýnilega til grundvallar inntöku og styttingar á námi. Í ályktun Stórþingsins er því slegið föstu að skjalfestingarkerfi og vottun á raunfærni verði að ganga út frá því að raunfærni sé ekki nákvæmlega eins og sú hæfni sem komi fram í opinberum námsskrám og prófuð sé með opinberum prófum heldur skuli hún meðhöndluð sem **hliðstæð** hæfni (Sveinung, 2004). Skráning og viðurkenning á reynslu og námi utan skólakerfis er eitt af lykilatriðum í færniþyngingunni (Kompetansereformen) í Noregi en með þessu átaki eru stjórnvöld að reyna að þróa kerfi sem gilda mun um allt land til staðfestingar og viðurkenningar á námi utan skólakerfis (OECD, 2003). Ályktun Stórþingsins um færniþynginguna átti sér stað 1998. Áherslan á raunfærni er afleiðing af að aðilar atvinnulífsins höfðu greinileg áhrif á þær greinargerðir og skýrslur sem lágu til grundvallar ákvörðun Stórþingsins. Nefnd sú, sem skipuleggur útfærslu á færniþyngingunni, hefur sagt að mikilvægasta hlutverk skjalfestingarkerfis sé að auka færni og möguleika þeirra starfsmanna sem sjaldan eða aldrei sýna áhuga á formlegri endurmenntun (Sveinung, 2004).

Nefndin um hækkun menntastigsins (Kunskapslyftskommittén) í Svíþjóð var fyrst til að kynna hugmyndina um mat á raunfærni þar í landi árið 1996 (Andersson o.fl., 2003). Svíar hafa byrjað þróun á almennu kerfi til að meta færni sem fólk hefur aflað sér utan hins hefðbundna skólakerfis. Þetta gera þeir í samvinnu við aðila atvinnulífsins. Þar hafa aðilar atvinnulífsins áhuga á hvernig hægt sé að nýta færni í þágu atvinnulífsins meðan stjórnvöld hafa meiri áhuga á að auka sveigjanleika skólakerfisins m.a. með því að opna kerfið fyrir fólki af erlendum

uppruna og fullorðnu fólki með mikla starfsreynslu ásamt því að lækka kostnað. Aðilar atvinnulífsins sækjast líka eftir jafnvægi í viðurkenningu á formlegu og óformlegu námi meðan stjórnvöld hafa meiri áhuga á að miða færni-mat við staðla úr formlega skólakerfinu (OECD, 2003).

Í Danmörku er unnið að því í fullorðinsfræðsluáttakinu (Adult Education Reform) að búa til samræmt viðurkenningarkerfi vegna þjálfunar sem fer fram á vegum vinnu-markaðsráðuneytisins (OECD, 2003). Stjórnvöld í Danmörku gáfu út aðgerðaráætlun (Bedre uddannelser, handlingsplan) árið 2002 þar sem lögð er áhersla á að opna leiðir til að hægt sé að öðlast færni og inngönguskilyrði á mismunandi hátt þannig að það geti verið mismunur frá einum einstaklingi til annars. Fremur á að leggja áherslu á það sem einstaklingur kann en þau prófskírteini sem hann kann að hafa (Olsen, K. o.fl., 2004). Danska kerfinu er lýst sem hliðstæðu kerfi þar sem mat á raunfærni ásamt námstilboði til að ljúka námi er byggt upp við hliðina á annarri menntun (Andersson o.fl., 2003).

Í Finnlandi voru settir upp hæfniramar árið 1994. Kerfið í Finnlandi byggist á færniþrófum þar sem ekki á að skipta máli hvernig færni eða þekkingarinnar hefur verið aflað. Þrátt fyrir að eitt af markmiðunum með þessu kerfi hafi verið að viðurkenna færni fullorðinna með langa starfsreynslu hefur reyndin orðið sú að það er einkum ungt fólk sem sækist eftir staðfestingu á hæfni sinni (OECD, 2003). Prófin standa yfir frá þremur dögum til tveggja vikna og fer það eftir því hvaða grein er um að ræða. Prófað er við eins raunverulegar aðstæður og kostur er og sem næst eðlilegum starfsaðstæðum. Prófin fara oft fram við raunverulegar starfsaðstæður. Undirbúningur getur farið fram einstaklingsbundinn hátt (Esnal, 2000). Finnsla kerfinu er hvorki hægt að lýsa sem hliðstæðu né samhæfðu meðan þróunin í Noregi, Svíþjóð og Íslandi virðist vera í áttina að samhæfðu kerfi þar sem mat á raunfærni verður hluti af því menntakerfi sem fyrir er (Andersson o.fl., 2003).

Enn ein leiðin, sem stjórnvöld í nokkrum löndum hafa farið, er að nálgast nám fullorðinna á heildrænan hátt með því að fella alla menntun formlega sem óformlega

inn í ákveðið kerfi (framework). Litið er á að með því að viðurkenna allt nám sé hægt að hvetja fullorðna til meira náms og kerfið býður upp á möguleikann á að halda námi áfram eftir nýjum leiðum vegna þess að auðvelt er að jafngilda færni. Markmiðið með kerfinu er að gera einstaklingum auðveldara að fá færni, sem aflað er á einum stað, metna á öðrum með því að auðvelda flutning á einingum og líta á þær sem hliðstæðar öðru sem gert er (OECD, 2003). Meðal þeirra landa, sem hafa farið þessa leið, eru England, Skotland og Írland.

Ljóst er af ofansögðu að skráning, mat og skjalfesting raunfærni er á dagskrá margra þjóða og margvíslegar og ólíkar tilraunir í gangi til að ná valdi á aðferðum, tækjum og öðru sem til þarf til að byggja upp raunfærnimat á landsvísi.

Á Íslandi eru fyrstu skrefin tekin við uppbyggingu kerfis til mats á raunfærni með ráðstefnu þeirri sem haldin var þann 15. febrúar 2003 af menntamálaráðuneytinu í samstarfi við nefnd um símenntun (TemaNord, 2003). Þá var fenginn sérfræðingur frá Noregi, Bård Pettersen, til að kynna Íslendingum það sem Norðmenn hafa verið að gera í málunum. Stuttu síðar eða í aprílbyrjun var undirritaður þjónustusamningur milli menntamálaráðuneytisins og ASÍ og SA um hlutverk og aðkomu Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins að mati á raunfærni. Í þjónustusamningnum er eftirfarandi orðalag um þau verkefni sem FA tekur að sér: „Aðstoða menntamálaráðuneytið við að þróa aðferðir við mat á námi og námsárangri, þ.m.t. mat og vottun á óformlegu námi og starfsþjálfun í samstarfi við atvinnulífið og fræðsluaðila. Einnig að taka þátt í að þróa aðferðir við uppbyggingu námsferilsskrár fyrir einstaklinga í markhópnum” (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2003).

Hér á landi hafa sjónir manna einkum beinst að þeim stóra hluta verkfærra manna eða um 40% sem ekki hafa lokið framhaldsskólanámi og eiga þar af leiðandi takmarkaða möguleika á að bæta við sig þekkingu og færni. Í þjónustusamningnum við menntamálaráðuneytið er markhópurinn tilgreindur á eftirfarandi hátt: „Með markmiðið með verkefnum samkvæmt samningi þessum

er að veita fólki á vinnumarkaði með litla grunnmenntun, fólki sem horfið hefur frá námi án þess að ljúka prófi frá framhaldsskóla, innflytjendum og öðrum sambærilegum hópum tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaði” (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2003).

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hóf þróunarferlið strax með því að afla upplýsinga erlendis frá um stöðu þessara mála. Væntanlega eigum við þess kost að læra af reynslu þjóðanna í kringum okkur sem hafa verið að gera tilraunir á undanförunum árum. Starfið á Íslandi hlýtur þó alltaf að taka mið af aðstæðum okkar. Hér á landi er mjög stór hluti vinnuafslisins með skamma skólagöngu að baki en þátttaka í símenntun er með því mesta sem gerist. Það hlýtur því að vera áhersluatriði að lengri námsleiðir utan hins hefðbundna skólakerfis séu metnar til styttingar á námi í framhaldsskóla fyrir þá sem hafa áhuga á að hefja nám á því skólastigi. Fræðslumiðstöðin hefur unnið að lýsingu á 5 námsleiðum Mímis – símenntunar, gefið út námsskrár og fengið námið metið til eininga innan framhaldsskólans. Samningar við símenntunarmiðstöðvar á landsbyggðinni eru á lokastigi og þá hefst sambærileg vinna við lengri námsleiðir þeirra svo og annarra fræðsluaðila sem leita eftir samstarfi við FA. Nýjar námsleiðir eru jafnframt í mótun hjá Fræðslumiðstöðinni sem einnig verða metnar til styttingar á framhaldsskóla. Á þennan hátt er hægt að koma til móts við fjölmarga einstaklinga með árangursríkum hætti.

Þróun aðferða við að meta raunfærni einstaklinga á móti námsskrám framhaldsskólanna er einnig forgangsverkefni. Í því starfi eins og raunar öllu raunfærnimati til styttingar á framhaldsskóla er mikilvægt að gott samstarf takist við framhaldsskólana og menntamálaráðuneytið. Þetta starf er allt á byrjunarreit og mörgum spurningum ósvarað á þessu stigi, m.a. um fjármögnun og ábyrgð.

Annað áhersluatriði mun verða að meta raunfærni fólks til starfa á vinnumarkaði. Þróa þarf aðferðir til að meta það nám sem fram fer á vinnustöðum og hvernig á að skjalfesta það. Raunfærnimat í atvinnulífinu, sem tengist færnikröfum í fyrirtækjunum, hefur möguleika á að ná til

miklu fleira fólks en þeirra sem stefna á nám í formlega skólakerfinu. Í þessu skyni hefur Fræðslumiðstöðin haft um það forystu að senda inn forumsókn til Leonardomenntaáætlunar Evrópusambandsins í samstarfi við nokkra aðila á sama sviði í Evrópu. Fengist fjármögnun í slíkt verkefni myndi það flýta mjög fyrir þróun þessara mála hérlandis. Til lengri tíma lítið skiptir einnig máli að meta færni fengna með öðrum hætti, s.s. í félagsstarfi, tómstundum eða með annarri lífsreynslu. Loks væri æskilegt að gefa einstaklingum með mikla færni en skamma skólagöngu að baki möguleika á háskólanámi á grundvelli mats á raunfærni. Hugsanlega að loknu sérstöku undirbúningsnámi.

Við þróun kerfis þarf að hafa þá grundvallarreglu til viðmiðunar að viðurkenning á færni sé að eigin ósk einstaklings og gerð honum til framdráttar. Kerfið þarf að vera auðvelt í notkun, gagnsætt og í samræmi við þau kerfi sem eru í mótun í Evrópu.

Í sameiginlegum evrópskum viðmiðunarreglum um mat á óformlegu námi og annarri reynslu er lögð mikil áhersla á rétt einstaklingsins til eignarhalds á eigin raunfærnimati, trúnaðar og möguleika til áfrýjunar á matinu. Traust milli aðila og trúnaðar eru nauðsynlegar forsendur til að hægt sé að koma á raunfærnimati. Einstaklingar verða að geta tekið upplýstar ákvarðanir sem byggjast á vel skilgreindum stöðlum, skýrum upplýsingum um matið og ályktunum, sem af því verða dregnar, skýrum upplýsingum um tilgang matsins og hvernig niðurstöður verða notaðar, skýrum og aðgengilegum upplýsingum um skilmála fyrir mati, t.d. tíma og kostnað ásamt ráðgjöf sem veitt er í matsferlinu (European Commission, 2004). Óhlutdrægni er lykilorð varðandi raunfærnimat og tengist hlutverkum og ábyrgð matsmanna í ferlinu. Mikilvægt er að forðast blöndun hlutverka þar sem það mun hafa neikvæð áhrif á trúnað og traust á niðurstöðum raunfærnimatsins (European Commission, 2004). Ljóst er að mikið starf er fram undan áður en matskerfi á landsvísu verður til á Íslandi en öll sú vinna, sem unnin hefur verið á evrópska vísu, mun geta flýtt mjög fyrir þróuninni. Við getum nýtt okkur sameiginlegu

evrópsku viðmiðunarreglurnar frá upphafi svo og reynslu nágretta okkar á Norðurlöndunum og víðar þegar við setjum raunfærnimat í íslenskan farveg til hagsbóta fyrir einstaklingana, atvinnulífið og samfélagið í heild.

*Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir,  
framkvæðastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.*

## Heimildir

- Andersson, P., Sjösten, N. og Ahn S. (2003). *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens, Perspektiv på validering*. Kalmar: Myndigheten för skolutveckling.
- ESNAL, Virtual academy (2000). *Validation within Adult Education in Sweden, Norway and Finland*. Sótt 2. nóvember 2004 af: <http://www.esnal.net/>
- European Commission, Brussels (2004). *Common European Principles for Validation of Non-formal and Informal Learning, Final draft proposal*. Sótt 20. september 2004 af: <http://www.eaea.org/news.php?k=3224&aid=3224>
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (2003). Þjónustusamningur menntamálaráðuneytisins við ASÍ og SA. Sótt 20. september af: <http://www.fraedslumidstod.is/default.asp?ld=521>
- Hagfræðistofnun Háskóla Íslands (2003) *Menntareikningar*, (Skýrsla nr. C03:07). Reykjavík: Hagfræðistofnun Háskóla Íslands.
- Menntamálaráðuneytið (2003). *Kaupmannahafnaryfirlýsingin*. Sótt 20. september 2004 af: <http://www3.menntamalaraduneyti.is/malaflokkar/Menntun/starfsmenntun/nr/1170>
- OECD (2003). *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*. Paris: OECD
- Olsen, K. og Rasmussen, L. R.(2004). *Realkompetence – og de ufraglertes kompetenceudvikling*. Mastersritgerð í fullorðinsfræðslu: Roskilde Universitetscenter.
- Rannsóknarþjónusta Háskólans (1996). *Þörf atvinnulífs fyrir þekkingu*. Reykjavík: Starfsmenntafélagið.
- Samtök iðnaðarins (2004). *Þörf iðnaðar fyrir menntun*. IMG Gallup. Sótt 20. september 2004 af: <http://www.si.is/media/pdf/Gallup-konnun.pdf>
- Sveinung, S. (2004). Læring i et spændingsfelt – mellem uddannelse og arbejde. Í P. Bottrup og C. H. Jörgensen (Ritstj.) *Realkompetence i norsk industri – en ny bro mellem arbejdsliv og uddannelse?* Roskilde: Universitetsforlag og höfundar.
- TemaNord (2003). *Validering af realkompetanse*, (504), Kaupmannahöfn: Nordisk Ministerråd.
- VOX. (e.d.). *Hva er realkompetanse? Definisjon*. Sótt 20. september 2004 af: <http://www.vox.no/index.asp?startID=&topExpand=1000089&lastMenuItem=1000365&subExpand=&strUrl=/applications/System/publish/view/showobject.asp?infoobjectid=1002713>

## MAT Á RAUNFÆRNI OG ÓFORMLEGU NÁMI

Raunfærni og óformlegt nám eru ný hugtök í málinu og raunfærni meira að segja svo glænýtt að það hefur ekki komist í orðabækur hér á landi. Hins vegar hafa nágrannaþjóðir okkar um hríð metið færni manna, skilgreint hvað vantar upp á til þess að fá ákveðin réttindi eða hvað þarf til að ljúka ákveðinni námsbraut í skóla. Þess er að vænta að innan tíðar verði kveðið á um rétt manna á Evrópska sambandssvæðinu til að fá slíkt mat og skyldu stjórnvalda til þess að tryggja það.

Þetta brennur á íslenskum skólum, einkum þó þeim sem bjóða upp á starfsnám. Því liggur beint fyrir að spyrja hverjir innrita sig í framhaldsskóla:

- Nemendur sem luku grunnskólaprófi síðastliðið vor.
- Nemendur sem eru að færa sig milli framhaldsskóla.
- Nemendur sem hafa hætt á miðri leið og koma aftur eftir nokkurt hlé, ekki endilega í sama skóla.
- Fullorðið fólk sem hefur lokið mismiklu námi, sumir hafa raunar aldrei verið í framhaldsskóla.

Það er einfalt að skipuleggja nám tveggja fyrsttöldu hópanna og jafnvel þess þriðja. En fjórði flokkurinn tekur tíma og ekki er fullt samræmi milli skóla í slíku mati. Það sem hér fer á eftir tekur mið af venjum og hefðum í Fjölbrautaskólanum við Ármúla og erum við þó enn að fikra okkur áfram.

Þá liggur næst fyrir að skilgreina hvað er raunfærni. Hún er þekking og/eða færni sem menn hafa aflað sér á vettvangi með þátttöku í atvinnulífi fremur en hefðbundnu námi. Menn öðlast raunfærni með óformlegu námi. Og hvað er þá um að ræða? Hér má nefna þátttöku í almennu og sérhæfðu atvinnulífi, vinnu við heimilisstörf og barnauppeldi, ýmsa menntun á námskeiðum eða með þátttöku í félagsstarfi og þar fram eftir götum.

Námskrá framhaldsskóla, sem jafnan var kölluð **Rauðka**, hafði sérstök ákvæði um mat af þessu tagi. Reynsla á vinnumarkaði eða við heimilisstörf var metin sem hér segir:

12 mánuðir metnir til 2 eininga

24 mánuðir metnir til 4 eininga

Þeir sem höfðu unnið á vinnumarkaðinum í a.m.k. 8 ár fengu 16 einingar metnar í frjálst val. Forsendur þess að starfsreynsla væri metin til eininga voru:

- a) að nemandi væri a.m.k. 20 ára við upphaf náms í viðtökuskóla,
- b) að um samfellda vinnu væri að ræða í fullu starfi,
- c) að hefði viðkomandi aðili unnið í hálfu starfi fengi hann helming þeirra eininga sem sá hefði fengið sem unnið hefði í fullu starfi jafnlagan tíma.

Í núgildandi **Aðalnámskrá framhaldsskóla**, almennum hluta, eru þessi ákvæði:

Hafi nemandi stundað nám við skóla, sem ekki starfar samkvæmt aðalnámskrá framhaldsskóla, ber skólameistari ábyrgð á því að hve miklu leyti námið verður metið inn á nýja námsbraut. Við matið skal ekki leita eftir því að fyrra nám sé nákvæmlega það sama og skilgreint er í námskrá heldur skal leggja áherslu á að athuga hvort ekki sé hægt að meta námið sem jafngilt og hvort nemandinn hafi forsendur til að ljúka náminu. Leiki vafi á hvernig rétt sé að meta nám er rétt að láta nemandann njóta vafans eða vísa honum á að fara í stöðupróf. Þá er vakin athygli á að list- eða starfsnám má meta til kjörsviðs á bóknámsbrautum.

Ákvæði um stöðupróf eru svohljóðandi:

Tilgangur stöðuprófa er að gera viðkomandi kleift að sanna þekkingu sína í tiltekinni grein eða á tilteknu sviði. Með þessum hætti geta nemendur fengið viðurkennda þekkingu og reynslu sem þeir búa yfir og ekki hefur verið aflað með hefðbundnum hætti í skóla og styttr þannig námstíma sinn til lokaprófs. Þeir sem ganga undir stöðupróf greiða sannanlegan kostnað vegna prófanna.



Sölvi Sveinsson



Nú er rétt að taka dæmi. Segjum að 35 ára gömul kona, þriggja barna móðir, óski eftir inngöngu á sjúkraliðabraut. Hún lauk á sínum tíma einum vetri í framhaldskóla en hætti þá til þess að sinna börnum sínum. Hún bjó tæp þrjú ár í Danmörku þar sem bóndi hennar var í námi og þar vann hún í skólamötuneyti undir stjórn matreiðslumanns og næringarfræðings. Nú eru börnin komin á legg og hana langar í nám, var búin að vinna nokkur sumur á öldrunarheimili og líkaði vel að vinna við heilbrigðisstörf. Hún leggur fram prófskírteini úr framhaldsskólanum og starfsferilsskrá og óskar eftir mati á fyrra námi og óformlegu námi. Og hvernig bregst nú skólinn við þessu?

Við metum almennar greinar, íslensku, dönsku, ensku, stærðfræði og lífsleikni, jafnvel sögu og félagsfræði. Kennslustjóri sjúkraliðabrautar ræðir ítarlega við konuna um vinnu hennar á öldrunarheimilinu og ákveður að konan fái metinn tiltekinn verklegan áfanga í hjúkrun og sömuleiðis næringarfræði. Aðrar sérgreinar brautarinnar verður hún að setjast í og læra. Síðar verður metið hvort unnt er að stytta starfsþjálfunartímann.

Svona gæti þetta endað. Það sem byggt er á eru því prófskírteini, starfsferilsskrá og viðtal. Við itrekum að ekkert

mat á tilteknum einstaklingi er fordæmisgefandi, það er ávallt verið að meta fyrra nám og raunfærni tiltekkins einstaklings eftir þeim gögnum sem hann leggur fram.

Það er þjóðhagslega brýnt að taka myndarlega á þessum málum hér á landi og menntamálaráðuneytið verður að veita því ákveðna forystu. Í nágrannalöndum er þetta mat komið á góðan rekspöl, ekki síst vegna þess að þar búa mun fleiri innflytjendur en hér á landi, fólk sem kemur að heiman með ákveðna færni, jafnvel skilgreind próf – en enga pappíra.

Ég hygg að skólar hafi sýnt of mikla varfærni í mati af þessu tagi en reynsla okkar sýnir að fullorðið fólk, sem kemur aftur í skóla, er reiðubúið til að leggja mikið á sig. Ef raunfærni þess er ofmetin, t.d. í tungumálum eða stærðfræði, sýnir reynslan okkur að það er óhrætt við að biðja um endurmat svo að það geti byrjað í áfanga sem er hæfilega ögrandi ef svo má segja. Ekkert nám á sér stað ef nemandi er annaðhvort í of léttum eða of þungum áfanga.

*Sölvi Sveinsson,  
skólameistari Fjölbautaskólans við Ármúla.*

## RAUNFÆRNIMIÐSTÖÐIN Í MÁLMHEY

### Raunfærnimat í Málmei

Tilraunaverkefni í að meta raunfærni hefur staðið yfir í Svíþjóð frá því á haustdögum árið 2000 en ekki er til nein heildarhugsun um skilyrði eða ferli matsins enn. Þar af leiðandi þróast raunfærnimatið á mismunandi stöðum á landinu út frá afar ólíkum áformum og skilyrðum. Eftirfarandi lýsing á færnimati byggist á vinnunni í Málmei og þeim skilyrðum sem gengið er út frá þar.

### Skipulag

Raunfærnimiðstöðin í Málmei er rekin í samstarfi við vinnumiðlunina og beinist að þeim einstaklingum sem æskja þess að fá starfsfærni sína metna.

Frá því í janúar 2004 hefur matið verið hluti af reglulegri starfsemi skólaskrifstofunnar og telst til fullorðinsfræðsludeildarinnar. Grunnframlag er veitt í matsstarfseminu sem nægir fyrir kostnaði við stjórnun og starfsmenn, tvo verk-efnastjóra og einn náms- og starfsráðgjafa. Hugmyndin er að þeir sem óska eftir að nota mat við framkvæmd eigi

einnig að greiða fyrir það. Þetta hefur í för með sér að ef vinnumiðlunin óskar eftir mati fyrir ákveðinn fjölda fólks er það einnig vinnumiðlunin sem á að greiða fyrir matið. Á þann hátt getur Raunfærni miðstöðin einnig fjölgað þeim sem meta þegar ósk eftir slíku mati berst.

### Stýrihópur

Í sveitarfélaginu er mikill áhugi á öllu sem viðkemur færni- matinu og það hefur leitt til þess að myndaður var stýrihópur fyrir færnimat í september 2003 með fulltrúum LO (launþegasamtakanna), SACO (Bandalags háskóla- manna), TCO (Bandalags starfsmanna ríkis og bæja), Företagarna (Samtaka atvinnulífsins), Vinnu- málaskrifstofu, Malmö stad (fullorðinsfræðslu og skrifstofu nýbúa- og atvinnumála Málmeyjar) auk Malmö högskola (Háskólans í Málmey). Formennsku gegnir deildarstjóri borgarinnar fyrir málefni nýbúa, atvinnu og fullorðins- fræðslu.

Þar sem samstarf við raunfærnimat snertir marga hefur verið gerður samstarfssamningur við aðila samkvæmt samsetningu stýrihópsins.

### Vinnuhópar

Fyrir hverja starfsgrein, sem á að meta, eru skipaðir vinnu- hópar sem í eru fulltrúar fag- og vinnuveitendafélaga, fullorðinsfræðsluaðila, vinnumiðlunar, fagkennara og verkefnastjóra frá Raunfærni miðstöðinni. Hver vinnuhópur á að fylgja eftir skipulagi matsins. Fulltrúarnir hafa mögu- leika á að taka þátt í mótun og koma sjónarmiðum um matsverkfærin á framfæri. Verkfærin hafa verið þróuð af fagkennara í samstarfi við verkefnastjóra Raunfærni- miðstöðvar og innihalda verkefni sem gera á grein fyrir og lýsingu á hvernig á að vinna til að gæði séu tryggð.

### Fjármögnun

Fram til þessa hefur starfsemin við raunfærnimatið verið fjármögnuð af framlögum frá mismunandi aðilum eins og

fullorðinsfræðslunni, vinnu- málaskrifstofu, atvinnu- málanevnd, skólaskrifstofu auk styrkja frá flóttamannasjóði ESB. Nýlega hefur Raunfærni miðstöðin feng- ið styrk til tveggja ára til þess að vinna verkefni sem snýr að atvinnulausu fólki af erlendum uppruna á Skáni og nýbúum sem hafa nýlega flutt til Málmeyjar.



Ronny Nilsson og Ingela Bergman

### Skilgreining

Allir eru sammála um að verkefnið feli í sér að sýna fram á og tryggja færni en hvernig og í hvaða samhengi matið fer fram eru menn ekki á einu máli um enn þá.

Að okkar áliti á matið einnig að:

- Fara fram sem afmarkað ferli, aðskilið því sem kemur á eftir eins og t.d. meiri menntun
- Fela í sér aðferðir sem hæfa markhópnum
- Bjóða upp á virka þátttöku einstaklinganna
- Vera rannsakandi og hafa raunfærni einstaklingsins að markmiði
- Vera lýst með löggildri skráningu/skjalfestingu

### Markhópur/Nýliðun

Allir, sem hafa þörf á að láta meta færni sína til þess að geta fengið betri vinnu eða haldið áfram námi, hafa tæki- færi til þess að fá starfsfærni sína metna af Raunfærni- miðstöð. Í markhópnum eru bæði Svíar og nýbúar í vinnu jafnt og atvinnlausir.

#### Nýkomnir nýbúar

Vegna þess að Málmey er nýbúaborg hefur starfsemi Raunfærni miðstöðvar einnig beinst að því að finna leiðir til þess að meta nýbúa sem eru nýaðfluttir eins fljótt og hægt er.

En skilyrði þess að ná góðum árangri með matinu er að þátttakendur geti átt samskipti á sænsku við vinnutengdar aðstæður og þekki til aðstæðna á vinnumarkaði í Svíþjóð. Kynning fyrir nýbúa í Málmeý fer þannig fram að í lok kynningartímabils geta nýbúarnir fengið færni sína metna og gengist undir próf í sænsku fyrir innflytjendur. Í kynningunni felst kennsla í bæði almennri og starfsmiðaðri sænsku. Þar að auki starfsfræðsla sem er bæði fræðileg og verkleg og miðast við bakgrunn nýbúanna, menntun þeirra og fyrri störf.

## Skráning

Sökum þess hve mikilvægt er að skrá mat á færni á þann hátt, sem er viðurkenndur um alla Svíþjóð, hefur hingað til verið talið eðlilegt að meta miðað við kröfur sem gerðar eru í framhaldsskólanum. Þátttakendur fá þar með staðfestingu frá framhaldsskóla fyrir þau námskeið sem þeir hafa fengið metin.

Samt sem áður hefur komið í ljós að námskrá framhaldsskólanna er alltof takmarkað verkfæri til þess að nota til samanburðar. Margir einstaklingar hafa starfsreynslu sem ekki er hægt að bera saman við starfsmenntun í framhaldsskóla. Þess vegna er brýnt að þróa skráningu í samvinnu við atvinnugreinarnar með því að nota að hluta til það sem til er og að hluta til þróa betra form við skráningu.

## Starfsemin fram til þessa

Frá upphafi hefur starfsemin beinst að því að þróa aðferðir við mat, fyrst og fremst í samanburði við námskeið á framhaldsskólastigi. Í byrjun voru samræður við fulltrúa atvinnulífsins á svæðinu í því augnamiði að draga fram skilyrði fyrir staðfestingu á færni samkvæmt áformum (Valideringsutredningen) Raunfærniannsóknarinnar. Í ljós kom að ekki reyndist unnt að setja þannig skilyrði. Árið 2004 hófst þróunarvinna við að meta á vinnustað í samanburði við starfslýsingu svo hægt væri að meta þá

sem hafa starfsreynslu sem ekki er hægt að meta að jöfnu við neina braut á framhaldsskólastigi.

Í verkefninu, sem styrkt er af flóttamannasjóði ESB, hófst vinna við þróun færnimöppu. Samstarfsaðilar í Málmeý álíta fært að meta færni einstaklings eftir vel skipulagðri færnimöppu. Færnimappa hentar einnig vel til þess að leiða í ljós og skrásetja metna færni.

Þá hefur komið í ljós að sumir hafa þörf fyrir að gangast undir stutt, aðgengilegt mat á hæfni til þess að vinna innan ákveðinna starfsgreina. Hafin er þróunarvinna, styrkt af félagsmálasjóði Evrópu, innan ramma verkefnisins „Mat í samstarfi“.

Unnið verður að þróun færnimöppu, starfsmati og mati sem felst í samanburði við námskeið framhaldsskólans og skilyrða sem atvinnuvegirinn setja fram að beiðni Raunfærnimatsnefndarinnar.

## Umfang

Frá því að sjálf matsvinnan hófst og fram á fyrsta helming ársins 2004 hafa 420 manns gengið í gegnum mat í samanburði við námskeið á ýmsum brautum framhaldsskólans, eins og umönnun, iðnað, börn og frístundir, samgöngur – bílstjóra, veitingarekstur – matreiðslu, hagfræði og rafvirkjun. Flestir hafa verið metnir í umönnunargeiranum eða 305 manns, þar af 182 starfsmenn í öldrunarþjónustu borgarinnar.

Haustið 2004 munu 44 nýir nýbúar verða metnir eftir starfsgreiningu á vinnustað. Það eru nýbúar sem tóku þátt í kynningardagskrá fyrir nýaðflutta á vegum Málmeýjar sem fór fram hjá Lernia hf.

Í vinnu við þróun færnimöppu, sem var hluti af kynningardagskránni, luku 164 einstaklingar við fyrstu útgáfu sína af færnimöppu. Að beiðni stjórnvalda í Kronoberg luku 33 einstaklingar, sem störfuðu við fyrirtæki í Alvesta sem hætti starfsemi sinni í Svíþjóð, við færnimöppur sínar með leiðbeiningum frá Raunfærni miðstöðinni. Í upphafi verkefnisins, „Mat í samstarfi“ luku 13 atvinnulausir einstakl-

ingar færnimöppum sínum í maí og júní 2004. Fram að þessu hafa 220 manns lokið við færnimöppur sínar með stuðningi Raunfærnimiðstöðvarinnar.

### Mat á námskeiðum í framhaldsskólanum

Matið er unnið af skipuleggjendum náms sem eru ráðnir af Raunfærnimiðstöðinni. Eitt mikilvægasta skref matsferlisins er að setja upp skilyrði fyrir alhliða mati á færni einstaklingsins. Aðferð okkar byggist á þeirri þekkingarsýn að nám sé sífellt ferli, tengt kringumstæðum og umhverfi fólks. Þetta hefur í för með sér að það nám, sem fer fram utan hins formlega menntakerfis, er tekið gilt. Samkvæmt því á matið að fara fram undir eins líkum kringumstæðum og námið, þ.e.a.s. fyrst og fremst á vinnustöðunum. Á vinnustöðunum eru meðdómarar, sérstaklega valdir úr hópi starfsfólks viðkomandi vinnustaðar, sem hafa fengið tveggja daga þjálfun fyrir þetta verkefni. Mat á fræðilegum hluta þess sem meta á fer fram hjá þeim sem bjóða upp á menntun á viðkomandi sviði.

Oftast er ekki þörf á frekari menntun. Komi það í ljós er mikilvægt að sú menntun sé virkilega aðlöguð þörfum einstaklingsins og taki aðeins til þeirra þátta sem ekki fengust metnir. Sú aðlögun gerir miklar kröfur til þess sem skipuleggur menntunina. Þar sem hrein fjarkennsla hentar í flestum tilfellum ekki markhópnum verður kennslan að fara fram með fjölbreyttu úrvali hefðbundinna kennslustunda, einstaklingsleiðsögn, stýrðri hópvinnu, sjálfstæðri vinnu, námsheimsóknum o.s.frv.

### Mat á vinnustöðum miðað við starfslýsingar

Eins og áður hefur verið bent á höfum við komist að því að nauðsynlegt er að þróa núverandi aðferðir og bæta við fleiri matsskilyrðum sem hæfa betur breiðari markhópi. Þetta er sérstaklega áberandi við mat á nýaðfluttum innflytjendum, þar kemur í ljós að þeir hafa

starfsreynslu sem ekki er hægt að bera saman við neina starfsmenntun í framhaldsskólanum. Meira að segja skráninguna þarf að bæta með fleiri tegundum af staðfestingum á raunfærni eða vottorðum.

Í Málmey er þess vegna hafin þróunarvinna á aðferðum sem eiga rætur í atvinnulífni og í störfum sem unnin eru á mismunandi vinnustöðum. Matið er gert út frá sérstökum vinnustaðagreiningum sem hafa verið framkvæmdar á vinnustöðunum.

Til þess að hægt sé að framkvæma slíkt mat eftir aðferðum, sem uppfylla allar gæðakröfur, er nauðsynlegt að fá fulltrúa atvinnuveganna bæði á sveitar- og landstjórnarstigi til þess að skilgreina skilyrði samkvæmt kröfum greinanna og til þess að móta vottorð sem verða viðurkennd víða, ekki aðeins stað- og svæðisbundið.

Með styrk frá ESF-ráðinu til þessa verkefnis mun vinnan beinast að því að uppfylla gæðakröfurnar. Semja verður verkferla til þess að einnig verði hægt að nota þetta mat til grundvallar á mati á námskeiðum og skirteinum framhaldsskólans.

### Færnimappan

Kortlagning á þekkingu og færni einstaklinga er gerð aftur og aftur og við mismunandi aðstæður, á Vinnu- miðluninni, Upplýsinga-/ráðgjafamiðstöðinni, í fullorðins- fræðslunni og við kynningarstarf fyrir nýaðflutta nýbúa o.s.frv. Þar sem slík kortlagning er oft fremur umfangsmikil gæti í þessu samhengi verið mikilvægt að gera nákvæmari lýsingu á þekkingu og færni í færnimöppu. Sú lýsing verður að vera svo nákvæm að hún gefi greinilega mynd af þekkingu og færni einstaklingsins með það að markmiði að geta byggt viðeigandi áætlanir á og komast hjá því að einstaklingurinn þurfi að endurtaka sögu sína við margar mismunandi aðstæður. Eftir þörfum ætti fagmaður að geta staðfest starfsfærni með t.d. viðtölum sem fylgt væri eftir með verklegum þáttum og gefið út vottorð. Færnimappa, sem gerð er á þennan hátt, myndar

vel undirbúinn grundvöll að mati og gæti jafnvel verið forsenda til þess að stytta matið.

Vinnan við þróun á færnimöppu í Raunfærni miðstöðinni snertir bæði sjálft ferlið við að búa möppuna til og endanlega útgáfu hennar sem er sú vara sem einstaklingurinn á að sýna á vinnumiðluninni, framtíðarvinnuveitanda o.s.frv. Það hefur sýnt sig að ferlið við möppugerðina er afar mikilvægt vegna þess að það gerir einstaklinginn meðvitaðan um færni sína og eykur sjálfstraust hans.

Þegar um er að ræða nýaðflutta innflytjendur getur ferlið teygst yfir mestan hluta kynningardagskrárinnar. Þannig fá þeir lengri tíma til þess að vinna á virkan hátt við að gera reynslu sína og þekkingu sýnilega. Þar fyrir utan hefur komið í ljós að hægt er að nota færnimöppuna sem kennsluáðferð til þess að herða á sænskulærdomnum og gefa þátttakendum möguleika á að tjá sig á viðeigandi hátt.

### Starfsfærnimat

Í samstarfi við fulltrúa raunfærni miðstöðvanna í Gautaborg og Botkyrka höfum við komist að því að það er þörf á stuttu og aðgengilegu matsferli til þess að staðfesta hvort einstaklingur hafi færni á ákveðnu starfssviði. Þetta myndi auðvelda ráðgjöfum vinnumiðlananna og námsráðgjöfum í fullorðinsfræðslu sveitarfélaganna að gera viðeigandi ráðstafanir.

Innan verkefnisins „Mat í samstarfi“ hefur einn vinnuhópurinn lagt fram fyrirmynd að slíku starfsmati. Í vinnuhópnum voru fagkennarar og fulltrúar fagfélaga. Lagt er til að matið fari fram í tveimur hlutum, annars vegar rannsóknarhluta þar sem menntunar- og starfsferill þátttakenda er skoðaður og hins vegar mati á færni með tilliti til krafna sem gerðar eru um starfið í Svíþjóð.

Gert er ráð fyrir að slíkt starfsmat tæki 1-3 daga og væri framkvæmt af fagkennara eða fagaðilum sem fengið hafa viðurkenningu atvinnugreinarinnar.

Niðurstöður starfmatsins gæti þátttakandinn notað þegar hann sækir um vinnu eða gerir áætlanir um nám eða raunfærnimat með ráðgjafa vinnumiðlunar eða fullorðinsfræðslumiðstöð.

### Aðgerðir vegna uppsagna – sérstakt verkefni

Raunfærni miðstöðin fékk í upphafi árs 2004 sérstakt verkefni frá Componenta Alvesta hf. sem er leiðandi í framleiðslu eininga í málmsteypu í Norður-Evrópu. Haustið 2003 var tekin ákvörðun um að flytja skyldi framleiðsluna til Finnlands og um það bil 120 manns fengu tilkynningu um uppsögn. Sveitarstjórnin í Kronoberg hafði mikinn áhuga á markvissum aðgerðum fyrir fólkið. Með styrk frá Vinnuárástofnun var Raunfærni miðstöð falið að láta allt starfsfólkið gera færnimöppu undir leiðsögn Raunfærni miðstöðvarinnar auk þess að útbúa vottorð um starfsfærni í samstarfi við fyrirtækið. Markmiðið með vottorðinu var að lýsa greinilega og af nákvæmni hvað starfmaðurinn hafði unnið við hjá Componenta og á þann hátt gefa nákvæmari lýsingu á færni starfsmannsins heldur en venjulegt vottorð frá vinnuveitanda.

### Reynslan

Með færnimatinu hefur verið unnt að ná til markhópa sem hefðu sennilega aldrei sótt um neina menntun á vegum fullorðinsfræðslu sveitarfélaganna. Með því að gefa einstaklingum möguleika á að sýna hvað í þeim býr undir hagstæðum kringumstæðum eykst sjálfstraust þeirra og þar með vilji þeirra til þess að þora að halda áfram námi. Út frá sjónarmiði símenntunar sýnir reynslan af starfsháttum matsins hve mikilvægt er að mæta einstaklingnum á því stigi og í því samhengi sem hann er.

Sérstaklega mikilvægt er að gera einstaklingum með menntun og/eða starfsreynslu frá öðrum löndum kleift að sýna fram á færni sína eins fljótt og hægt er þannig að



Þekking þeirra falli ekki úr gildi. Reynsla okkar er sú að það er hægt að meta með góðum árangri í síðasta hluta kynningardagskrár fyrir nýaðflutta innflytjendur. Aftur á móti hefur sumum þátttakendum reynst erfitt að notfæra sér viðbótar kennslu eftir matið. Með því að lengja kennslutímabilið fyrir þá þátttakendur um það bil 2-3 vikur og bjóða þeim sænskukennslu samhliða starfsnáminu hefur þeim tekist að ljúka náminu með fullnægjandi árangri.

### Hugmyndir um framtíðina

Það mat, sem fram hefur farið til þessa, hefur að mestum hluta verið mat með tilliti til þekkingarkrafna við menntun. Vegna þess að það er starfsfærni, sem á að lýsa, er áriðandi að beina þróunarvinnunni þannig að það verði hægt.

Eigi raunfærnimat að vera árangursríkt þurfa forsendur þess að vera ljósar. Eru það einungis fjárhagsleg sjónarmið eins og stytting á námi, lægri bætur o.s.frv.? Er matið gert til þess að auka sjálfsálit einstaklingsins, reyna að ná fram meiri jöfnuði, reyna að ná fram breytingum á samfélaginu? Mat á starfsfærni fer í dag oftast fram með skilyrðum kerfisins, þ.e.a.s. með tilliti til námskeiðslýsingar eða skilyrða sem hafa verið ákveðin af starfsgreinunum. Þetta krefst þekkingarstígs sem ekki allir hafa. Matið

verður þar af leiðandi ekki aðgengilegt stórum hópi fólks sem hefur þörf fyrir að lýsa færni sinni. Þar sem ekki alltaf er hægt að bera þá þekkingu og reynslu sem maður hefur tileinkað sér við vissar starfsaðstæður saman við námskeiðslýsingar eða skilyrði þá sýnist ljóst að einnig þarf að þróa aðferðir sem hæfa betur forsendum þessara einstaklinga.

Í þeirri þróunarvinnu, sem fram fer í Raunfærni- miðstöðinni í Málmey, finnst okkur áriðandi að mat fari fram við raunverulegar eða raunhæfar aðstæður. Það er trú okkar að matið eigi að hefja við kringumstæður sem eru kunnuglegar þeim sem meta á, t.d. á vinnustað þar sem viðkomandi einstaklingurinn vinnur, í stað þess að hefjast handa með því að kynna námskeiðslýsingar framhaldsskólanna. Við erum meðvituð um að þetta gerir miklar kröfur til atvinnulífsins en erum samt vongóð og bjartsýn á að bæði í einkageiranum sem og innan opinberra stofnana náist skilningur á gildi þess og kostum að fólk hafi raunverulega möguleika til þess að sýna fram á færni sína.

*Ronny Nilsson og Ingela Bergman,  
verkefnastjórar við Raunfærnimatsmiðstöðina í Málmey.  
Þýðing, Sigrún Kristín Magnúsdóttir,  
sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.*

## SKRÁNING OG MAT Á RAUNFÆRNI Í NOREGI

**Skráning og mat á raunfærni hefur verið á dagskrá á ýmsum sviðum þjóðfélagsins um árabíl. Í Noregi fékk vinnan við það sérstakt vægi með (Realkompetanseprosjektet) Raunfærnimatsverkefninu og þeim lagasetningum sem fylgdu í kjölfar þess. Raunfærnimatsverkefnið (1999-2002) var sett af stað með það að mark-**

**miði að koma á sameiginlegu kerfi við skráningu á raunfærni. Vox, miðstöð símenntunar atvinnulífsins, var falið að fylgja verkefninu eftir. Bæði vinnan við verkefnið og eftirfylgnin hefur farið fram í nánú samstarfi við aðila atvinnulífsins, menntakerfið, fræðsluaðila og einkaskóla.**

Raunfærnimatsverkefnið var framtak norsku ríkisstjórnarinnar til þess að hrinda í framkvæmd samþykktum Stórfþingsins um að „koma á laggirnar kerfi sem veitir fullorðnum rétt til þess að skrá raunfærni sína án þess að þurfa að fara eftir krókaleiðum hefðbundins prófa-fyrirkomulags“.

Vægi verkefnisins og kraftur mótaðist af umboði þess. Greinileg áhersla var á inntöku í nám og styttingu þess. Forgangsröðuð þróunarsvið voru:

- Skráning raunfærni í atvinnulífinu
- Skráning raunfærni í sjálfbæðiástarfi
- Mat á raunfærni til náms á framhaldsskólastigi
- Aðferðir við mat á raunfærni, þar með talið færniþrófun starfa
- Aðlögun og ef til vill breytingar á lögum, reglugerðum og samningum á grunni reynslunnar af verkefninu
- Inntaka nemenda í háskóla og tækniháskóla byggð á raunfærnimati

## Bakgrunnur

Raunfærnimatsverkefnið og vinnan við að fylgja því eftir er hluti af umfangsmiklu umbótaverkefni (Kompetansereformen), svokallaðri færniþynging. Verkefnið er niðurstaða fjölda rannsókna sem leiddu í ljós mikla þörf fyrir aukna áherslu á símenntun í Noregi. Færniþyngingunni var hrint af stað árið 1999 af norsku ríkisstjórninni, verkefnið tók til umbóta bæði í atvinnulífinu og menntakerfinu. Markmið þess var að gera ráðstafanir til þess að mæta þörfum einstaklinga, atvinnulífsins og samfélagsins fyrir aukna færni.

Rannsóknir benda til þess að vinnustaðurinn sé afar mikilvægur vettvangur til þess að tileinka sér færni og í samanburði við önnur lönd í Evrópu fari meiri símenntun fram í norsku atvinnulífi en annars staðar. Nýir launþegar hafi allt aðrar væntingar til vinnustaðarins en við höfum átt að venjast fram til þessa.

### Hvert er okkar hlutverk?

## Vox er miðstöð símenntunar atvinnulífsins,

[www.vox.no](http://www.vox.no)

Við vinnum að skráningu raunfærni og skipuleggjum sí- og endurmenntun eftir þörfum atvinnulífsins.

Við vinnum að því að auka grunnfærni og bæta möguleika einstaklinga á að komast í vinnu og til þess að styrkja aðlögunarhæfni á vinnumarkaði.

Við þróum og prófum eftir kenningum kennslufræðinnar aðferðir, verkfæri og líkөн sem henta þörfum fullorðinna.

Við komum saman aðilum atvinnulífsins og úr menntakerfinu og þróum staðbundin net.

Við sjáum um Raunfærnimatsverkefnið sem veitir styrki til símenntunar á vinnustaðnum.

Við kortleggjum, greinum og breiðum út þekkingu á þörfum og aðstæðum fullorðinna við símenntun.

Við tökum þátt í alþjóðlegum netum og ES-verkefnum um fullorðinsfræðslu.

Við gerum einkafyrirtæki og opinberar stofnanir hæfari til þess að finna, tjá og uppfylla færniþörfur sínar.

Vox er í eigu ráðuneytis menntamála og rannsókna.

Því verður að nota vinnustaðina sem námsvettvang. Gagnkvæm virðing og góð samskipti eru forsendur þess. Þess vegna var færniþyngingin unnin í samvinnu aðila atvinnulífsins og margra ráðuneyta. Árið 1998 voru átta

aðalmarkmið verkefnisins sett fram í sérstakri framkvæmdaáætlun. Í vinnunni við áætlunina er lögð áhersla á að gengið sé út frá því að sem flestir geti aukið við færni sína án þess að þurfa að gera hlé á þátttöku á vinnu- markaði.

Í hagkerfi, þar sem námsgeta og endurnýjun færni verður sífellt mikilvægari þáttur þess að halda forskoti í samkeppni, er ákaflega mikilvægt að hvetja til, skipuleggja og skrásetja færnimyndun. Í Noregi hefur komið í ljós aukin þörf á að skilgreina hugtök, skrásetja, meta og viðurkenna færni sem fólk hefur tileinkað sér utan hins hefðbundna menntakerfis. Í vinnunni, sem fylgdi færni- byltingunni, hefur af þessum sökum verið víðtækt samkomulag um þörfina á að þróa betri leiðir til þess að skrá raunfærni. Raunfærnimatsverkefnið fékk þar af leiðandi mikið vægi og gegnir sérstöku hlutverki í umbótastarfinu. Þróun nýrra leiða til þess að skrá raunfærni er álitin afar mikilvægur þáttur í öllu sem viðkemur símenntun í Noregi.

## Gagnsemi

Skráning raunfærni getur verið mikilvæg bæði fyrir einstaklinga, stök fyrirtæki og samfélagið í heild. Í þeim lausnum, sem þróaðar hafa verið í Noregi, eru einstaklingarnir settir í öndvegi og frelsi er meginundirstaða. Skráningin er eign einstaklingsins og inniheldur upplýsingar um færni hans.

Að vinna að skráningu raunfærni er lokastig ferlis. Ferlinu má lýsa með markorðunum: upplýsingar, festa, ráðgjöf, kortlagning, lýsing, mat og skráning. Í ljós kemur að gæði upplýsinga og ráðgjafar eru afgerandi þættir í upplifun ferlisins, hvort það heppnast vel eða ekki. Í upphafi ferlisins verður öllum að vera ljóst í hvaða tilgangi kortlagningin og skráningin eru gerð. Mismunandi leiðbeiningar og námskeið hafa verið þróuð til hjálpar framkvæmdaáðilum.

Að lýsa eigin færni getur verið erfitt og þess vegna hafa verið þróuð mismunandi verkfæri til þess að lýsa og

skipuleggja reynslu, þekkingu og nám. Verkfærin fara eftir vettvanginum. Til eru verkfæri sem lýsa færni sem fólk hefur tileinkað sér á vinnumarkaðnum, í frítíma sínum og færni sem krafist er í hinu formlega menntakerfi. Þeir sem eiga að meta raunfærni samkvæmt kröfum í námsskrá framhaldsskólanna fá kennslu í notkun verkfæra og aðferða þar sem viðhorf og ráðgjöf eru aðalatriði.



Torild Nilsen Mohn

## Gildi fyrir einstaklinginn

Flestir sem hafa kortlagt og lýst færni sinni segja að þeir hafi styrkst við að verða sér meðvitaðir um allt sem þeir eru færir um. Þetta á sérstaklega við um þá sem hafa litla menntun og litla trú á eigin færni. Skráning raunfærni getur verið mikilvæg fyrir einstaklinginn af mörgum ástæðum: Vegna starfsumsóknar, vegna breytinga á verkefnum eða vegna þess að hann vill afla sér frekari menntunar.

Vilji maður afla sér frekari menntunar getur skráningarferlið haft áhrif á lengd námsins og orðið til þess að kennslan sé betur við hæfi. Margir fullorðnir hafa haft og munu njóta góðs af möguleikum á að fá óformlega færni sína metna, það eykur sjálfstraust og fjárhagslegan ávinning styttri menntunar.

Vottuð raunfærni getur komið í stað formlegra skilyrða um inntöku í nám á æðri stigum, þannig að þeir sem hafa mikla reynslu á ákveðnu sérsviði þurfi ekki að taka á sig krók í framhaldsskólanum til þess að komast í nám á háskólastigi.

## Gildi fyrir fyrirtæki og atvinnulíf

Mannauðurinn, starfsfólkið, er mikilvægasta auðlind hvers fyrirtækis. Vitneskjan um heildarfærni í fyrirtækinu mun gera það hæfara til þess að notfæra sér þá auðlind

þannig að það gagnist bæði fyrirtækinu og starfsfólkinu sem best.

Með skráningu á færni starfsfólks getur fyrirtækið:

- sett réttan mann á réttan stað
- aðlagð og aukið afkastagetu þjálfunar í fyrirtækinu
- sannað heildarfærni fyrirtækisins fyrir samstarfsaðilum
- auðveldað eftirfylgni við áform um heildstætt atvinnu- umhverfi með því að þekkja bakgrunn og möguleika hvers einstaklings
- átt sinn þátt í að færniþróun verði eðlilegur hluti af starfsemi fyrirtækisins, liður í að skapa gott vinnu- umhverfi.

## Gildi fyrir samfélagið

Samansöfnuð og viðurkennd raunfærni er birting hins raunverulega þekkingarstigs samfélagsins. Þekking á raunfærni borgaranna getur verið mikilvægt tæki í skipulagningu samfélagsins.

Sveitarfélögin í Noregi eru svæðisbundnir framkvæmda- aðilar og eiga að gegna mikilvægu hlutverki við að koma á sambúð menntakerfisins og atvinnulífsins. Efling raun- færni er ein áhrifamesta aðferðin við byggðapróun og í því samhengi er mikilvægt að öðlast yfirsýn yfir raunfærni í sveitarfélaginu.

Við erum einnig háð samkeppnisfæru atvinnulífi ef sam- félagið á að virka.

Fyrirkomulag raunfærnimatsins mun auka meðvitund í fyrirtækjum um mannaúð og auðvelda vinnu við símennt- unaráætlanir.

Noregur er hluti af Evrópu nútímans þar sem gerðar eru strangar kröfur um grunnfærni meðborgaranna. Fyrir samfélagið í heild er gagnlegt að gera fólk meðvitaðra um alla færni þannig að hlutverk einstaklingsins í heildinni verði skýrara. Aukin meðvitund um færni og óskir um að

efla hana mun eiga sinn þátt í að hækka menntunarstig samfélagsins í heild.

Markmið um hreyfanleika vinnuafis innan Evrópu mun nást á auðveldari hátt ef í löndunum eru góð, aðgengileg og viðurkennd kerfi og aðferðir til þess að lýsa raunfærni borgaranna.

## Markhópur verkefnisins

Markhópurinn er fullorðnir sem óska eftir að fá raunfærni sína viðurkennda og metna með tilliti til menntakerfisins, atvinnulífsins og skipulagsheildar.

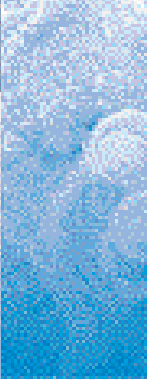
Margir flóttamenn og nýbúar hafa starfsreynslu að heiman sem þeir geta ekki staðfest með gögnum eða gögnin eru þannig að þeir fá aðeins láglounastörf á norska vinnu- markaðnum. Þetta hefur skapað þörf fyrir skráningu og mat á raunfærni frá ókunnugum samfélögum og mennta- kerfum. Þess konar viðurkenning getur fjölgað tæki- færnum nýbúa á norska vinnumarkaðnum.

## Hver fjármagnar fyrirkomulagið?

Fullorðnir, sem ekki hafa lokið framhaldsskóla og vilja fá raunfærni sína metna og vottaða samkvæmt námskrá, eiga rétt á að fá ráðgjöf, mat og vottun sér að kostnaðarlausu. Ef hinn fullorðni óskar eftir frekari menntun á sú menntun einnig að vera ókeypis og bygg- jast á metinni raunfærni. Sveitarfélögin fjármagna raun- færni miðstöðvarnar, sem bjóða upp á ráðgjöf, mat og símenntun. Það er einnig verkefni sveitarfélaganna að tryggja gæði matsins.

Fullorðnir sem hafa lokið framhaldsskóla en óska eftir að verða metnir í öðru sviði fá einnig tilboð um mat. Kostnaðurinn af því mati getur fallið á sveitarfélagið, vinnumiðlanir eða á einstaklinginn sjálfan.

Fyrirtækin eru ábyrg fyrir kortlagningu og skráningu færni. Þróuð hafa verið verkfæri sem hægt er að nota við



ferilinn, fyrir sum þeirra verður að greiða en önnur eru ókeypis. Í mörgum fyrirtækjum er skráningarferlið álitíð afar krefjandi en svo er skýrt frá því að gagnsemi þess vegi upp á móti tíma og kröftum sem varið var í verkefnið. Óski starfsfólk eftir sí- eða endurmenntun að lokinni kortlagningu eru engir góðir fjármögnunarkostir í Noregi nema lán frá lánasjóði námsmanna.

## Mismunandi skipulag – sameiginlegar áskoranir

Tilgangur skráningar raunfærni í Noregi er margþættur, æskilegt er að matið fari fram á öllum sviðum. Þess vegna hafa verið þróuð verkfæri og aðferðir með tilliti til gagnseminnar á hverju sviði.

Þegar um er að ræða skráningu og mat á raunfærni í sambandi við menntakerfið erum við langt á leið komin með lög og réttindi. Öll sveitarfélög eru með í samstarfi þar sem skipst er á reynslu og verkefni rædd, þannig færumst við smám saman nær norskum staðli. Rannsókn Vox leiðir í ljós að afar mismunandi er hversu vel íbúarnir þekkja til skipulags á mati á raunfærni. Það fer eftir pólitískum hræringum og hversu vel staddar fræðslumiðstöðvar í einstökum sveitarfélögum eru.

Evrópubarómeterinn spurði fólk yfir 14 ára aldri í Evrópu við hvaða aðstæður það hefði lært eitthvað síðastliðið ár. Ef til vill kom á óvart að „heima“ var sá möguleiki sem oftast var nefndur (77 prósent í Noregi, 69 í ES) og aðeins sjaldnar „félagsleg samvera“. Þrátt fyrir það hefur fæstum dottið í hug að það geti verið gagnlegt að fá frístundaíðkun viðurkennda. Í kjölfar Raunfærnimatsverkefnisins hefur verið þróað sameiginlegt vinnulíkan til þess að skrá færni úr félagslega geiranum en það lítur ekki út fyrir að það sé eitthvað sem hefur verið tekið upp hjá framkvæmdaaðilum.

Stór fyrirtæki eiga oft eigið kerfi til þess að kortleggja og skrá mannauðinn, litlu fyrirtækin hafa ekki bolmagn í umfangsmikil ferli sem geta tryggt þetta. Í Vox er unnið að þróun verkfæris sem lítil og meðalstór fyrirtæki geta

notað sér til aðstoðar, verkfærið á að vera í formi, leiðbeininga, gagnagrunns og skráningarlíkans. Áskorunin felst í því að fá nægilega góðar upplýsingar til þess að hægt verði að nota verkfærið samkvæmt áformunum.

Ein af niðurstöðunum eftir verkefnið er að allir sem tóku þátt í því eru sammála um að eftirfarandi grundvallarreglur ættu að gilda alls staðar: Skráning raunfærni er frjáls, árangurinn er eign einstaklingsins og skráningin á að lýsa raunverulegri færni. Þetta samsvarar vel ferlinu sem unnið er eftir í Evrópu með tilliti til mats á óformlegri færni.

Við höfum unnið norskt verkefni og þróað stofnanirnar á grundvelli niðurstaðna úr því. Vox mun breiða út og uppskera nýja reynslu svæðisbundið, byggða á og í (og vera í?) nánu samstarfi við staðbundna atvinnuvegi, samtök og opinberar stofnanir.

*Torild Nilsen Mohn,*

*Vox, miðstöð símenntunar atvinnulífsins í Noregi.*

*Þýðing, Sigrún Kristín Magnúsdóttir,*

*sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.*

## Heimildir

Raunfærnimatsskýrslan <http://www.kompetanseberetningen.no/>

Þekkingargrunnurinn

<http://www.vox.no/archive/last%20ned/Rapport%20%20Tallene%20vi%20s%F8ker.pdf>

Raunfærnimatsverkefnið

<http://www.vox.no/archive/fagsider/Realkompetanse/Sluttrapport.pdf>



## HVAÐ ÞARFTU AÐ KUNNA OG GETA TIL AÐ GETA SINNT STARFI ÞÍNU?



Ragnhildur Vigfúsdóttir,



Sigprúður Guðmundsdóttir,

### Skráning á raunfærni hjá Landsvirkjun

**Hvað þarftu að kunna og geta til að geta sinnt starfinu þínu? Hvað eru mörg störf í þessari einingu? Þessar spurningar eru lagðar fyrir starfsmenn og stjórnendur Landsvirkjunar og út frá því er þekkingargrunnur fyrirtækisins lagður.**

Landsvirkjun er í hópi stærstu fyrirtækja landsins. Fyrirtækið rekur tólf vatnsafls- og gufuaflsstöðvar víða um land auk spennustöðva og háspennulína fyrir flutning raforku. Starfsmenn eru um 320 talsins. Landsvirkjun skiptist í sex svið, orkusvið, verkfræði- og framkvæmdasvið, fjármálasvið, upplýsingasvið, starfsmannasvið og flutningssvið sem verður skilið frá fyrirtækinu áramótin 2004 til 2005 með nýju raforkulögum. Hlutverk Landsvirkjunar er að bjóða viðskiptavinum sínum bestu lausnir í orkumálum og tryggja með því grundvöll nútímalífsgæða.<sup>1</sup> Fram undan er mikill uppbyggingar- og breytingartími. Forgangsverkefni fyrirtækisins eru meðal annarra að taka þátt í breytingum á skipulagi orkumála, þróa vörur og þjónustu til að tryggja stöðu Landsvirkjunar á orkumarkaði og efla gæða- og umhverfisstjórnun. Mikil áhersla er lögð á nútímalega mannauðsstjórnun með áherslu á þekkingarstjórnun, fjölskylduvænt starfsumhverfi, jafnrétti og tækifæri til starfsþróunar. Fyrirtækið var stofnað árið 1965 og er í opinberri eigu. Einkenni fyrirtækjabragsins er mikil fyrirtækjatruggð, lítil starfsmannavelta, mikil starfs-

ánægja, langur starfsaldur (meðaltal 15 ár) og hár meðalaldur (tæp 50 ár). „Áhugavert starf“ er mikilvægast í augum starfsmanna, þá góð laun og loks starfsöryggi.<sup>2</sup>

Fyrir nokkru keypti Landsvirkjun sænskt mannauðskerfi, IFS. Kerfið mun auðvelda stjórnendum og starfsmönnum að ná settum markmiðum og er stuðningur við starfsmannasamtöl. Annað markmið með innleiðingu kerfisins er markvissari þarfagreining fræðslu og allt utanumhald hennar verður einnig betra og þægilegra. Tilgangurinn er einnig að auðvelda ferlið við ráðningar og halda viðeigandi skrár yfir menntun, þjálfun, kunnáttu, réttindi og reynslu starfsmanna.

Þekkingartré Landsvirkjunar ber þrjár greinar: Landsvirkjun, persónuleg hæfni og starfssviðsþættir. Á fyrstu grein er sú þekking á fyrirtækinu sem nauðsynleg er til að menn geti sinnt starfi sínu og óvíst er hvort sú þekking nýtist hjá öðrum fyrirtækjum. Á annarri grein er þekking sem menn búa jafnvel yfir þegar þeir ráðast til fyrirtækisins, nýtist þeim þar og annars staðar kjósi þeir að hverfa til annarra starfa. Á þriðju grein hanga allir starfssviðsþættirnir, þekking sem er nauðsynleg vegna þess starfs sem viðkomandi gegnir á hverri stundu innan fyrirtækisins.

Skilgreina þarf öll störf og hvað menn þurfa að kunna til að geta sinnt þeim. Síðan skrifa kunnáttumenn eða þeir starfsmenn, sem búa yfir sérþekkingu, lýsingu á viðkomandi færniþáttum. Notaður er fjögurra stiga þekkingarkvarði:

- Grunnþekking = Ég get unnið einföld verkefni með leiðsögn.
- Nokkur þekking = Ég get unnið venjuleg verkefni undir umsjón.
- Mikil þekking = Ég get unnið sjálfstætt og leiðbeint öðrum.
- Sérfræðiþekking = Ég vinn algerlega sjálfstætt, stjórna verkum, breyti verklagi og get leiðbeint í faginu.

<sup>1</sup> [www.lv.is](http://www.lv.is)

<sup>2</sup> Þáttum raðað í mikilvægisröð, heimild: Vinnustaðagreiningu Gallups, nóvember 2002.

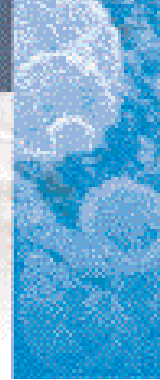


Table with columns: Competency Group Name, Competency Element Name, Competency Element Description, Competency Level, Sup. Tolerance, Coe, and Competency Valid.

Competency Group Name	Competency Element Name	Competency Element Description	Competency Level	Sup. Tolerance	Coe	Competency Valid
LANDSVIRKJUN	Stæðileið LV		Grundþekking	0	0	0
LANDSVIRKJUN	Landvirkjun		Nálíka þekking	0	0	0
LANDSVIRKJUN	Stæðileið LV		Grundþekking	0	0	0
LANDSVIRKJUN	Stæðileið LV		Grundþekking	0	0	0
LANDSVIRKJUN	Bygging		Nálíka þekking	0	0	0
LANDSVIRKJUN	KKS		Grundþekking	0	0	0
PERSONALES FERIR	Töndlátur		Grundþekking	0	0	0
PERSONALES FERIR	Yrkingarstærni		Grundþekking	0	0	0
PERSONALES FERIR	Tænkisbærni		Grundþekking	0	0	0
PERSONALES FERIR	Viðskiptisvæðing		Grundþekking	0	0	0
STAFJÓFVIB	Stöðla		Grundþekking	0	0	0
PERSONALES FERIR/VIL	Enkla		Grundþekking	0	0	0

Þegar færniþættirnir liggja fyrir ákveða stjórnendur og starfsmenn í sameiningu hvaða þættir eiga við hvert starf og hver þekkingin eigi að vera. Stjórnendur eiga þar síðasta orðið. Tökum sem dæmi starf aðstoðarmanns í aflstöð. Samkvæmt starfslýsingu á hann að vinna við daglegan rekstur, eftirlit og viðhald í stöðinni og öðrum veitumannvirkjum sem tilheyra henni. Hvað þýðir það í raun? Hvaða færni þarf hann að hafa til að geta sinnt því sem skyldi? Eftir að hafa greint það með starfsmönnum,

sem gegna viðkomandi störfum, og stjórnendum þeirra lítur myndin svona út:

Eins og sést á myndinni þarf aðstoðarmaður að þekkja KKS sem er ákveðið skráningarkerfi orkuvera sem notað er hjá Landsvirkjun (Kraftwerk Kennzeichensystem). KKS-handbók er aðgengileg á vefnum sem og útprentuð. Þar eru skilgreindar þær aðferðir sem notaðar eru við skráningu vél- og rafbúnaðar og byggingamannvirkja við hönnun, gæslu og viðhald hjá Landsvirkjun (LV). Þegar

List of Competency Level

Competency Level	Competency Point	Ability
Grundþekking	1	Þekkja uppbyggingu KKS kerfisins og hálalu notkunarvið innan Lv.
Nálíka þekking	2	Kunna skil á KKS kerfinu og notkun þess innan Lv. Sérstaklega er lýtur náðkun kerfa, kerfisleiða, búnaðar, og einafala þekking. Notkun KKS löða er varðar sérstaklega búnaðar á tælingum og í viðhaldsloerum sem og við stjórnsloerum og vistun gagna. Ennfremur notkun löðana á góðatun, Tuvirniðstjólingum, á framvisvæðisloerum o.s.frv.
Mið þekking	3	Kunna skil á notkun KKS kerfisins innan Lv. Vera leiðbeinandi um notkun kerfisins, t.d. vegna vinnu við köðun nývirkja, breytinga og annarrar vinnu með sérfræðingum.
Sérfræðþekking	4	Þekking á KKS kerfinu er lýtur að þróun, upplærslu og stjólingu að markaðni stefnu Landavirkjunar, svo og við stælfnum (t. v. viðasta skölingi, Ennfremur notkun löðana við uppsetningu gagnagrunna m.t.t. viðhalds, tælinga og vistunar gagna. Geti hálst frumvæði á notkun samþýðsloer KKS handbókur og lýsila. Ennfremur þekking á stælfnum og stælfnum við notkun kerfisins á stjórnsloerum, þekking innan stjórnsloerans sem og á öðrum stælfnum. Sérfræðþekking stjórnsloerans (þætti: 1) Stælfnumstælfnum. 2) Uppbygging. 3) Þróun og notkun KKS kerfisins (handbók/lylilil). 3) Færni til að löða. 4) Notkun á því viðhaldsmáli (gagnagrunnur, tælingar, tælingagögn...). 5) Notkun á því rekstrarbúnaði (stjóling, varnarsloerum...) ásamt tilheyrandi gagnagrunnum.

fyrir liggur hvaða færniþættir „hanga“ á hverju starfi meta starfsmenn sig inn í kerfið. Við það sjálfsmat sjá þeir einungis hvaða þættir fylgja starfinu en ekki hvaða kröfur um þekkingarstig eru gerðar í hverjum og einum þætti. Þegar röðin kemur að KKS lesa aðstoðarmenn eftirfarandi lýsingu og meta þekkingu sína samkvæmt henni annaðhvort sem grunnþekkingu, nokkra, mikla eða sérfræðiþekkingu:

Margir efast um að slíkt sjálfsmat sé marktækt en eins og Campbell og Lee (1988) benda á eru meiri líkur á að slíkt mat sé áreiðanlegt og réttmætt þegar það er notað til starfsþróunar, eins og í þessu tilfelli, en ekki til stjórnunar.<sup>3</sup> Matið er tvíhliða því að stjórnandi metur einnig starfsmanninn. Thornton (1980) bendir á að þrátt fyrir „leniency“-vandamál séu færri „halo“-villur í sjálfsmati. Fólk þekki styrkleika sína og veikleika og meti sig samkvæmt því. Hann segir að flestar rannsóknir sýni mun á milli sjálfsmats og mats yfirmanns. Yfirmenn meti starfsmenn ekki á sama hátt og þeir gera sjálfir en það þýðir ekki að eitt mat sé „rétt“ og annað „rangt“. Það táknar einungis að þessir tveir hópar meta frammistöðu ólíkt. Thornton stingur upp á að það geti verið farsælt því að það gefi tilefni til umræðna um muninn og geti leitt af sér gagnleg skoðanaskipti.<sup>4</sup> Í kjölfar tvíhliða matsins eru lögd drög að fræðsluáætlun og er lögd áhersla á það af fyrirtækisins hálfu að það séu ekki einungis námskeið sem geti lyft fólki upp eftir þekkingarkvarðanum. Lögd er áhersla á að gloppu megi eyða með ýmsum öðrum hætti, svo sem með tímabundinni handleiðslu, netnámi, lestri, verkefnum og endurtekningu verka undir leiðsögn. Gert er ráð fyrir því að í næsta starfsmannasamtali sé gloppan horfin, það þýðir að þjálfunin hafi tekist vel. Þegar nýr búnaður er tekinn í notkun má gera ráð fyrir að dragi úr færni starfsmanns um tíma. Reyni ekki á vissa færni í lengri tíma má einnig gera ráð fyrir að menn ryðgi og færast niður þekkingarkvarðann þess vegna. Annaðhvort verður að fara í markvissa símenntun eða breyta kröfum um færni til starfsins í þeim tilfellum þar sem ekki er gert ráð fyrir því lengur að viðkomandi starfsmenn hafi tiltekna þekkingu.

Þetta hljómar allt sáraeinfalt en er auðvitað mun flóknara í framkvæmd. Það að greina hvaða störf eru í viðkomandi einingu er yfirleitt fljótlegt en að ákveða færniþætti og skrifa lýsingar á þeim tekur lengri tíma. Við sjálfsmatið var ákveðið að fara þá leið að starfsmaður starfsmannasviðs tekur viðtal við hvern og einn og aðstoðar hann í raun við matið. Þau viðtöl taka allt að klukkustund og vegna staðsetningar fyrirtækisins og vaktakerfis er það tímafrekt verkefni. Í matinu safnar starfsmaður starfsmannasviðs einnig upplýsingum um menntun, réttindi og starfsreynslu viðkomandi starfsmanns. Það að halda utan um þjálfunarferil (námskeið og ráðstefnur) er einnig miðlægt. Þegar vinnan hófst var kerfið ekki aðgengilegt á netinu og því var farin sú leið að taka viðtöl við alla starfsmenn. Það hefur þótt gefast mjög vel, starfsmenn fá þá tækifæri til að spyrja og koma skoðunum sínum á framfæri. Reynslan sýnir að flestir hafa gaman af að tala um vinnuna sína og efasemdir um kerfið, sem heyrðust í upphafi, heyra nánast sögunni til. Reynsla stjórnenda, sem hafa nú upplýsingar um alla sína starfsmenn á einum stað, er sú að fræðsluáætlun verður mun markvissari og betri en áður. Niðurstöður úr kerfinu sýna hvar skórin kreppir hjá hverjum og einum og hvað vinnustaðurinn þarf að leggja áherslu á næstu misserin. Færni greiningin hefur einnig reynst prýðistæki til að undirbúa ráðningar, hvort sem um ný eða breytt störf er að ræða, og gefið stjórnendum nýja sýn á störfin og hvers þau krefjast.

Á undanförunum mánuðum hefur staðið yfir vinna við vottun rafmagnsframleiðslu aflstöðva Landsvirkjunar og í tengslum við hana var farið út í að tengja starfsþróunarkerfið við verklagsreglur um ráðningar og þjálfun starfsmanna. Þar er greint nákvæmlega hver ber ábyrgð á hverju er varðar t.d. grunnskráningu færniskrafna á störf, breytingu á færniskröfum, utanumhald á prófskírteinum, fræðsluferli, réttindum og reynsluskrá. Einnig er þar kveðið á um árlega endurskoðun færniskrafna sem tengjast starfsmannasamtali. Sú stutta reynsla, sem komin er af þessu samspili starfsþróunarkerfis og gæðakerfis, lofar mjög góðu og er til hagsbóta fyrir alla, starfsmenn og stjórn-

<sup>3</sup>Muchinsky, P.M.: *Psychology Applied to Work*, 2000, bls. 228.

<sup>4</sup>Muchinsky, P.M.: *Psychology Applied to Work*, 2000, bls. 228.

endur. Vorið 2005 verður allri grunnvinnu við færni greiningu og innskráningu starfsmanna lokið og stjórnendur og starfsmenn komnir með vefaðgang að kerfinu. Þá mun hver og einn stjórnandi hafa betri yfirsýn yfir mannauð sinn og starfsmaðurinn yfir sjálfan sig, fræðslusögu sína og allt framboð námskeiða. Það er bjargföst trú okkar, þrátt fyrir að hægar hafi gengið en upphaflega var ætlað,

að við séum á góðri leið með að ná stórmerkum áfanga í mannauðsmálum fyrirtækisins.

*Ragnhildur Vigfúsdóttir,  
deildarstjóri starfsþróunar hjá Landsvirkjun.*

*Sigprúður Guðmundsdóttir,  
framkvæmdastóri starfsmannasviðs hjá Landsvirkjun.*

## FÆRNIMAPPA - TÆKI TIL SJÁLFSPEKKINGAR?

**Færnimappa er afrakstur norræns samstarfsverkefnis sem unnið var af aðilum í fullorðinsfræðslu frá Danmörku, Eistlandi, Íslandi og Noregi. Fulltrúi frá Mímisímenntun tók þátt í þessu starfi og hefur færnimappan verið þróuð og notuð í námstilboðum á vegum Mímisímenntunar sl. þrjú ár. Auk þess hefur verið boðið upp á sérstök námskeið í gerð Færnimöppu. Vinna við gerð Færnimöppu er í umsjón náms- og starfsráðgjafa og fær hver einstaklingur aðstoð og ráðgjöf þar sem áherslan er á að aðstoða þá við að draga fram styrkleika sína og færni. Í Færnimöppu skráir hver einstaklingur alla reynslu sína tengda námi, starfi og frístundum og fær leiðsögn við að setja upp eigin ferilskrá.**

Á árunum 1999–2000 tóku fulltrúar frá Danmörku, Eistlandi, Íslandi og Noregi þátt í norrænu samstarfsverkefni sem fjallaði um samstarf vinnuveitenda og starfsmanna þar sem áherslan var lögð á að auka færni starfsmanna. Niðurstaða þess verkefnis var að mikil þörf væri á að þróa tæki sem komið gæti að notum við að meta færni starfsmanna. Árið 2001 fékkst styrkur í nýtt verkefni þar sem markmiðið var að útbúa verkfæri sem komið gæti að notum við vinnu með starfsmönnum í litlum og meðalstórum fyrirtækjum við mat og markvissa uppbyggingu á færni þeirra. Auk þess var miðað við að verkfærið

gæti komið að notum í vinnu með atvinnulausu fólki í starfsleit. Skoðuð voru þau verkfæri sem til voru fyrir við mat á raunfærni og auk þess mismunandi aðferðir og leiðir í þess konar mati. Út frá því var færnimappan þróuð og í framhaldi af því prófuð í mismunandi hópum. Verkefninu lauk formlega haustið 2002 með ráðstefnu í Eistlandi.

Allir búa yfir færni og þekkingu sem af mörgum ástæðum er ókunn bæði okkur sjálfum, samstarfsmönnum og vinnuveitendum. Í þeim fjölmörgu námstilboðum sem Mímir-símenntun hefur verið með í fullorðinsfræðslu sl. ár hefur komið í ljós að þetta er einn af þeim þáttum sem einstaklingar eiga í erfiðleikum með að takast á við og gera sér grein fyrir. Merking orðins *færni* (á norsku realkompetanse) er í hugum margra óljós og yfirgripsmikil. Með færni er átt við alla þá kunnáttu, þekkingu og hæfni sem einstaklingur hefur náð tökum á í gegnum launað eða ólaunað starf, grunnmenntun, sí- og endurmenntun, frístundir og annað. Þó að einstaklingur hafi ekki lokið langri formlegri skólagöngu þá hefur hann stöðugt



*Gunnlaug Hartmannsdóttir*





verið að læra í gegnum starf og leik og margir hafa verið í námi án formlegrar viðurkenningar. Ef einstaklingar vilja vera metnir að verðleikum þurfa þeir að hafa yfirsýn yfir hvað þeir kunna og geta. Færnimappan er hjálpartæki við að kortleggja slíka færni og auka um leið skilning á eigin færni. Við gerð hennar er dregin upp heildarmynd af allri þeirri kunnáttu sem einstaklingurinn býr yfir og hún skráð.

Færnimappa er tæki sem hjálpar einstaklingi að

- öðlast aukinn skilning og yfirsýn yfir eigin færni.
- styrkja stöðu sína í starfi, auka möguleika á starfsþróun og starfsframa eða við leit að starfi.
- læra leiðir til að setja upplýsingar fram á skipulegan hátt.
- greina þörf fyrir sí- og endurmenntun.
- styrkja stöðu sína í félagslegu starfi og tómstundum.

Færnimappa fylgir einstaklingum í leik og starfi. Í hana skráir hver og einn alla reynslu sem skiptir máli og fær aðstoð við gerð ferilskrár. Færnimappan nýtist einstaklingi í að greina hæfni sína til að sinna starfi sínu og greina styrkleika sína. Auk þess er gerir hver einstaklingur áætlun um sí- og endurmenntun sem hefur það að markmiði að auka færni til að takast á við þau margvíslegu verkefni sem fylgja starfi hans.

Færnimappan er byggð þannig upp að henni er ætlað að ná utan um reynslu og færni einstaklings og skiptist hún í fjóra meginhluta: námstengda færni, starfstengda færni, samskiptafærni og aðra færni (áhugamál og frístundir). Fyrir framan hvern þátt er stuttur inngangur með lýsingu á því sem beðið er um. Mikilvægt er að skrá allar upplýsingar t.d. um nám, jafnvel þótt því hafi ekki verið lokið. Grundvallaratriði er að einstaklingarnir séu eins heiðarlegir og mögulegt er þegar þeir leggja mat á færni sína. Það hefur sýnt sig að mörgum hættir til að vera of högværir þegar leggja á mat á eigin færni. Einstaklingar vinna gjarnan saman í litlum hópum þar sem þeir veita hver öðrum stuðning við slíkt mat. Þegar skoðuð er

námstengd færni eru skráðar upplýsingar um formlegt og óformlegt nám, námskeið, ráðstefnur, réttindi og skírteini. Tungumála- og tölvukunnátta er skráð sérstaklega. Þar er mikilvægt að vera vakandi fyrir þeirri staðreynd að margir búa yfir kunnáttu sem ekki hefur fengist með formlegu námi eða skólagöngu. Dvöl í útlöndum getur verið jafngagnleg og formlegt tungumálanám. Er það hlutverk ráðgjafa að sjá til þess að hver einstaklingur leggi raunhæft mat á hæfni sína og hin „dulda“ hæfni sé dregin fram í dagsljósið.

Þegar lokið hefur verið við að skrá námstengda færni er komið að því að skrá upplýsingar um starfstengda færni. Fyrst er fyrri starfsreynsla skráð og áhersla lögð á að draga fram meginviðfangsefni hvers starfs. Þegar kemur að því að skrá færni, sem tengist núverandi starfi, er mikilvægt að skrá öll meginviðfangsefni starfsins. Þar sem það getur verið gagnlegt fyrir vinnuveitanda að hafa vitneskju um hver eða hverjir geta veitt leiðsögn á tilteknu sviði er sérstaklega gert ráð fyrir að slíkar upplýsingar séu skráðar. Sömu leiðis er sérstakur dálkur til að skrá inn óskir einstaklings um leiðsögn eða nám á tilteknu sviði. Á vinnumarkaði nú eru gerðar síauknar kröfur um hæfni til mannlegra samskipta og því mikilvægt fyrir hvern og einn að huga að færni sinni á því sviði. Til að gera samskipti ánægjulegri og árangursríkari er mikilvægt að þekkja vel eigin samskiptahætti og jákvæða eiginleika. Eru þátttakendur því beðnir að meta eigin samskiptafærni og um leið huga að því hvað það er sem betur mætti fara. Að endingu er svo hugað að þeim margvíslegu verkefnum sem einstaklingar taka sér fyrir hendur í frítíma sínum og hugað að því hvaða færni þau störf geta skilað. Hlutverk ráðgjafans er mikilvægt í þessari vinnu þar sem hann þarf að vera viðbúinn því að veita stuðning og einstaklingsráðgjöf. Þegar skráningu er lokið í Færnimöppuna er gert ráð fyrir að þátttakendur búi til sína eigin ferilskrá og að farið verði í þá þætti sem skipta máli við slíka vinnu.

Leggja ber áherslu á að í Færnimöppuna séu alltaf færðar nýjustu upplýsingar um viðfangsefni og hæfni einstakl-



ingsins, þ.e. ef hann hefur bætt við hæfni sína með þátttöku í námskeiði, þjálfun eða á annan hátt. Færnimappan verður einstaklingnum þannig mikilvægt hjálpartæki við að gera sér grein fyrir persónlegri færni sinni, slíkt hefur gildi fyrir hann á vinnumarkaðnum, bæði í núverandi starfi, við leit að nýju starfi og við frekar nám.

Margir fullorðnir hafa efasemdir um gildi þess að láta kortleggja færni sína. Þeir sjá ekki gagnsemi þess að nota Færnimöppuna, né tilgang í að taka þátt í slíku ferli og hafa ekki áhuga á að verja tíma sínum í slíka vinnu. Margir óttast trúlega að þeir afhjúpi vankunnáttu sína eða vanhæfni, þeir eru óöruggir þegar taka á þátt í ferli sem krefst virkrar þátttöku þeirra, þar sem þeir eru með sjálfa sig í brennidepli. Hlutverk ráðgjafans er að styðja og hvetja þennan hóp til þátttöku í slíkri vinnu og um leið auka skilning hans á mikilvægi þess að taka þátt í sí- og endurmenntun. Markmiðið er að einstaklingurinn taki ábyrgð á eigin hæfnisuppbýggingu. Þótt reynslan sýni að flestir séu jákvæðir og tilbúnir að taka virkan þátt í slíkri vinnu þarf ráðgjafinn að vera vakandi yfir þörfum þeirra sem eru óöruggir og verja tíma í að hvetja og styðja þá.

Færnimappan hefur verið notuð í fjölmörgum námstillboðum hjá Mími-símenntun sl. ár og hefur sá tími jafnframt verið mjög dýrmætur í þróun hennar. Hefur hún verið notuð í þeim tilgangi að kenna þátttakendum að safna saman og halda saman gögnum sem lýsa og staðfesta færni þeirra og að þeir séu færir um að lýsa persónulegri, almennri og starfstengdri færni ásamt náms- og starfsferli. Stuðlar það jafnframt að því að hver einstaklingur átti sig á eigin ábyrgð á starfsferli og starfsánægju sinni og setji sér markmið varðandi sí- og endurmenntun. Þau námstillboð, sem um ræðir, eru sniðin að mismunandi hópum: *Grunnmenntaskólinn* – nám ætlað fullorðnu fólki á vinnumarkaði sem ekki hefur farið í frekara nám að loknum grunnskóla; *Landnemaskólinn* – nám ætlað fullorðnu fólki á vinnumarkaði sem hefur ekki íslensku að móðurmáli, þar sem megináhersla er lögð á íslenskt talmál og nytsama samfélagsfræði; *MFA-skólinn*, *Kvennasmiðjan* og *Karlasmiðjan* – nám ætlað atvinnu-

lausu fólki. Þar sem um ólíkar þarfir er að ræða í þessum hópum er áhersla lögð á að laga Færnimöppuna að þörfum hvers hóps fyrir sig. Auk þess er færnimappan í stöðugri þróun og verið er að laga hana að fleiri hópum. Má þar nefna talsmenn stéttarfélaganna og verslunarmenn í fagnámi. Við slíka vinnu er lögð áhersla á að skoða hver eru meginviðfangsefni hvers hóps og hvaða þættir það eru sem verið er að leggja mat á. Í Færnimöppu talsmannsins er bætt inn sérkafla þar sem skoðuð er félagleg færni eins og samvinna, vinnulag og samningatækni. Í Færnimöppu fyrir verslunarmenn verður áherslan lögð á færniþætti sem tengjast verslun og þjónustu eins og þjónustu við viðskiptavininn, innkaup og sölu á vörum, samvinnu o.fl. Þótt færnimappan sé löguð að þörfum mismunandi hópa verða alltaf í henni þeir fjórir meginhlutar sem áður hefur verið lýst.

Reynslan af vinnu með Færnimöppuna hefur skilað miklu og ávinningurinn er augljós. Einstaklingurinn fær góða yfirsýn yfir eigin kunnáttu og færni og stuðlar það að auknu sjálfstrausti, starfánægju og starfshæfni auk þess sem færnimappan hefur reynst góður undirbúningur fyrir starfsmannaviðtöl og starfsumsóknir. Fyrir vinnuveitandann er ávinningurinn einnig augljós þar sem hann fær betri yfirsýn yfir þann mannauð sem fyrirtækið hefur yfir að ráða auk þess sem betri yfirsýn fæst yfir þörf fyrir sí- og endurmenntun starfsmanna. Reynsla þeirra einstaklinga sem unnið hafa Færnimöppu er nokkuð samhljóða, þetta er mjög þarft og gott verkefni sem hjálpar einstaklingnum að draga upp heildarmyndina og sjá að margt smátt gerir eitt stórt. Einnig er áberandi sú tilfinning að einstaklingar uppgötva margt og fá svör við spurningum um sjálfa sig og tækifæri til að skoða hlutina út frá nýjum forsendum. Sem dæmi má nefna fimm barna móður sem sá ekkert merkilegt við hlutverk sitt sem uppalandi, hún hafði ekki gert neitt sérstakt að eigin mati. Með því að greina þá þætti, sem reynir á í uppeldishlutverkinu, sá hún marga þætti sem gætu verið henni til framdráttar á vinnumarkaði eins og samskipti, skipulag og stjórnun.

**Ummæli einstaklinga:**

- Nauðsynlegt og skipulagt fyrir þá sem eru að leita sér að vinnu.
- Ég hef ákveðið að fara í nám til að afla mér þekkingar sem nauðsynleg er fyrir það starf sem ég hef áhuga á að vinna.

- Ég hef styrkst mjög mikið og er betur undirbúin fyrir nám og atvinnuleit.
- Ferilskráin mín er full af sjálfsvirðingu, ólík þeim fyrri.
- Kom mér á óvart en er frábært verkefni.

*Gunnlaug Hartmannsdóttir,  
náms- og starfsráðgjafi hjá Mími - símenntun.*

## MAT Á FÆRNI TIL STYTTINGAR Á NÁMI



*Fjóla María Lárusdóttir*

**„Verkamenn hjá Símanum“**

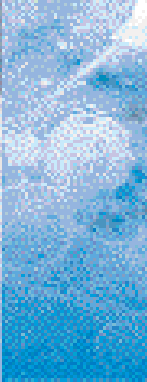
Nú í ár hefur Fræðslumiðstöð atvinnulífsins komið að tilraunaverkefnum í tengslum við starfsþjálfun og endurmenntun. Innlegg Fræðslumiðstöðvar hefur falist í því að greina tækifæri til mats á raunfærni og vera ráðgefandi í því ferli. Eitt þessara verkefna er samstarfsverkefni Símans, Eflingar – stéttarfélags, Iðnskólans í Reykjavík, Starfsafls – starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Markmið verkefnisins er að allir verkamenn hjá Símanum eigi kost á starfsþjálfunarnámskeiðum sem miða að því að gera þá hæfari í starfi og um leið byggja brýr fyrir þá sem áhuga hafa á því að fá færni sína metna til styttingar á námi í símsmíði. Könnun á meðal starfsmanna leiddi í ljós að um tuttugu manns höfðu áhuga á að fá mat á færni sinni.

Í upphafi var haldinn kynningarfundur með hópnum. Í kjölfarið hófst færnisráning. Náms- og starfsráðgjafi, kennari og fræðslustjóri Símans aðstoðuðu einstakling-

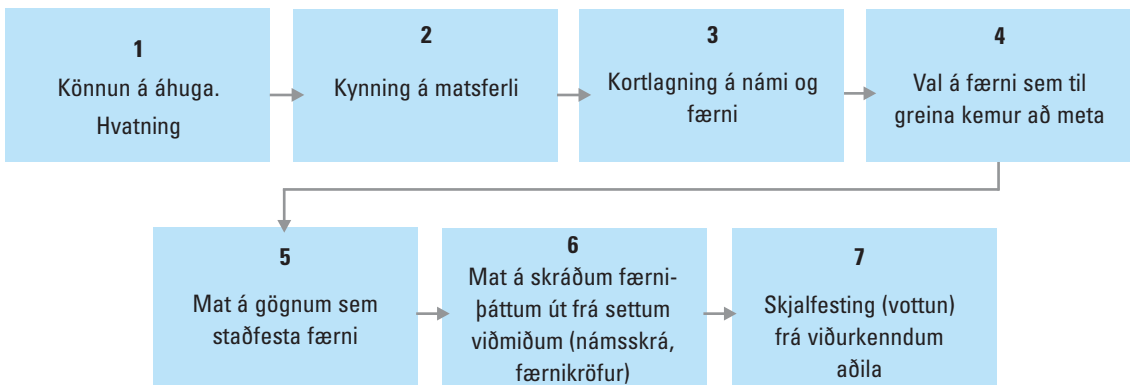
ana við að lýsa þeirri heildarfærni sem þeir hafa þróað með sér með námi og starfi. Þá tóku við einstaklingsviðtöl hjá náms- og starfsráðgjafa þar sem farið var yfir skráningu og rætt um námið.

Út frá niðurstöðum færnisráningar er nú verið að vinna yfirlit yfir þá þætti sem mögulegt er að meta hjá hverjum einstaklingi fyrir sig til styttingar á námi í símsmíði. Síminn mun sjá um að meta inn í þá áfanga, sem hann hefur umsjón með, í náminu í samvinnu við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins sem leggur til leiðbeiningar varðandi tilhögun matsins. Iðnskólinn í Reykjavík mun koma til móts við tilvonandi nemendur á sama máta. Einstaklingar innan hópsins eru mislangt á veg komnir í færniuppbyggingu sinni og námi í faginu. Sumir hafa tekið þó nokkra áfanga í framhaldsskólakerfinu, aðrir búa að langri starfsreynslu og margir hafa hvort tveggja í farteskinu.

Mikilvægt er að kynna matsferlið og hugtök tengd raunfærni vel fyrir einstaklingum til þess að þeir geti tekið upplýsta ákvörðum um hvort þessi leið henti þeim. Við kortlagningu á færni getur komið sér vel að vinna í hópum þar sem oft er verið að lýsa sameiginlegri færni og því gott að geta sameinast við að rífa upp verkþætti og orða lýsingarnar.



## Yfirlit matsferlis



## Skilgreining á hlutverkum matsaðila

### Liður 1

Hver: Síminn og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA)

Hvernig: Kynning í hópum og simleiðis

### Liður 2

Hver: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Hvernig: Hópkynning

### Liður 3

Hver: Einstaklingurinn undir leiðsögn ráðgjafa.

- Hvernig:
- Skráning á raunfærni.
  - Áhersla lögð á færni til styttingar á námi.
  - Leiðir við að safna staðfestingarskjölum.
  - Einstaklingsmiðuð námsráðgjöf í ferlinu.

### Liður 4 – 6

Hver: Fagaðilar (fulltrúar skóla og atvinnulífs) í samráði við einstaklinginn og FA.

Hvernig: - Draga fram þau viðmið sem farið skal eftir í matinu.

- Taka saman alla þá færni sem til greina kemur til mats.

- Bera saman skráða færni einstaklingsins og námskrá/viðmið námsins.

- Fara yfir staðfestingargögn og meta gildi þeirra.

- Útbúa matsáætlun (skriflega) um þætti sem þarf að meta sérstaklega (t.d. verklega kunnáttu) – hvað og hvernig.

- Byggja ákvörðun um mat á öllum mögulegum staðfestingargögnum/matsaðferðum.

- Veita einstaklingnum reglulega endurgjöf um ákvarðanir á skýran og uppbyggjandi hátt.

### Liður 7

Hver: Iðnskólinn í Reykjavík.

Hvernig: Með því að skjalfesta og viðurkenna þá færni sem einstaklingurinn hefur þegar áunnið sér út frá viðmiðum náms í símsíði hjá Iðnskólanum í Reykjavík.

## Aðferðir við mat

Hægt er að velja úr matsaðferðir út frá því hvers konar færni verið er að meta og ekki síst eftir því hvaða aðferðir henta einstaklingnum. Það er mikilvægt að fagaðili og einstaklingur komist að samkomulagi um það hvaða matsaðstæður geti varpað raunverulegu ljósi á þá færni

sem er fyrir hendi. Því er brýnt að þeir vinni saman að matsáætlun. Sem dæmi um aðferðir má nefna: Mat á staðfestingarskjölum, mat á færnimöppu, færni sýnd/athuguð með lausn verkefna, og stöðupróf (munnleg eða skrifleg). Áhersla er lögð á samtal fagaðila og einstaklings um þá færni sem hann býr yfir.

### „Skapar tækifæri til starfsþróunar“

Guðjón Sigurðsson er verkefnisstjóri og kennari hjá Símanum. Hann er í stýrihópi verkefnisins. Samkvæmt Guðjóni er markmið Símans í fræðslumálum að efla þekkingu og fagleg vinnubrögð meðal starfsmanna fyrirtækisins og stuðla að bættum hag þess og íslensks samfélags. Einnig vill Síminn skapa tækifæri fyrir starfsmenn til starfsþróunar og ánægju í starfi með því að efla þekkingarbrunn þeirra. Þátttaka Símans í þessu verkefni miðast því við að mæta þessum markmiðum og um leið að tryggja að sú þekking og reynsla, sem starfsmenn hafa aflað sér í gegnum tíðina, komi þeim til góða varðandi frekara nám. Raunfærnimatið mun því nýtast þeim starfsmönnum vel sem áhuga hafa á námi enda verði öll þekking og reynsla þeirra metin gagnvart því námi sérstaklega.

### „Hvetur mann til að ljúka námi sem fyrst“

Árni Jökull Þorsteinsson er í hópi þeirra sem kusu mat á færni til styttingar á námi. Hann segir það mjög gott fyrir þá sem hafa áhuga á að vinna áfram á því sviði sem um ræðir. Hann telur það virka hvetjandi á starfsmenn þegar fyrirtækið sýnir menntun þeirra áhuga. Menntun eykur möguleika starfsmanna innan fyrirtækisins. Þá eykst einnig starfsánægja. Jákvætt viðhorf starfsmanna gagnvart fyrirtækinu hefur þau áhrif að fólk vill starfa áfram innan þess. Almennur áhugi á námi eykst. Starfsmenn sjá möguleika á að þróa færni á því sviði sem þeir starfa við og jafnvel þróa sig yfir í önnur verkefni innan fyrirtækisins í kjölfarið.

Með raunfærnimati og styttingu á námstíma opnast nýjar dyr, segir Árni Jökull. Það hvetur mann til að ljúka námi sem fyrst. Mat á raunfærni kemur í veg fyrir að starfsmenn þurfi að sitja námskeið í þáttum sem þeir kunna og hafa mikla reynslu af. Í heildina má segja að þessi athygli frá fyrirtækinu hafi haft jákvæð áhrif á starfsmenn. Jákvætt viðhorf gagnvart fyrirtækinu smitar vafalaust út frá sér í þá þjónustu sem veitt er. Ánægðir viðskiptavinir koma aftur og meiri líkur á því að þeir beri fyrirtækinu gott orð.

### Gildi þess að meta færni

Þátttaka í mati á raunfærni er hagur allra þeirra aðila sem taka þátt í ferlinu. Fyrirtækið fær haldgóða yfirsýn yfir færniþætti starfsmanna sinna og það gerir því kleift að velja fræðslu við hæfi og stuðla þannig að auknum gæðum í framleiðslu og þjónustu. Fjárfesting í mannauðnum skilar sér í trygglyndara starfsfólki og þar af leiðandi minni starfsmannaveltu. Vænta má að sú stytting á námi, sem mögulega næst með verkefni sem þessu, spari einstaklingunum bæði tíma og peninga því að það er oft ærið verk fyrir fullorðinn einstakling að þurfa að byrja á upphafsreit í skólakerfinu. Einnig má færa rök fyrir því að með því að líta á vinnustaði sem námsumhverfi og meta þá færni sem fólk öðlast þar megi virkja marga til náms og símenntunar.

*Fjóla María Lárusdóttir,*

*náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.*

# A F S J Ó N A R H Ó L I

## S A M K E P P N I , M A N N A U Ð U R O G S T R F S M A Ð U R I N N

Ég hef unnið í tæp 20 ár hjá virtu, traustu og framsæknu fjármálfyrirtæki sem á sér rúmlega 118 ára sögu. Hér á ég auðvitað við Landsbanka Íslands hf. Þótt starfsaldur minn sé ekki langur miðað við aldur bankans hef ég orðið vitni að nánast lygilegum breytingum á fjármálamarkaði. Sérstaklega hin síðari ár. Umhverfisþættir, s.s. pólitískar ákvarðanir, efnahagslegt umhverfi og samkeppni, hafa þar verið mestu áhrifavaldarnir. Breytingarnar eru komnar til að vera. Það er því spennandi fyrir alla sem starfa á þessum markaði sem og öðrum, að líta yfir landslagið í dag og reyna að ímynda sér hvernig það muni þróast til framtíðar. Ekki síður að reyna að sjá fyrir sér stöðu sína í þessu umróti sem hlýtur að skipta okkur sem einstaklinga mestu máli.

Aukin samkeppni á sér ekki einungis stað á milli fyrirtækja á fjármálamörkuðum heldur teygir hún anga sína inn í fyrirtækin, störfin breytast, kröfur aukast og þolinmæði gagnvart slakri frammistöðu er ekki lengur fyrir hendi. Út á við er þetta samkeppni um viðskiptavininn, inn á við um störfin. Hvert og eitt þurfum við að tryggja samkeppnishæfni okkar með því að þróa og auka færni okkar í takt við umhverfið sem við störfum í.

Þrátt fyrir mikla samkeppni á fjármálamarkaði er nokkur einsleitni á markaðnum. Vöruframboð, þjónusta og verð eru sambærileg þannig að skipulagsheildirnar eiga erfitt með að aðgreina sig hver frá annari í augum neytandans. Þegar svo er komið skiptir þekking starfsfólks, reynsla og færni mestu máli ásamt persónulegum eiginleikum, þ.e.a.s mannaúður þeirra.

Mannauðskenningin, sem svo hefur verið nefnd, tekur til öflunar færni og að hægt sé að öðlast færni á margan hátt. Formleg menntun er eflaust aðalleiðin til að öðlast mannaúð en meira er fjárfest í mannaúði gegnum formlega menntun en á nokkurn annan hátt. Önnur mikilvægasta fjárfestingin í mannaúði er vinnutengd þjálfun. Jafnvel þótt hún sé í öðru sæti á eftir formlegri menntun í umfangi og eyðslu þá hefur vinnutengd þjálfun mest áhrif á viðskiptahætti.

Mannauð má þróa og þar liggja tækifærin. Markviss ráðningargestfna er mikilvægur þáttur í mannaúdsstefnu skipulagsheilda en hafa verður í huga að þekking fyrnist. Árangursmiðuð þjálfun og fræðsla ásamt annarri starfsþróun eru því lykilþættir í að viðhalda og auka við mannaúð þeirra.

Hagsmunir starfsmanna og fyrirtækja fara víða saman þegar kemur að árangursmiðaðri þjálfun og fræðslu. Niðurstöður úr nýlegri rannsókn „National Center on Education Quality of the Workforce“ sýna t.d. að 10% aukning í menntun starfsfólks skilar meiri framleiðniaukningu en 10% aukning á vinnutíma eða hlutfé. Þær skipulagsheildir, sem hvetja til náms/menntunar starfsfólks, sjá því fram á meiri framleiðni og fjárhagslegan ávinning. Þjálfun leiðir oft til hækkunar launa fyrir þá starfsmenn sem taka þátt í henni. Þrátt fyrir að þjálfun starfsmanna leiði oft til aukins launakostnaðar sýna rannsóknir að aukinn hagnaður, sem rekja má til þjálfunarinnar, sé meiri en sá launakostnaður sem af henni hlýst. Ávinningur starfsmanna af þjálfun er þó ekki eingöngu bundinn mögulegum starfsframa og bættum kjörum heldur einnig þáttum eins og auknu starfsöryggi og meiri starfsánægju.

Það er gaman frá því að segja að Landsbankinn hlaut Starfsmenntaverðlaunin árið 2004 í flokki fyrirtækja en Starfsmenntaráð og Mennt veita verðlaunin fyrir framúrskarandi starf á sviði starfsmenntunar á Íslandi. Í Landsbankanum má skipta fræðslustarfsemi í þrjá þætti: vinnutengda þjálfun og fræðslu sem er umfangsmest, formlega menntun og að síðustu námskeið sem lúta að því að efla einstaklinginn eða búa hann undir ákveðin tímabil í lífi hans, oft kölluð „sjálfstyrkingarnámskeið“. Þótt vinnutengda þjálfunin sé umfangsmest í okkar starfsemi þá teljum við annað fræðslustarf ekki síður mikilvægt. Ásókn starfsmanna í formlegt nám samhliða vinnu hefur aukist mikið undanfarin ár með auknu framboði og



Pétur Ó. Einarsson



samkeppni á þeim markaði. Þrátt fyrir að bankinn sé þarna að styrkja almenna menntun, sem nýtist víða á vinnumarkaði, hefur það ekki orðið til þess að þessir sömu starfsmenn hafi farið frá fyrirtækinu. Mjög mikla starfsánægju, sem mælist í vinnustaðargreiningu bankans, teljum við að megi rekja að einhverju marki til ýmissa sjálfsstyrkingarnámskeiða og annarrar fræðslu þótt að sjálfsögðu spili margir aðrir þættir þar inn í.

Við vorum svo lánsöm í Landsbankanum að Samband íslenskra bankamanna leitaði til okkar nýverið með það í huga að fá okkur til samstarfs vegna umsóknar í Leonardo-menntaáætlun Evrópusambandsins um raunfærnimat. Ef fjármögnun fæst í verkefnið verður það samstarfsverkefni margra aðila, m.a. Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, menntamálaráðuneytis, Sambands íslenskra bankamanna, Landsbanka Íslands, Íslandsbanka, starfs-

greinaráðs fjármála- og verslunargreina og fleiri aðila. Í stuttu máli gengur raunfærnimat út á að finna út viðurkennda mælistiku sem hægt er að leggja á námskeið og starfsreynslu þeirra sem fara í gegnum slíkt mat. Með því næst t.d. að meta öll námskeið til viðurkenndra eininga sem gagnast við mat á námseiningum á framhaldsskólastigi. Við í Landsbankanum hlökkum til þess að takast á við þetta verkefni og höfum miklar væntingar til þess fyrir hönd okkar starfsfólks. Að lokum: „*Að læra er eins og að róa á móti straumi. Um leið og þú hættir rekur þig til baka*“. Tækifærin eru fyrir hendi og nú er bara að skrá sig á næsta námskeið.

*Pétur Ó. Einarsson,  
fræðslustjóri hjá Landsbanka Íslands.*

## K R A F T M I K I L L K R A K K I

Ég var mjög kraftmikill krakki. Ofvirkur er það kallað. Það lýsti sér þannig að ég átti erfitt með að sitja kyrr og einbeita mér. Sérstaklega fannst mér erfitt að læra stærðfræði, dönsku, landafræði, eðlisfræði, málfræði og allt sem krafðist þess að ég sæti kyrr á sama stað í meira en tvær mínútur í einu. Ég átti einnig mjög erfitt með samskipti. En á móti var ég ákaflega góður í mörgu öðru. Ég var mjög fróðleiksfús. Ég las allt sem fyrir augu mín kom. Ef ég fékk áhuga á einhverju þá vissi ég fljótlega allt um það. Út af ofvirkninni þurfti ég að fara í alls konar próf og viðtöl við lækna. Þar kom fram að ég var vel greindur. Þannig að ekki er ég heimskur. Ég var bara einhvern veginn öðruvísi en gengur og gerist. Ég virtist eiga auðvelt með að læra allt annað en það sem ég átti að læra í skólanum. Ég gat tjáð mig vel með því að tala en ég gat ekki skrifað. Ég hugsaði mikið en átti erfitt með að tjá það

sem ég var að hugsa. Gott dæmi um þetta er að ég bjó lengi í Svíþjóð og vann vinnu sem fólst í því að ég þurfti að tala mikið. Ég starfaði sem áfengis- og fíkniefnaráðgjafi. Allt samstarf fór fram á sænsku. Ég tala mjög góða sænsku. Þegar ég kom heim frá Svíþjóð fór ég í stöðupróf í sænsku í MH til að fá kunnáttu mína metna. Ég náði engri einingu í því stöðuprófi því að aðeins var prófað í málfræði og stafsetningu. Enn og aftur fannst mér ég niðurlægður. Tungumál er miklu meira en málfræði og stafsetning. Það er eins og að meta listamann eftir því hvað hann er góður í tækniteikningu og litgreiningu. Ég vil nota þetta tækifæri og lýsa frati á þau stöðupróf Menntaskólans í Hamrahlíð sem ég kynntist. Þau eru að mínum dómi einfaldlega þröngsýn og léleg og standa ekki undir nafni því að þau meta ekki raunverulega stöðu.

Skólinn var fyrir mér vettvangur daglegrar niðurlægingar og ósigrar. Þegar ég kom í gagnfræðaskóla var ég umsvifalaust settur í einhvers konar Ö-bekk. Ég var lagður í einelti af eldri nemendum. Þeir sátu fyrir mér í skólanum og eltu mig heim. Sumir kennararnir þar lögðu mig líka í einelti, töldu mig ýmist vonlausan eða hæddust að mér. Og ég þóttist á móti ekki hafa áhuga á þessu. Eini kennarinn sem sýndi mér virðingu og áhuga var Ingólfur Jónsson frá Prestbakka. Hann kenndi mér kristinfræði. Hún var líka eina fagið sem mér tókst að læra og sýna áhuga. Annað gaf ég skít í. Ég var búinn að fá mig fullsaddan af skóla 14 ára. Þönkið átti allan hug minn. Og í stað þess að mæta í skólann og láta niðurlægja mig og lemja hékk ég á Hlemmi frá morgni til kvölds með góðum vinum og ræddi um anarkisma og pönk. Ég lærði ensku sjálfur með því að hlusta á tónlist og lesa lagatexta milli þess sem ég fletti upp í orðabók Ísafoldar. „My daddy was a bank-robber“ með Clash var fyrsti enskustíllinn sem ég þýddi. Fyrir nokkrum árum þýddi ég leikritið „Play it again, Sam“ eftir Woody Allen og var það sýnt í Loftkastalanum.

Þegar ég kom svo í menntaskóla áttaði ég mig á því að ég hafði enga undirstöðu í neinu. Ég kunni ekki margföldun eða deilingu og vissi ekki hvað atviksorð var. En ég reyndi. Ég var eina önn í FÁ, eina önn í Flensborg, nokkrar annir í MH og nokkrar annir í Fjölbaut í Breiðholti. Á öllu þessu brölti kláraði ég um 30 einingar. Nú væri kannski hægt að segja að ég væri einfaldlega heimskur en svo er ekki. Þannig að vandamálið er eitthvað annað. Eitthvað brást. Og ég held að það hafi ekki bara verið ég. Og ég veit að margir hafa sömu sögu að segja. Mér finnst skólakerfið hafa brugðist mér, afgreitt mig sem vonlausan og komið fram við mig sem slíkan.

Í fyrra ákvað ég að sækja um í Háskóla Íslands og freista þess að fá inngöngu þar. Mig langaði að læra guðfræði eða fara í djáknanám. Mig langar til að vinna með fólki og ég er trúður. Ég held að svona nám gæti hjálpað mér mjög að hjálpa öðrum. Ég hafði heyrt því fleygt að til væri einhvers konar þrjátíu og fimm ára regla og allir sem væru orðnir þrjátíu og fimm ára mættu hefja nám óháð fyrra

námi. Það reyndist vera misskilningur. Það gekk ekki þar sem ég er ekki með stúdentspróf. Ég þarf því aftur að fara í fjölbraut, klára dönsku og félagsfræði og að sjálfsgöðu stærðfræði. Það er engin miskunn. Það kemur ekki til mála að djákna og prestar kunni ekki algebru.

Ég er að verða fertugur. Ég hef marga fjöruna sopið. Ég hef reynt ýmislegt í þessu lífi. Ég hef lifað það sem margir einungis lesa um. Ég bý yfir ómetanlegri lífsreynslu. Ég hefði orðið góður prestur eða djákni.

Það er engin þrjátíu og fimm ára regla í Háskóla Íslands. Mér skilst að þess konar reglur gildi í háskólum víða um heim. Mér hefur verið sagt að maður með mína starfs- og lífsreynslu eigi mikla möguleika á að vera metinn inn í háskólanám. En ekki hér á landi. Ég held að ástæðan sé eingöngu fordómar. Margir menntamenn halda að þeir sem klára ekki hefðbundna skólagöngu séu heimskir. Ég held að ástæðan sé oftast skortur á uppeldi, alkóhólismi í fjölskyldu eða ástand foreldra, ofvirkni, athyglisbrestur, lesblinda og þroskatruflanir og tillitsleysi umhverfisins í þjóðfélagi sem metur vitneskju og framleiðslu langt fram yfir mannkærleika og einfaldni. Og hver svo sem ástæðan er, er það sanngjarn að fólk þurfi að líða fyrir það alla ævi að hafa átt erfiða æsku og unglingsár? Mér finnst íslenska menntakerfið einsleitt og þröngsýnt. Hverju töpum við á því að gefa fólki tækifæri? Engu! Og hvað ætli íslenskt þjóðfélag tapi miklu á því að meina lífsreynslu og gáfuðu fólki aðgang að háskólanámi vegna smásmugulegra formsatriða?



Jón Gnarr

Jón Gnarr

## KENNSLUFRÆÐI

## FINNST FULLORÐNUM LÍKA LEIKUR AÐ LÆRA?



Sigrún Jóhannesdóttir

Við lifum á öld símenntunar. Það þýðir að nú er talið sjálfsgagt að bæta stöðugt við menntun sína alla ævi, læra eitthvað nýtt, aflæra eitthvað gamalt! Með hverju ári fjölgar fullorðnu fólki í hvers konar skipulögðu námi. Ekki bara í formlegu námi í menntakerfinu heldur einnig í hvers konar óformlegu námi. Við erum sem óðast að tileinka okkur þau viðhorf að slíkt sé nauðsynlegt bæði til að efla starfsfærni okkar og einnig til lífsfyllingar.

Þegar talað er um nám leiðir það hugann einnig að kennslu, nám og kennsla fylgjast gjarnan að. En hvernig fer nám fullorðinna fram? Hvers konar aðstoð þurfa þeir og vilja við námið? Hvernig eiga leiðbeinendur að umgangast fullorðna nemendur? Eru þarfir fullorðinna aðrar en barna og unglinga? Hvaða kennsluáðferðir henta þeim? Hverjar eiga áherslurnar að vera? Við þessum spurningum er ekkert einfalt svar. Nám og kennsla eru margþætt og flókin samskiptaferli, ekki síst í fullorðinsfræðslu. Í þessari grein verður fjallað um nokkur grundvallaratriði sem skilgreind hafa verið um nám fullorðinna og kennslufræði sem byggist á þeim. Áður en reynt verður að gera þeim skil skulum við skoða eftirfarandi tvö dæmi.

#### Dæmi 1. - Ekki kennari heldur leiðbeinandi!

Malcolm var alinn upp í því viðhorfi að kennarinn væri ábyrgur fyrir því hvað nemendur lærðu, hvernig þeir lærðu, hvenær og hvort þeir hefðu lært. Hlutverk kennara ætti að vera að miðla fyrir fram ákveðnu efni, stýra því hvernig nemendur meðtaka efnið, hvernig þeir vinna úr því og prófa síðan hvort þeir hafa náð því! Þannig kenndi hann og gerði það mjög vel, að honum fannst. Hann lýsir því síðar hve ánægður hann var alltaf með kennslu sína þegar nemendur gerðu það sem þeim var sagt; glósuðu nákvæmlega í tímum, lásu vel heima og endurtóku á prófi það sem hann hafði kennt þeim. Hann fann að hann var

góður efnismiðlari og hugsanastjórnandi hjá nemendum sínum.

En þessi viðhorf hans til kennslu breyttust þegar hann fór í meistaranám í sálfræði og sótti tíma hjá kennara sem hann kallar Art. Fyrsti tíminn var honum hálfgerð áfall. Þegar hann kom í kennslustofuna sátu fimmtán einstaklingar saman við borð og spjöllðu um allt og ekkert. Tíminn leið og eftir drygklanga stund spurði loks einn nemandinn úr hópnum hvar kennarinn væri eiginlega. Annar úr hópnum við borðið svaraði þá að nafn sitt væri Art og hann væri ráðinn til að hitta þennan hóp. Aftur var spurt hvort hann væri þá ekki með einhverja kennsluáætlun og gögn. Art spurði þá á móti: „Nú, viljið þið kennsluáætlun?“ Þá var aftur spurt úr nemendahópnum: „Hvað komuð þið hin til að læra hér?“ Þannig hófst svo tíminn með því að nemandur lýstu, hver á eftir öðrum, áhugamálum sínum, væntingum og hvað þeir vildu læra þarna. Þegar röðin kom að Art, sem enn sat eins og einn úr hópnum, sagði hann: „Ég vænti þess að þið viljið hjálpa mér að verða betri leiðbeinandi.“

Á þessa lund lýsir Malcolm Knowles, sem stundum hefur verið nefndur faðir nútímahugmynda um fullorðinsfræðslu, fyrsta tímanum af mörgum þar sem nemendur stjórnuðu innihaldi og áherslum (Knowles o.fl., 1998, s. 198-201). Hann lýsir því hvernig það, að vera gerður ábyrgur fyrir eigin námi, tendraði eldlegan námsáhuga og vinnusemi og hvernig nemendur fylltust ákafa og smituðu hver annan af honum. Þarna breytti hann viðhorfi sínu til kennslu. Í stað þess að líta á kennarann sem einráðan stjórnanda og miðlara sem tæki allar ákvarðanir varðandi nám nemendanna fór hann að líta svo á að hlutverk hans væri fyrst og fremst að vera leiðbeinandi eða aðstoðarmaður nemendanna við nám þeirra en þekkingarmiðlun væri aukahlutverk. Í stað þess að skipuleggja efni og fyrirlestra hannaði hann og stýrði verkferli sem gerði þær kröfur til hans að mynda tengsl, greina þarfir, virkja nemendur í skipulagningu, vísa þeim á námsleiðir og gögn og hvetja þá til frumkvæðis og sjálfstæðrar hugsunar. Aldrei hvarflaði að honum eftir þetta að snúa sér aftur að gömlu kennsluáðferðinni.



“Fullorðnum finnst líka leikur að læra!”

### Dæmi 2. - Námið verður að vera skemmtilegt!

Í Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hafa fræðsluþarfir starfandi fólks í verslunum verið greindar vegna verslunarfagnáms sem var í undirbúningi. Meðal annars var rætt við starfsmenn í verslunum um námsþarfir þeirra og væntingar til námsins. Ýmislegt bar á góma á klukkustundarlöngum fundi í einni versluninni. Í lokin voru starfsmenn spurðir hvernig þeim litist á væntanlegt námstilboð og hvort þeir gætu hugsað sér að sækja um slíkt nám. Einn úr hópnum hugsaði sig um og sagði: „Já, en námið verður að vera skemmtilegt - ekki bara að lesa einhverjar bækur og hlusta á einhverja kennara.“ Þegar hann var inntur eftir því hvað hann teldi skemmtilegt nám var svarið: „Nám sem ég finn að nýtist mér beint í starfinu eða einkalífínu og þar sem ég fæ að vinna alls konar verkefni sem tengjast vinnunni og ég get ráðið einhverju um.“

### Hvað segja dæmin okkur um fullorðinsfræðslu?

Þessi tvö dæmi eru ólík og aðstæður nemendanna einnig. Munurinn á þeim er sá að í fyrra tilvikinu er um að ræða háskólamenntaðan mann í rannsóknartengdu framhaldsnámi sem breytti hugmyndum sínum um kennslu vegna þess sem hann upplifði sem nemandi. Sú reynsla hans hefur trúlega átt þátt í að hann fann sjálfur sín markmið og náði þeim árangri sem ferill hans er vitni um. Í seinna dæminu er einstaklingur í starfi sem veltir fyrir sér hugsanlegu starfsnámi á framhaldsskólastigi. Hann talar af reynslu og veit að ef námið er ekki í takt við þarfir hans þá dugar það skammt. Þó dæmin séu ólík koma fram

svipuð viðhorf, starfsmaðurinn í seinna dæminu kemst að sömu niðurstöðu um kennsluaðferðir og háskólakennarinn gerði í dæminu á undan; sem sé að fá að ráða einhverju um framvinduna og vera virkur í náminu.

Einnig kemur fram í báðum þessum dæmum mikilvægi þess að löggð sé áhersla á nemandann sem geranda í eigin námi þar sem kennarinn hefur það hlutverk að leiðbeina og aðstoða fremur en að stjórna og ákveða. Má segja að það sé kjarninn í hugmyndum um muninn á fullorðinsfræðslu og barna- og unglingafræðslu. Ýmsir hafa þó dregið í efa að algjör stýring fullorðinna nemenda á námi sínu, eins og lýst er í fyrra dæminu, gæti gengið upp nema hjá þeim um sem hafa mikla þjálfun í að læra og gott sjálfstraust. Á sama hátt má láta sér detta í hug, ef við túlkum seinna dæmið á ýktan hátt, að starfsnám sem sé bókarlaust og án fyrirsmála frá kennara gæti orðið nokkuð einhliða og fábreytt nema hjá þeim um sem eru mjög sjálfstæðir og hugmyndaríkir.

Í báðum þessum dæmum má einnig finna samsvörun við þrjár meginkröfur sem ar og fyrirtæki gera jafnan til starfsfræðslu. Fræðslan þarf að vera árangursmiðuð, það er að stefna að sértækum markmiðum sem miðuð eru við þarfir fyrirtækja og þátttakenda; hún þarf að vera árangursrík, það er að markmið þurfa að nást án þess að eyða tíma og orku til ónýtis og hún þarf að vera ánægjuleg sem birtist í því að hún nær vel til þátttakenda og nýtir reynslu þeirra og hæfileika.





*“Bestur árangur næst í náminu ef ný þekking er tengd beint við það sem þátttakendur fást við þá stundina í starfi sínu.”*

## Kennslufræði fullorðinna sem fræðigreinin

Margir fræðimenn hafa sett fram hugmyndir og kenningar um nám og kennslu fullorðinna. Þekktustu hugmyndirnar eru vafalaust hugmyndir Malcolm Knowles sem hann setti fyrst fram á sjöunda ártug síðustu aldar sem grundvallaratriði um nám fullorðinna. Fræðimenn hafa ekki verið á eitt sáttir um grundvallaratriðin og hefur mikið verið ritað og rætt um þessa kennslufræði á undanfórnum áratugum. Það er því ljóst að þetta er orðin nokkuð yfirgripsmikil og margþætt fræðigreinin (Merriam, 2001, s. 96) sem þrátt fyrir misvísandi niðurstöður getur veitt mikinn stuðning þeim sem starfa að fullorðinsfræðslu.

Í nýlegri útgáfu bókar Knowles og aðstoðarmanna hans eru sett fram eftirfarandi sex grundvallaratriði (Knowles o.fl. 1998, s. 133-152.) um nám fullorðinna sem byggjast á ýmsum rannsóknum og hugmyndum sem þeir hafa unnið úr.

1. Fullorðnir hafa þörf fyrir að vita hvernig staðið verði að námi, að hvaða árangri er stefnt og af hverju. Rannsóknir sýndu að þegar nemendur voru virkjaðir í náminu og tekið var tillit til væntinga þeirra við skipulag og framsetningu þá varð árangur meiri, námið kom að meiri notum. Það sama gilti um val á námsefni eða námsframboði. Þeir nemendur, sem gátu valið, voru áhugasamari og lærðu meira. Þeir nemendur, sem fengu upplýsingar um gagnsemi námsins, voru líklegri til að nýta sér námið í starfi.

2. Fullorðnir hafa sterka tilfinningu um sjálfsforræði. Eitt af því sem við tengjum við hugtakið að vera fullorðinn er sjálfsforræði. Það gerir kröfur til annars konar samskipta leiðbeinenda og nemenda þar sem virðing fyrir sjálfsákvörðun og ábyrgð nemandans er mikilvæg. Þegar full-

orðið fólk byrjar aftur í námi verður gjarnan innri árekstur milli þessarar sjálfsímyndar og þeirrar reynslu sem viðkomandi hefur frá skólaárum sínum um nám þar sem kennarinn stjórnaði öllu sem fram fór. Þarna þarf því leiðbeinandinn að leggja sig fram um að breyta gömlum viðhorfum og námstækni hins fullorðna nemanda því annars er hættan sú að nemandinn fari ósjálfrátt í gamla skólafarið en sé ósáttur við það samt. Þessi innri togstreita er talin geta verið orsök þess að margir fullorðnir veigra sér við að fara í nám. Þörfin og getan til að stýra eigin námsframvindu er að sjálfsögðu mismikil hjá fólki og fer t.d. eftir námstækni, fyrri reynslu af námsefninu og sjálfsaga viðkomandi.

3. Lífsreynsla hefur margvísleg áhrif á nám. Fullorðnir hafa lengri og annars konar lífsreynslu en börn og unglingar. Í hópi fullorðinna nemenda er að finna meiri breidd í lífsreynslu, námsnálgun, þörfum, áhugamálum og markmiðum en í jafnstórum hópi barna- og unglinga. Lífsreynsla nemendanna er einmitt ein af uppsprettum námstækifæra og dýrmæt viðbót við nýtt nám ef það fléttast inn í og tengist lífsreynslunni. En einnig getur hún verið hamlandi þáttur og komið í veg fyrir nýtt nám ef það er í mótsögn við reynsluna. Hugtakið að aflæra hefur verið notað um það breytingarferli sem þarf að eiga sér stað til að losa um ríkjandi viðhorf og þekkingu til að rýma til fyrir nýrri þekkingu og viðhorfum.

4. Fullorðnir eru fúsir til náms. Fullorðnir sækja í að læra það sem þeir finna að gagnast þeim eða það sem þeir finna að þá vantar til að þróast í einkalífi eða starfi. Það skiptir því máli um árangur að námið fari fram á þeim tíma sem þarfirnar verða ljósar. Unglingur í framhaldsskóla lítur t.d. oft á bókhaldsnám sem leiða skyldu en nokkrum árum seinna, þegar hann hefur stofnað eigið fyrirtæki,





Frá námskeiðum FA um kennslufræði fullorðinna september 2004.

lítur hann á það sem spennandi og nauðsynlegt nám til að komast af.

5. Viðhorf fullorðinna til náms tengjast gjarnan ákveðnum verkefnum eða störfum frekar en efni eða fögum. Þekking, skilningur, viðhorf og færni eflist ef það er sett í samhengi við þann raunveruleika sem fullorðnir þekkja af eigin raun og eru að fást við. Bestur árangur næst í náminu ef ný þekking er tengd beint við það sem þeir eru að fást við þá stundina.

6. Þó ytri hvatar eins og betri störf og hærri laun í kjölfar menntunar séu mikilvægir eru innri hvatar, eins og aukin starfsánægja, sjálfstraust og almenn lífsleikni þó þyngri á metunum hjá fullorðnum. Með öðrum orðum það nám sem hefur persónulegt gildi og er ánægjulegt meta þeir mest. Þetta leiðir hugann aftur að starfsmanninum í dæmi tvö hér á undan, hann var tilbúinn að leggja á sig þriggja anna nám með starfi ef það væri skemmtilegt og gagnaðist honum í starfi og einkalífi.

Þessi sex grundvallaratriði um nám fullorðinna gefa strax góðar hugmyndir um hvernig heppilegt sé að haga kennslu, þau mynda grunn að kennslufræðum sem gagnast vel þeim sem starfa á þessu sviði. Þau eru þó aðeins lítið brot af þeim hugmyndum sem settar hafa verið fram um kennslu fullorðinna.

Krafan um markvissan árangur og starfsfærni hefur haft mikil áhrif á hugmyndir um kennsluaðferðir í fullorðinsfræðslu og þá sérstaklega í starfstengdri fræðslu. Þar hafa verið áberandi ýmsar hugmyndir sem kenndar hafa verið við hraðnám (accelerated learning) til að auka námsárangurinn og stytta námstímann. Hraðnámskennslufræðin byggist á að draga sem mest úr ýmsum hindrunum í námi, bæði innri og ytri, en um leið að nýta

þá þætti sem geta örvað minni og einbeitingu við námið. Þar hafa t.d. verið gerðar tilraunir með markvissa notkun tónlistar, sjónrænnar skynjunar og ýmissa umhverfisþátta sem hafa áhrif á líðan og einbeitingu. Sýnt hefur verið fram á að hægt er að stytta námstímann og stórauka árangur og ánægju af námi með hraðnámsaðferðum (Meier, 2000 s. xxix.).

En hvað er þá kennslufræði fullorðinna og hvenær á við að beita henni? Á seinni áratugum hefur umræðan komist verulega á skrið meðal fræðimanna og margar skilgreiningar verið settar fram um

það sem einkennir nám fullorðinna. Þeir sem gagnrýna þær hafa bent á að skilgreiningarnar eiga ekki við um alla fullorðna í námi eða við allar aðstæður (Brookfield, s. 67.). Bent hefur verið á að mörg börn og ungmenni eru tilbúin að stýra eigin námi og kjósa heldur þá nálgun sem skilgreind hefur verið sem kennslufræði full-



Að draga niðurstöður af lausnaleik er skemmtileg leið til náms!

orðinna þegar þau eiga kost á því (Merriam og Caffarella, 1999, s. 274.). Í vissum skilningi má því segja að kennslufræðin sjálf skilgreini hvað felst í að vera fullorðinn fremur en aldurs- og lagaskilgreiningar. Kennslufræðin gildir um þá sem eru tilbúnir að læra með aðferðunum sem skilgreindar eru, hvort sem þeir eru börn, ungmenni eða fullorðnir.

Hvort sem við erum sammála eða ekki um hvað sé kennslufræði fullorðinna þá hefur umræðan skilað ýmsum umbótum við framkvæmd fullorðinsfræðslu og



„Stundum þarf að aflæra gamla þekkingu og færni til að rýma til fyrir nýrri.“

beint sjónum að því sem betur má fara og vænlegt er til árangurs. Það skiptir miklu máli að móta fræðslustefnu og velja aðferðir sem hæfa nemendum og duga til árangurs, ekki bara við að afla þekkingar heldur til aukinnar lífsleikni.

Því fullorðnum finnst líka stórgóður leikur að læra þegar sá leikur er sniðinn að þeirra þörfum.

*Sigrún Jóhannesdóttir,  
menntaráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.*

## Heimildir

- Brookfield, S. D. (1986). *Understanding and Facilitating Adult Learning: A Comprehensive Analysis of Principles and Effective Practices*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles, M. S., Holton, E. F. og Swanson, R. A. (1998). *The Adult Learner*, (5. útgáfa). Houston: The Gulf Publishing Company.
- Meier, D. (2000). *The Accelerated Learning Handbook*. N.Y.: McGraw-Hill
- Merriam, S. B. og Caffarella, R. S. (1999). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*. (2. útg.). San-Francisco: Jossey-Bass.
- Merriam, S. B. (2001). Something Old, Something New: Adult learning theory for the twenty-first century. *The New Update on Adult Learning Theory*, 89, 2001, 93-96. San Francisco: Jossey-Bass.

## FJÖLGREINDAKENNINGIN Í FULLORÐINS - FRÆÐSLU

Í grunnskólanum skal unnið að því í samvinnu við heimilin að búa nemendur undir líf og starf. (Aðalnámskrá grunnskóla, almennur hluti, 1999:14)

Þessi setning vekur til umhugsunar því að hana má skilja sem svo að líf grunnskólabarna hefjist ekki fyrr en að skólagöngu lokinni. Einnig er umhugsunarvert hvernig á að búa börn og unglinga undir störf í samfélagi sem breytist ört. Hvers konar færni og þekking kemur þeim og samfélaginu helst að notum? Við þessari spurningu eru ugglaut mörg svör en eitt má telja víst og það er að fjölbreytileiki vegur þungt á metum. Saga mannsins sýnir að

margvíslegir hæfileikar hans hafa þroskast og þróast í glímu við umhverfið við að leita lausna á ýmsum málum og skapa afurðir sem gera lífsbaráttuna auðveldari. Í gegnum tíðina hafa mismunandi hæfileikar verið í hávegum hafðir eftir efnun og aðstæðum. Á Íslandi kom það sér vel hér áður fyrr að vera fjárglöggur eða fiskinn en þá hæfileika lærðu menn ekki í skóla.

Skólakerfið eins og við þekkjum það í dag á rætur að rekja til iðnbyltingarinnar. Þá höfðu menn þróað vélar og tæki til að leysa mannshöndina af hólmi og voru bjart-sýnir á að vélvæðingin myndi auðvelda lífsbaráttuna.

Verksmiðjur þutu upp og mennta þurfti alþýðuna til að gegna nýjum störfum. Skólinn var skipulagður með verk-smiðju að fyrirmynd, börnin voru hráefnið á færibandinu og markmiðið að afgreiða eins marga nemendur og unnt var á sem skemmstum tíma og með eins litlum tilkostnaði og hægt var. Nemendum var hópað saman eftir aldri í kennslustofur þar sem allir áttu að læra það sama á sama tíma. Lestur, skrift og reikningur voru grunnfögin, síðan bættust fleiri námsgreinar við. Árangurinn var metinn eftir útkomu á skriflegum prófum sem allir tóku á sama tíma. Hvaða hæfileika var verið að leggja rækt við? Fyrst og fremst lestur og getu til að læra á bókina. Sannarlega mikilvægan hæfileika en þessi áhersla leiddi fljótt til þess að nemendur voru flokkaðir í gæðaflokka eftir getu þeirra til að ná tókum á bóklegu námi. Fyrir rétt hundrað árum var búíð til sérstakt próf til að mæla þessa getu og var það gert að beiðni franskra menntamálayfirvalda. Tilgangurinn var að greina sem fyrst þá nemendur sem þurftu á sérstakri aðstoð að halda til að ná settum námsmarkmiðum. Þetta var fyrsta greindarprófið og frá þeim tíma hafa hæfileikar barna verið metnir eftir getu til bóknáms. Greindarprófin urðu fleiri en beindust öll að sama marki. Sterk tengsl eru á milli greindarvísitölu og námsárangurs enda verið að mæla sömu eiginleika. Hins vegar hafa rannsóknir sýnt að lítil tengsl eru á milli greindarvísitölu og velgengi í lífi og starfi (Goleman, 1995: 34-41). Hugtakið *greind* hefur löngum verið umdeilt og margar skilgreiningar settar fram. Margir hafa dregið í efa að hægt væri að mæla hæfileika mannsins á skriflegu prófi. Hvernig á að mæla þá a sem eru skapandi, sem allt leikur í höndunum á, sem leysa vandamál á raunhæfan hátt?

Það er gömul hefð fyrir því að hafa orðið greind alltaf í eintölu þótt enginn viti fyrir víst hvers vegna það er. Hæfileikar mannsins eru þó margháttá og þeir hafa nýst við að þróa tækni og þekkingu áfram þannig að við búum nú í tækni- og upplýsingasamfélagi sem gerir aðrar kröfur en iðnaðarsamfélagið gerði. Skólakerfið hefur samt lítið sem ekkert breyst. Börnum er enn hópað saman eftir

aldri í kennslustofur þar sem þau eiga að sitja á stólum meirihluta dagsins og hafa hljóð. Innra starf margra skóla hefur þó breyst til hins betra – þótt kerfið sjálft hafi staðið í stað. Tveir ágætir fræðimenn, Ted McCain og Ian Jukes, líkja því við gamla lest þar sem hver vagn táknar ákveðna námsgrein. Sífelld er nýjum vögnum bætt við og nú er kominn einn fyrir upplýsingatækni. Hann rúllar áfram eins og hinir en hefur lítil áhrif á innihald hinna vagnanna. Þeir félagar benda á að á sama tíma sé uppbyggingu annarra stofnanna og fyrirtækja gjörbreytt og vinnubrögðum einnig. Þeir bera saman nútímaskrifstofu og skólastofu og taka dæmi um fólk sem hætti skrifstofuvinnu fyrir fimmtán árum og kemur svo aftur á fyrri vinnustað sinn sem hefur gjörbreytst. Sama fólk heimsækir gamla skólann sinn og við því blasir gamalkunnugt umhverfi (Ted McCain og Ian Jukes. 2001).

Á síðustu áratugum hefur rannsóknum á starfsemi mannsheilans fleygt fram og í kjölfarið hafa komið fram nýjar kenningar um mannlega hæfileika. Ein af þeim kenningum, sem vakið hefur mikla athygli, er kenning Howards Gardner um að greind væri ekki einn þáttur í hugarstarfi heldur margir. Gardner var ekki sá fyrsti né eini til að setja fram hugmyndir um að greind væri fjölbreytt. En hann var fyrstur til að rjúfa hina gömlu málhefð og setja orðið greind í fleirtölu. Gardner er þroskasálfræðingur og taugasálfræðingur að mennt. Rannsóknir hans hafa einkum verið á tveimur sviðum, annars vegar á þroska barna, einkum í tengslum við listir, og hins vegar á heilasködduðu fólki. Árið 1979 hóf hann rannsókn á möguleikum mannsins, hvers er maðurinn megnugur? Hann leitaði víða fanga utan sálfræðinnar, s.s. í þróunar sögu mannsins, mannfræði, heimspeki, bókmenntum, sögu, listgreinum og heilarannsóknum. Niðurstöður rannsókna sinna birti hann í bókinni *Frames of Mind* eða



Erla Kristjánsdóttir



*Rammar hugans* sem kom út 1983. Þar hélt hann því fram að maðurinn búi yfir a.m.k. sjö mismunandi greindum: málgreind, rök- og stærðfræðigreind, rýmisgreind, líkams- og hreyfigreind, tónlistargreind, samskiptagreind, sjálfsþekkingargreind og seinna bætti hann þeirri áttundu við, umhverfisgreind. Hann setti hæfileikum mannsins ákveðin skilyrði sem þeir þurftu að uppfylla til að kallast greind, s.s. staðsetningu í heila, þróunarsögu og þroskaferli. Gardner skilgreinir greind sem líffræðilega og sálfræðilega getu til að ráða fram úr málum, setja fram ný úrlausnarefni og skapa afurðir sem metnar eru í samfélaginu (Gardner, 1999). Hann telur að allir búi yfir þessum greindum og að allir geti þróað þær á viðunandi getustig ef engir líffræðilegir þættir hamla því. Greindirnar vinna saman á flókinn hátt og það er hægt að vera greindur í hverri greind á mismunandi hátt, til dæmis getur ólæs ur sýnt sterka málgreind þegar hann segir sögur. Engir tveir ar hafa sama greindaprófil, engir tveir heilar eru nákvæmlega eins á sama hátt og engir tveir einstaklingar eru nákvæmlega eins í útliti. Það gefur því augaleið að það ber takmarkaðan árangur að kenna öllum það sama á sama tíma og á sama hátt. Gardner var þó ekki með skólakerfið sérstaklega í huga þegar hann setti kenningu sína fram. Hann var að setja fram kenningu um mannshugann fyrir aðra á hans fræðasviði. Það kom honum á óvart hve kenningin féll í góðan jarðveg hjá kennurum og öðrum skólamönnum. En hvers vegna gerði hún það? Vegna þess að hún kom heim og saman við reynslu og þekkingu kennara sem hafa verið og eru enn með allt litróf mannlegra hæfileika í skólastofunni og vita að samræmd próf mæla einungis lítinn hluta þeirra. Fjölmargir skólar í Bandaríkjunum og í öðrum löndum hafa nýtt sér fjölgreindakenninguna til að koma betur til móts við nemendur sína og vekja áhuga þeirra á námi.

Gardner bendir á að allar greindirnar séu mannum mikilvægar og því sé ekki rétt að meta sumar þeirra meira en aðrar. Hann hefur gagnrýnt skólakerfið harkalega fyrir að meta einungis þá hæfileika eða greindir nemenda sem hægt er að meta á skriflegum prófum, þ.e. málgreind og

rök- og stærðfræðigreind. Skólakerfi sem á að „búa nemendur undir líf og starf“ þarf að veita reynslu sem tendrar og virkjar allar greindirnar en lamar þær ekki. Fjölmargir fullorðnir deila þeirri reynslu að hafa útskrifast úr skyldunámi með sterka vanmetakennd og talið sig heimska þar sem ekki tókst að vekja áhuga þeirra á námi og árangur á prófum eftir því. Reynsla þeirra af skóla felur í sér minningar af löngum setum með bækur, blöð og skriffæri fyrir framan sig. Í fæstum bókanna var að finna eitthvað sem tengdist lífi þeirra og áhuga. Tímaskortur og vinnubrögð skólans kröfðust utanbókarlærdóms og nemendum gafst lítil kostur á að brjóta viðfangsefni til mergjar eða tileinka sér þekkingu á annan hátt. Sem betur fer hefur maðurinn meðfædda hæfileika til að læra, allt frá fæðingu til æviloka. Honum er í blóð borið að leita þekkingar til að leysa mál og búa sér í haginn. Margir þeirra sem biðu skipbrot í skóla komu undir sig fótunum í atvinnulífina og fengu tækifæri til að láta reyna á margvíslega hæfileika sína og greindir. Aðrir voru ekki eins heppnir, fengu ekki tækifæri til að uppgötva getu sína á öðrum sviðum og vanmetakenndin fylgdi þeim æ síðan.

Í tækni- og upplýsingasamfélagi eru örur breytingar á starfsgreinum og vinnubrögðum. Símenntun er því orðin fastur liður í atvinnulífina. Í fullorðinsfræðslu og starfsmannaþróun er leitað leiða til að ná sem bestum árangri. Fólk á öllum aldri þarf að læra á tölvur og ná tökum á öðrum tækninýjungum. Þá reynir nú mun meira á samskiptahæfni og frumkvæði á atvinnumarkaðinum en áður. Í Bandaríkjunum hafa verið gerðar tilraunir þar sem fjölgreindakenningin var höfð að leiðarljósi (sjá t.d. [www.accelerated-learning.net/multiple.htm](http://www.accelerated-learning.net/multiple.htm) og Viens og Kallenbach, 2004). Markmiðið er að höfða til mismunandi greinda, nýta sterkar hliðar einstaklinga í námi og styrkja þær veikari. Gardner hefur ávallt tengt greindirnar við mismunandi starfssvið samfélagsins og ólík hlutverk sem þjóðfélagsþegnar gegna. Hann tekur gjarnan dæmi af heimspektum einstaklingum með afburðahæfileika í mismunandi greindum.

Hér fylgir stutt lýsing á fjölgreindum Gardners og

tengslum þeirra við ýmis starfssvið. Rétt er að taka það fram að þetta eru einungis dæmi, af mörgu er að taka og því alltaf álitamál hvað verður fyrir valinu. Lýsingarnar eru sóttar til Armstrongs (2000) og til Julie Viens og Silju Kallenbach (2004).

**Málgreind.** Hæfileiki til að hafa áhrif með orðum, bæði munnlega (eins og sagnaþulir, ræðumenn eða stjórn-málamenn) og skriflega (eins og ljóðskáld, leikrita-höfundar, ritstjórar eða blaðamenn). Þessi greind felur í

sér hæfni til að færa sér í nyt (1) setningafræði eða form-gerð tungumáls, (2) hljóðfræði eða hljóm máls, (3) merkingarfræði eða þýðingu tungumáls og (4) möguleika málsins til tjáningar og hafa vald á hagnýtum atriðum í málnotkun. Sum þessara notagilda fela í sér mælskulist (það er að nota málið til að sannfæra aðra um að taka ákveðna afstöðu), minnishjálp (að nota málið til að muna upplýsingar), útskýringar (að nota málið til að upplýsa) og stoðmál (að nota tungumál til að hugsa og tala um tungumál). (Armstrong, 2000:14)

Lykilfærni	Undirfærni: Að beita máli:	Hlutverk/starfssvið	Aðferðir/afurðir	Dagleg notkun	Er ekki
að skynja eða mynda talað eða ritað mál	á tjáningarríkan hátt, segja frá, segja sögur	Rithöfundur Blaðamaður Skáld	Leiðbeiningar /handbækur Skáldsögur	lesa dagblöð skrifa bréf	...að vera tvítyngdur
skýr tjáskipti og skilningur	á lýsandi hátt, í kennslu, í skýrslugerð	Uppistandari Prestur Sölumaður	Kappræður/ræður Handrit Dagblöð	sækja fundi	(getur þó falið í sér hæfni til að læra erlent mál).
næmi fyrir hárfinni merkingu í máli	á skáldlegan hátt, í orðaleikjum	Lögfræðingur Þjálfari Kennari	Leikrit Orðaleikir Umræður Söng- og óperutextar		...að vera skrafhreifinn, hafa gaman af að tala.

**Rök- og stærðfræðigreind** er hæfileiki til að nota tölur á árangursríkan hátt og hugsa rökrétt. Þessi greind felur í sér næmi fyrir röklegum mynstrum og tengslum, staðhæfingum og yrðingum (ef – þá, orsök og afleiðing),

föllum í stærðfræði og öðrum skyldum óhlutstæðum hugtökum. Rök- og stærðfræðigreindin notar aðferðir eins og frumflokkun, flokkun, ályktun, alhæfingu, útreikning og tilgátuprófun. (Armstrong, 2000:14)

Lykilfærni	Undirfærni:	Hlutverk/starfssvið	Aðferðir/afurðir	Dagleg notkun	Er ekki
að nota og meta óhlutstæð tengsl	talnarök (útreikningur, áætlun, magn-mæling)	Stærðfræðikennari Arkitekt	Línurit Tímalína	lesa áætlun strætisvagna	eingöngu bundin tölum
að nota tölur og rökhusun	rökleg lausnaleit (beina athygli að heildarformgerð og tengslum, draga röklegar ályktanir)	Fjármálastjóri Vísindamaður Tölvuforritari Endurskoðandi Verkfræðingur Byggingarverktaki Prjónaskapur	Tölvuforrit Töflureiknir Jöfnur/ stærðfræðileg sönnun Viðskiptaáætlun Flæðirit Uppfinning Rökþraut	leysa ráðgátur sjá um heimilis-bókhaldið	





**Tónlistargreind.** Hæfileiki til að skynja (tónlistarunnendur), meta mismunandi gæði (tónlistargagnrýnendur), skapa (tónskáld) og tjá (flytjendur) margvíslega tónlist. Þessi greind felur í sér næmi fyrir takti, tónhæð eða laglínu og tilbrigðum eða hljóðblæ tónverks.

Einstaklingar geta búið yfir nokkurs konar heildar- eða innsæisskilningi á tónlist, geta „spilað eftir eyranu“, eða greinandi og tæknilegri kunnáttu, geta „spilað eftir nótum“ eða hvoru tveggja. (Armstrong, 2000:14)

Lykilfærni	Undirfærni:	Hlutverk/starfssvið	Aðferðir/afurðir	Dagleg notkun	Er ekki
að skynja og skilja mynstur hljóða að skapa og tjá merkingu hljóða	að skynja tónlist að framleiða tónlist að semja tónlist /nótnaskrift	Tónlistarmaður Danshöfundur Tónlistargagnrýnandi Hljómsveitarstjóri Plötusnúður Píanóstillir Tónskáld Hljóðmaður Klappstýra	Tónsmiðar/ söngur Flutningur/sýning Dans við tónlist Gagnrýni/greining Leikhljóð Hljóðupptaka í kvikmynd Undirleikur Auglýsingastef Söngleikir/ópera Hljómplötuupptaka/ hljóðsmölun (sampling)	hlusta á tónlist syngja í kór leika á hljóðfæri greina á milli mismunandi hljóða í bílnum	örvuð með því að leika bakgrunns-tónlist.

**Rýmisgreind** er hæfileiki til að skynja nákvæmlega hið sjónræna, rúmfræðilega umhverfi (eins og veiðimenn, flugmenn, leiðsögumenn) og til að umskapa þessa skynjun (eins og arkitektar, innanhúsarkitektar, listamenn, uppfinningamenn). Þessi greind felur í sér næmi fyrir litum,

línunum, lögun, formi, vídd og tengslunum þar á milli. Hún felur í sér hæfni til að sjá hluti fyrir sér, tjá á myndrænan hátt sjónrænar eða rúmfræðilegar hugmyndir og geta áttað sig á rúmfræðilegum kerfum. (Armstrong, 2000:14)

Lykilfærni	Undirfærni:	Hlutverk/starfssvið	Aðferðir/afurðir	Dagleg notkun	Er ekki
skynja og umbreyta sjónrænum eða þrívíðum upplýsingum endurskapa myndir úr minninu	skoða og skilja orsakatengsl eða hagnýt tengsl nota rúmfræðilegar upplýsingar til að stýra í rýminu næm skynjun eða athugun á hinu sjónræna og listum búa til sjónræn gögn eða listaverk	Garðyrkjumaður Vélvirki Ljósmyndari Myndhöggvari Húsamálari Dansari Skurðlæknir Trésmiður Íþróttamaður	Graf / línurit Málverk Bygginga-smíðateikningar Skýringarmynd Kvikmynd, sjónvarpsþáttur Kort Höggmynd Líkan Uppfinning	rata í ókunnri borg vísa til vegar fylgja leiðbeiningum tefla	...bundin við hið sjónræna (blint fólk getur búið yfir sterkri rýmisgreind)

**Líkams- og hreyfigreind.** Færni í að nota allan líkamann til að tjá hugmyndir og tilfinningar (eins og leikarar, látbragðsleikarar, íþróttamenn, dansarar), leikni í að búa til hluti og beita þeim (eins og handverksmenn, myndhöggvarar, vélvirkjar, skurðlæknar). Þessi greind felur í

sér sérstaka líkamlega færni eins og samhfæingu, jafnvægi, fingrafimi, styrk, sveigjanleika og hraða og einnig næmt hreyfi- og stöðuskyn, snertiskyn og snertiviðbrögð (áreiti/ svörun). (Armstrong. 2000:14)

Lykilmærni	Undirfærni:	Hlutverk/starfssvið	Aðferðir/afurðir	Dagleg notkun	Er ekki
líkamleg færni til að skapa afurðir eða leysa mál	hreyfingar í íþróttum	Dansari Íþróttamaður	Dans Látbragð	boltaleikir	...alltaf það sem órólegt barn eða barn með mikla hreyfiþörf sýnir
færni í að stjórna líkamanum eða einstökum líkamshlutum	skapandi hreyfingar, þ.á m. við tónlist	Leikari Þjálfari Handverksmaður Látbragðsleikur	Listrænn flutningur Leiklist Vefnaður Málun	standa og halda jafnvægi í strætisvagni á ferð	...óskipuleg orkulosun í líkamsrækt
	líkamsstjórn og góðar fínhreyfingar	Myndhöggvari Táknmálstúlkur Skurðlæknir	Íþróttir / leikir Skartgripasmíði Listaverk	hjóla	
	skipuleggja og semja hreyfingar (semja listdans)			lagfæra eitthvað smágart eða fingert	

**Samskiptagreind** er hæfileiki til að skilja og greina skap, fyrirætlanir, innri hvöt og tilfinningar annarrar manneskju. Í þessu getur falist næmi fyrir svipbrigðum, rödd, látbragði, hæfni til að greina margvíslegar vísbendingar í

samskiptum og hæfileiki til að bregðast rétt við þeim (til að hafa þau áhrif á fólk að það hagi sér á ákveðinn hátt). (Armstrong, 2000:14)

Lykilmærni	Undirfærni:	Hlutverk/starfssvið	Aðferðir/afurðir	Dagleg notkun	Er ekki
næmi fyrir tilfinningum, viðhorfum, skapi og fyrirætlan annarra	gegna mismunandi félagslegum hlutverkum (s.s. leiðtogi, vinur, foreldri)	Kennari Ráðgjafi Utanríkisþjónusta Baráttumaður Félagsvísindamaður, rannsakandi	Leiðsögn/kennsla Lýðræðisleg kennslustofa Virkti í sveitarfélagi	eiga í viðskiptum	...að vilja helst vinna með öðrum
að nota þann skilning til að eiga góð og árangursrík samskipti við aðra	ígrunda félagslegar aðstæður á gagnrýninn hátt	Trúarleiðtogi Stjórnsýslumaður Stjórnunarráðgjafi Sáttasemjari /gerðarmaður	Siðfræðileg vandamál Starfendarannsókn Jafningjamálamiðlun Leikrit	biðja um eða gefa leiðbeiningar	...að vera vel liðinn
að færa sér samskiptahæfni í nyt til að ná eigin markmiðum	taka virkan þátt (s.s. í stjórn-málum, sem ráðgjafi, kennari)		Leiðtogastarf Þjónusta í sveitarfélagi	samskipti við samstarfsfólk	...að vera kurteis og fágaður í framkomu
				vera foreldri	...að vera siðfræðilegur eða manneskju- legur

**Sjálfsþekkingargreind.** Sjálfsþekking og hæfni til að lifa og starfa á grunni þeirrar þekkingar. Þessi greind felst í skýrri sjálfsmýnd og þekkingu á eigin styrk- og veikleikum, vitund um innra hugarástand, áhugahvöt,

fyrirætlanir, skapgerð og langanir ásamt sjálfsskilningi, sjálfsvirðingu og hæfni til sjálfsgunar. (Armstrong, 2000:15)

Lykilfærni	Undirfærni:	Hlutverk/starfssvið	Aðferðir/afurðir	Dagleg notkun	Er ekki
gerir einstaklingum fært að þekkja sjálfa sig að nota sjálfsþekkingu þegar taka þarf ákvarðanir að þekkja og greina eigin tilfinningar, skap og fyrirætlanir og sjá fyrir eigin viðbrögð við því sem getur gerst í framtíðinni	sjálfsskilningur, hæfni til að ihuga sjálfan sig á greinandi hátt sýna þann skilning á fjölbreyttan hátt, s.s. í ljóðum, málun, söng o.s.frv. nota sjálfsskilning sinn vel, í eigin þágu og samfélagsins	Sálgreinir Ljóðskáld Leiðbeinandi á sjálfstyrkingarnámskeiði Sálfræðingur Listamaður Baráttumaður Tónlistarmaður Andlegur/trúarlegur leiðtogi Heimsþekkingur	Ættartré Ferilmappa / ígrundun Predikun Ljóð Dagbók Aðgerðaráætlun Listaverk Tónsmíðar Sjálfsævisaga	mat á starfi eða starfsferli trúariðkun sálræn meðferð	...að kjósa að vinna einn eða í einangrun

**Umhverfisgreind.** Leikni í að þekkja og flokka fjölda tegunda úr jurta- og dýraríkinu í umhverfinu. Þessi greind felur einnig í sér næmi fyrir öðrum fyrirbærum náttúrunnar eins og skýjafari og fjöllum. Hjá þeim sem

alast upp í þéttbýli kemur þessi greind einnig fram í hæfni til að greina að dauða hluti eins og bíla, íþróttaskó og geisladiskahulstur. (Armstrong, 2000:15)

Lykilfærni	Undirfærni:	Hlutverk/starfssvið	Aðferðir/afurðir	Dagleg notkun	Er ekki
að skilja náttúruna og starfa í henni á árangursríkan hátt að greina á milli, flokka og nota sérkenni umhverfisins að flokka og aðgreina manngerða hluti	að athuga af gaumgæfni þekja mynstur og flokka nýta þekkingu á náttúrunni til að leysa mál	Blómasali Fiskimaður Matreiðslumaður Grasafræðingur Vistfræðingur Bóndi Líffræðingur Skógræktarmaður Sjómaður	Plöntur/blóm Rannsókn á plöntu- eða dýraríkinu Vettvangsathuganir Dýrarækt Rannsóknir/ tilraunir Gönguferðir í náttúrunni Sigla út / útleið Búa til og nota flokkunarkerfi Náttúruvernd	matreiðsla garðyrkja að flokka og raða hljómdiskum eða öðru safni	...bundin við hinn ytri heim

Þetta stutta yfirlit gefur nokkra hugmynd um hvað greindirnar fela í sér. Að sjálfsögðu verður að hafa í huga að hver einstaklingur býr yfir þeim öllum og að engin starfsgrein þarfnast bara einnar þeirra. Þeir sem nota fjölgreindakenninguna segja oft: „Þú átt ekki að spyrja hvort þú sért greind(ur) heldur hvernig þú ert greind(ur).“

Þegar fjölgreindakenningin er höfð að leiðarljósi í kennslu fólks, á hvaða aldri sem er, hefur hún einkum áhrif á viðhorf til þekkingar, öflunar hennar og til hæfileika hvers og eins. Þá er hætt að leggja áherslu á veikar hliðar nemenda og í þess stað lögð áhersla á styrkleika. Ekki á að kenna greindirnar sem slíkar heldur hjálpa nemendum við að nýta sterkar hliðar til að ná tökum á góðu námsefni. Sjálfsmat nemenda og sjálfsvirðing skiptir höfuðmáli. Joseph LeDoux taugalífeðlisfræðingur hefur unnið mikið að heilarannsóknum. Hann segir að tengslin milli vitsmuna, tilfinninga og vilja eða áhuga skipti meginmáli (LeDoux, 2002). Tilfinningar hafa mikil áhrif á vitsmuni og vilja og tilfinningar og líðan hefur mun meiri áhrif á nám en talið var. Nú hefur einnig komið í ljós að nám breytir náttúrlegri formgerð heilans. Þessar breytingar á formgerð breyta starfsfyrirkomulagi heilans, með öðrum orðum: nám skipuleggur og endurskipuleggur heilann (Bransford o.fl., 2000). Greindarprófill hvers einstaklings breytist með þroska og reynslu, greind er ekki

óumbreytanlegur eiginleiki. Það er afar mikilvægt að hafa í huga að heilbrigð og jákvæð sjálfsmynd einstaklings ræður miklu um viðhorf hans til náms. Að vita að maður getur, að maður ber ábyrgð á eigin lífi og getur haft áhrif á það.

*Erla Kristjánsdóttir,  
lektor við Kennaraháskóla Íslands.*

## Heimildir

- Armstrong, Thomas. 2000. *Fjölgreindir í skólastofunni*. Þýðandi Erla Kristjánsdóttir. Reykjavík: JPV.
- Bransford, John, Donovan, Suzanne, Pellegrino, James. Ritstj. 2000. *How people Learn: Brain, Mind, Experience and School*. National Research Council. Washington: National Academy Press.
- Goleman, Daniel. 1996. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. London: Bloomsbury.
- LeDoux, Joseph. 2002. *Synaptic Self: How Our Brain Becomes Who We Are*. New York: Viking.
- Gardner, Howard. 1983. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, New York: Basic Books.
- Gardner, Howard. 1999. *Intelligence Reframed. Multiple Intelligences for the 21st Century*, New York: Basic Books.
- McCain, Ted and Jukes, Ian. 2001. *Windows on the Future: Education in the Age of Technology*. Thousand Oakes: Corwin Press.
- Viens, Julie and Kallenbach, Silja. 2004. *Multiple Intelligences and Adult Literacy*. New York: Teacher College Press.
- [www.accelerated-learning.net/multiple.htm](http://www.accelerated-learning.net/multiple.htm) [ 23.9. 2004]

## AÐ LOKINNI UMRÆÐU

### Stefnumótun og aðferðir fyrir nám fullorðinna

Hér á eftir fer endursögn samandreginna niðurstaðna í skýrslunni *Beyond rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, OECD, 2003. Í skýrslunni er fjallað um reynslu 9 ríkja af stefnumótun fyrir nám fullorðinna, dregnar ályktanir af reynslu þeirra og birtur fjöldi atriða sem vel

heppnuð stefnumótun byggist á. Ríkin eru Bretland, Danmörk, Finnland, Kanada, Noregur, Portúgal, Spánn, Sviss og Svíþjóð. Skýrslan er að nokkru leyti byggð á öðrum skýrslum og athugasemdum. Á vegum ríkjanna, sem í hlut eiga, voru teknar saman skýrslur sem lýstu aðferðum í námi fullorðinna auk þess sem öll ríkin voru heimsótt.



Ásmundur Hilmarsson

Á undanföllum áratug hefur nám fullorðinna verið áberandi. Ástæður þess eru m.a. hækkandi meðalaldur íbúa og að efnahagslíf OECD-ríkjanna byggist í sífellt meiri mæli á þekkingu. Mikið atvinnuleysi ósérhæfðs verkafólks, vaxandi þýðing og viðurkenning á mikilvægi mannaúts fyrir efnahagsvöxt og félagslega þróun – ásamt almennum áhuga á að auka félagslegan og persónulegan þroska sinn – kallar á aukin framboð námstækifæra fyrir fullorðin fólk til símenntunar í

víðara samhengi. Námstækifærin skírskota, eftir aðstæðum, til starfs, nauðsynlegrar grunnfærni, viðbótarfærni eða til félagslegs og borgaralegs vafsturs af ýmsu tagi. Þrátt fyrir góða viðleitni er mikið ójafnræði milli hópa þegar kemur að því að stunda nám og þegar litið er yfir það nám sem er í boði.

Nú er kominn tími til að fylgja umræðunni eftir og leggja á ráðin um raunhæfa stefnu til að fjölga tækifærum og greiða götu allra fullorðinna til náms. Tilgangur skýrslunnar er að gera grein fyrir reynslu Bretlands, Danmerkur, Finnlands, Kanada, Noregs, Portúgals, Spánar, Sviss og Svíþjóðar.

## Viðfangsefni

**Hvað er nám fullorðinna?** Hugtakið nám fullorðinna felur í sér hvers konar nám og þjálfun sem fullorðnir stunda vegna atvinnu eða af persónulegum ástæðum. Hugtakið felur í sér almenna menntun, verkmenntun og starfsþjálfun sem rúmast innan símenntunar. Í ríkjunum níu er fjölbreytt námsframboð á vegum opinberra aðila, einkageirans, fræðslustofnana, fyrirtækja, viðskiptasamtaka, félagsamtaka og ýmissa annarra samtaka.

**Þátttaka í námi fullorðinna er misjöfn milli ríkjanna.** Á Norðurlöndum, Bretlandi, í Sviss og Kanada tók a.m.k. þriðjungur fullorðinna þátt í einhverri þjálfun á tilteknu 12

mánaða tímabili (samkvæmt: IALS: International Adult Literacy Survey, 1994-1998). Í flestum norrænu löndunum og Bretlandi tók a.m.k. fimmtungur fullorðinna þátt í námi á tilteknu fjögurra mánaða tímabili (samkvæmt ELFS: European Union Labour Force Survey, 2001). Þátttakan er minni á Spáni og Portúgal.

### **Þátttaka einstakra hópa í námi fullorðinna er afar ójöfn.**

Yngstu hópar fullorðinna, langskólagengnir, þeir sem eru í vinnu eða eru í vinnu sem krefst talsverðrar fagkunnáttu finna frekar nám við hæfi eða hafa greiðari aðgang en aðrir að námi. Aldur skiptir máli vegna þess að í ljós kemur að með hækkandi aldri dregur úr aðsókn í nám. Í flestum landanna er meirihluti þátttakenda á aldrinum 25-29 ára en um fimmtugsaldurinn fer að draga verulega úr þátttöku.

### **Fullorðnir, sem hafa lokið langskólanámi, hafa mestan**

**hag af viðbótarnámi.** Langskólagengið fólk heldur áfram að læra þótt aldurinn færist yfir. Það sér hag í viðbótar-menntun og endurmenntun. Það hvetur líklega til viðbótarnáms. Í fáum orðum sagt eru flestir þeirra sem taka þátt í námi fyrir fullorðna fyrir fram vissir um gildi þess að fara til náms.

### **Vegna þess að fyrirtækin hafa svo mikil áhrif er hátt hlutfall náms fyrir fullorðna skipulagt til þess að endurnýja starfsþekkingu.**

Meira en 50% þeirra sem þjálfuðu sig fyrir starf gerðu það með stuðningi atvinnurekanda. Atvinnurekendur vilja helst fjárfesta í því sem þeir eiga von á að gefi góðan arð. Þess vegna fá þeir helst þjálfun sem hafa menntun og náð nokkrum frama í starfi í stórum fyrirtækjum. Þeir sem vinna ósérhæfð störf eru yfir miðjum aldri, starfa í litlum fyrirtækjum eða eru ráðnir tímabundið verða út undan. Stærri fyrirtæki þjálfa marga, einnig fyrirtæki í þjónustu, einkum félagslegri og persónulegri þjónustu, fjármálafyrirtæki og eignasölur.

### **Ástæður litillar og ójafnrar þátttöku eru mismunandi.**

Tímaþröng er ástæða sem fullorðnir nefna oftast fyrir því að þeir skuldbinda sig ekki í nám, einkum nám sem ekki er starfsþjálfun. Með hliðsjón af skyldum vegna vinnu og fjölskyldu er erfitt að finna tíma til að gefa sig að námi,



einkum fyrir þá sem ekki eru sannfærðir um að hafa hag af því. Fjárþröng er einnig nefnd sem ástæða fyrir því að hafa ekki efni á námi.

**Enn ein ástæðan er sú staðreynd að fullorðnir, sem þurfa mest á námi og þjálfun að halda, eru oft þeir sem telja sig hvorki þurfa nám né þjálfun og sjá ekki að þeir hafi hag af námi.** Margir sem hafa stutta skólagöngu eða vinna ósérhæfð störf telja færni sína góða eða afburðagóða og sjá þess vegna enga þörf á að bæta sig. Þess vegna er eitt af mikilvægustu viðfangsefnum þeirra sem eiga eftir að marka stefnu fyrir nám fullorðinna að styðja viðleitni til að halda á lofti þeim hag sem er hægt að hafa af námi. Einnig að styðja viðleitni til að auðvelda fullorðnum, einkum þeim sem hafa litla sérhæfingu, nám og aðgang að námi.

**Þrátt fyrir fjárfestingar opinbera geirans og einka-geirans í námi fyrir fullorðna dugir það ekki.** Jafnvel þótt fyrirtæki fjárfesti í námi mjög sérhæfðra starfsmanna sinna er arðurinn óviss þar sem mögulegt er að „ræna“ sérhæfðum starfsmönnum. Þegar svo ber undir vilja fyrirtæki frekar „kaupa inn“ sérhæfða starfsmenn en að fjárfesta í þjálfun starfsmanna sinna. Enn fremur hefur mikil áhrif þröngsýni sem byrgir fyrirtækjum og einstaklingum sýn á þann hag sem þau hafa af þjálfun.

**Margt hindrar fullorðna í að taka þátt í námi.** Í sumum landanna, sem voru heimsótt, eru biðlistar vísbendingar um ófullnægða þörf fyrir grunnmenntun fullorðinna. Ófullnægð og bæld þörf er erfið viðfangs; þeir sem hafa litla sérhæfingu og stutta skólagöngu, búa í dreifbýli eða glíma við sálfræðilegar hindranir segja ekki frá því sem þarf til að þeir sækji nám. Önnur hindrun felst í því að margir aðilar - fyrirtæki, starfsgreinasamtök, skólakerfið og einkareknað fræðslustofnanir – bjóða upp á stutt námskeið með óljósu innihaldi og óljóst hvort það er áfangi á markaðri leið. Námsstækifærin eru fjölmörg en sundurlaus og fátt sem hvetur námskeiðhaldara til að leggja sig fram um að ná til þeirra sem eru í mestri þörf.

## Lausnir

**Jöfnuður og skilvirkni eru ástæður þess að OECD-ríki hafa gert sér grein fyrir nauðsyn opinberra afskipta.** Til langs tíma litið hafa ríkin sett sér markmið sem fela í sér bæði efnahagslegar og ekki efnahagslegar forsendur. Í brennidepli er að bæta menntun þeirra sem hafa litla menntun. Þau ætla einnig að beita opinberum afskiptum til þess að ná betri samfélagslegri þéttni og efnahagsvexti til að draga úr atvinnuleysi fyrir persónulegan og samfélagslegan þroska. Þróun lýðræðislegra gilda og framför í hæfni til að láta að sér kveða í efnahagslífi og á vinnumarkaði eru tilgreindar nauðsynlegar ástæður fyrir þátttöku hins opinbera í námi fullorðinna.

**Mörg ríki virkja ýmsar uppsprettur til að styðja við þróun náms fullorðinna á ýmsum sviðum.** Flest hafa þau sérstaka grunnmenntun fyrir fullorðna til að gera þeim kleift að sækja í lengra nám. Starfsþjálfun af ýmsu tagi er í boði til þess að auðvelda fólki að fá vinnu. Með lögum, fjárhagslegri örvun og samningum er sýnd viðleitni til að ná til verkafólks og þjálfa það. Samtök, sem ekki eru rekin með hagnaðarvon, og samfélagslegar stofnanir eru einnig mikilvægir birgjar fyrir nám fullorðinna.

**Nýlega hafa ríki tileinkað sér margvíslegar aðferðir til að nálgast nám fullorðinna sérstaklega.** Aðferðirnar eru allt frá almennum áætlunum til að auka námsframboð til sérsniðinna áætlana um að endurnýja hæfni, einkum jaðarhópa, eða auka framboð á þjálfun fyrir starfandi fólk. Margar þessara umbóta beinast einnig að því að bæta framkvæmd og árangur á samþættan og heildstæðan hátt sem er námsmannamiðaður. Tilraunir hafa verið gerðar til að gera kerfi skilvirkari með frumdrögum að þróun stefnumörkunar, stilla saman strengi (einnig samfélagslega) hagsmunaaðila, betrubæta núverandi námsframboð, nýta rekstrarfé betur og taka meira tillit til persónulegra þarfa. Valddreifing hefur verið mikilvægur þáttur þessa ferlis. Stefnumörkun hefur tekið mið af efnahagslegu og félagslegu samhengi, sögulegri þróun menntakerfis og stjórn málalegs skipulags í hverju landi um sig.

## Lykillinn: Aðgengi og þátttaka

**Samþætt stefnumótun fyrir nám fullorðinna getur tekið á margs konar þáttum samtímis.** Skýr áætlun getur verið OECD-ríkjunum stoð til að bæta framboð á námi fyrir fullorðna, til að bæta afköst og gæði þess og tryggja betra samræmi í námstílhögun. Skýrslan lýsir nákvæmlega eftirsóknarverðum atriðum til að móta samþætta stefnu fyrir nám fullorðinna. Í þeim fimm efnisþáttum, sem taldir eru upp hér á eftir, er nokkrum mismunandi aðferðum lýst.

**Afar mikilvægt er að gera nám heillandi í augum fullorðinna.** Ráðstafanir og aðferðir til að gera nám heillandi í augum fullorðinna geta aukið aðsókn. Eins og þegar hefur komið fram er áhugahvöt lykilatíði; nám verður að gera heillandi í augum fullorðinna. Nokkrar einkar áhrifa-rikar ráðstafanir er hægt að benda sérstaklega á:

- Kennslufræði sem er sniðin að fullorðnum fremur en unglingum. Í því felst að námsmaðurinn er í miðpunkti og reynt eftir föngum að greiða fyrir námi hans og námsefnið þannig fram sett að það skírskoti til reynslu fullorðinna. Smiðjur handverksskóla, iðnskóla og starfsnámssmiðjur á Spáni eru ágæt dæmi. Námskeið Migros í Sviss eru dæmi um einkaframtak til að laða fullorðna aftur að námi.
- Sveigjanlegt fyrirkomulag til að laga sig að aðstæðum og áætlunum fullorðinna. Einingakerfi eins og hafa verið reynd í Danmörku, Sviss og Portúgal geta hjálpað fullorðnum við nám á hraða sem hentar. Upplýsinga- og samskiptatækni og fjarnám getur reynst öflugt tæki til að ná til ýmissa þeirra sem annars er erfitt að ná til. Mentor-dagskrá er skipulögð í hverfamiðstöðvum á Spáni og veitir greiðan aðgang að tölvutengdu efni, hljóð- og hreyfimyndaefni auk samskiptatækni sem tekur mið af fullorðnum í námi.
- Áætlanir til að ná eyrum fullorðinna sem annars mundu ekki leiða hugann að námi eða sjá ekki ástæðu til að fara í nám. Nýjar, aðgengilegar og réttar upplýsingar, traust ráð og einstaklingsmiðuð leiðsögn er lykillinn að

farsælum árangri. Símenntunarfika á Bretlandi, náms-hátíð í Sviss eða upplýsingar á Netinu um nám og námsráðgjöf í Finnlandi (Opintoluotsi) eru góðar fyrirmyndir.

- Viðurkenning á hæfni. Mat og viðurkenning á þekkingu og færni sem fullorðnir hafa öðlast án þess þó að hafa setið á skólabekk til þess að fullorðnir eyði ekki tíma sínum í efni sem þeir kunna. Fyrirkomulag, sem Portúgalar hafa til að greina, meta og votta skólagöngu og reynslu fullorðinna, er til fyrirmyndar um þetta.

**Ráðstafanir sem hvetja til starfsþjálfunar eru mikilvægar bæði fyrir starfandi og atvinnulausa.** Talsverður hluti náms er til að búa sig undir starf. Þess vegna skiptir miklu máli í fyrirtækjum og almennt á vinnumarkaði að atvinnulausir séu hvattir til náms sem getur komið sér vel í starfi. Í því felast meðal annars ráðstafanir á ýmsum sviðum til að auðvelda undirbúning og fjármögnun, auðvelda samræmingu vinnutíma og námstíma og gera ávinning af námi arðsaman. Meðal atriða, sem vert er að leggja áherslu á, eru:

- Fyrirkomulag sem auðveldar verkafólki nám, þar með talinn tími og kostnaður (t.d. með sveigjanlegri tíma-stjórnun). Réttur verkafólks í Finnlandi og Noregi til námsleyfis er mikilvæg uppörvun fyrir starfsmenn að helga sig námi.
- Tryggja aðgang að færnimati og þjálfun til að endurnýja færni starfsmanna sem búa við óöryggi, svo sem hugsanleg fórnarlömb endurskipulagningar, þá sem ekki hafa viðeigandi grunnmenntun og eldri starfsmenn. Menntareikningar starfsmanna Skandía í Svíþjóð eru eftirtektarverðir; fyrirtækið leggur í sjóðinn jafnmikið og starfsmaðurinn en þrefalda upphæð starfsmanna sem eru er eldri 45 ára og hafa ekki lokið prófi frá sérskóla.
- Opinberar vinnumiðlanir sem vinna með sveigjanleg líkön fyrir almenna þjálfun. Einingar, sérsniðin námstilboð, greiður aðgangur og skráning samkvæmt sænska Vaggeryd-líkaninu (nefnt eftir bæjarfélaginu sem það á

rætur að rekja til) hefur verið reynt hjá vinnumiðlunum í Noregi með góðum árangri.

- Fordast ber að fjármagna þjálfun fyrir atvinnulausa eingöngu á magnsmælingu. Gæði verður einnig að leggja til grundvallar fjármögnun.

**Fjárhagsleg örvun til að fjárfesta í mannauði, sem fólgin er í fullorðnu fólki, getur fjölgað þátttakendum.** Með því að leggja áherslu á fjárhagslegan stuðning við einstaklinga og fyrirtæki, sem fjárfesta í menntun fullorðinna, kann að vera hægt að auka þátttöku fullorðinna í námi. Fjármögnun náms fyrir fullorðna er margslungið viðfangsefni. Í öllum löndunum, sem athuguð voru, kemur fé bæði frá opinberum aðilum og einkaaðilum. Góð sátt virðist vera um að allir, sem málið varðar, beri ábyrgð á fjármögnun þegar á annað borð er ástæða til að hafa samvinnu um fjármögnun. Stundum er eðlilegt að einstaklingar, sem hafa efni á því, borgi fyrir þann hag sem þeir hafa af námi. Ýmsar leiðir eru færar til að örva frumkvæði til að leggja fram fé:

- Kynna lán, styrki eða menntareikninga og aðra kosti sem einstaklingar geta valið. Í Kanada hafa sumar þessara leiða verið notaðar til að hvetja fullorðið fólk til að taka námstilboðum. Á Bretlandi er víða boðið fjölbreytt úrval fjárhagsaðstoðar til að örva einstaklinga til náms. Í Finnlandi, Noregi og Svíþjóð fá einstaklingar stuðning ef þeir eru innan ákveðinna tekjumarka.
- Réttur til námsleyfis. Í Finnlandi þekkist að þegar starfsmenn eru í námsleyfi koma atvinnulausir til starfa og öðlast þannig starfsreynslu.
- Kynna niðurgreiðslur. Uppbót sem greidd er vegna tiltekens kostnaðar getur ýtt undir þjálfun. Danska skattkerfið er dæmi. Skattafrádráttur og niðurgreiðslur fást vegna þjálfunar sem atvinnurekandi kostar. Fjármögnun er einnig hægt að örva með því að skattaleg meðferð fjár, sem rennur til starfsþjálfunar, sé eins og um sé að ræða fjárfestingu fremur en útgjöld.
- Skattleggja fyrirtæki til að standa undir starfsþjálfun

eða setja á laggirnar landssjóð eða, við vissar kringumstæður, atvinnugreinasjóð til að standa undir þjálfun vinnuafis. Labour Promotion Act í Quebec í Kanada hefur þann tilgang að bæta hæfni, færni og frammi-stöðu starfsmanna með stöðugri þjálfun. Þetta fyrirkomulag í Kanada er af því tagi sem kalla má „þjála eða greiða“ aðferð. Fyrirtæki sem hafa launakostnað yfir ákveðnu marki eiga að fjárfesta sem svarar til 1% af launakostnaði í þjálfun starfsmanna. Fyrirtæki, sem hafa minni launakostnað, greiða í fræðslusjóð.

**Ráðstafanir til að bæta gæði náms fullorðinna bæta væntanlega árangurinn.** Ráðstafanir, sem gerðar eru til að bæta gæði náms fyrir fullorðna, geta átt mikinn þátt í að auðvelda aðgang og fjölga þátttakendum. Mörgum þessara ráðstafana er hægt að beina að gæðastjórnun og árangursmælingu. Endurbætur er hægt að gera til dæmis með því að fylgjast betur með námsframvindu og mati, með því að endurbæta söfnun tölfræðigagna, með betri vottunarkerfum, með því að bæta mat á frammi-stöðu stofnana og með því að fylgjast betur með árangri námsmanna og áformum þeirra. Rannsóknir á þessu sviði eru afar aðkallandi. Vert er að vekja sérstaka athygli á nokkrum þáttum:

- Innleiða gæðatryggingu. Fyrirkomulag EduQua í Sviss og Certification of Training Institutions (QUALFOR) í Portúgal eru áhugaverð dæmi um umsjón með námi. Mörg ríki hafa einnig sett á laggirnar stofnanir sem eiga að fylgjast með gæðum menntunar og þjálfunar fullorðinna eingöngu (eins og Vox í Noregi) eða (eins og Danmarks Evaluerings Institut - EVA) sem nær til alls konar náms.
- Ákveða staðla fyrir þjónustu og áberandi viðurkenningu á því að þeim sé fylgt. Investors in People (IiP) merki fá fyrirtæki á Bretlandi sem leggja sig fram um að þjálfna starfsfólk sitt.
- Mat á gildi náms verði sjálfsagður liður stefnumótunar. Því miður hefur mat á árangri af stefnumörkun fyrir nám fullorðinna aðeins byggst á talningu námsmanna og

kostnaði við framkvæmd. Fjölbreyttara mat á gildi stefnumótunar fyrir nám fullorðinna er því miður ekki að finna í mörgum löndum.

- Rannsóknir eru nauðsynlegar til að bæta stefnumörkun. Viðleitni til að safna tölfraðilegum upplýsingum um þátttöku, kostnað, rannsóknir og skipti á upplýsingum innanlands og milli landa getur hjálpað til þess að bæta gæði stefnumótunar og áætlana.

**Með samstilltum aðgerðum allra, sem málið varðar, er hægt að ná betri árangri.** Með því að samræma starfsemi aðila er hægt að fara betur með naumt skammtaða fjármuni og opinber framlög. Sameignarfélög eru gagnleg í þessu skyni, einnig vel skilgreind verkefni. Víða er reynt að þróa yfirgripsmikla og samþætta stefnumótun fyrir nám fullorðinna. Andstætt brotakenndri nálgun gerir heildstæð aðferð, sem felur í sér alls konar nám og þjálfun, kröfu til samræmingar. Lykilatriði samræmdrar stefnu eru:

- Samræma aðferðir í kerfi hins opinbera fyrir nám fullorðinna. Framboð hefur verið aukið á ýmsum stigum, tilboðum hagrætt og sett í samhengi og hlutverk þeirra sem koma að málum verið samstillt. Í flestum tilvikum er um að ræða ókeypis eða nánast ókeypis nám fyrir fullorðna. Þetta er árangur af umbótum sem hafa verið kynntar í Danmörku, Finnlandi, Noregi og Svíþjóð og tilraunum á Spáni og í Portúgal.
- Samræma innanríkis sem og milli ríkja starfsemi annarra eins og atvinnurekenda, verkalýðsfélaga, opinberra fræðslustofnanna og annarra fræðslustofnanna auk sjálfseignarstofnanna. Dæmi um stofnanir sem aðstoða við að samræma stefnu fyrir nám fullorðinna eru ANEFA í Portúgal og Learning and Skills Council á Bretlandi.
- Jafna áhrif milli annars vegar þeirra sem skipuleggja, þegar ríkisvald skilgreinir uppbyggingu og fjármagnar,

og hins vegar þeirra sem framkvæma þegar þeir koma auga á vankanta og hafa tillögur til úrbóta. Kunskapslyftet, átak í námi fyrir fullorðna í Svíþjóð, er ágætt dæmi um þetta. Eftirlit með framkvæmd er einnig afar mikilvægt.

- Kynna sameignarfélög. Sameignarfélög eru sett á laggirnar í mörgum löndum til að efla samvinnu og samhæfa starfsemi aðila. Dæmi af þessu tagi er að finna í Kanada og í La Rioja á Spáni. Í sameignarfélögum er fjármögnun, húsnæði og framlög betur nýtt til þess að ná árangri.
- Stefnumörkun, sem samstillir milli atvinnugreina krafta þeirra mörgu sem eiga hlut að máli, skynsamlegar fjármögnunarleiðir, innbyggt eftirlit og endurskoðun, er til bóta. Þessi eru markmiðin í nýlegri umbótastefnu fyrir nám og þjálfun fullorðinna í Danmörku.

**Einstaklingur og fyrirtæki verða að vera í öndvegi samþættra aðgerða.** Samþætt stefnumótun af þessu tagi þarf einnig að hafa einstaklinginn og atvinnureksturinn í brennidepli þegar kemur að því að móta hvata til þátttöku, fjármögnunarleiðir, námsframboð og markmið. Í stefnumótun verða að vera skýrar skyldur einstaklinga, atvinnureksturs og ríkisvalds. Eins og á við um grunnmenntunina verður að gæta jafnvægis milli markmiða um efnahagsþróun og jafnan rétt, samfélagslega þróun og persónulegan þroska. Í samþættri stefnumótun verður að viðurkenna þá staðreynd að fjöldi fullorðinna í OECD-löndunum hefur aðeins grunnmenntun, vinnur ósérhæfð störf og hefur ekki verið í formlegu námi í allmörg ár. Þegar á heildina er litið hefur þokast í rétta átt þótt enn sé mikið verk að vinna.

*Ásmundur Hilmarsson,  
sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.*

## AFTUR Í NÁM

**Námskeiðið Aftur í nám hófst í lok janúar og lauk í byrjun maí. Kennslustundir voru 90. Af þeim voru einstaklingstímar 24–30, eilítið mismunandi eftir þörfum hvers og eins. Tilgangur þess var að bjóða fólki sem glímir við lestrar- og skrifarörðugleika upp á nám. Verkefnið var samstarfsverkefni Mímis - símenntunar, Eflingar - stéttarfélag, Starfsgreinasambands Íslands og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur. Verkefnið hlaut styrk frá Starfsmenntasjóði, Starfsafli og sjóðum Eflingar og ríkisins og hjúkunarheimila og Eflingar og Reykjavíkurborgar. Mikil ánægja var með námskeiðið og ljóst að þörfin er mikil. Úrræðið er dýrt og því nauðsynlegt að opinberir aðilar styrki verkefnið. Námskráin er fánleg hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.**

Ellefu nemendur, 7 konur og 4 karlmenn, sóttu um og sátu allt námskeiðið. Fimm voru félagar í Eflingu - stéttarfélagi, fjórir í VR, einn í Hlíf og einn sjálfstæður verktafi.

Námskeiðið byrjaði á sjálfsstyrkingu þar sem mikil áhersla var lögð á samstöðu og traust manna í milli. Fyrir marga var það stórt skref enda miklir fordómar verið ríkjandi í garð lesblindra og því flestir með það í farteskinu að lesblinda hafi eitthvað með hina stöðluðu hugmynd um greind að gera.

Eftir sjálfsstyrkingu tóku við einstaklingstímar þar sem leiðbeint var eftir aðferðafræði Ron Davis. Um þennan þátt sáu fimm tilvonandi Davis-leiðbeinendur en þeir eru að ljúka námi á þessu ári.

Í tölvutímunum var fyrst og fremst farið í undirstöðuatriði tölvunnar, ritvinnslu og unnið með stafsetningarforritið Púka. Jafnframt skoðuðu nemendur mismunandi stafagerð og líti þar sem þeir þættir geta haft mikil áhrif á vellíðan við lestur.

Kennslan í íslensku miðaðist við að efla öryggi í að tileinka sér málfræði- og stafsetningarreglur en um leið að vinna með texta úr daglegu umhverfi. Nemendur unnu saman í hópum, gerðu útdrátt, lásu upp og skrifuðu eftir upplestri. Aðalatriðið var ekki að fara yfir tiltekinn fjölda málfræði- og stafsetningarreglna heldur að námsmenn fengju

### Úr umsögnum nemenda:

„Mér finnst frábært að svona námskeið sé í boði. Þetta er það sem við erum búin að bíða eftir.“

„Ég get núna hugsað mér að fara í nám sem ég gat ekki hugsað mér áður.“

„Mér finnst frábært að hafa fengið tækifæri til að fara á þetta námskeið. Og að vita að ég get alveg lært eins og allir aðrir. Ég myndi gjarnan vilja sjá þetta inni í skólakerfinu því það er fullt af litlum snillingum sem bara með smá hjálp og skilningi eiga góða samleið með öðrum nemum og ég er fullviss um að fallið úr skóla yrði miklu minna.“

ákveðna innsýn í málnotkun/reglur og litu á það sem fyrstu skrefin í nýrri göngu í menntun. Leiðbeinendur upplifðu mikinn sigur þegar heyrðist að námsmönnum þætti skemmtilegt að leysa tiltekin málfræðiverkefni, það hefði ekki verið erfitt að skrifa eftir upplestri og gamla örvæntingin frá því í gamla daga ekki gert vart við sig. Skrefin voru ekki stór á mælikvarða margra en þau voru fram á við og verða stærri og styrkari með tímanum. Í lok námskeiðs var boðið upp á einkatíma í námsráðgjöf. Námsráðgjafi aðstoðaði nemendur við að draga saman aðaláherslur tímabilsins og hvað mætti sjá fyrir sér í framtíðinni.

Námskeiðið, sem hér er lýst, er ný nálgun fyrir lesblinda og miðað við móttökur lofar aðferðin góðu. Hópurinn var jákvæður og samstilltur, ákveðinn í að ná settum markmiðum. Það var sérlega ánægjulegt að vinna að þessu verkefni og hafa leiðbeinendur sjaldan reynt annan eins áhuga og elju eins og skapaðist á þessu námskeiði. Samstaðan innan hópsins var einstök, hlýhugur og hvatning ríkti í tímum þar sem hver og einn fékk að vera hann sjálfur.





Hólmfríður E. Guðmundsdóttir

## Hvað felst í Davis-leiðréttingunni?

Hér á eftir fer lýsing á dæmigerðu ferli þegar aðferðafræði Ron Davis er beitt til að vinna á lestrar- og skriftarörðugleikum. Textinn er fenginn á vefsíðu [www.lesblind.is](http://www.lesblind.is) en honum er breytt með það fyrir augum að hann falli betur að tímaritsgrein. Hann er því á ábyrgð höfunda þessarar greinar. Lesendur eru hvattir til að heimsækja vefinn og kynna sér starfsemina.

### Viðtalsgreining

Fyrsta skrefið er um tveggja klukkustunda viðtalsgreining þar sem greindar eru þarfir einstaklingsins og markmið. Heildarmyndin er skoðuð til að greina sterkar og veikar hliðar hans. Viðtalsgreining er EKKI lestrar- eða lesblindugreining heldur til að ákvarða hvort líklegt sé að viðkomandi geti og muni nýta sér Davis-kerfið. Lagt er mat á hvort viðkomandi hafi gott vald á orðlausri (myndrænni) hugsun vegna þess að Davis-kerfið nýtist best þeim sem búa yfir þeim eiginleika. Metið er hvort gagnkvæm löngun og vilji leiðbeinanda og viðskiptavinar sé til að vinna saman. Síðast en ekki síst er kannað hvort viðkomandi hafi næga áhugahvöt til að nýta sér kerfið eftir að námskeiðinu lýkur. Þetta er grundvallaratriði vegna þess að ef viðkomandi fylgir ekki námskeiðinu eftir að því loknu þá eru allar líkur á að árangur sá sem náðst hefur á námskeiðinu renni út í sandinn. Þá er betur heima setið en af stað farið.

### Skynstilling/athyglisþjálfun

Skynstilling er til þess gerð að viðkomandi nái valdi á að beita fullri athygli. Þetta er sambland skynjunar- og líkamsæfinga. Þegar skynstillingu er náð verður strax mun auðveldara að ná og halda athygli við lestur. Athyglisrof/skynvilla veldur bæði mistökum og innri ringulreið. Þegar skynstillingu er náð gefur það viðkom-

andi stjórn á skynjun sinni og þá er hægt að finna þrálát mistök í lestri og leiðréttu þau.

### Að meistra grunntákn

Nýyrðið „meistrun“ er íslenskun á enska orðinu „mastery“. Meistrun er ekki það sama og að læra vegna þess að meistrun er meira en að læra. Með meistrun verður viðfangsefnið hluti af vitund okkar á svipaðan hátt og það að hjóla verður hluti af vitund okkar eftir að við höfum náð fullum tökum á því. Upp frá því þurfum við ekki að hugsa um hvernig við förum að heldur skellum við okkur einfaldlega á hjólið og hjólum af stað. Við Ron Davis þjálfun er notaður plastleir vegna þess að hann örvar og virkjar sköpunargáfuna. Grundvallaratriði er að auðvelt verði að nýta sköpunarferlið til náms og viðkomandi nái að meistra bæði tákn og orð. Orð og tákn, sem rugla viðkomandi í ríminu, eru leituð uppi og vandamálinu rutt úr vegi með því að átta sig á nákvæmlega rétttri merkingu þeirra og forma í leir þríviða mynd af merkingunni. Byrjað er á að nota þessa aðferð til þess að meistra stafrófið. Þegar því er lokið á viðkomandi venjulega létt með að þylja stafrófið bæði aftur á bak og áfram - í orðsins fyllstu merkingu. Greinarmerki eru meistruð með sama hætti til að skilja hvernig þau eru notuð sem eins konar „umferðarmerki“ við lestur.

## „Athyglisþjálfun leiðréttir skynjun; táknmeistrun leiðréttir lesblindu.“ Ron Davis

### Að meistra orð

Til að tileinka sér orð þarf að tengja saman alla þrjá hluta þess: merkingu, útlit og hljóð. Flett er upp á skýringu orðs og merking og útlit þess síðan mótuð í leir. Leiðbeinandi hjálpar viðkomandi að tileinka sér „ruglorðin/kveikjuorðin“ en flestir lesblindir eiga erfitt með að átta sig á merkingu þeirra. Öll þessi „ruglorð“ þarf viðkomandi að meistra á eigin spýtur með leirmótun að námskeiðinu loknu. Þessi eftirvinna tekur flesta um 80 klukkustundir og er oft skipt í eina klukkustund í hverri viku. Í ensku eru

Þessi almennu ruglorð 217 en vegna flóknari málfræði og fleiri orðmynda verða þau þó nokkuð fleiri í íslensku. Sérhvert orð eða hugtak, sem veldur ruglingi, er hægt að meistra með leirmótuninni. Það getur verið stórkostlegt að sjá hve skapandi jafnvel yngstu börn geta verið þegar kemur að því að túlka merkingu óhlutbundinna hugtaka. Lesblindir hafa almennt mjög gaman af því að móta hugmyndir í leir þannig að námskeiðið verður gefandi og skemmtilegt fyrir báða aðila. Með því að móta útlit orðsins í leir ásamt merkingunni nær viðkomandi einnig fullu valdi á stafsetningunni.

#### Að meistra námsefni

Þessari meistrunaraðferð - að tileinka sér með leirmótun - er hægt að beita á hvaða námsefni sem er. Þegar viðkomandi hefur náð fullum tókum á meistruninni beitir hann henni við allt nám, einfaldlega vegna þess að þessi aðferð er sú fljótverkasta og áhrifamesta sem honum stendur til boða. Stærðfræði verður til dæmis einfaldari þegar hún er túlkuð í því viðum leirmyndum. Með því móti er hægt að sjá magn og fjölda í raunveruleikanum ásamt því samhengi sem lýst er í stærðfræðidæminu. Sömu leiðis er hægt að meistra merkingu stærðfræðitákna með leirmótuninni.

#### Heimavinnan

Mikilvægt er að viðkomandi stjórni námi sínu. Leiðbein-

andi þarf að gefa þeim lausan tauminn með það fyrir augum að námsmenn taki ábyrgð á námi sínu. Í lok námskeiðsins fá námsmenn öll gögn sem þarf til að vinna heimavinnu. Þörf fyrir stuðning fer minnkandi eftir því sem þessir nýju hæfileikar eru meira notaðir. Gerður er samningur við hvern og einn um hvernig ætlunin er að fylgja námskeiðinu eftir.

#### Þjálfun stuðningsmanns

Þjálfun stuðningsmanns er mikilvægur þáttur námskeiðsins. Stuðningsmaður getur verið fjölskyldu-meðlimur, stuðningskennari eða vinur sem fær kennslu í grundvallaratriðum meistrunarinnar og fær grundvallarleiðbeiningar um hvernig hann getur best stutt viðkomandi í heimavinnunni.

#### Hreyfipjálfun

Líkams- og jafnvægisæfingar eru notaðar til að leysa samþæfingarvandamál eins og verkstol (dyspraxíu), eða vinstri-hægri rugling af völdum skynvillu. Með þessu móti er jafnvægissskyn eftt og hæfileikinn til að velja á milli athyglisbeitingar og skynvillu eftir

*Hólmfríður E. Guðmundsdóttir, Ron Davis leiðbeinandi, áður verkefnastjóri hjá Mími-símenntun.*

*Ásmundur Hilmarsson, sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.*

## STARFSTENGT VERSLUNARFAGNÁM

Eitt af stærstu verkefnum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) á fyrsta starfsári hennar var undirbúningur tilraunaverkefnis í skipulagðri fræðslu fyrir almennt starfsfólk í verslunum. Aðdragandinn var sá að FA fékk erindi frá Samtökum verslunar og þjónustu (SVP) og forsvarsmönnum fræðslumála í stærstu verslana-

fyrirtækjum landsins þar sem þess var óskað að FA beitti sér fyrir því að hafinn yrði undirbúningur að skipulagðri fræðslu fyrir þennan hóp í atvinnulífinu. FA tók jákvætt í erindið og tók að sér umsjón verkefnisins, vinnu að greiningu fræðsluþarfa og námsskráargerð.



Guðmunda Kristinsdóttir

Verkefnið er nú vel á veg komið og mun fyrsti hópurinn, þátttakendur í tilraunaverkefninu, hefja eins og hálfis árs nám við Verzlunarskóla Íslands í janúar 2005. Námið er blandað starfsnám, þ.e. fer fram jafnhliða í skóla og á vinnustað og er alls 676 klukkustundir að lengd. Að tilraunánáminu loknu mun FA meta árangurinn, endurskoða og endurbæta og gefa námsskrá út að nýju.

Verslunarfagnámið er hannað sérstaklega fyrir starfandi verslunarfólk og er ætlað að auka verslunarfærni og efla almenna og persónulega færni starfsfólks til að takast á við fjölbreytt og krefjandi verkefni í nútímaverslun. Útskrifaðir starfsmenn eiga að hafa faglegar forsendur til að taka að sér aukna ábyrgð og verkefnisstjórnun á ýmsum sviðum verslunar.

## Forsendur

Við smásöluverslun á Íslandi starfa um 12.000 manns og líklegt má telja að stór hluti þess hóps tilheyri markhópi FA. Fram að þessu hafa fræðslumál verslunarfólks að mestu verið leyst með námskeiðum innan hvers fyrirtækis og mun þetta verða í fyrsta sinn sem boðið verður upp á heilsteipt starfstengt fagnám fyrir verslunarfólk, eins og segir í frétt á vef SVP. Á sama vef segir einnig:

Hér er tvímælalaust um að ræða stærsta áttak sem gert hefur verið í fagmenntun verslunarfólks. Á undanförunum árum hafa verslanir sjálfar þurft að leysa úr menntunarbörf stéttarinnar með því að stofna eigin skóla eða fræðslusetur innan fyrirtækjanna. Frumkvæðið að námsbraut fyrir verslunarfólk áttu SVP og fræðslustjórar innan verslanafyrirtækjanna en verkefnið hefur verið undirbúið í samstarfi við VR. Verkefnisstjórnun hefur fram að þessu verið í höndum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sem hefur séð um viðamikla þarfagreiningu, námskrárgerð og faglega ráðgjöf. ([www.svth.is](http://www.svth.is) - fréttapóstur 11. tbl. 29. júní 2004).

Frá upphafi verkefnisins var ljóst að allir hagsmunaaðilar voru mjög áhugasamir og ákveðnir í að standa vel að verki. Lagt var af stað með það að leiðarljósi að niðurstaðan yrði metnaðarfullt námstilboð þar sem þarfir starfsgreinarinnar og einstaklinganna yrðu útgangspunkturinn. Hér var því kjörið tækifæri til að breyta um aðferðir og nálgun og þróa leiðir sem henta fullorðnum námsmönnum í atvinnulífinu. Markmiðið með þessu nýja námsframboði skyldi verða:

- Að almennt starfsfólk í verslunum eigi þess kost að afla sér menntunar sem styrkir það í starfi.
- Að auka metnað og virðingu hjá verslunarfólki fyrir þeim störfum sem það gegnir.
- Að fyrirtækin geti boðið upp á góða þjónustu með sérhæfðu starfsfólki.

Þátttaka í verslunarfagnáminu er endurmenntun þar sem hluti vinnutímans er notaður til að læra og efla faglega sýn. Í námsskrá og í umfjöllun FA um námið er því ávallt talað um starfsmann þegar átt er við þátttakanda í náminu.

## Þarfagreining

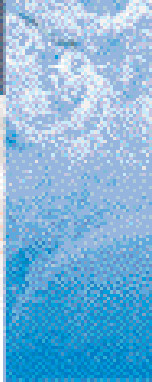
Vinna við greiningu fræðsluþarfa var ítarleg og umfangsmikil. M.a. var stuðst við nýlegar úttektir IMG Gallup sem unnar voru fyrir starfsgreinaráð og starfsmenntasjóði greinarinnar<sup>1</sup> auk þess sem leitað var til vinnuveitenda, starfsfólks, fræðslustjóra og annarra sérfræðinga á sviði verslunar. Farið var í námsheimsókn til Danmerkur og Finnlands og upplýsingar sóttar til fjölda annarra landa með hjálp Internetsins. Þá var tekið mið af spám um þróun starfa og hvaða hæfniskröfur verða almennt gerðar til starfsfólks framtíðarinnar. Einnig var farið yfir það sem gert hefur verið í menntunarmálum verslunarfólks fram að þessu. Niðurstaða þarfagreiningarinnar var tvíþætt, annars vegar efnisleg um innihald námsins og hins vegar um skipulag og framkvæmd. Vinna við þarfa-

<sup>1</sup> Viðhorfsrannsókn, Þörf fyrir menntun, Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks, apríl 2003, IMG Gallup.

Rýnihópar, Þörf fyrir menntun, Starfsmenntasjóður verslunarinnar, maí 2003, IMG Gallup.

Rýnihópar og djúpviðtöl, Þörf fyrir menntun, Starfsgreinaráð fjármála-, skrifstofu- og verslunargreina, júní 2003, IMG Gallup.

Rýnihópur, Staða menntunar, Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks, nóvember 2003, IMG Gallup.



greininguna var styrkt af starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks. Nánar má lesa um aðferðir og niðurstöður í skýrslu FA um fyrsta áfanga verkefnisins (Guðmunda Kristinsdóttir og Sigrún Jóhannesdóttir, 2004a).

### Innihald námsins

Efnisleg þarfagreining leiddi í ljós hvaða færni og kunnáttu starfsmaður í verslun þarf að hafa og var efnisatriðum skipt í fjögur færnisvið; verslunarfærni, persónulega færni, almenna færni og sérstaka færni. Hvert færnisvið skiptist síðan í 5-6 færniþætti (Mynd 1).

Í samræmi við flokkun þarfa voru sett heildarmarkmið og vegvísar um kennsluáferðir og framkvæmd. Það var meðvituð stefna að nota ekki hefðbundin heiti á námsgreinum heldur skilgreina ákveðin námssvið með

gátlistum vegna vinnustaðanámsins (Guðmunda Kristinsdóttir og Sigrún Jóhannesdóttir, 2004b).

### Skipulag námsins

Úrvinnsla úr skipulagslegri þarfagreiningu leiddi til þeirrar niðurstöðu að námið er 676 klukkustundir samtals og fer fram á vinnutíma starfsfólks, að jöfnu á vinnustað (338 klst.) og í skóla (338 klst.). Náminu er skipt í 3 lotur, hver um sig u.þ.b. 13 vikur. Starfsmaður stundar nám í skóla 8 klukkustundir á viku og notar 8 klukkustundir vikulega í skipulagt vinnustaðanám undir leiðsögn starfsþjálfara auk þess tíma sem hann sinnir sínum hefðbundnu störfum. Vinnustaðanámið getur farið fram á hvaða tíma vikunnar sem er.

#### Verslunarfagmaðurinn!

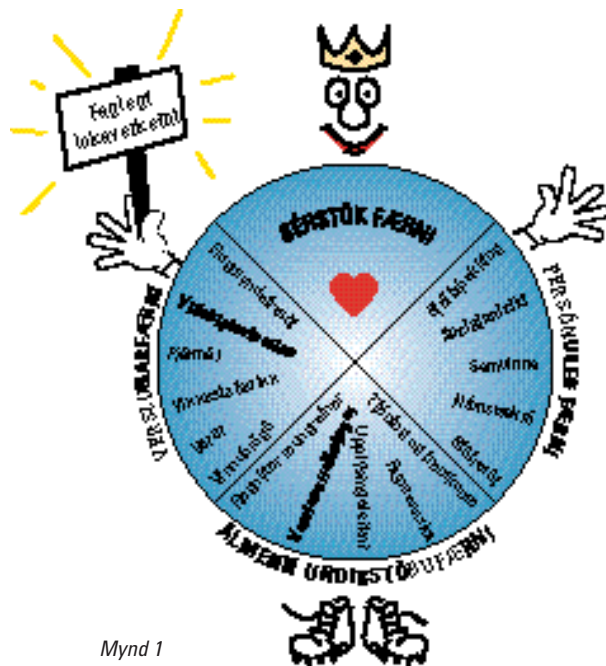
Hér er fyrirmyndarverslunarfagmaður að námi loknu!

Hann hefur persónulega færni sem er vinstri handleggur hans, hann hefur verslunarfærni sem er hægri handleggurinn og hann stendur styrkum fótum á hagnýtri almennri undirstöðufærni. Kórónan ofan á allt er sú sérstaka færni sem hann hefur valið að sérhæfa sig í.

Í hægri hendi getur hann svo veifað faglega loka-verkefninu sem sýnir getu hans og fagmennsku.

Verslunarfagmaðurinn hefur einnig tileinkað sér símenntunarviðhorf og sjálfstraust til að halda áfram að bæta stöðugt við þekkingu sína og færni til gagns og ánægju.

Hann er verðmætur starfsmaður með faglega þekkingu og jákvæð viðhorf til starfsins og hefur metnað fyrir sína hönd og þeirrar verslunar sem hann starfar fyrir.



Mynd 1

leiðsagnarorðum til að festast ekki í gömlum viðhorfum til verslunarnáms. Þarfirnar réðu orðun markmiða og voru samþættar þar sem það átti við. Námsmarkmið og útfærsla eru útlustuð í námsskrá verslunarfagnáms og

Þegar kom að niðurröðun námsþátta og skipulagningu á ferli námsins stóð verkefnið á nokkrum tímamótum. Taka þurfti tillit til margra þátta og voru sumir þeirra ósamrýmanlegir. Tvö sjónarmið vógu þyngst:

Annars vegar var það viðhorf að í fullorðinsfræðslu sé gott að taka aðeins fyrir einn námsþátt í senn, þ.e. að námsþættir séu hliðskipaðir. Er það hagkvæmt fyrirkomulag bæði fyrir framkvæmdaaðila og fyrir námsmanninn sem getur þá tekið námið á eigin hraða og komið inn í þá námsþætti sem honum hentar.

Hins vegar var það sjónarmið að tryggja eins og hægt væri að yfirfærsla náms yfir í starf ætti sér stað. Það er þekkt vandamál að þekking og færni, sem aflað er í skóla- umhverfi, skilar sér ekki alltaf sem skyldi inn á vinnustaði. Fyrir því geta verið margar ástæður og eru sumar þeirra tengdar skipulagningu og hönnun náms.

Reynsla annarra þjóða af verslunarfagnámi, s.s. Dana, hefur sýnt að til að styrkja slíka yfirfærslu er nauðsynlegt að samþætta námsþætti sem mest og að skólanám og vinnustaðanámi myndi samhengi og heild (Aarkrog, 1997

þjálfra jafnóðum það sem þeir læra í skólanum og þeir geta tengt fræðilegt nám við hagnýta reynslu sem þeir hafa aflað sér á vinnustað. Þessi ákvörðun leiðir af sér að skipulag er óhefðbundið og jafnvel flóknara en gengur og gerist og gerir því miklar kröfur til allra sem koma að framkvæmdinni.

### Námslotur

Skipting námsefnis á tímabil ræðst af viðfangsefnum og starfsumhverfi verslunarfélks og eru þrjár undirstöðuþættir lagðir til grundvallar, þ.e. starfsmaðurinn, viðskiptavinurinn og vörurnar. Náminu er skipt í þrjár lotur sem hver um sig hefur ákveðið grunnþema og mótast nálgun í náminu af því. (Mynd 2).

Í fyrstu lotu er þemað starfsmaðurinn og fyrirtækið.



Mynd 2. Verslunarfagnámið skiptist í þrjár lotur sem hver hefur sína áherslu.

og Magnussen, 1997). Þetta á við um starfsnám og starfstengda þjálfun yfirleitt. Við raunverulegar aðstæður í atvinnulífinu er starfsfólk að fást við ýmis verkefni sem hvert um sig krefst margs konar þekkingar og færni, því þurfa aðstæður í námi að vera sambærilegar. Það er hægt að nálgast með raunverulegum starfstengdum verkefnum og samþættingu en þá geta námsþættir síður verið hliðskipaðir.

Niðurstaðan var sú að í tilraunaverkefninu yrði farin sú leið að samþætta námsþætti sem mest og leggja áherslu á samspil skóla- og vinnustaðanáms. Með því að tvíanna saman skóla og vinnu hafa starfsmenn möguleika á að

Áherslan er á uppbyggingu starfsmannsins, hlutverk hans í fyrirtækinu og hlutverk fyrirtækisins í samfélaginu.

Í annarri lotu er þemað viðskiptavinurinn og þjónustuhlutverk starfsmannsins. Þar er lögð áhersla á ýmsa þætti varðandi þjónustu, sölu og verklag í verslun.

Þriðja lotan hefur þemað vörurnar og þá er farið yfir allt sem við kemur innkaupum, sölu, framsetningu vörunnar og vörupækkingu ásamt þeirri sérhæfingu sem starfsmaðurinn hefur valið sér.

Hver lota inniheldur námsþætti af öllum færnisviðunum fjórum en ávallt út frá þeirri áherslu sem þema lotunnar



býður (Mynd 3). Til að stuðla að samþættingu í náminu eru í viku hverri þverfaglegir tímar í skólanámi auk þess sem kennarar eru hvattir til samvinnu eins og kostur er. Náminu lýkur með faglegu lokaverkefni sem er samvinnuverkefni starfsmannsins, vinnuveitandans og skólans.



Mynd 3

Í hverri námslotu eru námsþættir úr öllum fjórum færnisviðunum en áherslan er út frá þema lotunnar.

### Vinnustaðanám

Faglegar áherslur eru þær sömu hverju sinni í vinnustaðanámi og í skólanámi. Vinnustaðanámið fer þannig fram að starfsmaður hefur aðgang að starfsþjálfva á vinnustað sem leiðbeinir honum og aðstoðar við framkvæmd og eftirfylgni þess hluta námsins. Sér til stuðnings og leiðbeiningar hefur starfsþjálfinn gátlista þar sem fram koma þeir verkþættir sem starfsmaður þarf að þjálfva og sýna færni í. Skóla- og vinnustaðanám er samræmt þannig að starfsmaður þjálfar jafnóðum í vinnunni þá þætti sem eru til umfjöllunar í skólanáminu. Í þverfaglegum tímum í skóla er einnig hugað að samþættingu skóla- og vinnustaðanáms með þeim hætti að starfsmenn gera grein fyrir ýmsum þáttum úr vinnustaðanáminu, bera saman reynslu sína og skiptast á þekkingu. Þannig fæst tenging allan hringinn: vinnustaður - skóli - vinnustaður - skóli!

### Aðferðir og námsmat

Kennsluáðferðir og leiðir miðast við að skapa sem raunverulegast starfsumhverfi og koma til móts við þarfir fullorðinna nemenda. Starfsmenn fá tækifæri til að ráða nokkru um eigin námsframvindu og setja sér eigin markmið

í samráði við kennara. Í því skyni útbúa þeir námssamning með eigin áherslum og velja sér sérsvið. Samvinna og hópvinna er ríkulegur þáttur í kennsluáðferðum.

Aðferðir við námsmat eru í samræmi við kennsluáðferðir og markmið námsins. Námsmat fer fram jafnóðum og byggist á að meta færni við að nýta nýja þekkingu og færni í starfi. Notuð verða fjölbreytt tæki til námsmats og einnig er seinasta vika í fyrstu og annarri lotu uppskeruhátíðir sem eru hluti námsmats. Í lok þriðju lotu er faglegt lokaverkefni sem er tækifæri starfsmannsins að sýna færni sína og fagmennsku við raunverulegt og hagnýtt viðfangsefni. Hlutur starfsþjálfva í námsmati er einnig mikilvægur því að þeir fylgjast með og meta getu starfsmannsins til að nýta færni í starfi.

### Undirbúningur og gæðakröfur

Samkvæmt almennum samningsskilmálum FA, sem stýra aðkomu FA að verkefnum sem þessu, skal framkvæmdaðili framfylgja formlegu gæðakerfi og gæðamati FA og uppfylla skilgreindar kennslufræðilegar kröfur sem FA þróar og/eða viðurkennir. Þeim sem taka að sér að kenna eftir námsskrám útgefnum af FA ber að framfylgja þessu. Til að styðja framkvæmdaaðila við að uppfylla gæðakröfur stendur FA fyrir námskeiðum fyrir kennara og starfsþjálfva auk þess sem ráðgjöf, eftirlit og gæðamat verður hlutverk FA meðan á tilraunaverkefninu stendur.

Nú þegar hafa kennarar í Verzlunarskóla Íslands og aðrir leiðbeinendur, sem koma að kennslu fyrsta hópsins, setið kennslufræðinámskeið á vegum FA. Var þar lögð áhersla á þarfir markhópsins, kennsluáðferðir og matsaðferðir. Fyrir marga í þessum hópi er kennsla fullorðinna og kennsla fyrir aðila í atvinnulífínu nýtt, ögrandi og spennandi viðfangsefni. Kennarar voru hvattir til að hugsa þvert á hefðbundin sérsvið sín, nota öll tækifæri til að tengja námsþætti saman og nota raunhæf verkefni úr starfsumhverfi starfsmannanna. Sameiginlegt verkefni kennarahópsins er að styðja starfsmanninn í að verða vel undirbúinn fyrir störf sín í versluninni, verða Verslunarfagmaður!



Einnig verður boðið upp á námskeið fyrir þá sem taka að sér starfsþjálfahlutverkið á vinnustöðunum. Þeim verður kynnt aðferðafræðin og veittur stuðningur í þessu nýja hlutverki. Starfsþjálfari hefur gátlista til viðmiðunar um það sem starfsmaður mun þjálfa. Hlutverk starfsþjálfans er á jafningjagrundvelli þar sem báðir aðilar eiga að njóta sín og líta á samstarfið sem tækifæri til að auka þekkingu og reynslu.

Verzlunarskólinn hefur ráðið verkefnisstjóra til að stýra framkvæmd tilraunánámsins og fékk skólinn styrk frá starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks vegna þess. Hlutverk verkefnisstjórans verður að leiða kennarahópinn í þessu nýja og metnaðarfulla verkefni, hann verður nemendum til stuðnings og verður í samskiptum við starfsþjálfana og vinnustaðina. Fjármögnun námsins er að öðru leyti sú að vinnuveitendur þeirra starfsmanna, sem valdir verða í tilraunahópinn, styrkja tilraunaverkefnið.

## Fyrir hverja

Þátttakendur í tilraunaverkefninu eru starfsmenn þeirra fyrirtækja sem komið hafa að undirbúningi námsins. Fyrirtækin nota ýmsar leiðir til að velja þátttakendur en í öllum tilfellum má gera ráð fyrir að horft sé til þeirra sem hafa verið traustir starfsmenn og vinnuveitandinn vill efla og styrkja. Til lengri tíma litið stendur námið til boða fyrir starfandi verslunarfólk í samráði við vinnuveitendur þess. Til að geta stundað verslunarfagnámið er nauðsynlegt að vera starfandi í verslun allt námstímabilið og að hafa fyrir nokkra reynslu af verslunarstörfum. Grundvallarviðhorf í náminu eru þau að námið sé samstarfsverkefni starfsmanns, vinnuveitanda og skóla sem unnið er bæði á vinnustað og í skóla. Þetta samstarfsverkefni er staðfest með skriflegum samningi milli starfsmanns og vinnuveitanda um sveigjanleika og aðstoð á vinnustað vegna námsins og með skriflegum námssamningi milli starfsmanns og skóla um markmið, leiðir og ástundun. Tenging við starf og vinnustað viðkomandi starfsmanns er stýrandi þáttur í náminu.

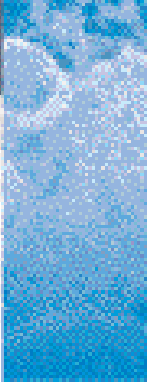
Námið verður metið til eininga sem jafngilt hluta af framhaldsskólanámi. Möguleiki verður að meta fyrra nám eða sérhæfða þekkingu á sviði verslunarstarfa inn í verslunarfagnámið.

## Að tilraunaverkefni loknu

Fyrsti hópur verslunarfagnámsins, þátttakendur í tilraunaverkefninu, munu ljúka námi í maí 2006. Á þeim tímapunkti verður komin reynsla á fyrirkomulagið, innihaldið og aðferðirnar. Á námstímanum sjálfum verða allir hlutað-eigendur vakandi fyrir framgangi tilraunaverkefnisins og þegar þess þarf verður gripið inn í og breytt og bætt. Að námstímanum loknum verður reynslan dregin saman og námsskrá gefin út að nýju með þeim endurbótum sem reynslan færir okkur. Er þá öllum fræðsluaðilum sem vinna samkvæmt gæðakröfum FA heimilt að nýta sér námsskrána og bjóða upp á verslunarfagnám.

Enn er mörgum spurningum ósvarað varðandi þetta nýja námsframboð og framkvæmd þess í framtíðinni. Tilraunaverkefnið gefur eflaust svör við mörgum þeirra en önnur úrlausnarefni krefjast umræðu og ákvarðanatöku. Margir spyrja sig þeirrar spurningar hvar starfsfræðsla fyrir fullorðna einstaklinga, sem eru þátttakendur í atvinnulífnum, eigi best heima. Eru framhaldsskólarnir í stakk búnir til að sinna þessu verkefni eða eru aðrir aðilar jafnhæfir og jafnvel betri til þess? Hvernig verður námið fjármagnað til frambúðar og hvernig á að sinna landsbyggðinni svo vel fari? Þá brennur sú spurning vitanlega á okkur hjá FA hvernig okkur hefur tekist til, mun námið ná að uppfylla þarfir vinnuveitenda og starfsmanna og er þessi metnaðarfulla og að sumu leyti nýstárlega leið raunhæf og fjárhagslega möguleg?

*Guðmunda Kristinsdóttir,  
sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.*



## Heimildir

Aarkrog, Vibe. (1997). *Samspeilet mellem teori og praktik, de merkantile erhvervsuddannelser*. FoU Publikation Nr. 7 - 1997: Undervisningsministeriet Erhvervsskoleafdelingen.

Guðmunda Kristinsdóttir og Sigrún Jóhannesdóttir. (2004a). *Verslunarfagnám: Skýrsla um fyrsta áfanga verkefnis*: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Óútgefið efni.

Guðmunda Kristinsdóttir og Sigrún Jóhannesdóttir. (2004b). *Verslunarfagnám: Námskrá og gáttlistar tilraunaverkefnis*: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Óútgefið efni.

Magnussen, Lisbeth. (1997). *Fremtidens jobprofiler på det merkantile område*. FoU Publikation Nr. 8 - 1997: Undervisningsministeriet Erhvervsskoleafdelingen.

Samtök verslunar og þjónustu. Fréttapóstur. Sótt 27. september 2004 af: <http://www.svth.is/user/news/view/0/153>

### Samstarfssamningur milli KVASIS, samtaka fræðslu- og símenntunarmiðstöðva á landsbyggðinni og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins

Þann 12. nóvember sl. var undirritaður samstarfssamningur milli Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og símenntunarmiðstöðva innan Kvasis, samtaka fræðslu- og símenntunarmiðstöðva á landsbyggðinni, en þær eru: Farskólinn – miðstöð símenntunar Norðurlandi Vestra, Fræðslumiðstöð Vestfjarða, Fræþing - Fræðslumiðstöð Þingeyinga, Fræðslunet Austurlands, Fræðslunet Suðurlands, Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum, Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar, Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi, Viska - fræðslu- og símenntunarmiðstöð Vestmannaeyja.

Meginmarkmiðið með samstafinu er að stuðla að því að fólk á vinnumarkaði með litla grunnmenntun, fólk sem horfið hefur frá námi án þess að ljúka prófi frá framhaldsskóla, innflytjendur og aðrir sambærilegir hópar fái betri tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Þetta mikilvæga verkefni verður unnið í samstarfi við fyrirtæki og stofnanir með það að markmiði að styrkja samkeppnishæfni samstarfsaðilanna. Aðrir samstarfsaðilar Fræðslumiðstöðvarinnar geta orðið þeir sem vinna að eða bjóða upp á fræðslu fyrir markhópin innan eða utan hefðbundinna menntastofnana. Til að árangur verði sem bestur munu aðilar samningsins byggja upp sameiginlegt gæðakerfi með það að markmiði að votta gæði fræðsluaðila utan hins hefðbundna skólakerfis og kennslu fullorðinna á þeirra vegum. Einnig mun verða safnað upplýsingum um þann árangur sem næst í þessu samstarfi.

# N Á M S - O G S T A R F S R Á ð G J Ö F

## Þ R Ó U N R Á ð G J A F A R Á V I N N U S T Ö Ð U M



Fjóla María Lárusdóttir

Samkvæmt samningi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins við menntamálaráðuneytið er meginmarkmið hennar að veita fólki á vinnumarkaði með litla grunnmenntun tækifæri til að afla sér menntunar og bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Náms- og starfsráðgjöf er mikilvægt tæki til að aðstoða og hvetja fólk til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði m.a. með námi. Mikilvægt hlutverk ráðgjafar felst einnig í því að stuðla að því að

mannauður á vinnumarkaði og menntun nýtist sem best með því að tefla saman áhuga og færni einstaklinga annar vegar og starfs- og náms-tækifærum hins vegar. Fræðslumiðstöð mun með verkefnum sínum stuðla að uppbyggingu náms- og starfsráðgjafar fyrir fólk á vinnumarkaði með litla grunnmenntun.

Þetta er í samræmi við þær umræður og þá stefnumótun sem undanfarin ár hefur verið að ryðja sér til rúms á alþjóðlegum vettvangi. Í Kaupmannahafnaryfirlýsingunni 2002 er lögð áhersla á að efla upplýsingagjöf og ráðgjöf sérstaklega varðandi aðgengi að námi, starfsmenntun og starfsþjálfun ásamt viðurkenningu á færni í því skyni að gera hana gagnsæja og gilda á milli landa. Alþjóðlega vinnumálastofnunin (ILO) gaf út þau tilmæli á ráðstefnu 1. júní 2004 í Genf að til þess að skapa jöfn tækifæri og aðgengi að námi þarf náms- og starfsráðgjöf ásamt möguleikum á uppbyggingu færni að vera fyrir hendi fyrir alla einstaklinga á vinnumarkaði (www.ilo.org Ref: ILC92-PR20-261). Stofnunin mælir enn fremur með því að aðildarríki beiti sér fyrir að tryggja og auðvelda aðgengi einstaklinga í öllum aldurshópum að náms- og starfsráðgjöf. Í þessu felst m.a. þörf fyrir að auðvelda aðgengi að upplýsingum um nám og störf og að hagsmunaaðilar (s.s. vinnumiðlanir, fræðsluaðilar og stéttarfélag) skilgreini hlutverk sitt og ábyrgðarsvið hvað varðar náms- og starfsráðgjöf.

### Námsráðgjöf á vinnustað

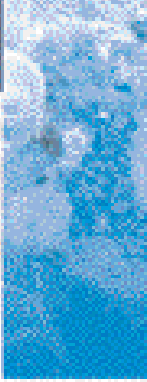
Í samstarfi við Eflingu – stéttarfélag, Starfsafl – Starfsmennt Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins, og Mími – símenntun hefur Fræðslumiðstöð atvinnulífsins unnið að verkefni sem gengur út á að færa ráðgjöf nær fólki á vinnumarkaði. Náms- og starfsráðgjafar frá Fræðslumiðstöðinni og Mími-símenntun hafa sl. ár haft umsjón með því að skipuleggja og veita námsráðgjöf á vinnustöðum. Í þessu verkefni er lögð áhersla á að mæta starfsmanninum í hans umhverfi og útfrá hans forsendum.

### Vinnuferli

Ferlið gengur þannig fyrir sig að í upphafi er haft samband við fyrirtæki og verkefnið kynnt. Lögð er áhersla á að ekki sé verið að hvetja starfsmenn til að skipta um starf heldur að kynna fyrir þeim þær leiðir sem umhverfið hefur upp á að bjóða hvað varðar uppbyggingu á færni og þekkingu. Kynningarefni með upplýsingum um verkefnið er dreift á vinnustaðnum (veggspjöld og bæklingar). Á kynningarfundum fyrir starfsmenn kynna náms- og starfsráðgjafar verkefnið fyrir starfsmönnum, lýsa því hvað ráðgjöfin felur í sér og fjalla stuttlega um gildi símenntunar fyrir einstaklinginn. Í lok kynningar er starfsmönnum boðið að skrá sig í hálf tíma viðtal hjá ráðgjafa. Fyrsta viðtalið fer fram á vinnustað á vinnutíma. Ef starfsmaður kys að koma í annað viðtal þarf hann að gera það í eigin tíma. Hlutverk náms- og starfsráðgjafanna felst m.a. í því að leiðbeina starfsmönnum við að skilgreina markmið í tengslum við nám og störf og finna leiðir að þeim.

### Vinnustaðir

„Námsráðgjöf á vinnustað“ hefur nú þegar verið veitt í 8 fyrirtækjum en um 100 starfsmenn úr 12 fyrirtækjum hafa komið í einstaklingsviðtöl. Starfsumhverfi fyrirtækja er mjög fjölbreytt og fyrir hvert þeirra hafa ráðgjafar í samráði við aðila fyrirtækisins þurft að finna hentugar leiðir til að nálgast starfsmennina. Ráðgjafar hafa hitt starfsmenn við ýmiss konar aðstæður á kaffistofum þeirra, skrifstofum, í setustofum og á göngum vinnustaða.



Ráðgjöfin hefur verið á faraldsfæti og má sem dæmi nefna þegar kom að því að heimsækja starfsmenn á bensínstöðvum, þá stóðu ráðgjafar gagnvart þeim vanda að ómögulegt yrði að kalla alla saman og halda kynningarfund. Var þá ákveðið að hver bensínstöð fengi heimsókn og ráðgjöf boðin þeim sem vildu. Þannig ferðuðust ráðgjafarnir um á milli stöðva til þess að kynna sig og ræða við áhugasama. Hugtakið „farandráðgjöf“ átti þarna vel við. Í þessu verkefni hefur komið í ljós að það má alltaf finna leiðir ef vilji er fyrir hendi.

Fyrirtæki hafa yfirleitt tekið mjög jákvætt í að fá verkefnið „Námsráðgjöf á vinnustað“ til sín og opna þannig umræðuna um mikilvægi þess að vera virkur í eigin símenntun og persónulegri uppbyggingu. Sú umræða skilar sínu til fyrirtækjanna, sérstaklega þeirra sem bjóða upp á uppbyggingu færni í starfi. Það er mikill akkur í því að fyrirtæki sjái hag sinn í því að taka þátt í verkefni sem byggist á þeirri hugsjón að efla þekkingargrunn þjóðarinnar. Samvinna hagsmunaaðila við að upplýsa og opna tækifæri til uppbyggingar á færni er forsenda fyrir því að hækkun menntunarstigs þjóðar eigi sér stað. Þátttaka fyrirtækja er því nauðsynleg ef árangur á að nást.

### Málefni viðmælenda

Ráðgjafar verkefnisins hafa rekið sig á að fólk á vinnu- markaði tengir náms- og starfsráðgjöf gjarnan skólakerfinu og glímu barna og unglinga við námstengda erfiðleika. Það á því erfitt með að sjá tilgang þess að sækja sér slíka þjónustu þegar hún stendur til boða. Vegna þessa hefur verið lögð áhersla á að kynna verkefnið vel fyrir starfsmönnum og sérstaklega hag þeirra af þessari þjónustu.

Eins og komið hefur fram hafa um 100 einstaklingar sótt sér ráðgjöf um ýmisskonar málefni. Sem dæmi um málefni má nefna upplýsingar um nám og störf, leiðir til að byggja sig upp í starfi, áhugasviðsgreiningu, aðstoð við að setja sig í samband við rétta aðila, persónulega ákvarðanatöku og setningu markmiða. Sumir koma einfaldlega af einskærri forvitni. Niðurstöður einstaklings-

viðtalanna hafa verið flokkaðar eftir þeirri stefnu sem einstaklingurinn setur sér í lok viðtals (sjá Töflu 1).

Tafla 1

### Niðurstöður úr einstaklingsviðtölum

Greining á áhugasviði	32%
Námstilboð án prófa	26%
Starfstengt nám	21%
Annað*	12%
Mat á raunfærni	9%

\*T.d. starfslok, ferilskrágerð, starfsmannasamtal, ákvarðanatöku, námserfiðleikar.

### Áhugi á námi en...

Í viðtölunum hefur komið í ljós að flestir vilja læra og eiga sér sína drauma um nám og starfsframa. Vegna ýmissa hindrana hafa viðmælendur átt erfitt með að finna hentugar námsleiðir og því lagt þessa drauma á hilluna og lagt meiri áherslu á að sjá fyrir sér og sínum. Um þriðjungur hópsins (32%) var óviss um eigin áhugasvið. Í önnur hvunnudagsins er oft lítil tími fyrir sjálfsskoðun af því tagi. Þá er nokkuð algengt að einstaklingar sem vita hvað þeir vilja og myndu gjarna ljúka framhaldsskólánámi eru bundnir fjárhagslega og hafa ekki svigrúm til þess að stunda nám í dagskóla. Nám í kvöldskóla samhliða vinnu er mun tímafrekara í önnur talið en hefðbundið dagskólanám og skapar því of mikið álag í of langan tíma að mati margra viðmælenda. Aðgengi að fjármagni fyrir dagskólanám ásamt markvissu mati skólanna á raunfærni myndi mögulega virkja mun fleiri fullorðna einstaklinga í því að ljúka framhaldsskólánámi. Lánshæft nám í undirbúningsdeildum fyrir háskólanám er einnig vænn kostur fyrir marga og mættu vera fleiri tækifæri af þeim toga í íslensku skólakerfi.

Önnur algeng hindrun þess að fólk sækir sér nám er vinnutími. Ástæður þess að áhugasamir einstaklingar sækja ekki námskeið geta tengst löngum eða óreglulegum vinnutíma sem kemur í veg fyrir að starfsmenn geti setið námskeið á þeim tímum sem þau eru haldin. Þá eru margir sem veigra sér við því að biðja um leyfi vinnuveit-



anda til þess að fá tímabundið sveigjanlegan vinnutíma vegna námskeiðssóknar. Hvatning frá vinnuveitendum er mikilvæg í þessu samhengi og endurmenntun starfsmanna þarf að fá að skipa sess í starfsemi fyrirtækja, báðum aðilum í hag.

Einstaklingsviðtölin hafa enn fremur leitt í ljós að margir hafa takmarkaða trú á eigin námsgetu og hafa upplifað setu á skólabekk í neikvæðu ljósi vegna ýmissa þátta í samspili einstaklings og umhverfis. Námsferðleikar í tengslum við lestur, skrift og stærðfræði virðast nokkuð algengari meðal fólks með skamma skólagöngu en um 8% viðmælenda skýrðu frá námsferðleikum sínum að eigin frumkvæði. Þetta hlutfall er mjög líklega aðeins toppurinn á ísjakanum. Margir hafa náð að vinna með þessa þætti sjálfir og komið sér upp tækni með tímanum og þyrftu í raun einungis almennan stuðning og sveigjanleika í námi. Aðrir þyrftu á sértækum stuðningi að halda. Það er mikilvægt að koma þeim skilaboðum til fólks að við þurfum ekki öll að vera steipt í sama mótið og öll höfum við eitthvað til brunns að bera. Kennsluáðferðir, sem leggja áherslu á að einstaklingurinn fái að njóta sín út frá þeim hæfileikum sem hann er gæddur, stuðla að auknu sjálfs- trausti og námslegri virkni.

### **Námstilboð án prófa**

Nokkuð hefur borið á því að viðmælendur lýsa yfir áhuga sínum á námi en telja sig ekki tilbúna til þess að hefja nám í formlega skólakerfinu. Þá hafa þeim verið kynnt námstilboð hjá fræðsluaðilum sem bjóða upp á styttri námskeið tengd áhugamálum eða einstaklingsmiðað nám með áherslu á símat í stað hefðbundinna prófa. Skipulag og umhverfi þeirra tilboða virðist höfða vel til fólks með skamma skólagöngu. Dæmi um námstilboð sem vekja áhuga viðmælenda er m.a. að finna hjá Mími – símenntun, samstarfsaðila Fræðslumiðstöðvar. Þar er t.d. boðið upp á nám samhliða starfi sem heitir *Grunnmenntaskólinn*. Skólinn er fyrir þá sem hafa stutta skólagöngu að baki, vilja auka við þekkingu sína og undirbúa sig fyrir frekara nám. Tilgangur Grunnmenntaskólans er einnig að efla sjálfstraust, samstarfshæfni og

þjálfra sjálfstæð og skipulögð vinnubrögð. Í skólanum er lögð áhersla á að skapa gott og hlýlegt andrúmsloft þar sem nemendur taka virkan þátt í starfi. Námið er 300 stundir. Hópastærð er 18 manns. *Landnemaskólinn* er 120 stunda nám, hannað fyrir fólk af erlendum uppruna. Þetta nám hefur einnig skilað góðum árangri fyrir þátttakendur. Í gegnum það efla þeir almenna færni, kynnast íslensku samfélagi og styrkja sitt félagslega net. *Aftur í nám* er 95 stunda námstilboð fyrir fólk sem glímur við lestrar- og skrifrarörðugleika. Stuðst er við aðferðir kenndar við Ron Davis. Þar fá þátttakendur tækifæri til að efla námsfærni og styrkja sig fyrir áframhaldandi nám. Í gegnum rýni- hópa verkefnisins „Námsráðgjöf á vinnustað“ hefur komið fram að þátttakendur námstilboðanna telja sig hafa bætt sjálfstraust sitt og almenna færni. Þeir segjast jafnframt hafa öðlast jákvæðari sýn á námsmöguleika sína. Fræðslumiðstöðin hefur nú fengið þessi þrjú náms- tilboð metin til eininga á framhaldsskólastigi og má ætla að það virki hvetjandi á þá sem áhuga hafa, sem og þá sem hafa lokið námi í þeim.

### **Landnemar**

Málefni landnema tengjast aðallega tungumálanámi og mati á námi frá öðrum löndum. Kennsla í íslensku fyrir útlendinga fer nú víða fram. Í gegnum viðmælendur hafa ráðgjafar orðið varir við að það virðist vanta samræm- ingu í tengslum við uppbyggingu íslenskunáms. Landnemar virðast ekki vita hvar þeir standa þrátt fyrir að hafa tekið fleiri en eitt námskeið. Koma þarf á einhvers konar kerfi þar sem samræmis er gætt í skilgreiningu á námsstigum og færnivíðmiðum í lok þeirra.

### **Mat á raunfærni**

Meðal viðmælenda er hópur af einstaklingum sem gæti öðlast nýja sýn á námsmöguleika sína ef þeir fengju metna þá færni sem þeir hafa byggt upp í gegnum störf sín og einkalíf. Slíkt mat gæti stytta framhaldsskólanám þeirra og virkað sem hvati fyrir áframhaldandi uppbygg- ingu á færni. Almenn mat á færni innan fyrirtækja og staðfesting hennar gæti einnig verið liður í að gefa

verkbáttum starfa aukið gildi með því að gera þá gagnsæja í gegnum matsferlið.

Það er hverjum einstaklingi mikilvægt að vera meðvit-  
aður um eigin færni og styrkleika. Að geta lýst þeim og sýnt fram á staðfestingu á þeim ætti að vera eðlilegur hluti af þátttöku í atvinnulífinu. Það krefst þó þjálfunar eins og svo margt annað. Eitt af hlutverkum náms- og starfsráðgjafa í þessu ferli er að leiðbeina fólki við að skrá raunfærni sína og að lýsa þeim verkefnum og verkþáttum sem það hefur sinnt í gegnum störf og einkalíf. Þannig má draga fram styrkleika sem vænlegt er að byggja á og fá viðurkennda.

leiðbeiningar um námstengd málefni. Einnig hefur hluti hópsins nýtt sér þessa þjónustu enn frekar og komið í fleiri en eitt viðtal. Fyrir þá hefur ráðgjöfin verið í boði á réttum stað á réttum tíma þar sem þeir hafa verið reiðubúnir til að leggja vinnu í að láta námstengda drauma sína rætast. Fyrir aðra er það nóg í bili að vita af þessari þjónustu, út á hvað hún gengur og hvar hana er að finna.

Ef koma á til móts við þarfir fólks á vinnumarkaði með skamma skólagöngu, er brýnt að vera í beinum tengslum við það. Fræðslumiðstöðin leggur áherslu á að byggja upp námstilboð og ráðgjöf út frá þeim þörfum sem greinast í vinnu með einstaklingum og hópum. Það eykur



Sveinn Svavarsson

### Úr Össuri í rafeindafræði

- Þakklátur Eflingu fyrir námsráðgjöf

Sveinn Svavarsson vinnur í koltrefjadeild hjá Össuri og fór í námsráðgjöf hjá Mími-símenntun á vegum Eflingar. Hann segir að námsráðgjafi hafi komið á fund með Eflingarfélögum, sem vinna hjá fyrirtækinu, og kynnt þeim ýmsar leiðir til náms.

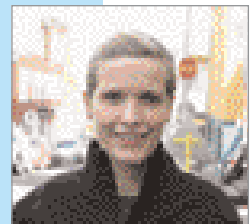
- Áhugi ráðgjafans hafði mikil áhrif á mig. Í framhaldi af því ákvað ég að skrá mig í kvöldskóla í Fjölbrotaskólanum í Breiðholti í vetur og undirbúa mig fyrir nám í rafeindafræði næsta haust. Mig hefur lengi dreymt um að fara í slíkt nám og núna finnst mér ég vera tilbúinn til þess að láta þann draum rætast. Námsráðgjöfin kom sér mjög vel og ég er þakklátur Eflingu og námsráðgjafanum mínum fyrir stuðninginn og hvatninguna, sagði Sveinn að lokum.

### Á lesblindunámskeið og nú í Grunnmenntaskólann

Olga Jakobsdóttir vann á Elli- og hjúkrunarheimilinu Grund þegar hún fór í námsráðgjöf hjá Mími-símenntun. Hún segir að aðdragandinn hafi verið á þá leið að námsráðgjafi, sem hélt fund með Eflingarfélögum, á vinnustaðnum hafi ráðlagt sér að sækja námskeið vegna lesblindu. Þegar því lauk hafði hún aftur samband við ráðgjafann og vegna hvatninga hennar ætlar hún í Grunnmenntaskólann í haust. Ef námið gengur vel í vetur hefur hún áhuga á að fara í nám í grafískri hönnun í Iðnskólanum næsta haust.

Þetta framtak hjá Eflingu og Mími-símenntun, að senda námsráðgjafa á vinnustaði og kynna fjölbætta möguleika til náms, er frábært og ég vona að sem flestir nýti sér ráðgjöfina, sagði Olga og brosti.

Úr Fréttablaði Eflingar - stéttarfélags, september 2004, birt með góðfúslegu leyfi.



Olga Jakobsdóttir

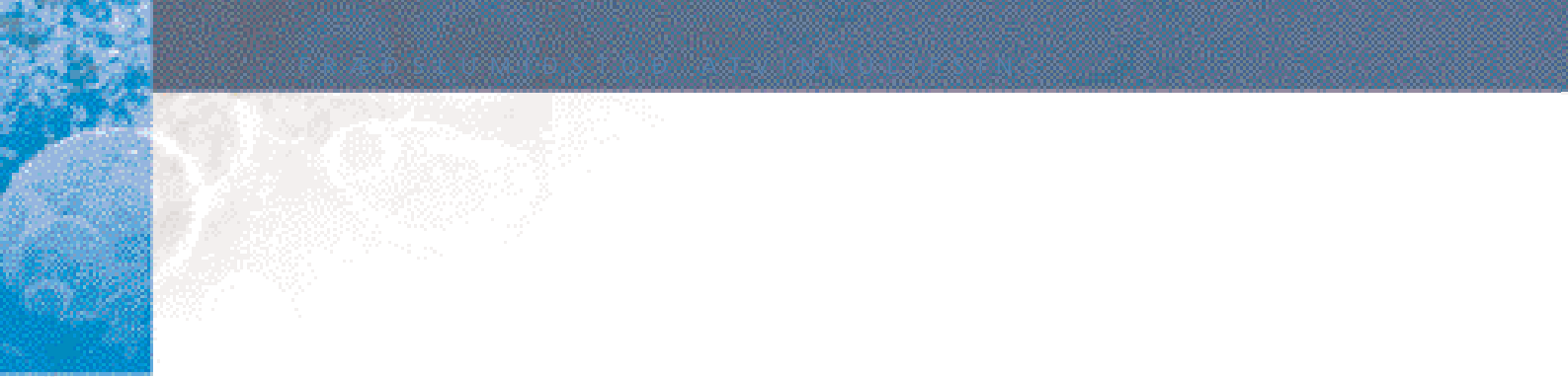
### Framhald

Ráðgjafar eru nú í þann mund að meta og greina skipulag og ferli verkefnisins „Námsráðgjöf á vinnustað“ í því skyni að nýta það sem hefur gengið vel og þróa nýjar leiðir þar sem það á við. Töluverð þekking og reynsla hefur áunnist í gegnum verkefnið. Það sem hefur áunnist á síðastliðnu ári birtist aðallega í því að starfsmenn hafa að eigin frumkvæði samband við náms- og starfsráðgjafana í auknum mæli til þess að fá upplýsingar og

líkurnar á þróun hentugra námstilboða sem skila árangri fyrir bæði einstaklinga og fyrirtæki.

### Framtíðarverkefni

Framundan er þróun ráðgjafar í tengslum við mat á raunfærni. Lögð verður áhersla á að þróa árangursríkar aðferðir í því skyni að gera ferlið skýrt og skiljanlegt fyrir einstaklinginn, sem og að veita honum stuðning í því.



Mikilvægt er að fylgjast með stefnum og straumum í öðrum löndum og læra af því sem vel tekst til.

Starf náms- og starfsráðgjafa er af eiginlegum toga og oft erfitt að benda á þann árangur sem slík þjónusta skilar af sér. Leggja þarf áherslu á finna leiðir til að meta árangur ráðgjafar á meginlegan hátt þannig að þeir sem koma að stefnumótun og fjárveitingum úrræða sjái hverju verið

er að áorka. Þannig má efla samstilltan skilning og framtíðarsýn fyrir náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði með skamma skólagöngu.

*Fjóla María Lárusdóttir,*

*náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.*

### Hvað segir fólk um náms- og starfsráðgjöf?

Til að færa náms- og starfsráðgjöf nær fólki á vinnumarkaði þarf að skilgreina vel þarfir þess. Spyrja þarf spurninga eins og: Hvar er best að bjóða upp á ráðgjöfina? Hvaða áherslur þurfa að vera í ráðgjöfinni? Á hvers vegum eiga ráðgjafarnir að vera? Hvernig er mögulegt að gera ráðgjöfina að varanlegum þætti tengdum umhverfi fólks á vinnumarkaði?

Í gegnum verkefnið „Námsráðgjöf á vinnustað“ hefur verið unnið með rýnihópa á meðal þátttakenda í lengri námstilboðum Mímis – símenntunar. Þar hefur spurningum af þessu tagi verið varpað fram. Samtals þrjátíu einstaklingar í fimm námstilboðum, sem allir höfðu fengið náms- og starfsráðgjöf í námi sínu, gáfu sterklega til kynna að náms- og starfsráðgjöf þyrfti að vera til staðar fyrir fólk á vinnumarkaði. Allir hóparnir töldu brýnt að upplýsingar um möguleika varðandi nám og störf væru aðgengilegar og stuðningur við náms- og starfs- tengd markmið einstaklinga væri þarfabing. Hér á eftir fara dæmi um ummæli einstaklinga úr rýnihópunum varðandi náms- og starfsráðgjöf:

„Hefði líklega gert allt aðra hluti ef ég hefði haft aðgang að ráðgjöf á yngri árum.“

„Dýrmætur stuðningur.“

„Maður vissi ekki áður hvað þetta gengur út á – fyrir tveim árum hefði maður haldið að ráðgjafinn segði manni bara fyrir verkum og þar af leiðandi ekki áhugavert.“

„Maður sér hvað maður getur.“

„Ég er búin að læra hvernig á að orða hlutina, lýsa því sem ég kann.“

„Gott að hafa tengilið varðandi nám.“

Einnig kom fram að flestir töldu að ráðgjöfin þyrfti að vera óháð og ódýr eða ókeypis. Jafnframt að staðsetningin þyrfti að vera hlutlaus og í alfaraleið.

*Viðtölin voru tekin af ráðgjafa og stóðu yfir í um klukkustund. Í hópnum voru 23 konur og 7 karlar. Á meðal þátttakenda voru 24 í starfi og 6 án atvinnu. Landnemar voru 7 talsins. Viðtölin fóru öll fram vorið 2004, nema við einn hóp sem spurður var vorið 2002.*

# UM MARKHÓPINN

## DRÖG AÐ GREININGU Á FÉLAGSMÖNNUM Í EFLINGU - STÉTTARFÉLAGI

**Í þessu greinarkorni er ætlunin að gera, á nokkuð snaggaralegan hátt, grein fyrir hvaða hópar launafólks eru innan Eflingar - stéttarfélags m.t.t. starfssviða eða skiptingu milli starfsgreina. Þannig vil ég freista þess að varpa einhverju ljósi á markhóp FA eins og hann birtist í einu stærsta stéttarfélaginu á íslenskum vinnumarkaði. Strax skal tekið fram að hér verður ekki lagt í djúpar skilgreiningar á einstökum hópum né gengið langt í fræðilegri skilgreiningu á störfum eða. Frekar er ætlunin að gera gróflega grein fyrir því hvernig félagsmenn greinast í hópa í hinu daglega starfi hjá stéttarfélaginu enda er það að mínu mati heppilegri leið þegar líta skal til mögulegs framboðs og þróunar á námskeiðum fyrir hópinn.**

Efling - stéttarfélag er samansett úr fimm stéttarfélögum sem áður störfuðu hvert á sínu sviði. Þar var um að ræða Dagsbrún þar sem voru almennir verkamenn, hafnarverkamenn, starfsmenn hjá Reykjavíkurborg, starfsmenn við flutninga, í fiskvinnslu, á bensínstöðvum og víðar. Framsókn var kvennafélag með starfsmenn við fiskvinnslu og ræstingar ásamt starfsmönnum í mótuneytum og á fleiri stöðum. Þá voru í Sókn opinberir starfsmenn á spítölum, leikskólum og hjá félagsþjónustunni. Í Félagi starfsfólks í veitingahúsum voru starfsmenn veitinga- og gistihúsa og lðja, félag verksmiðjufólks, var með starfsmenn í iðnaðarframleiðslu og saumaskap í sínum röðum.

Af ofangreindri upptalningu má sjá að félagsmenn innan Eflingar koma úr mjög mismunandi starfsumhverfi, svo að segja úr öllum geirum vinnumarkaðarins nema verslun og þjónustu. Það liggur því ljóst fyrir að vinna við skipulagningu og þróun á starfsmenntun fyrir félagsmenn er mikil en um leið fjölbreytt og margbreytileg. Það má þannig fullyrða að Efling - stéttarfélag gæti séð Fræðslumiðstöð atvinnulífsins fyrir verkefnum svo að segja um ókomna framtíð.

En svo lítið sé á grófa skiptingu félagsins eins og hún lítur út nú eru opinberir starfsmenn fjölmennasti hópurinn innan félagsins. Hjá Reykjavíkurborg starfa um 2.700 félagsmenn. Þar er um að ræða starfsmenn Leikskóla

Reykjavíkur, Félagsþjónustunnar í Reykjavík, skóla og annarra stofnana. Þá eru félagsmenn hjá ríkinu um 1.000, aðallega starfsmenn Landspítala - háskólasjúkrahúss. Starfsmenn hjúkrunarheimila eru einnig fjölmennur hópur sem telur um 1.350 félagsmenn. Fjölmennasti hópurinn á almennum markaði eru starfsmenn hótela og veitingahúsa, alls um 2.400. Það skal strax tekið fram að hluti þessa hóps er í hlutastörfum. Matvæla- og drykkjariðnaður telur um 1.000 félagsmenn og önnur sérhæfð þjónusta, s.s. á bensínstöðvum, hjá öryggisfyrirtækjum og á fleiri stöðum telur einnig um 1.000 félagsmenn. Þá er byggingariðnaður nokkuð fjölmennur, telur rúmlega 900 félagsmenn og félagsmenn við ræstingar, bæði hjá einstökum fyrirtækjum en einnig hjá sérhæfðum ræstingar-fyrirtækjum, eru um 500. Félagsmenn við fiskvinnslu eru nálægt 300.

Við fámennari greinar, sem telja á milli 100-200 félagsmenn, vinna starfsmenn við hafnarvinnu, pappírs- og prentiðnað, textíliðnað, efnaiðnað, lyfjaiðnað og veiðarfæragerð. Þá eru starfsmenn í mótuneytum ýmissa fyrirtækja og stofnana um 100.

Til enn fámennari hópa, með 50-100 félagsmenn, teljast starfsmenn við málmvinnslu ýmiss konar, endurvinnslu, starfsmenn símafyrirtækja og starfsmenn í gler- og steinefnaiðnaði.

Ofangreind skipting félagsins eftir starfssviðum er alls ekki tæmandi eða endanleg en gefur samt ákveðna mynd af hverjir félagsmenn eru. Þegar þessi skipting er skoðuð og um leið haft í huga að stór hluti félagsmanna er í fyrirtækjum með 1-10 starfsmenn er ljóst að þó nokkur vinna er við að greina og setja saman framboð af viðeigandi starfsmenntun fyrir alla þessa hópa. Þannig er nauðsynlegt að leggja áherslu á sveigjanleika í framboði



Garðar Vilhjálmsson

á menntun og velta upp möguleikum á einstaklingsmiðaðri fræðslu í bland við klassíska bekkjarhópa í kennslustundum. Þá er einnig nauðsynlegt að þróa áfram fjarnámsmöguleika, hvort heldur er með beinu sambandi við kennara og aðra nemendur í tölvupósti eða á spjalltorgi eða með vefbundnu námi.

Þetta einkenni íslensks vinnumarkaðar - smáfyrirtækin - kallar einnig á náð samstarf fræðsluaðilanna og fyrirtækjanna sjálfra. Það er reynsla okkar hjá Eflingu að ef mögulega eigi að ná til þeirra félagsmanna, sem starfa hjá smærri fyrirtækjum, er nauðsynlegt að vera búinn að kynna námið rækilega fyrir viðkomandi fyrirtæki og jafnvel vera búinn að bjóða þeim að koma að mótun þess frá byrjun. Þá er einnig heppilegt að hafa kynnt fyrir milli- stjórnum þá fræðslu sem stefnt er að en þeir eru oft ráðandi aðilar um það hvort einstaka almennir starfsmenn eiga kost á að sækja sér fræðslu eða ekki.

Annar þáttur, sem nauðsynlegt er að taka tillit til í greiningu á félagsmönnum Eflingar vegna starfsmenntunar þeirra, er fjöldi félagsmanna af erlendu bergi brotinn. Í dag eru í Eflingu um 2000 félagsmenn með erlent ríkisfang frá 98 þjóðríkjum. Af fjölmennustu hópnum má nefna að um 270 félagar koma frá Póllandi,

rúmlega 250 frá Filippseyjum, tæplega 200 frá Tailandi, um 150 frá fyrrverandi ríkjum Júgóslavíu og litlu færri frá Litháen. Tæplega 100 koma frá Víetnam, Danir eru um 60, Kínverjar rúmlega 50, frá Portúgal og Bandaríkjum koma 40 félagsmenn og Rússlandi milli 35 og 40. Hér er um að ræða u.þ.b. 12% félagsmanna Eflingar sem ekki hafa íslensku sem fyrsta tungumál og hafa þar að auki mjög misjafnan grunn til að byggja menntun sína hér á landi á. Ekki þarf því aðeins að marka stefnu í íslenskukennslu fyrir þennan hóp heldur einnig að taka tillit til mismunandi menningar og hefða við aðlögun að íslenskum vinnumarkaði og þróun námsframboðs fyrir þennan hóp.

Ljóst er að verkefnið við greiningu og skipulagningu á námsframboði fyrir félagsmenn Eflingar eru næg. Þetta mun verða sameiginlegt verkefni Eflingar og Starfsafls, fræðslusjóðs Flóabandalagsins og atvinnurekenda á komandi misserum. Í þeirri vinnu munum við óska eftir samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins en á þá samvinnu er þegar komin góð reynsla - og við hlökkum til áframhaldandi samstarfs.

*Garðar Vilhjálmsson,  
sviðsstjóri fræðslumála hjá Eflingu – stéttarfélagi.*

## UM MARKHÓPA FRÆÐSLUMIÐSTÖÐVAR ATVINNULÍFSINS

**Markhópar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins eru nýbúar og fólk á vinnumarkaði sem hefur litla formlega grunnmenntun.**

**Til vinnuafslins teljast íslenskir og erlendir ríkisborgarar á aldrinum 16-74 ára, bæði þeir sem eru í starfi og þeir sem eru atvinnulausir. Starfandi fólk er fólk á aldrinum 16-74 ára sem ráðið var til vinnu í eina klukkustund eða meira í viðmiðunarviku vinnu-**

**markaðskönnunar Hagstofu Íslands. Tæp 40% starfandi búa utan höfuðborgar-svæðisins. Fæstir starfandi búa á Vestfjörðum.**

**Sé miðað við meðaltölur árána 2000-2002 hafa 42% vinnuafslins, um 67.800 manns, grunnmenntun, starfsnámskeið eða gagnfræðaskólanám en um 63% atvinnulausra hafa þá skólagöngu að baki. Sé miðað við starfandi fólk hefur 41%, um 64.500 manns, grunnmenntun,**



starfsnámskeið eða gagnfræðaskólanám. 65% starfandi, um 102.300 manns, eru á aldrinum 25-54 ára. Um 68% þeirra sem eru í starfi vinna 35 stundir eða lengur á viku.

Af skýrslunni „Símenntun í ljósi fyrri skólagöngu“ má ráða að af þeim sem höfðu grunnskólamenntun eða minna og tóku þátt í námi utan skóla á 12 mánaða tímabili bjuggu 37% utan höfuðborgarsvæðisins. 42% kvennanna og 41% karlanna höfðu tekið þátt í námi utan skóla. Aldurshópurinn 25 ára og yngri var fjölmennastur en 77% þeirra sem svöruðu voru yngri en 55 ára.

Rúmlega 10.000 manns eða 3,5% landsmanna eru með erlendan ríkisborgararétt. Af þeim koma 68% frá Evrópulandi en 18% frá Asíulandi. Pólverjar eru 18% - langfjöldmennastir. Hlutfallslega búa flestir erlendir ríkisborgarar, 6,2%, á Vestfjörðum en flestir, 63%, búa á höfuðborgarsvæðinu. 70% erlendra ríkisborgara eru á aldrinum 20-49 ára.

### Símenntun í ljósi fyrri skólagöngu

Í skýrslunni „Símenntun í ljósi fyrri skólagöngu“ er gerð sérstök athugun á tengslum formlegrar menntunar svarenda innan skólakerfisins og ástundunar náms innan og utan skólakerfisins. Einnig er gerð grein fyrir bakgrunni þeirra og afstöðu sem sækja síst starfstengd námskeið eða tólmstundanámskeið.

Könnun á símenntun á Íslandi var gerð dagana 16. apríl til 18. maí 1998. Tekið var 1.800 manna úrtak meðal fólks á aldrinum 18-75 ára af öllu landinu, svarhlutfall var 75%. Tilgangurinn var meðal annars að fá heildaryfirlit yfir eðli og einkenni símenntunar hér á landi, einkum náms utan skólakerfisins og gera rannsókn á þróun hennar í íslensku samfélagi. Í rannsókninni kemur m.a. eftirfarandi í ljós:

Um 42% kvenna og 41% karla með grunnskólanám eða minna sóttu nám utan skólakerfisins á 12 mánaða tímabili.

Meðal svarenda sem höfðu lokið grunnskólanámi eða minna var munur eftir aldri þar sem um 43-50% svarenda 54 ára og yngri sóttu nám utan skóla en aðeins um 29% svarenda 55-64 ára og um 24% svarenda 65 ára og eldri. Um 48% svarenda á aldrinum 35-44 ára sem höfðu lokið grunnskólaprófi eða minna sóttu nám utan skóla. Einnig má sjá marktækan mun á þátttöku í námi utan skóla meðal svarenda 55-64 ára eftir menntun þar sem um 29%, sem höfðu lokið grunnskólanámi eða minna, sóttu nám utan skóla.

Þegar nám utan skóla er metið eftir búsetu og menntun svarenda sést að meðal svarenda á höfuðborgarsvæðinu er þátttaka þeirra sem höfðu lokið grunnskólanámi eða minna um 45% en um 37% meðal þeirra sem bjuggu utan höfuðborgarsvæðisins.

Sé litið á starfssvið þátttakenda sést að meðal hærri yfirmanna er þátttaka í námi utan skóla minnst hjá þeim sem aðeins höfðu lokið grunnskólaprófi eða bóklegu framhaldsskólanámi. Þátttakan virðist vera mest meðal millistjórnenda (einnig hjá þeim sem minnsta menntun hafa); almennt starfsfólk kemur þar á eftir en hærri yfirmenn og atvinnurekendur virðast síður sækja nám utan skóla.

Til þess að meta áhrif menntunar á nám utan skóla eftir atvinnugreinum, var þeim skipt annars vegar í landbúnað, fiskvinnslu, fiskveiðar og iðnað og hins vegar í opinbera þjónustu, fjármálastofnanir og verslun eða aðra þjónustu. Munur er á þátttöku starfsfólks í þessum atvinnugreinum meðal þeirra sem höfðu lokið grunnskólanámi eða minna, starfsnámi og verklegu framhaldsskólanámi.

Eftirfarandi tafla úr skýrslunni sýnir þátttöku í námi utan skóla á 12 mánaða tímabili eftir menntun og bakgrunni svarenda (aðeins eru sýndar tölur um þá sem sóttu námið):



Ásmundur Hilmarsson

	Grunnsk.	Starfsnám	Verklegt framh.	Bóklegt eða minna	Nám á háskólastigi
<b>Allir</b> . . . . .	41%	50%	52%	55%	69%
<b>Kyn</b> . . . . .					
Karlar . . . . .	41%	42%	50%	50%	60%
Konur . . . . .	42%	53%	60%	57%	77%
<b>Aldur</b> . . . . .					
24 ára og yngri . . . . .	44%	67%	46%	55%	0%
25-34 ára . . . . .	43%	52%	55%	47%	63%
35-44 ár . . . . .	48%	46%	68%	52%	78%
45-54 ára . . . . .	51%	51%	49%	71%	74%
55-64 ára . . . . .	29%	58%	36%	71%	63%
65 ára og eldri . . . . .	24%	32%	27%	43%	42%
<b>Búseta</b> . . . . .					
Höfuðborgarsv. . . . .	45%	53%	52%	54%	65%
Landsbyggð . . . . .	37%	47%	51%	57%	80%
<b>Fjöldi ára frá skólagöngu</b> . . . . .					
5 ár eða færri . . . . .	41%	55%	52%	58%	68%
6-10 ár . . . . .	49%	58%	67%	54%	79%
11-15 ár . . . . .	53%	53%	63%	60%	64%
16 ár eða fleiri . . . . .	37%	44%	46%	66%	66%
<b>Starfssvið</b> . . . . .					
Almennt starfsfólk . . . . .	47%	54%	56%	59%	69%
Millistjórnendur . . . . .	52%	57%	59%	76%	77%
Hærri yfirmenn, atvrek. . . . .	25%	41%	44%	38%	67%
<b>Atvinnugrein</b> . . . . .					
Landbún., fiskv.,iðnaður . . . . .	35%	21%	43%	56%	60%
Þjónusta og verslun . . . . .	47%	61%	63%	63%	74%

Heimild Símenntun í ljósi fyrri skólagöngu, skýrsla II, Háskóla Íslands félagsvísindastofnun, sept. 2001

## Vinumarkaðskönnun Hagstofunnar

Í úrtökuramma Vinnumarkaðskönnunar Hagstofu Íslands eru allir sem skráðir eru í þjóðskrá og eiga lögheimili á Íslandi. Stærð úrtaksins er um 4.400 einstaklingar sem skipt er í fjóra 1.100 manna hópa. Í hverri könnun er einn hópur úrtaksins í fyrsta sinn í viðtali, annar hópur í annað sinn og svo framvegis. Við hverja nýja könnun er hópnum sem hefur verið í úrtakinu fjórum sinnum skipt út fyrir nýjan 1.100 manna hóp. Þátttakendur eru því alls fjórum sinnum í röð í könnuninni. Í nóvember 1994 var úrtöku-

rammi vinnumarkaðsrannsóknarinnar víkkaður. Hann nær nú til 14-15 ára unglunga sem verða 16 ára áður en fjórða könnun frá því þeir eru valdir hefst. Jafnframt var skiptihópurinn stækkaður í 1.140 einstaklinga. Enginn telst þó til úrtaksins fyrr en hann nær 16 ára aldri.

Spurningar í vinnumarkaðsrannsóknum Hagstofunnar eru byggðar á ýmsum fyrirmyndum úr sambærilegum könnunum, einkum á Norðurlöndum. Einnig er haft að leiðarljósi að gögnin þarf að senda í stöðluðu formi til Hagstofu Evrópusambandsins.

Upplýsinga er aflað með símaviðtölum. Þegar látnir og búsettir erlendis hafa verið dregnir frá er svarhlutfall 85-90% en það telst hátt svarhlutfall miðað við aðrar úrtakskannanir hér á landi.

### Starfandi

Venjulega eru þátttakendur í vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar spurðir um atvinnuþátttöku í fyrstu viku apríl og í fyrstu viku nóvember, áður en sumarvinna hefst og eftir að henni er lokið.

Starfandi konur með grunnmenntun eru um 45% fleiri en starfandi karlar með grunnmenntun. Karlar með sérskólamenntun eru hins vegar 150% fleiri en konur með sérskólamenntun.

Svarandi telst vera í fullu starfi ef hann vinnur að jafnaði 35 klst. eða meira á viku. Hann telst vera í hlutastarfi ef hann vinnur 1-34 klst. að jafnaði á viku.

Eins og sjá má af töflunni hér fyrir neðan eru konur mun líklegri en karlar til að vera í hlutastarfi. Konur með

Hæsta prófgráða	Alls	Konur	Karlar	Höfuðb-svæði	Utan hbsv.
Grunnmenntun . . . . .	26%	16%	11%	14%	12%
Starfsnámskeið/gagnfræðapróf . . . . .	15%	6%	9%	8%	7%
Framhaldsskólamenntun . . . . .	28%	13%	15%	18%	10%
Sérskólamenntun . . . . .	14%	4%	10%	9%	5%
Háskólamenntun . . . . .	16%	7%	9%	13%	4%
Samtölur	100%	47%	53%	62%	38%

Heimild: Hagstofa Íslands

Til starfandi fólks teljast svarendur sem höfðu

- A. starfað a.m.k. eina klukkustund í viðmiðunarvikunni.
- B. verið fjarverandi frá starfi sem það er ráðið til.

Að meðaltali voru 157.400 manns starfandi árin 2000-2002. 62% þeirra búa á höfuðborgarsvæðinu en 38% utan þess. Konur eru 47% starfandi fólks en karlar 53%. Athygli vekur munur á stöðu karla og kvenna með grunnmenntun og karla og kvenna með sérskólamenntun.

grunnmenntun, starfsnámskeið eða gagnfræðapróf eru 22% starfandi fólks en karlar 20%. Um 45% kvennanna eru í hlutastarfi en fjórðungur karlanna.

### Starfandi eftir menntun

Í vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar er spurt um hæstu prófgráðu þátttakenda. Flokkarnir grunnmenntun og framhaldsskólamenntun eru nánar skilgreindir svona:

Hæsta prófgráða	Konur Hlutastarf	Karlar Fullt starf	Hlutastarf	Fullt starf	Alls
Grunnmenntun . . . . .	8%	8%	3%	8%	26%
Starfsnámskeið/gagnfræðapróf . . . . .	2%	4%	1%	8%	15%
Framhaldsskólamenntun . . . . .	6%	7%	2%	13%	28%
Sérskólamenntun . . . . .	2%	2%	0%	10%	14%
Háskólamenntun . . . . .	2%	6%	1%	8%	16%
Samtölur	20%	27%	6%	47%	100%

Heimild: Hagstofa Íslands

Grunnmenntun og starfsnámskeið/gagnfræðapróf er skilgreint sem

- A. barnapróf eða þaðan af minni menntun.
- B. unglingapróf, grunnskólapróf eða miðskólapróf, þ.m.t. landspróf.
- C. gagnfræðapróf eða eins árs nám úr framhaldsdeild gagnfræðaskóla.
- D. starfsmenntun á námskeiðum sem nema 100 kennslustundum hið minnsta en minna en einu skólaári, auk grunnmenntunar.

Framhaldsskólamenntun er skilgreind sem

- E. framhaldsmenntun sem jafngildir tveggja til fimm ána námi eftir grunnmenntun.
- F. framhaldsmenntun sem jafngildir a.m.k. þriggja ára námi eftir grunnmenntun.
- G. framhaldsmenntun eftir grunnmenntun, ótiltekin námslengd.

Samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar hafa 39% starfandi fólks á aldrinum 16-74 ára grunnmenntun eins og hún er skilgreind í liðum A-D. Sé framhaldsskólamenntun samkvæmt E-lið bætt við verður hópurinn 45% af starfandi fólki.

## Starfandi eftir menntun og landssvæði

Ef niðurstöðum um menntun starfandi er skipt niður á

Hæsta prófgráða	%
Barnapróf eða þaðan af minni menntun. . . . .	2%
Unglingapróf, grunnskólapróf eða miðskólapróf, þ.m.t. landspróf. . . . .	22%
Gagnfræðapróf eða eins árs nám úr framhaldsdeild gagnfræðaskóla. . . . .	6%
Starfsmenntun á námskeiðum sem nema 100 kennslustundum hið minnsta en minna en einu skólaári, auk grunnmenntunar. . . . .	9%
Framhaldsmenntun sem jafngildir tveggja til fimm ána námi eftir grunnmenntun. . . . .	6%

**Samtals** **45%**

*Heimild: Hagstofa Íslands*

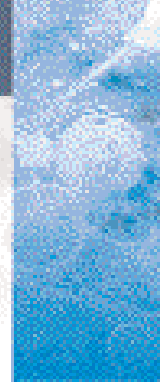
landssvæði kemur í ljós að 41% starfandi á landinu öllu hafa ekki framhaldsskólamenntun, 35% á höfuðborgarsvæðinu en 62% á Norðurlandi vestra en hlutfall þeirra sem ekki hafa framhaldsskólamenntun er hæst þar. Þetta jafngildir u.þ.b. 3.100 manns á Norðurlandi vestra, 34.300 manns á höfuðborgarsvæðinu en 64.900 manns á landinu öllu.

Hafa ber í huga að tölur vinnu-markaðskönnunar Hagstofunnar, sem eru greindar í jafn smáar einingar eins og nám starfandi fólks á landssvæði, eru sumar hverjar afar óáreiðanlegar vegna þess hve fáir einstaklingar eru að baki tölunum.

Hæsta prófgráða	Alls	Höfuðb-svæði	Vestl.	Vestf.	Norðl vestra	Norðl eystra	Austl.	Suðurl.	Suðn.
Grunnmenntun	41.400	22.100	2.600	1.700	2.200	3.900	1.900	3.800	3.200
Starfsnámskeið/ gagnfræðapróf	23.500	12.200	1.300	1.000	900*	2.400	1.600	2.300	1.700
Hlutfallstölur	41%	35%	49%	57%	62%	44%	56%	50%	54%
Heildartölur	157.400	97.700	8.000	4.700	5.000	14.200	6.200	12.200	9.000

*Heimild: Hagstofa Íslands*

\* Frávíkshlutfall yfir 20%



## Starfandi eftir aldri – nám utan skóla

Í skýrslunni „Símenntun í ljósi fyrri skólagöngu“ kemur fram munur eftir aldri meðal svarenda sem höfðu lokið grunn-skólanámi eða minna; 43-50% svarenda 54 ára og yngri sóttu nám utan skóla en aðeins um 29% svarenda 55-64 ára og um 24% svarenda 65 ára og eldri.

Í talnasafni Hagstofunnar er ekki hægt að sjá aldurs-skiptingu eftir menntun. Aldursskipting starfandi er þar hins vegar aðgengileg. Ef til vill er hægt að nota þær tölur til að draga ályktanir um aldursskiptingu markhóps Fræðslumiðstöðvarinnar.

Aldur	Höfbsvæði	Utan hbsv.	Alls
16-24	11%	7%	18%
25-34	14%	7%	21%
35-44	14%	9%	24%
45-54	13%	8%	20%
55-64	8%	5%	12%
65-74	3%	2%	4%
Samtölur	62%	38%	100%

Heimild: Hagstofa Íslands

## Starfandi eftir atvinnugrein

Skipting í atvinnugreinar ræðst af starfsemi fyrirtækja. Í talnasafni Hagstofunnar er að finna skiptingu starfandi fólks eftir atvinnugreinum. Ekki er sú skipting eftir menntun enda mundu örfáir einstaklingar vera að baki tölum í sumum greinum. Mun stærra úrtak þarf til að fá áreiðanlegri tölur fyrir fámennar atvinnugreinar og atvinnugreinar þar sem fáir úr markhópi Fræðslumiðstöðvarinnar vinna.

## Starfandi eftir starfsstétt

Til flokkunar starfa notar Hagstofan flokkunarkerfi sem kallast ÍSTARF95. Starf og kunnátta eru þau tvö grundvallarhugtök sem starfaflokkunin er byggð á.

Starf er grunneining flokkunarkerfisins. Störfum er lýst eftir verkefnum og skyldum starfsmanns. Störf með mjög lík viðfangsefni og skyldur mynda starfsgrein. Fólk er síðan flokkað eftir þeirri starfsgrein sem starf þess fellur undir.

Kunnátta er skilgreind sem færni í að vinna þau verk og sinna þeim skyldum sem tiltekið starf krefst. Kunnátta er síðan greind eftir tveimur meginþáttum: (a) Kunnáttustigi; það ræðst af umfangi verkefna og skyldna og því hversu

Atvinnugrein	Hlutfall
Verslun og viðgerðaðþjónusta . . . . .	14%
Heilbrigðis- og félagsþjónusta . . . . .	14%
Annar iðnaður . . . . .	11%
Fasteigna- og viðskiptaþjónusta . . . . .	8%
Fræðslustarfsemi . . . . .	7%
Mannvirkjagerð . . . . .	7%
Önnur þjónusta og ótilgr. . . . .	7%
Samgöngur og flutningar . . . . .	6%
Opinber stjórnslá . . . . .	4%
Fiskvinnsla . . . . .	4%
Landbúnaður . . . . .	4%
Fjármálaþjónusta . . . . .	4%
Hótel- og veitingahúsarekstur . . . . .	4%
Fiskveiðar . . . . .	4%
Veitustarfsemi . . . . .	1%
Alls	100%

vandasöm verkin eru. (b) Sérhæfingu; hún ræðst af þekkingunni sem krafist er, verkfærum, vélum og tækjum sem notuð eru ásamt því hvaða efni er unnið með og



hvers konar vara er framleidd eða þjónusta innt af hendi.

Þótt skólaganga sé notuð til að skilgreina kunnáttustigin þýðir það ekki að sú kunnátta, sem þarf til þess að vinna tiltekin störf, geti aðeins áunnist með formlegu skólanámi. Kunnátta má ekki síður afla með þjálfun og reynslu. Í starfaflokkuninni er fyrst og fremst miðað við næga kunnátta til þess að leysa af hendi þau verkefni og sinna þeim

skyldum sem tiltekið starf krefst en ekki hvort starfsmaður í ákveðnu starfi hefur til að bera meiri eða minni kunnátta en annar starfsmaður í sömu starfsgrein.

Þegar nauðsynlegrar kunnátta er aflað með formlegri menntun eða starfsþjálfun eru kunnáttustig ÍSTARF 95 skilgreind á eftirfarandi hátt: (a) Fyrsta kunnáttustig miðast við lok skyldunáms. (b) Annað kunnáttustig miðast

Skipting starfandi eftir starfsstétt	Konur	Karlar	Höfuðb- svæði	Utan hbsv.	Alls
<b>Kjörnir fulltrúar og stjórnendur</b> Ekkert eitt kunnáttustiganna tengist þessum bálki.	2%	5%	5%	2%	7%
<b>Sérfræðingar</b> Flest störf í bálknum krefjast að minnsta kosti BA, BS, B.Ed. eða sambærilegrar menntunar.	8%	7%	11%	4%	15%
<b>Sérmenntað starfsfólk</b> Flest störf krefjast náms sem jafngildir fjögurra ára námi í framhaldsskóla eða réttindaprófs úr ýmsum sérskólum.	8%	6%	10%	4%	14%
<b>Skrifstofufólk</b> Flest störf krefjast kunnátta sem jafngildir tveggja ára námi í framhaldsskóla, t.d. verslunarprófi eða bankaprófi.	7%	1%	6%	2%	8%
<b>Þjónustu- og verslunarfólk</b> Í mörgum tilvikum eru gerðar kröfur til iðnmenntunar eða a.m.k. tveggja ára náms á verslunarbraut.	14%	6%	13%	7%	20%
<b>Bændur og fiskimenn</b> Flest störf krefjast kunnátta sem jafngildir allt að þriggja ára almennu framhaldsnámi eða starfsmenntunarnámi að loknu skyldunámi.	1%	5%	1%	5%	6%
<b>Sérhæft iðnaðarstarfsfólk</b> Í flestum tilvikum eru gerðar kröfur um iðnmenntun eða töluverða starfsreynslu á tilteknu sviði iðnaðarframleiðslu.	2%	13%	8%	7%	15%
<b>Véla- og vélgæslufólk</b> Flest störf krefjast kunnátta samkvæmt öðru kunnáttustigi. Í mörgum tilvikum er gert ráð fyrir einhverri menntun umfram skyldunám eða töluverðri starfsreynslu.	1%	6%	3%	3%	6%
<b>Ósérhæft starfsfólk</b> Ekki er gert ráð fyrir sérstakri starfsreynslu eða menntun umfram skyldunám.	4%	4%	4%	3%	7%
<b>Samtölur</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>

Heimild: Hagstofa Íslands

við allt að þriggja ára almennt framhaldsnám eða starfsmenntunarnám að loknu skyldunámi, t.d. verslunarskólapróf eða sveinspróf, starfsmenntun á vinnustað eða námskeið sem veita starfsréttindi, s.s. meirapróf bílstjóra eða skipstjórnarpróf á bát allt að 30 rúmlestum. (c) Þriðja kunnáttustig miðast við nám sem hefst við 17-18 ára aldur og tekur þrjú til fjögur ár. Kunnáttustigið nær meðal annars til stúdentsprófs, fóstruprófs, vélstjórnarprófs, íþróttakennaraprófs eða sambærilegrar menntunar við sérskóla hérlendis. (d) Fjórdða kunnáttustig tekur mið af námi sem leiðir til háskólagráðu.

### Vinnuafli eftir menntun

Starfandi telst fólk á aldrinum 16-74 ára sem er ráðið til a.m.k. eina klukkustundar vinnu í viðmiðunarviku Vinnu- markaðskönnunar Hagstofunnar. Til vinnuafli teljast hins vegar starfandi og atvinnulausir.

Að meðaltali töldust 161.600 manns á vinnumarkaði árin 2000-2002. Samanlagt 42% vinnuafli svara spurningu um hæstu prófgráðu þannig að þau hafi grunnmenntun, starfsnámskeið eða gagnfræðapróf. 20% búa utan höfuðborgarsvæðisins.

Að meðaltali voru um 4.200 manns atvinnulausir á ári árin 2000-2002. Um helmingur þeirra höfðu hæstu prófgráðu í grunnmenntun. Það svarar til þess að um 2,6% vinnu- afli sýnu séu atvinnulaus.

Hæsta prófgráða	Höfuðb- svæði	Utan hbsv.	Alls	Höfuðb- svæði	Utan hbsv.
Grunnmenntun	23.100	20.400	43.500	14%	13%
Starfsnámskeið/gagnfræðapróf	12.433	11.667	24.100	8%	7%
Framhaldsskólamenntun	29.333	16.467	45.800	18%	10%
Sérskólamenntun	14.933	7.200	22.133	9%	4%
Háskólamenntun	20.100	5.967	26.067	12%	4%
Samtölur	99.900	61.700	161.600	62%	38%

Heimild: Hagstofa Íslands

Hæsta prófgráða	Karlar	Konur	Höfuðb- svæði	Utan hbsv	Alls
Grunnmenntun	24%	23%	25%	24%	49%
Starfsnámskeið/gagnfræðapróf	8%	6%	7%	7%	14%
Framhaldsskólamenntun	10%	14%	19%	6%	24%
Sérskólamenntun	5%	2%	5%	2%	7%
Háskólamenntun	2%	3%	5%	1%	6%
Samtölur	50%	49%	61%	39%	100%

Heimild: Hagstofa Íslands

## Nýbúar

Merking orðsins og skilgreining hugtaksins nýbúi er ekki fyllilega ljós. Í gögnum Hagstofunnar er talnaefni um erlenda ríkisborgara sem eiga lögheimili á Íslandi. Hinn 31. desember 2003 áttu 10.180 erlendir ríkisborgarar lögheimili hér á landi eða 3,5% landsmanna. 70% þeirra eru á aldrinum 20-49 ára.

16% erlendra ríkisborgara sem búa hér á landi eru með ríkisfang í norrænu landi en 52% í öðrum löndum Evrópu. Langfjölmennasti hópur erlendra ríkisborgara hér á landi voru Pólverjar (1.856). Næst fjölmennastir eru Danir (870). Fremur fáir erlendir ríkisborgarar voru með ríkisfang í löndum utan Evrópu ef frá eru talin nokkur Asíulönd, einkum Filippseyjar (609) og Tailand (474).

Hlutfallslega flestir erlendir ríkisborgarar búa á Vestfjörðum. Árið 2003 voru 6,2% íbúa þar erlendir ríkisborgarar. Á Suðurnesjum var hlutfallið 4,5%, 3,8% á Austurlandi og 3,5% á höfuðborgarsvæðinu. Lægst hlutfall erlendra ríkisborgara var á Norðurlandi eystra, 2,1%.

Aldur	Hlutfall
0-19	18%
20-29	30%
30-39	26%
40-49	14%
50-59	7%
60-69	3%
70->	2%
Samtölur	100%

Heimild: Hagstofa Íslands

Landssvæði	Hlutfall
Höfuðborgarsvæði	63%
Vesturland	5%
Vestfirðir	5%
Norðurland vestra	2%
Norðurland eystra	5%
Austurland	5%
Suðurland	8%
Suðurnes	7%
Samtölur	100%

Heimild: Hagstofa Íslands

Ásmundur Hilmarsson,  
sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

# NÁMSKRÁR METNAR TIL EINGA Á FRAMHALDSSKÓLASTIGI

**Menntamálaráðuneytið hefur staðfest mat á 5 námsleiðum Mímis-símenntunar til eininga í framhaldsskólanámi. Innan tíðar verða fleiri námsskrár yfirfarnar. Samstarfsaðilar geta falið Fræðslumiðstöð atvinnulífsins að yfirfara námsleiðir og námsskrár með það fyrir augum að þær verði metnar til eininga í framhaldsskólanámi.**

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur, í samræmi við þjónustusamning við menntamálaráðuneytið, yfirfarið námsskrár í óformlegu námi og gert tillögur um mat til eininga á framhaldsskólastigi í samvinnu við matsnefnd á vegum menntamálaráðuneytisins. Nú hafa verið yfirfarnar 5 námsskrár fyrir Mími-símenntun, sem er samstarfsaðili Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Innan tíðar verða fleiri námsskrár yfirfarnar og einnig eru ný náms-tilboð í vinnslu.

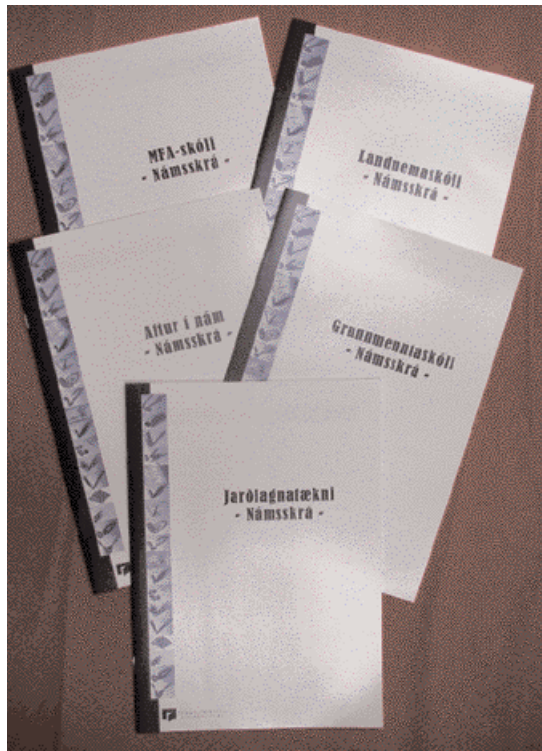
Menntamálaráðuneytið hefur staðfest að eftirtalin náms-tilboð fyrir ófaglært starfsfólk á vinnumarkaði megi meta til eininga á framhaldsskólastigi, sem hér segir:

**MFA-skólinn 350 kennslustundir 27 einingar**  
Af þessum námsleiðum er MFA-skólinn elstur, hann hófst árið 1993 og hefur verið haldinn 17 sinnum. Hann er ætlaður atvinnulausu fólki og hefur verið haldinn í Reykjavík, Akureyri, Sauðárkróki og Keflavík.

**Grunnmenntaskóli 300 kennslustundir 24 einingar**  
Grunnmenntaskólinn var haldinn í fyrsta skipti árið 2001 og er ætlaður fólki á vinnumarkaði sem vill efla sig í almennum greinum.

**Landnemaskóli 120 kennslustundir 10 einingar**  
Landnemaskólinn er fyrir nýja Íslendinga, sem starfa á íslenskum vinnumarkaði og vilja þjálfa íslensku og kynna sér íslenskt samfélag. Þrjú hópar hafa lokið námi í Landnemaskólanum

**Jarðlagmatækni 300 kennslustundir 24 einingar**  
Jarðlagmatæknin er ætluð starfsmönnum orku-, fjarskipta- og verktafyrirtækja, sem starfa við jarðlagin. Fimm hópar hafa lokið námi.



**Aftur í nám 95 kennslustundir 7 einingar**

Tilgangur þess er að styrkja sjálfstraust námsmanna, þjálfa þá í lestri og skrift með aðferðum Ron Davis og búa þá undir frekari þjálfun eftir að námskeiðinu lýkur. Einn hópur hefur lokið námi.

Námið má meta á móti allt að 12 einingum í vali, 12 einingum á kjörsviði og/eða til almennra greina eftir styrkleika viðkomandi einstaklings. Styrkleiki einstaklings er metinn eftir: Framlögðum gögnum um fyrra nám, starfsferilsskrá, viðtali eða stöðuprófi. Ekki er tryggt að námsmaður geti nýtt allar einingarnar til styttingar á námi í framhaldsskóla, heldur fer það eftir tegund náms og námsferli viðkomandi námsmanns hvernig þær nýtast honum, þegar inn í framhaldsskólann er komið.

Námsskrárnar eru fáanlegar á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins: [frae.is](http://frae.is)

## TIL GREINAHÖFUNDA

**Í þessu fyrsta ársriti er framsetning og frágangur greina með ýmsu móti og er það með ráðum gert. Framvegismunum við þó stefna að því að hafa staðlaðan frágang sem við biðjum efnishöfunda að kynna sér vel á þessari síðu.**

### Efnisval

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

### Efni sem á erindi í Gátt

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

### Lesendahópur

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

### Fræðigreinar og annað efni

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

fræðigreinar og annað efni sem birtist í ritinu sé á bilinu 1000-4000 orð að lengd og með þarf að fylgja stuttur útdráttur (200 orð) sem hafður er fremst. Ætlast er til að höfundar breyti efni og lagfæri það í samræmi við ábendingar ritnefndar. Verulegar lagfæringar í próförk eru bornar undir höfund.

Efni í ritið á að senda með tölvupósti á netfangið [gatt@frae.is](mailto:gatt@frae.is)

### Myndskreytingar

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

### Heimildir

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

#### Dæmi um heimildaskráningu:

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

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

### Upplýsingar sem þurfa að koma fram

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

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



## Upplýsingar um höfund

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

## Skráning greina

Ársritið verður efnistekið og greinar skráðar í Gegni sem er bókasafnskerfi allra landsmanna.

Nóvember 2004.

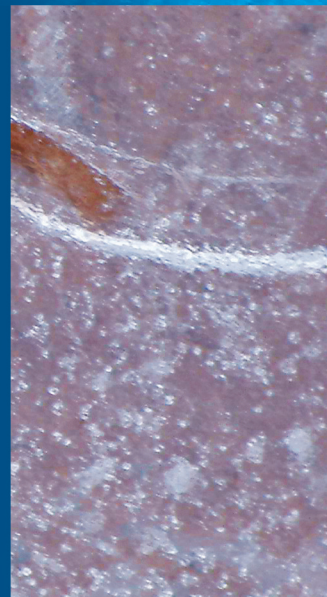
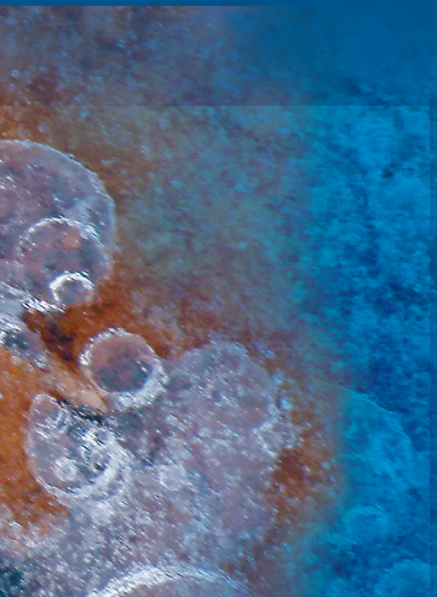
Ritstjórn Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Sigrún Jóhannesdóttir,  
Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir.

Útgefandi Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Hönnun Auglýsingastofa skaparans.

Prentun Svansprent.

ISSN 1670-5386



FRÆÐSLUMIDSTÖÐ  
ATVINNULÍFSINS

[www.fraedslumidstod.is](http://www.fraedslumidstod.is)

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