

GÁTT

ÁRSRIT UM FRAMHALDSFRÆÐSLU

2011



Stjórn og framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2011:
Frá vinstri: Guðfinna Harðardóttir, Guðrún Eyjólfsdóttir, Halldór Grönvold, Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, Eyrún Ingadóttir, Katrín Dóra Þorsteinsdóttir, Árni Stefán Jónsson, Guðmundur H. Guðmundsson, Arna Jakobína Björnsdóttir, Torfi Pálsson, María Guðmundsdóttir og Atli Lýðsson.



Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2011: Fremri röð frá vinstri: Sigríður Jóhannsdóttir, Björgvin Þór Björgvinsson, Fjóra María Lárusdóttir, Ásmundur Hilmarrson. Aftari röð: Steinunn Júlíusdóttir, Björn Garðarsson, Jórunn Magnúsdóttir, Guðmunda Kristinsdóttir, Sigrún Jóhannesdóttir, Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Haukur Harðarson, Guðrún Reykdal og Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir. Á myndina vantar Hjördís Kristinsdóttur.

Stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

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

Varastjórn:

Arna Jakobína Björnsdóttir
Eyrún Ingadóttir
Guðfinna Harðardóttir
Katrín Dóra Þorsteinsdóttir

Ritstjórn Gáttar:

Björgvin Þór Björgvinsson
Guðrún Reykdal
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir
Sigrún Kristín Magnúsdóttir

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

Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri
Tölvupóstfang: ingibjorg hjá frae.is
Ásmundur Hilmarrson
Tölvupóstfang: asmundur hjá frae.is
Björgvin Þór Björgvinsson
Tölvupóstfang: bjorgvin hjá frae.is
Björn Garðarsson
Tölvupóstfang: bjorn hjá frae.is
Fjóra María Lárusdóttir
Tölvupóstfang: fjola hjá frae.is
Guðmunda Kristinsdóttir
Tölvupóstfang: gudmunda hjá frae.is
Guðrún Reykdal
Tölvupóstfang: gudrun hjá frae.is
Halla Valgeirsdóttir (í fæðingarorlofi)
Tölvupóstfang: halla hjá frae.is
Haukur Harðarson
Tölvupóstfang: haukur hjá frae.is
Hjördís Kristinsdóttir
Tölvupóstfang: hjordis hjá frae.is
Jórunn Magnúsdóttir
Tölvupóstfang: jorunn hjá frae.is
Lena Hulda Nilsen (í fæðingarorlofi)
Tölvupóstfang: lena hjá frae.is
Sigríður Jóhannsdóttir
Tölvupóstfang: sigridur hjá frae.is
Sigrún Jóhannesdóttir
Tölvupóstfang: sigrun hjá frae.is
Sigrún Kristín Magnúsdóttir
Tölvupóstfang: sigrunkri hjá frae.is
Steinunn Júlíusdóttir
Tölvupóstfang: steinunn hjá frae.is

EFNISYFIRLIT

Fastir liðir		
Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Pistill ritstjóra	4
Guðrún Eyjólfsdóttir	Ávarp formanns	5
Nýsköpun og nýjungar		
Stefán Stefánsson	Þróun framhaldsfræðslu	6
Guðmunda Kristinsdóttir	Færnikröfur starfa	9
Jyri Manninen	Kryfjum fullorðinsfræðsluverkefni til mergjar – hvað stuðlar að árangri þeirra?	13
Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir	Þróun raunfærnimats og upplýsingakerfis um nám og störf	21
Lene Guthu og Albert Einarsson	Gátun og vísar	23
Sólborg Jónsdóttir og Þorbjörg Halldórsdóttir	Íslenska fyrir alla á Tungumálatorginu	26
Ritstjórnin	Nýsköpun í framhaldsfræðslu	29
Ráðgjöf og raunfærnimat		
Fjóla María Lárusdóttir	Fréttir af þróun náms- og starfsráðgjafar í framhaldsfræðslu	30
Andrea G. Dofradóttir og Guðbjörg Vilhjálmisdóttir	Náms- og starfsráðgjöf við fullorðna – Ísland í samanburði við hin Norðurlöndin	33
Fjóla María Lárusdóttir	Mat á raunfærni í hljóði – mismunandi sjónarhorn	44
Haukur Harðarson	Raunfærnimat í hljóðvinnslu	46
Kristinn Sigurpáll Sturluson	Sýn fagaðila	49
Jakob Tryggvason	Gerð færni viðmiða fyrir tæknigreinar	50
Hildur Elín Vignir og Iðunn Kjartansdóttir	Formlegt nám að loknu raunfærnimati	53
Af sjónarhóli		
Margrét Friðriksdóttir	Raunfærnimat, viðhorf og reynsla úr Menntaskólanum í Kópavogi	56
Jónína Magnúsdóttir	Raunfærnimat í skrifstofugreinum – markmið, framkvæmd og niðurstöður	61
Hjördís Unnur Másdóttir og Björgvin H. Björgvinsson	Fyrirmyndir í námi fullorðinna – verðlaunahafar 2010	64
Vala S. Valdimarsdóttir	Fjölbreytt námsúrræði fyrir erlenda atvinnuleitendur hjá Mími-símenntun	66
Hildur Betty Kristjánsdóttir og Valgeir Magnússon	Að verða hluti af heild	69
Sólveig Lilja Snæbjörnsdóttir	Toppurinn – námskeið fyrir atvinnuleitendur	72
Framhaldsfræðsla		
Ingibjörg Stefánsdóttir, Anna Sigurðardóttir og Ingólfur Gíslason	Tölum saman um stærðfræði	75
Ritstjórnin	Hvað áttu við?	83
Jórunn Magnúsdóttir	Byltingin er búin – en þróunin er stöðug: Um tæknistutt nám í fræðslustarfi fyrirtækja	84
Fræðslumiðstöð atvinnulífsins		
Ásmundur Hilmarsson og Björgvin Þór Björgvinsson	Um vinnuafli og markhóp Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins	91
Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir	Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á níunda starfsári	95

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

PISTILL RITSTJÓRA



Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Haft er eftir rithöfundinum, fræðimanninum og húmoristanum Gelett Burgess (1866–1951) að hafi menn ekki skipt um skoðun eða myndað sér nýja skoðun á einhverju í heilt ár, ættu þeir að taka púlsinn til þess að ganga úr skugga um að þeir séu enn á lífi! Sennilega á þetta ekki við um marga í nútíma þjóðfélagi. Við sem lifum á öðrum áratug tuttugustu og fyrstu aldarinnar þurfum að takast á við örar breytingar, því sífellt koma fram nýjar hugmyndir, aðferðir og tæki. Nýjungar og nýsköpun er ein-

mitt þema í Gátt 2011.

Gátt er ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, FA, sem hér kemur út í áttunda skipti og nú með nýjum undirtitli: Ársrit um framhaldsfræðslu. Framhaldsfræðsla er nýtt orð, svo nýtt að það hefur enn ekki ratað inn á síður orðabóka eða uppflettirita. Nýyrði sem tekur yfir bæði sviðin sem tiltekin voru í undirtitli fyrstu sjö ársritanna, fullorðinsfræðslu og starfsmenntun. Orðið framhaldsfræðsla var fyrst notað í nýjum lögum sem samþykkt voru á Alþingi 22. mars 2010 og tóku gildi þann 1. október sama ár. Skilgreiningu á nýyrðinu er að finna í þættinum Hvað áttu við? í Gátt 2011.

Gátt er ætlað að efla umræðu um framhaldsfræðslu á Íslandi og að þessu sinni er útgáfan í samstarfi við Norræna tengslanetið um nám fullorðinna, NVL. NVL er sérstakt verkefni á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar, það er ekki miðstýrð stofnun heldur starfar það sem eins konar sýndarstofnun, þar sem fulltrúar landanna sitja hver í sínu landi en eiga sameiginlega skrifstofu á Netinu og starfa að sameiginlegum markmiðum. Eitt helsta verkefni tengslanetsins er að miðla reynslu og þekkingu og að skapa vettvang fyrir samræðu um nám fullorðinna.

Í Gátt 2011 er alhliða umfjöllun um framhaldsfræðslu á Íslandi og hinum norrænu löndunum í dag. Hér getur að líta fræðilegar greinar, reynslusögur og lýsingar á ýmsum möguleikum sem standa þeim sem óska eftir fræðslu til boða. Nálgun viðfangsefna er út frá sjónarhóli þeirra sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og NVL eiga að þjóna, ein-

staklinga, atvinnulífsins og samfélagsins. Þemað, nýjungar og nýsköpun er rauður þráður, í greinum um áhrif nýrra laga á framhaldsfræðslu, um hver þarf að kunna hvað og hversu vel? Þá er umfjöllun um færniþróunarverkefni NVL og vinnu við að samræma tölfræði og upplýsingaöflun um nám fullorðinna á Norðurlöndum. FA hefur verið falið að vinna evrópskt verkefni um þróun raunfærnimats og upplýsingakerfis um nám og störf.

Í ritinu eru líka fastir liðir eins og venjulega. Í þættinum Hvað áttu við? eru settar fram tillögur um skilgreiningar og þýðingar á iðorðum sem varða nám fullorðinna. Þá er umfjöllun um vinnuafli og markhóp FA en þar kemur fram að þeir sem hafa minnsta menntunina standa verr að vígi við atvinnuleit. Að lokum er grein um starfsemi FA og þau verkefni sem unnið hefur verið að undanfarið ár. Öll miða verkefni að því að auka færni fólks á vinnumarkaði og efla framhaldsfræðslu. Við sem störfum þar trúum því að með því að hlúa að einstaklingum og skapa þeim tækifæri til þess að takast á við ný verkefni í vinnu og námi, styrkist atvinnulífið, samkeppnishæfnin eflist og að hægt verði að skjóta traustari stoðum undir velferðarsamfélagið. Það er von ritstjórnarinnar að lesendur njóti lestursins og verði margs fróðari að honum loknum. Við hvetjum lesendur til þess að hafa samband við ritstjórnina, senda henni hugmyndir og athugasemdir og leggja sitt af mörkum í umfjöllun um framhaldsfræðslu.

GUÐRÚN EYJÓLFSDÓTTIR

ÁVARP FORMANNS

Nú í október 2011, fékk Svíinn Tomas Tranströmer Nóbels-verðlaunin í bókmenntum. Hann byrjar gjarnan ljóð sín á hversdagslegum atburði sem flestir þekkja. En það eru dyr inn í óendanleikann og vekja skynjun á stórfengleik sköpunarverksins, segir Njörður P. Njarðvík sem hefur þýtt ljóð eftir hann. Frægasta kvæði Tranströmers heitir Rómanskar hvelvingar.

Í risavaxinni rómanskri kirkju var örtröð ferðamanna
í rökkrinu.

Hvelving gapti inn af hvelfingu og engin yfirsýn.

Fáeinjar ljóstýrur flöktu.

Engill án andlits faðmaði mig að sér

og hvíslaði gegnum allan líkamann:

„Skammastu þín ekki fyrir að vera manneskja, vertu stoltur!

Inni í þér opnast hvelving inn af hvelfingu án enda.

Þú ert aldrei fullgerður, og þannig á það að vera.“

Ég var blindur af tárum

og hrökklaðist út á sólbakaða piazza

ásamt Mr. og Mrs. Jones, Herra Tanaka og Signora Sabatini

og inni í þeim öllum opnaðist hvelving inn af hvelfingu
án enda.

„Inni í þér opnast hvelving inn af hvelfingu án enda. Þú ert aldrei fullgerður og þannig á það að vera“ gæti verið yfirskrift þess starfs að menntun sem unnið er í Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Markhópurinn er fólk á vinnumarkaði sem minnsta formlega menntun hefur. Starfið miðar í stórum dráttum að þrennu, að ráðleggja bæði um nám og starf, að í boði séu margskonar námskeið sem gefa einingar vilji menn ljúka framhaldsskóla og í þriðja lagi að meta raunfærni þeirra sem eru í störfum á mótí því sem kennt er skólum og hvetja með því þá sem lært hafa af reynslu og starfi til að afla sér þeirrar þekkingar sem upp á vantar.

„Þú ert aldrei fullgerður og þannig á það að vera“ má líka færa upp á Fræðslumiðstöðina sjálfa. Hún hefur tekið miklum breytingum frá því að til hennar var stofnað af aðilum vinnumarkaðarins á almennum markaði árið 2002. Opinberir starfsmenn og viðsemjendur þeirra bættust í hópinn 2010 og ný lög um framhaldsfræðslu, sem fela í sér stofnun Fræðslusjóðs, tóku gildi 2010. Sjóðurinn tók við verkefni sem

Fræðslumiðstöðin hafði áður haft, að sjá um úthlutun á fé til fræðslustarfs fyrir þá sem minnsta menntun hafa á vinnumarkaði. Með lögnum er kveðið á um hlutverk Fræðslumiðstöðvarinnar í því að þróa áfram fullorðinsfræðslu á vinnumarkaði

en starfsemi hennar fram að því, og þeirra sem hún vinnur með, er grundvöllur laganna.

Okkur Íslendingum gengur ekki nógu vel að vinna okkur út úr efnahags-

kreppunni sem skall á í kjölfar bankahrunsins. Allt of margir eru atvinnulausir og sá hópur sem hefur verið atvinnulaus lengur en 6 mánuði telur nú nær 7 þúsund manns. Engar töfralausnir eru til við þeim mikla vanda. En í því samfélagi sem við viljum öll að verði hér til, verður þörf á vel menntuðu fólki til margvíslegra starfa. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins vinnur sitt starf í þágu þeirra sem minnsta menntun hafa á vinnumarkaði, atvinnulausra líka. Ramminn

um starfið byggir á sameiginlegri sýn og trausti milli samtaka launafólks og atvinnurekenda gagnvart áskorunum um að efla menntunarstig í landinu, fólkinu, fyrirtækjunum og samfélaginu öllu til hagsbóta.

Inni í okkur öllum, hvaðan sem við komum og hvar sem við erum stödd, opnast hvelving inn af hvelfingu án enda segir Tomas Tranströmer. Þetta er áhrifamikil hvatning til nýsköpunar og framfara í víðasta skilningi þeirra orða. Hún er gott veganesti í amstri daganna.

Stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins þakkar samstarfið á árinu. Hún hlakkar til að vinna áfram með starfsfólki FA, símenntunarmiðstöðva og fræðslustofnana atvinnulífsins, fulltrúum samtaka á vinnumarkaði og stjórnvalda að margvíslegum verkefnum sem miða að því að níu af hverjum tíu á íslenskum vinnumarkaði hafi lokið námi á framhaldsskólastigi við upphaf þriðja áratugar þessarar aldar.



Guðrún Eyjólfsdóttir

STEFÁN STEFÁNSSON

ÞRÓUN FRAMHALDSFRÆÐSLU



Stefán Stefánsson

Grein þessi er um ný framhaldsfræðslulög, innleiðingu þeirra og stöðu nokkurra viðfangsefna er þeim tengjast. Fjallað er um hvaða ákvæði laganna hafa þegar komið til framkvæmda og hver verða næstu skref. Farið er stuttlega yfir bakgrunn lagasetningarinnar og nokkur nýmæli sem löggin fela í sér s.s. viðurkenningu fræðsluaðila, starfsemi Fræðslusjóðs, námskrár og þrepaskiptingu náms. Að endingu er vikið í fáum orðum að tengslum innleiðingar laganna við utanaðkomandi þætti sem haft geta áhrif á þróun málaflokksins í framtíðinni.

Nú þegar rúmt ár er síðan ný lög um framhaldsfræðslu tóku gildi er ekki úr vegi að staldra við og fara yfir stöðu nokkurra viðfangsefna framhaldsfræðslunnar. Hvaða ákvæði laganna hafa þegar komið til fram-

kvæmda og hver verða næstu skref?

Við samningu frumvarps til laga um framhaldsfræðslu var náíð samráð haft við aðila vinnumarkaðarins og endurspegladi frumvarpið að miklu leyti það kerfi fullorðinsfræðslu sem þróast hafði í tæplega tíu ár með starfsemi símenntunarmiðstöðva og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Lykilþættir í þessu starfi eru námskeiðahald fyrir fólk á vinnumakaði með stutta formlega skólagöngu að baki, náms- og starfsráðgjöf ásamt raunfærnimati.

Sú staðreynd að um 30% fullorðins fólks á vinnumarkaði hefur ekki lokið neinu formlegu námi umfram grunnskóla leiddi til þess að aðilar vinnumarkaðarins knúðu á um aukin framlög ríkisins til fullorðinsfræðslunnar og þannig hafa forsendur fyrir fjármögnun núverandi kerfis skapast. Ástæður fyrir hinu lága menntunartígi íslensku þjóðarinnar eru margþættar og felast m.a. í eðli íslensks vinnumarkaðar og mikils brotthvarfs nemenda frá námi í framhaldsskólum. Skýringar á brotthvarfinu eru fjölbættar og flóknar og verður ekki gerð tilraun til að fjalla um þær hér.

Lög nr. 27/2010 um framhaldsfræðslu öðluðust gildi 1. október 2010. Löggin taka til skipulags framhaldsfræðslu á vegum aðila sem viðurkenningu hljóta samkvæmt þeim og þátttöku ríkissjóðs í kostnaði við framkvæmd hennar. Lög um leikskóla, grunnskóla, framhaldsskóla, háskóla og kennaramenntun hafa verið endurskoðuð síðustu árin og setning framhaldsfræðslulaganna var síðasti þátturinn í heildarendurskoðun lagaumhverfis menntakerfisins. Saman mynda

framangreindir lagabálgar ramma um ævimenntun (lifelong learning) á Íslandi.

Lög um framhaldsfræðslu fela í sér formlega viðurkenningu á framhaldsfræðslu á Íslandi og er um að ræða grundvallarbreytingu á stöðu málaflokksins hvað varðar fjárveitingar og tengsl við formlega skólakerfið frá því sem verið hefur.

Á grundvelli laganna hefur verið undirbúin reglugerð um framhaldsfræðslu. Reglugerðin felur í sér nánari útfærslu á ýmsum ákvæðum þeirra. Viðtækt samráð var haft við hina ýmsu hagsmunaaðila við undirbúninginn og er stefnt að formlegri setningu reglugerðarinnar í lok þessa árs.

Í framhaldsfræðslulögnum eru nýmæli sem kveða á um að ráðherra, eða aðili sem hann felur það verkefni, veiti fræðsluaðilum viðurkenningu til þess að annast framhaldsfræðslu. Skal viðurkenningin byggjast á mati á eftirtöldum þáttum: 1) aðstöðu til kennslu og námskeiðahalds, 2) skipulagi náms og umsjón með því, 3) námskrám eða námslýsingum, 4) hæfni þeirra sem annast framhaldsfræðslu með tilliti til þekkingar þeirra og reynslu, 5) fjárhagsmálefnum og tryggingum og 6) tilvist gæðakerfis með áherslu á nám fullorðinna.

Framangreindir þættir byggja að nokkru leyti á ákvæðum laga og reglna um framhaldsskóla og viðurkenningu einkarekinna skóla á framhaldsskólastigi. Túlkun og endanleg útfærsla þessara ákvæða getur haft veruleg áhrif á þróun framhaldsfræðslunnar. Verði ákvæðin túlkuð þröngt og miklar kröfur gerðar til fræðsluaðila þýðir það að fáir og tiltölulega stórir aðilar fá viðurkenningu. Verði ákvæðin hins vegar túlkuð rúmt þýðir það viðurkenningu fleiri og smærri aðila.

Fræðslusjóður tók til starfa í október 2010 og starfar á grundvelli 10. og 11. gr. laga um framhaldsfræðslu. Hlutverk sjóðsins er að stuðla að því að til séu viðeigandi náms-

tækifæri fyrir einstaklinga með stutta formlega skólagöngu að baki. Jafnframt er það hlutverk sjóðsins að taka þátt í að skapa skilyrði fyrir því að einstaklingar geti nýtt sér slík námstækifæri. Úthlutanir Fræðslusjóðs skulu í meginatriðum greinast í þrennt samkvæmt úthlutunarreglum sem ráðherra staðfestir: 1) framlög til fræðsluaðila til að mæta kostnaði við kennslu og námskeiðahald, 2) framlög til að mæta kostnaði við raunfærnimat og náms- og starfsráðgjöf og 3) styrkveitingar til nýsköpunar- og þróunarverkefna í framhaldsfræðslu.

Að vissu leyti eru úthlutanir sjóðsins skv. tölulíðum 1 og 2 áframhald úthlutana fjár sem átt hafa sér stað síðustu árin til fræðsluaðila á grundvelli reiknilíkana sem unnin hafa verið af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og staðfest af mennta- og menningarmálaráðuneytinu. Þar er um að ræða skiptingu fjármuna til fræðsluaðila sem samþykktir hafa verið sem hluti af kerfinu og taka mið af ýmsum þáttum s.s. stærð markhópa og aðstæðna á hverju svæði o.fl. Einnig má segja að styrkveitingar skv. tölulíð 3 séu arftaki hins gamla Starfsmenntasjóðs sem var lengi starfræktur á grundvelli starfsmenntalaganna á vettvangi félagsmálaráðuneytisins og skal veita styrki til nýsköpunar- og þróunarverkefna í framhaldsfræðslu.

Í 5. gr. framhaldsfræðslulaganna segir að leitast skuli við að skipuleggja framhaldsfræðslu þannig að hún geti fallið að öðru námi og að hægt sé að meta nám sem skilgreint er sem framhaldsfræðsla til eininga innan hins almenna skólakerfis. Jafnframt er ráðherra heimilt að setja sérstakar reglur um flokkun og þrepaskiptingu framhaldsfræðslu í samræmi við hæfni- og lokamarkmið hennar.

Hæfniþrep hafa verið þróuð fyrir framhaldsskólann og í aðalnámsskrá fyrir framhaldsskóla segir að námslok námsbrauta í framhaldsskóla skuli raðast á hæfniþrep. Með þeirri röðun eru dregnar fram mismunandi kröfur um hæfni nemenda að loknu námi. Þrepin mynda þannig ramma um mismunandi kröfur við námslok án tillits til þess hvort námið er bóknám, listnám eða starfsnám. Hæfniþrepin eru skilgreind með nemendum í huga óháð skólastigi og framkvæmdaraðila og eru þau einnig upplýsandi fyrir hagsmunaaðila, jafnt nemendum sem atvinnulíf og næsta skólástig sem tekur við nemanda að loknu námi.



Stefán kynnir ný lög um framhaldsfræðslu.

Í 6. gr. laganna segir einnig að gerðar skulu námskrár eða námslýsingar þar sem lýst er markmiðum framhaldsfræðslu, skipulagi námsins og inntaki.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur gefið út á fjórða tug námskráa sem hafa verið vottaðar af mennta- og menningarmálaráðuneytinu. Námskrár þessar sem meta má til styttingar náms í framhaldsskóla hafa verið notaðar af símenntunarmiðstöðvum. Mikil vinna er framundan við endurskoðun þessara námskráa og gerð nýrra fyrir framhaldsfræðsluna. Skilgreina þarf nákvæmlega kröfur um hæfni nemenda að loknu námi skv. hverri námskrá og ákvarða þarf staðsetningu þeirra á hæfniþrepi.

Í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við gerð kjarasamninga 5. maí 2011 segir m.a. að unnið skuli að vottun náms og gerð gæðakerfis til að gera skil framhaldsskóla og framhaldsfræðslu sveigjanlegri þannig að nemendur geti með einfaldari hætti fengið metna áfanga sem teknir eru innan framhaldsfræðslu og raunfærni til eininga. Unnið er að undirbúningi verkefnisins en forsenda þess að framangreind vinna skili árangri er að námskrárgerð framhaldsfræðslunnar og framhaldsskóla verði í auknum mæli samhæfð og að skilgreind námslok skv. námskrám framhaldsfræðslunnar raðist á hæfniþrep. Í þessu sambandi má benda á að samstarfsfletir

fræðsluaðila í framhaldsfræðslu og framhaldsskóla eru mjög mismunandi eftir námsgreinum og aðstæðum á hverjum stað. Til greina gæti komið að setja af stað staðbundin þróunarverkefni fræðsluaðila og framhaldsskóla á þessu sviði.

Hér að framan hafa nokkur atriði í innleiðingu laga um framhaldsfræðslu verið reifuð í mjög stuttu máli. Ljóst má vera að framkvæmd ýmissa ákvæða laganna mun hafa áhrif á þróun framhaldsfræðslunnar til frambúðar. Það er einnig ljóst að utanaðkomandi þættir og þróun skólakerfisins í heild mun hafa mikil áhrif á málaflökkinn. Má þar nefna þætti eins og þróun vinnumarkaðarins, fjölda atvinnulausra og hæfni formlega skólakerfisins til að takast á við brotthvarf úr námi. Í stefnu stjórnvalda Ísland 2020 hafa verið sett markmið um að draga verulega úr brotthvarfi nemenda úr framhaldsskólum. Í því sambandi hefur mennta- og menningarmálaráðuneytið látið vinna alþjóðlegan samanburð á aðgerðum gegn brotthvarfi og stöðu þeirra mála hér á landi í samstarfi við OECD og norsk stjórnvöld. Fyrstu niðurstöður þessa munu liggja fyrir á næstu vikum.

Hátt hlutfall fólks á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið neinni formlegri menntun umfram grunnskóla og krafa atvinnulífsins um úrræði fyrir þennan hóp hefur mótað framhaldsfræðslu á Íslandi undanfarinn áratug. Hvernig til tekst í baráttunni gegn brotthvarfinu mun hafa bein áhrif á þróun framhaldsfræðslunnar. Einnig mun sú vinna sem framundan er við sveigjanlegri skil framhaldsfræðslu og framhaldsskóla ráða miklu um framhaldið.

Framhaldsfræðsla á Íslandi hefur þróast hratt undanfarin 10 ár. Segja má að ákveðin skil hafi orðið við setningu nýrra laga um málaflökkinn auk þess að ytri aðstæður taka miklum breytingum. Nú er lag til enn þéttara samstarfs og frekari þróunar.

UM HÖFUNDINN

Stefán Stefánsson er deildarstjóri framhaldsfræðslu- og starfsmenntadeildar í mennta- og menningarmálaráðuneytinu. Hann hefur starfað að málefnum framhaldsfræðslu, iðnfræðslu og starfsmenntunar, var deildarstjóri háskóla- og vísindadeildar ráðuneytisins í 12 ár og mennta- og vísindafulltrúi ráðuneytisins við sendiráð Íslands í Brussel í 3 ár. Stefán hefur umsjón með þátttöku ráðuneytisins í norrænu samstarfi á sviði menntamála og vísinda auk stjórnarsetu í áætlun ESB um ævimenntun (lifelong learning programme).

GUÐMUNDA KRISTINSDÓTTIR

FÆRNÍKRÖFUR STARFA HVER ÞARF AÐ KUNNA HVAÐ OG HVERSU VEL?

Greining menntunarþarfa¹ hefur frá upphafi verið ein af grunnstoðunum í starfsemi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) og á slíkum greiningum byggist námshönnun og námsskráritun. Í fyrsta þjónustusamningi FA og mennta- og menningarmálaráðuneytisins er kveðið á um að Fræðslumiðstöðin eigi að „skilgreina menntunarþarfir markhópa og byggja upp framboð á lengra og styttra námi til að mæta þeim þörfum,“ (Þjónustusamningur milli FA og mnrn, apríl 2003) og hafa ákvæði þessu lík verið í öllum þjónustusamningum þessara aðila síðan.

Tilgangur þarfagreininga sem unnar hafa verið hjá FA er að kanna þörf fyrir nám í mismunandi atvinnugreinum og að ákvarða innihald, markmið og skipulag náms. Þarfagreiningar hafa verið unnar í samvinnu við hagsmunaaðila, þ.e. launþega og vinnuveitendur í greininni, fræðsluaðila og aðra sérfræðinga eftir því sem við á. Aðferðafræðin hefur verið mismunandi eftir aðstæðum en oftast byggð á hefðbundnum leiðum, s.s. rýnihópum, viðtölum og spurningalístum, auk þess sem ýmis önnur tiltæk gögn eru skoðuð. Afraksturinn er fjöldi námsskráa sem notaðar eru til kennslu hjá fræðsluaðilum um allt land.

NÝ AÐFERÐAFRÆÐI VIÐ FÆRNIGREININGU

Færnigreining er stór þáttur í greiningu menntunarþarfa og er ætlað að draga fram hver lærdómsviðmiðin (e: learning outcome) eigi að vera í námi fyrir tiltekin störf.

Á seinasta ári var gerð tilraun hjá FA með aðferðafræði sem byggist á færnilýsingum frá kanadíska fyrirtækinu Human Resource Systems Group Ltd (HRSG) til að þróa hagkvæma og faglega leið við færnigreiningu sem auðvelt er að tengja við viðmiðarammann um ævinám². Einnig til að vinna að samræmdum starfagreiningum með skýrum færnikröfulýsingum sem auðvelda námshönnun.

Frá HRSG voru keyptar 26 þrepaskiptar færnilýsingar sem hafa nú verið þýddar hjá FA. Hjá HRSG er færninni lýst á 5 þrepum en íslenska þýðingin nær enn sem komið er aðeins til þriggja lægstu þrepanna. Á mynd 1 má sjá dæmi um slíka færnilýsingu. Efst er nafn færniþáttarinnar (samvinna), í ljós-gula reitnum er stutt heildarskilgreining á færninni, í dökk-gulu reitnum er því lýst hvernig færnin birtist á mismunandi þrepum og þar fyrir neðan eru dæmi um birtingarmyndina

sett fram sem lærdómsviðmið. Þrepin eru stighækkandi og innfela hærri þrepin einnig það sem kemur fram í þeim lægri. Því hærri þrep því meira sjálfstæði og frumkvæði í starfi og flóknari viðfangsefni eða aðstæður.

Þrepaskipting HRSG er ekki að fullu í samræmi við viðmiðaramma um ævinám en má auðveldlega aðlaga.

FRAMKVÆMD FÆRNIGREININGAR HJÁ FA

Aðferðafræðin við færnigreiningu hjá FA er eftirfarandi: Kallaður er saman lítill hópur fólks (4–8 manns) sem hefur sérþekkingu á ákveðnu starfssviði, bæði getur verið um að ræða stjórnendur og almenna starfsmenn og best er að fá þátttöku beggja þessara aðila.

Ef ekki er fyrir hendi skilgreining á starfinu sem vinna á með þarf hópurinn að fara í gegnum starfagreiningu áður en sjálf færnigreiningin er unnin. Starfagreining felst í því að lýsa starfinu sem um ræðir og þeim verkefnum sem í því



Guðmunda Kristinsdóttir

- 1 Greining menntunarþarfa byggir á því að gera sér grein fyrir hvaða færni er þörf, að meta þá færni sem er fyrir hendi og að gera úttekt á hvaða færni skortir eða vantar upp á. Greininguna er hægt að gera fyrir einstaklinga, stofnanir, atvinnugeira, þjóðir eða á alþjóðavettvangi. Hún getur beinst að megindlegum eða eigindlegum þáttum (t.d. magni eða tegund þjálfunar) og ætti að tryggja að staðið sé að þjálfuninni á skilvirkan og hagkvæman hátt. (Byggt á orðaskrá CEDEFOP).
- 2 Evrópski viðmiðaraminn um ævinám lýsir mælanlegum viðmiðum um lærdóm á 8 þrepum, sem lýsa stíganda í þekkingu leikni og færni. Fjallað hefur verið um evrópska og íslenska viðmiðarammann í fyrri árgöngum Gáttar. Sjá t.d.: Ólafur Grétar Kristjánsson (2006), „European Qualification Framework (EQF)“. Ólafur Grétar Kristjánsson (2008), „NQF – National Qualification Framework“. Björg Pétursdóttir (2009), „Viðmið um íslenskt skólakerfi“. Guðmunda Kristinsdóttir (2010), „Nýjar áskoranir – Ný tækifæri“.

Mynd 1. Dæmi um færnilýsingu frá HRSG

SAMVINNA

Vinnur með öðrum til að ná markmiðum fyrirtækis

Prep 1 Vinnur með öðrum	Prep 2 Hefur frumkvæði að því að aðstoða og virkja aðra	Prep 3 Hlúir að samvinnu
<ul style="list-style-type: none"> • Deilir öllum gagnlegum upplýsingum með öðrum. • Kemur fram við aðra á heiðarlegan og sanngjarnan hátt, sýnir tillitssemi og ber virðingu fyrir séreinkennum annarra. • Vinnur sinn hluta verksins. • Sækist eftir aðstoð og upplýsingum frá samstarfsmönnum þegar þörf er á. • Aðstoðar samstarfsmenn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hefur frumkvæði að samvinnu við samstarfsmenn. • Tekur á sig aukna ábyrgð til þess að markmið hópsins náist. • Sækist eftir álitni samstarfsmanna varðandi mál sem snerta þá. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tryggir að allir í samstarfshópnum fái tækifæri til að tjá sig og njóta sín. • Leggur sig fram við að samstaða náist. • Hrósar og viðurkennir framlag samstarfsmanna. • Gagnrýnir á uppbyggilegan hátt. • Leggur sig fram við að aðstoða samstarfsmenn. • Hlúir að liðsanda. • Stuðlar að réttlátri verkaskiptingu.

felast. Dæmi um það hvernig niðurstaða starfagreiðingar gæti litið út má sjá á mynd 2.

Þau störf sem markhópur FA sinnir eru oft lítt skilgreind eða skilgreind með mjög ólíkum hætti eftir vinnustöðum og

því er mikilvægt að vanda til verka og gera góða grein fyrir því í hverju starfið felst. Fyrst þegar skilgreining starfa liggur fyrir er hægt að rýna í hvaða færni þarf til að vinna þau verkefni sem starfið krefst.

Sjálf færni­greiningin hefst með því að þátttakendur fá stökk með 26 spjöldum sem lýsa færniþáttum (sjá mynd af færniþáttaspjöldum). Þeir eru beðnir, hver fyrir sig, að velja þá 8 færniþætti sem þeim finnast mikilvægastir fyrir viðkomandi starf miðað við þau verkefni sem búið er að tilgreina. Í næsta skrefi koma þátttakendur saman og bera saman niðurstöður sínar. Hópurinn vinnur nú að sameiginlegri niðurstöðu, þ.e. velur 8–10 færniþætti sem hann er ásáttur um að séu afgerandi til að sinna viðkomandi starfi vel.

Nú skal það tekið fram að í gagnabanka HRSG er að finna a.m.k. 80 almenna færniþætti og enn fleiri sérhæfða. Í tilraunum FA hafa aðeins 26 færniþættir verið þýddir og notaðir.

Þegar allir eru orðnir ásáttir um hvaða færniþættir eru mikilvægastir þá hefst vinnan við að skilgreina á hvaða þrepi færnin þarf að vera, þ.e. hversu mikla færni þarf? Það fer þannig fram að hópurinn fær nýja tegund spjalda sem hefur að geyma þrepaskiptar/stigskiptar færnilýsingarnar fyrir hvern færniþátt sem var valinn (sjá mynd af þrepaskiptri færnilýs-

Orðskýringar

Greining menntunarþarfa; í hvaða starfsgreinum er þörf fyrir nám og hvað á það að innihalda (felur m.a. í sér starfagreiðingu og færni­greiningu).

Starfagreiðing; í hverju felst starfið, hvaða verkefnum þarf að sinna.

Færni­greining; hvaða færni þarf starfsmaður að hafa til að sinna starfinu (byggir á starfagreiðingu).

Færnilýsing; Þrepaskipt lýsing á færniþætti.

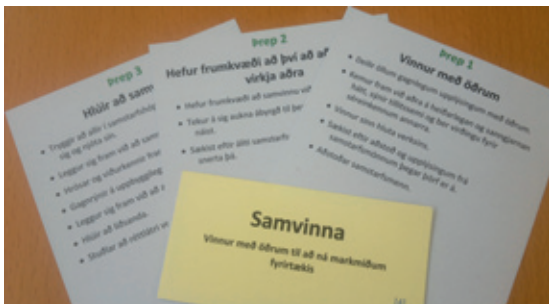
Færniþáttur; Lýsing á tiltekinni færni einstaklings t.d. vörubekking eða árangursækni.

Þrepaskipting; Því hærra þrep því meiri færni, flóknari viðfangsefni/ aðstæður og minni leiðsögn.

Námsskrár byggja á færni­greiningu og eru skrifaðar í þeim tilgangi að undirbúa fyrir tiltekið starf, fyrir frekara nám eða fyrir virka þátttöku í samfélaginu.



Færniþáttaspjöld.



Prepaskipt færnilýsing.

ingu). Niðurstaðan úr þessum lið er þá ákvörðun um þrep (1., 2. eða 3.) allt eftir því hversu miklar kröfur eru gerðar um færni fyrir viðkomandi starf.

Niðurstaða færnigreiningar gæti verið eitthvað á þá leið sem sýnt er á mynd 3. Niðurstöðu færnigreiningar má nota til raunfærnimats og til námsskrárgerðar en kemur líka að notum við ráðningar og við ákvarðanir um starfsþróun. Á mynd 3 sést t.d. að gerð er krafa um samvinnufærni á 1. þrepi og ef færnilýsingin er skoðuð (mynd 1) þá má sjá að með því er átt við að viðkomandi starfsmaður:

- Deilir öllum gagnlegum upplýsingum með öðrum.
- Kemur fram við aðra á heiðarlegan og sanngjarnan hátt, sýnir tillitssemi og ber virðingu fyrir séreinkennum annarra.
- Vinnur sinn hluta verksins.
- Sækist eftir aðstoð og upplýsingum frá samstarfsmönnum þegar þörf er á.
- Aðstoðar samstarfsmenn.

Mynd 2. Dæmi um niðurstöðu starfagreiningar

Gisti- og veitingastaðir: Almennt starfsfólk við þrif og þvotta

Lýsing á starfi:

Almennt starfsfólk við þrif og þvotta á gisti- og veitingahúsum sinnir þrifum á húsnæði og/eða þvottum og vinnur eftir fyrirfram skilgreindum verklagsreglum.

Verkefni sem í starfinu felast:

- Þrif á herbergjum
 - Við brottför
 - Meðan gestur dvelur
- Þrif á göngum/sameiginlegu rými
- Þvottur á líni
- Umsjón með líni
- Birgðaumsjón
- Umsjón með herbergjum samkvæmt gátlistum og gæðaviðmiðum
- Umsjón með tækjum/búnaði
- Miðlun upplýsinga til annars starfsfólks og milli vaktar
- Bregðast við fyrirspurnum viðskiptavina

Sé ætlunin að hanna nám sem stefnir að samvinnufærni á 1. þrepi þá eru þarna komin lærdómsviðmiðin fyrir þann þátt. Á sama hátt eru sett lærdómsviðmið fyrir hina færniþættina sem færnigreiningin hefur leitt í ljós.

TILRAUNAVERKEFNI Í FERÐA-ÞJÓNUSTU

Prepaskiptar lýsingar á færniþáttum frá HRSG hafa m.a. verið notaðar í verkefninu „Færnikröfur í ferðaþjónustu“ sem Starfsgreinasamband Íslands fékk úthlutað styrk fyrir frá Starfsmenntaráði haustið 2010. Samstarfsaðilar um verkefnið eru FA, Samtök ferðaþjónustunnar, Landsmennt fræðslusjóður, Starfsafl fræðslusjóður, Efling stéttarfélag og Mímir-símenntun.

Markmið verkefnisins er að vinna greiningu á færni-kröfum í ferðaþjónustu til hönnunar heildstæðs náms fyrir almenna starfsmenn vegna starfa þeirra í afmörkuðum geira innan ferðaþjónustunnar.

Mynd 3. Dæmi um niðurstöðu færnigreiningar

Færnikröfur: (færni sem þarf til að sinna starfinu)	
Færniþáttur	Prep (HRSG)
Gagnvirk samskipti	1
Samvinna	1
Skilningur á starfseminni	1
Áætlanir og skipulag	1
Öryggisvitund	2
Viðskiptavinurinn í brennidepli	1
Vinnusiðferði og gildi	1
Að vinna undir álagi	2
Natni og nákvæmni	1
Vörubekking	1



Hópur sérfræðinga í ferðabjónustu ber saman bækur sínar.



Starfsfólk á Grand Hótel vinnur færnigreiningu.

REYNSLAN – NIÐURSTAÐAN

Reynslan af því að nota HRSG færnilýsingar og spjalda-aðferðina við færnigreiningu hefur í stuttu máli verið mjög góð. Þátttakendur hafa bæði haft gagn og gaman af og okkur hjá FA sýnist niðurstöðurnar muni gagnast vel til að lýsa lærdómsviðmiðum bæði vegna námslýsinga og raunfærnimats. Þá er það einnig mikill kostur ef tekst að kortleggja þau störf sem markhópur FA sinnir og samræma framsetningu á færnikröfum vegna þeirra.

Verði tekin sú ákvörðun að nota þessa aðferðafræði í framtíðinni liggur þó fyrir vinna við að þýða mun fleiri færniþætti og aðlaga þrepaskiptinguna að viðmiðarammanum um ævinám. Einnig þarf að vinna að staðlaðri framsetningu starfagreiningar þar sem auk niðurstöðu færnigreiningar, koma upplýsingar um starfið, hvaða menntunarleiðir standa til boða og hvaða möguleikar eru til starfsþróunar. Hjá mörgum öðrum þjóðum, sem við berum okkur gjarnan saman við, má finna slíka gagnabanka og eru þá námslýsingar á gegnsæjan hátt tengdar starfagreiningunum.

Segja má að þessi aðferðafræði lofi góðu sem hjálpar-tæki til að: „skilgreina menntunarþarfir hópsins í samstarfi við atvinnulíf og fræðsluaðila og byggja upp framboð á lengra og styttra námi til að mæta þeim þörfum“, eins og segir í þjónustusamningi mennta- og menningarmálaráðuneytis við FA frá því í nóvember 2010.

UM HÖFUNDINN

Guðmunda Kristinsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og sinnir verkefnum sem snúa að námstilboðum, gæðamálum og kennslufræði fullorðinna. Hún lauk meistaraþáttum í kennslufræðum frá Oxford Brookes háskólanum í Englandi, stundaði nám í sálfræði við Háskóla Íslands og í kerfisfræði við EDB-skólann í Óðinsvéum, Danmörku. Guðmunda hefur unnið að fræðslumálum fullorðinna í atvinnulífinu frá 1993.

JYRI MANNINEN

KRYFJUM FULLORÐINSFRÆÐSLUVERKEFNI TIL MERGJAR – HVAD STUÐLAR AÐ ÁRANGRI ÞEIRRA?

Í þessari grein verður sjónum beint að því að stór hluti framhaldsfræðslu er nú skipulagður sem verkefni og fellur af þeim sökum utan hefðbundinna gæðaeftirlitskerfa. Þar að auki veldur eðli verkefnanna, sem flest eru frumleg og tilraunakennd, því að mörg þeirra þarfnast kerfisbundinnar eftirfylgni. Því er þörf á matsaðferðum til þess að draga fram frumlega þætti og hvað það er sem veldur því að þau teljast öðrum fremri, til þess að hægt sé að miðla þeim þáttum til annarra. Hér verður gerð grein fyrir fimm aðferðum sem beitt hefur verið við mat á verkefnum. Einu dæmi er lýst, Norræna færniþróunarverkefninu, sem raundæmi þar sem svonefndir árangursþættir voru skilgreindir.

INNGANGUR

Framboði á fræðslu fyrir fullorðna má gróflega skipta í tvenns konar starfsemi. Annars vegar er „hið venjulega“ fullorðinsfræðsluferfi (formleg og óformleg fræðsla á grunn- og framhaldsskólastigi og símenntun fyrir fullorðna, þjálfun á vinnumarkaði, þjálfun í starfi og alþýðufræðsla, sbr. Rogers 1996, 21 og Taylor og Ward 1988). Hins vegar skjóta ógrynni af þjálfunarverkefnum og fræðsluáætlanum upp kollinum eins og gorkúlur, einkum þegar hagkerfið er í niðursveiflu eða annars konar breytingar eiga sér stað, ýmist í samfélaginu öllu eða í ákveðnum landshlutum.

Vandinn er að þessi verkefni sem eru „tilfallandi“ eru af afar ólíkum gæðum og ekki er fyrir hendi ákveðið gæðakerfi fyrir þessa nýju tegund fræðsluverkefna. En hér er oft um tilraunaverkefni að ræða og stundum felst í þeim nýsköpun og því er mikilvægt að þróa einhvers konar matsaðferðir fyrir þau. Dæmum um slíkar aðferðir verður lýst í greininni.

Lýsandi eru þær samfélagslegu breytingar sem átt hafa sér stað nýlega og hafa haft áhrif á hagkerfi og vinnumarkaði í nær öllum Norðurlöndunum. Á Íslandi voru breytingarnar harkalegri en víðast, fiskveiðar og fiskvinnsla í dreifbýli drögust saman, herstöðin lokaði og varnarlið bandaríska hersins hvarf úr landi og síðast en ekki síst skall efnahagskreppa á af miklum þunga. Finnar höfðu tekist á við ekki alveg jafn afgerandi, en samt erfiðar, kringumstæður á fyrri hluta tíunda áratugar síðustu aldar. Sökum samdráttar og kerfisbreytinga á vinnumarkaði jókst atvinnuleysi í Finnlandi úr 4% í 17–20% á skömmum tíma. Af þeim sökum varð fræðsla á vinnumarkaði að einum meginþætti í stefnu Finna í atvinnumálum og gífurleg aukning varð á framboði námskeiða fyrir fullorðna atvinnuleitendur. Árið 1995 tóku rúmlega 30.000

manns þátt í þessum sérstöku námskeiðum. Þar að auki var auknu fjármagni veitt til háskólanna til þess að þróa nýsköpunarverkefni fyrir stúdenta sem brautskráðust en áttu í erfiðleikum með að komast út á vinnumarkaðinn.

Annað atriði sem hafði afgerandi áhrif á fullorðinsfræðslu var innganga Finna í Evrópusambandið (ESB) árið 1995. Þá varð til ný tegund verkefna sem byggðu á fjárframlögum frá ESB með það að markmiði að þróa „fyrirmyndarverkefni“ og að lokum einnig til útbreiðslu á þessum verkefnum til breiðari hóps. Fyrr en varði kom í ljós þörf fyrir að meta eða ákvarða „virðisauka“ af þessum verkefnum til þess að draga fram nýsköpun, verkferli og árangur af verkefnum í því skyni að verkefnið mættu verða fleirum til gagns. Mat á árangri og „virðisauka“ verkefnanna varð á skömmum tíma að jafn umfangsmikilli starfsemi og sú sem fólst í framkvæmd verkefnanna sjálfra.

Þrátt fyrir að greinilega væri hægt að sýna fram á árangur og gæði þessara fræðsluverkefna (sbr. Räsänen 1996, Mikkonen 1996 og Manninen 1996) var atvinnuþátttaka enn frekar lítil og rökin fyrir því að bjóða upp á þessi námstilboð og fjárhagsleg hagkvæmni þeirra voru sífellt dregin í efa. Þess vegna varð enn brýnna að þróa ný, frumleg og árangursrík líkön fyrir nám á vinnumarkaði. Sambærileg viðfangsefni blöstu einnig við annars konar verkefnum, til dæmis var þess vænst að í verkefnum sem lutu að þróun kennslufræði kæmu fram nýjungar í kennslufræði og að af verkefnum í byggðapróun spryttu upp lausnir á sviði skipulags- og efnahagsmála.

Í stuttu máli má segja að á sviði fullorðinsfræðslu blasi nú við tvenns konar vandi:



Jyri Manninen

- 1) Upp er vaxinn fremur villtur frumskógur „tilfallandi“ verkefna, þar sem markmiðið er að finna skapandi og áhrifamiklar lausnir á djúpstæðum (Conklin 2006) efnahags- og félagslegum vandamálum, ýmist einstaklings- eða svæðisbundnum.
- 2) Þörf er fyrir að vakta, meta og styðja þessi verkefni til þess að bera kennsl á fágætar perlur, nýskapandi og áhrifaríkt verklag og til þess að aðstoða fræðsluaðila við að þróa betri fyrirmyndir og hugmyndir.

Gott dæmi um vandann við að meta verkefni er hið svonefnda Færniþróunarverkefni NVL (sjá á slóðinni <http://www.nordvux.net/page/8/kompetensutveckling.htm>). Hugmyndin að verkefninu kom úr ranni Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins á Íslandi og er það fjármagnað af Norræna tengslanetinu um nám fullorðinna (NVL). Markmiðið er að komast að því hvernig beita megi menntun til þess að mæta samfélagslegum vanda, nýta tækifæri og hrinda af stað breytingum. Hugmyndin var að safna inn úrvalsdæmum um fræðsluverkefni og áætlanir frá öllum norrænu löndunum og greina þau til þess að komast að því hvað varð til þess að þau náðu árangri. Stefnt er að því að við lok verkefnisins liggi fyrir úrval dæma um fræðsluaðgerðir sem búið er að lýsa og greina. Búið að draga fram hvað einkenndi menntun og þjálfun sem auðgaði tækifæri einstaklinga og stofnana til þess að takast á við örur breytingar, sem og listi með viðmiðum sem sameiginleg væru mörgum eða öllum dæmum í úrvali frá Norðurlöndunum.

Í greininni verða gefin dæmi um færar leiðir til að meta fræðsluverkefni almennt og hvernig þeim var beitt í Norræna færniþróunarverkefninu.

VALKOSTIR VIÐ MAT Á VERKEFN-UM

Meginaðferðir sem oftast eru notaðar við mat á „tilfallandi“ verkefnum má flokka á eftirfarandi hátt:

1. Hefðbundið mat.
2. Heildarmat á ferli.
3. Símat á þróun.

4. Mat á virðisauka af nýsköpun.
5. Greining á áhrifamætti verkefna eða gildi sem fyrirmynd.

Stofnanir sem hafa innleitt gæðakerfi búa yfirleitt líka að og nýta ferli gæðakerfa til þess að meta „tilfallandi“ verkefni. Reyndar geta þessi ferli alls ekki komið í stað mats á verkefnum vegna þess að gæðakerfi leggja meira upp úr því að viðhalda gæðum en að þróa nýsköpun eða nýja starfsemi. Strangt gæðaeftirlitskerfi getur meira að segja hægt á þróun verkefna, einkum ef þau miða að því að skapa eitthvað nýtt. Tiltekið gæðakerfi stofnunar nægir ekki, vegna þess að verkefni eru oftast ekki sprottin úr frumkvæði að samstarfi og því er þörf fyrir samvinnu fleiri stofnana til viðbótar við nýtt skipulag. Síðast, en ekki síst, er ekki hægt að beita gæðaeftirliti til þess að koma auga á nýjungar eða fyrirmyndir og þess vegna er einnig nauðsynlegt að framkvæma sérstakt mat á verkefnum.

HEFÐBUNDIÐ MAT OG MAT Á FRAMKVÆMD

Hefðbundið mat er sennilega sú leið sem oftast er farin við greiningu á fræðsluverkefnum og menntaáætlunum. Um marga valkosti er að ræða (sbr. Popham 1988 og Guba og Lincoln 1989), en aðferðirnar eiga það sameiginlegt að matið fer fram undir lok verkefnisins („lokamat“ mat með samantekt) eða þegar því er lokið (mat á árangri). Slíkt mat gegnir einungis því hlutverki að leggja dóm á verkefni til þess að hægt sé að taka ákvarðanir um næstu skref eða hvort veita eigi fjármagni til samskonar verkefna í framtíðinni. Mat af þessari gerð er nytsamlegt fyrir þá sem taka ákvarðanir en ekki að sama skapi fyrir fræðsluaðilana eða þá sem sjá um framkvæmd verkefnisins.

Í svonefndu **mati á ferli** er vikið frá hefðbundinni hugmynd um mat að loknu ferlinu. CIPP- líkanið (Context, Input, Process, Product, Stufflebeam 1985) er sennilega þekktasta aðferðin til að meta ferli. Hugmyndin er að matið hefjist með greiningu á innihaldi, um leið og verkefninu er hrint í framkvæmd, haldi síðan áfram á ólíkum stigum þess og ljúki með mati á niðurstöðum. Kostir þessarar matsaðferðar er að

breyta má verkefninu (eða jafnvel hætta við það) ef útlit er fyrir að það skili ekki tilætluðum árangri.

MAT Á ÞRÓUN

Símat á þróun (Kauppi 1992 og Manninen og Kauppi 2008) byggist líka á líkani fyrir mat á ferli en þar er gengið til verks á kerfisbundnari hátt hvað varðar þau áhrif sem matið getur haft á þróun verkefnisins. Í reynd eru niðurstöður matsins kynntar fyrir framkvæmdaaðilanum sem og þeim sem taka ákvarðanir eins fljótt og unnt er, í því skyni að hægt verði að þróa verkefnið á sem árangursríkastan hátt allt frá upphafi. Mat á þróun byggist á eftirfarandi meginreglum:

- Matið er einnig talið námsferli fyrir alla sem koma að framkvæmd þess.
- Fræðsluaðilar og þátttakendur taka virkan þátt í matsferlinu.
- Fjölmening og fjölhyggja er viðurkennd.
- Mat og framkvæmd eru afar samþætt.
- Matið lýtur að samhengi.

Þessi gerð af mati er um þessar mundir sú vinsælasta í Finnlandi og er því beitt á öll umfangsmeiri verkefni sem fjármögnuð eru af finnska mennta- og menningarmálaráðuneytinu, þar sem matið hefur sannað gildi sitt í fjölmörgum verkefnum. (Manninen og Luukannel 2008, Manninen 2008 og Atjonen og félagar 2010).

Með símati á þróun hafa verið tekin upp mörg meginlögmál eigindlegra rannsókna (berid saman Guba og Lincoln 1989). Matið nær oftast bæði yfir eigindleg og meginlegg gögn og aðferðir en er einnig opnara fyrir félagslegri gerð kringumstæðna og fjölda sjónarmiða heldur en aðrar hefðbundnar matsaðferðir, þar sem megináhersla er lögð á strangar mælingar, óháð því hvort fyrirfram skilgreindum markmiðum hefur verið náð eða ekki. Þegar mat á þróun er notað er nauðsynlegt að beita eigindlegum aðferðum þar sem áætlanir og verkefni eru á þróunarstigi og oftast en ekki flókin framkvæmd sem margir koma að og margir eiga hagsmuna að gæta. Þá er einnig skynsamlegt að fá yfirsýn yfir heildarmynd ferlisins í stað þess að einblína á mælanleg

smáatriði. Einnig er algengt að aðilar í fullorðinsfræðslu og stofnanir sem fjármagna verkefni óski eftir því að öðlast breiðari skilning á niðurstöðum verkefna. Þess vegna er algengt að mat sem beinist að þróun byggist meira eða minna á lögmálum eins og lýsandi (Parlett og Hamilton 1976), þátttöku (King 1998, Cousins og Whitmore 1998 og Garaway 1995) og mati hagsmunaaðila (Ayers 1987). Þá er líkani stöðugrar endurgjafar (e. rolling feedback) (Brown og Evans 1990) oftast en ekki beitt en samkvæmt því er niðurstöðum matsins samstundis komið á framfæri við framkvæmdaaðila til þess að þeir geti mótað verkefnið eftir því sem við á.

Hvað varðar rannsóknir þá eru aðferðir eins og rannsókn þróunarvinnu (e. developmental work research) (Engeström 1987 og 2005) og starfendarannsókn náskyldar, en fjölmargar aðferðir hafa orðið til síðan Kurt Lewin (1946) kynnti hugmyndina til sögunnar. Aðferðirnar eiga sameiginlega þá hugmynd að beita rannsóknum sem verkfæri til ihlutunar og þróunar.

MAT Á VIRÐISAUKA NÝSKÖPUNAR

Þessi matsaðferð er ef til vill sú sem er áhugaverðust fyrir aðila á sviði (fullorðins)fræðslu, því hún beinir sjónum að nýjungum í kennslufræði. En á sama tíma og sjónum er fyrst og fremst beint að mati á árangri verkefna („Skilaði fjárveitingin árangri?“) eða að niðurstöðunni („Hve margir fengu vinnu að verkefninu loknu?“) er með þessu líkani kafað dýpra í innihaldið og leitað eftir undirstöðuatriðum náms. Þess vegna geta fengist nytsamlegar upplýsingar um hvernig auka megi árangur námsferla fullorðinna, eða hvernig hægt sé að hvetja nýja hópa til að sækja sér menntun.

Franska orðið *valorisation* nýtur um þessar mundir talverðra vinsælda í orðræðu innan Evrópusambandsins og er notað í umræðum um fræðslu- og þjálfunarverkefni. Bein þýðing gæti verið *ad varpa ljósi á*. Hugmyndin er að það að leggja mat á virðisauka verkefna (e. valorisation of projects) sé eitthvað meira og annað en mat, auk þess sem mat á virðisauka felur í sér miðlun á niðurstöðum og hvetur til frekari tilrauna með nýskapandi verkefni, með því að hagnýta þau í öðru samhengi og gera þau smám saman að hluta af formlega og óformlega menntakerfinu.

Hlutverk matsaðila felst af þeim sökum í að (1) finna

frumlegar aðferðir sem hafa orðið til í verkefnum, (2) varpa ljósi á þær og (3) vinna að útbreiðslu þeirra. Í þessum verkefnum eru að minnsta kosti tvö krefjandi viðfangsefni: hvernig á að skilgreina og koma auga á nýskapandi/frumlegar aðferðir og hvernig er hægt að miðla þeim til annarra?

Nýsköpun er venjulega skilgreind sem innleiðing nýrra eða verulega bættra hugmynda, gæða, þjónustu, ferlis eða aðferða sem ætla má að séu gagnlegar. Skilgreining á nýsköpun á sviði (fullorðins)fræðslu er ekki jafn skýr. Tella og Tirri (1999) skilgreindu nýsköpun á sviði menntunar sem (a) breytingar á námsskrám, (b) breytingar á skilningi varðandi þekkingu og nám (til dæmis um hugsmíðahyggju) og (c) beitingu nýrrar samskipta- og upplýsingatækni við menntun.

Þegar fengist er við nýsköpun á sviði menntunar blasa að minnsta kosti tvö meginviðfangsefni við. Í fyrsta lagi, nýsköpun í notkun tækni við menntun þarf ekki nauðsynlega að hafa í för með sér neinar nýjungar á sviði kennslufræða. Til dæmis hefur aðferð kúrtöflunnar verið skipt út fyrst með myndvarpa og síðar með skjávarpa en kennsluáðferðin er enn sú sama, samsé að sýna og segja frá. Í öðru lagi, er ennþá hægt að finna upp á einhverju „glænýju“ sem varðar kennslu- og námsferli? Flest af því sem hefur gengið undir yfirskriftinni nýsköpun og „nýjar“ aðferðir hefur viðgengist síðan á steinöld (vera lærlingur, læra með því að framkvæma). Er raunhæft að hægt sé að breyta líffræðilegum og taugafræðilegum lögmálum um nám, öðruvísi en með því að finna upp USB eyratappa eða færnisprautur?

Áþreifanlegt dæmi um mat á virðisauka er mat á nýsköpun á sviði kennslufræði og tækni í finnskri starfsmenntun (Manninen og félagar 2000). Verkefnið fólst í því að meta virðisauka allra finnskra verkefna sem höfðu notið fjárveitinga frá menntaáætlun Evrópusambandsins, Leonardo da Vinci, og velja úr þau sem fólu í sér mesta nýsköpun til þess að miðla þeim áfram.

Við greiningu á lokaafurðum verkefnanna, greinum við hugsanlega nýsköpun í tvennt, þ.e. nýsköpun á sviði tækni (notkun upplýsingatækni í menntun) og kennslufræðilega nýsköpun (nýjar aðferðir við að nema, fræðast og kenna). Að endingu gátum við skipt frumlegustu dæmunum í þrennt: tæknilegar lausnir, námsumhverfi og kennslufræðileg verkfæri og fyrirmyndir.

Til viðbótar því að greina verkefni og niðurstöður þeirra, fól ferlið við matið á virðisauka í sér nokkrar vinnunámstefnur og lokamiðlunarnámstefnur, þar sem frumlegustu dæmunum var komið á framfæri við útvalda áheyrendur. Greinilegur ávinningur af því að beita mati á virðisauka er að í því felst mikilvægur þáttur sem er að koma verkefnum á framfæri svo fleiri hrindi þeim í framkvæmd með góðum árangri og lokaafurðum.

GREINING Á ÁRANGRI VERKEFNA EÐA FYRIRMYNDAGILDI

Algengt viðfangsefni við greiningu er að kanna hvort verkefnið hafi náð árangri hvað varðar kostnað og ávinning, staðist tímaáætlun og svo framvegis. Þess háttar greining gefur lítið til kynna um innihald eða frumleika en segir fremur til um verkefnastjórn og skilvirkni fjárveitinga. Á sama tíma og ritun skýrslu (í vinnslu) um Færniþróunarverkefni NVL stóð yfir (sbr. næsta hluta greinarinnar) lýsti íslenski fulltrúinn, Hróbjartur Árnason, mati af þessu tagi vel:

Síðastliðin 50 ár – að minnsta kosti – hafa átt sér stað lífligar umræður á meðal þeirra sem rannsaka stjórnun verkefna um hvað geri það að verkum, eða hafi áhrif á, hvort verkefni ber árangur eða ekki. Flestar rannsóknir á árangri verkefna beinast að stjórnun sjálfra verkefna (sbr. Literature reviews in: Cooke-Davies 2002, Gupta 2007, Shokri-Ghasabeh og Kavousi-Chabok 2009, Tishler og félagar 1996). Í þessum umræðum hafa sumir gagnrýnt það að verkefni eru dæmd út frá því hvort þeim lýkur á réttum tíma og hinu hvort fjárhagsáætlunin standist, en ekki sé lítið til þess hvort hagsmunaaðilar séu sáttir við niðurstöðurnar, sem að okkar mati felur í sér að dæma um það hvort verkefni hefur mætt þeim þörfum sem það var hannað til að mæta.

Skyld nálgun er leitinn að „fyrirmyndardæmum“ sem nýtur jafn mikilla vinsælda í orðræðu ESB og „valorisation“. Sökum þess að hugsanlegur ávinningur af samstarfi ESB ríkja er sú staðreynd að þjóðirnar gætu lært hver af annarri og komist hjá því að finna hjólið upp aftur, hefur megináhersla innan

ESB verið lögð á að bera kennsl á og miðla upplýsingum um fyrirmyndardæmi.

Hugmyndin getur valdið vandræðum. Í fyrsta lagi eru „fyrirmyndardæmi“ ekki fullgerðir hlutir, þættir eða verkfæri, sem auðveldlega er hægt að flytja úr einu samhengi í annað. Þau eru oftast ekki lausnir á flóknum vandamálum, sem oft ná yfir ótakmarkaðan tímaramma (Arnkil 2010 og Conklin 2006). Það getur reynt þrautin þyngri að beita þessum lausnum í öðru samhengi, vegna þess að ramminn, kringumstæður og menningin eru ólík.

FÆRNIÞRÓUNARVERKEFNI – LEITIN AÐ ÁRANGURSPÁTTUM

Færniþróunarverkefni NVL (sjá á slóðinni <http://www.nor-dvux.net/page/8/kompetensutveckling.htm>) er getið hér sem gagnlegs dæmis um mat. Verkefnið hófst árið 2009 og eiga fulltrúar allra norrænu landanna í NVL hlut að því. Hugmyndin var að safna góðum fræðsluverkefnum í löndunum öllum sem hægt væri að draga lærdóm af og greina þau til þess að komast að því hvað það var sem gerði það að verkum að þau náðu árangri.

Slíkt mat byggir á síðastnefnda líkaninu, þar sem mat er lagt á árangur verkefnis og sjónum beint að því hver bestu einkenni þess eru. En vegna þeirra vandamála sem tengjast notkun hugtaksins var ákveðið að leita ekki að og greina „fyrirmyndardæmi“ heldur leita að „árangursþáttum“, þeim þáttum sem væru afgerandi fyrir árangur verkefna á sviði fullorðinsfræðslu á Norðurlöndum og sem einkenndu mörg þeirra eða öll.

Markmiðið var að finna „ferskt“ og eiginlegt sjónarhorn við mat á verkefnum. Í stað þess að grannskoða ferlin (verkefnastjórnun, tímalínur, innihald og svo framvegis), þá beindist greiningin að samhenginu, þeim þáttum sem gerðu það að verkum að sum verkefni og sumar áætlanir á sviði fullorðinsfræðslu náðu frekar árangri en önnur. Meðal niðurstaðnanna eru – vonandi – nýjungar og áhugaverð atriði. Til dæmis hljóta tengslanet og ný hlutverk stofnana að teljast til frekar sérstæðra þátta sem hvergi eru nefndir á nafn í handbókum um verkefnastjórnun.

Í verkefninu sem hér greinir frá hefði mátt beita hefð-

bundnum greiningar- eða matsaðferðum, en það hefði krafist mun umfangsmeiri vinnu en hægt var að leggja af mörkum þar sem verkefnið hafði aðeins úr takmörkuðu fjármagni að spila. Þess vegna var notast við þetta líkan, sem er í líkingu við það sem síðast var lýst, eða þar sem árangur verkefna og „fyrirmyndar“ aðferðir við innleiðingu verkefna eru greindar. En lesendur skýrslunnar um verkefnið munu fljótlega uppgötva að í rannsókninni kemur hvergi fyrir að hefðbundnir þættir í áhrifamætti verkefna séu greindir. Aukinheldur er ekki að finna lýsingar á því hvernig verkefnunum var stýrt, hvort þeim lauk á réttum tíma, mættu markmiðunum sem þeim hafði verið sett eða hvort fjármunum hafi verið vel varið. Þar að auki eru aðeins örfá dæmi um nýjungar í kennslufræði (eða „andragogical“ kennslufræði fyrir fullorðna), aðferðir sem oft hafa verið meginviðfangsefni mats á verkefnum (til dæmis Manninen og fleiri 2000).

Fyrsta ákvörðunin byggðist á því að komast að samkomulagi um grundvallarhugmynd rannsóknarinnar. Í ljósi þess að efni var af skorum skammti og eðli kringumstæðna sem markaðist af almennum „skilyrðum fullorðinsfræðslu á Norðurlöndum“ var ákveðið að:

- 1) Aðeins færi fram greining á fyrirliggjandi verkefnum og áætlunum og að fara bæri með úrtakið frekar eins og dæmi en ekki eins og dæmigert úrtak valið af handahófi.
- 2) Markmiðið væri ekki að skilgreina „fyrirmyndardæmi“ heldur árangursþætti.
- 3) Greiningin yrði eiginleg, hún grundvallaðist á þáttum sem „spryttu fram“ úr upplýsingunum.

Athygli var vakin á því að brýnt væri að bera kennsl á afgerandi, áhugaverða og einstaka þætti sem leiddu til árangurs verkefnanna, með því að lesa verkefnalýsingarnar með opnum huga. Meðal þess sem fyrst kom fram var þátttaka í tengslanetum með ólíkum hagsmunaaðilum, ný hlutverk stofnana og að ákvörðunin um skipulag verkefnanna byggðist á ákveðinni þörf. Þessum atriðum var síðar gefið nafnið árangursþættir, vegna þess að flest verkefnanna virtust eiga þá sameiginlega.

Greiningin fólst í nákvæmri athugun á 21 norrænu verk-

Tafla 1. Árangursþættir

Pátttaka í samstarfi	<i>Skipulag, innleiðing og þróun verkefna byggir á samstarfi við ólíkar – og jafnvel óvæntar – stofnanir, aðila/pátttakendur.</i>
Sveigjanleiki	<i>Í verkefnum er gert ráð fyrir sveigjanleika hvað varðar aðgengi, þátttöku og einstaklingsmiðað innihald eða einstaklingsmiðaðar aðferðir (ICT).</i>
Svarar þörf	<i>Í verkefnum er sjónum beint að ósvikum þörfum eða vandamálum, bundnum við ákveðin svæði eða geira atvinnulífsins, eða einstaklinga, þau eru greind og sérsniðnar lausnir veittar.</i>
Nýtt hlutverk stofnana	<i>Verkefnin krefjast þess að fræðlustofnanir, sem fram að þessu hafa aðeins sinnt fræðslu á ákveðnum hefðbundnum sviðum, takist á við ný og framandi hlutverk.</i>
Virkja nýja hópa til þátttöku	<i>Verkefnið er hannað til þess að hvetja nýja hópa til þátttöku í fræðslu, hópa sem ekki hafa verið virkir áður eða eru nýir markhópar fræðsluadilanna.</i>
Mat á ferli	<i>Skráning og greining árangurs er samþættur hluti verkefnis. Mat á ferli og könnun á framkvæmd.</i>
Samfélagið liður í kennslufræðilegri stefnu	<i>Kennsluáferðirnar byggjast á samskiptum með það að markmiði að skapa samfélag meðal þátttakendanna.</i>
Ný gerð og framkvæmd sem eru sjálfbærar og frumlegar	<i>Verkefnin hafa orðið til þess að stofnanirnar/fræðsluadilar/pátttakendur hafa orðið að þróa nýtt skipulag og aðferðir sem þróast áfram að verkefnum loknum.</i>

efni og áætlun á sviði fullorðinsfræðslu og að henni lokinni höfðu átta árangursþættir komið í ljós. Nánari grein er gerð fyrir þeim í lokaskýrslu verkefnisins (í vinnslu).

NIÐURSTÖÐUR

Matsaðferðir þær sem lýst hefur verið í greininni eru fremur tæknilegs eðlis, í þeim skilningi að í þeim felst ekki (sjálfgefin) greining á hvorki kennslufræðilegri né heimspekilegri nálgun fræðsluverkefnanna eða áætlanna. Það er synd, vegna þess að í þeim felast mikilvægustu spurningarnar, sem hver sá sem fæst við fræðslu fullorðinna ætti að spyrja sig; hvert er takmarkið eða markmiðið með fullorðinsfræðslu í samfélaginu, og hvaða aðferðum er best að beita?

Spurning af heimspekilegum toga sem hollt væri að svara er hvort við erum samþykkt stefnunni um ævimenntun sem ramma fyrir starfsemi okkar. Stefna þjóðanna mótast í öllum helstu atriðum samkvæmt stefnu ESB (Toots 2009), þar sem þýðing hugtaksins um ævimenntun (e. lifelong learning) hefur gersamlega umsnúist frá húmanískum „tækifærum“ 7.

áratugarins, yfir í efnahagslega „nauðsyn“ (Rubenson 1995). Núverandi stefna í ævimenntun byggir á efnahagslegum forsendum og litið er á nám sem ábyrgð. Þetta kemur berlega í ljós í skjölum og fullyrðingum eins og:

- Aðgengi að uppfærðum upplýsingum og þekkingu [...] er lykillinn að því að styrkja samkeppnishæfni Evrópu, bæta aðgengi vinnuafslins að störfum og auka aðlögunarhæfni þess. (Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins, Brussel, 30.10.2000)
- Endurnýjun þekkingar og hæfni er orðin forsenda þess að uppfylla grunnþarfir til þátttöku í efnahagslífinu, og ef lengra er litið, til þess að geta verið virkur samfélagsþegn. (Efnahags- og framfarastofnun Evrópu, OECD: Overcoming exclusion)
- Ævinám er orðið að samheiti fyrir ævitekjur og ævilanga starfshæfni. (Longworth og Davies 1996, 64)

Önnur spurning af heimspekilegum toga (en með afar hagnýtum afleiðingum) er hvort litið er á framhaldsfræðslu sem

(1) mótvægisadgerðir (aðstoða fullorðna og stofnanir til þess að aðlagast áorðnum breytingum), (2) fyrirbyggjandi aðgerðir (aðstoða fullorðna og stofnanir við að sjá fyrir breytingar á stefnu og kringumstæðum), eða (3) aðgerðir til þess takast á við breytingar eða sem búa yfir nýsköpunargildi (aðstoða fullorðna og stofnanir til þess að skapa þekkingu og færni sem er skilyrði fyrir því að breytingar og þróun eigi sér stað) (Manninen 1998, berid saman Burrell og Morgan 1979).

Sem dæmi má nefna mótvægisadgerðir í fræðslu þegar fræðslan er skipulögð eftir að vandinn skellur á eða kringumstæður hafa breyst (til dæmis aukið atvinnuleysi). Í Færniþróunarverkefninu væri dæmi um þetta fræðsluáttakið sem var skipulagt á Suðurnesjum í kjölfar þess að þúsund manns misstu vinnuna þegar varnarið Atlantshafsbandalagsins yfirgaf landið.

Fyrirbyggjandi aðgerðir eru skipulagðar fyrirfram, með því að bjóða upp á símenntun fyrir hópa fólks sem stendur frammi fyrir því að missa vinnuna. Gott íslenskt dæmi um slíkt er stofnun Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, sem átti sér aðdraganda frá árinu 2000, þegar í ljós kom að stór hluti vinnuaflds hafði einungis lokið námi úr grunnskóla, og boðið var upp á annað tækifæri til náms með stuðningi frá ríkinu til þess að hækka menntunarstig þjóðarinnar. Þær aðgerðir voru greinilega fyrirbyggjandi (og stefndu ef til vill í átt að breytingum) vegna þess að á þeim tíma var ekkert útlit fyrir efnahagskreppu og atvinnuleysi mældist aðeins 2%.

Með nýskapandi fræðslu er kafað dýpra í vandamálin, til þess að hjálpa fólki við að eyða orsökum vandamáls eða erfiðra kringumstæðna. Verkefni eins og Prisma, þar sem atvinnuleitendum var gefið tækifæri til þess að leggja stund á háskólanám í næstum hvaða grein sem er til þess að varpa ljósi á ný tækifæri á frumlegan hátt, gæti verið dæmi um fræðslu sem miðar að breytingum.

HEIMILDIR

- Arnkil, R. (2009). Siltoja yli kinkkisen virran: hyvien käytäntöjen leviäminen työyhteisössä. Teoksessa K. Filander og M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Jyväskylä: Gummerus, 325–252.
- Atjonen, P., Manninen, J., Mäkinen, S. og Vanhalakka-Ruoho. M. (2011). Mihin ohjaus on yltänyt? Oppilaanohjauksen 2008 – 2010 kehittämistyön vaikuttavuusarviointi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 29.
- Burrell, G. og Morgan, G. (1979). Sociological paradigms and organizational analysis. London: Heineman Educational Books.
- Conklin, J. (2006). Dialogue mapping – building shared understanding of wicked problems. Chichester: John Wiley & sons Ltd.
- Cooke-Davies, T. (2002). The “real” success factors on projects. *International Journal of Project Management*, 20(3), 185–190.
- Cousins, J. og Whitmore, E. (1998). Framing participatory evaluation. *New directions for evaluation*. No 80, 5–23.
- Engeström, Y. (1987). Learning by Expanding. An activity-theoretical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-Konsultit.
- Engeström, Y. (1994). Training for change: New approach to instruction and learning in working life. Geneva: International Labour Office.
- Engeström, Y. (2005). Developmental work research: Expanding activity theory in practice. Berlin: Lehmanns Media.
- Garaway, G. (1995). Participatory evaluation. *Studies in Educational Evaluation*, Vol. 21, pp. 85–102, 1995.
- Guba, E.G. og Lincoln, Y.S. (1989). Fourth generation evaluation. Newbury Park: Sage.
- Kauppi, A. (1992). Towards transformative evaluation of training. Í Parjanen, M. (ritstj.) Legitimation in adult education. University of Tampere, Institute for Extension Studies, Publications A2/92.
- Kirschner, P. A., Cordewener, B., Paas, F., Wopereis, I., og Hendriks, M. (2004). Determinants for Failure and Success of Innovation Projects. *Association for Educational Communications and Technology*, 27th, Chicago, IL, October 19–23, 2004 (p. 10). Chicago. Retrieved May 1, 2011, from: http://www.immagic.com/eLibrary/ARCHIVES/GENERAL/SURF_NL/S050517K.pdf.
- King, J.A. (1998). Making sense of participatory evaluation practice. *New directions for evaluation*. No 80, 57–67.
- Longworth, N. og Davies, W. K. (1996). Lifelong learning. London: Kogan Page.
- Manninen, J. (1998). Labour market training strategies in a late modern society. Í Walther, A. og Stauber, B. (ritstj.) Lifelong learning in Europe / Lebenslanges lernen in Europa, Vol. 1, Options for the integration of living, learning and working. Tübingen: Neulig Verlag.
- Manninen, J., Nevgi, A., Matikainen, J., Luukannel, S. og Porevuo, M. (2000). Osaajien koulutus 2000-luvulla – Leonardo da Vinci -ohjelman tuottamat pedagogiset ja teknologiset innovaatiot ammatillisessa koulutuksessa. Helsinki: Opetushallitus. [Training of experts in 21st Century – Leonardo da Vinci –funded pedagogical and technological innovations in vocational education]
- Manninen, J. og Kauppi, A. (2008). Kehittävä arviointi. Teoksessa: Esko Korkeakoski og Heikki Silvennoinen (toim.) Avaimia arviointitoiminnan kehittämiseen. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 31.
- Parlett, M. og Hamilton, D. (1976). Evaluation as illumination: A new approach to the study of innovative programs. Í Evaluation studies review annual I, Gene V. Glass (ritstj.), 140–157. Beverly Hills, CA: Sage.
- Popham, W. J. (1988). Educational evaluation. Prentice Hall: New Jersey.
- Rogers, A. (1996). Teaching Adults. Open University Press.
- Rubenson, K. (1995). Lifelong learning: between utopia and economic imperatives. Paper presented in Nordic Adult Education Conference, Gothenburg, Sweden 31.5 – 2.6.1995.
- Shokri-Ghasabeh, M., og Kavousi-Chabok, K. (2009). Generic project success and project management success criteria and factors: Literature review and survey. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 6(8), 456–468. Retrieved Mai 3. 2011 from: <http://www.wseas.us/e-library/transactions/economics/2009/32-503.pdf>.
- Smith, M. K. (2001) 'Chris Argyris: theories of action, double-loop learning and organizational learning', *the encyclopedia of informal education*, www.infed.org/thinkers/argyris.htm. Last update: September 07, 2009. <http://www.apsc.gov.au/publications07/wickedproblems.pdf>

- Stufflebeam, D. (1985). *Stufflebeam's improvement-oriented evaluation*. Í D. L. Stufflebeam og A. J. Shinkfield (ritstj.), *Systematic evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff
- Taylor, R. og Ward, K. (1988). *Adult education with unemployed people*. Í T. Lovett (ritstj.), *Radical approaches to adult education*. Guildford: Biddles Ltd.
- Tella, S. og Tirri, K. (1999). *Educational Innovations in Finnish and European Contexts*. Research Report 200. Department of Teacher Education, University of Helsinki. Resources in Education, ED 453278.
- Tishler, A., Dvir, D., Shenhar, A., og Lipovetsky, S. (1996). Identifying critical success factors in defence development projects: A multivariate analysis. *Journal of Product Innovation Management*, 13(6), 560–561. Retrieved April 26th 2011.
- Toots, A. 2009. Brussels comes via Helsinki: The Role of Finland in Europeanisation of Estonian Education Policy. *Administrative Culture (Halduskultuur Journal)*, issue: 10 / 2009. www.ceeol.com.

UM HÖFUNDINN

Dr. Jyri Manninen er prófessor í kennslufræði fullorðinna við Háskólann í Austur-Finnlandi. Hann hefur tekið þátt í ótal norrænum og evrópskum verkefnum á sviði fullorðinsfræðslu. Greinar eftir hann hafa verið birtar í fjölda fræðirita.

ABSTRACT

Article focuses on the challenge that a great deal of adult education activities is nowadays organized in projects and therefore not supported by normal quality systems. In addition, the innovative and experimental nature of many projects require more systematic follow-up and evaluation methods, so that innovative elements and best practices from the projects can be recognized and disseminated further. The article describes five different evaluation models which have usually been used in project evaluation. One practical example is given using Nordic Competence project as a case, where so called success factors were identified.

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNDSDÓTTIR

ÞRÓUN RAUNFÆRNIMATS OG UPPLÝSINGAKERFIS UM NÁM OG STÖRF

Nýr möguleiki hefur opnast til að hraða þróun raunfærnimats, náms- og starfsráðgjafar og fleiri viðfangsefna með stórum styrk frá Evrópusambandinu. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins mun bera ábyrgð á verkefninu sem féð er ætlað til, en svar um styrkinn er væntanlegt í nóvember 2011. Í greininni er gerð nánari grein fyrir verkefninu.

Snemma árs 2011 fékk Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) það hlutverk að gera verkefnalýsingu vegna styrkja frá Evrópusambandinu í tengslum við aðildarumsókn. Þessir styrkir ganga undir heitinu IPA sem stendur fyrir *Instrument for Pre-Accession Assistance*. Íslensk stjórnvöld velja úr verkefnalýsingu og leggja fram landsáætlun vegna þeirrar upphæðar sem Íslandi er ætluð í umsóknarferlinu. Markmið þessara verkefna er að búa Íslendinga undir þátttöku í ýmsum viðfangsefnum Evrópusambandsins svo sem stuðningsaðgerðum vegna atvinnuuppbyggingar og byggðamála. Verkefnalýsingarnar eru kallaðar fisjur (e. fiche) og þurfa að uppfylla ýmis skilyrði til að öðlast brautargengi. Evrópusambandið mun taka ákvörðun um styrkveitingar í nóvember 2011.

Verkefnalýsing FA ber heitið *Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun*. Ná verkefnið fram að ganga verður þróun þeirra sviða sem verkefnið nær til miklu hraðari en ella hefði verið mögulegt. Um það leyti sem greinin birtist í Gátt liggur væntanlega fyrir hvort af verkefninu verður. Áætlað er að samningur um verkefnið verði gerður á fyrri hluta árs 2012, til þriggja ára.

Lagt er upp með viðamikil samstarf til að ná markmiðum verkefnisins. Við undirbúning þess var haft samráð við mennta- og menningarmálaráðuneytið, velferðarráðuneytið og aðila vinnumarkaðarins ásamt fjármálaráðuneyti og Sérfræðisetri um ævilanga náms- og starfsráðgjöf. Fyrirhugað er samráð við Félag framhaldsskóla og fræðsluaðila í framhaldsfræðslu ásamt Hagstofu Íslands. Samstarfsvettvangi þessara aðila verður komið á í tengslum við verkefnið og þeir sem að honum koma verða ráðgefandi fyrir það. Jafnframt munu fulltrúar ofangreindra aðila kynna þeim skilmálum og aðferðum sem verkefni af þessu tagi þurfa að uppfylla til að hljóta styrk úr sjóðum Evrópusambandsins.

Markmið verkefnisins er að auka starfshæfni fólks á vinnumarkaði, sem ekki hefur lokið námi frá framhaldsskóla. Þessu markmiði verður náð með því að auka skilvirkni framhaldsfræðslunnar með þróun raunfærnimats. Starfsemi FA hefur beinst að þessum hópi sem jafnframt er markhópur

Fræðslusjóðs. Sjóðurinn var settur á laggirnar í lok árs 2010, við gildistöku laga nr. 27/2010 um framhaldsfræðslu, og starfar á grundvelli þeirra laga. Verkefnið fellur því vel að starfsemi FA og Fræðslusjóður hefur samþykkt að tryggja verkefninu það mótframlag sem Evrópusambandið fer fram á.

Markmið verkefnisins falla vel að áherslum innan Evrópusambandsins en það er veikleiki í mennta- og hagkerfi Íslands hve stór hluti vinnuafslsins hefur lágt menntunarstig. Ríkisstjórn Íslands hefur lýst því yfir að hún hyggist vinna að því að hlutfall vinnuafsls án menntunar á framhaldsskólastigi verði ekki hærra en 10% árið 2020. Þetta markmið er samhljóða markmiðum í stefnu Evrópusambandsins sem sett eru fram í skýrslunni *Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, en þar er meðal annars kallað eftir betri menntun, félagslegri aðlögun, samkeppnishæfni og aðgerðum til að berjast gegn atvinnuleysi með öllum tiltækum ráðum. Eitt af markmiðum stefnunnar er einmitt að minnka brottfall úr skólum í Evrópu í minna en 10% árið 2020.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir árangursmarkmiðum IPA verkefnisins og því hvernig Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hyggst sýna fram á að þeim hafi verið náð.

Fyrsta árangursmarkmiðið felst í því að greina þarfir íslensks vinnumarkaðs fyrir hæft starfsfólk og að tryggja gæði raunfærnimatskerfisins.

- Samstarfshópurinn hittist með reglulegum hætti til þess að veita ráðgjöf við verkefnavinnunna og í þróunarferlinu.
- Langtímagreining á færniþörf vinnumarkaðarins hefur verið gerð og byggja afurðir verkefnisins á niðurstöðum hennar svo og á stefnumótun vinnumarkaðarins til framtíðar.
- Verkerlum í gæðakerfi raunfærnimats hefur verið lýst og hrint í framkvæmd áður en verkefninu lýkur.

Annað árangursmarkmiðið felst í þróun raunfærnimatskerfisins.

- 40 námsskrár á framhaldsskólastigi verða undirbúnar til raunfærnimats áður en verkefninu lýkur.
- 600 einstaklingar sem ekki hafa lokið námi frá framhaldsskóla hafa farið í gegnum raunfærnimat á framhaldsskólastigi.
- 120 atvinnuleitendur sem ekki hafa lokið námi frá framhaldsskóla hafa farið í gegnum raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins um grunnleikni og starfsreynslu.
- 6 störf á vinnumarkaði hafa verið tengd við íslenska viðmiðarammann og undirbún til raunfærnimats áður en verkefninu lýkur.
- 90 starfsmenn sem ekki hafa lokið námi frá framhaldsskóla hafa farið í gegnum raunfærnimat á móti viðmiðum starfa.
- Fleiri fagaðilar (u.þ.b. 200 manns) hafa fengið þjálfun í að starfa við raunfærnimatsferlið áður en verkefninu lýkur.

Þriðja árangursmarkmiðið felst í því að þróa tæki og aðferðir til raunfærnimats og kynna afurðir verkefnisins fyrir markhópi þess.

- Upplýsingakerfi um nám og störf verður þróað og opnað á vefnum áður en verkefninu lýkur.
- 500 störfum og færnikröfum þeirra verður lýst og þau gerð aðgengileg í upplýsingakerfinu áður en verkefninu lýkur.
- Gagnvirk tæki til sjálfsmats á áhuga og færni verða hönnuð og starfrækt í upplýsingakerfinu.
- Vefbundin náms- og starfsráðgjöf verður í boði innan upplýsingakerfisins.
- Verkefnið og árangur þess verður kynnt með kynningarherferð í fjölmiðlum í lok verkefnisins.
- Samskipti við hagsmunaaðila verða gegnumgangandi í verkefninu, m.a. í gegnum vinnufundi og ráðstefnur.

Við lok verkefnisins má segja að raunfærnimatskerfi á framhaldsskólastigi sé tilbúið, þótt gera megi ráð fyrir þörf fyrir stöðuga endurnýjun innan verkefnisins, meðal annars vegna nýrra námsbrauta sem verða til á næstu árum.

Upplýsingakerfi um nám og störf verður loks að veruleika en nokkrar tilraunir hafa áður verið gerðar til að koma upp slíku kerfi. Flestar þeirra hafa mistekist vegna skorts á fjár-

magni til að þróa nauðsynlegan gagnagrunn, en með stuðningi Evrópusambandsins getur hann orðið að veruleika.

Öflug kynningarherferð verður skipulögð og komið á framfæri í fjölmiðlum og á þann hátt á að vera hægt að ná til þess markhóps á íslenskum vinnumarkaði sem ekki hefur lokið námi frá framhaldsskóla með nýjum tækifærum í raunfærnimati og upplýsingum um möguleika til náms og starfa.

Fjóla María Lárusdóttir mun stýra þessu umfangsmikla verkefni en fleiri starfsmenn verða ráðnir til starfa þegar Evrópusambandið hefur samþykkt verkefnið.

UM HÖFUNDINN

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

ABSTRACT

A generous EU subsidy opened new opportunities to accelerate the development of validation of competences, educational and vocational counselling, and other tasks. The results of the application will become public in November, and then the Education and Training Service Centre will be responsible for the project for which this subsidy is planned. The content of the project is detailed in the article.

LENE GUTHU OG ALBERT EINARSSON

GÁTUN OG VÍSAR

EFTIRSPURN EFTIR MEIRI UPPLÝSINGUM UM FULLORÐINSFRÆÐSLU

Á öllum Norðurlöndunum er stefnt að því að fullorðnum sem ljúka formlegu námi fjölgi. Til þess að geta rætt um þátttöku fullorðinna og hvaða árangri aðgerðir á þessu sviði skila, þarf sambærilega tölfræði frá löndunum. Í þessari grein er bent á þörfina fyrir samburðarhæfa tölfræði á sviði fullorðinsfræðslu og fullyrt að þannig fáist upplýsingar um hvað séu góð og árangursrík verkefni og að við getum þannig lært hvert af öðru með því að skiptast á þekkingu.

ATHYGLINNI BEINT AÐ FULLORÐNUM

Á undanförunum árum hefur athygli manna á Norðurlöndum beinst að því að auka hæfni fullorðinna í samfélaginu.

Til þessa liggja margar ástæður. Sameiginleg áskorun er að ennþá er sá hluti íbúa landanna sem aðeins hefur lokið námi úr grunnskóla of stór. Í riti Efnahags- og framfarastofnunarinnar (OECD) frá 2010, Education at a Glance, eru kynntir vísar fyrir menntunarskipti í OECD löndunum. Tölur frá 2009 sýna að á Íslandi hafa 34% íbúanna á aldrinum 24 til 64 ára ekki lokið námi úr framhaldsskóla. Í Noregi á þetta við um 19% íbúa í sama aldurshópi.

Talið er sjálfsagt og eðlilegt í hefðbundinni skólafestu að mæla, telja og skýra frá námsþátttöku, en upplýsingar um fullorðinsfræðslu hafa einkennst af breytilegu umfangi skýrslugerðar og talningar og ennfremur eru tölfræðileg gögn af mismiklum gæðum og aðgengi að gagnagrunnum er ólíkt.

SAMANBURÐARHÆF TÖLFRÆÐI EKKI FYRIR HENDI

Samburðarhæf tölfræði á milli Norðurlandanna um nám fullorðinna er ekki til. Eins og á flestum sviðum þar sem yfirvöld óska eftir að setja fram pólitísk markmið er fullorðinsfræðslan einnig háð markmiðs- og árangursstýringu. Eftirspurn eftir trúverðugum gögnum um umfang og annarri tölfræði hefur þess vegna aukist á síðustu árum. Það eru fyrst og fremst væntingar um þekkingu sem nota má sem grundvöll ákvarðana sem hafa aukið þörfina á mælitölum og tölfræði um fullorðinsfræðslu.

Á mörgum sviðum eigum við samt sem áður samburðarhæfa tölfræði um fullorðinsfræðslu. Þær tölur eru

hins vegar ekki byggðar á skráðum gögnum heldur könnunum. Hagstofa Evrópubandalaganna (Eurostat)¹ birtir reglulega vísa um þátttöku fullorðinna í námi. Upplýsingarnar byggja á evrópskum úrtakskönnunum, annars vegar um nám fullorðinna (AES) og hins vegar um vinnumarkaðinn (LFS). Öll Norðurlöndin taka þátt í vinnumarkaðskönnuninni en þar má meðal annars sjá hlutfall fullorðinna á aldrinum 25 til 64 ára sem hefur stundað formlegt eða óformlegt nám af einhverju tagi.²

Tölurnar úr LFS-könnuninni á mynd 1 sýna að á Norðurlöndunum er mest þátttaka í formlegu og óformlegu námi af löndum í Evrópu. Mest er þátttakan í Danmörku þar sem 44% fullorðinna stunduðu nám eða hvers konar fræðslu árið 2010. Rétt á eftir koma Ísland, Finnland og Svíþjóð, en hlutfallið er heldur lægra í Noregi. Þróunin frá því árið 2000, með sífellt vaxandi þátttöku fullorðinna í námi, er mjög svipuð á öllum Norðurlöndunum.

Gögn í könnunum eins og LFS og AES gefa vísbendingar um þátttöku fullorðinna í námi, en kannanirnar segja nær ekkert um hvers konar nám er um að ræða eða á hvaða stigi. Þess vegna er erfitt að nota þess háttar tölur sem tæki til stefnumörkunar eða til þess að meta gagnsemi fræðslu-



Lene Guthu

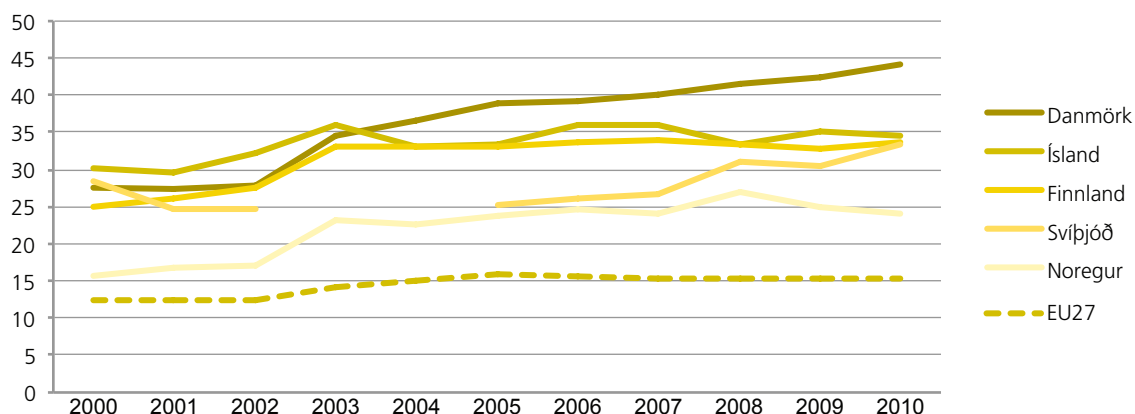


Albert Einarsson

1 Hagstofa Evrópubandalaganna birtir tölulegar upplýsingar fyrir ESB- og EFTA löndin.

2 Þátttakan er könnuð með því að spyrja hvort svarandinn hafi tekið þátt fræðslu í næstliðnum mánuði fyrir könnun.

Mynd 1. Nám fullorðinna Norðurlandabúa á árabílinu 2000–2010



verkefna. Tölfræði sem byggð er á skráðum upplýsingum myndi hins vegar veita betri upplýsingar um árangur náms og tryggja að samanburðurinn ætti við sambærileg svið óháð því hvernig fullorðinsfræðsla er skipulögð í hverju landi. Með því að bera saman skráðar upplýsingar og nota þær til að meta áhrif fræðsluverkefna geta þjóðirnar lært af verkefnum hinna, til dæmis þeirra sem miða að aukinni þátttöku í fullorðinsfræðslu.

ÞÖRF FYRIR VÍSA FYRIR NÁM FULLORÐINNA

Fullorðinsfræðsla tekur til bæði formlegs og óformlegs náms, sem fer fram í og utan við atvinnulífið. Einstaklingar, fyrirtæki og opinberar stofnanir veita miklu fé og mannafla til menntunar. Þess vegna er mikilvægt að hafa góða vísa um menntun fullorðinna til þess að fylgjast með þróuninni. Vísir er mælitala, það er að segja tölulegar upplýsingar sem veita mikilvægar upplýsingar, til dæmis um fjölda fullorðinna einstaklinga sem taka þátt í námi á framhaldsskólastigi. Til þess að vísar hafi notagildi er mikilvægt að þeir séu skilgreindir og afmarkaðir með skýrum hætti og að skilgreiningin sé sú sama í öllum löndum þar sem upplýsinganna er aflað.

Starfshópur á vegum Norræna tengslanetsins um nám fullorðinna (NVL), hefur lagt fram tillögur um viðfangsefni og um starfshóp til þess að hefja vinnu við að þróa slíka vísa. Skýrsla með ráðleggingum starfshópsins var birt í janúar

2011.³ Skýrslan leiðir í ljós að þeir aðilar sem taka ákvarðanir og aðrir þeir sem fást við menntamál, þarfnast meiri tölfræðilegra upplýsinga um nám fullorðinna. Ekki síst sjá þessir aðilar sér gagn í því að þróaðir yrðu vísar sem gerðu það að verkum að hægt yrði að bera saman tölur frá öllum Norðurlöndunum.

SKAPA ÞARF NÝJA VÍSA OG TÖLFRÆÐI

Í Noregi, Svíþjóð, Danmörku og Finnlandi eru árlega birtar tölulegar upplýsingar sem meðal annars veita yfirlit um hlutfall fullorðinna í formlegu námi. Góð dæmi um tölur sem birtar eru, er fjöldi fullorðinna sem stundar nám á grunn-⁴ og framhaldsskólastigi. Samt sem áður er ekki hægt að bera þessar tölur saman á milli Norðurlandanna. Ástæðan er fyrst og fremst fólgin í því að fullorðinsfræðslan er skipulögð á ólíkan hátt, sem hefur meðal annars í för með sér mismun á því sem hinum einstöku vísunum er ætlað að telja. Sem dæmi um þetta má taka að í Noregi eru fullorðnir í framhaldsskólánámi allir þeir sem eru 25 ára eða eldri. Í Svíþjóð á þetta við um alla nemendur sem hafa lokið hefðbundnu námi, eða frá því ári sem þeir ná 20 ára aldri. Stór hluti þeirra sem

3 Sjá á slóðinni <http://www.nordvux.net/object/28658/indikatorerforvoksenl%C3%A6ring.htm>

4 Í dag liggja ekki fyrir tölur um fjölda fullorðinna í grunnskólanámi á Íslandi.

teljast fullorðnir í námi í Svíþjóð, þ.e. aldurshópurinn 20 – 25 ára, myndi því teljast til nemenda í hefðbundnum skilningi í Noregi og tölfraðilegar upplýsingar um þá sem slíka en ekki um fullorðna nemendur sérstaklega.

Þrátt fyrir ólíkt skipulag eru Norðurlöndin lík á margan hátt, einnig hvað varðar menntun, fræðslu og þörf samfélagsins fyrir aukna hæfni. Þrátt fyrir að það sé munur á því hve mikið er birt af tölfraði og upplýsingum í hverju einstöku landi um þátttöku fullorðinna í námi, er slíkum upplýsingum safnað saman í öllum löndunum þannig að tölfraðilegur grundvöllur er fyrir hendi hjá hagstofum eða öðrum samþærilegum aðilum í hverju landanna. Þannig er kleift að þróa norræna vísa fyrir nám fullorðinna án þess að það kalli á söfnun nýrra tölfraðilegra upplýsinga.

UM HÖFUNDANA

Lene Katrin Guthu er deildarsérfræðingur hjá Vox, stofnun norska ríkisins fyrir stefnumótun á sviði færni og þekkingar. Lene starfar í greiningardeild Vox og er stjórn málafræðingur að mennt. Hún hefur starfað í Vox í 5 ár og unnið við greiningu á þátttöku fullorðinna í menntun, rannsóknir á þörf atvinnulífsins fyrir aukna færni og þekkingu og rannsókn á færni Norðmanna á sviði tölvunotkunar. Lene stýrði starfsþópi NVL um Gátun og vísa, sem skilaði skýrslu með ráðleggingum í janúar 2010.

Albert Einarsson er verkefnastjóri NVL, Norræna tengslanetsins um nám fullorðinna. Hann hefur unnið við fullorðinsfræðslu á Íslandi, í Noregi og á norrænum vettvangi í meira en 20 ár. Albert er félagsfræðingur og kennari. Albert er fastráðinn deildarsérfræðingur hjá Vox í Noregi, samtímis sem hann starfar fyrir norræna tengslanetið NVL. Í Vox starfar Albert við fræðsluverkefni um grunnfærni í atvinnulífinu, sem veitir fjárstuðning til verkefna með kennslu í lestri og skrift, stærðfræði og tölvunotkun.

ABSTRACT

All the Nordic countries aim at increasing the number of adults that finish formal education. Compatible statistics from all these countries is vital to be able to discuss adult participation and the outcome of work in this field. This article points out the need for comparable statistics for adult education, and the authors state that we can use this information to recognise valid and successful projects and also learn from each other by exchanging knowledge.

SÓLBORG JÓNSDÓTTIR OG ÞORBJÖRG HALLDÓRSDÓTTIR

ÍSLENSKA FYRIR ALLA Á TUNGUMÁLATORGINU



Sólborg Jónsdóttir



Þorbjörg Halldórsdóttir

Námsefnið *Íslenska fyrir alla 1–4* hefur nú verið endurgert og gefið út á netinu með kennsluleiðbeiningum, hljóðefni og fjölbreyttu viðbótarefni. Námsefnið er samið fyrir full-orðna námsmenn sem læra íslensku sem annað mál. Markmið, efnistöð og verkefnaval eru í samræmi við námskrána *Íslenska fyrir útlendinga – grunnám* sem gefin var út af mennta- og menningarmálaráðuneytinu árið 2008. Höfundar eru Þorbjörg Halldórsdóttir og Sólborg Jónsdóttir en teikningar og umbrot voru í höndum Böðvars Leós.

Bækurnar eru fjórar og samanstendur hver bók af 7–10 köflum. Í hverjum kafla er markviss uppbygging á orðaforða og málnotkun með:

- innlögð í formi samtala, texta eða mynda,
- munnlegum verkefnum,
- verkefnum sem byggjast á samvinnunámi,
- skriflegum verkefnum,
- tengi- og krossaverkefnum,



- hlustunarverkefnum,
- samfélags- og menningartengdu efni í formi „Fríðu frænku“,
- upprifjun („Hvað kann ég?“),
- sjálfsmati („Þetta kann ég“),
- málfræðiskýringum.

Áhersla er lögð á að verkefni séu fjölbreytt og geti mætt fjölbreyttum hópi nemenda. Þau eiga að þjálfa alla færniþætti tungumálanáms: skilning (hlustun og lestur), talað mál (frásögn og samskipti) og ritun. Öll samtöl, hlustunarverkefni og textar eru lesin inn af leikurunum Völu Þórsdóttur og Eggerti Kaaber.

Í lok hvers kafla er upprifjun og sjálfsmat svo að nemandinn geti fest orðaforða kaflans vel í minni og til að hann geti fullvissað sig um að hafa náð markmiðum kaflans. Nemandi merkir við það sem hann telur sig kunna. Dæmi:

1. Ég kann að segja frá mér

- Ég heiti ...
- Ég er frá ...
- Ég tala ...

2. Ég kann að spyrja

- Hvað heitir þú?
- Hvaðan ert þú?
- Hvaða mál talar þú?

Málfræðiskýringar eru aðgreindar í lok hvers kafla en eru ekki hluti hans í samræmi við þá áherslu fram kemur í námsskránni, þ.e. að málfræði sé „ekki stýrandi þáttur, heldur samofin viðfangsefninu hverju sinni“. Áhersla er lögð á að málfræðin sé útskýrð með dæmum úr daglegu máli. Sjá mynd 1.

Í lok bókanna er heildarupprifjun þar sem efni þeirra er rifjað upp. Upprifjuninni er ætlað að þjálfa sérstaklega skilning og talað mál.

Í kennsluleiðbeiningunum er að finna almennar leiðbeiningar þar sem tegundir verkefna eru útlistaðar og gefin dæmi um hvernig hægt er að útfæra þau á mismunandi vegu, s.s. hlustunarverkefni, talverkefni og hópverkefni. Að auki eru leiðbeiningar með hverjum kafla þar sem markmið hvers

Sagnir: Samsett þátíð

að vera – þátíð			
ég	var	að vinna	áðan í gær í fyrradag um helgina á mánudaginn
þú	varst	að dansa	
hann	var	að skrifa	
hún	var	að tala	
það	var	að lesa	
við	vorum	að borða	
þið	voruð	að hjóla	
þeir	voru	að ganga	
þær	voru	að horfa	
þau	voru	að hlusta	

að fara – þátíð			
ég	fór	í skólann	áðan í gær í fyrradag um helgina á mánudaginn
þú	fórst	í vinnuna	
hann	fór	í bíó	
hún	fór	í göngutúr	
það	fór	í heimsókn	
við	fórum	á kaffihús	
þið	fóruð	á skíði	
þeir	fóru	á bar	
þær	fóru	til tannlæknis	
þau	fóru	til London	



Hvað segir Fríða frænka?

Dagsetningar á Íslandi eru alltaf skrifaðar svona - dagurinn á undan mánuðinum:

03. 11 = þriðji nóvember

10. 06 = tíundi júní

15. 01 = fimmtándi janúar

31. 03 = þrítugasti og fyrsti mars

kafla eru listuð upp. Markmiðin haldast í hendur við sjálfs-matið í lok hvers kafla í kennslubókunum. Í leiðbeiningunum er bent á það viðbótarefni sem hentar kaflanum auk annarra leiða til að auka fjölbreytni í kennsluháttum. Í kennsluleið-beiningum er einnig bent á leiðir til námsmats og þar fylgir form sem hægt er að styðjast við fyrir lokanámsmat í áfanga. Lausnir á hlustunarverkefnum fylgja leiðbeiningunum.

Í öllum bókunum má finna samfélags- og menningartengt efni í formi „Fríðu frænku“ sem gefur upplýsingar um slík mál. Sem dæmi má nefna nafnakerfi Íslendinga, hátíðisdaga, launa- og skattamál á Íslandi, fasteignakaup og leigumarkaðinn,


matarhefðir, bankamál, heilsugæslumál, skólamál, neyðar-línuna, opinberar stofnanir og réttindi og skyldur. Sjá mynd.

Samið var viðbótarefni sem fylgir grunnbókunum. Um er að ræða 13 verkefni sem í flestum tilvikum eru leikir eða tal-verkefni sem fleiri en einn leysa saman (sjá meðfylgjandi dæmi um borðspil). Vísað er í viðbótarefnið í kennsluleiðbeiningum og bent á hvar hentar að nota það. Með hverju verkefni fylgja leiðbeiningar um hvernig hægt er að nýta það og fyrir hverja það hentar. Auk þess eru lýsingar á ýmsum smáverkefnum í viðbótarefni sem heitir „Nýttu tímann“. Dæmi:

Langa orðið

Kennarinn skrifar frekar langt orð þvert yfir töfluna, dæmi: A P P E L S Í N A. Nemendur vinna tveir saman eða í stærri hópum og keppa um hver getur fundið ný orð fyrir alla stafina í orðinu, t.d. API (fyrir A), PERA (fyrir P), PENNI o.s.frv. Það er hægt að gera þessa æfingu erfiðari með því að segja nemendum að þeir eigi eingöngu að finna lýsingarorð, lýsingarorð í einu kyni eða bara nafn-orð í einu kyni eða eitthvað álíka.

Til stendur að vinna málfræðiverkefni í samræmi við mál-fræðiskýringarnar og einnig væri áhugavert að gera náms-

		Má nota efnið í hagnaðarskyni?	Má endurvinna/breyta efninu?
Höfundar getið			
Höfundar getið Sömu skilmálar			Já, og nýja verkið á að merkja með sama leyfi.
Höfundar getið Engin afleidd verk			
Höfundar getið Ekki í hagnaðarskyni			Já, og nýja verkið á að merkja með "ekki í hagnaðarskyni" leyfi.
Höfundar getið Ekki í hagnaðarskyni Sömu skilmálar			Já, og nýja verkið á að merkja með sama leyfi.
Höfundar getið Ekki í hagnaðarskyni Engin afleidd verk			

Creative Commons-merkin.

efnið gagnvirkt svo að það geti nýst til sjálfsnáms. Þá væri afar gagnlegt að vinna orðalista á nokkrum tungumálum með bókunum.

Námsefnið var styrkt af mennta- og menningarmálaráðuneytinu og unnið í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Það má finna á Tungumálatorginu, www.tungumalatorg.is. Prentuð útgáfa fæst í verslunum Eymundssonar og hjá höfundum.

TUNGUMÁLATORGIÐ

Tungumálatorgið á netinu er nýr vettvangur fyrir tungumálakennara til að deila efni, upplýsingum, kennsluáferðum og öllu sem viðkemur tungumálakennslu á öllum skólastigum. Á torginu má finna marga vefi sem ýmsir aðilar hafa búið til eða eru að smíða til að mæta þörfum tungumálakennara um allt land. Hugmyndin er að margir leggi til efni og nýti sér jafnframt það sem þeir geta og vilja ná í á torginu. Lögð er áhersla á að það efni sem gefið er út á torginu sé merkt Creative Commons-höfundaleyfum. Hugmyndin að baki hinum alþjóðlegu CC-leyfum er að auka magn og aðgengi að efni sem er frjálst, án hafta og endurnýtanlegt til frekari þróunar.

CC-leyfin virka með hefðbundnum höfundarrétti og leyfa höfundi jafnframt að veita aðlöguð leyfi á verkum sínum. Svo lengi sem CC-skilmálunum er fylgt vernda leyfin einnig fólkið sem notar verk höfundar og léttir af þeim áhyggjum um brot á höfundarrétti.

ÍSLENSKA FYRIR ÚTLENDINGA Á TUNGUMÁLATORGINU

Á Tungumálatorginu er vefur sem heitir Íslenska fyrir útlendinga. Þorbjörg Halldórsdóttir og Selma Kristjánsdóttir vinna nú að því að setja inn efni og upplýsingar um allt sem viðkemur íslenskukennslu fullorðinna innflytjenda. Vefurinn á að nýtast íslenskukennurum um allt land. Mikil áhersla er lögð á að þeir sem nýti vefinn leggi eitthvað til, s.s. ábendingar um gott námsefni eða upplýsingar um þróunarverkefni sem hafa verið unnin í faginu. Lýsingar á kennsluáferðum eru líka vel þegnar. Myndir og myndbönd um íslenskukennslu munu einnig líta dagsins ljós á vefnum í nánustu framtíð. Við viljum hvetja alla sem kenna íslensku fyrir fullorðna útlendinga að kíkja á vefinn, nýta sér hann og senda okkur eitthvað smávægis í staðinn. Þannig græða allir, ekki síst nemendur okkar. Slóðin á vefinn er: www.tungumalatorg/ifu.

UM HÖFUNDANA

Þorbjörg Halldórsdóttir er með B.Ed.-gráðu frá Kennaraháskóla Íslands og M.Paed.-gráðu í íslensku frá Háskóla Íslands. Hún hefur starfað hjá Mími-símenntun síðan árið 2005 við verkefnastjórnun og íslenskukennslu og vinnur nú þar sem verkefnastjóri í deildinni Nám fyrir atvinnulífið.

Sólborg Jónsdóttir starfar sem deildarstjóri í deild Fjölmennningar og frístunda hjá Mími-símenntun. Hún hefur kennt íslensku fyrir útlendinga um árabil auk þess að þróa og stýra námskeiðum á sviði íslenskukennslu.

Sólborg og Þorbjörg hafa þróað og unnið að námsefnisgerð í íslensku sem öðru máli fyrir starfstengt íslenskunám og almenn námskeið í um 13 ár.

NÝSKÖPUN Í FRAMHALDSFRÆÐSLU

Í júní 2011 gaf Norræna ráðherranefndin út bækling sem ber yfirskriftina Sköpunargáfa og nýsköpun. Áskoranir og tækifæri í fullorðinsfræðslu og símenntun (d. Kreativitet og innovation. Udfordringer og muligheder for voksen- og efteruddannelser i Norden). Ritið er ætlað öllum þeim sem koma að námi fullorðinna. Markmið útgáfunnar er að skapa grundvöll fyrir umræðu um hvernig hægt er að efla sköpunargáfu og nýsköpun fullorðinna. Árið 2010 gegndu Danir formennsku fyrir Norrænu ráðherranefndina og þá var sérstök áhersla lögð á þróun sköpunargáfu og nýsköpun í öllu fræðslustarfi, jafn innan formlega skólakerfisins og framhaldsfræðslunnar.

Í formála að ritinu kemur fram að örvun sköpunargáfu fullorðinna komi ekki aðeins fyrirtækjum og efnahagslífinu vel heldur sé nauðsynlegt að virkja sköpunargáfuna til þess að verða virkur þátttakandi á vinnumarkaði og hafa áhrif á þróun samfélagsins. Í ritinu eru settar fram tíu fullyrðingar um hvers vegna og hvernig sköpunargáfa og nýsköpun eigi að vera hluti af framhaldsfræðslu hjá norrænu þjóðunum. Í ritinu er sköpunargáfa skilgreind sem þróun nýrra hugmynda. Nýsköpun hefur verið skilgreind sem ferli við að yfirfæra hugmyndir á nýja og betri reynd. Það getur verið ný vara, ný þjónusta eða ný viðskiptahugmynd. En hvað með nýsköpun á sviði framhaldsfræðslu?

Á slóðinni <http://www.norden.org/is/utgafa/utgefing-efni/2011-715> er hvort tveggja hægt að hlaða ritinu niður á PDF formi og fá send prentuð eintök ókeypis.



Forsíða bæklingins.

FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR

FRÉTTIR AF ÞRÓUN NÁMS- OG
STARFSRÁÐGJAFAR Í FRAMHALDSFRÆÐSLU

Fjóla María Lárusdóttir

Eins og sjá má í Gáttargreinum um náms- og starfsráðgjöf í framhaldsfræðslu á liðnum árum, hefur þjónustan náð að festa sig vel í sessi hjá samstarfsaðilum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) um land allt og hefur viðtölum fjölgað mikið milli ára. Hér verður farið yfir þá þætti sem unnið hefur verið með í samstarfi við ráðgjafanet FA á árinu og farið yfir þróun tengdri málaflokknum.

TÖLUR FRÁ ÁRINU
2010

Tölur frá árinu 2010 voru teknar saman í upphafi árs og hafði þá viðtölum fjölgað um rúm 4.000 á milli ára, úr 6.767 í 10.799. Það skýrist að einhverju leyti af því að hópráðgjöf hefur aukist en einnig því að fleiri atvinnuleitendur koma í ráðgjöf hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum fyrir tilstuðlan samstarfs við Vinnuálastofnun (VMST). Karlar eru nú í meirihluta (57%) notenda þjónustunnar, sem einnig má rekja til samstarfsins við VMST, þar sem fleiri karlmenn eru þar á skrá en konur. Meðal annarra skýringa er að nefna að karlar eru fleiri í raunfærnimati og þar af leiðandi í þeim ráðgjafarviðtölum sem heyra til þess ferlis. Í það heila voru 59% af notendum þjónustunnar árið 2010 atvinnuleitendur, sem komu þá ýmist frá VMST eða að eigin frumkvæði. Starfandi hluti notenda var 32% en 9% af hópnum féllu undir flokkinn „annað“ þar sem teljast námsmenn, þeir sem eru í starfsendurhæfingu hjá VIRK eða endurhæfingarstöðvum, öryrkjar og ellilífeyrisþegar.

VERKFÆRI ÞRÓUÐ

Á árinu var lögd áhersla á að ljúka við gerð skimunarlista sem styðjast má við í viðtölum við atvinnuleitendur og aðra notendur þjónustunnar. Grunnvinnan að listanum var unnin í samstarfi við VIRK endurhæfingarsjóð en aðlögun og þróun efnisins var unnin með ráðgjafaneti FA.

Unnið var eyðublað fyrir upplýst samþykki notenda

varðandi ramma þjónustunnar. Eyðublaðið var unnið í kjölfar umræðu um mikilvægi þess að upplýsa atvinnuleitendur sem þiggja ráðgjöf innan framhaldsfræðslunnar í gegnum VMST um þá skilmála sem fylgja því að vera á atvinnuleysisbótum og hafa aðgang að vinnumarkaðsaðgerðum.

Unnir voru tveir gátlistar til að efla samræmi og gæði í raunfærnimati, Gátlisti fyrir náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati og Gátlisti fyrir verkefnisstjóra í raunfærnimati. Í Gátlista fyrir náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati eru dregnir fram verkþættir ráðgjafans í ferlinu og komið er með ábendingar í tengslum við útfærslu þeirra. Í Gátlista fyrir verkefnisstjóra eru dregnir fram verkþættir verkefnisstjóra ásamt ábendingum og punktum sem styðja við hlutverk hans. Verkefnisstjórar sem hafa sinnt raunfærnimati innan framhaldsfræðslunnar hafa flestir verið náms- og starfsráðgjafar, þannig að reynsla og færni á því sviði hefur byggst upp í þeirra hópi.

Unnið er að því að formfesta betur vinnulag við að draga fram þarfir markhópsins með atbeina þeirra viðtala og samskipta við einstaklinga sem fara fram í ráðgjöf framhaldsfræðslunnar. Einn liður í ráðgjöfinni er að miðla þörfum markhópsins til FA þannig að hægt sé að bregðast við þeim með því að þróa tilboð við hæfi. Vinnulagið hefur hingað til verið óformlegt, til dæmis með umræðum á fræðslufundum FA með náms- og starfsráðgjöfum, sem að jafnaði eru haldnir fjórum sinnum á ári sem og úr árlegri skýrslu frá símenntunarmiðstöðvunum.

Rætt hefur verið um þróun vinnulags við að draga betur fram raddir notenda í þjónustunni, þar sem byggt er á niðurstöðum rannsóknarinnar *Raddir notenda – stuðlað að gæðum ráðgjafar fyrir fullorðna á Norðurlöndunum* (sjá lýsingu á rannsókn í grein Andreu Dofradóttur og Guðbjargar Vilhjálmstöðtur). Rannsóknin var unnin í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og ráðgjafanetið. Niðurstöðurnar fyrir Ísland byggja á svörum frá þeim sem nýta þjónustu náms- og starfsráðgjafar í framhaldsfræðslunni og eru því afar gagnlegar fyrir málaflokkinn. Í rannsókninni kemur meðal annars fram ánægja notenda með þjónustuna og innihald hennar en niðurstöðurnar sýna jafnframt að meiri þörf er fyrir að hlustað sé á raddir notenda um móton þjónustunnar. Í lok þessa árs verður unnið að því að þróa og prófa aðferðafræði sem snýr að þessum þætti á landsvísu.



Frá fræðslufundi náms- og starfsráðgjafa í nóvember 2011.

Gæðaviðmið fyrir málaflokkinn eru í þróun og er ætlunin að setja þau á mælanlegt form. Prófað verður að tengja þau við Evrópska gæðamerkið (EQM) sem þróað var í Evrópu-samstarfsverkefninu RECALL (tilraunaverkefni) með styrk frá starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins. (www.european-qualitymark.org). Margar símenntunarmiðstöðvar hafa nýtt sér afurðir verkefnisins, meðal annars „Matseyðublöð fyrir fræðsluaðila og matsmenn“, þar sem sett eru fram gæðaviðmið fyrir aðila sem bjóða upp á nám fyrir fullorðna.

SAMSTARF OG MIÐLUN UPPLÝS- INGA

Fulltrúi FA kynnti náms- og starfsráðgjafarþjónustu framhaldsfræðslunnar á Íslandi í vinnustofu á ráðstefnunni *Action Plan on Adult Learning – It's never too late to learn* sem

haldin var á vegum Evrópusambandsins í mars á þessu ári. Í vinnustofnunni var meðal annars fjallað um mikilvægi þess að gera ráðgjöfina aðgengilegri, þá sérstaklega þeim sem hafa litla formlega menntun svo og minnihlutahópum. Hlutverk ráðgjafarinnar er þá fyrst og fremst að upplýsa og styðja einstaklinga í átt að áframhaldandi uppbyggingu á færni. Fjallað var um mikilvægi þess að auglýsa ráðgjafarþjónustu, veita hvatningu og bjóða upp á fjölbreytilegt aðgengi að henni fyrir fólk með ólíkar þarfir (svo sem einstaklingsviðtöl, vefsíður, netræðgjöf og símaviðtöl). Einnig kom fram að mikilvægt er að hafa heildstætt kerfi þar sem haldið er utan um ráðgjafarþjónustu á landsvísu og tekur meðal annars til lagasetningar, þjálfunar og endurmenntunar ráðgjafa, upplýsingaveitu um nám og störf, samstarfsnet ráðgjafa og gæðamiðaðra ferla og verkfæra til notkunar í ráðgjöf.

Í gegnum sérfræðingarnet Norræns tengslanets um nám

fullorðinna, (NVL) um ráðgjöf fyrir fullorðna hefur fulltrúi frá FA miðlað upplýsingum um náms- og starfsráðgjöf framhaldsfræðslunnar á Íslandi á ráðstefnu í Finnlandi þar sem verið er að þróa svipaða aðferðafræði fyrir sænskumælandi Finna. NVL ráðgjafanetið hefur á árinu meðal annars unnið að því að skilgreina fjölmenningarlega færni ráðgjafa með vinnustofustarfi í hverju landi. NVL hélt vinnustofu hér á landi 16. september síðastliðinn. Unnið verður úr niðurstöðum í lok árs og þeim miðlað til umsjónarmanna námsleiða í faginu í hverju landi.

FA hefur verið í samstarfi við Sérfræðisetur um ævilanga náms- og starfsráðgjöf (SÆNS) um verkefni sem hlaut styrk frá Starfsmenntaráði árið 2010. Í verkefninu er miðað að því að gera þarfagreiningu og framkvæmdaáætlun um uppbyggingu á heildstæðu upplýsinga- og ráðgjafarkerfi um nám og störf. Slík kerfi eru víðast hvar fyrir hendi og eru nauðsynlegur liður í því að veita greiðan aðgang að upplýsingum um störf og námsleiðir. Fyrirmyndargagnagrunnar hafa verið skoðaðir, fundir hafa verið haldnir með hagsmunaaðilum og erlendum sérfræðingum og viðtöl hafa verið tekin við fjóra hópa hugsanlegra notenda. SÆNS vinnur nú að lokaskýrslu verkefnisins og má gera ráð fyrir því að ef af IPA verkefninu verður (sjá grein Ingibjargar Elsu Guðmundsdóttir Um þróun raunfærnimats og upplýsingakerfis um nám og störf) verði hægt að byggja þróun gagnagrunnsins á þeim grunni sem þetta verkefni hefur náð að móta.

Þess má geta að náms- og starfsráðgjafarþjónusta framhaldsfræðslunnar var valið eitt af fyrirmýndarverkefnum á Norðurlöndunum í Færniverkefni NVL (Kompetense projekt) þar sem safnað var saman fyrirmýndarverkefnum í fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum og rannsakað hvaða þættir stuðluðu að árangri (þættirnir voru til umræðu á ráðstefnu verkefnisins í september síðastliðinn). Þeir árangursþættir sem komu fram eiga flestir mjög vel við um náms- og starfsráðgjafarþjónustu framhaldsfræðslunnar, en styrkur þjónustunnar felst að miklu leyti í:

- Góðu samráði og samstarfi
- Reglulegum fundum þar sem farið er yfir ferla og reynslan er greind
- Sveigjanleika þjónustunnar varðandi aðgengi og innihald (einstaklingsmiðuð þjónusta)

- Áherslu sem lögð er á raunverulegar þarfir á hverju svæði fyrir sig
- Að þjónustan er nýtt viðfangsefni eða krefst þess að framkvæmdaaðili leiki nýtt hlutverk
- Að þjónustan hvetur nýja hópa til þátttöku
- Áherslu sem lögð er á að skapa samfélag notenda þjónustunnar, meðal annars með hópráðgjöf

UM HÖFUNDINN

Fjóla María Lárusdóttir hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins frá árinu 2003 en vann m.a. áður hjá MFA og Mími-símenntun. Hún er með M.Sc. próf í náms- og starfsráðgjöf frá California State University á Long Beach og B.Ed próf frá Kennaraháskóla Íslands. Helstu verkefni hennar tengjast náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífinu og mati á raunfærni.

ANDREA G. DOFRADÓTTIR OG GUÐBJÖRG VILHJÁLMSDÓTTIR

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF VIÐ FULLORÐNA – ÍSLAND Í SAMANBURÐI VIÐ HIN NORÐURLÖNDIN

Mat á árangri náms- og starfsráðgjafar fyrir fullorðna og þátttaka fullorðinna notenda náms- og starfsráðgjafar í að skipuleggja ráðgjafarþjónustuna er inntak nýrrar norrænnar samanburðarrannsóknar. Í þessari grein verður sagt frá niðurstöðum rannsóknarinnar og hvaða lærdóm megi draga um stöðu náms- og starfsráðgjafar hér á Íslandi, ásamt því að skoða hvað samanburður milli landanna leiðir í ljós.

Norræna samanburðarrannsóknin var gerð árin 2010 og 2011 undir stjórn Sérfræðiseturs í ævilangri náms- og starfsráðgjöf við Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Gagna var safnað meðal notenda náms- og starfsráðgjafar í stofnunum innan fullorðinsfræðslugeirans á fimm Norðurlöndum, í Danmörku og Finnlandi, á Íslandi og í Noregi og Svíþjóð. Meginmarkmið rannsóknarinnar var einkum að leggja mat á þann ávinning sem fullorðnir notendur náms- og starfsráðgjafar hafa af henni og þátttöku þeirra í þróun og uppbyggingu hennar. Rannsóknin var fjármögguð af Norrænu tengslaneti um nám fullorðinna (NVL) og Norrænu ráðherranefndinni. Skýrsla um rannsóknina kom út nú í september og hana má nálgast á vef Norræna tengslanetsins um fullorðinsfræðslu.¹

FYRSTA NORRÆNA SAMANBURÐARRANNSÓKNIN Á NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Náms- og starfsráðgjöf hefur færst mjög í aukana innan fullorðinsfræðslugeirans á Norðurlöndum á undanförmum áratug. Þörf á einstaklingsbundinni náms- og starfsráðgjöf eykst þegar það verður algengara að fólk skipti um starf og/eða fari í nám til að styrkja stöðu sína á vinnumarkaði. Ævilangt nám kallar á ævilanga náms- og starfsráðgjöf og endurspeglast þetta í þeirri menntastefnu sem hefur verið mótuð. Uppbygging náms- og starfsráðgjafarkerfisins innan fullorðinsfræðslugeirans hefur verið hröð og því er mikilvægt að leggja mat á hvernig til hefur tekist. Það hefur viljað brenna við að matsrannsóknir einskorði sig við að meta fræðikenningar, aðferðir eða tiltekna tækni, en hafi ekki að markmiði að hafa áhrif á stefnumótun (Efnahags- og framfarastofnunin (OECD), 2004). Þá hefur það líka viljað brenna við að notendur þessarar þjónustu hafa lítið komið að stefnumótun hennar (Vuorinen og Leino, 2009). Rannsóknin sem hér greinir frá er fyrsta meginlega rannsóknin þar sem skoðuð er afstaða fullorðinna notenda náms- og starfsráðgjafar til þátttöku við stefnumótun og uppbyggingu ráðgjafarþjónustunnar og hefur þannig beinlínis að markmiði að skoða hvernig unnið er að stefnumótun á sviðinu. Rannsóknin

er raunar einnig fyrsta norræna samanburðarrannsóknin á náms- og starfsráðgjöf. Norræni hópurinn sem stóð að rannsókninni setti sér þau markmið að niðurstöður mætti nýta við stefnumótun og því er það mikils virði að geta greint frá niðurstöðum hér á síðum ársritsins Gáttar.

FRÆÐILEGUR BAKGRUNNUR

Fræðilegur bakgrunnur rannsóknarinnar kemur annars vegar úr náms- og starfsráðgjafarfræðum og hins vegar félags- og markaðsfræðum. Náms- og starfsráðgjafarfræðin kenna okkur hvernig best er að styðja fólk í að þróa starfsferil sinn og úr félags- og markaðsfræðum fást hugmyndirnar um að mikilvægt sé að neytendur þjónustu fái að hafa áhrif á uppbyggingu hennar og framkvæmd.

Náms- og starfsráðgjöf hefur verið skilgreind sem *sú þjónusta og starfsemi sem beinist að því að aðstoða fólk á öllum aldri (og á hvaða tímapunkti sem er í lífinu) við að taka ákvörðun um nám, starfsþjálfun eða starf og stjórna málum*



Andrea G. Dofradóttir



Guðbjörg Vilhjálmisdóttir

¹ Skýrslu um niðurstöður rannsóknarinnar og viðauka má finna í heild á slóðinni www.nordvux.net/page/1143/vagledning.htm

á náms- og starfsferli sínum. Þessa þjónustu má finna innan menntakerfisins, opinbera geirans, á vinnustöðum, innan sjálfboðaliðasamtaka og innan einkageirans. Náms- og starfsráðgjöf fer fram með einstaklingi eða í hópum, staðbundin eða í fjarlægð (þ.m.t. hjálparlínur eða vefráðgjöf). Þá felur náms- og starfsráðgjöf í sér miðlun náms- og starfsupplýsinga (prentað efni eða á vef), áhuga- og færnikannanir, ráðgjafarviðtöl, starfsfræðslunámskeið (sjálfskönnun, könnun á náms- og starfstækifærum, þjálfun í starfsferilstjórnun), vettvangskönnun (prófa sig áfram í störfum sem koma til greina), vinnuleitaráætlanir og yfirfærsluþjálfun (Efnahags- og framfarastofnunin (OECD, 2004).

Viðfangsefni í náms- og starfsráðgjöf varða einkahagi, nám og starfsferil þess sem leitar sér ráðgjafar og hvernig hann eða hún getur brugðist við ágjöfum á æviferlinum. Kenningarnar sem unnið er eftir fjalla um þessa þætti, persónulega þáttinn, námslega þáttinn og starfslega þáttinn og hvernig þeir tvinnast saman í eitt ferli, sem kallast starfsferill (e. *career*). Það sem er talið keyra áfram þróunina á starfsferli fólks, eru upplýsingar sem það fær um nám og störf og svo sú mynd sem það hefur af sér. Hvernig metur það eigin stöðu og það sem er í boði? Þarna skiptir hvarningin sem það fær í náms- og starfsráðgjöfinni miklu máli og tækifærið til að viðra skoðanir sínar og ræða þær (Bimrose, Barnes og Hughes, 2008). Nýleg ensk rannsókn meðal fullorðinna notenda náms- og starfsráðgjafar leiddi í ljós að auk hvarningar og íhugunar í samræðu er einnig mikilvægt að eiga aðgang að upplýsingum um störf, vinnumarkað, nám og námstækifæri, ásamt því að kanna þessa möguleika (Bimrose, Barnes og Hughes, 2008). Það er einnig talið mjög mikilvægt innan ráðgjafarfræðanna að virkja þann sem leitar ráðgjafar til að skapa sínar lausnir sjálfur (Amundson, 2003).

Félagsfræðin og markaðsfræðin hafa um nokkurt árabil bent á að neytendur eigi að koma að skipulagningu þeirrar þjónustu sem þeir njóta. Gott dæmi um þetta er krafa fatlaðra og geðsjúkra um að koma að skipulagningu aðstoðarþjónustunnar og innan markaðsfræða hefur þetta löngum verið þekkt leið til að tryggja gæði. Þessi fræði hafa verið lönguð að náms- og starfsráðgjöf og þeim verið skipt upp í stig eftir því hversu mikil þátttaka notendanna er í skipulagi og stefnumörkun (sjá töflu 1). Á fyrsta stiginu vinnur notandinn

eingöngu með upplýsingar, til dæmis um störf, en á öðru stigi deilir hann upplýsingum um hvernig þjónustan nýtist. Þessi stig eiga við einstaklinginn en á þriðja stigi þátttöku tekur notandinn þátt í umræðum um þjónustuna, til dæmis í rýnihópum. Á fjórða stigi er hlutverk notandans enn aukið, þar sem hann á að taka þátt í að móta stefnu og þjónustu náms- og starfsráðgjafar og á efsta stigi þátttökunnar eiga notendur þátt í að taka ákvörðun um stefnu og þróun þjónustunnar (Plant, 2006).

Á grundvelli þessa voru settar fram fjórar meginspurningar til að meta bæði ávinning fullorðinna notenda náms- og starfsráðgjafar af þjónustunni og áhrif á þróun og uppbyggingu hennar:

- Hver er ávinningur nemenda innan fullorðinsfræðslu af náms- og starfsráðgjöf?
- Hversu ánægðir eru þeir með þá þjónustu sem þeir fá?
- Er hlustað á raddir þeirra sem hafa notið þjónustu náms- og starfsráðgjafar?
- Hafa notendur náms- og starfsráðgjafar áhrif á þróun og uppbyggingu hennar?

AÐFERÐ

Rannsóknin er tvíþætt. Í fyrri hluta hennar var gerð rýnihóparannsókn vorið 2010 þar sem tekin voru viðtöl við fullorðna notendur náms- og starfsráðgjafar, ráðgjafa, stjórnendur og stefnumótendur á Íslandi og í Danmörku, Finnlandi, Noregi og Svíþjóð. Tekin voru viðtöl við 6 til 8 hópa í hverju landanna (alls um 30 manns í hverju landi).

Á grundvelli niðurstaðna rýnihóparannsóknarinnar og þátttökulíkans Plant (2006; sjá töflu 1) var mótaður spurningalisti. Í síðari hluta rannsóknarinnar var spurningalistinn lagður fyrir á Netinu meðal notenda náms- og starfsráðgjafar í fullorðinsfræðslustofnunum í löndunum fimm.

Þar sem markmiðið var að ná til þeirra notenda náms- og starfsráðgjafar sem höfðu nýtt sér þjónustuna undangengin tvö ár voru þátttakendur spurðir í upphafi listans hvort þeir hefðu nýtt sér náms- og starfsráðgjöf á síðastliðnum tveimur árum. Einungis þeir sem svöruðu því játandi voru beðnir um að svara spurningalistanum í heild. Í spurningalistanum var

Tafla 1. Stig þátttöku í náms- og starfsráðgjöf

Stig	Tegund þátttöku	Dæmi um þátttöku	Viðfang
1. stig	Upplýsingaöflun	Notanda er sagt hvað er í boði	Einstaklingur
2. stig	Deila upplýsingum	Ráðgjafa er sagt hvernig þjónustan er að nýtast	Einstaklingur
3. stig	Umræðuhópur	Vinnuhópar, rýnihópar, ráðgjöf	Þjónusta
4. stig	Þátttaka	Þátttaka í stefnumótun	Áætlanagerð
5. stig	Samvinna	Sameiginleg endurskoðun á stefnu	Áætlanagerð

meðal annars spurt um þær tegundir náms- og starfsráðgjafar sem þátttakendur höfðu nýtt sér á tímabilinu, mögulegan ávinning af ráðgjöfinni, ánægju með ráðgjöfina og afstöðu til ráðgjafans. Þá var spurt um möguleika ráðþeganna á að hafa áhrif á uppbyggingu þjónustunnar, skipulag hennar og stefnumótun og hvaða vettvang svarendur teldu árangursríkan til að láta álit sitt á þjónustunni í ljós. Spurningalistinn var mótaður á ensku og í kjölfarið þýddur yfir á tungumál landanna og forprófaður í hverju landi fyrir sig.

Vegna takmarkana við söfnun netfanga meðal notenda náms- og starfsráðgjafar í sumum landanna var tveimur megináferðum beitt við gagnasöfnun. Í Danmörku, Finnlandi og Noregi reyndist ekki unnt að safna netföngum notendanna og senda þeim könnunina án milliliða. Því var haft samband við stjórnendur fullorðinsfræðslustofnana og aðra aðila sem veita fullorðnum náms- og starfsráðgjöf í þessum löndum og óskað eftir aðstoð þeirra við að dreifa könnuninni til nemenda/notenda sinna. Aftur á móti var netföngum fullorðinna notenda náms- og starfsráðgjafar safnað á Íslandi og í Svíþjóð og könnunin send með tölvupósti milliliðalaust til þeirra.

Könnunin var lögð fyrir haustið 2010 og stóð gagnasöfnun yfir fram í byrjun árs 2011 vegna dræmrar þátttöku, sem þó var misjafnt eftir löndum. Ítrekað var hvatt til þátttöku, en þrjár ítrekanir voru sendar á tímabilinu til þátttakenda á Íslandi og í Svíþjóð auk þess sem ítrekað var haft samband við stjórnendur fyrrgreindra stofnana í hinum löndunum og þeir bednir að áframsenda ítrekun með tölvupósti til nemenda sinna.

Í töflu 2 má sjá samsetningu svarendahópsins í hverju landanna eftir bakgrunni þeirra. Eins og sjá má var þátttaka í könn-

uninni best á Íslandi en þar svaraði um 31% heildarúrtaksins. Taflan sýnir sömuleiðis að svarendahópurinn er nokkuð ólíkur að samsetningu, hvað varðar kyn, aldur, menntun, búsetu og móðurmál þegar löndin eru borin saman.

Niðurstöður netkönnunarinnar eru birtar í töflum og myndum sem sýna viðeigandi tölfræði hverju sinni, einkum hundraðshlutfall og meðaltal. Ef atriði/flokkur er merktur með stjörnu (*) gefur það til kynna að tölfræðilega marktækur munur sé á fjölda (meðaltölum þar sem þau eru birt) sem svarar á tiltekinn hátt eftir hópum. Miðað er við 95% marktæktarmörk. Þau tölfræðipróf sem notast var við eru dreifingreining (*Oneway Anova*) og Kí-kvaðrat prófið. Á myndum 5, 7 og 9 gefur einnig að líta vikmörk meðaltala. Með því að leggja vikmörk við og draga þau frá meðaltali fæst tiltekið bil þar sem ætla má að meðaltal þýðisins (heildarhópsins) liggja, þegar miðað er við 95% öryggismörk. Skarist vikmörk hópa er ekki hægt að álykta að munur sé til staðar á meðaltölum hópanna í þýði.

HELSTU NIÐURSTÖÐUR

Tegundir náms- og starfsráðgjafar

Niðurstöður sýna að nokkur munur er á hlutfalli þeirra sem hafa nýtt sér mismunandi tegundir náms- og starfsráðgjafar undangengin tvö ár eftir löndum (sjá mynd 1). Þrátt fyrir að viðtöl augliti til auglitis við ráðgjafa hafi verið algengasta tegund ráðgjafar í öllum löndunum, og er Ísland þar engin undantekning, er samt sem áður umtalsverður munur eftir löndum á hlutfalli þeirra sem höfðu nýtt sér slíka ráðgjöf. Um þrið af hverjum fjórum íslensku þátttakendanna hafði farið í viðtal augliti til auglitis við náms- og starfsráðgjafa (76%),

Tafla 2. Bakgrunnur svarenda

	Ísland	Danmörk	Finnland	Noregur	Svíþjóð
Heildarfjöldi svarenda	561	159	194	214	450
Kyn					
Karlar	36%	43%	20%	25%	31%
Konur	64%	57%	80%	75%	69%
Aldur					
29 ára og yngri	16%	63%	27%	28%	42%
30-39 ára	25%	13%	20%	33%	32%
40-49 ára	32%	12%	28%	28%	21%
50 ára og eldri	27%	12%	25%	11%	5%
Menntun					
Grunnskólapróf eða minna	45%	53%	10%	18%	24%
Bóklegt nám á framhaldsskólastigi	16%	12%	18%	14%	24%
Verklegt nám á framhaldsskólastigi	27%	14%	21%	27%	20%
Próf við eða á háskólastigi	12%	21%	51%	41%	32%
Búseta					
Sveitarfélag með 30 þúsund íbúa eða fleiri	49%	64%	73%	33%	93%
Sveitarfélag með færri en 30 þúsund íbúa	51%	36%	27%	67%	7%
Móðurmál					
Opinbert tungumál landsins	97%	89%	98%	84%	38%
Annað	3%	11%	2%	16%	62%

en hlutfallið sem hafði sótt slíka ráðgjöf var mun lægra í Finnlandi (62%) en umtalsvert hærra í Noregi (88%).

Það vekur athygli þegar mynd 1 er skoðuð að hlutfall þeirra sem höfðu nýtt sér ráðgjöf í gegnum síma eða á Netinu er nokkuð lægra meðal svarenda á Íslandi en í hinum löndunum. Síminn og Netið virðist því vera í nokkru minni mæli notað til náms- og starfsráðgjafar meðal fullorðinna hér en á hinum Norðurlöndunum. Reyndar skera Finnar sig verulega úr þegar kemur að notkun Netsins til náms- og starfsráðgjafar fullorðinna, en tæplega helmingur finnsku svarendanna (48%) hafði nýtt sér ráðgjöf á Netinu samanborið við 7–17% svarenda í hinum löndunum.

Þá má sjá að hátt í fjórðungur svarenda á Íslandi og í Danmörku og Finnlandi hefur nýtt sér hópráðgjöf með náms- og starfsráðgjafa (22–25%) en ekki nema 9–11% svarendanna í Svíþjóð og Noregi.

Einnig vekur athygli að náms- og starfsráðgjöf af hálfu

kennara virðist vera mun algengari í Finnlandi og Danmörku (36–39%) en í hinum löndunum (14–17%), en náms- og starfsráðgjöf sem hluti af námskeiðum og kennslustundum er algengari í Finnlandi (42%) og á Íslandi (24%) samanborið við hin löndin (12–15%). Álykta má af þessu að námskeiðin feli í sér ráðgjafarþátt.

Ávinningur náms- og starfsráðgjafar og afstaða til þjónustunnar

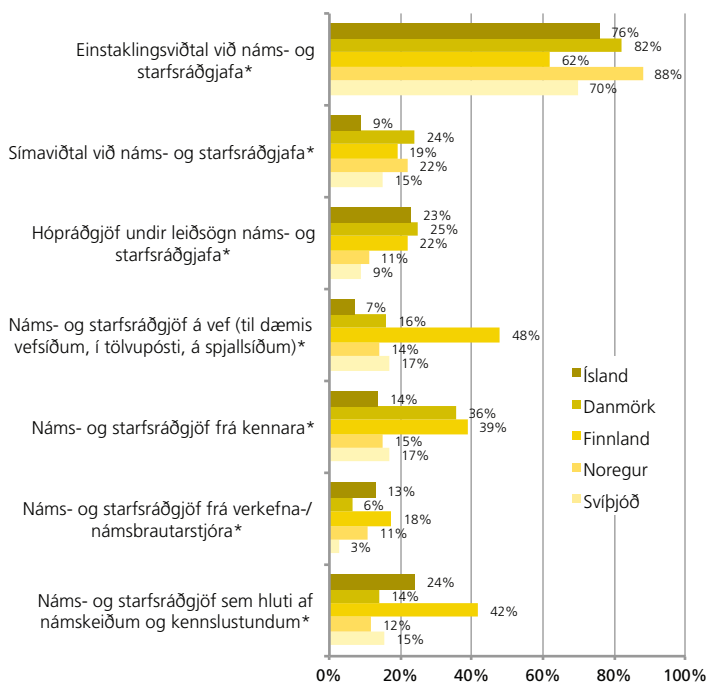
Þátttakendur voru beðnir að taka afstöðu til þess hversu sam-mála eða ósammála þeir væru 14 ólíkum staðhæfingum um þann ávinning sem þeir höfðu af náms- og starfsráðgjöfinni. Á grundvelli staðhæfinganna var framkvæmd þáttgreining (*Factor Analysis*) en niðurstöður hennar benda til þess að staðhæfingarnar meti þrjá mismunandi þætti ávinnings af náms- og starfsráðgjöf; menntunarlegan ávinning, starfs-

legan ávinning og persónulegan ávinning. Á mynd 2 má sjá hlutfall íslensku svarendanna sem var frekar eða mjög sammála staðhæfingunum.

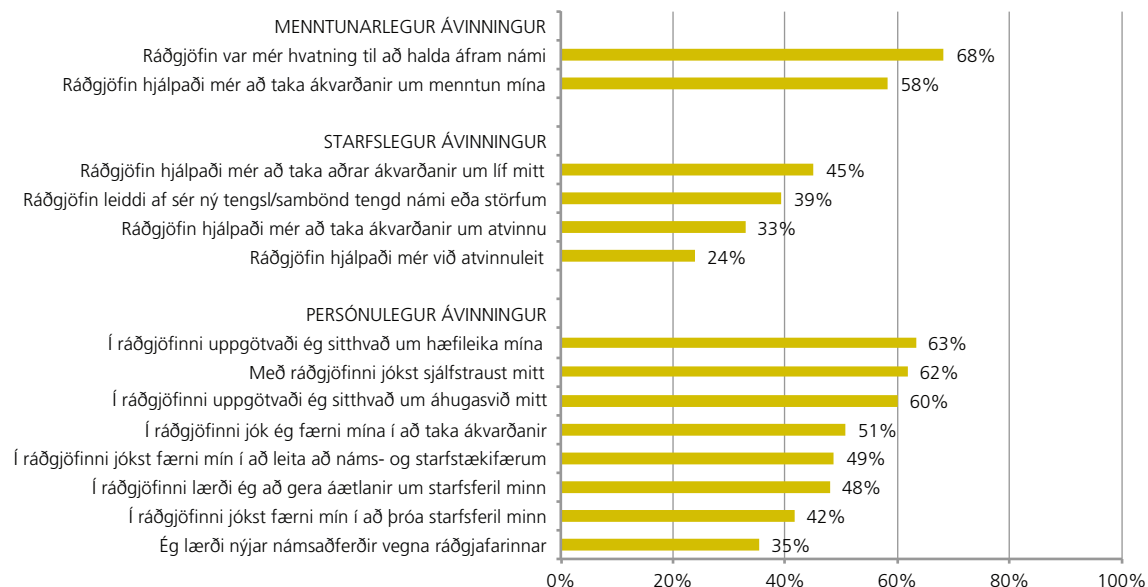
Í ljósi niðurstaðna þáttgreiningarinnar voru reiknuð kvarðaskor fyrir hvern þáttanna þriggja og á mynd 3 má sjá meðaltal svarendahópsins í hverju landanna á kvörðunum þremur. Hærra meðalskor gefur til kynna meiri ávinning. Eins og sjá má á mynd 3 virðast fullorðnir notendur náms- og starfsráðgjafar í öllum löndunum upplifa að ávinningur ráðgjafarinnar sé í meiri mæli menntunarlegs eðlis (meðaltal=3,4–3,7), en síður af starfslegum toga (meðaltal=2,8–3,2). Einnig töldu svarendur sig almennt hafa haft nokkurn persónulegan ávinning af ráðgjöfinni (meðaltal=3,1–3,5). Þá vekur sérstaka athygli að íslensku svarendurnir eru meðal þeirra sem skora hvað hæst á öllum þremur kvörðunum. Þessar niðurstöður gefa vísbendingu um að íslensku notendurnir upplifi hvað mestan ávinning af ráðgjöfinni á öllum þremur þáttum samanborið við hin löndin.

Þeir svarendur sem höfðu nýtt sér ráðgjöf af hendi náms- og starfsráðgjafa með einum eða öðrum hætti (þ.e. í viðtölum augliti- til auglitis, símaviðtölum, hópráðgjöf o.s.frv.) voru bednir að meta þann ráðgjafa sem þeir hittu oftast út

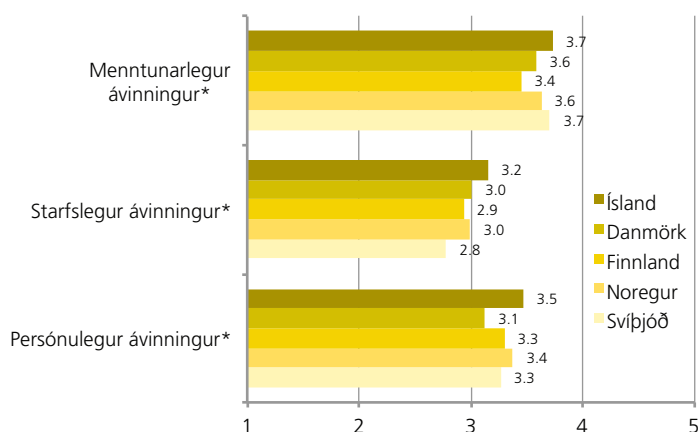
Mynd 1. Hvernig náms- og starfsráðgjöf nýttir þú þér? Þeir spurðir sem höfðu nýtt sér náms- og starfsráðgjöf á undangengnum 2 árum



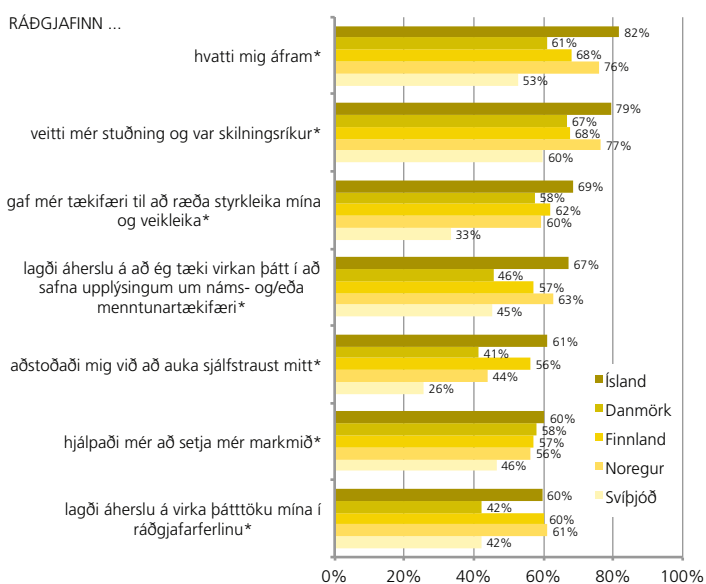
Mynd 2. Hlutfall svarenda á Íslandi sem voru mjög eða frekar sammála tilteknum staðhæfingum um eigin ávinning af náms- og starfsráðgjöfinni



Mynd 3. Meðaltal á kvörðum sem sýna menntunarlegan, starfslegan og persónulegan ávinning notenda af náms- og starfsráðgjöf eins og notendur meta hann. Hærra meðaltal gefur til kynna meiri ávinning



Mynd 4. Hlutfall svarenda sem voru mjög eða frekar sammála tilteknum staðhæfingum um náms- og starfsráðgjafann sem þeir hittu oftast. Spurt meðal þeirra sem höfðu notið ráðgjafar hjá náms- og starfsráðgjafa



frá mismunandi staðhæfingum. Á mynd 4 má sjá hlutfall þeirra sem voru frekar eða mjög sammála tilteknum staðhæfingum um ráðgjafann. Eins og sjá má var nokkur munur á hlutfalli þeirra sem voru sammála ólíkum staðhæfingum eftir löndum. Þá má sjá að íslensku svarendurnir voru með þeim jákvæðustu í afstöðu sinni til ráðgjafans.

Á mynd 5 gefur að líta niðurstöður um almenna afstöðu til náms- og starfsráðgjafarinnar. Eins og sjá má voru svarendur almennt frekar ánægðir með ráðgjöfina. Á kvarðanum 1–7 þar sem hærra meðaltal gefur til kynna meiri ánægju má sjá að svarendur merktu við á bilinu 4,8–5,5 að jafnaði. Myndin gefur til kynna að íslensku notendurnir séu meðal þeirra ánægðustu með þá náms- og starfsráðgjöf sem þeir höfðu nýtt sér. Þær niðurstöður sem birtar eru á myndum 3–5 gefa því til kynna að fullorðnir notendur náms- og starfsráðgjafar á Íslandi séu hvað sáttastir með þá ráðgjöf sem þeir njóta, þ.e. þeir telja sig hafa margvíslegan ávinning af henni, telja ráðgjafana vera hvetjandi og styðjandi og gefa ráðgjöfinni almennt jákvæða einkunn.

Þátttaka notenda

Niðurstöður gefa til kynna að ekki sé með skipulegum hætti leitað eftir endurgjöf eða mati fullorðinna notenda náms- og starfsráðgjafar á þjónustunni. Á mynd 6 má sjá niðurstöður í þessa veru. Eins og sjá má hafði um það bil helmingur svarenda (49–55%) á Íslandi og í Danmörku og Svíþjóð ekki fengið tækifæri til að gefa álit sitt á ráðgjöfinni og upp undir þriðjungur (28–35%) svarenda í Noregi og Finnlandi. Umtalsverður hópur hafði gefið álit sitt óformlega, þ.e. munnlega við ráðgjafann eða með tölvupósti til hans (20–49%), aðrir höfðu átt þess kost að meta þjónustuna með því að svara spurningalista, annað hvort á pappír (12–25%), á Netinu (7–32%) eða í síma (1–11%). Á Íslandi hafði um fjórðungur (27%) gefið álit sitt á ráðgjöfinni munnlega eða með tölvupósti til ráðgjafans eða með því að svara spurningalista á pappír (23%), en aðrar aðferðir við endurgjöf voru mun sjaldgæfari.

Þeir þátttakendur sem höfðu átt þess kost að meta ráðgjöfina með einhverjum hætti voru spurðir hvort þeir teldu líklegt að álitsgjöf þeirra leiddi til betri þjónustu (sjá mynd 7).

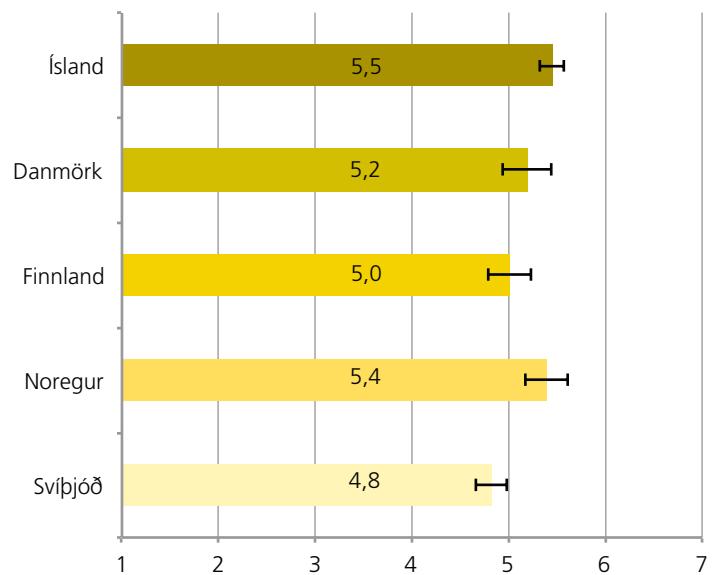
Eins og myndin sýnir töldu svarendur það að jafnaði líklegra en ekki að endurgjöf þeirra hefði jákvæð áhrif, þ.e. merktu að jafnaði við á bilinu 4,6–5,2 á kvarðanum 1–7 þar sem 1 þýðir mjög ólíklegt og 7 mjög líklegt. Eins og sjá má höfðu íslensku og sænsku svarendurnir hvað mesta trú á því að endurgjöf þeirra hefði jákvæðar afleiðingar.

Þátttakendur voru sömuleiðis spurðir hvort leitað hefði verið eftir frekari þátttöku þeirra og álitum um þróun og skipulagningu þjónustunnar. Til að mynda voru þeir spurðir hvort þeir hefðu tekið þátt í fundum eða umræðuhópum þar sem leitað var eftir álitum þeirra á ýmsum þáttum þjónustunnar (sjá mynd 8). Eins og sjá má á myndinni hafði mikill meirihluti svarenda í flestum landanna ekki tekið þátt í umræðuhópum af þessu tagi, eða á bilinu 73–89% svarenda. Meðal íslensku svarendanna er hlutfallið sem ekki hefur tekið þátt í slíkum umræðum með því hærra þegar löndin eru borin saman, eða 86%.

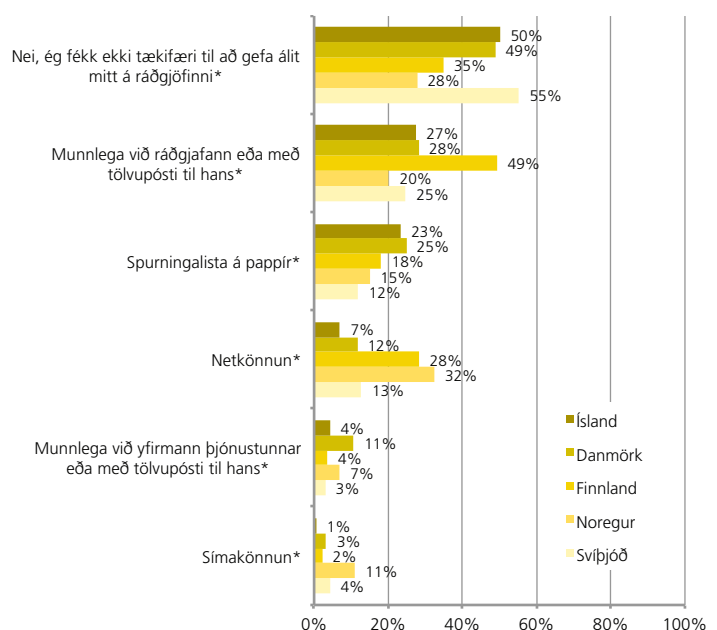
Þrátt fyrir að ekki sé leitað með markvissum hætti eftir þátttöku og álitum notenda um uppbyggingu og skipulag þjónustu náms- og starfsráðgjafar fyrir fullorðna telja notendur mikilvægt að til þeirra sé leitað. Í könnuninni voru þátttakendur spurðir hvort þeir teldu mikilvægt eða ekki fyrir bættu ráðgjafarþjónustu að leitað væri eftir álitum þeirra. Eins og sjá má á mynd 9 merktu þátttakendur að jafnaði við á bilinu 5,1–5,8 af 7 mögulegum þar sem 1 þýddi alls ekki mikilvægt og 7 mjög mikilvægt. Eins og sjá má voru íslensku þátttakendurnir í hópi þeirra sem töldu það hvað mikilvægast að leitað væri eftir álitum notendanna.

Það er mikilvægt, ef huga á að þátttöku notenda í uppbyggingu þjónustu svo sem náms- og starfsráðgjafar, að velta fyrir sér hvernig auðvelt og árangursríkt sé að ná til notendanna og hvaða leiðir notendur telji vera í boði til að koma skilaboðum á framfæri um þjónustuna. Með þetta í huga voru þátttakendur spurðir hvernig árangursríkast væri fyrir þá sem notendur ráðgjafarþjónustu að láta álit sitt í ljós um þjónustuna. Merkja mátti við fleiri en eitt atriði (sjá mynd 10). Hlutfallslega flestir voru sammála því að árangursrík leið væri að koma á framfæri álitum sínum í beinum samskiptum við ráðgjafann (66–88%). Margir töldu sömuleiðis að árangursríkt væri að koma skoðunum sínum á framfæri á þjónustunni í þar til gerðum þjónustukönnunum, í samtali við kennara

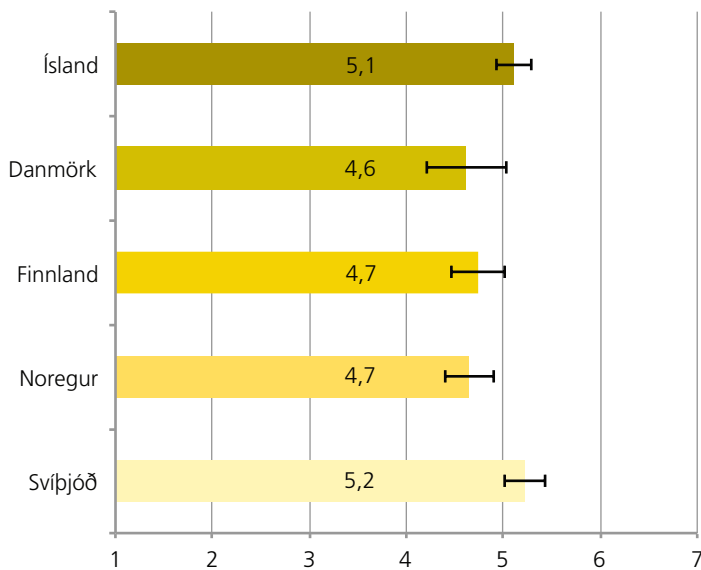
Mynd 5. Þegar á heildina er litið, hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) varst þú með ráðgjöfina? Myndin sýnir meðaltal á kvarðanum 1–7 þar sem 1 þýðir mjög óánægð(ur) og 7 mjög ánægð(ur)



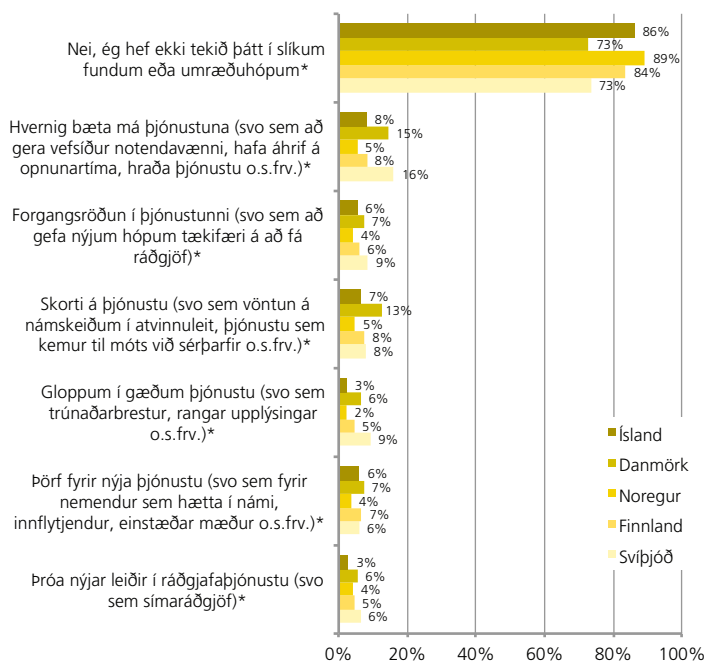
Mynd 6. Fékkstu tækifæri til að meta eða gefa álit á ráðgjöfinni á eftirfarandi hátt?



Mynd 7. Telur þú að það sé líklegt eða ólíklegt að álit þitt á ráðgjöfinni leiði til bættrar þjónustu ráðgjafarinnar? Myndin sýnir meðaltal á kvarðanum 1–7 þar sem 1 þýðir mjög ólíklegt og 7 mjög líklegt



Mynd 8. Hefur þú sem notandi ráðgjafarþjónustu tekið þátt í fundum eða umræðuhópum þar sem leitað var eftir álitinu þínu á eftirfarandi um náms- og starfsráðgjöf?



eða í samtali við leiðbeinanda. Þá nefndu nokkuð færri, en þó stór hópur, að árangursríkt væri að láta skoðanir sínar í ljós í skipulögðum hópviðtölum meðal notenda þjónustunnar eða á fundum með stjórnendum og stefnumótendum. Eins og sjá má á myndinni er oft umtalsverður munur eftir löndum á hlutfalli svarenda sem nefnir tiltekinn vettvang.

Umræða

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa um margt mikilvægar upplýsingar um stöðu náms- og starfsráðgjafar fyrir fullorðna. Þrátt fyrir það er mikilvægt að gera grein fyrir helstu takmörkunum hennar, sem einkum felast í þeirri aðferð sem beitt var við val á þátttakendum og dræmri þátttöku í flestum landanna. Þar sem ekki reyndist unnt að draga líkindaúrtak úr hópi fullorðinna notenda náms- og starfsráðgjafar í hverju landanna fyrir sig, nema á Íslandi, er ekki hægt að fullyrða að niðurstöður endurspegli notendur í heild sinni í hverju landanna. Þar sem upplýsingar um samsetningu hóps fullorðinna notenda náms- og starfsráðgjafar eru ekki tiltækar í þessum löndum er ekki hægt að bera saman og álykta að hvaða marki svarendur endurspeglja heildarhóp fullorðinna sem leita sér náms- og starfsráðgjafar. Meðal íslensku svarendanna var svarhlutfall nokkuð sambærilegt því sem jafnan er í netkönnunum, eða 31%. Engu að síður telst það fremur lágt þegar kemur að því að álykta um fullorðna notendur náms- og starfsráðgjafar á Íslandi. Samanburður á samsetningu íslenska svarendahópsins og heildarhóps notenda leiddi í ljós að samsetning hópanna eftir kyni, aldri og menntun er ekki alveg sambærileg. Þetta er mikilvægt að hafa í huga þegar ályktanir eru dregnar af niðurstöðum rannsóknarinnar.

Þrátt fyrir ofangreindar takmarkanir rannsóknarinnar gefur hún mikilvægar vísbendingar um þjónustu náms- og starfsráðgjafar við fullorðna á Norðurlöndum og þau áhrif sem notendur eiga kost á að hafa á stefnumótun þjónustunnar og uppbyggingu hennar. Niðurstöður gefa til kynna að langalgengasta tegund náms- og starfsráðgjafar feli í sér viðtöl augliti til auglitis við náms- og starfsráðgjafa. Þessi tegund ráðgjafar hefur vissulega reynt áhrifarík en aðrar aðferðir hafa einnig reynt vel, til dæmis ráðgjöf í hóp sem hefur þann kost að ná til fleira fólks í einu og nýta þannig

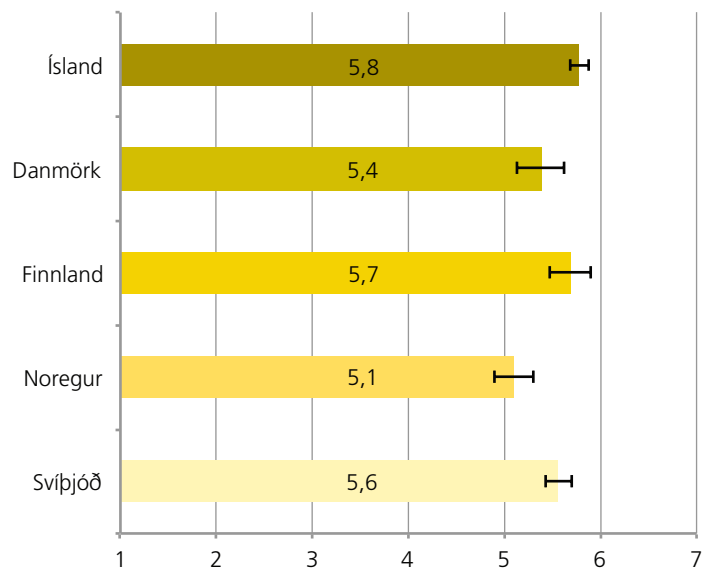
tíma ráðgjafans betur (Whiston, Brecheisen og Stephens, 2003). Samanburður á niðurstöðum um tegundir náms- og starfsráðgjafar á Norðurlöndum leiðir í ljós athyglisverðan mun á milli landa. Til að mynda virðist algengara að kennarar sinni náms- og starfsráðgjöf í Danmörku og Finnlandi en í hinum löndunum, auk þess sem Finnland skarar fram úr þegar kemur að notkun rafrænnar upplýsingatækni í ráðgjöf. Þessi atriði eru áhugaverð einkum þegar litið er til hagkvæmi og skilvirkni náms- og starfsráðgjafar og þarfnast frekari rannsókna við. Það þyrfti til dæmis að kanna hvort aðgengi Finna og Dana að náms- og starfsráðgjöf sé betra en á hinum Norðurlöndunum þremur.

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa innsýn í þann ávinning sem fullorðnir notendur náms- og starfsráðgjafar telja sig hafa af ráðgjöfinni. Notendur virðast í meiri mæli telja að ávinningurinn sé af menntunarlegum og persónulegum toga en telja sig í minni mæli hafa starfstengdan ávinning af henni. Ástæða þess að notendur telja sig síður fá ráðgjöf varðandi störf skýrist mögulega af því að rannsóknin beindist einkum að notendum náms- og starfsráðgjafar í fullorðinsfræðslustofnunum, þ.e. menntastofnunum en ekki vinnu- miðlunum eða vinnustöðum, að undanskildum Noregi en þar starfa þessar stofnanir náið saman. Vera má að notendur náms- og starfsráðgjafar í fullorðinsfræðslustofnunum vilji einkum fá ráðgjöf um menntun. Á hinn bóginn má einnig vera að þessar niðurstöður gefi til kynna að tengslin séu veik á milli náms- og starfsráðgjafar í fullorðinsfræðslustofnunum og atvinnulífsins. Hvort heldur er, þá er þörf á að rannsaka þetta viðfangsefni betur.

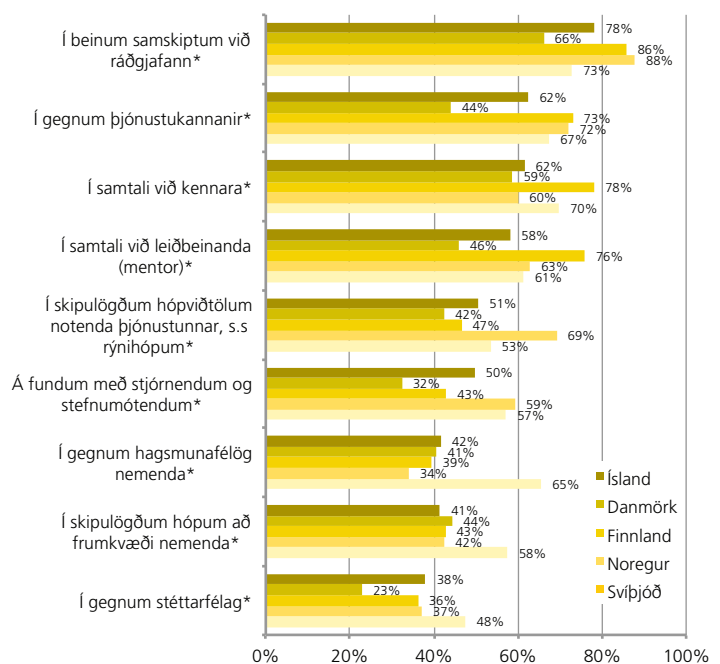
Þegar við beinum kastljósi að Íslandi kemur í ljós að fullorðnir notendur náms- og starfsráðgjafar eru almennt ánægðari með þjónustuna en gerist á hinum Norðurlöndunum, þeir telja ávinninginn vera meiri og eru ánægðari með þátt náms- og starfsráðgjafans. Þetta verður að teljast jákvæð niðurstaða um náms- og starfsráðgjöf fyrir þennan hóp. En það er samt áberandi að minna er leitað eftir áliti notenda hér en á flestum hinna Norðurlandanna. Þá er einnig athyglisvert að ýmis tækni, s.s. síma- og tölvutækni virðist vera minna notuð hér á landi í náms- og starfsráðgjöf.

Hugmyndin um að virkja notendur almannaþjónustu í uppbyggingu og skipan hennar hefur fengið aukinn hljóm-

Mynd 9. Telur þú það mikilvægt eða ekki fyrir bættu ráðgjafarþjónustu að leitað sé eftir áliti notenda þjónustunnar? Myndin sýnir meðaltal á kvarðanum 1–7 þar sem 1 merkir alls ekki mikilvægt og 7 merkir mjög mikilvægt



Mynd 10. Hlutfall svarenda sem taldi tiltekinn vettvang frekar eða mjög árangursríkan fyrir þá sem notendur til að láta álit sitt í ljós um þjónustu náms- og starfsráðgjafar



grunn hin síðustu ár, þar með talið í náms- og starfsráðgjöf. Að baki liggur sú lýðræðislega sýn að notendur eigi rétt á að láta í ljósi skoðanir og móta þá þjónustu sem þeir nýta sér. Litið er svo á að virk þátttaka notenda náms- og starfsráðgjafar auki gæði hennar. Niðurstöður þessarar rannsóknar gefa ótvírætt til kynna að ekki er hlustað á raddir notenda náms- og starfsráðgjafar með markvissum hætti. Vissulega gefst notendum oft tækifæri á að segja álit sitt á ráðgjöfinni í samtölum og samskiptum við ráðgjafana en markviss og óháð álitsgjöf, svo sem í þjónustukönnunum, virðist síður en svo standa öllum notendum til boða. Í niðurstöðum kemur fram að um þriðjungur til helmingur svarenda hefur ekki fengið tækifæri til að gefa álit sitt á þjónustunni.

Spurningunni um það hvort leitað sé til fullorðinna notenda náms- og starfsráðgjafar um stefnumótun og uppbyggingu ráðgjafarþjónustunnar á Norðurlöndum er sömuleiðis fljótsvarað. Langflestir svara því til að þeir hafi ekki haft formlegan vettvang til að hafa áhrif á uppbyggingu þjónustunnar eða á stefnumótun. Engu að síður telja notendur mikilvægt að til þeirra sé leitað eftir endurgjöf þegar huga á að gæðum þjónustu náms- og starfsráðgjafar. Þessar niðurstöður eru án efa mikilvægar þegar horft er til hugsanlegra leiða til að byggja upp þjónustu sem þessa. Stefnumótendur í náms- og starfsráðgjöf hafa hingað til verið fulltrúar ráðuneyta, aðilar vinnumarkaðarins og sérfræðingar á sviðinu en raddir notendanna hafa síður heyrst. Niðurstöður þessarar rannsóknar gefa til kynna að notendur vilji ekki liggja á liði sínu.

Flestir þátttakenda nefndu bein samskipti við ráðgjafann sem árangursríka leið til að láta skoðanir sínar í ljós um þjónustu náms- og starfsráðgjafar. Einnig nefndu margir kennara, leiðbeinendur, þjónustukannanir og skipulagða umræðuhópa sem árangursríkar leiðir til að koma skoðunum notenda á framfæri. Vera má að ástæðan fyrir því að fleiri nefna ábendingar til ráðgjafa sem árangursríka leið til að láta álit sitt í ljós en til dæmis þjónustukannanir sé sú að þeir hafi meiri trú á að endurgjöf skili sér í gegnum ráðgjafann en með einhvers konar matsblaði. Á hinn bóginn mætti líka túlka þessar niðurstöður í ljósi þess að notendum sé ekki tamt að taka þátt í og hafa áhrif á uppbyggingu þjónustunnar með formlegum hætti, að þeir þekki ekki leiðir til að hafa

stefnumótandi áhrif. Það er því mikilvægt að mótaðir séu formlegir farvegir sem hleypa notendum að þeim vettvangi þar sem stefnumótun fer fram. Dæmi um slíkt væri að setja á formlegar ráðgjafarnefndir notenda og annað dæmi væri að stofna til formlegra tengsla við sjálfbodaðastofnanir sem einnig þjóna tilteknum notendum náms- og starfsráðgjafar. Ekki er nóg að huga að formlegum stofnanaleiðum, heldur einnig að viðhorfum þeirra sem hlut eiga að máli. Dæmi um þetta er þjálfun notenda og ráðgjafa í nýjum vinnubrögðum. Þá er mikilvægt að kortleggja þetta landslag ráðgjafar við fullorðna til að tryggja að í ráðum og tengslanetum sitji fulltrúar sem flestra viðhorfa.

Markmið þess að hlusta á raddir notenda er að auka gæði náms- og starfsráðgjafar fyrir fullorðna og hér í lokin hafa verið gefin dæmi um hvernig tryggja má að raddir þeirra heyrist. Niðurstöður norrænu rannsóknarinnar gefa til kynna að margt sé vel gert í náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna en jafnframt sýna þær að sóknarfæri eru talsverð í að gera enn betur.

HEIMILDIR

- Amundson, N. (2003). *Active Engagement. Enhancing the Career Counselling Process* (2. Útgáfa). Richmond, B.C.: Ergon communications.
- Bimrose, J., Barnes, S. A. og Hughes, D. (2008). *Adult career progression & advancement: A five year study of the effectiveness of guidance*. Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills.
- Efnahags- og framfarastofnunin (OECD). (2004a). *Career Guidance: A handbook for policy makers*. Paris: OECD. Sótt af www.oecd.org/document/35/0,2340,-en_2649_201185_1940323_1_1_1_1,00.html
- Plant, H. (2006). *Involving the users of guidance services in policy development*. Leicester: The Guidance council. Sótt af www.innove.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=23705/Karjaariteenuste_kasutajate_kaasamin_poliitlistesse_arengutesse_Helen_Plant.pdf
- Ráðherraráð Evrópusambandsins. (2004). *Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*. Sótt af <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/04/st09/st09286.en04.pdf>
- Vuorinen, R. og Leino, L. (2009) í samstarfi við Mjörnheden, T., Plant, P., Vilhjálmssdóttir, G. og Sogaard, B. *Expected outputs/outcomes of guidance services for adult in the Nordic countries*. Nordic Network for Adult Learning – Norden.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K. og Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counselling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390–410.

UM HÖFUNDANA

Guðbjörg Vilhjálmsdóttir er prófessor í náms- og starfsráðgjöf og stjórnarformaður Sérfræðiseturs í ævilangri náms- og starfsráðgjöf.

Andrea G. Dofradóttir er verkefnisstjóri hjá Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

ABSTRACT

A recent Nordic comparative study evaluates the results of educational and vocational counselling for adults and the participation of adult users in planning these services. This article expands on the findings of the research and what can be learnt from the status of educational and vocational counselling in Iceland, in addition to examining the comparison of the Nordic countries in this field.

This Nordic comparative study was carried out in 2010 and 2011 under the auspices of the Centre of Lifelong Guidance Expertise within the Social Science Research Institute at the University of Iceland. Data were collected among users of educational and vocational counselling in institutions within the adult education sector in five Nordic countries: Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden. The main objective of the research was to evaluate the advantage that adult users of educational and vocational counselling had gained from it and their participation in its development and construction. The research was financed by the Nordic network of adult learning (NVL) and the Nordic Council of Ministers. Report on the research was published in September and can be reached on the NVL website: www.nordvux.net/page/1143/vagledning.htm

MAT Á RAUNFÆRNI Í HLJÓÐI – MISMUNANDI SJÓNARHORN

FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR

VIÐURKENNING Á GILDI STARFA (REVOW)

Verkefnið Viðurkenning á gildi starfa (The Recognition of the Value of Work), REVOW, er yfirfærsluverkefni sem byggist á tilraunaverkefninu Gildi starfa (The Value of work), VOW. Unnið hefur verið að verkefninu frá árinu 2009 og því lýkur í desember 2011. Verkefnið er styrkt af starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins (Leonardo Da Vinci-áætluninni) og er stýrt af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Samstarfslönd í verkefninu eru Danmörk, Grikkland og Írland (sjá nánari upplýsingar um samstarfsaðila á heimasíðu verkefnisins).

Meginmarkmið REVOW-verkefnisins er að þróa áfram aðferðir til að meta og viðurkenna þá faglegu færni og þekkingu sem einstaklingar öðlast í starfi sínu í gegnum óformlegt og formlaust nám. Einnig var unnið að því að tengja færni viðmið tilraunaverkefnanna í hverju landi fyrir sig við innlenda viðmiðaramma um menntun sem og evrópska viðmiðarammann um ævinám (National Qualification Framework og European Qualification Framework). Innlendir viðmiðarammar ganga út á að flokka menntun í hverju landi út frá færni viðmiðum sem sett eru fram sem lærdómsviðmið og setja það jafnframt á þrep í samræmi við evrópska viðmiðarammanum um ævinám. Evrópski viðmiðaramminn hefur það hlutverk að vera leiðbeinandi við þrepaskiptingu og þýða niðurstöður náms á milli landa. Með því að tengja raunfærnimat á faglegri færni þátttakenda við ofangreinda viðmiðaramma opnast þeim fleiri möguleikar til áframhaldandi færniuppbyggingar. Vottun á færni í þessu samhengi gefur einstaklingum einnig tækifæri til að styrkja faglega stöðu sína á vinnumarkaði.

Samtals fóru 85 einstaklingar í gegnum raunfærnimat í verkefninu, þar af 24 hér á landi í hljóðvinnslu, 17 í umönnun (Danmörk), 19 í bílaviðgerðum (Grikkland) og 25 í lánþjónustu (Írland). Þeir sem koma að raunfærnimatsferlinu eru helstu hagsmunaaðilar starfsgreinar sem mat fer fram í (fulltrúar fyrirtækja, stéttarfélag, fræðsluaðilar og stefnumótendur), fagaðilar sem meta raunfærni einstaklinga, náms- og starfsráðgjafar sem veita upplýsingar, stuðning og hvatningu

í ferlinu sem og verkefnisstjóri. Grunnurinn að gerð færni viðmiða starfanna eru 12 yfirviðmið sem þróuð voru. Þau hafa þann tilgang að vera eins konar yfirfærnanlegur rammi færnifarna einstakra starfa og eru þar af leiðandi yfirfærnanleg á milli starfa. Þau byggjast á þeim 10 yfirviðmiðum sem þróuð voru í VOW-verkefninu en í REVOW-verkefninu þótti ástæða til að bæta tveimur við og styrkja þannig tengingu þeirra við evrópska viðmiðaramman um ævinám (EQF). Yfirfærsla viðmiðanna hefur nú verið prófuð í sjö störfum með góðum árangri. Þátttakendurnir sjálfir eru miðpunktur í verkefninu og hefur verið lögð rík áhersla á að fylgja þeim leiðbeiningum og stuðningsgögnum sem útbúin hafa verið í gegnum Evrópusamstarf (s.s. Evrópskar leiðbeiningar um mat á óformlegu og formlausu námi). Allar afurðir verkefnisins má finna á heimasíðu REVOW.

Helstu afurðir verkefnisins:

- Bæklingur um verkefnið
- Heimasíða verkefnis: www.revow.eu
- Skýrsla um þróun viðmiða: Almenn viðmið með sterkri Evróputengingu
- Leiðbeiningar um aðferðafræði REVOW (inniheldur m.a. flæðirit fyrir ferlið)
- Samantekt á tilraunaverkefnum
- Lokaráðstefna

Lokaráðstefna REVOW var haldin í Kaupmannahöfn 7. október sl. Þar mættu 52 aðilar frá 6 löndum til að fara yfir aðferðafræði og niðurstöður verkefnisins. Unnið var í vinnustofum að því að greina helstu hindranir og mögulegar lausnir í tengslum við að koma á og undirbúa raunfærnimat fyrir færni í starfi, skilgreiningu færni viðmiða fyrir sérstök störf, tengingu færni viðmiða starfa og viðmið NQF/EQF og hlutverk ráðgjafar og stuðnings í raunfærnimatsferlinu. Á ráðstefnunni kom m.a. fram að ljóst er að í aðferðafræði VOW/REVOW felast mörg tækifæri til að opna leiðir til færniuppbyggingar fyrir fólk með skamma skólagöngu. Þau 12 yfirviðmið, sem þróuð voru, reynast vel yfirfærnanleg á milli starfsgreina og geta nýst sem rammi til að móta undirviðmið starfa fyrir raunfærnimat. Skoða þarf framsetningu færni við-

miða og samræmi á milli þeirra færnikrafna sem settar eru fram í eiginlegum störfum á vinnumarkaði og í námi í formlega skólakerfinu. Innlendir viðmiðarammar þurfa að vinna í átt að sveigjanleika og viðurkenningar á óformlegu og formlausu námi. Efla þarf samstarf helstu hagsmunaaðila starfsgreina hvað varðar þróun náms og einnig þarf að tryggja aðgengi að náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk með skamma skólagöngu þar sem boðið er upp á hlutlausa ráðgjöf og hvatningu í átt að áframhaldandi námi – svokölluðu „einu skrefi upp“ (sbr. adult learning action plan).

Í Evrópu eru 80 milljónir einstaklinga sem ekki hafa lokið námi á framhaldsskólastigi, um 1/3 hluti fólks á vinnumarkaði hér á landi. Markmið íslensku ríkisstjórnarinnar er að árið 2020 verði þessi hópur kominn niður í 10%. Evrópu-

sambandið setur sér sama markmið. Raunfærnimat starfa, viðurkenning á óformlegu og formlausu námi, sveigjanlegt menntakerfi og öflug náms- og starfsráðgjöf eru lykilþættir í þessu samhengi. Aðferðafræði VOW/REVOW hefur verið sýndur mikill áhugi víða í Evrópu og vinna samstarfsaðilar REVOW-verkefnisins að því að skapa tækifæri til áframhaldandi miðlunar á niðurstöðum þess. Ein af afurðum verkefnisins er flæðirit sem sýnir REVOW-aðferðafræðina skref fyrir skref. Nánari upplýsingar um ákveðna þætti ferlisins er að finna á heimasíðu verkefnisins.

Hér á eftir fara lýsingar á verkefninu eins og það þróaðist hér á landi í samstarfi við hagsmunaaðila tengdum hljóðvinnslu. Lýsingarnar koma frá þremur mismunandi sjónarhornum: stéttarfélagi, verkefnastjóra og fagaðila.



Flæðirit fyrir REVOW-ferlið.

HAUKUR HARÐARSON

RAUNFÆRNIMAT Í HLJÓÐVINNSLU, ÍSLENSKI HLUTI REVOW-VERKEFNISINS



Haukur Harðarson

Á Íslandi snerist tilraunahluti REVOW um raunfærnimat á móti færni viðmiðum í hljóðvinnslu. Í greininni hér á eftir er lagt mat á hvernig til tókst og fyrst og fremst frá sjónarhóli verkefnastjórans.

Kynning fyrir hagsmunaaðilum og sátt um aðferðafræði

Það er mikill faglegur áhugi á hljóðvinnslu, bæði hjá stéttarfélagi, einstaklingum og fyrirtækjum. Eftir kynningu fyrir hagsmunaaðilum fagsins á aðferðafræði og möguleikum REVOW-verkefnisins var ákveðið að hefja samstarf. Stofnaður var stýrihópur fyrir verkefnið með fulltrúum fyrirtækja, stéttarfélags og öðrum þeim sem komu að framkvæmd verkefnisins, alls 13 einstaklingum. Rúmlega helmingur þeirra var fulltrúar fyrirtækja.

Stýrihópurinn reyndist ómetanlegur við stefnumótandi ákvarðanir og kynningu á verkefninu. Árangur verkefnisins sýnir fram á mikilvægi þess að hagsmunaaðilar komi snemma að ferlinu. Það er oft talað um að atvinnulífið eigi að koma meira að mótun á færni kröfum vegna starfa. Í verkefninu kom í ljós að fulltrúar atvinnulífsins hafa bæði getu og vilja til að koma beint að þeirri vinnu.

Eitt af fyrstu verkefnum stýrihóps var að greina ávinning einstakra hagsmunaaðila af verkefninu. Niðurstaðan reyndist ágætis leiðarljós í vinnunni fram undan og var eftirfarandi:

- Það var fengur fyrir fyrirtæki innan greinarinnar af því að votta færni við uppbyggingu innan fyrirtækis vegna ráðninga og til að geta sýnt fram á þekkingu þegar sóst væri eftir verkefnum.

- Stéttarfélagið sá sér hag í því að koma meira að fræðslumálum fyrir hönd félagsmanna sinna, bæði til að styrkja stöðu félagsmanna og félagsins sjálfs.
- Einstaklingar höfðu ávinning af því að geta sýnt fram á færni sína bæði við ráðninga og einnig þegar þeir sóttust eftir einstökum verkefnum.
- Það er augljós kostur fyrir starfsgreinina að vinna upp færni viðmið sem gætu síðan nýst við mótun og þróun formlegs náms.

Að máta yfirviðmið við starfsgreinina og búa til undirviðmið við þau

Starfslýsingar reyndust vera mikilvægt leiðarljós við gerð færni viðmiða. Lögð var áhersla á að starfslýsingar endurspegluðu raunveruleg störf í hljóðvinnslu, væru stuttar og lýstu ábyrgð, hlutverki og sjálfstæði.

Eftir greiningu lágu fyrir þrjár starfslýsingar en ákveðið var að bjóða upp á raunfærnimat á móti tveim þeirra. Næsta skref var að máta þær við þau 12 yfirviðmið sem þróuð voru í REVOW og gera undirviðmið. Sú vinna gekk vel og virtust yfirviðmiðin falla vel að starfsgreininni.

Yfirviðmið REVOW byggjast ekki eingöngu á faglegum þáttum. Þar eru einnig viðmið sem snúa að sjálfstæði og samskipta-, skipulags-, og samstarfsfærni. Stjórnendur lögðu frá upphafi áherslu á að þessi viðmið væru jafn mikilvæg og faglegu viðmiðin. Einstaklingur, sem ekki hefði færni í samskiptum eða ætti í erfiðleikum í hópstarfi, ætti lítið erindi í þessa starfsgrein.

Hljóðtækni er grein sem felur í sér talsverða sérhæfingu. Í upphafi varð mikil umræða í fag- og stýrihóp um hversu mikil áhersla ætti að vera á sérhæfingu eða hvort væri hægt að ná sömu markmiðum með einfaldari ramma. Taflan yfir sérhæfinguna tók því miklum breytingum, á köflum varð hún mjög stór en á endanum var lögð áhersla á einfaldleikann. Sú vinna var nokkuð tímafrek en gekk vel. Umræðan var lausnamiðuð og brýnt þótti að gefa hugmyndum tíma. Sumt sem þótti gott í fyrstu féll við nánari skoðun. Reynslan úr verkefninu staðfesti réttmæti þeirrar ákvörðunar því eftir að fyrsti hópurinn hafði lokið raunfærnimati var hún einfölduð enn frekar.

Starfslýsing	EQF	Gróf þýðing á EQF-stigi		
Vinnur almennt undir leiðsögn annarra en getur framkvæmt einfaldari verk á afmörkuðum sviðum.	3	Þekking á staðreyndum, reglum, ferlum og hugtökum á ákveðnu sviði.	Hagnýt og vitræn færni til að leysa almenn vandamál.	Taka ábyrgð á að ljúka verki í vinnu í samhengi sem er stöðugt.
Hefur þekkingu til að vinna sjálfstætt að verkefnum, taka faglegar ákvarðanir, bregðast við óskum stjórnenda/ verkkaupa, koma að stýringu verkefna og veitir ráðgjöf á sjálfstæðan hátt.	4	Hagnýt og fræðileg þekking í breiðu samhengi innan ákveðins sviðs.	Sérhæfð, vitræn og hagnýt færni í almennum lausnum vandamála.	Skipuleggja vinnu/nám sem oftast er fjárfest og fyrirsjáanlegt en getur breyst.

Að meta lærdómsviðmið (learning outcome) inn í Evrópska viðmiðarammann um ævinám Evrópu (EQF)

Lykillinn að því mati voru starfslýsingarnar tvær sem áður höfðu verið samdar. Þegar þær voru bornar saman við EQF-rammann reyndist auðvelt að meta störf inn í rammann. Niðurstaðan var að störf sem búið var að lýsa væru á EQF stigi 3 og 4.

EQF-ramminn er ekki vel þekktur hér á landi og var því fyrirfram óvissa um hvernig gengi að nota hann í þessum tilgangi. Í ljós kom að fulltrúar atvinnulífsins áttu auðvelt með að „lesa“ rammann og tengja við starfslýsingar. Hann virðist því vera ágætlega tengdur atvinnulífinu og einfaldur í notkun. Það var athyglisvert að þessi vinna tók styttri tíma en gert var ráð fyrir í upphafi og enginn ágreiningur kom upp milli hagsmunaaðila varðandi niðurstöðu.

Að framkvæma raunfærnimat á móti færni viðmiðum og gefa út staðfestingu á færni

Matsferlið í heild sést á næstu síðu.

Gæði og áreiðanleiki er lykillinn að vönduðu raunfærni-mati. Það þarf að nota „réttu“ verkfærin og starfsgreinar og einstaklingar kalla á mismunandi verkfæri.

Í REVOW-verkefninu var um að ræða fagleg og persónuleg færni viðmið. Því var mikilvægt að finna matstæki sem gæti mælt báða þessa þætti. Lausnin í þessu tilviki var að

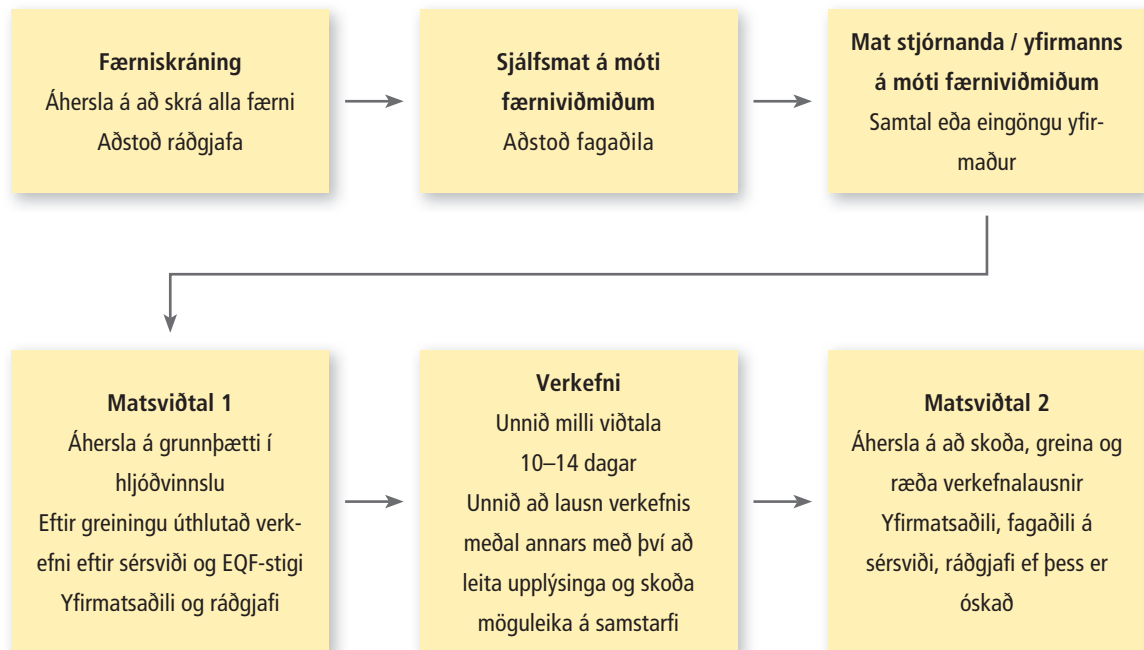
þátttakendur fengu í hendur raundæmi sem þeir áttu að leysa. Lagt var upp með að verkefnavinnan líktist daglegri vinnu hljóðmanna en á mismunandi getustigum og miðaðist við sérhæfingu viðkomandi starfsmanns. Lausn raundæmisins var síðan uppistaðan í síðara matsviðtali. Þetta reyndist vel og átti vel við færni viðmiðin sem voru sett fram. Það var áhugavert að sjá að í flestum tilvikum lögðu þátttakendur mikla vinnu í úrlausn verkefna.

Niðurstöður og viðurkenningarskjöl

Í umræðum um hvernig birta ætti niðurstöður komu fram tvö sjónarmið. Af hálfu fyrirtækjanna var lögð áhersla á að viðurkenningarskjöl sýndu bæði styrkleika og veikleika en áhersla stéttarfélagssins var að veikleikarnir væru fyrst og fremst niðurstöður fyrir einstaklinginn til að vinna með. Niðurstaðan var sú að útbúin voru tvö viðurkenningarskjöl, annars vegar niðurstaða sem lýsti almennri getu, EQF-stigi og sérhæfingu og hins vegar skjal þar sem lagt var mat á einstök færni viðmið. Niðurstöður voru í umsagnarformi.

Dæmi um almenna niðurstöðu:

Hefur þekkingu til að vinna sjálfstætt að verkefnum, taka faglegar ákvarðanir, bregðast við óskum stjórnenda/ verkkaupa, koma að stýringu verkefna og veitir ráðgjöf á sjálfstæðan hátt.



EQF 4 – sérsvið Lifandi

Í ýtarlegri niðurstöðunni bættist síðan við umsögn um einstaka færniþætti og fjallað var um alla færniþætti sem metnir voru. Ýtarlegri umsögnin er ekki síst hugsuð til skilgreina hvar æskilegt væri að viðkomandi bætti við sig og einnig geta þátttakendur notað hana til að sýna fram á færni ef þeir kjósa að gera svo.

Dæmi um umsögn um einstakan færniþátt:

Skipulags-, samstarfs- og aðlögunarhæfni: Góð. Ferlið við upptökur liggur vel fyrir. Mætti skipuleggja ferlið betur áður en lagt er af stað. Sýnir þörfum viðskiptavina góðan skilning og heldur þeim upplýstum um gang mála.

Lokaorð

Alls luku 24 einstaklingar raunfærnimati í hljóðvinnslu. Meðalaldur þeirra var 33,2 ár og starfsreynsla við hljóðvinnslu var að meðaltali 12,3 ár. Annar hópur er kominn af stað og sá

þriðji tilbúinn. Verkefnið gekk vel, atvinnulífið og skólakerfið var tilbúið að taka þátt með opnum huga. Meðal annars er unnið að yfirfærslu viðmiða sem urðu til í REVOW-verkefninu yfir í skólanámið og vinna er hafin við að skilgreina færnivíðmið eftir REVOW-aðferðafræðinni fyrir ljóstækna. Þar verða búin til ný fagleg undirviðmið en gert er ráð fyrir að nota sömu persónulegu viðmiðin.

Ferlið hefur verið mjög lærdómsríkt fyrir Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og verða afurðir þess notaðar með beinum og óbeinum hætti við þróun og innleiðingu á raunfærnimati í nánustu framtíð.

KRISTINN SIGURPÁLL STURLUSON

SÝN FAGAÐILA

Hljóðmenn sinna mjög fjölbreyttu starfi og því er ekki leikur einn að finna hentugar aðferðir til að meta færni innan geirans. Það eru ekki meira en þrjú ár síðan að fyrst var farið að bjóða upp á löggilt nám í hljóðtækni á vegum Tækniskólans – Skóla atvinnulífsins og Stúdío Sýrlands en það nám nær ekki lengra en sem nemur EQF-þrepi 3. Því vandast málið þegar meta á ofar eða upp í EQF-þrep 4 og þaðan upp úr.

Unnið var út frá 12 yfirviðmiðum tengdum evrópska viðmiðarammanum um ævinám en þau einblína heldur meira á persónulega færni, vinnufærni og skipulagsfærni en núverandi námsskrá. Þetta fyrirkomulag hentar mjög vel þegar kemur að því að meta stéttir eins og hljóðmenn þar sem starf þeirra felur í sér miklu meira en einungis að passa upp á hljóð. Þeir þurfa einnig að geta sinnt starfi ráðgjafa, verkstjórnanda, unnið mjög sjálfstætt við krefjandi aðstæður og margt fleira.

Ávinningur stjórnenda

Af þessu leiðir að niðurstöður úr raunfærnimati byggðu á EQF-rammanum henta mjög vel stjórnendum hljóðfyrirtækja/verkefna sem oft eru að leita að ákveðinni stjórnunarfærni, skipulagsfærni og persónulegri færni ásamt allri þeirri tæknibekkingu sem til þarf.

Í aðdraganda verkefnisins var settur saman stýrihópur þar sem haft var samráð við stjórnendur stærstu fyrirtækja á þessum markaði hvað varðar gerð færni viðmiða. Áhersla var lögð á að draga fram lýsingu á hvers konar starfskrafti þeir væru helst að leita að og út frá því voru undirviðmiðin unnin. Þetta samráð um færnikröfur veitir niðurstöðunum þeim mun meira gildi út á atvinnumarkaðinn.

Ávinningur skóla

Í beinu framhaldi af þessu tilraunaverkefni er mögulegt að meta enn betur hvernig má koma á móts við þarfir atvinnulífsins í menntakerfinu. Ef vitað er hvers konar starfsmanni

atvinnurekendur eru að leita að og hvaða kröfur eru gerðar til þeirra sem útskrifast úr námi er hægt að straumlínulaga námið enn frekar að þeim kröfum og þar með auka gildi þess enn frekar fyrir nemendur sem og atvinnulífið.

Einnig verður mögulegt, eftir því sem fleiri aðilar fara í gegnum raunfærnimatsferlið, að safna gögnum sem sýna hvar skortir þekkingu og þá hvernig megi bregðast við því hvort sem er með námskeiðum, námsáföngum eða jafnvel sérmenntun.



Kristinn Sigurpáll Sturluson

Möguleikar – næstu skref

Fyrst og fremst er þó matið ætlað þeim sem metinn er til framdráttar. Þarna geta þátttakendur sjálfir séð hvar styrkleikar þeirra liggja og hvar þörf er fyrir viðbótarfærniuppbyggingu. Í framhaldi af því geta þeir leitað leiða til að bæta við þessa þætti hjá sér en það skapar á móti heilsteypara þekkingarlandslag og verður því iðninni í heild sinni til framdráttar.

Eftir því sem meiri reynsla kemst á raunfærnimatið verður vonandi einnig hægt að meta þátttakendur ofar í EQF-rammanum. Þar með má auka enn frekar við þá viðurkenningu þeirra aðila sem jafnvel hafa unnið í áratugi við sína iðn án þess þó að hafa hlotið mikla, ef einhverja, formlega menntun fyrir utan grunnskóla. Þeir aðilar búa þó yfir reynslu og þekkingu sem mætti bera saman við margra ára skólagöngu - en með reynslu og tengingu við atvinnulífið þar að auki.

JAKOB TRYGGVASON

GERÐ FÆRNIVIÐMIÐA FYRIR
TÆKNIGREINAR

Jakob Tryggvason

Félag tæknifólks í rafiðnaði (FTR) er stéttarfélag tæknifólks í viðum skilningi þess orðs. Myndupptökumenn sjónvarpsstöðva, ljósameistarar leikhúsa, heimasíðusmiðir, kerfisstjórar og fjöldi annars tæknifólks sem sinnir störfum, sem flest teljast til þeirra sem fara fram „á bak við tjöldin“, eru meðal félaga í FTR.

Árið 2008 hóf FTR að skoða hvort eitthvert form raunfærnimats gæti nýst félaginu þar sem þekking félaga er á afar breiðu sviði og oft byggð á sjálfsnámi, stuttum námskeiðum eða öðru námsformi sem

ekki fellur undir hefðbundið skólakerfi. Verkfæri, sem tæknifólk gæti notað til að fá heildarmynd af þekkingu sinni og hæfni, sem hægt væri að bera saman við einhverja mælistiku sem væri samþykkt af faginu, var augljóslega þarft verkfæri fyrir félag eins og FTR.

Fjölgun tæknistarfa

Tæknistörfum hvers konar hefur fjölgað mjög á undanföllum árum. Ný tækni, aukin sérhæfing og ör þróun, hefur skapað fjölda nýrra starfa. Í rafiðnaðargeiranum má sjá þessa þróun mjög skýrt.

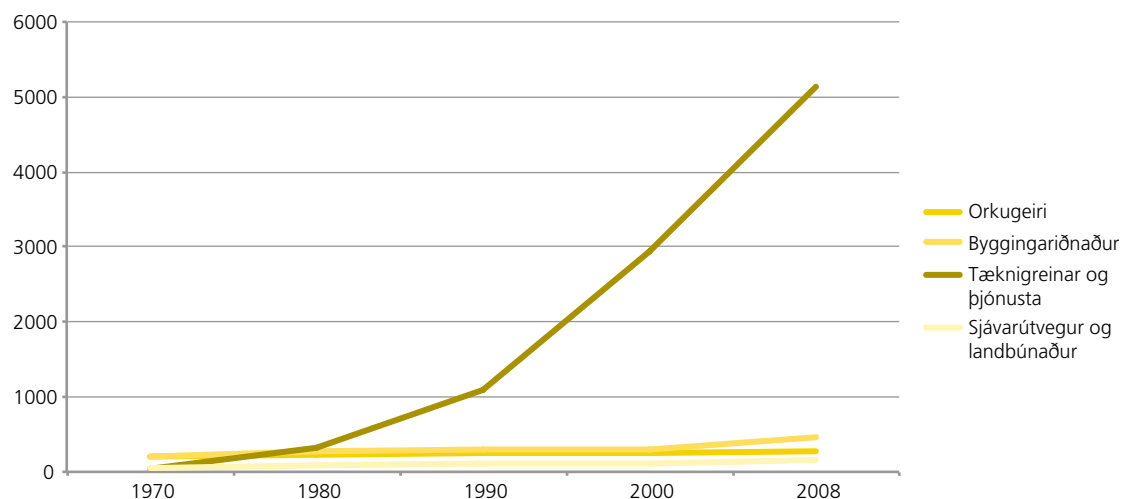
Um 1970 er áætlað að um 480 störf sé að ræða í rafiðnaðargeiranum í heild og þar af falla um 30 störf undir tækni- og þjónustustörf. Um 1980 er tæknistörfum farið að fjölga og um 1990 til 2000 er fjölgunin mjög ör. Sé miðað við tölur frá 2008 þá eru tæknistörf innan rafiðnaðargeirans komin yfir 5000 störf af þeim 6000 störfum sem geirinn í heild telur.

Fjölgun félaga í Félagi tæknifólks í rafiðnaði er annar ágætur mælikvarði á þessa sömu þróun. Árið 2008 voru félagar um 1400 manns, margfalt fleiri en nokkrum árum fyrr.

Nám fyrir tæknifólk

Þróun náms og þjálfunar fyrir öll þessi nýju störf hefur að sjálfsögðu einnig breyst mikið. Nám sveinsprófsgreina hefur þróast og er enn að breytast. Tækifæri til tölvunáms hafa margfaldast og mikill fjöldi námsleiða erlendis fyrir sérhæfð störf, auk fjölda styttri námskeiða má segja að séu viðbrögð menntakerfisins við þessum gríðarlegu breytingum.

Mynd 1. Þróun starfa innan rafiðnaðargeirans



Stofnanir, sem sjá um endurmenntun og fullorðinsfræðslu, hafa lagt sitt af mörkum við að mæta þörfum geirans en þar sem um er að ræða fög þar sem breytingar eru mjög hraðar og þekking á þeim breytingum þarf að breiðast hratt út er ljóst að úrræðin sem eru í boði duga skammt. Sem dæmi má hugsa sér innleiðingu á tækninýjung í útsendingu sjónvarps-efnis. Mikil þörf fyrir þekkingu á þessum nýjungum verður til en þegar viðkomandi fag hefur náð grunnþekkingunni þá er aðeins þörf á að viðhalda þeim þætti.

Að þróa námsleið, þjálfá kennara tekur tíma og er möguleiki á að þegar námsleiðin er loks tilbúin þá sé búið að metta þörf fagsins fyrir þetta nám eftir að tveir hópar hafa útskrifast. Þessi hraði hefur því leiðir til þess að sjálfsnám, þjálfun á vegum framleiðanda búnaðar eða ferðir erlendis eru oft einu valkostirnir sem tæknifólki býðst.

Hér hefur ekki verið minnst á nám sem ætlað er til menntunar nýliða í viðkomandi fagi. Fleiri og fleiri styttri námsleiðir, sem hafa náð að festa sig í sessi, gegna þessu hlutverki. Nám í hljóðupptökum og kvikmyndun eru dæmi um slíkt nám. Eins gott og slíkt nám er þá endurspeglar það samt aðeins mat þeirra sem setja viðkomandi nám saman á því hvað skiptir máli og hvað þörf er á að kenna nýliðum.

Niðurstöður þarfagreiningar fags geta, auk þess að vera grunnur raunfærnimats þeirra sem starfa í faginu, nýst sem grunnöggn til gerðar námsskrár sem endurspeglar raunþarfir atvinnulífsins og faglegar kröfur þeirra sem tekið hafa þátt í þróun fagsins til þessa.

Aðkoma atvinnulífsins við mótun færniviðmiða

Stuðningur atvinnulífsins er nauðsynlegur við verkefni af þessum toga og því var strax í upphafi leitað til stærstu vinnustaða hljóðtækna um aðkomu að verkefninu. RÚV, 365, Þjóðleikhúsið, Borgarleikhúsið, Extón, Stúdíó Sýrland, Tækniskólinn og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins ásamt fleirum hafa veitt verkefninu stuðning.

Aðkoma atvinnulífs að mótun færniviðmiða er mikilvæg ef tryggja á að viðmiðin endurspeglar þarfir þess. Í umhverfi, sem breytist ört, er einnig brýnt að tryggja aðkomu þess að endurskoðun. Þetta hefur verið í umræðunni lengi.

Mótun færniviðmiða krefst skipulags og sérhæfingar. Þó atvinnulífið hafi skoðanir á innihaldi er ekki sjálfgefið að það hafi þekkingu á vinnuáðferðum og hvernig best er að setja fram niðurstöður. Í okkar fagi er mikill faglegur metnaður og því reyndist auðvelt að fá hæfa einstaklinga til að koma að mótun færniviðmiða. Að stórum hluta var sú vinna unnin í sjálfböðavinnu því var brýnt að vinnan væri markviss. Sá hluti vinnunnar, sem snýr að skipulagningu, samræmingu og aðferðafræði, verður í fæstum tilvikum unninn í sjálfböðavinnu.

Athyglisvert er að bera saman færniviðmið sem lagt var upp með í REVOW-verkefninu og uppbyggingu á hefðbundnu námi innan formlega skólakerfisins. Í REVOW er jöfn áhersla á fagleg og persónuleg viðmið. Umræðurnar um persónulegu viðmiðin voru áhugaverðar því að hálfu fyrirtækjanna var áhersla á að þau væru ekki síður mikilvæg en fagleg viðmið.

Evrópski viðmiðarammann um ævinám (EQF)

Mjög áhugaverður hluti af þessari vinnu var að fella störf innan hljóðvinnslunnar inn í evrópska viðmiðunarrammann (EQF). Hljóðvinnsla er starfsgrein sem hefur alþjóðlegt yfirbragð og einstaklingar fylgja verkefnum milli landa. Því virðast miklir möguleikar felast í því að hæfni sé staðfest á stigi sem viðurkennt er á milli landa.

Ramminn virðist líka vera mjög atvinnulífsmiðaður og byggist að miklu leyti á „stöðu“ starfsmanna varðandi sjálfstæði, hlutverk og ábyrgð. Mikilvægt er fyrir hagsmunaaðila að skoða vel þá möguleika sem felast í rammanum. Hugsanlega er þarna komið tæki sem auðveldar vinnu við námsuppbyggingu og auðveldar aðkomu atvinnulífsins að þeirri vinnu.

Ávinningur og möguleikar stéttarfélagssins

Ávinningur stéttarfélagssins

- Styrkir stéttarfélagið sem fagfélag og auðveldar því að gæta hagsmuna félagsmanna.
- Raunfærnimat getur nýst sem verkfæri sem gerir félagsmönnum kleift að staðfesta þekkingu/getu þeirra sem ekki hafa formlega menntun á sviðinu.
- Yfirsýn yfir „þekkingarlandslagið“.
- Styður endurmenntunarúrræði.

Fagleg vitund félagsmanna

- Einstaklingurinn metinn af jafningjum.
- Sýnir fram á hvar hann stendur í samanburði við kröfur atvinnulífsins.
- Bætur samskipti og samanburð þar sem grunnviðmið verða til fyrir þá umræðu.

Möguleikar, næstu skref

- Eftir því sem fleiri fara í gegnum ferlið verða til betri og betri gögn með upplýsingum sem hægt er að nota til að vera með mjög markvissa endurmenntun. Nám mætir brýnum þörfum.
- Formlega skólakerfið getur nýtt sér afurðir til að „upp-færa“ sitt nám.
- Verkfærin, sem þróuð hafa verið, eru yfirfæranleg og stefnt er að því að fleiri tæknigreinar fylgi í kjölfarið, mynd, margmiðlun og aðrar sérhæfðari starfsgreinar.

Eftir því sem raunfærnimat byggt á viðmiðum atvinnulífsins verður viðurkenndara verður brýnna að stéttarfélögin vinni að því að þessi vottun á hæfni/færni/getu hljóti fastan sess í mennta- og réttindakerfinu. Í dag vitum við ekki hvaða gildi niðurstöður úr raunfærnimati úr hljóðvinnslu fá á vinnu-markaði. Næstu tvö til þrjú árin munu skera úr um það en með aðkomu aðila vinnumarkaðarins að gerð færni viðmiða aukast líkur á auknu gildi. Vinna við næstu starfsgrein, ljós-tækna, er byrjuð. Það gefur til kynna að við höfum fulla trú á verkefningu.

UM HÖFUNDANA

Haukur Harðarson starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslu- miðstöð atvinnulífsins og helstu verkefni hans tengjast raun- færnimati. Haukur er með meistarapróf í bifvélavirkjun og starfaði við þá iðngrein í rúmlega 15 ár. Að því loknu tók hann við formennsku og framkvæmdastjórn hjá stéttarfélagi bílgreina og blikksmiða. Haukur hefur að baki áralanga reynslu á sviði fullorðinsfræðslu, hann starfaði hjá Mími- símenntun í mörg ár, mest við þróunarvinnu, kennslu og markað- og kynningarmál.

Kristinn Sigurpáll Sturluson er upptökustjóri og kennari hjá Stúdíó Sýrlandi. Hann hefur unnið hjá fyrirtækinu frá byrjun árs 2003 og fengist við ýmis verkefni eins og talsetningu á sjónvarpsefni og bíómyndum, upptöku og eftirvinnslu bíómynda og upptökur og hljóðblöndun á tónlist. Kristinn sér einnig um kennslu í Hljóðtækninámi Tækniskólans auk þess sem hann hefur séð um þróun og kennslu námskeiða UFTA/ PÖR fyrir Vinnumálastofnun. Kristinn hefur starfað í hljóði með einum eða öðrum hætti frá árinu 1996 t.a.m. sem hljóð- maður hjá ýmsum hljómsveitum, sjálfstæður upptökustjóri, tæknistjóri Þjóðleikhúskjallarans og margt fleira. Kristinn var yfirmatsaðili í íslenska hluta REVOW-verkefnisins, kom að mótun færni viðmiða og sat í stýrihóp fyrir verkefnið.

Jakob Tryggvason hefur unnið sem hljóðhönnuður, hljóð- maður og tæknimaður við leikhús, upptökuver og tónleika hér heima og í Bretlandi frá árinu 1992. Hann var fastráð- inn hjá Leikfélagi Reykjavíkur árið 2000 og hefur verið for- stöðumaður hljóðdeildar frá árinu 2007. Jakob hefur unnið hljóðmynd við fjölda leiksýninga auk ýmissa danssýninga á vegum Íslenska dansflokksins auk fjölda annarra sýninga stórra og smárra. Auk þess að starfa hjá Borgarleikhúsinu er Jakob formaður Félags tæknifólks í rafíðnaði. Jakob sat í íslenska stýrihópnum fyrir REVOW-verkefnið fyrir hönd FTR auk þess að koma að kynningu verkefnisins á vinnustöðum og upplýsingafundum til þátttakenda. Hann var einnig sem aðstoðarmatsaðili við verkefnið.

HILDUR ELÍN VIGNIR OG IÐUNN KJARTANSDÓTTIR

FORMLEGT NÁM AÐ LOKNU RAUNFÆRNIMATI

Raunfærnimati hefur verið vel tekið innan sviða IÐUNNAR fræðsluseturs. Þátttakendur eru hvattir til að hefja nám innan formlega skólakerfisins að matinu loknu og hefur þriðjungur þátttakenda lokið sveinsprófi eða lokaprófi í sínu fagi. En hvernig nálgumst við hina sem eftir eru? Hvað kemur í veg fyrir að sá hópur stígi stóra skrefið og fari í nám?

Starf náms- og starfsráðgjafanna er lykilatriði í að árangur náist að raunfærnimati loknu. Það er hvatningin, stuðningurinn og aðstoðin við að skipuleggja næstu skref sem skiptir mestu máli. Góður árangur þátttakenda í raunfærnimati kom í ljós við afhendingu sveinsbréfa haustið 2011 þegar fjórir þeirra hlutu hæstu einkunn á sveinsprófi í sinni iðngrein.

IÐAN fræðslusetur sinnir símenntun fyrirtækja og starfsmanna í bílgreinum, bygginga- og mannvirkjagreinum, málm- og véltæknigreinum, prentæknigreinum og matvæla- og veitingagreinum. Náms- og starfsráðgjöf IÐUNNAR sérhæfir sig í að aðstoða einstaklinga við raunfærnimat í þeim iðngreinum sem heyra undir IÐUNA. Markmið náms- og starfsráðgjafarinnar er að efla vitund einstaklinga um hæfileika sína, viðhorf og áhuga þannig að þeir geti notið sín í námi og starfi.

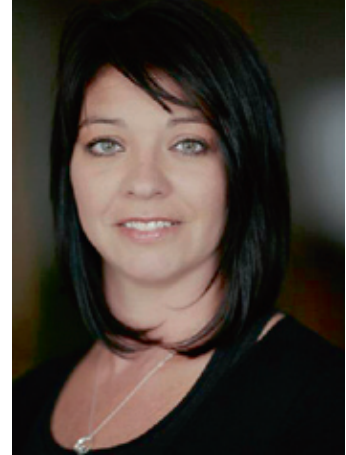
Raunfærnimat hefur skapað sér sess innan sviða IÐUNNAR. Eftirspurn hefur aukist og boðið hefur verið upp á raunfærnimat í mörgum iðngreinum og víðsvegar á landinu. Ríflega 700 einstaklingar hafa verið hvattir til þess að skoða færni sína og þekkingu og þeir studdir til frekara náms. Metnar hafa verið tæplega 23.000 einingar sem samsvarar um það bil 1.150 öðrum í framhaldsskóla. Einstaklingum sem fara í mat á hverju ári hefur fjölgað jafnt og þétt, sem sýnir að enn er þörf fyrir raunfærnimat, sjá mynd 1. Á mynd 2 má sjá einingafjöldann en hann helst í hendur við fjölgun þátttakenda.

Raunfærnimat hefur eflt samstarf IÐUNNAR við símenntunarmiðstöðvar landsins og iðn- og verkmenntaskólana. Afrakstur samstarfsins er meira úrval námsleiða í almennum greinum sem og kvöldnám, dreifnám og fjarnám í hinum ýmsu iðngreinum sem hafði ekki verið í boði áður.

En tölfraedin ber þess glögglega merki að enn er þörf fyrir



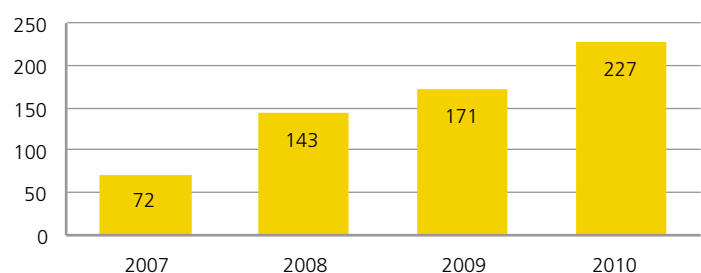
Hildur Elín Vignir



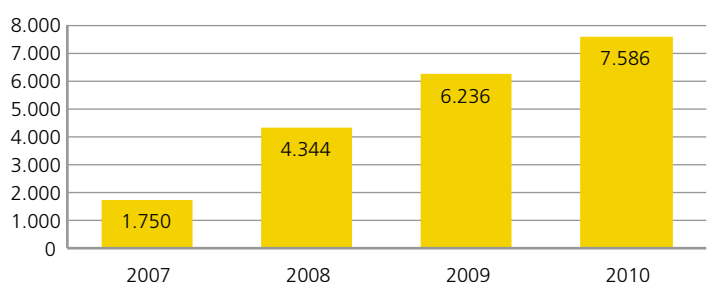
Iðunn Kjartansdóttir

meiri hvatningu og stuðning til þess að eldri námsmenn hefji nám aftur (sjá mynd 3). Einungis 26% þátttakenda í raunfærnimati hafa lokið formlegu iðnnámi sínu. Það eru enn of margir sem ekki eru í námi og leggja þarf áherslu á að hvetja þá til þess að ljúka námi.

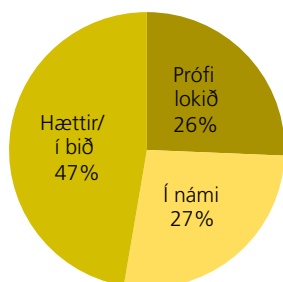
Mynd 1. Fjöldi þátttakenda í raunfærnimati



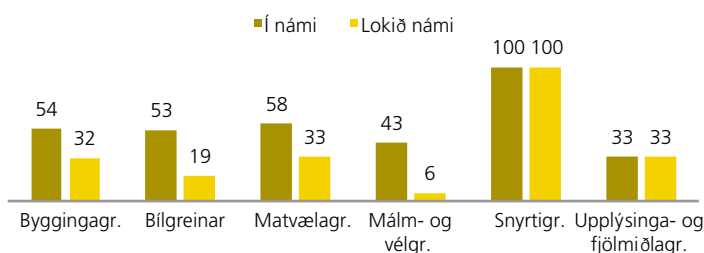
Mynd 2. Metnar einingar



Mynd 3. Staða þátttakenda að loknu raunfærnimati í ágúst 2011



Mynd 4. Hlutfall þeirra sem hafa farið í nám að loknu raunfærnimati og þeirra sem hafa lokið námi



Þeir sem hafa hætt í námi eða eru að biða eftir námsframboði eru hlutfallslega jafn margir í ár og 2010, með öðrum orðum fjölga þeim ekki sem þýðir að þær aðgerðir sem hefur verið gripið til eru að fyrirbyggja að þeir verði fleiri. Á milli 2009 og 2010 fjölgaði þeim sem ekki skiluðu sér í nám að loknu mati um 10%. Því var brýnt að skoða hvar skórin kreppti en vísbendingar voru um að námsframboð hefði dregist saman, á landsbyggðinni voru áfangar ekki alltaf í boði og atvinnuleitendur höfðu einungis tók á að stunda nám að hluta til.

Þegar skoðað er nánar hvar fyrirstaðan er koma ýmsar vísbendingar í ljós. Að þessu sinni teljum við að það sé ærið verkefni að kanna hvort rétt hafi verið staðið að vali í raunfærnimatshópa? Var skimunarviðtalið nógu markvisst? Var rætt um hindranir og hvernig þær væru yfirstignar? Sýndu þátttakendur almennan áhuga á að ljúka náminu? Hvað hindrar hópinn í að fara í nám? Er haldið vel utan um raunfærnimatshópana og bilið á milli þeirra og framhalds-

skólanna brúað? Við teljum mjög mikilvægt að vandað sé til vals á þátttakendum, að ekki séu kveiktar vonir hjá einstaklingum meðan enn er ólokið við að fyrirbyggja miklar hindranir í framhaldinu. Einnig þarf að aðstoða hópinn við að tengjast framhaldsskóla því þar mun hann ljúka sínu formlega námi og eru höfundar sannfærðir um að stuðningur þar er lykilatriði til að fleiri skili sér í framhaldsskólana og í sveinspróf í framhaldinu.

Einnig er vert að skoða hvernig væri hægt að koma til móts við þátttakendur í raunfærnimati ýmissa greina eins og t.d. málm- og véltæknigreina (sjá mynd 4), þar sem einungis 6% þeirra hafa lokið sveinsprófi eftir raunfærnimat. Í þessu skyni var leitað til framhaldsskólanna nú í haust og sett var upp kvöldnám fyrir þennan hóp sem fagnaði með því að skrá sig og eru nú 88% þeirra í námi. Það er ánægjulegt að segja frá því að þeir skólar sem við leitum til eru iðulega reiðubúnir að skoða hvað þeir geta gert til þess að ná til hópanna.

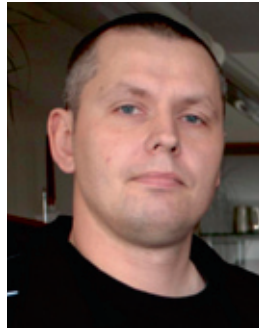
Margt getur valdið því að einstaklingar hefji ekki frekara nám. Við nánari greiningu kemur oft í ljós að kostnaður og takmarkaður fjárhagur hamlar því að einstaklingar skili sér í nám, einnig að námsframboð sé lítið eða óaðgengilegt en það á sérstaklega við á landsbyggðinni. Þá getur verið lítil sveigjanleiki, almennt, fyrir einstaklinga í vinnu til að stunda nám samhliða starfi sínu.

Þegar niðurskurður átti sér stað í skólakerfum landsins urðu hóparnir sem höfðu farið í raunfærnimat varir við hann þar sem þeir sækjast eftir því að nema utan dagsskóla. Það ánægjulega gerðist haustið 2011 að allir þeir sem sýndu vilja til að fara í formlegt iðnnám höfðu möguleika á því að loknu raunfærnimati.

Til mikils er að vinna að staðið sé vel að áframhaldandi þróun og uppbyggingu raunfærnimats. Fjöl margir þátttakendur í raunfærnimati hafa unnið hörðum höndum í iðnnámi sínu og uppskorið árangur erfðisins með brautskráningu og töku sveinsprófs. Í september 2011 voru sveinsbréf afhent í bílið- og byggingagreinum, þá kom í ljós frábær árangur þátttakenda í raunfærnimati. Fjórir þeirra hlutu hæstu einkunn á sveinsprófi sínu, það voru þeir Valur Richter í pípu-lögnum, Ívar Þór Guðlaugsson í bílamálun, Gunnar Ásgeirsson í bílasmíði og Kristján Benjamínsson í múraraiðn en hann hlaut 10 í einkunn fyrir verklega hluta sveinsprófsins.



Valur Richter



Ívar Þór Guðlaugsson



Gunnar Ásgeirsson



Kristján Benjamínsson

Náms- og starfsráðgjafar IÐUNNAR fræðsluseturs hafa stutt þessa menn, hjálpað þeim að yfirstíga hindranir og hvatt þá áfram.

IÐAN fagnar því að tæplega 190 einstaklingar hafa þreytt sveinspróf að loknu raunfærnimati og frekara námi. Er það ósk IÐUNNAR að enn fleiri einstaklingar nýti sér þá hvatningu og þann stuðning sem þeir hljóta í ferli raunfærnimatsins og ljúki námi sínu.

IÐAN fræðslusetur óskar Vali, Gunnari, Ívari og Kristjáni innilega til hamingju með glæsilegan árangur.

UM HÖFUNDANA

Hildur Elín Vignir er framkvæmdastjóri IÐUNNAR fræðsluseturs. Hún hefur lokið B.Ed. prófi frá Kennaraháskóla Íslands og Diplómaprófi í náms- og starfsráðgjöf. Hildur Elín var áður forstöðumaður þjálfunarlausna hjá IMG.

Iðunn Kjartansdóttir starfar sem náms- og starfsráðgjafi hjá IÐUNNI fræðsluatri. Hún hefur lokið M.A. prófi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands og B.Ed. prófi frá Kennaraháskóla Íslands. Helstu verkefni hennar tengjast mati á raunfærni og náms- og starfsráðgjöf á vinnustað.

ABSTRACT

Validation of competencies has been well received by the various members of Iðan Education Centre. Participants have been encouraged to enrol in the formal education system after the validation, and a third have now completed their journeyman's examination or other final examination in their field. But how are those remaining to be approached? What keeps this group from taking the decisive step and enrol to study?

Guidance and counselling are key factors for success after validation of competencies. There encouragement, support and assistance are crucial for planning the next steps. The success of those who had participated in the validation of competencies became apparent in the autumn 2011 when four of them came out at the top in their trade at the journeyman's examination.

MARGRÉT FRÍÐRIKSDÓTTIR

RAUNFÆRNIMAT, VIÐHORF OG REYNSLA ÚR MENNTASKÓLANUM Í KÓPAVOGI



Margrét Friðriksdóttir

Þegar umræða um raunfærni og raunfærnimat fór fyrst af stað fyrir alvöru á árunum 2004–2005 held ég að mörgum skólamanninum hafi orðið um og ó. Ég skal að minnsta kosti játa að ég var í þeim hópi sem sá ekki fyrir mér að hægt væri að meta óformlegt nám, eins og stutt námskeið, hvað þá færni sem fólk hefði aflað sér í hinu daglega lífi og starfi í stað náms í skóla. Mikil og löng hefð var fyrir því í framhaldsskólum að meta nám nemenda sem

af einhverjum ástæðum vildi skipta um námsbraut, færa sig á milli skóla eða koma aftur í nám að loknu námshléi en allt byggðist það á að nemandinn hefði lokið námi innan skólakerfisins og hefði í höndunum gögn frá formlegum skólayfirvöldum. Örlítið var um það að framhaldsskólar mætu til eininga í frjálsu vali nám utan skólanna, t.d. í listgreinum, skyndihjálpi, þátttöku í sjálfbodaðastarfi o.fl.,

en ekki voru allir á eitt sáttir um réttmæti þess. Þessi nýja hugsun um raunfærni vakti strax athygli mína þó tilfinningarnar væru blendnar. Er raunverulega hægt að meta færni sem aflað var við heimilisstörf, í fríundum og við daglegar athafnir til styttingar á námi með því að meta raunfærni sem jafngilda námsáfanga eða hluta af námsáfanga? Þetta var krefjandi og um leið afar forvitnilegt og spennandi verkefni.

Með samningi mennta- og menningarmálaráðuneytis við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins um að þróa aðferðir við mat á raunfærni hér á landi var brotið blað í þessum efnum. Samningurinn gerði ráð fyrir stefnumótun, uppbyggingu matskerfis, prófun á því og innleiðingu í samstarfi við hagsmunaaðila. Vissulega var hægt að leita í smiðju annarra þjóða á þessu sviði sem margar hverjar hafa þróað slík matskerfi. Evrópuráðið studdi á árinu 2004 sameiginlegt regluverk um greiningu og mat á raunfærni í óformlegu og formlausu námi og í mörgum löndum hafa reglurnar verið notaðar sem grundvöllur og viðmið fyrir gerð regluverks um raunfærnimat. Orðræða og framkvæmd um þessi efni voru nýmæli hér á landi og krafðist nýrrar og byltingakenndrar hugsunar.



TVÖ TILRAUNAVERKEFNI Í MENNTASKÓLANUM Í KÓPAVOGI

Við Menntaskólann í Kópavogi er boðið upp á afar fjölbreytt nám á sviði hótél- og matvælagreina, ferðagreina, skrifstofu- og fjármálagreina auk almenns bóknáms til stúdentsprófs. Kennslan fer fram í dagskóla, kvöldskóla og fjarnámi, nemendur eru á öllum aldri og samstarfið við atvinnulífið er gott. Því varð það fljótlega ljóst að raunfærnimat hentaði a.m.k. ákveðnum hópi en margir hefja nám eftir þátttöku í atvinnulífinu um lengri eða skemmri tíma. Fram til þessa hafa nemendur þurft að sitja alla áfanga brauta óháð færni en möguleiki hefur verið á styttri starfsþjálfun á vinnustað vegna fyrri starfa. Í einstaka tilfellum fengu nemar áfanga metna fyrir atbeina kennara eftir að hafa sannað færni sína. Þá hefur mennta- og menningarmálaráðuneyti boðið upp á stöðupróf í einstaka greinum, s.s. tungumálum. Með raunfærnimati skapast möguleikar á styttingu náms sem bæði sparar tíma og peninga og veitir viðkomandi betri sýn á eigin stöðu.

RAUNFÆRNIMAT Í MATVÆLA- OG VEITINGAGREINUM

Það var einstakt tækifæri þegar matvæla- og veitingasvið IÐUNNAR fræðsluseturs óskaði eftir því að Menntaskólinn í Kópavogi, MK, tæki þátt í tilraunaverkefni á þeirra vegum. Verkefnið fólst í þróun aðferða við mat á námi og námsárangri, þ.m.t. mat og vottun á óformlegu námi og starfsþjálfun á sviði matvæla- og veitingagreina. IÐAN hafði gert samning við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins um verkefnið. Baldur Sæmundsson, áfangastjóri verknáms, og Gréta Kaldalóns fagstjóri komu að því að hanna gátlista fyrir raunfærnimat í matartæknanámi sem var sérstaklega valið vegna aðsóknar fullorðinna í námið. Mælitækið var byggt upp á verkþáttum námsferilsbókar í matartækni og var það sannreynt á tilraunahópi nemenda á vorönn 2006. Ellefu nemar voru tilbúnir til þátttöku og í ljós kom að þekking og kunnátta þeirra var misjöfn og það staðfesti að mikil þörf er á slíku mælitæki. Fram komu mikilvægar ábendingar frá nemendum, s.s. að áriðandi væri að matsgögn næðu yfir alla starfsreynslu viðkomandi, ekki eingöngu úr núverandi starfi, einnig að listinn



væri nákvæmari gagnvart tilteknum verkþáttum þannig að einstaklingurinn gæti betur sýnt raunhæfa þekkingu. Í framhaldi af þessu tilraunaverkefni voru gátlistar endurskoðaðir og þróaðir áfram.

Þegar þetta er skrifað hafa 43 einstaklingar farið í raunfærnimat matartækna og meira en helmingur þeirra hefur haldið áfram matartæknanámi eða matsveinanámi við skólann. Reynsla okkar af þessum nemendum er góð og þeir hafa vissulega átt erindi í námið. Fagstjóri matartæknadeildar MK, Margrét Sigbjörnsdóttir, hefur skoðað hvernig best er að koma til móts við þarfir hópsins í starfendarannsókn sinni á vorönn 2011. Upphaflega voru væntingar um mjög einstaklingsmiðað nám. Í framkvæmd hefur það orðið flókið en áherslan er þó á meira val í verkefnum og fjölbreyttari verkefni. Margrét lagði spurningakönnun fyrir nemendur sína og þar kom fram að þeir voru í heildina ánægðir, töldu verkefnið krefjandi og lærdómsríkt, námið eflði sjálfstraustið og að þeir höfðu þurft að hugsa út fyrir rammann.



Samhliða þróun raunfærnimats matartækna unnu fagstjórar í bakstri, framreiðslu, matreiðslu og kjötiðni í MK að gerð matslista í iðngreinunum í nánu samstarfi við matvæla- og veitingasvið ÍDUNNAR. Alls hafa 10 nemar farið í raunfærnimat í framreiðslu, 5 í kjötskurði, 2 í kjötiðni og 18 í matreiðslu, samtals 78 einstaklingar í matvæla- og veitingagreinum. Meirihluti þeirra hefur farið í nám eftir raunfærnimat.

Að mati fagstjóra framreiðslu í MK, Bárðar Guðlaugssonar, hafa þeir 7 nemar sem innrituðust í framreiðslu eftir raunfærnimat staðist væntingar enda hafa þeir allir lokið náminu. Þeir uppfylltu markmið og kröfur sem gerðar voru til þeirra og raunfærnimatið gaf glögga mynd af stöðu þeirra. Nemendurnir komu inn í námið misjafnlega staddir, sumir þeirra voru „hoknir af reynslu“ eins og fagstjóri orðaði það. Allir höfðu þeir góðan skilning á faginu enda áttu þeir það sammerkt að hafa unnið lengi við framreiðslu án menntunar, hluti þeirra hafði byrjað að læra fagið en hætt námi, oftast vegna fjölskylduáðstæðna. Nemendurnir voru ekki í sérstökum hópi heldur með öðrum oft mun yngri nemendum og

virtist það ekki hafa nein áhrif, nema e.t.v. til góðs fyrir þá yngri sem lærðu af reynslu hinna. Almenn jákvæðni var hjá meisturum nemanna, þeir hvöttu þá til dáða og aðstoðuðu þá eftir fremsta megni. Þá var samstarfið við námsráðgjafa ÍDUNNAR til fyrirmyndar.

RAUNFÆRNIMAT Í SKRIFSTOFUGREINUM

Seinna tilraunaverkefnið, sem Menntaskólinn í Kópavogi tók þátt í, var raunfærnimat í skrifstofugreinum. Verkefnið var undir stjórn Miðstöðvar símenntunar á Suðurnesjum en samstarfsaðilar auk MK voru Mímir-símenntun, Fagråd verslunar- og þjónustugreina og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Skrifstofubraut I er stutt 33 eininga nám sem boðið hefur verið í MK síðan 1990 og hefur fyrir löngu skipað sér sess sem öflugt, hagnýtt og starfstengt nám á þessu sviði. Hægt er að stunda námið í fjarnámi og það er einnig í boði fyrir einstaklinga sem ekki hafa íslensku að móðurmáli. Þá er kennt í sérstökum námshópi og fer kennslan bæði fram á íslensku

og ensku. Aðsókn í námið hefur ætíð verið góð og þeir sem lokið hafa náminu hafa nýtt það til starfsþróunar eða frekara náms. Hægt er að taka sjálfstætt framhald af brautinni, skrifstofubraut II sem er tveggja anna (28 ein.) hagnýtt og starfstengt nám.

Tilraunaverkefnið hófst í apríl 2010 og því lauk ári síðar. Inga Karlsdóttir, fagstjóri skrifstofu- og fjármálagreina, tók þátt í verkefninu fyrir hönd MK en auk hennar komu Garðar Vilhjálmsson og Harpa Halldórsdóttir, sem bæði eru viðskiptagreinakennarar við MK, að framkvæmd matsins. Eins og í fyrra tilraunaverkefninu voru skimunarlistar útbúnir til að meta frumþekkingu þátttakenda, ásamt sjálfsmatslista út frá færnivíðmiðum og markmiðum skrifstofubrautar, matsaðilar þjálfaðir og tilraunahópur einstaklinga gekkst undir raunfærnimat. Þátttakendur voru 22, á aldrinum 23–59 ára, 21 kona og 1 karl. Einstaklingar fengu frá 8–22 einingar metnar en meðaltal staðinna eininga á einstakling var 15,6. Athyglisvert var hversu margir fengu íslensku og ensku metna, auk skrifstofufærni, bókfærslu og tölvufræði. Fimmán einstaklingar úr raunfærnimatinu stunda nú nám á skrifstofubraut, þrettán í fjarnámi og tveir í staðnámi. Fjórir til viðbótar hafa verið í sambandi við fagstjóra og hafa mikinn hug á að hefja nám þótt aðstæður þeirra leyfi það ekki að sinni. Spennandi verður að fylgjast með framgangi hópsins og meta stöðuna í lokin.

Af fenginni reynslu úr fyrra verkefninu á sviði matvæla- og veitingagreina var aldrei efi í mínum huga um aðkomu MK að raunfærnimati í skrifstofugreinum. Verkefnið var sérstaklega áhugavert þar sem þetta var í fyrsta skipti, að því er ég tel, sem boðið var upp á raunfærnimat fyrir bóklegt nám. Fram að þessu hafði raunfærnimat fyrst og fremst verið notað til að auðvelda fullorðnum einstaklingum inngöngu í iðn- og verknám.

Það er mat okkar í MK að lykilhugtök í þessari vinnu séu fagmennska og traust. Mikil og góð tengsl þurfa að vera á milli matsaðila og náms- og starfsráðgjafa þannig að einstaklingurinn finni samhljóm og sanngirni í sinn garð. Þá er grundvallaratriði að fagstjórar og kennarar skólanna, sem síðan eiga að taka við nemendum, komi strax að verkefninu á fyrstu stigum og hafi áhrif á mótun og stjórnun. Einnig að þeir taki þátt í gerð matsgagna, ákvörðunum um færnivíð-

mið og framkvæmd matsins. Með því vinnst tvennt, annars vegar að skólinn treystir niðurstöðum raunfærnimatsins og hins vegar fær einstaklingurinn raunsannar og lögmætar niðurstöður út frá markmiðum þess náms sem stefnt er að. Það kom líka fram hjá þeim aðilum sem sóttu raunfærnimat í skrifstofugreinum að þeim fannst gott að matið færi fram í skólanum, þeir þekktu þá aðstæður þar og það dró úr álagi við að hefja skólagönguna. Það virkaði líka mjög hvetjandi fyrir hópinn að hafa „útskrift“ í skólanum að loknu mati þar sem hópurinn hittist í skólanum ásamt framkvæmdaraðilum og ræddi málin yfir kaffi og kökum. Á þeirri stundu tóku margir næsta skrefið í áttina að formlegu námi.

Reynsla okkar í Menntaskólanum í Kópavogi af raunfærnimati í ljósi ofangreinds er mjög jákvæð. Vissulega þarf að stíga varlega til jarðar og vanda til verka, þetta er tímafrek vinna og þar af leiðandi kostnaðarsöm og krefst mikils af matsaðilum. Einstaklingar, sem koma í raunfærnimat, hafa margir hverjir ekki verið í skóla lengi þannig að skapa þarf aðstæður sem byggja upp traust og fá þá til að trú á eigin getu en mörgum hættir til að vanmeta sjálfa sig. Viðtöl þurfa að vera afslöppuð en formleg og ljóst að ekki er verið að dæma neinn heldur viðurkenna, virða og meta þá hæfni sem viðkomandi býr yfir. Þeir nemendur, sem hafa skilað sér í námið, hafa staðið sig vel, þeir hafa átt erindi í námið þótt þeir hafi þurft að hafa fyrir því og ekki er hægt að sjá að frammistaða þeirra hafi verið metin um of enda er ekkert gefið eða gjaldfellt í þessum efnum. Í undirbúningi er framhaldsverkefni á þessu sviði innan skólans í samstarfi við Mími–símenntun.

NÝTT UMHVERFI INNAN FRAMHALDSSKÓLANNA

Það er mikil áskorun að breyta viðhorfum innan formlegs menntakerfis þannig að raunfærni verði viðurkennd til jafns við formlega hæfni. Skólar eru í eðli sínu íhaldssamir, hlutverk þeirra er að bjóða formlega menntun á meðan raunfærnimat býður valkost sem gerir formlega menntun óþarfa ef einstaklingurinn hefur öðlast tilskilda færni með öðrum hætti. Þess vegna er mikilvægt að fulltrúar hins formlega menntakerfis séu hafðir með á öllum stigum matsins. Í drögum að reglu-

gerð um framhaldsfræðslu frá 17. maí 2011, sem byggir á lögum um framhaldsfræðslu (nr. 27/2010), segir í 13. gr.:

„Viðurkenndir fræðsluaðilar sem annast raunfærnimat skulu koma á laggirnar sérstökum stýrihópi sérfróðra aðila fyrir hverja starfsgrein eða starfsgreinaflokk með þátttöku náms- og starfsráðgjafa, fagkennara og fagaðila úr atvinnulífinu. Hópurinn ber sameiginlega ábyrgð á að niðurstöður raunfærnimats séu réttmætar og gildi óháð búsetu.“

Við framkvæmd raunfærnimats er mikilvægt að samstaða náist milli allra aðila um matið og þá aðferðafræði sem beitt er.

Við endurskoðun laga um framhaldsskóla var byggt á þeirri reynslu sem fengist hefur á þessu sviði hér á landi sem og reynslu annarra þjóða en í lögum um framhaldsskóla (nr. 92 frá 2008) eru nýmæli í 31. gr. en þar segir:

„Nemandi sem innritast í framhaldsskóla á rétt á því að raunfærni hans sé metin til náms og námseininga, enda falli metin raunfærni að námskrá og námsbrautarlýsingum viðkomandi skóla. Viðurkennda raunfærni sem fellur utan brautarkjarna ber að meta sem valgreinar.“

Í nýútkominni aðalnámskrá framhaldsskóla, sem tók gildi 1. ágúst 2011, er fjallað sérstaklega um raunfærnimat inn á námsbrautir framhaldsskóla, þar segir:

„Raunfærnimat er skipulegt ferli þar sem alhliða reynsla og þekking nemanda er metin með formlegum hætti. Matið getur byggst á fyrra námi, starfsreynslu og annarri reynslu sem aflað hefur verið utan formlega skólakerfisins. Raunfærni getur leitt til þess að nemandi teljist hafa lokið námi í einstökum áföngum og/eða að hann fái styttingu á þeim hluta námsins sem fer fram í verklegri þjálfun á vinnustað. Raunfærni nýtist einkum þeim sem ekki hafa lokið formlegu námi á framhaldsskólastigi, hafa starfað á vinnumarkaði í a.m.k. þrjú ár og náð tuttugu og þriggja ára aldri að lágmarki og aflað sér þekkingar, leikni og hæfni í störfum á tilteknu sviði sem

nýst getur í námi til lokaprófs. Í löggiltum iðngreinum er gerð krafa um fimm ára starfsreynslu á vinnumarkaði að lágmarki og að einstaklingur hafi náð tuttugu og fimm ára aldri. Umsækjandi um raunfærnimat skal leggja fram nauðsynleg gögn sem styðja umsóknina, svo sem náms- samning, vottorð vinnuveitenda studd lífeyrissjóðsyfirliti, yfirlit um nám eða námskeið eða aðrar upplýsingar sem geta nýst við mat á umsókn.“

Þetta kallar á viðhorfsbreytingu innan skólakerfisins, það að setja raunfærnimat inn í lög, reglugerðir og námskrár er e.t.v. einfaldasti þáttur verksins. Þar er lýst vilja, óskum og tilmælum stjórnvalda um raunfærnimat og framkvæmd þess og er það mjög til góðs. Áskorunin felst þó fyrst og fremst í framkvæmdinni, að bylta íhaldssömum formgerðum, breyta gamalli hugsun og viðhorfi og þar er verk að vinna. Reynsla Menntaskólans í Kópavogi af því að beita raunfærnimati í matvæla- og skrifstofugreinum er afar góð og það er ánægjulegt að geta hvatt til frekari dáða á þessu sviði að fenginni reynslu.

UM HÖFUNDINN

Margrét Friðriksdóttir er skólameistari Menntaskólans í Kópavogi.

JÓNÍNA MAGNÚSDÓTTIR

RAUNFÆRNIMAT Í SKRIFSTOFUGREINUM – MARKMIÐ, FRAMKVÆMD OG NIÐURSTÖÐUR

Raunfærnimat í skrifstofugreinum var tilraunaverkefni sem hófst í apríl 2010 og lauk í apríl 2011. Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) hafði umsjón með verkefninu en samstarfsaðilar voru Mímir–símenntun, Menntaskólinn í Kópavogi (MK), Fagråd verslunar- og þjónustugreina (FVP) og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA). Jónína Magnúsdóttir hafði umsjón með verkefninu fyrir hönd Miðstöðvar símenntunar á Suðurnesjum. Hún var einnig náms- og starfsráðgjafi fyrir þátttakendur á Suðurnesjum. Erla María Gísladóttir náms- og starfsráðgjafi sinnti ráðgjöf fyrir hönd Mímis en Þóra Friðriksdóttir tók við vegna barnsburðaleyfis Erlu. Inga Karlsdóttir hafði yfirumsjón með matinu fyrir hönd MK. Aðrir matsaðilar fyrir hönd MK voru Garðar Vilhjálmsson og Harpa Halldórsdóttir. Í undirbúningshópi verkefnisins voru einnig Björn Garðarsson (FVP) og Haukur Harðarson (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins). Þeir unnu náðið með undirbúningshópi og veittu faglega ráðgjöf ásamt því að FA fjármagnaði verkefnið. Metin var raunfærni af Skrifstofubraut I sem er ein af námsskrám bóklegra greina í Menntaskólanum í Kópavogi.

MARKMIÐ

Markmið verkefnisins var raunfærnimat á þekkingu og færni einstaklinga í samanburði við Skrifstofubraut I í Menntaskólanum í Kópavogi. Einnig að útbúa skimunarlista til að meta frumþekkingu þátttakenda og hvort þekking þeirra væri nægjanleg út frá markmiðum námsskrár til að taka þátt í raunfærnimatinu. Þá voru útbúnir sjálfsmatslistar út frá færni viðmiðum og markmiðum sem námsskráin á Skrifstofubraut I segir til um svo þátttakendur gætu metið færni sína og þekkingu. Að lokum að framkvæma raunfærnimat með einstaklingum en það fólst í skimunarviðtölum hjá náms- og starfsráðgjafa og gerð færniöppu. Þá fylltu þátttakendur út sjálfsmatslista sem notaðir voru til greiningar á hvaða greinum viðkomandi færi í mat. Hluti af markmiðum voru einnig viðtöl við námsráðgjafa og matsaðila, mat á raunfærni og boð á áframhaldandi námi í MK í lok raunfærnimats.

Skrifstofubraut I er 33 einingar og voru 32 einingar til mats. Lokaverkefni var ekki til mats. Þátttakendur voru 22 og komu 9 frá Suðurnesjum en 13 frá Reykjavíkursvæðinu. Samstarf var haft við Mími-símenntun um öflun þátttakenda

þar sem ekki náðist í 20 manna hóp á Suðurnesjum innan tímamarka. Samkvæmt áætlun þurftu þátttakendur að vera 20 manns.

FRAMKVÆMD

Undirbúningur verkefnisins fór fram frá apríl til nóvember 2010 fyrir utan sumarmánuðina. Á því tímabili fór fram vinna við skimunarlista, sjálfsmatslista, auk þjálfunar þeirra sem koma áttu að matinu; matsaðilar, verkefnastjórar og náms- og starfsráðgjafa. Jafnframt því var unnið að undirbúningi á auglýsingar- og kynningarefni. Nokkur röskun varð á upphaflegri tímaáætlun þar sem erfitt reyndist að afla tuttugu þátttakenda á Suðurnesjum á nægilega skömmum tíma. Því var farið í samstarf við Mími-símenntun í janúar 2011. Ljóst er að kynna þarf hugmyndafræði raunfærnimats betur meðal markhóps og stjórnenda fyrirtækja. Gerð var krafa um að þátttakendur væru með fimm ára starfsreynslu og væru orðnir 23 ára. Tuttugu og tveir einstaklingar komu í skimun og allir fóru í mat. Enginn hætti við í ferlinu. Þátttakendur voru m.a. atvinnuleitendur, öryrkjar eða einstaklingar í starfi á aldrinum 23–59 ára. Tuttugu og ein kona og einn karlmaður tóku þátt. Þátttakendur komu ýmist eftir: umfjöllun í staðarblaðinu (Suðurnes), VR blaðinu (Reykjavík), kynningarfund (Suðurnes), auglýsingum frá VMST sem sendar voru í tölvupósti til þeirra sem voru á skrá (Suðurnes) eða í gegnum tengiliði VMST og VR (Reykjavík). Sendur var póstur á starfsmannastjóra nokkurra fyrirtækja í Reykjavík og á Suðurnesjum. Nokkrir þátttakendur komu frá einu stórfyrirtæki í Reykjavík.

Skimunarlistar virkuðu ágætlega í heildina og gáfu nokkuð góða vísbandinu um hvort viðkomandi átti erindi í matið. Þeir gáfu líka nokkuð góða samsvörun við sjálfsmatslistana. Að lokinni skimun unnu þátttakendur færniöppu með náms- og starfsráðgjafa. Í framhaldi af því fylltu þeir út sjálfsmatslista þar sem þeir lögðu mat á færni á móti viðmiðum í námsskrá. Matsaðilar frá MK sáu um framkvæmd



Jónína Magnúsdóttir

Mynd 1. Framkvæmd – yfirlit

2010	
Apríl – maí	Undirbúningshópur hittist í nokkur skipti og ræddi verkefnið – samstarfs- hópur myndaður
Ágúst	Þjálfun matsaðila, verkefnastjóra og náms- og starfsráðgjafa
September – nóvember	Gerð auglýsinga- og kynningarefnis Gerð skimunarlista Gerð sjálfsmatslista Vinnufundir matsaðila og verkefnastjóra
Nóvember 2010 – febrúar 2011	Öflun þátttakenda og skimunarviðtöl samhliða Samstarf við Mími um öflun þátttakenda í byrjun janúar 2011
2011	
Mars – apríl	Færnisráning Sjálfsmat Matsviðtöl Lokaviðtöl – útskrift
Maí – júní	Vinnufundur samstarfsaðila – uppgjör að loknu mati Skýrslugerð

matsins. Náms- og starfsráðgjafi hlýddi á þegar viðtöl voru tekin við þátttakendur og var þeim stuðningur. Voru ráðgjafar sammála um að þar kynntust þeir ráðþega betur og

auðveldara var að kynna niðurstöður í lok samtals, sérstaklega þar sem viðkomandi stóðst ekki mat. Matsaðila gekk vel að skila af sér niðurstöðum til einstaklinganna í matinu. Sátt var milli matsaðila og þátttakenda í allflestum tilfellum. Matsviðtölin tóku flest 2–2 ½ klst. með einhverjum undantekningum. Matsaðilar skiluðu af sér blaði þar sem sást hvað viðkomandi fékk metið og það blað síðan notað í lokaviðtölum hjá náms- og starfsráðgjafa til að skoða framhaldið hjá viðkomandi. Einnig fengu þátttakendur afhent viðurkennigaskjal frá MK þar sem fram kom heildarfjöldi eininga og staðnar námsgreinar. Viðkomandi fær það skráð í Innu upplýsingakerfi skóla, um leið og hann skráir sig í nám hjá MK. Nítján þátttakendur af tuttugu og tveimur hafa skráð sig í MK í haust til að klára Skrifstofubraut I.

NIÐURSTÖÐUR MATS

Heildarfjöldi eininga til mats í verkefninu voru 458. Heildarfjöldi staðinna eininga var 344 eða 75%. Meðaltal staðinna eininga á einstakling var 15,6 en 14 einingar voru áætlaðar í upphafi verkefnis.

Tafla 1. Fjöldi þátttakenda sem fengu eftirfarandi greinar metnar borið saman við fjölda sem á þeim ólokið eftir matið

Námþættir	Metið	Ólokið
Bókfærsla 153	12	10
Bókfærsla 253	1	21
Bókfærsla 353 – tölvubók	8	14
Skrifstofufærni 152	22	0
Íslenska 152	15	7
Íslenska 252	21	1
Enska 152	18	4
Enska 252	18	4
Stærðfræði 153	6	16
Tölvur 153	18	4
Tölvur 253	5	17
Markaðsfræði 152	0	22
Verslunarréttur 152	0	22



Frá útskrift úr raunfærnimati í skrifstofugreinum.

Tafla 1 sýnir ekki hvaða greinar hver einstaklingur ætlaði sér að fara í mat í og stóðst/stóðst ekki. Nokkrir ætluðu sér í mat í ákveðnum greinum en stóðust ekki matið. Einnig voru nokkrir sem ætluðu ekki í mat í ákveðnum greinum en fengu þær samt sem áður metnar. Eins og sjá má fékk enginn greinarnar markaðsfræði og verslunarrétt metnar og einungis einn fékk bókfærslu 253 metna. Þá er áhugavert að sjá hversu margir fengu íslensku og ensku metna. Allir fengu skrifstofufærni metna og allmargir bókfærslu 153 og tölvur 153.

AÐ LOKUM

Framkvæmd verkefnisins gekk í heild mjög vel. Ýmis atriði máttu betur fara eins og að huga að nýjum leiðum við kynningu á verkefninu með það í huga að ná persónulega til einstaklinga með reynslu af skrifstofustörfum. Til dæmis með því að nýta stéttarfélög, starfsmannastjóra stærri fyrirtækja og ráðgjafa sem hitta atvinnuleitendur í einstaklingsviðtölum og hópráðgjöf. Passa þarf upp á að niðurstöður úr sjálfsmatinu séu kynntar þátttakendum fyrir matsamtal. Svo er mikilvægt að matslistar séu í endurnýjun. Hugtök í listunum þarf að laga að þátttakendum og tungumáli þeirra. Það sem gekk

vel var meðal annars ferlið og matsaðferðirnar. Seta náms- og starfsráðgjafa í matsviðtölum gekk vel og skapaði gott traust milli allra sem stóðu að verkefninu, þ.e. matsaðila, náms- og starfsráðgjafa og þátttakanda. Matsaðila gekk vel að koma niðurstöðum frá sér og tenging frá verkefni inn í skólann gekk vel vegna góðs samstarfs milli náms- og starfsráðgjafa og matsaðila. Skólameistari MK var mjög jákvæður gagnvart verkefninu og er það mikilvægt fyrir raunfærnimat og kynningu þess innan framhaldsskólanna.

Allt samstarf var til fyrirmyndar í þessu tilraunaverkefni og má ætla að hægt sé að bjóða upp á mat á Skrifstofubraut I aftur þar sem stór hópur fólks hefur starfað við skrifstofustörf án menntunar.

UM HÖFUNDINN

Jónína Magnúsdóttir hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum frá janúar 2010. Helstu verkefni eru hópráðgjöf fyrir atvinnuleitendur sem og einstaklingsráðgjöf, kennsla á námskeiðum MSS, námstækni og sjálfsstyrking. Jónína starfaði áður sem grunnskólakennari. Jónína er með B.Ed. próf frá Kennaraháskóla Íslands og próf í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands.

HJÖRDÍS UNNUR MÁSDÓTTIR OG BJÖRGVIN H. BJÖRGVINSSON

FYRIRMYNDIR Í NÁMI FULLORÐINNA –
VERÐLAUNAHAFAR 2010

Á ársfundi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins 2010 sem bar yfirskriftina Hvað hvetur, hvað letur? voru þau Björgvin H. Björgvinsson og Hjördís Unnur Másdóttir valin fyrirmyndir í námi fullorðinna. Viðurkenningin og verðlaunin sem henni fylgja eru veitt einstaklingum sem sýnt hafa góðan námsárangur, frumkvæði og kjark til að yfirstiga ýmis konar hindranir í sínu námi.

Á ársfundinum sögðu Björgvin H. Björgvinsson og Hjördís Unnur Másdóttir frá reynslu sinni af skóla á sínum yngri árum og hvernig líf þeirra hefði breyst eftir bankahrun þegar þau hófu nám að nýju eftir langt hlé. Við afhendingu verðlaunanna risu gestir úr sætum og hylltu þau Björgvin og Hjördís sem svo sannarlega standa undir nafni sem fyrirmyndir í námi fullorðinna árið 2010.

„FYRST AÐRIR GETA ÞETTA ÞÁ GET ÉG ÞAÐ LÍKA“



Hjördís Unnur Másdóttir

Þegar ég hóf nám í Menntastöðum hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum var orðið langt síðan ég hafði verið í skóla. Mér gekk reyndar ágætlega í fyrstu bekkjum grunnskóla en svo fór að halla undan fæti þegar ég fór í gagnfræðiskóla. Þá fór ég að finna fyrir því að ég náði ekki að halda utan um það sem ætlast var til af mér í náminu. Í grunnskóla fékk ég aðstoð við lestur og stafsetningu en á unglíngastigi fékk ég aðstoð í stafsetningu.

Eftir gagnfræðaskóla fór ég í Menntaskólann í Kópavogi í fornám þar sem einkunnir mínar buðu ekki upp á annað. Það gekk mjög vel, ég fékk mjög gott aðhald sem ég þurfti á að halda. Um leið og ég fór í fyrsta bekk fór mér að ganga illa, ég náði ekki að halda mér á floti og fljótlega flosnaði ég upp úr náminu.

Þegar ég var um tvítugt fékk ég þá greiningu að ég væri með dyslexíu eða lesblindu sem ég tók fagnandi því það var þá ekki heimskt sem var ástæða þess að mér gekk illa í grunnskóla. Grunnskólinn hafði mikil áhrif á mig. Ekki góð því miður, heldur var ég að burðast með tilfinningar og efasemdir um sjálfa mig sem höfðu áhrif á mig í öllu því sem ég tók mér fyrir hendur eftir það.

Svo var það vinnumarkaðurinn sem tók yfirhöndina. Ég vann við margt skemmtilegt og krefjandi, meðal annars dagskrárgerð hjá RÚV og viðburðastjórnun. Ég fór ekki að hugsa

um að fara aftur í skóla fyrr en mörgum árum eftir að ég fékk greininguna, það var alltaf eitthvað sem kom í veg fyrir að ég gæti farið í nám, þó aðallega fjárhagslegar skuldbindingar.

Kreppan kom sér vel fyrir mig, mér var sagt upp í vinnu og það var ekki bjart yfir vinnumarkaðinum. Þá tók ég ákvörðun um að nota tækifærið og klára stúdentsprófið. Ég hafði heyrt af Háskólabrúnni hjá Keili og ákvað að sækja þar um en fékk neitun vegna þess að ég hafði ekki nógu margar einingar.

Þá hafði samband við mig maður frá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum, Hjörleifur Þór Hannesson. Hann hvatti mig til þess að hefja nám í Menntastöðum því þannig gæti ég fengið þær einingar sem upp á vantaði til að komast í Háskólabrúna hjá Keili. Mér leist ekkert sérstaklega á það, en lét tilleiðast og sé ekki eftir því. Þetta er besta ákvörðun sem ég hef tekið í lífinu í sambandi við menntun. Þarna hitti ég frábært fólk, kennara, starfsfólk og nemendur. Þetta var í fyrsta skipti sem mér leið vel í skóla, mér gekk líka mjög vel enda lagði ég mjög mikið á mig eins og ég var búin að ákveða að gera. Ef ég færi í nám ætlaði ég að gera mitt besta og jafnvel aðeins betur en það.

Eftir að hafa lokið náminu í Menntastöðum sem tók um 6 mánuði fór ég Háskólabrúna hjá Keili. Mér gekk mjög vel í Háskólabrúnni, fékk mikla og góða aðstoð þar og útskrifaðist þaðan sumarið 2010 með fyrstu einkunn. Því næst fór ég í Orku- og tæknifræði hjá Keili og þaðan fór ég í heimspeki í Háskóla Íslands. Í dag er ég á fyrsta ári í sálfræði í Háskólanum í Reykjavík. Þrátt fyrir þá námsörðugleika sem ég hef, nýt ég þess að mennta mig. Þetta er stundum erfitt en þá hugsa ég, "Fyrst aðrir geta þetta þá get ég það líka".

„ÉG GET VERIÐ FYRIRMYND“

Fyrir raunfærnimat hafði ég ekki stundað nám að neinu ráði síðan í grunnskóla. Á þeim árum var ekki rætt um námsörðugleika, lesblindu eða annað. Ef þú gast ekki lært varst þú einfaldlega bara tossi og þar af leiðandi settur í svokallaðan tossabekk. Það var einmitt mitt hlutskipti. Þarna voru nemendur með námsörðugleika á hinum ýmsu stigum. Þessir tossar voru oftast en ekki lagðir í einelti ef öðrum nemendum vegna þess hversu heimskir þeir væru. Í svona umhverfi hugsar maður ekki um neitt annað en að hætta í skóla og komast út á vinnumarkaðinn. Þessir krakkar voru skotskífa og eyrnamerkir af skólayfirvöldum. Meginorsök námserfiðleika minna í grunnskóla má rekja til lestrarerfiðleika sem hafa fylgt mér alla tíð.

Ég fór að vinna mjög ungur og lágu leiðir mínar mjög fljótt að húsbýggingum, þar sem bróðir minn starfaði sem byggingaverktaki en hann er menntaður sem múrarameistari. Eftir að hafa unnið hjá honum í meira en áratug í múrverki sótti ég um sveinsbréf til forseta sem múrari og tók ég sveinspróf í múriðni árið 1990. Ég hef starfað við húsbýggingar alla mína tíð, sem húsasmiður í eigin fyrirtæki, sem múrari með bróður mínum og við pípulagnir með mági mínum.

Þá gerðist það árið 2007 að við sátum nokkrir samstarfsfélagar í kaffi í vinnuskúrnum og ræddum um þetta svokallaða raunfærnimat og ég ákvað með sjálfum mér og minni fjölskyldu að ég myndi skoða þetta betur. Ég ákvað að slá til og lauk ég raunfærnimati í pípulögnum í júní 2008 þar sem ég fékk 29 einingar metnar á pípulagningabraut. Í framhaldi af því fór ég í fullt dagskólánám hjá Iðnskólanum í Hafnarfirði.

Að hefja nám að nýju var langt frá því að vera auðvelt, þetta var í rauninni mjög erfitt, þá sérstaklega að læra að læra. Ég er svo lánsamur að eiginkona mín og börn hafa reynst mér ómetanleg og aðstoðað mig í þessu námi en án þeirra hefði þetta ekki verið hægt. Námsráðgjafi skólans sendi mig í próf í sambandi við lesblinduna og fékk ég loksins staðfestingu á því að ég væri með lesblindu og skrifblindu. Nú gat ég farið og unnið samkvæmt því sem og ég gerði. Það var ákveðið strax frá minni hálfu að ég mundi klára þessa fyrstu önn sama hversu erfitt það yrði.

Það er gaman að segja frá því að í miðjum próflestri fæ ég mikla kvíðverki og hugsa með mér hvort það geti verið

að prófskrekkur sé svona mikill eða hvað. Ég segi við konuna mína að ég fari ekki til læknis fyrir en ég sé búinn með prófin. Þegar síðasta prófið, það próf sem ég kveið mest fyrir, nálgast fóru verkirnir að ágerast en ég þraukaði. Strax eftir prófið fór ég inn á bráðamóttöku og daginn eftir í aðgerð þar sem gallblaðran var tekin vegna gallsteina. Þetta var erfitt en á sama tíma líka skemmtilegt og ég kláraði þessa önn með ágætum árangri.

Á annarri önn var sjálfsálitið orðið mun meira og hugmyndirnar stærri. Ég hélt áfram í pípulögnum í dagskóla í Iðnskólanum í Hafnarfirði og svo tók ég líka húsasmiði í Tækniskólanum á kvöldin. Ég lauk raunfærnimati í húsasmiði í maí 2009 þar sem ég fékk metnar 40 einingar á húsasmiðabraut. Ég útskrifast síðan með sveinspróf úr báðum greinum, það er pípulögnum og húsasmiði, í desember 2009.

Í framhaldi var ákveðið strax að slaka ekkert mikið á, því stefnan var tekin á enn meira nám, það er að segja meistarskólann, og taka þar meistaranám í húsasmiði, pípulögnum og múrsmíði. Þetta er fjögurra anna nám og ég ákvað að reyna að taka þetta á þremur önnum. Stóri dagurinn rann svo upp þann 4. júní 2011 þegar ég lauk iðnmeistaránami í pípulögnum, húsasmiði og múraraíðni.

Þetta hefði aldrei orðið að raunveruleika ef raunfærnimat væri ekki til. Ég fékk ómetanlega aðstoð í mínu námi frá starfsfólki IÐUNNAR fræðsluseturs. Þetta starf sem þau vinna er til mikillar fyrirmyndar og megi þau halda áfram á sömu braut. Í dag hef ég vinnu og nóg að gera. Þetta nám sem ég hef lokið mun koma til með að nýtast mér mikið á komandi árum. Það sem skiptir kannski mestu máli er að ég er sáttari við sjálfan mig og get horft fram á veginn, stoltur af árangrinum og verið fyrirmynd fyrir börnin mín og barnabörnin.



Björgvin H. Björgvinsson

VALA S. VALDIMARSDÓTTIR

FJÖLBREYTT NÁMSÚRRÆÐI FYRIR ERLENDA
ATVINNULEITENDUR HJÁ MÍMI-SÍMENNTUN

Vala S. Valdimarsdóttir

Það er kunnara en frá þurfi að segja að fall bankanna, í október 2008, og hrun efnahagslífsins í kjölfarið hefur haft mikil áhrif á atvinnulífið og þar með samfélagið. Þegar ljóst var að atvinnuleysi myndi blasa við mjög mörgum, ekki síst ungu ómenntuðu fólki, var miklu átaki hleypt af stokkunum. Þetta var í ársbyrjun 2010 og var verkefnið kallað *Ungt fólk til athafna*. Félags- og tryggingamálaráðuneytið fól Vinnumálastofnun að tryggja það markmið að enginn á aldrinum 16–29 ára

yrði atvinnulaus lengur en þrjá mánuði án þess að bjóðast vinna eða virkniúrræði. Markmiðið var að ná til þeirra sem væru yngri en 25 ára fyrir 1. apríl 2010 og fyrir 1. september til þeirra sem væru eldri. Í ágústbyrjun 2010 kynntu svo félags- og tryggingamálaráðuneytið og Vinnumálastofnun nýtt átak gegn langtímaatvinnuleysi og afleiðingum þess. Yfirskrift þess var *POR – þekking og reynsla*. Með því var reynt að ná til þeirra sem voru eldri en 25 ára. Markmiðið var að virkja þá sem verið höfðu atvinnulausir í tólf mánuði eða lengur til þátttöku í fjölbreyttum vinnumarkaðsúrræðum eða námi.

Það er einkum fólk með stutta formlega skólagöngu sem leitar eftir námi hjá Mími-símenntun. Flestir koma af eigin hvötum og velja sér viðfangsefni en atvinnuleitendur eru sendir til okkar af Vinnumálastofnun og þeim gert að hefja nám. Þeir sem hafa verið án atvinnu í langan tíma, missa þá kjölfestu og öryggi sem starf veitir og sumir þeirra glíma við vanlíðan af þessum sökum. Þeir sem eru auk þess útlendingar, með lélega íslenskukunnáttu, eru enn verr staddir. Sumir þeirra hafa menntun úr heimalandinu en geta ekki nýtt hana hérlendis vegna tungumálsins eða annars. Af hverju snúa þeir þá ekki aftur til síns heima þegar atvinnuleysi blasir við? Sumir kunna að vera í fjötrum hér vegna bíla- eða íbúðakaupa. Aðrir hafa bundist hér fjölskylduböndum eða vita að heima fyrir bíða þeirra lakari lífskjör en þau að vera útlendur bótaþegi á Íslandi. Vandi þessa fólks er fyrst og fremst félagslegur og við sem störfum að kennslumálum trúum því

að með aukinni menntun geti staða þeirra batnað. Þar er tungumálið, íslenskan, lykillinn sem opnar margar dyr.

Fræðsluaðilar um allt land, auk annarra sem sinna fræðslu fullorðinna, hafa hlýtt kalli Vinnumálastofnunar um fjölbreytt námsframboð vegna átaksins. Við hjá Mími-símenntun höfum brugðist vel við og boðið ýmis námsúrræði fyrir innfædda sem erlenda atvinnuleitendur. Frá upphafi átaksins hafa fjölmargir hópar af þessu tagi sótt nám hjá Mími, á haust-, vor- og sumarönnum. Sum námskeiðanna eru kennd samkvæmt námskrám Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Þar má nefna *Færni í ferðabjónustu*, *Grunnmenntaskólann*, *Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum* og *Landnemaskólann*.

Þau úrræði sem best hafa við vegna átaksins og eru sérstaklega þróuð fyrir erlenda atvinnuleitendur eru *Íslenska og atvinnutengd samfélagsfærni*, *Íslenska og tölvur*, *Íslenska og útivist*, *Grunnnám á pólsku* og *Íslenska og samfélagsfærni á nýjum vettvangi*. Frá upphafi átaksins hafa verið haldin 34 námskeið fyrir erlenda atvinnuleitendur. Fjöldi hópa hefur stigvaxið, frá sjö hópum á fyrstu önn, í 20 hópa á yfirstandandi haustönn. Flest úrræðanna fela í sér 100–120 kennslustunda námskeið, þar sem uppistaðan er íslenskukennsla. Til þess að styrkja stöðu sína á vinnumarkaði þarf erlent fólk í atvinnuleit fyrst og fremst að bæta þekkingu sína í íslenskunni. Því hefur hún vegið þyngst meðal námsgreinanna sem kenndar hafa verið á umræddum námskeiðum og numið að jafnaði 60 af 100 kennslustundum. Langflestir atvinnuleitendanna á vegum Vinnumálastofnunar eru Pólverjar og hafa þeir fengið kennslu á sínu móðurmáli á fyrsta stiginu í íslensku og jafnvel fleiri greinum eftir þörfum. Auk íslenskunnar hafa þessar greinar verið kenndar: samfélags- og tölvufærni, útivist, færnimappa, pólska, sjálfstyrking og ferilskrágerð. Þá hefur nemendum á þessum námsleiðum, líkt og öðrum nemendum Mímis, verið boðin starfs- og námsráðgjöf sér að kostnaðarlausu.

Sem dæmi um nýja nálgun í námi fyrir þennan hóp er námið *Grunnnám á pólsku*. Námið var ætlað Pólverjum með litla eða rofna skólagöngu að baki. Markmiðið var að styrkja þá, meðal annars í móðurmáli sínu, og efla þar með færni þeirra til frekara náms og sjálfstæðra vinnubragða og byggja grunn fyrir íslenskunám. Íslenskunám var hluti námsins en



„Yrkjukonur“ ánægðar að námskeiði loknu.

aðrir þættir voru kenndir á pólsku. Í lok námsins hafði sjálfstraust nemendanna vaxið og þeir voru allir tilbúnir í frekara íslenskunám og eru nokkrir þeirra á íslenskunámskeiði á framhaldsstigi um þessar mundir. Útivist í samstarfi við Hjálparveit skáta í Reykjavík hefur verið þáttur í nýju námsleiðunum. Nemendur hafa fengið fræðslu um möguleika til útivistar og viðeigandi búnað, prófað að klifra í klifurveg og farið í fjallgöngur og helluferðir svo eitthvað sé nefnt. Vonandi hefur þessi þáttur opnað augu einhverra fyrir gildi og möguleikum til útivistar á Íslandi. Stærsti hluti erlendra atvinnuleitenda sem sækja nám hjá Mími eru Pólverjar. Til að veita þeim tækifæri til góðrar menntunar sem nýttist þeim höfum við leitast við að kenna jafnt á pólsku sem íslensku. Í því skyni höfum við nýtt mannaúð pólskra innflytjenda á Íslandi sem hafa menntun og reynslu á sviði kennslu. Þannig höfum við verið svo lánsöm að hafa pólska leiðbeinendur sem eru námsráðgjafar, kennarar, sálfræðingar og með tölvumenntun.

Með nýju úrræðunum var farið af stað með þá mikilvægu nýjung hjá Mími að bjóða erlendum nemendum í stórum stíl

fjöllbreytt nám, sniðið sérstaklega fyrir þá. Hefur sú nýbreytni verið nemendum kærkomin.

Þá er að segja frá 200 kennslustunda námskeiði, *Yrkju*, sem við hjá Mími erum afar stolt af en það var haldið á haustönn árið 2010. *Yrkja* er eitt þeirra námsúræða sem Mímir hefur unnið í samstarfi við Eflingu, stéttarfélag. Það var sérlega glæsileg námsleið styrkt af átakinu *Evrópuár gegn fátækt* og markmiðið var að rjúfa félagslega einangrun þátttakenda. Að þessu sinni voru þeir 16 pólskar konur á ólíkum aldri sem allar voru félagsmenn í Eflingu og í atvinnuleit. Þær fengu boðsbréf á pólsku þar sem þeim var boðið sækja námskeiðið sér að kostnaðarlausu. Auk íslensku, sem hafði mesta vægið, voru eftirfarandi greinar kenndar: framburður og tal, sjálfstyrking, samfélagsfræðsla, tölvufærni, fjármálafræðsla, næringarfræði, myndlist, enska og færnimappa. Þá var farið í dagsferð um Reykjanesið og í líkamsrækt einu sinni á tímabilinu. Áhersla var lögð á mikla sjálfstyrkingu og fengu konurnar einstaklingsmiðaða náms- og starfsráðgjöf á pólsku. Persónuleg nálgun, fjöllbreytni, samheldni í hópnum og frábær kennsla gerðu það að verkum að námskeiðið tókst

sérlega vel. Sögðu þátttakendur það hafa skipt verulegu máli að kennt var að miklu leyti á þeirra móðurmáli. Þá var þeim mikill styrkur í því að hitta fyrir konur í svipaðri stöðu og þær voru í sjálfar.

Þann 26. september síðastliðinn hlaut *Yrkja* viðurkenninguna *Evrópuamerkið* (European Language Label). Það er samstarfsverkefni á vegum framkvæmdastjórnar ESB, viðurkenning sem veitt er árlega einu tungumálaverkefni í hverju landi. Á heimasíðu mennta- og menningarmálaráðuneytisins segir: „Þessari evrópsku viðurkenningu er ætlað að beina athygli að frumlegum og árangursríkum verkefnum í kennslu og námi erlendra tungumála og hvetja til þess að aðferðir, sem þar er beitt, nýtist sem flestum. Lögð er áhersla á að verkefni felji í sér nýbreytni sem aðrir geti lært af og að þau séu liður í símenntun einstaklingsins.“¹

Þessi viðurkenning er lyftistöng fyrir Mími sem vonandi veur athygli á stöðu atvinnuleitenda af erlendum uppruna. *Yrkjunn* verður haldið áfram í nýju formi á yfirstandandi haustönn því *Landnemaskólinn* verður kenndur að viðbættum þáttum úr *Yrkjunn* sem þóttu takast sérlega vel. Verður þetta alls 200 kennslustunda námskeið þar sem fengin reynsla verður nýtt.

Erlendar rannsóknir hafa sýnt að fólk er afar viðkvæmt fyrir afleiðingum langtímaatvinnuleysis, ekki síst þeir sem ungir eru og hafa nýlega hafið starfsferil sinn þegar atvinnuleysi blasir við. Það er því gott að yfirvöld tóku í taumana með því að bjóða svo margvísleg úrræði fyrir atvinnuleitendur sem raun ber vitni. Vísast er það mikils virði fyrir þá að finna að reynt sé að rjúfa félagslega einangrun og styrkja stöðu þeirra á vinnumarkaði. Fullorðnir nemendur eru fjölbreyttur hópur eins og gefur að skilja. Sumir þeirra sem skikkaðir hafa verið á námskeið finna ekki hjá sér áhugahvöt en mæta í námið af ótta við að glata bótaréttinum. En upp til hópa fáum við til okkar glaða og bjartsýna nemendur sem aðlagast fljótt og vel þótt sumir hafi í upphafi komið til okkar lokaðir, feimnir og jafnvel neikvæðir.

Því má ekki gleyma að útlendingar hafa mikið fram að færa í samfélaginu og brýnt er að þeir einangrist ekki

félagslega. Mikið er í húfi og miklu er til kostað við námskeiðahaldið og því er brýnt að vel takist til við að efla viðkvæma hópa til samstarfs og virkni. Góð umsýsla skapar gott andrúmsloft og vandaðir kennarar, sem beita fjölbreyttum, einstaklingsmiðuðum kennsluaðferðum, geta með lagni náð til allra nemenda sinna. Það hefur sýnt sig að það gefur góða raun að einsleitir hópar séu hafðir saman og að kennari kunni móðurmál þeirra sem eru byrjendur í íslenskunni. Það veitir öryggi og eflir sjálfstraust við að koma sér til virkni á nýjan leik. Við hjá Mími-símenntun höfum margsinnis séð jákvæða breytingu á nemendum okkar. Það er virkilega ánægjulegt að taka þátt í því að byggja upp fólk með þessum hætti. Jafnt þá sem voru tilbúnir og jákvæðir í upphafi sem þá er kveðja okkur þakklátir, þótt átakið hafi reynst erfitt í byrjun. Margir þeirra sem tóku sín fyrstu skef sem fullorðnir námsmenn hjá Mími-símenntun koma aftur til okkar í margs konar nám. Þá hafa sem betur fer sumir komist á nýjan leik út í atvinnulífið. Það er óskandi að það fækki sem mest í hópi atvinnuleitenda á næstunni og að hjól efnahagslífsins fari að snúast hraðar. En vonandi streyma áfram til okkar nemendur, hvað sem því líður, því að máttur menntunar, menntunarinnar vegna, fellur aldrei úr gildi.

UM HÖFUNDINN

Vala S. Valdimarsdóttir er verkefnastjóri hjá Mími-símenntun og sinnir auk þess íslensku- og enskukennslu þar. Áður starfaði hún við skjátextaþýðingar, prófarkalestur og kennslu hjá Námsflokkum Reykjavíkur. Hún er með BA-próf í ensku og íslensku frá HÍ og auk þess kennsluréttindi og diplomapróf í fullorðinsfræðslu frá KHÍ.

¹ Vefur mennta- og menningarmálaráðuneytisins, sótt [19.10.2011]. Slóðin er <http://www.menntamalaraduneyti.is/afgreidsla/sjodir-og-eydu-blod/menntamal/nr/1858>

HILDUR BETTY KRISTJÁNSDÓTTIR OG VALGEIR MAGNÚSSON

AÐ VERÐA HLUTI AF HEILD

Vorið 2009 vann Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar, SÍMEY, að þarfagreiningu innan eins grunnskóla Akureyrar eftir hugmyndafræði MARKVISS. MARKVISS er þarfagreiningaraðferð þar sem þarfir fyrir fræðslu, þjálfun og annað sem tengist uppbyggingu starfsmanna eru greindar. Uppbygging starfsmanna tekst best þegar samvinna er á milli stjórnenda og starfsmanna í verkefninu og á þeim grunni byggir MARKVISS aðferðafræðin.

Þegar þarfagreining er gerð innan fyrirtækis er mikilvægt að gera sér grein fyrir núverandi frammistöðu og bregðast við með greiningu sem leggur áherslu á núverandi þarfir. Reynslan hefur sýnt að þarfagreining sem þessi eykur líkurnar á að þjálfun og fræðsla starfsmanna beri árangur.

Aðdragandinn að verkefninu var að einum grunnskóla á Akureyri var boðið MARKVISS þarfagreining sér að kostnaðarlausu en um þjálfunarverkefni í MARKVISS var að ræða. Markmiðið með verkefninu var þarfagreining meðal alls starfsfólks skólans með tilliti til breyttra krafna um færni í starfi og nauðsynlega sí- og endurmenntun. Þerfaglegur stýrihópur var myndaður og starfsfólki innan skólans skipað í hann ásamt MARKVISS ráðgjöfunum Hildi Betty Kristjánsdóttur og Valgeiri Magnússyni. Í framhaldi af því vann stýrihópurinn viðhorfskönnun sem lögð var fyrir starfsfólkið. Loks voru unnar sí- og endurmenntunaráætlanir fyrir starfsfólk grunnskólans sem byggðar voru á niðurstöðum könnunarinnar.

Niðurstöður þarfagreiningarinnar eru afar markverðar og sýna fram á mikilvægi þess að efla sí- og endurmenntun meðal þess starfsfólks sem hafði minnstu formlegu menntunina. Niðurstöður verkefnisins leiddu til þess að útbúin var námskrá fyrir þennan hóp með yfirskriftinni *Að verða hluti af heild*. Haustið 2009 sótti starfsfólk skólans, annað en kennarar, námskeið er ber heitið *Að verða hluti af heild*, samtals um 30 starfsmenn. MARKVISS þarfagreiningin hefur síðar leitt til þess að allir grunnskólar Akureyrar hafa frá árinu 2010 skipulagt starfsdaga sína í samstarfi við SÍMEY út frá hugmyndafræði námskeiðsins.

Verkefnið *Að verða hluti af heild* hefur gefist vel og hafa fleiri skólar, bæði leik- og grunnskólar á Eyjafjarðarsvæðinu, sóst eftir að námskeiðið verði hluti af símenntun ófaglærðra starfsmanna þeirra.

SÍMEY hefur til margra ára verið í góðu samstarfi við

Akureyrarbæ um hin ýmsu verkefni sem snúa að sí- og endurmenntun en ekki tekist að ná góðri tengingu við ófaglærða starfsfólkið innan grunnskólanna. Boðið hafði verið upp á námsleiðina *Grunnnám fyrir skólaliða* en tilskilinn lágmarksfjöldi þátttakenda náðist ekki. Það var ekki fyrir en í kjölfar þarfagreiningarinnar innan grunnskólans að góð tenging komst á við ófaglærða starfsfólkið. Verkefnið hefur vaxið hratt frá því að vera í upphafi aðeins í boði fyrir einn grunnskóla. Nú hefur *Að verða hluti af heild* verið skipulagt þrjú ár í röð í samstarfi við Akureyrarbæ og nú í haust einnig í samstarfi við Fjallabyggð, Dalvíkurbyggð og Eyjafjarðarsveit með þátttöku um 250 starfsmanna.

Markmiðið með námskeiðinu *Að verða hluti af heild* er að efla færni starfsmanna, fagvitund, sjálfspekkingu, tölvufærni og vellíðan í starfi. Námskeiðin hafa fram á starfsdögum skólanna og eru eftirfarandi;

Haustið 2010 – Að verða hluti af heild I (20 klst.)

- Tölvu- og upplýsingalæsi
- Hópefli og sjálfsstyrking
- Kynning náms- og starfsráðgjafa

Haustið 2011 – Að verða hluti af heild II (16 klst.)

- Tölvu- og upplýsingalæsi
- Kynning náms- og starfsráðgjafa

Starfstengdar vinnustofur og fyrirlestrar þar sem sérstaklega er fjallað um;

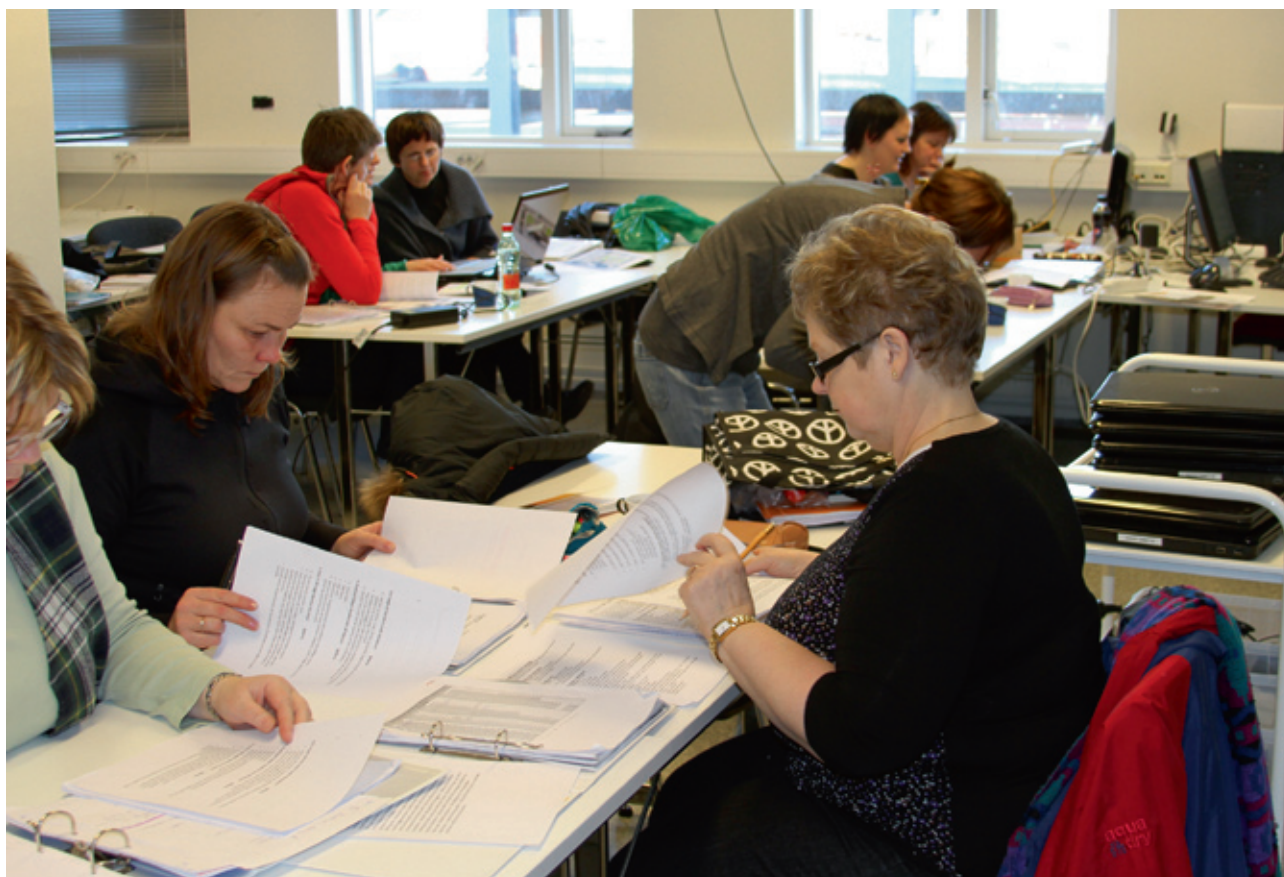
- Leikinn
- Samskipti starfsmanna og barna
- Kröfuharða einstaklinga



Hildur Betty Kristjánsdóttir



Valgeir Magnússon



Nemendur í verkefnavinnu í Leikskóla – og stuðningsfulltrúabré.

Hluti af námskeiðinu felst í kynningu á þeim möguleikum sem í boði eru á sviði sí- og endurmenntunar sem og viðtal við náms- og starfsráðgjafa og hafa starfsmenn nýtt sér það.

Verkefnið *Að verða hluti af heild* hefur leitt það af sér að hluti þátttakenda hefur stigið skrefið áfram til frekari uppbyggingar og sótt námsleiðir á vegum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, og sumar eftir námsskrá, til dæmis Leikskólaliðabré, Skólaliðabré, Stuðningsfulltrúabré, Mennta- stoðir, Nám og þjálfun og fleira. Einnig skipulagði SÍMEY raunfærnimat nú í vor fyrir starfsmenn leik- og grunnskóla á Eyjafjarðarsvæðinu sem var afar vel heppnað með þátttöku 30 starfsmanna innan leik- og grunnskóla. Þá luku 11 starfsmenn innan grunnskólanna raunfærnimati fyrir matartækna og í framhaldi af því fóru þeir í nám í Verkmenntaskólanum á Akureyri í samstarfi við SÍMEY nú í haust. Þeir eru nú í lot-

unámi og munu ljúka faglegu greinunum í matartæknanámi vorið 2012.

Námskeiðin *Að verða hluti af heild I og II* hafa leitt til þess að ákveðið hefur verið að fara af stað með MARKVISS þarfagreiningu innan allra grunnskóla Akureyrar svo áframhald geti orðið í starfspróunarmálum annarra starfsmanna en kennara. Þetta er gert til að tryggja að innihald og áherslur *Að verða hluti af heild* endurspegli raunverulegar þarfir starfsmanna og að námskeiðið geti þróast áfram sem hluti af starfi grunnskólanna.

Mikilvægt er að nefna að endurmenntunarsjóðirnir Sveitamennt, Kjölur og Samflot hafa stutt dyggilega við þetta starf og styrkt bæði þarfagreiningarverkefnið sem og fræðsluna. Án aðkomu þeirra hefði verkefnið ekki náð því flugi sem raun ber vitni.

Ljóst er að þessi nálgun að sí- og endurmenntun þessa

Ummæli þátttakanda á námskeiðinu
Að verða hluti af heild I:

„Ég var svo heppin að fá að sækja hópefli og sjálfsstyrkingu á haustdögum ásamt hópi vinnufélaga. Þrátt fyrir að hafa starfað saman um nokkurt skeið þekktist hópurinn misvel innbyrðis, sumir jafnvel ekkert. Á námskeiðinu fórum við í gegnum hópaverkefni af ýmsu tagi, til dæmis sjálfsþekkingu, styrkleika/veikleika hósins/einstaklingsins, nánd, traust, sköpun, leiki og margt fleira áhugavert. Eftir námskeiðið stóðum við sem sterkir einstaklingar innan samstillts hóps. Í stuttu máli, þá er námskeið af þessu tagi eitthvað sem allir vinnustaðir ættu að nýta sér. Ávinningurinn: Ánægðara og meðvitaðra starfsfólk – sem er jú meginstyrkur hvers fyrirtækis. Takk fyrir aldeilis frábært námskeið.“

Ummæli þátttakanda hóf frekara nám
að loknu námskeiðinu Að verða hluti
af heild I:

„Ég var síðast í námi í öldungadeild gagnfræðaskólans fyrir 25 árum. Þannig að það var mikið átak fyrir mig að stökkva aftur af stað!“ segir þátttakandinn, sem hefur unnið í frístund í grunnskóla á Akureyri í rúm 10 ár. „Við erum þrjár þaðan í Stuðningsfulltrúabré hjá SÍMEY. Við sáum námið auglýst og stöppuðum stálinu hver í aðra.“ Þátttakandinn segist hafa farið af stað með hálfum huga og oftast en einu sinni verið við það að gefast upp. „En Betty og Valgeir hjá SÍMEY hvöttu mig til dáða og studdu mig á alla lund og ég get ekki hugsað mér að hætta úr þessu! Þetta er rosalega góður félagskapur og hér eru allir svo jákvæðir.“

stóra hóps starfsmanna hefur á ýmsan hátt haft viðvarandi áhrif á þátttöku hans í frekari símenntun, svo sem raunfærni-mati eða annarri uppbyggingu. Rétt nálgun við hópefli og sjálfsstyrkingu var afar mikilvæg í því að skapa jákvæðni og opnun meðal starfsmanna til að takast á við bæði námskeiðið sem og ný verkefni í starfi. Með samstilltu samstarfi SÍMEY, vinnuveitenda og fræðslusjóðanna hefur tekist að virkja þennan hóp. Í framhaldinu þarf að halda áfram að þróa þessa námsnálgun svo að virkni starfsmanna til sí- og endurmenntunar haldist við.

UM HÖFUNDANA

Hildur Betty Kristjánsdóttir starfar sem verkefnastjóri, MARKVISS ráðgjafi og náms- og starfsráðgjafi hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar á Akureyri. Hún hefur B.Ed-próf í grunnskólafræðum, M.Ed – próf í stjórnun menntastofnana. Hún leggur stund á doktorsnám í námi fullorðinna við Háskóla Íslands. Hún hefur starfað innan leik- og grunnskóla við kennslu en síðustu ár við verkefnastjórn, kennslu og ráðgjöf innan fullorðinsfræðslunnar.

Valgeir Magnússon er starfandi framkvæmdastjóri SÍMEY og hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi, verkefnastjóri og MARKVISS ráðgjafi. Hann hefur starfað innan fullorðinsfræðslunnar síðan 2006.

SÓLVEIG LILJA SNÆBJÖRNSDÓTTIR

TOPPURINN – NÁMSKEIÐ FYRIR ATVINNULEITENDUR



Sólveig Lilja Snæbjörnsdóttir

Hjá Framvegis, miðstöð símenntunar í Reykjavík, hefur frá því á vормánuðum 2010 verið tekið á mótí hópi atvinnuleitenda á námskeiðið Toppurinn. Nafnið er komið til af því að gengið er á fjallstopp einu sinni í viku á meðan á námskeiðinu stendur. Námskeiðið er hannað af starfsmönnum Framvegis og var í upphafi hugsað sem tækifæri fyrir þátttakendur til að styrkja sig bæði andlega og líkamlega meðan á atvinnuleit stendur. Námskeiðið er 80 stundir og er kennt í fimm vikur,

fjórar klukkustundir á dag, fjóra daga vikunnar. Lögð er áhersla á hreyfingu, heilsu og jákvæða sjálfsstyrkingu. Farið er í göngur með Ferðafélagi Íslands, unnar eru krefjandi þrek- og þolæfingar í boot camp (stundum nefnt herþjálfun) og hugað að jafnvægi og slökun í jóga. Dagskráin er byggð þannig upp að þátttakendur hlusta á fyrirlestra og vinna á fjölbreyttan hátt með félagslega færni og sjálfsstyrkingu og stunda svo hreyfingu að því loknu. Tvisvar í viku er farið í boot camp en þjálfarar taka tillit til hvers þátttakanda og reyna að laga hreyfingu að getustigi þeirra. Einu sinni í viku stunda svo þátttakendur jóga. Námsþættir námskeiðsins eru:

- Markmiðasetning
- Styrkur/Vörn í sókn
- Streitustjórnun
- Næring og heilsa
- Jóga
- Boot camp
- Fjallganga

Í upphafi námskeiðsins setja þátttakendur sér markmið og vinna með þau í gegnum námskeiðið. Áhersla er lögð á að efla hópinn í öllum námsþáttum og sumir hópanna sem hafa farið í gegnum Toppinn hafa sett sér sem sameiginlegt markmið að ganga á Esjuna sem síðasta fjallið á námskeiðinu og hefur skapast góð hópstemning í kringum það. Almennt er lagt kapp á að þátttakendur efla sig á uppbyggilegan og

jákvæðan hátt til að takast á við það sem lífið hefur upp á að bjóða.

Eins og áður sagði er hugmyndin með Toppnum að veita þátttakendum svigrúm og hvetja þá til að nýta það til þess að íhuga stöðu sína og markmið. Fjallað er um stöðu einstaklingsins í hópi og í samfélagi, hvaða möguleika hann hefur til áhrifa og hvaða ábyrgð hann hefur að bera. Í grein um áhrif og birtingarmyndir andlegrar vanlíðunar meðal atvinnuleitenda segir Jón Sigurður Karlsson sálfræðingur depurð og streitu vera algengustu einkenni andlegrar vanlíðunar hjá atvinnuleitendum. Ástæða vanlíðunar sé sú upplifun atvinnuleitandans að hann hafi takmörkuð áhrif á gang mála (Jón S. Karlsson, 1992/2008). Mikilvægt er því að vinna með þessa þætti hjá hópnum, veita þeim aðstoð og benda þeim á möguleika til að byggja sig upp.

Ellefti hópurninn sækir nú Toppinn og hafa skipuleggjendur það eftir þátttakendum að samspil líkamlegrar áreynslu, fyrirlestra og uppbyggilegra samræðna með faglegu ívafi skili góðum árangri. Björk, þátttakandi á Toppnum í vor, sagði í spjalli við skipuleggjendur að þátttakan „... hljóti að hjálpa fólki, [það hafi] léttari lund og [sé] virkara. Það hlýtur alltaf að bæta, þó það skili sér ekki í vinnu einn-tveir-og-þrír.“ Í spjalli við skipuleggjendur sagði

Þröstur, sem einnig tók þátt í Toppnum í vor, að: „Þetta hjálpar fólki andlega, og líkamlega, en vinnulega [stutt þögn] ef fólki fer að líða betur þá kemur margt með, þegar fólk fer að koma sér af stað.“

Enn fremur bendir Þröstur á að mörgum reynist erfitt að vera í atvinnuleit: „Fyrir fólk sem er búið að vera atvinnulaust til lengri tíma, er erfitt að koma sér af stað [...] þá er þetta alveg pottþétt leið.“ Hann telur samspil líkamsræktar og umræðutíma vera tilvalið og bætir við: „Mjög gott fyrir mig þar sem ég geng mikið á fjöll.“ Björk viðurkenndi að hún hefði til að byrja með verið óörugg með þátttökuna í boot camp: „Ég var svolítið hrædd með þetta en eftir á bara frábært. [...] Hreyfingarþátturinn [var] æðislegur, gaman að hafa þetta fjölbreytt.“

Margar rannsóknir hafa sýnt að sjúkdómatíðni greinist hærrí og lífslíkur styttri meðal þeirra sem eru í hættu með að einangrast félagslega, þar á meðal atvinnuleitenda, heldur en annarra (WHO, 2003). Í hópi atvinnuleitenda er jafnframt



Gengið var á einn fjallstopp í hverri viku á námskeiðinu.

aukin hætta á andlegri vanlíðan eins og fram kemur í skýrslu Rauða kross Íslands 2010:

Afleiðingar atvinnuleysis á andlega og líkamlega líðan fólks geta verið margvíslegar. Atvinnuleysi getur leitt til brostinnar sjálfsmýndar, minna sjálfstrausts, aðgerðaleysis og einangrunar. Sumir upplifa einnig tilfinningalega vanlíðan, s.s. doða, vonleysi, kvíða, samviskubit og jafnvel þunglyndi. (*Hvar þrengir að?* Skýrsla Rauða Kross Íslands, 2010)

Rannsóknir hafa sýnt að fólki sem er í góðu líkamlegu formi líður almennt betur og á auðveldara með að takast á við streitu og vinna að andlegu jafnvægi. Í lokaverkefni í sálfræði við heilbrigðisvísindasvið Háskóla Íslands var athugað hvort regluleg líkamspjálfun og hreyfing hefði áhrif á kvíða- og þunglyndiseinkenni. Þátttakendur stunduðu reglulega líkamsrækt í fjórar vikur og svöruðu spurningalista fyrir og eftir og voru niðurstöðurnar jákvæðar (Sonja Gylfadóttir og

Helena Halldórsdóttir, 2011). Hreyfing sem meðferðarform við sjúkdómum er viðurkennd í Svíþjóð og hefur reynslan þar sýnt að þess konar meðferð hefur hvað mest áhrif á sjúkdóm-ana þunglyndi og sykursýki, tegund 2 (Hávar Sigurjónsson, 2011).

Það hefur verið yfirlýstur vilji stjórnvalda að gefa atvinnuleitendum tækifæri til náms og þjálfunar svo að þeir hafi möguleika til að efla starfshæfni sína. Nýlega hefur þáttur starfsþjálfunar atvinnuleitenda verið aukinn og ber að fagna því. En þrátt fyrir mikilvægi starfsnáms og starfsþjálfunar má ekki gleyma því, líkt og áður hefur komið fram, hve atvinnuleysi getur haft neikvæð áhrif á andlega líðan fólks og þurfa því margir atvinnuleitendur tækifæri til að byggja sig upp áður en tekist er á við þungt nám sem oftar en ekki hefur verið hannað fyrir starfandi einstaklinga.

Þátttakendur í Toppnum hafa til þessa verið hópur einstaklinga sem hafa lokið námi á ólíkum skólastigum. Vegna þessa hefur þátttakahópurinn í Toppnum ætíð verið mjög ólíkur innbyrðis. Skipuleggjendur telja þennan fjölbreytileika



Þátttakendur í Toppnum í jógatíma.

skila sér í skemmtilegu og uppbyggilegu starfi þar sem einstaklingarnir njóta góðs af ólíkum reynsluheimi hvers annars. Björk, þátttakandinn sem að framan var getið, orðaði þetta svona: „Fjölbreyttur hópur sem kynnist, sem er jákvætt og skemmtilegt. Það styrkir fólk. Það hjálpar fólk.“

Toppurinn er öðruvísi innlegg inn í fjölbreytta náms- og námskeiðaflóru sem er í boði fyrir atvinnuleitendur og mun vonandi halda áfram að nýtast þeim vel sem ákveða að sækja námskeiðið.

HEIMILDIR

- Hávar Sigurjónsson, 2011. „Hreyfing sem meðferðarform“ Læknablaðið 2011/97, sótt í nóvember 2011 á slóðina <http://www.laeknabladid.is/media/tolublod/1531/PDF/u03.pdf>
- Hvar þrengir að? Skýrsla Rauða Kross Íslands 2010, sótt í október 2011 á slóðina http://redcross.lausn.is/Apps/WebObjects/RedCross.woa/swdocument/1041141/hvar_threngir_ad_skyrsla.pdf?wosid=false
- Jón S. Karlsson, 1992/2008. „Samhengi atvinnuleysis og (van)líðanar: Sálfræðilegar og félagsfræðilegar rannsóknir á áhrifum atvinnuleysis“ Sótt í nóvember 2011 á slóðina <http://www.persona.is/index.php?action=articles&method=display&aid=185&pid=27>
- Sonja Gylfadóttir og Helena Halldórsdóttir, 2011. Prófræðilegir eiginleikar BADS: Áhrif hreyfingar á þunglyndi og kvíða, sótt í október 2011 á slóðina <http://hdl.handle.net/1946/8635>
- WHO, 2003. Social determinants of health, the solid facts, ritstj. Richard Wilkinson og Michael Marmot, sótt í október 2011 á slóðina http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0005/98438/e81384.pdf

UM HÖFUNDINN

Sólveig Lilja Snæbjörnsdóttir starfar sem framkvæmdastjóri hjá Framvegis miðstöð símenntunar þar sem hún hóf störf árið 2006. Helstu verkefni hennar hafa verið stjórnun, kennsla og þróun náms fyrir fullorðna námsmenn. Hún er með BA próf í heimspeki frá Háskóla Íslands og MA próf í siðfræði frá Háskólanum í Utrecht, Hollandi.

INGIBJÖRG STEFÁNSDÓTTIR, ANNA SIGURÐARDÓTTIR OG INGÓLFUR GÍSLASON

TÖLUM SAMAN UM STÆRÐFRÆÐI UM ÞRÓUNARVERKEFNIÐ „VÍST GETURÐU LÆRT STÆRÐFRÆÐI“

Allt of margt fullorðin fólk telur sig ekki geta lært stærðfræði. Fólk sem í mörgum tilfellum reiknar sér til gagns en telur sig samt ekki geta lært stærðfræði. Þetta er reynsla bæði verkefnastjóra og náms- og starfsráðgjafa hjá Mími-símenntun. Haustið 2010 var þess vegna ákveðið að sækja um styrk til Starfsmenntaráðs til þess að þróa leiðir til að brjóta niður hindranir í stærðfræðinámi fullorðins fólks og var ákveðið að fá Flöt – félag stærðfræðikennara til samstarfs. Góður styrkur fékkst og var verkefnið eitt þriggja verkefna sem Starfsmenntaráð vakti sérstaka athygli á. Þetta var afar ánægjulegt og varð mikil hvatning til þess að vinna af metnaði að þessu verkefni.

Í framhaldi af styrkveitingunni voru tveir kennarar fengnir til samstarfs: Ingólfur Gíslason stærðfræðingur sem einnig er í stjórn Flatar og Anna Sigurðardóttir. Hún er bæði grunnskólakennari og náms- og starfsráðgjafi auk þess sem hún hefur meistaraþróf í samskiptum.

Ingólfur þróaði námsefni við hæfi fullorðins fólks með stutta menntun sem þau Anna kenndu 21. mars – 13. apríl 2011 á námskeiðinu „Víst geturðu lært stærðfræði“. Þetta var 60 stunda námskeið sem kennt var fjóra eftirmiðdaga í viku. Nemendur komu úr ýmsum áttum og voru á ýmsum aldri. Markmið með námskeiðinu var m.a. að nemendur töluðu um stærðfræði og gætu útskýrt hvers vegna þeir notuðu eina aðferð fremur en aðra. Einnig var mikil áhersla á náms-tækni, sjálfstyrkingu og samskipti nemenda.

Í kennslunni nýttist vel ólíkur bakgrunnur þeirra Önnu og Ingólfs þar sem hún býr að mikilli reynslu í að kenna fullorðnu fólk, t.d. stærðfræði, sjálfstyrkingu, samskipti og námstækni en hann hefur sterkan fræðilegan grunn í stærðfræði og stærðfræðikennslu.

Hér á eftir verður fjallað nánar um þær aðferðir og hugmynda- og kennslufræði sem byggt var á í þessu verkefni.

MÓTTAKA NEMENDA

Nemendur námskeiðsins „Víst geturðu lært stærðfræði“ voru frá tvítugu til sextugs. Aldursbilið var því breitt og mjög mislangt frá því að nemendur höfðu verið í skóla. Mikilvægt er að leiðbeinendur í námi fyrir fullorðin fólk virði nemendurna sem einstaklinga sem hafa reynslu af því að hafa verið á vinnumarkaði, lokið einhverju formlegu námi og vilja



Ingibjörg Stefánsdóttir

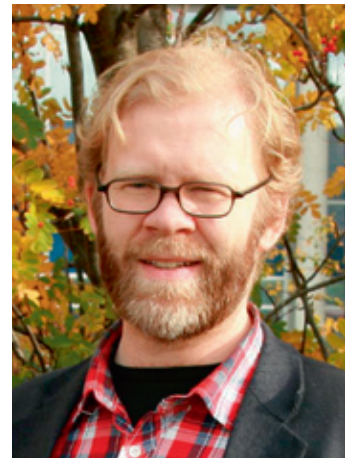


Anna Sigurðardóttir

auka við þekkingu sína. Þess vegna var byrjað á því að tala um að innan kennslustofunnar væri fullorðin fólk, bæði kennarar og nemendur, og að það væri eðlilegt og sjálfsagt að við sýndum hvert öðru virðingu og kurteis eins og tíðkast í samfélaginu almennt. Því var byrjað á að setja fram reglur sem allir voru sammála um.

Reglurnar voru þessar:

- Það á að vera skemmtilegt í skólanum.
- Þú hlustar á aðra meðan þeir tala.
- Þú spyrð ekki um leyfi til að fara á klósettið eða tala í símann ef það er nauðsynlegt.
- Það eru að minnsta kosti tveir kaffítímar meðan á kennslu stendur.
- Þú talar ekki illa um sjálfan þig eða aðra.
- Þú virðir trúnað gagnvart þeim sem með þér eru á námskeiðinu, þ.e. ef talað er um persónuleg mál.
- Það er bannað að stríða.



Ingólfur Gíslason

Síðan var farið í almenna námstækni þar sem áhersla var á að aldur hefur ekki áhrif á námsgetu og að hver og einn hafi með

sér þekkingu sem hann eða hún getur byggt ofan á. Stærðfræði sé ekki ólíkt því að vera staddur í málumhverfi þar sem þú talar ekki málið en smátt og smátt kynnist þú umhverfinu og lærir málið. Nemendur tóku virkan þátt í námstækni-stundinni sem lauk með því að þátttakendur kynntu sig með nafni og sögðu frá fyrri skólagöngu og stærðfræðinámi. Allir nemendur og kennarar tóku þátt í kynningunni og töluðu um upplifun sína af fyrri skólagöngu. Flestir nemendanna höfðu haft frekar slæma reynslu af skólavist og báru með sér einhvers konar ótta eða hræðslu við að takast á við stærðfræði. Nemendur töluðu um það síðar að samræðan hefði opnað augu þeirra fyrir því að þeir væru alls ekki einir á báti með upplifun sína og þótti þeim merkilegt að kennararnir höfðu líka sögu að segja um erfiðleika í námi sem þeir höfðu síðar yfirunnið.

KENNSLUFRÆÐILEGUR GRUNNUR

Við hönnun námskeiðsins var fyrst kannað hvað rannsóknir segðu um stærðfræðinámið fullorðinna sem eiga að baki ósigra í stærðfræðinámi. Leitað var að greinum í fræðitímari-ritum með það fyrir augum að finna lýsingar á aðferðum sem hefðu gefist vel og ábendingar um hvað vitað væri að gæfist ekki vel. Nokkuð skýrt er að kennsluaðferðir sem ganga út á hefðbundna fyrirlestra, útskýringar og þjálfun í reikningi skila litlum árangri enda eru það einmitt þær aðferðir sem nemendur okkar höfðu vanist og ekki reynst þeim vel.

Kennsluaðferðir sem miða einkum að tækni og skortir heildarsýn og samhengi, í umhverfi sem einkennist af samkeppni en ekki samvinnu og samfélagi, eru ekki hvetjandi fyrir fullorðna nemendur. (Miller-Reilly, 2007)

Aðferðir, sem reynst hafa vel, eiga flestar nokkur sameiginleg lykiltríði (sjá til dæmis Miller-Reilly (2007) og Burton (1987)). Í fyrsta lagi að fyrri reynsla nemenda af stærðfræði og þær tilfinningar, sem nemendur hafa til hennar, eru orðaðar og viðurkenndar. Til dæmis er mikilvægt að nemendur ásaki ekki sjálfa sig fyrir neikvæðar tilfinningar í garð stærðfræði þar sem margt í samfélaginu getur leitt til erfiðleika í stærðfræðinámi. Í öðru lagi að skapað sé andrúms-

loft námssamfélags sem lágmarkar kvíða og ótta. Í því felst meðal annars að kennari mæti nemendum á því stigi og þeim hraða sem hentar þeim en ekki á því stigi og hraða sem kennarinn ákveður fyrir fram. Í þriðja lagi er þung áhersla á að nemendur fái stærðfræði saman, setji skilning sinn og túlkun í orð og tali um stærðfræði hver við annan og við kennarann. Í fjórða lagi er talið mikilvægt að nemendur fái tækifæri til að ígrunda nám sitt og leiðir til að þróa námsvitund sína (metacognition).

Innblástur, hugmyndir að verkefnum og kennsluathöfnum voru einkum sóttar til Swan (2005 og 2006), Boaler (2009) og Mason, Graham og Johnston-Wilder (2005) og útbúið var hefti fyrir kennara. Þar var nánari skýring á kennslufræðinni og nokkurt úrval verkefna. Í heftinu eru gefin dæmi um *námsathafnir* sem fela í sér bæði verkefni sjálf og lýsingu á því hvernig ætlast er til að fengist sé við þau. Helstu leiðarstef, sem liggja til grundvallar þessu námsefni, eru:

1. Kennslustundir eiga að snúast um *frjó verkefni*. Frjó verkefni eru verkefni sem:
 - a. eru aðgengileg á marga vegu (fyrir fólk með mismunandi getu) og útvíkanleg,
 - b. leyfa nemendum sjálfum að ákveða og velja,
 - c. fá nemendur til að prófa, rökstyðja, útskýra, ígrunda og túlka,
 - d. framkalla samræðu og samskipti,
 - e. hvetja til frumleika og sköpunar,
 - f. hvetja til „hvað ef?“ og „hvað ef ekki?“ spurninga, og
 - g. geta framkallað ánægju, undrun og spennu.
2. Nemendur eru hvattir til þess að gera mistök og læra af þeim. Verkefni eiga að framkalla *hugræna togstreitu* (cognitive conflict) sem verður til þegar nemendur átta sig á að það er ósamræmi milli forhugmynda þeirra og þess sem þeir sjá og upplifa. Rannsóknir sýna að ef nemendur fá að lenda í slíkri togstreitu sem síðan er leyst úr með ígrundun og umræðum læra þeir betur en ef forðast er eftir fremsta megni að nemendur geri mistök.
3. Þungamiðja kennslunnar er um leiðir en ekki svör. Í hefðbundnu námi eru nemendur oft uppteknari af því

„Yfirfærslusýn“		„Samtengd og ögrandi“ sýn
Gefið safn af þekkingaratriðum og stöðluðum aðferðum sem þarf að „fara yfir“.	Stærðfræði er ... ← →	Lifandi vefur af samtengdum hugmyndum og rökferlum.
Einstaklingsathöfn sem byggist á því að fylgjast með og herma eftir þangað til færni er náð.	Nám er ... ← →	Samvinnuathafnir þar sem nemendum er ögrað og þeir ná skilningi með samræðum.
Að fara í gegnum námsefni skref fyrir skref.		Að kanna merkingu og tengingar gegnum samræðu sem getur farið fram og aftur milli nemenda og kennara.
Að útskýra fyrst og leggja síðan verkefni fyrir. Að athuga hvort þau hafa skilist með því að gefa æfingadæmi.	Kennsla er ... ← →	Að setja fram verkefni áður en útskýringar eru gefnar.
Að leiðrétta misskilning.		Að draga misskilning fram í dagsljósið til að læra af.

að framkalla rétt svar en af því að læra öfluga aðferð. Þeir eru uppteknari af því að klára verkefni en að læra af þeim. Í þessu námsefni er ekki aðalatriði að klára öll verkefni heldur hvort nemendur hafi aukið getu sína til þess að útskýra og nota stærðfræðilegar hugmyndir.

Kennsla með þessum hætti verður ekki framkvæmd eða skilin nema með hliðsjón af því hvernig hún er hugsuð – sem róttækt frábrugðin hefðbundnari viðhorfum („yfirfærslusýn“) til náms og kennslu. Í þeirri sýn á kennslu og nám, sem við höfum, er áhersla á stærðfræði sem vef þar sem þræðir tengjast og að takast beri á við það sem er erfitt frekar en að forðast það. Við tökum hana saman í töflunni hér fyrir ofan (sjá Swan (2005) bls. 5).

Hlutverk kennarans í þessu líkani er ekki að segja nemendum hvernig þeir eigi að reikna ýmsar tegundir af dæmum heldur að velja viðeigandi verkefni fyrir nemendur, hjálpa þeim að vinna saman, hvetja til umræðu um ólíkar aðferðir og ólíkan skilning, styrkleika þeirra og veikleika og hjálpa nemendum að tengja saman hugmyndir sínar.

Auk verkefna, sem fengin voru úr þessu námsefni, fóru fram umræður og leikir sem kennarar stjórnuðu. Í hverjum tíma fengu nemendur miða sem þeir áttu að skrifa á og skila

inn í lok tímans (nafnlaust ef þau vildu). Þetta var gert til þess að þroska námsvitund nemenda og til þess að kennarar fengju betri tilfinningu fyrir hugmyndum nemenda. Á miðann áttu nemendur að skrifa eitthvað sem þeir lærðu í tímanum eða skilaboð sem þau vildu koma til kennara. Við sögðum þeim að skrifa til dæmis svar við spurningunni „hvað tekurðu með þér úr þessum tíma?“ og/eða „hvað væri hægt að útskýra betur?“ Einnig fengu nemendur litla stílabók sem þeir máttu skrifa hvaðeina í og kennarar skoðuðu ekki.

Meginmarkmiðum í kennslunni, sem þróuðust að nokkru leyti eftir því sem námskeiðinu vatt fram, má skipta í tvo flokka, annars vegar þau sem snúa að nemendum og hins vegar þau sem snúa að stærðfræðinni. Við vildum hjálpa nemendum að:

- finna að stærðfræði hefur merkingu en er ekki um innihaldslausar reglur og tákni,
- sjá að í stærðfræði eru alltaf margar leiðir til að leysa verkefni og að það sem skiptir máli er að fá skynsamlega lausn á verkefninu, ekki að fara eftir einhverri tiltekinni aðferð,
- draga fram stærðfræðilega hugsun og rödd þeirra þannig að þeir sjálfir gætu talað um, notað og útskýrt

stærðfræði í stað þess að bregðast einungis við lokuðum spurningum.

Stærðfræðileg námsmarkmið voru einkum að nemendur byggðu upp myndir í huganum til að gefa stærðfræði merkingu. Nánar tiltekið:

- Að gefa reikniðgerðum merkingu með færslum á talnalínu (með því að túlka reikniðgerðir sem aðgerðir á talnalínu fást skynsamlegar og skiljanlegar ástæður fyrir reglum eins og að „tveir mínusar gera plús“.
- Flatarmyndir til að gefa flóknari samsettum reikniðstæðum og stæðum með bókstöfum merkingu (með

Til hvers að tala um stærðfræði?

Margir halda að ekki sé mikið um að tala í stærðfræði.

Annaðhvort er svarið rétt eða rangt, er það ekki?

En það er fleira fólgið í að læra stærðfræði en að fá svör. Þú þarft samræðu til þess að læra:

- hvað orð og tákni þýða,
- hvernig hugmyndir tengjast milli efnisþátta,
- hvers vegna tiltekna aðferðir virka,
- hvers vegna eitthvað er rangt,
- hvernig þú getur leyst verkefni á betri hátt.

Kennarar og leiðbeinendur segja oft að þeir skilji stærðfræðina betur þegar þeir fara að kenna hana. Á sama hátt muntu komast að því að eftir því sem að þú ferð að útskýra hugsun þína ferðu að skilja hana betur.

Eftir því sem þú ferð í ríkara mæli að skilja stærðfræðina betur verður auðveldara að muna hana og þegar þú gleymir einhverju muntu geta fundið út úr því sjálfur.

Nokkur atriði til að forðast

• **Ekki flýta sér**

Mikilvægara er að bæta við skilning sinn heldur en að „klára“ verkefni.

• **Ekki vera farþegi**

Ekki láta einhvern í hópnum þínum „taka yfir“.

Fylgdu þessum grunnreglum og:

- þú munt fara að njóta stærðfræðinnar betur,
- þú ferð að læra meira af öðrum,
- þú kemst að því að margir deila reynslu þinni af erfiðleikum í stærðfræði,
- þú kemst að því að þú getur líka hjálpað öðrum.

Nokkur atriði til að fylgja

• **Tölum eitt í einu**

Gefið öllum tækifæri til að tala. Skiptist á að setja fram hugmyndir, útskýringar og athugasemdir. Leyfið fólki að ljúka máli sínu.

• **Deilum hugmyndum og hlustum á hvert annað**

Ef þú skilur ekki það sem einhver hefur sagt spurðu þá „hvers vegna?“ þangað til þú skilur. Biddu þá um að gefa dæmi, teikna skýringarmynd eða skrifa niður útskýringuna.

• **Fylgjumst með því að hlustað sé á okkur**

Ef þú varst að segja eitthvað og ert ekki viss um að aðrir hafi skilið þig, biddu þá um að segja með sínum eigin orðum það sem þú varst að segja.

• **Byggjum ofan á**

Reyndu að segja eitthvað sem byggir ofan á það sem síðast var sagt.

• **Látum reyna á það sem sagt er**

Ef þú ert ósammála því sem einhver segir, skoraðu á hann að útskýra. Settu svo fram álit þitt.

• **Virðum skoðanir hver annars**

Ekki hlæja að framlagi annarra (nema það eigi að vera myndið).

• **Njóttum mistaka**

Ekki hafa áhyggjur af því að gera villur. Ef þú gerir ekki vitleysur, þá lærirðu ekki neitt. Stundum getur verið áhugavert að gera viljandi vitleysur til að kanna hvort aðrir eru að hlusta.

• **Deilum ábyrgð**

Ef kennarinn biður um viðbrögð hópsins á hver sem er innan hans að geta sagt frá þeim.

• **Reynum að komast að sameiginlegum niðurstöðum í lokin**

Þessu móti fæst bein mynd af því hvað það merkir til dæmis að reikna stæður eins og $(x+4) \cdot (x+1)$.

- Að tengja talnalínur með ólíkum bilskiptingum, flatarmyndir og almenn brot saman sem mismunandi framsetningar á sama hlut.

Árangur kennslunnar var meðal annars metinn svona:

- Hljóðupptökur gerðar í öllum kennslustundum.
- Kennararnir héldu stutta fundi eftir hvern dag þar sem farið var yfir daginn og skráðar hugleiðingar um gengi kennslunnar, árangur nemenda og markmið endurskoðuð. Á þeim fundi voru miðarnir frá nemendum einnig lesnir.
- Í lok námskeiðsins voru tekin upp viðtöl við sex nemendur þar sem þeir voru beðnir að segja frá reynslu sinni af námskeiðinu og segja sjálfir frá einhverri stærðfræði sem þeir höfðu lært.

ÚTFÆRSLA KENNSLUNNAR

Flestar námsathafnir fólust í því að nemendur fengu í upphafi spurningar á blaði sem þeir áttu að reyna að svara alveg sjálfir en leggja svo til hliðar. Þetta voru svonefndar „markmiðsspurningar“. Nemendur vissu að þeir fengju svo tækifæri

til að endurskoða svörin eftir að hafa leyst samvinnuverkefni og búið til veggspjald (sem var „afurð“ verkefnisins). Stundum voru engar markmiðsspurningar heldur einungis hópverkefni.

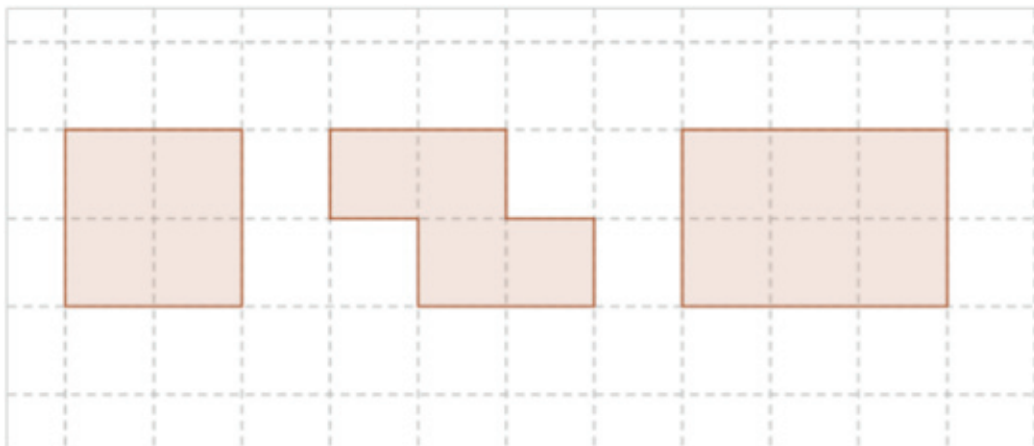
Þar sem nemendur eru yfirleitt ekki vanir því að tala saman um stærðfræði eða fást við hana með öðrum fengu þeir blað (sjá bls. 78) um samvinnu í stærðfræði (sjá Swan (2005) bls. 31).

Á meðan gengur kennari á milli hópa til að hjálpa þeim að tjá sig og hugmyndir sínar og gera þær nákvæmari. Hins vegar forðast hann að leiðrétta með beinum hætti, gefa fræðileg heiti eða útskýringar og segir ekki heldur „rétt!“. Þess í stað spyr hann nemendur spurninga sem beinast að rökum þeirra og krefur þá um skýringar. Ekkert er því til fyrirstöðu að kennari bendi á eitthvert stærðfræðilegt einkenni *eftir að allir nemendur hafa fengið að koma sínum hugmyndum á framfæri*.

Fyrsta verkefnið, sem nemendur unnu í hópasamvinnu má sjá á mynd neðst á síðunni.

Tilgangurinn er að hjálpa nemendum að öðlast skilning á stærðfræðilegum hugtökum og táknum og því hvernig slík hugtök og tákni verða til – til hvers þau eru. (Margir halda að stærðfræðitákn séu ekki um neitt eða ná ekki að tengja þau við neina merkingu.) Verkefninu er þannig ætlað að laða fram *samræðu* um hugtök, ólíkar birtingarmyndir þeirra og mishugmyndir. (Mishugmynd er þýðing á orðinu „miscon-

Finnið einhverja leið til að flokka flatarmyndirnar þrjár þannig að ein myndin skeri sig frá hinum tveimur. Með öðrum orðum þurfa tvær myndir að hafa einhvern sameiginlegan eiginleika sem sú þriðja hefur ekki.





Hér er veggspjald sem nemendur gerðu sem sýnir ólíka framsetningu sama fyrirbæris. Þegar hóparnir höfðu búið til veggspjöldin sín sýndu þeir þau og útskýrðu fyrir hinum.

ception” – þegar hugmynd einhvers um hugtak er ekki í samræmi við fræðilega merkingu þess.) Einnig á námsathöfnin að sýna nemendum fram á að stærðfræði sé ekki það að fara eftir reglum og snúist ekki um að fá eitt rétt svar.

Nemendur unnu tveir og tveir saman að þessu verkefni. Í fyrstu létu þeir í ljós efasemdir og óöryggi, þetta var ekki það sem þeir áttu von á í stærðfræðinámskeiði. Hins vegar fóru nemendur fljótlega að fást við verkefnið og sumir þeirra voru fljótir að telja sig hafa „klárað“ það. Í umræðum eftir að hóparnir töldu sig allir vera komnir með flokkunaraðferðir kom í ljós þörf fyrir að læra nákvæm orð yfir stærðfræðilega eiginleika hluta. Nokkur dæmi um það sem nemendur sögðu:

„Fyrsti er minnstur. Hlutfallslega réttastur.“

„Annar er skakkur og passar ekki inn í, öðruvísi.“

„Seinasti stærstur.“

„Annar ferhyrningurinn með sex reitum. Hinir tveir með fjórum.“

„Kassi þrjú er með stærra flatarmál. Kassi tvö með átta hliðar.“

Kennarinn gat nú bent nemendum á að stærðfræði væri að vissu leyti tungumál. Það væri hugsað til þess að hægt væri að tala um form með nákvæmum hætti. Hann spurði nemendur hvað þeir ættu við með „stærstur“ (er átt við flatarmál?), „skakkur“ (er átt við ekki rétthyrningur?), „kassi“

(er átt við rétthyrning, kassi er hlutur „í þrívídd“?) Við umræðuna kom í ljós að nemendur höfðu þörf fyrir að læra nákvæm orð yfir mismunandi form. Þetta er í samræmi við hönnunarprinsippið: draga fram hugsun nemenda og takast á við hana. Með því að vinna verkefni sem þetta með öðrum, í hópi sem þarf að komast að samkomulagi, verða nemendur að þróa með sér stærðfræðilegt tungumál – þeir læra að tala um stærðfræðilega eiginleika hlutanna.

Við þessa námsathöfn upplifðu nemendur að oft eru mörg „rétt svör“ í stærðfræði og fengu beina reynslu af því að stærðfræði er búin til í samskiptum um hluti sem eðlilegt er að vilja tala um. Hún er ekki safn af staðreyndum og aðferðum til þess að innbyrða.

Önnur dæmi um hópverkefni sem notuð voru:

- Að túlka margar framsetningar: Nemendur vinna saman að því að tengja saman spjöld sem sýna ólíka framsetningu á sama stærðfræðilega fyrirbærinu. Þeir tengja saman framsetningarnar og þróa með sér „hugmyndir“ af hugtökum.
- Að leggja mat á stærðfræðilegar fullyrðingar: Nemendur ákveða hvort gefnar fullyrðingar eru alltaf, stundum eða aldrei sannar. Þeir eru hvattir til þess að þróa stærðfræðilegar röksemdarfærslur og ástæður til að verja ákvörðunina. Dæmi: Er þessi fullyrðing alltaf, stundum eða aldrei sönn? Ef stundum, þá hvenær? „Jón fékk 15% launahækkun. Anna fékk 10% launahækkun. Svo Jón fékk meiri launahækkun en Anna.“

NIÐURSTÖÐUR

Í námskeiðinu kom í ljós að ef það tekst að skapa andrúmsloft þar sem nemendur óttast ekki að gera villur eða segja eitthvað vitlaust munu þeir rökkræða stærðfræði, bæði við aðra nemendur og við kennara. Kennslustundir í námskeiðinu skiptust yfirleitt svona:

- Stóran hluta tímans unnu nemendur í litlum hópum eða pörum við að búa til veggspjöld meðan kennarar gengu á milli og reyndu að fá nemendur til að rökstyðja og útskýra það sem þeir voru að gera. Nemendur spurðu kennara oft

að því hvort þeir væru að „gera rétt“ eins og títt gerist í skólum. Þessu reyndu kennarar að svara með spurningum eins og „af hverju heldur þú að þetta sé rétt“ eða „hvernig getum við komist að því hvort þetta er rétt?“ enda var leiðarstef námskeiðsins að nemendur hugsuðu og tjáðu sig sjálfir, þekkingin átti að verða til í þeirra eigin hugsun og samræðu. Stöku sinnum gátu kennarar ekki annað en gefið vísbendingar um það hvort nemendur væru „á réttri leið“ en nemendur töluðu oft um það hve erfitt væri að „lesa“ í svip kennara hvort þeir (nemendur) væru að gera það sem kennari vildi.

- Nokkur hluti tíma fór í að kennari stóð við töfluna og leiddi stærðfræðilega umræðu eða stjórnaði gagnvirkum stærðfræðileik. Til dæmis má nefna „inn-út-leikinn“ þar sem kennarinn býr til reglu (fall) sem nemendur eiga að giska á eða segja hvernig kennarinn velur „út-tölur“ út frá þeim „inn-tölum“ sem þeir stinga upp á. Mikilvægt er að nemendur fái að orða regluna með sínum orðum. Þannig lýstu nemendur (óþekkt) fallinu $x \rightarrow 1-x$ með setningum eins og „hoppar yfir núllið og kemst ekki alveg, það munar einum“, „breytir tölunni í mínustölu og bætir einum við“.
- Nemendur voru einnig látnir kynna lausnir sínar hver fyrir öðrum, yfirleitt þannig að tveir eða þrír sem höfðu unnið saman stóðu við töfluna fyrir framan hina. Nemendur tóku miklum framförum bæði í að segja frá stærðfræði fyrir framan aðra og í því að spyrja krefjandi spurninga, biðja um rökstuðning og gagnrýna á uppbyggilegan hátt.

Skilaboð á miðum, sem nemendur skiluðu í lok tíma, þróuðust frá almennum setningum eins og „ég lærði mikið“, „þetta var skemmtilegt“ og „allt var vel útskýrt“ yfir í að snúa beint að stærðfræðinni eins og í dæmunum hér til hliðar.

Virk þátttaka nemenda í tímum, tjáning þeirra á miðunum og útskýringar þeirra í lokaviðtölum bendir til þess að þeim markmiðum hafi að einhverju leyti verið náð að stærðfræði fengi persónulega merkingu fyrir nemendur og að þeir létu stærðfræðilega rödd sína heyrast þannig að þeir sjálfir töluðu um og útskýrðu stærðfræði. Sjálfir hafa nemendur lýst því hvernig námið jók trú þeirra á eigin getu til stærð-

eitt lítið ljós. ef þú sleger 20
fyrir 2 þú kemur -18
ef maður sleger þessari tölur
fö legri tölur þú þer maður yfir
núlli á T.O. talnatilunni

Má ekki setja samasem merki
nema svarid sé eins eða
rétt. Það má færa tölur á
milli í margföldun.
 $(3n)^2$ $(3n) \cdot (3n)$
 $(3 \cdot 3) \cdot (n \cdot n)$ } auðveldar útreikning

Lærði hvernig sum dæmi ekki ems
uppsett en með sömnu útkomu !!
Finnst frábært að vinna í
hópum og ræða og hjálpast
að ☺ útskýra fyrir höorn
öðru

fræðináms og að það hafi opnað fyrir þeim dyr að meira stærðfræðinámi. Nemendur voru ánægðir með hópverkefni, hefðu viljað meira af þeim og einnig kom fram í námsmati að „föndrið“ hefði aukið skilning. Nemendur létu vita, bæði munnlega og á miðunum að þessar námsaðferðir veittu þeim góðan stuðning og nýja sýn á stærðfræði:

Erfiðara er að meta nákvæmlega hvernig gekk að ná hinum stærðfræðilegu námsmarkmiðum. Þó má fullyrða að

flestir nemendur virtust hafa felld hugmyndina um talnalínu inn í hugsun sína því að þeir vísuðu iðulega til hennar að eigin frumkvæði í viðtölum eftir námskeiðið. Nemendur náðu misgóðum tókum á að tjá og túlka flatarmyndir með breytistærðum, sumir góðum en aðrir minna. Tilfinning kennara var að lengri tíma hefði þurft til að þetta yrði virkur hluti af sjálfstæðri hugsun nemenda.

NÆSTU SKREF

Í námi sem þessu er gengið út frá reynslu og þekkingu nemenda en ekki fyrirframgefnum yfirferðarmarkmiðum. Bein samskipti milli nemenda og við kennara við allar námsathafnir eru einnig afar mikilvæg og því hentar aðferðin ekki í fjarnámi. Námskrá, sem byggist á þessum kennsluháttum, þarf að vera sveigjanleg og byggjast fremur á skipulegum lista yfir námsathafnir tengdum tilteknum námsmarkmiðum en á fastri dagskrá. Þjálfar þarf kennara í þessum kennsluháttum og mikilvægt er að þeir trúi sjálfur á gildi þeirra og hafi vilja til þess að starfa með öðrum hætti en hefðbundið er. Einnig þurfa þeir að hafa nokkuð djúpan skilning á stærðfræði, töluvert umfram það að geta leyst reiknisdæmi í venjulegri kennslubók um talna- og bókstafareikning. Kennari verður að leyfa röddum nemenda að njóta sín og beina þeim í átt að stærðfræðilegri nákvæmni með því að fara fram á útskýringar og rök og benda á hugsanleg göt eða vafaatriði í túlkun án þess að dæma eða gefa upp réttu svörin.

Bylta þarf hefðbundnum hugmyndum og viðhorfum til stærðfræðikennslu. Fullorðinsfræðsla er ekki eins bundin í viðjum gamalla hefða og sú kennsla sem fram fer innan hins hefðbundna skólakerfis. Þar er því jarðvegur til þróunar og framfara á þessu sviði. Námi með þeim hætti, sem hér hefur verið lýst, getur breytt viðhorfum nemenda til stærðfræði þannig að hún fái merkingu fyrir þeim sem þeir svo geta byggt ofan á.

HEIMILDIR

- Boaler, J. (2009). *The elephant in the classroom: Helping children learn and love maths*. London: Souvenir Press.
- Burton, L. (1987). From failure to success: changing the experience of adult learners of mathematics. *Educational Studies in Mathematics*, 18, 305–316.
- Mason, J., Graham, A., & Johnston-Wilder, S. (2005). *Developing thinking in algebra*. London: Open University
- Miller-Reilly, B. (2007). Three different teaching approaches in pre-calculus bridging mathematics. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, 38(7), 891–905.
- Swan, M. (2005). *Improving Learning in Mathematics: Challenges and Strategies*. Sheffield: Teaching and Learning Division, Department for Education and Skills Standard Unit.
- Swan, M. (2006). *Collaborative Learning in Mathematics: A Challenge to our Beliefs and Practices*. London: National Institute for Advanced and Continuing Education (NIACE); National Research and Development Centre for Adult Literacy and Numeracy (NRDC).

UM HÖFUNDANA

Ingólfur Gíslason er doktorsnemi við Háskóla Íslands í stærðfræðimenntun. Hann er með BS og M.Paed. próf í stærðfræði og hefur kennt greinina síðan 1999 í framhaldsskólum, háskólum og fullorðinsfræðslu.

Anna Sigurðardóttir hefur stundað kennslu frá 1980 og hefur kennt mismunandi námsgreinar í grunn-, framhalds- og háskólum. Hún hefur langa reynslu af stærðfræðikennslu og hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi undanfarið 20 ár.

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

RITSTJÓRNIN

HVAÐ ÁTTU VIÐ?

Í fyrsta tölublaði Gáttar hófum við umræðuna um merkingu íðorða á sviði fullorðinsfræðslu. Enn munum við velta fyrir okkur nokkrum hugtökum sem varða viðfangsefni Fræðslu- miðstöðvar atvinnulífsins. FA gegnir því hlutverki að vera vettvangur samstarfs og umræðu um framhaldsfræðslu og kennslufræði fullorðinna. Við sem þar störfum finnum þörf fyrir að hugtök, sem notuð eru í umræðu um fræðslumál fullorðinna, séu skýrt skilgreind. Því er fastur þáttur hér í ársritinu Gátt að fjalla um slík hugtök með það að markmiði að koma af stað umræðum og ná samkomulagi um heppilega og samræmda notkun þeirra íðorða sem notuð eru um hugtökin.

Nú tökum við upp þráðinn þar sem frá var horfið í síðasta tölublaði. Eins og áður eru sett fram ensk íðorð og tillögur að

íslenskum þýðingum og skilgreiningum. Öll íðorðin, utan það fyrsta, eru af CEDEFOP-listanum sem fjallað hefur verið um í Gátt 2009 og 2010. Listinn er einkum ætlaður fræðimönnum og öðrum sem fást við menntun og mótun menntastefnu. Hann er ekki tæmandi skrá hugtaka sem eru notuð af sérfræðingum heldur er honum ætlað að innihalda lykilhugtök sem eru nauðsynleg til þess að bera skynbragð á menntun og þjálfun í Evrópu. Fyrsta orðið í listanum er skilgreint í lögum um framhaldsfræðslu sem gengu í gildi 1. október 2010. Ritstjórn Gáttar er meðvituð um að allri hugtakaumfjöllun þurfi að fylgja eftir með því að fá áhugasama til að tjá sig um skilgreiningarnar og gera í kjölfarið úrbætur. Við hvetjum lesendur til þess að hafa samband við okkur ef þið viljið gera athugasemdir við merkingu íðorðanna.

Íðorð á ensku	Íslensk þýðing:	Merking / skilgreining:
	framhaldsfræðsla	Hvers konar nám, úrræði og ráðgjöf sem er ætlað að mæta þörfum einstaklinga með stutta formlega skólagöngu að baki og er ekki skipulagt á grundvelli laga um framhaldsskóla eða háskóla.
e. assessment of learning outcomes	námsmat	Hvatning til þátttöku og árangurs í (formlegu eða óformlegu) námi til þess að efla skilning á eðlislægu gildi náms og til að umbuna fyrir námsárangur.
e. basic information and communication technology (ICT) skills	grunnleikni í upplýsinga- og samskipta-tækni	Sú leikni sem þarf til að beita á skilvirkan hátt einföldum aðgerðum í upplýsinga- og samskiptatækni (í meginatriðum: orð / mynd / gagnavinnsla, netið og tölvu-póstur).
e. comparability of qualifications	sambærileiki hæfis	Mælikvarði á að hvaða marki jafngildi sé fyrir hendi varðandi stig og inntak hæfis (skírteina eða námstitla) innan atvinnugeira eða svæðis, á landsvísu eða á alþjóða-vettvangi.
e. compensatory learning	uppbótarnám	Nám sem ætlað er að fylla upp í skörð í fyrri menntun eða þjálfun, einkum til að gera fólki fært að taka þátt í starfsnámi.
e. employability	starfshæfni	Allir þeir þættir sem gera fólki kleift að vinna að því að undirbúa sig undir starf, fá starf, halda starfi og auka starfsframa sinn.
e. learning community	námssamfélag	Samfélag sem eflir námsmenningu með því að þróa á hverjum stað skilvirkt samstarf milli allra geira samfélagsins og styrkir jafnframt og örvar einstaklinga og samtök til náms.
e mobility	hreyfanleiki	Geta einstaklings til að hefja ný störf og aðlagast nýju starfsumhverfi.
e. adaptability	aðlögunarhæfni	Geta stofnunar eða einstaklings til að laga sig að nýrri tækni, nýjum markaðs- aðstæðum eða nýju starfsfyrirkomulagi.

JÓRUNN MAGNÚSDÓTTIR

BYLTINGIN ER BÚIN – EN ÞRÓUNIN ER STÖÐUG: UM TÆKNISTUTT NÁM Í FRÆÐSLUSTARFI FYRIRTÆKJA



Jórunn Magnúsdóttir

Rannsókn á reynslu fræðsluaðila nokkurra íslenskra fyrirtækja af tæknistuddu námi. Rannsóknin var meistaraþrófsritgerð í menntunarfræðum við Háskóla Íslands og verður hér greint frá helstu niðurstöðum.

ÁGRIP

Áhrif tækninnar á nám hafa verið mikið til umfjöllunar undanfarinn áratug og er fræðslustarf innan fyrirtækja þar í engu undanskilið. Þáttur tækninnar í starfstengdri fræðslu

er rakin hér í ljósi kenninga um nám fullorðinna. Einnig er litið til þess hvenær tæknistutt nám sé vel til þess fallið að skila ákveðinni fræðslu og hvenær það sé síður heppilegt. Eigindleg rannsókn var framkvæmd til að fá mynd af stöðu tæknistudds náms í fræðslustarfi sex íslenskra fyrirtækja. Á sumar- og haustmánuðum 2010 voru tekin fjórtán viðtöl. Viðmælendur voru fræðslustjórar fyrirtækjanna, hugbúnaðarsérfræðingur og söluaðilar rafræns námsefnis.

Niðurstöður leiddu í ljós að með tilkomu tölvutækni hefur merkjanleg breyting átt sér stað á fræðslustarfi fyrirtækjanna. Þróunin er þó mislangt á veg komin og í engu tilfelli var um að ræða það sjálfspottna nám gegnum félagsmiðla sem nú einkennir mjög umræðuna. Tæknistutt nám er helst notað fyrir tilskipaða fræðslu og kennslu á hugbúnað. Viðmælendur lögðu áherslu á mikilvægi þess bæði að skapa slíkra fræðslu ákveðna umgjörð en um leið að veita starfsfólki bæði aðhald og hvatningu. Draga má þá ályktun að tæknistutt nám eigi eftir að þróast frekar á tilteknum sviðum í þeim fyrirtækjum sem voru til skoðunar. Hins vegar er líklegt að hefðbundin fræðsla eða bland beggja verði ráðandi í nánustu framtíð.

HVAÐ ER TÆKNISTUTT NÁM?

Hugtakið *tæknistutt* nám er notað yfir það þegar hvers konar upplýsingatækni eða Netið er hluti af því námi sem á sér stað. Á íslensku hafa verið notuð hugtök eins og rafrænt nám, fjar-kennsla, UTM (upplýsingatækni og miðlun), vefnám, og nám á

vef. Á ensku er ýmist talað um e-learning, web-based learning eða ICT (information and communications technology). Fyrir um áratug vísaði rafrænt nám oftar en ekki til þess þegar tiltekin kennsluforrit voru notuð án þess að netið kæmi endilega við sögu. Síðari ár er netnotkun og aðgengi svo gjörbreytt að sé fjallað um rafrænt nám er yfirleitt sjálfgefið að átt sé við nám á neti.

Þáttur tækninnar getur verið mjög veigamikill, jafnvel þannig að eingöngu sé um að ræða tæknistutt nám. Það sem nú er oftar litið til er svokallað blandað nám (blended learning) sem felur þá í sér sambland af notkun tölvutækni og hefðbundnum námsaðferðum.

KOSTIR OG GALLAR

Í hnotskurn eru helstu niðurstöður rannsóknarinnar eftirfarandi: Kostir tæknistudds náms þykja ótvíræðir þegar tilskipuð fræðsla og kennsla á hugbúnað er annars vegar. Ókostirnir eru hins vegar hversu einhæfu slíku námi hættir til að vera, auk þess sem það hentar bæði námsstíl einstaklinga og viðfangsefnum misvel. Viðhorf fræðslustjóra ráða miklu um það hvort og hvernig tæknistutt nám er notað og þeir verða að vera sannfærðir um gildi þess til að takast á við þær áskoranir sem óhjákvæmilega fylgja nýjum aðferðum. Erfitt er að henda reiður á vægi sjálfsprottins náms á netinu, til dæmis þátt umræðna og upplýsingaleitar og fræðslustjórar eru ekki sérstaklega áfram um að finna því tiltekinn farveg. Þó hefur innbyrðis miðlun, sem hluti af fræðslu, aukist töluvert í kjölfar efnahagshrunsins og að sama skapi er minna um námskeiðahald. Mögulega mun það auka vægi sjálfsprottinnar upplýsingaleitar starfsmanna. Síðast en ekki síst kom mjög sterkt fram hjá viðmælendum mínum hversu gífurlega mikilvægt er að styðja starfsfólk og hvetja það til að nýta sér möguleika tæknistudds náms og má í því sambandi nefna að kynna vel innihald vefnámskeiða og fara í gegnum þau sameiginlega til að byrja með.

ÞRÓUN

Heiti greinarinnar er að hluta til tilvitnun í einn viðmælenda minna þegar hún var spurð hversu langt á veg hún teldi þróun

tæknistudds náms vera komin. Hún svaraði því ákveðið til að byltingin væri búin þó þróunin gengi hægar en við hefði mátt búast. Eftir því sem rannsóknarvinnan hélt áfram sannfærðist ég um réttmæti þessarar fullyrðingar. Byltingin í notkun tækninnar er afstaðin enda reyndi enginn viðmælenda minna að halda því fram að mögulegt eða æskilegt væri að tæknin kæmi ekki að fræðslustarfi. Þróunin er hins vegar hæg en stöðug og líklegt að þáttur tækninnar í ákveðinni tegund fræðslu eigi eftir að aukast til muna. Þannig verður greint skýrar á milli þess sem er vel til þess fallið að kenna fyrir tilstuðlan tækninnar, eins og þekkingaratriði og þess sem er síður til þess fallið, eins og ákveðnir færniþættir. Með aukinni þekkingu og reynslu verða fræðslustjórar bæði áráðnari í að nota möguleika tækninnar þegar það á við en einnig öruggari í vali sínu á annars konar og hefðbundnari námsaðferðum.

Þróunin á Íslandi virðist um margt hafa verið áþekkt því sem lýst er í Bandaríkjunum um aldamótin síðustu (Shank, 2008). Miklar væntingar viku fyrir vonbrigðum og tortryggni sem þó virðist aftur vera að lúta í lægra haldi fyrir jákvæðari viðhorfum gagnvart möguleikum tækninnar. Áherslurnar virðast vera að nokkru leyti persónubundnar og viðmælendur lýstu því hvernig áherslur á tæknistutt nám geta gjörbreyst í kjölfar mannbreytinga í fræðsludeildinni.

SJÁLFSPROTTIÐ NÁM

Hugmyndir fræðslustjóranna um það hvernig fólk lærir voru nokkuð misjafnar en flestir voru þó þeirrar skoðunar að fólk þyrfti að sjá tilgang í því sem fram færi og er það í takt við hugmyndir Knowles (Knowles o.fl., 2005) um þarfir fullorðinna námsmanna. Hitt kom nokkuð á óvart hversu margir lögðu áherslu á nauðsyn þess að starfsfólki væri settar skorður, ekki síst varðandi tímamörk. Þannig væri það í fæstum tilfellum nóg að fólk vissi af því að ákveðið efni væri aðgengilegt, það þyrfti að setja efnið í tiltekinn búning og helst að fara með fólk í gegnum það og fylgja því eftir. Þetta ætti ekki síður við þá sem sinntu mjög sértækum störfum því annars gæfu þeir sér einfaldlega ekki tíma til að sækja sér fræðslu.

Ein lausn mun aldrei henta öllum og þó að vefurinn geymi ógrynni upplýsinga, til dæmis um úrlausn viðfangsefna í ritvinnslu- og reikniforritum, þá þurfa flestir meiri



afmörkun, bæði á viðfangsefni og tíma. Þess vegna halda fyrirtækin áfram að senda starfsfólk á sérstök tölvunámsskeið, kaupa aðgengi að gagnvirkum námskeiðum á vefnum og halda fræðslufundi um tiltekin viðfangsefni. Tæknistutt nám er góð og gild aðferð við margs konar fræðslu í fyrirtækjum en leysir ekki endilega aðrar, hefðbundnari aðferðir af hólmi. Í mörgum tilfellum hefur starfsfólk alla burði og aðstöðu til þess sjálft að sækja sér aukna þekkingu og bæta færni sína og hæfni að eigin frumkvæði. Samkvæmt reynslu viðmælenda minna eru það því ekki endilega tæknilegir tálmar sem er stærsta fyrirstaðan heldur frekar mannlegt eðli. Frestunaráráttan veldur því að fæstir eiga frumkvæði að eigin námi fyrr en utanaðkomandi þrýstingur krefst þess að hafist sé handa.

Einn fræðslustjóri lýsti reynslu sinni af því að starfsfólk ætti lítið frumkvæði að því að sækja sér fræðsluefni á innri vef fyrirtækisins, jafnvel þó það væri kynnt með blikkandi borðum og grípandi fyrirsögnum. Annar viðmælendi lýsti sömu efasemdum þegar hún leit til framtíðar og sá fyrir sér möguleika þess að setja myndbands skeið á vef:

Sko, draumarnir eru að taka til dæmis fundi og kennslu og annað upp á vélo – það hefur verið unnið töluvert í þessu ... svo starfsfólk geti farið sjálft inn á síðuna okkar ... en þá er alltaf hættan, fer fólk inn?

Eðli málsins samkvæmt er erfitt fyrir fræðslustjóra að henda reiður á sjálfsprottið nám starfsfólks. Samt voru allir viðmæl-

endur mínir á einu máli um að starfsfólk lærði mjög mikið á eigin spýtur, bæði í starfi og í samræðum við samstarfsfólk. Það væri hins vegar öllu erfiðara að virkja fólk til að sækja sér tiltekna þekkingu á þennan óformlega hátt, til þess þyrfti einhvers konar afmörkun, bæði efnis og tíma.

HVENÆR ER TÆKNISTUTT NÁM ÁKJÓSANLEGT?

Niðurstöður úr rannsókn Donavants (2009) benda til þess að vefnámskeið henti vel fyrir miðlun upplýsinga og kennarastýrt nám en síður fyrir annars konar fræðslu. Þetta kemur heim og saman við viðhorf viðmælenda minna, þeir voru sannfærðir um ágæti þess að notast við tæknistutt nám í ákveðnum tilfellum eins og þegar þyrfti að kynna öryggisatriði, gæðastaðla, vöruflokka, jafnréttismál, gildi og markmið fyrirtækisins og fleira þess háttar. Í stað þess að kennari eða stjórnandi héldi fyrirlestur eða kynningu fyrir starfsmenn í kennslustofu, þá gætu starfsmenn sótt slíkar upplýsingar á vef fyrirtækisins þegar þeim hentaði og væri það bæði hagkvæmara og þægilegra fyrir alla aðila. Slíkt var einnig talið kostur í nýliðabjálfun, handleiðari nýliðans gæti sýnt honum tiltekin atriði en nýliðinn svo farið sjálfur í gegnum efnið á eigin hraða og þegar honum hentaði.

Fyrirnefnd námskeið um öryggisatriði eða jafnréttismál eru oft kvöð á starfsfólki. Fyrir tilstuðlan tækninnar getur starfsfólk sjálft ráðið því hvar og hvenær það sækir slík námskeið. Þetta hefur mælst vel fyrir hjá starfsfólki sem þarf þá síður að gera hlé á brýnum verkefnum til þess að sækja námskeiðin. Einn viðmælenda lýsti þessu vel:

Fólk kvartaði dálítið mikið undan, sko, hér eru það mörg skyldunámskeið, að fólk þyrfti að sitja alveg þessa tvo tíma ... nú er mikil ánægja með þessi vefnámskeið, við höfum náð þessu niður í 40 mínútur ... fólk var rosa hrifið af því ... hefur rosalega litla þolinmæði að fara á tveggja tíma námskeið um eitthvað sem það hefur ekkert gríðarlega mikinn áhuga á.

Viðmælendur lögðu allir sem einn áherslu á, í ljósi reynslu sinnar, að ákveðin eftirfylgni þyrfti alltaf að vera til staðar, til

dæmis að innan mánaðar ættu allir starfsmenn að hafa lokið ákveðnum vefnámskeiðum með tilteknum lágmarksárangri. Fræðslustjórnarnir leggja áherslu á að fá undirskrifada gátlista, þátttökuskjöl og annað þess háttar, safna því saman og geta flett upp tölfraði um einstaka þátttakendur. Í þessu skyni er ótvíræður hagur fólgin í vefnámskeiðum með sjálfvirkri skráningu. Með því að setja námskeiðin upp innan svonefnds námsumsjónarkerfis er ástundum og frammistaða hvers starfsmanns skráð samstundis inn í gagnagrunn en það auðveldar mjög alla tölfraðilega úrvinnslu. Eins og í öðru námi er þó mun erfiðara að henda reiður á hvað fólk hafi raunverulega lært og hvernig því takist að beita nýrri færni.

Annar viðmælenda er starfsmannastjóri hátæknifyrirtækis sem hefur gert ýmsar tilraunir með bæði námsumsjónarkerfi, vefnámskeið og þróun innri vefjar. Í ljósi reynslunnar sagðist hann sjá ótvíræða kosti þess að nota vefnámskeið til að kenna sumt en alls ekki annað. Að hans mati er tæknistutt nám kjörin leið til að kenna bein þekkingaratriði og einfaldar aðgerðir:

Svo sjáum við bara fyrir okkur að allt sem heitir svona auðveld kennsla á kerfi, þú veist bara svona ýttu hér og gerðu svona, þú veist þar sem fólk þarf ekki mjög mikið að grafa ... ekkert endilega mikil umræða um efnið ... þetta finnst okkur vera hentugt efni á vefinn.

Greinilegt er að krafan um stutt, aðgengilegt og hagnýtt nám verður æ háværar. Í stað námskeiða, sem taka hálfan eða heilan dag, vilja starfsmenn fá hnitmiðaða fræðslu á styttri tíma.

TÁLMAR Á VEGINUM

Einn viðmælenda benti réttilega á að umræðan um tæknistutt nám snerist að of miklu leyti um fræðslu varðandi þekkingaratriði. Ekki mætti gleyma því hversu mikilvægt væri að huga að því hvernig mætti breyta viðhorfum og auka hæfni starfsmanna. Að hans mati væru mörg slík viðfangsefni einfaldlega þess eðlis að tæknistutt nám væri ekki ákjósanlegt. Þannig kæmi vefnám aldrei í staðinn fyrir samveru í kennslustofu þar sem fólk kæmi saman og deildi sinni sýn og reynslu.

Ljóst er að notkun nýrrar tækni er það umfangsmikil og bæði fjár- og tímafrek að eigi slíkt að ná fram að ganga þarf stuðningur stjórnenda að vera fyrir hendi og á vísan að róa með aðstoð tölvudeildarinnar. Fræðsluaðilinn þarf traustan bakhjarl til að koma á fót tæknistuddu námi. Viðmælendur höfðu ýmsar hugmyndir um hvernig þróa mætti tæknistutt námsefni sem hentaði sérstaklega þeirra fyrirtæki en hræddust jafnframt mikinn þróunar- og framleiðslukostnað. Þess vegna væri algengt að nota staðlaðar lausnir eins og vefnámskeið í hugbúnaði. Slíkt reyndist þó oftast en ekki of almenns eðlis þar sem fólk vildi fá raundæmi úr eigin starfi.

Tækniöðugleikar og vankunnátta starfsfólks voru atriði sem helmingur viðmælenda nefndi sem þröskuldur í tæknistuddu námi. Orð fræðslustjóra eins fyrirtækis með hátt hlutfall ófaglærðra starfsmanna lýsa þessu vel: „Það er bara svo ótrúlega mikið af fólki sem kann bara eitthvað ákveðið á tölvur og ekkert annað og er mjög hrætt við jafnvel bara lítið flækjustig“. Viðhorf starfsmanna getur líka verið ákveðin hindrun eins og einn fræðslustjóranna lýsti:

... náttúrulega var erfitt að koma þessu í gang ... þú veist einhverjir alltaf fúllir og nú eru margir þessir fúlu bara orðnir rosalega glaðir með þetta og þá er verið að vinna í hinum sem eru enn fúllir.

Einn ókostur þess að setja fræðsluefni á vefinn er hræðslan við að upplýsingar séu ekki óhultar fyrir samkeppnisáðilum. Einn fræðslustjóranna starfar í fyrirtæki sem byggir afkomu sína á því að öðlast einkaleyfi á hönnun og framleiðslu og hún sagði:

Við erum bara ... svona eins og kók, sko, svona viðskiptaleyndarmál, það er dálítill hræðsla við að setja þetta í þannig form [kennslumyndbönd á vefinn], ef þetta lekur út, fer eitthvað, þá töpum við ansi miklu, sko...

Viðmælendur lýstu misgóðri reynslu af því að búa til rafrænt námsefni. Í einu tilfalli var búið til myndband og til þess að það yrði vel úr garði gert reyndist þurfa að kosta mjög miklu til. Raunin var hins vegar sú að myndbandið var lítið notað og eftir það var sú stefna tekin í fyrirtækinu að notast frekar



við talsettar glærur. Í öðru fyrirtæki var búið til námsefni til að kenna á nýtt tölvukerfi og í viðleitni til að gera efnið skemmtilegt var notast við teiknimyndafígúru sem fór mjög fyrir brjóstið á sumum starfsmönnum:

... við unnum líka með tutorinn þarna í byrjun innleiðingar, við tókum upp vídeó og svo var lítill kall sem sagði þú smellir hér og þar ... eins og í Microsoft kennsludótinu ... þá er ég alveg svona, vúúúú, hvað þetta er væmið, ó, nei ... alveg eins og hann sé að tala við smábarn...

Vefnámskeið bjóða oftast en ekki upp á staðlaðar lausnir og þær eiga misvel við. Fræðslustjórnir nefndu sem dæmi nám í verkefnastjórnun, ensku, og innleiðingu nýrra tölvuforrita. Þegar kennt er á tölvuforrit getur kennari, sem er á staðnum, samstundis heimfært aðferð upp á tiltekið dæmi frá nemandanum meðan forrit býður einungis upp á stöðluð dæmi. Þó svo kjarninn sé mikið til hinn sami í efninu og það aðeins lítillaga lagað að fyrirtækinu eða viðkomandi starfstétt þá er hávær krafa frá þátttakendum um einstaklingsmiðun og að notast sé við raundæmi. Ef fyrirtækið er ekki þeim mun stærra getur verið erfitt að ráðast í þróun og framleiðslu á slíku efni.

Eins og fram hefur komið eru ágallar tæknistudds náms enn sem komið er býsna margir og margbreytilegir. Sumt af því, sem veldur því hversu stutt á veg þróunar er komin, má ef til vill ekki síður rekja til viðhorfa starfsfólks og stjórnenda en tæknilegra takmarkanna.

VIÐHORF FRÆÐSLUSTJÓRA OG STJÓRNENDA

Viðhorf fræðslustjóra, sem og bæði starfsmanna og stjórnenda virðast ráða miklu um hvaða stefnur og aðferðir eru ríkjandi í fræðslumálum. Allir viðmælendur mínir viku að mikilvægi lifandi og persónulegrar kennslu, samveru og „mannlega þáttarins“. Ein hitti naglann á höfuðið þegar hún sagði:

Fræðslustjórar hafa oft ótrúlega frjálsar hendur og viðhorf þeirra ræður mjög miklu um hvaða stefna er tekin ... það þarf virkilega að vilja þetta rafræna, trú á það, til að fá fólk með sér.

Viðmælandi minn, sem hefur um árabil selt kennsluhugbúnað, fylgist vel með þróun tæknistudds náms. Hann sagði mér að oft kæmu sömu aðilar til hans eftir að þeir skiptu um starf og keyptu þá sama efnið og þeir hefðu kynnst á fyrri vinnustað. Þannig væri það oft en ekki viðhorf fræðslustjórans og persónuleg reynsla sem réði því hvort og hvaða rafræna námsefni yrði fyrir valinu. Hann sagði í þessu sambandi:

... ég finn alveg að fólk er óöruggt [að kaupa námsefni] en ef maður getur nefnt eitthvað þekkt fyrirtækjanafn þá sperrir fólk eyrun, þá er þetta allt í einu spennandi, það er óöryggi sem fylgir mannaútsjórnun.

Athygli vakti hversu margir fræðslustjórar nefndu að stjórnendur væru aftarlega á merinni varðandi tækniþáttinn. Það væri hins vegar mikilvægt að stjórnendur gæfu tóninn fyrir aðra starfsmenn. Margir fræðslustjórar eru sjálfir óöruggir gagnvart tækninni og einn viðmælenda lýsir því svo:

... þetta [tæknistudda] er alls ekkert það fyrsta sem manni dettur í hug, maður hugsar frekar svona að græja námskeið ... kannski skortir mann líka bara svolítið þekkingu á því hvað er hægt að gera hvernig er hægt að nýta þetta betur, maður svona gerir bara eins og maður kann ...

Það má til sanns vegar færa að vægi tæknistudds náms í fræðslustarfi hvers fyrirtækis ráðist að töluverðu leyti af bæði viðhorfi til en ekki síður þekkingu fræðslustjórans á möguleikum tækninnar.

STUÐNINGUR OG HVATNING

Hvatning og stuðningur skiptir öllu máli þegar tæknistutt nám er annars vegar. Allir viðmælendur mínir voru meðvitadír um hversu gríðarlega miklu máli skiptir að hjálpa fólki af stað og veita því stuðning. Mjög mikilvægt væri að tæknileg aðstoð væri fyrir hendi, þá annaðhvort hjá tölvudeildinni, fræðsluaðilum eða hjálpfúsu samstarfsfólki. Einnig þyrfti að hvetja fólk, standa með því og hjálpa því áleiðis í nýrri nálgun með tækninni.

Fræðslustjórnarnir höfðu allir reynslu af því að góður ásetningur kæmi ekki alltaf til framkvæmda. Þetta ætti bæði við þau sjálf og aðra starfsmenn. Einn viðmælenda sagði í þessu samhengi:

Það er eins og þurfi oft að kalla fólk alveg sérstaklega saman til að það gerist eitthvað ... við erum oft að ýta við fólk ... eins og það þurfi að pikka í fólk. Þú veist, það segir, já, þetta er svo sniðugt, já, frábært, já, ég kík á þetta á morgun, já, ég ætla sko pottþétt að taka þessi námskeið ... svo bara líður tíminn og fólk gerir það ekki.

Mikilvægt virðist vera að koma fólki vel af stað í náminu. Með því að fara sameiginlega í gegnum einhvern hluta af vefnámskeiði virðist fólk mun áræðnara að halda áfram sjálf. Einn fræðslustjóri fann mikinn mun á notkun vefnámskeiða í notkun hugbúnaðar með þessari nálgun. Örstutt kynning skilaði þannig mun meiri notkun á vefefninu heldur en ef einungis er sendur tölvupóstur með krækju inn á efnið.

Aðili, sem þróar og selur fyrrgreind vefnámskeið, fann greinilega þörf á því að kynna efnið vel fyrir væntanlegum notendum. Þannig höfðu fræðslustjórar oft en ekki samband við hann og báðu um stutta kynningu á námskeiðunum:

Fólk vill láta leiða sig í gegnum þetta ... það byrjar einhvern veginn ekki sjálf, það þarf að fara með fólki í þetta ... sum námskeiðin mín byggjast í rauninni bara upp á að fara í gegnum leiðbeiningarnar sem eru á vefnum.

Tveir viðmælenda nefndu báðir sem dæmi að ef að starfsfólk væri skráð á tölvunámskeið með kennara mætti það nær undantekningarlaust. Það væri hins vegar ekkert sjálfgefið að starfsfólk nýtti sér sambærileg vefnámskeið. Hvatinn væri ekki sá sami og það mætti ekki vanmeta mikilvægi þess að fá fólk til að setja sér tímaramma.

Starfsfólk fyrirtækja er í flestum tilfellum fullorðið fólk með sjálfstæðar skoðanir og færni til að skipuleggja sína vinnu sjálf. Það þýðir þó ekki að hlutverk fræðslustjórans sé einungis að standa á hliðarlínunni og sjá til þess að viðeigandi fræðsluefni sé starfsfólki aðgengilegt. Meirihluti viðmælenda sagðist aðspurður líklega hafa verið ragur við að stýra fólki um of en raunin væri sú að flest þyrftum við ákveðna ramma og sæktumst í raun eftir þeim.

AÐ LOKUM

Eftir því sem rætt var við fleiri fræðslustjóra og aðra sem að málinu koma varð sú tilfinning æ sterkari að fræðslumál yrðu aldrei einungis með einu móti. Fræðsla og þjálfun í fyrirtækjum er þess eðlis að sumt krefst formlegrar umgjörðar þar sem því er fylgt eftir hver hafi lokið tilteknu námskeiði og hver útkoman er. Í slíkum tilfellum er tæknistutt nám að mörgu leyti ákjósanlegt, yfirferð tekur yfirleitt styttri tíma en á hefðbundnu námskeiði og endurgjöf og skráning getur verið skilvirkari og einfaldari en ella. Einnig geta starfsmenn leitað aftur í efnið þegar þörf krefur. Annað efni er þess eðlis að ekki reynist unnt að njörva það niður í fyrirframskilgreind námskeið. Þar má nefna til dæmis tungumálanám, notkun reikniforrita til sértækra verkefna eða þættir í stjórnun og starfsmannamálum.

Þegar tæknistutt nám er annars vegar er auðvelt að elta uppi mistök, benda á vankantana og jafnvel leggja árar í bát. Það er hins vegar mun áhugaverðara og vænlegra til árangurs að nýta þá spennandi möguleika sem tækni í sífelldri þróun býður upp á. Mikilvægt er að þora jafnframt að staldra



við og horfast í augu við annmarka tækninnar. Eins og viðmælendur mínir voru á einu máli um þá eru hefðbundnari kennsluaðferðir stundum bæði einfaldari og árangursríkari og þá er sjálfsagt að nota þær. En sé tækninni beitt þarf að huga vel að stuðningi og að skapa viðeigandi umgjörð fyrir starfsfólkið án þess þó að líta fram hjá fjölbreytilegum námsaðferðum hvers einstaklings.

Það er von mín að niðurstöður rannsóknarinnar nýttist þeim sem starfa að fræðslumálum innan fyrirtækja þegar taka þarf afstöðu til þess í hvaða tilfellum tæknistutt nám er ákjósanlegt. Margbreytileg viðfangsefni krefjast ólíkra úrlausna og mikilvægt er að velja aðferð við hæfi hverju sinni, hvort heldur slíkt er fyrir tilstuðlan tækninnar eður ei.

HEIMILDIR

- Donavant, B. W. (2009). The New, Modern Practice of Adult Education. *Adult Education Quarterly*, 59(3), 227–245.
- Driscoll, M. (2008). Hype versus Reality in the Boardroom. Í S. Carliner & P. Shank (ritstjórar), *The e-Learning Handbook: Past Promises, Present Challenges* (bls. 29–54). San Francisco: Pfeiffer.
- Knowles, M., Holton, E., & Swanson, R. (2005). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (6. ed.). Burlington, MA: Elsevier.
- Shank, P. (2008). Thinking Critically to Move e-learning Forward. Í S. Carliner & P. Shank (ritstjórar), *The e-Learning Handbook: Past promises, present challenges* (bls. 15–27). San Francisco: Pfeiffer.
- Training Industry. (2009). 2009 Training Industry Report – Executive Summary. *Training Industry*, 46(8), 32–38.

UM HÖFUNDINN

Jórunn Magnúsdóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Helstu verkefni hennar tengjast námskráskrifum. Hún er með M.Ed. próf frá Háskóla Íslands í menntunarfræði, M.A. próf í málvísindum frá háskólanum í Óðinsvéum, Danmörku og B.Ed. próf frá Kennaraháskóla Íslands. Jórunn hefur kennt bæði börnum og fullorðnum og starfað við námsefnisgerð, kynningar- og alþjóðamál.

ABSTRACT

E-learning has become a vital part of corporate training, in spite of the many obstacles still ahead.

Computers and the web have revolutionized the world of learning and corporate training. In this article, the role of e-learning in corporate training is analyzed in light of theories on adult learning. In some instances of training, e-learning has proven to be excellent and in others less so. Qualitative research was undertaken in order to gain insight into the use of e-learning within six Icelandic corporations. During the latter part of 2010, fourteen interviews were conducted with human resource specialists, an application specialist and two vendors of e-learning material.

Results show that e-learning has significantly changed the way training is conducted within these Icelandic corporations, although the extent, to which e-learning is used, differs somewhat between the firms. However, no instance was found of the new way of learning through social media, which presently dominates the discussion of e-learning. Mandatory training and computer applications training constitute the major part of e-learning in these corporations. The interviewees placed great emphasis on providing formal framework for e-learning as well as encouraging and motivating the learners.

It can be concluded that e-learning will continue to develop within some areas of corporate training in these Icelandic firms. However, it is likely that in the near future, traditional and blended learning will continue to constitute the major part of the training.

ÁSMUNDUR HILMARSSON OG BJÖRGVIN ÞÓR BJÖRGVINSSON

UM VINNUAFL OG MARKHÓP
FRÆÐSLUMIÐSTÖÐVAR ATVINNULÍFSINS

Árið 2010 hafði 33% vinnuafli á Íslandi aðeins lokið námi úr grunnskóla. Í ágúst 2011 átti það sama við um rúmlega 50% atvinnuleitenda, þar af voru 42% yngri en 30 ára. Karlar voru 53% atvinnulausra með grunnenntun en 47% konur. Af heildarfjölda nemendastunda ársins 2010 í vottuðum námsleiðum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins eru 49% nemendastundir þeirra sem eru í atvinnuleit. Ætla má að útskrifa þurfi rúmlega 30.000 manns á vinnualdri með framhalds- eða starfsmenntun á næstu 10 árum til að ná markmiðum um að ekki verði meira en 10% vinnuafli eingöngu með grunnenntun árið 2020.



Ásmundur Hilmarsson



Björgvin Þór Björgvinsson

Árið 2010 taldi vinnuafli á Íslandi alls 181 þúsund manns. Til vinnuafli teljast þeir sem eru á aldrinum 16–74 ára, í vinnu eða í atvinnuleit. Í gögnum Hagstofu Íslands er vinnuafli skipt eftir menntun; grunnenntun (ISCED 1,2), starfs- og framhaldsmenntun (ISCED 3,4) og háskólamenntun (ISCED 5,6). Árið 2010 höfðu rúmlega 33%, eða 60.300 manns, af vinnuafli ársins ekki lokið annarri skólagöngu en grunnskóla en þessi hópur er markhópur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Til samanburðar var þetta hlutfall 44% árið 2000.

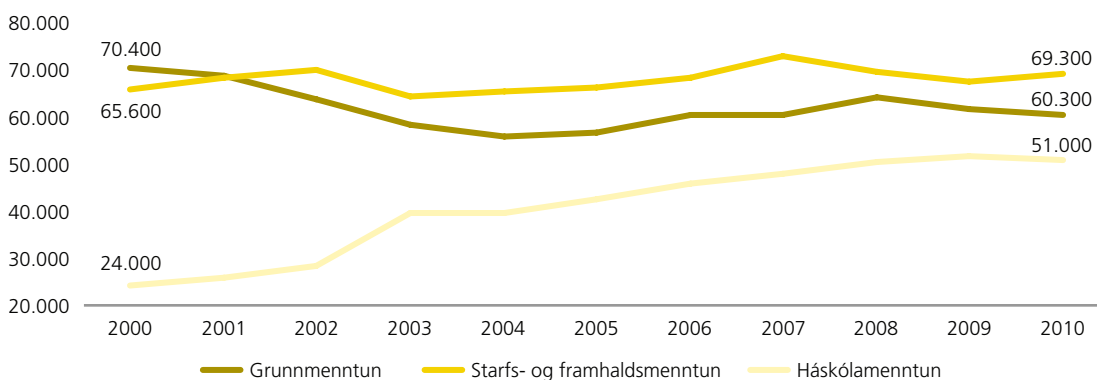
Seint á árinu 2010 undirrituðu eigendur FA (Alþýðusamband Íslands, Samtök atvinnulífsins, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, fjármálaráðuneytið og Samband íslenskra sveitarfélaga) yfirlýsingu ásamt mennta- og menningarmálaráðuneytinu um að efla samstarf sitt meðal annars til að hækka menntunarstig íslensku þjóðarinnar. Í yfirlýsingunni segir að

þessir aðilar muni sameiginlega vinna markvisst að því að hlutfall fólks á vinnumarkaði án viðurkenndrar starfs- eða framhaldsskólamenntunar verði ekki hærra en 10% árið 2020.

Eins og sjá má á mynd 1 hefur hlutfall þeirra sem hafa háskólamenntun vaxið mikið á síðustu árum á sama tíma og talsvert hefur fækkað í hópi þeirra sem hafa minnstu menntunina. Það má því segja að menntunarstigið á íslenskum vinnumarkaði hafi hækkað umtalsvert frá árinu 2000. Hvort hlutfall þeirra sem eingöngu hafa lokið grunnnámi verði komið niður í 10% eftir 10 ár, eins og segir í yfirlýsingunni, er erfitt að segja til um en ljóst er að markmiðið er metnaðarfullt.

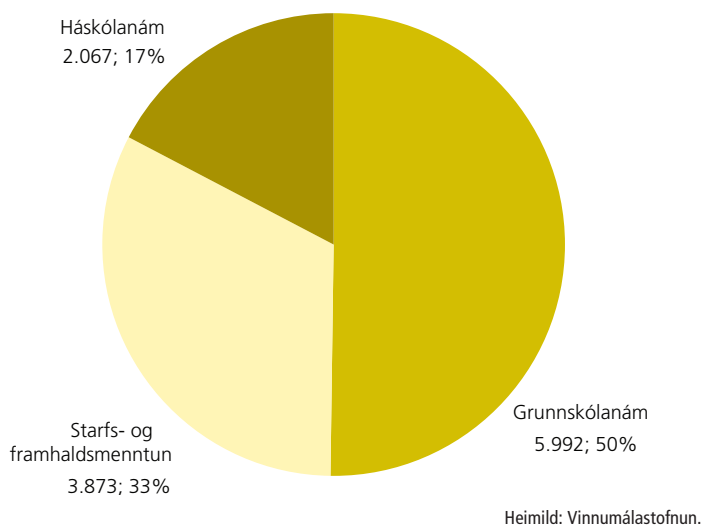
Við hrun íslenska bankakerfisins árið 2008 jókst atvinnuleysi hratt og hlutfallið varð hærra en sést hafði í íslensku efnahagslífi á síðari árum. Í október 2007 var atvinnuleysi á Íslandi 0,8% en þá var meðalfjöldi atvinnulausra rúmlega

Mynd 1. Vinnuafli eftir menntun, 2000–2010



Heimild: Hagstofa Íslands.

Mynd 2. Atvinnuleitendur eftir menntun, 2011



1.300 en í mars 2010 fór þessi tala í 9,3% eða rúmlega 15 þúsund manns. Þegar að kveppir er greinilegt að þeir sem hafa minnstu menntunina standa verst að vígi. Í ágúst 2011 er svo komið að rúmlega 50% atvinnuleitenda eða tæplega sex þúsund einstaklingar hafa aðeins lokið grunnmenntun en sá hópur telur um 33% af vinnumarkaðnum. Á sama tíma var fjöldi atvinnuleitenda með starfs- eða framhaldsmenntun 3.873 eða 32% (38% af vinnumarkaðnum) og fjöldi atvinnuleitenda með háskólapróf 2.067 eða 17% (28% af vinnumarkaðnum).

Eins og sjá má á mynd 3 eykst atvinnuleysi í öllum flokkunum á síðari hluta árs 2008. Áberandi er hversu árstíðasveiflurnar eru miklar hjá þeim sem hafa lokið grunnnámi og

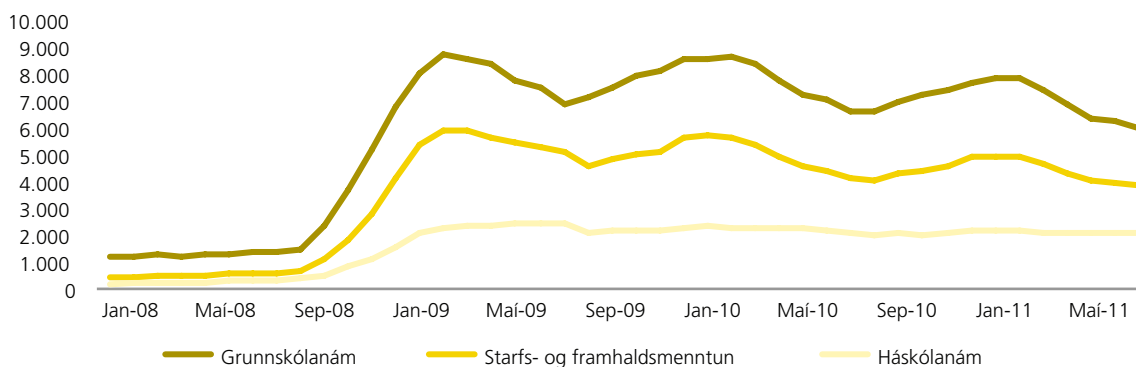
starfs- og framhaldsmenntun í samanburði við þá sem lokið hafa háskólamenntun. Þegar þetta er skoðað út frá fjölda atvinnuleitenda eftir menntun sést að staða þeirra sem hafa eingöngu grunnmenntun er verst. Um 10,3% fólks með grunnmenntun á vinnumarkaði eru án atvinnu, 5,8% fólks með starfs- og framhaldsmenntun og 4,2% þeirra sem hafa háskólamenntun, sjá töflu 1.

Við nánari athugun á þeim 5.992 einstaklingum sem voru árið 2011 án atvinnu og höfðu einungis lokið grunnmenntun má sjá að hlutfall karla og kvenna var mjög svipað, karlar voru 53% og konur 47%, sjá mynd 4. Hins vegar má sjá að atvinnuleysi karla í hópnum sem höfðu einungis grunnmenntun sveiflast mikið eftir árstíðum og hefur minnkað talsvert síðustu misserin á meðan atvinnuleysi kvenna með grunnmenntun er stöðugra, á bilinu 2.800–3.400 frá mars 2009 á sama tíma sveiflast fjöldi karla úr um það bil 3.200 upp í 5.500 manns.

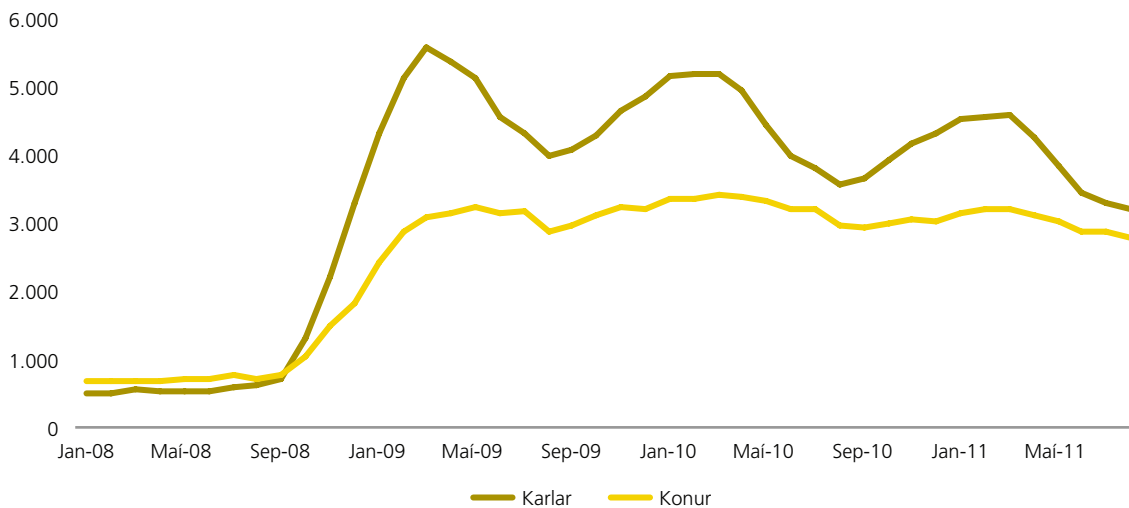
Þegar hópur atvinnuleitenda sem hefur eingöngu lokið grunnmenntun er skoðaður út frá aldri sést að hópurinn undir þrítugu er 42% allra atvinnulausra með grunnmenntun. Hæst fór hlutfall hópsins undir þrítugu í 49% atvinnuleitenda í desember 2008.

Með auknu atvinnuleysi hefur hópurinn með stystu skólagönguna orðið verst úti. Rúmlega 10% af öllum þeim sem hafa grunnmenntun eru án atvinnu og atvinnuleysis-skrá sýnir að annar hver einstaklingur þar er eingöngu með grunnmenntun. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur í samstarfi við símenntunarmiðstöðvar og mennta- og menningar-

Mynd 3. Atvinnuleitendur eftir menntun, 2008–2011

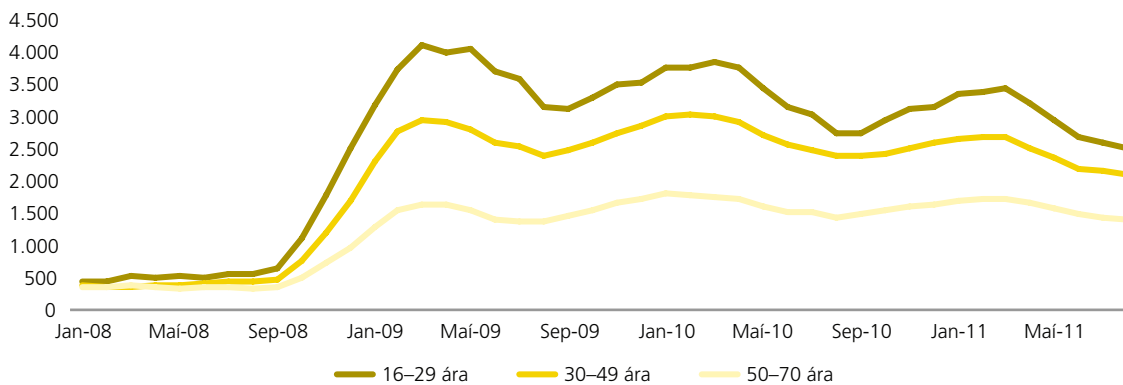


Mynd 4. Atvinnuleitendur með grunnmenntun eftir kyni, 2008–2011



Heimild: Vinnuálastofnun.

Mynd 5. Atvinnuleitendur með grunnmenntun, eftir aldri 2008–2011



Heimild: Vinnuálastofnun.

málaráðuneytið unnið að auknu námsframboði fyrir þá sem hafa stutta formlega menntun. Sú þróun hefur orðið til þess að fleiri og fleiri atvinnuleitendur hafa nýtt sér úrræði FA og hannaðar hafa verið sérstakar námsleiðir til að mæta aukinni þörf atvinnuleitenda.

Fræðslumiðstöðin geymir gögn um nemendastundir í námi samkvæmt metnum námsskrám miðstöðvarinnar. Árið 2010 eru skráðar samtals 439.217 nemendastundir. Af þeim eru 215.658 stundir, eða 49%, nemendastundir þeirra sem eru í markhópi fræðslumiðstöðvarinnar og eru í atvinnuleit.

Árið 2000 voru um 44% á vinnumarkaði með grunnmenntun en um 33% árið 2010. Til að ná markmiðinu um

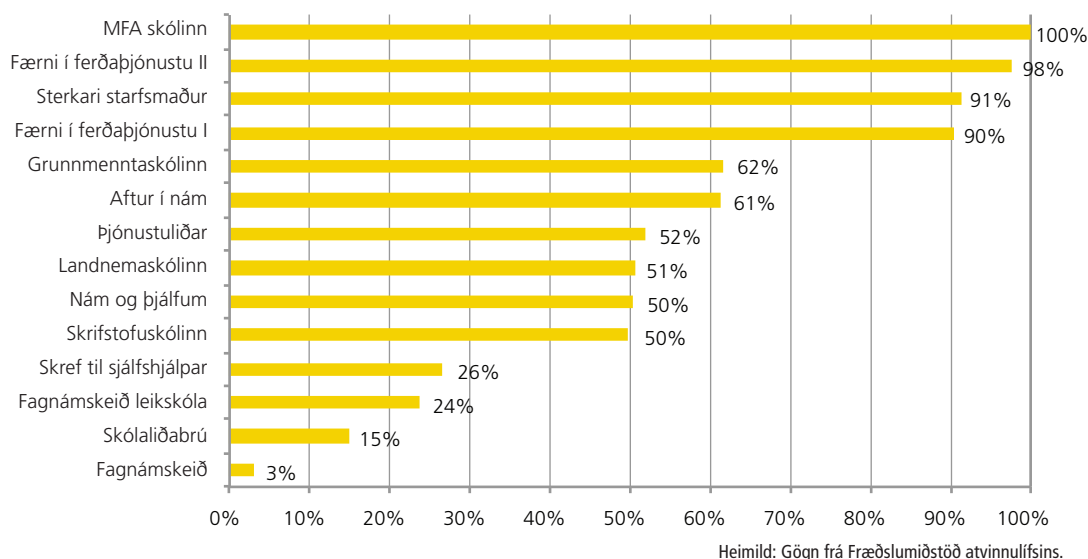
Tafla 1. Vinnuáfl og atvinnuleitendur 2011*

	Vinnuáfl	Atvinnuleitendur	% atvinnuleitenda
Grunnmenntun	58.438	5.992	10,3%
Starfs- og framhaldsmenntun	67.160	3.873	5,8%
Háskólamenntun	49.428	2.067	4,2%
Samtals	175.026	11.932	6,8%

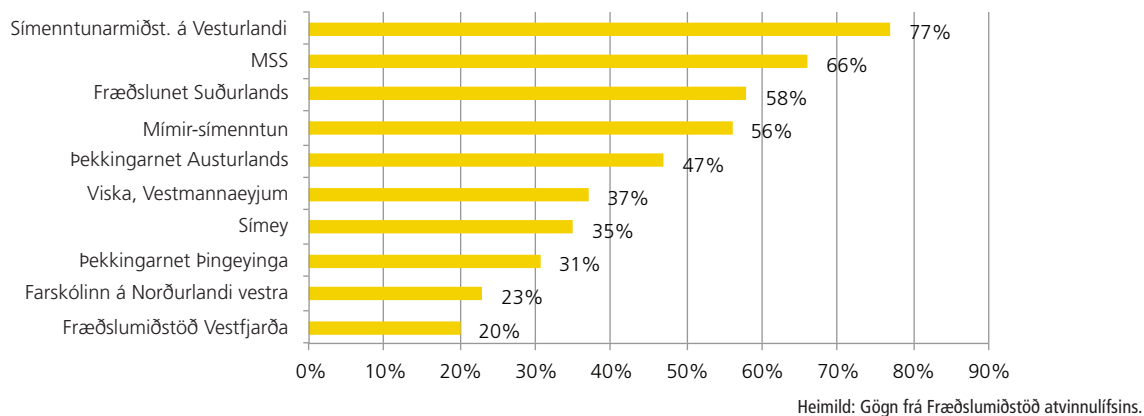
Heimild: Hagstofa Íslands og Vinnuálastofnun.

*Vinnuáfl á 2. ársfjórðungi og atvinnuleitendur í lok ágúst.

Mynd 6. Hlutfall nemendastunda atvinnuleitenda í námsleiðum FA árið 2010



Mynd 7. Hlutfall nemendastunda atvinnuleitenda eftir símenntunarmiðstöðvum árið 2010



að minna en 10% vinnuafli hafi aðeins grunnenntun árið 2020, þarf að útskrifa rúmlega 30.000 manns á vinnualdri með framhalds- eða starfsmenntun. Skólakerfið getur ekki eitt staðið undir því. Símenntunarmiðstöðvar hafa augljóslega miklu hlutverki að gegna til þess að markmiðinu verði náð fyrir 2020.

UM HÖFUNDANA

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

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

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNDSDÓTTIR

FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS Á NÍUNDA STARFSÁRI

Miklar breytingar hafa orðið á starfsemi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins á árinu. Þar einkum að nefna gildistöku laga um framhaldsfræðslu sem hefur haft mikil áhrif á starfsemi. Stjórn Fræðslusjóðs var skipuð af mennta- og menningarmálaráðherra í lok árs 2010 á grundvelli laganna og hefur verið unnið að stefnumótun á árinu. Í upphafi ársins var FA falið að sækja um styrk vegna menntaverkefnis í IPA-áætlun Evrópusambandsins en um er að ræða styrkjaleið sem opnast vegna aðildarviðræðnanna um hugsanlega inngöngu í ESB. Þetta felur í sér yfirgrípsmikla verkefnalýsingu um uppbyggingu á kerfi til raunfærnimats og ráðgjafar sem lýst er nánar í grein í Gátt. Loks flutti starfsemi FA á árinu úr Skeifunni 8 í Ofanleiti 2 og var breyting á húsnæðissamstarfinu í kjölfarið.

Þann 24. nóvember 2010 var undirritaður nýr þjónustusamningur milli mennta- og menningarmálaráðuneytisins og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) til fimm ára frá og með árinu 2011. Jafnframt var undirrituð samstarfsyfirlýsing Alþýðusambands Íslands, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, Samtaka atvinnulífsins, Sambands íslenskra sveitarfélaga, fjármálaráðuneytis og mennta- og menningarmálaráðuneytisins um að efla samstarf sitt um að hækka menntunarstig íslensku þjóðarinnar til aukinnar virkni í atvinnulífi og samfélaginu í heild. Í yfirlýsinguinni er vísað til fyrra samstarfs á vettvangi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Aðilar samkomulagsins munu vinna sameiginlega að því markmiði að minnka hlutfall vinnuafsisins sem er án viðurkenndrar starfs- og framhaldsskólamenntunar þannig að hlutfallið verði ekki hærra en 10% árið 2020. Verkefni Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nýjum þjónustusamningi byggjast á samstarfsyfirlýsinguinni. Meðal nýrra verkefna FA í þjónustusamningnum er umsýsla með Fræðslusjóði og að veita honum þjónustu.

Lög um framhaldsfræðslu tóku gildi 1. október 2010. Stjórn Fræðslusjóðs var skipuð af mennta- og menningarmálaráðherra frá 13. október 2010 til 12. október 2014. Þar sem lögin tóku gildi seint á árinu var ákveðið að hafa úthlutunarreglur og skilmála að mestu óbreytta milli ára en vinna að stefnumótun á árinu 2011 og kynna nýjar reglur vegna úthlutunar fyrir árið 2012.

Starfsemi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins flutti 23. maí sl. að Ofanleiti 2 á 5. hæð hússins. Fræðslusjóðirnir Landsmennt, Ríkismennt og Sveitamennt leigja húsnæði af FA eins og áður. Starfsmennt, sem er fræðsluaðili á vegum opinbera vinnumarkaðarins, leigir einnig hluta 5. hæðar hússins.



Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir

Mímir-símenntun tók á leigu 3. hæðina í Ofanleiti 2. Með þessum flutningi lýkur húsnæðissamstarfi því sem var í Skeifunni 8.

Unnið var að verkefnalýsingu vegna styrkja gegnum IPA-styrkjaáætlun Evrópusambandsins. Um er að ræða lýsingu á umfangsmiklu verkefni sem lýst er í sérstakri grein í Gátt.

Á árinu 2010 var Starfsmenntaráð lagt niður og tóku Fræðslusjóður og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins yfir hluta þeirra verkefna sem áður höfðu fallið undir Starfsmenntaráð. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tók að sér umsjón með Starfsmenntaverðlaunum 2010. Forseti Íslands, hr. Ólafur Ragnar Grímsson, afhenti verðlaunin en þau hlutu í flokki fyrirtækja: Reykjavíkurborg fyrir verkefnið Íslenskuskólinn; í flokki skóla og fræðsluaðila: Landbúnaðarháskóli Íslands/Endurmenntun Landbúnaðarháskóla Íslands fyrir verkefnið Grænni skógar og í flokki félagasamtaka og einstaklinga: Starfsafl fyrir verkefnið Fræðslustjóri að láni og Kaffitár sem fulltrúi fyrirtækja í verkefninu Fræðslustjóri að láni.

ÞJÓNUSTUSAMNINGUR OG STARFSÁÆTLUN FA ÁRIÐ 2011

Allir þjónustusamningarnir, sem gerðir hafa verið við mennta- og menningarmálaráðuneytið, eiga það sammerkt að markhópar starfseminnar er fólk á vinnuarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskóla, innflytjendur og aðrir sambærilegir hópar. FA er ekki ætlað að sinna markhópum sínum beint heldur í gegnum samstarfsaðila sína sem eru fræðslu- og símenntunarmiðstöðvarnar innan KVASIS, í iðngreinum og á vegum opinbera vinnuarkaðarins. Alls eru þetta 14



Undirritun yfirlýsingar um að hækka menntunarstig íslensku þjóðarinnar. Frá vinstri: Inga Rún Ólafsdóttir frá Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Vílmundur Jósefsson frá SA, Steingrímur J. Sigfússon fjármálaráðherra, Katrín Jakobsdóttir mennta- og menningarmálaráðherra, Gylfi Arnbjörnsson frá ASÍ og Árni Stefán Jónsson frá BSRB, ásamt nemendum Mímis-símenntunar.

fræðsluaðilar en þeim fjölgaði um tvo við aðkomu opinbera vinnumarkaðarins að starfinu.

Starfsáætlun FA 2011 byggist á nýjum þjónustusamningi við mennta- og menningarmálaráðuneytið sem er nokkuð breyttur frá þeim samningum sem áður hafa verið gerðir einkum vegna nýrra laga um framhaldsfræðslu. Hjá mennta- og menningarmálaráðuneytinu er unnið að því að setja reglugerð á grundvelli laganna.

Auk þeirra verkefna, sem unnin eru á grundvelli þjónustusamningsins, vinnur FA að nokkrum stórum verkefnum með öðrum aðilum sem hafa samlegðaráhrif í starfinu en eru fjármögðuð með öðrum hætti. Hér á eftir verður gerð grein fyrir þeim verkefnum sem tilgreind eru í þjónustusamningnum auk annarra verkefna.

NÁMSSKRÁR OG NÁMSLÝSINGAR

Uptaka íslenska viðmiðarammans og áhrif þess á námsskrár FA hefur verið undirbúin með efnisöflun, umræðum og tilraunum. Vinna er hafin við gerð reglna um vottun námsskráa skv. 6. gr. l. nr. 27/2010. Verkið er unnið undir stjórn MMR.

Á árinu 2011 hefur verið unnið að ýmsum námsskrám. Lokið var við tvær námsskrár og þær gefnar út í byrjun árs: Meðferð matvæla og Nám í stóriðju.

Jafnframt var unnið að gerð annarra námsskráa og ber þar hæst: Menntastoðir, sem er til undirbúnings námi í frumgreinadeildum Keilis, Háskólans í Reykjavík og Háskólans

á Bifröst. Námsskráin var skrifuð eftir ÍS-NQF viðmiðum á grundvelli laga um framhaldsfræðslu. Af öðrum námsskrám, sem unnið var við á árinu 2011, má nefna Opna smiðju og Tæknismiðju.

BSRB, fjármálaráðuneytið og Samband íslenskra sveitarfélaga hafa bæst í hóp eigenda. Á árinu 2011 var hafin vinna við breytingar á framsetningu og skipulagi útgefna námsskráa vegna starfsmenntunar opinberra starfsmanna. Helst ber þar að nefna námsskrár fyrir stuðningsfulltrúa, nám fyrir starfsfólk í stjórnunareiningum og nám fyrir þá starfsmenn sem vilja koma að innleiðingu breytinga og hvatningu til náms á vinnustað. Um er að ræða fjórar námsskrár vegna starfsmenntunar opinberra starfsmanna og eru þær unnar af Fræðslusetrinu Starfsmennt.

FRÆÐSLUSJÓÐUR

Stjórn Fræðslusjóðs tók til starfa í lok nóvember á síðasta ári samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu. FA hefur það hlutverk að veita sjóðnum umsýslu og þjónusta hann. FA boðar fundi í samráði við formann stjórnar, ritar fundargerðir, annast fjármál, m.a. gerð fjárhagsáætlana á grundvelli ákvarðana stjórnar sjóðsins, annast bókhald og eftirfylgni með fjármunum og notkun þeirra.

FA gerir samninga við fræðsluaðila fyrir hönd stjórnar Fræðslusjóðs, safnar upplýsingum um framgang verkefna og safnar inn tölfraedi um árangur í starfinu og miðlar þeim upp-

Tafla 1. Upplýsingar um vottaðar námsleiðir 2009 og 2010

Ár	Fjöldi nám-skeiða	Fjöldi þátt-takenda	Fjöldi nemenda-stunda	Fjöldi lokinna eininga	Fjármagn í krónum
2009	168	1.973	253.171	20.041	297.263.239
2010	195	2.398	381.199	30.199	421.759.333
Breyt. %	16%	22%	51%	51%	42%

lýsingum til stjórnarinnar. Enn fremur vinnur Fræðslumiðstöðin að gerð verkferla, skilmála og úthlutunarreglna á grundvelli ákvarðana stjórnar sjóðsins. Á árinu 2011 ákvað stjórn Fræðslusjóðs að hafa flestar reglur og skilmála lítið breytta frá því sem gildi meðan FA úthlutaði fé til fræðsluaðila.

Í vor hófst stefnumótun Fræðslusjóðs með fjarumræðuborði þar sem fræðsluaðilar svöruðu ýmsum spurningum um starfsemina, markhópinn, fjármál og svæðaskiptingu á vefnum. Í júní var tveggja daga stefnumótunarfundur stjórnar Fræðslusjóðs þar sem unnið var áfram með þær hugmyndir og áherslur sem m.a. komu fram í fjarumræðuborðinu.

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

óskar eftir. Á þessu ári hefur sú ráðgjöf fyrst og fremst falist í því að fara yfir umsóknir um vottaðar námsleiðir, raunfærnimat og náms- og starfsráðgjöf, benda á samlegðaráhrif og draga fram upplýsingar úr reynslubrunni sínum.

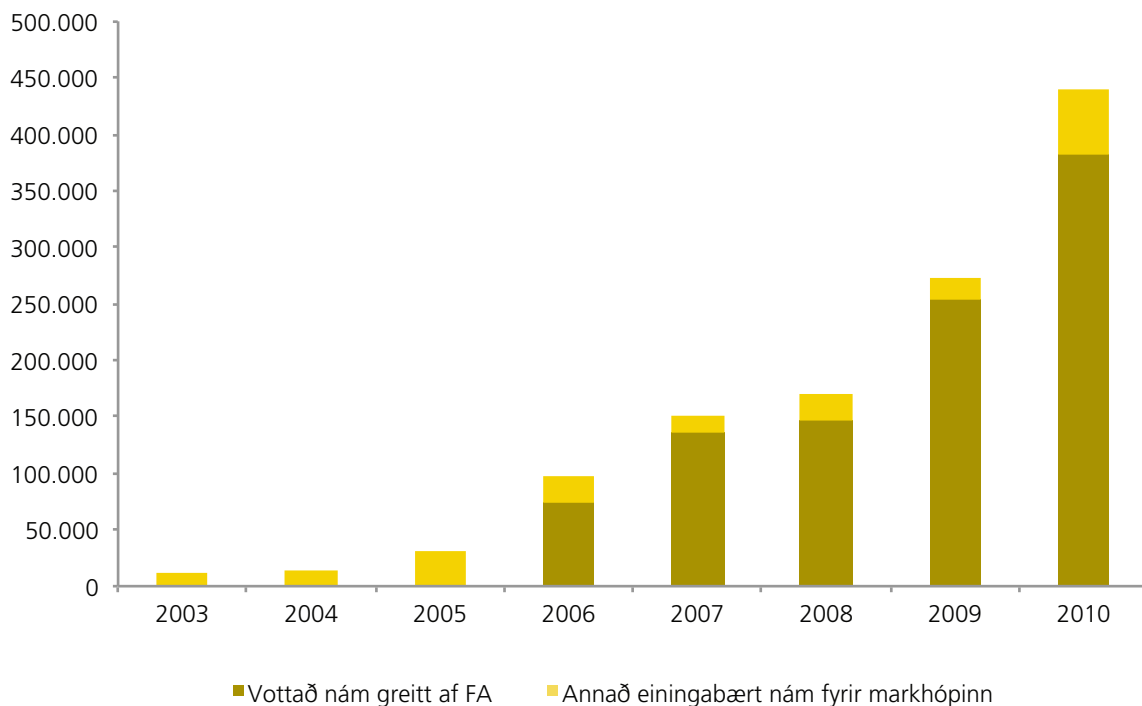
SÖFNUN, VARÐVEISLA OG MIÐLUN UPPLÝSINGA

Greiðslur til fræðslu- og símenntunarmiðstöðva vegna vottaðra námsleiða, raunfærnimats, náms- og starfsráðgjafar komu fyrst inn í samninga FA árið 2006 og hafa því verið framkvæmdar í fimm ár. Á grundvelli nýrra laga um framhaldsfræðslu, sem tóku gildi seint á árinu 2010, færast þessar greiðslur yfir til Fræðslusjóðs frá og með árinu 2011.

Hér verður gerð grein fyrir starfinu árið 2010. Framlag til miðstöðvanna greinist í fjóra hluta:

- I. Framlag til vottaðs náms hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum.
- II. Framlag til símenntunarmiðstöðvanna vegna náms- og starfsráðgjafar.

Mynd 1. Nemendastundir – allt vottað nám fyrir markhópinn



Tafla 2. Atvinnuleitendur í vottuðum námsleiðum FA 2010

Fræðsluaðilar (fjármagn frá FA og annað)	Karlar	Konur	Samtals	Nemendast. atv.leit.	Heildar-nemst.	Hlutfall atv. leit.
Mímir-símenntun	253	230	483	83.365	149.324	56%
MSS	98	171	269	52.510	79.244	66%
Sím. á Vesturlandi	68	67	135	19.090	24.651	77%
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	16	22	38	3.753	18.540	20%
Farskólinn á Norðurlandi vestra	17	20	37	4.080	17.826	23%
Símey	60	59	119	24.360	68.662	35%
Þekkingarnet Þingeyinga	4	4	8	1.870	6.110	31%
Þekkingarnet Austurlands	28	50	78	10.740	22.835	47%
Fræðslunet Suðurlands	39	30	69	13.940	24.043	58%
Viska, Vestmannaeyjum	3	6	9	1.950	5.250	37%
Sjávarútvegsráðuneytið					8.580	
Félagsmálaskóli alþýðu					14.152	
Samtals	586	659	1.245	215.658	439.217	49%

III. Framlag til námsráðgjafar og raunfærnimats hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina.

IV. Framlag úr sérstökum sjóði til raunfærnimats og ráðgjafar.

I. Framlag til vottaðra námsleiða

Á árinu 2010 var ákveðið að verja tæplega 421,8 milljónum til framkvæmdar á vottuðum námsleiðum hjá samstarfsaðilunum, þar af var úthlutað 22,3 milljónum úr sjóði vegna erfiðrar stöðu á vinnumarkaði. Mímir-símenntun og allar fræðslu- og símenntunarmiðstöðvarnar á landsbyggðinni innan KVASIS fengu fjármagn til að kenna vottaðar námsleiðir á árinu.

Árið 2010 voru þátttakendur í vottuðum námsleiðum, sem FA fjármagnar, 2.398 talsins í 195 námsleiðum. Um 67% þátttakenda eru af landsbyggðinni en 33% sóttu námið hjá Mími-símenntun í Reykjavík. Hlutfall landsbyggðarinnar hefur vaxið síðustu tvö árin en árið 2008 var hlutfall landsbyggðar og höfuðborgarsvæðis jafnt. Þátttakendum fjölgað hjá öllum símenntunarmiðstöðvum á milli ára nema einni en þátttakendum fjölgaði á milli árána 2009 og 2010 úr 1.973 í 2.398 eða um 425 (22%). Mun fleiri konur en karlar eru þátttakendur í vottuðum námsleiðum FA en á síðustu árum

hefur körlum fjölgað mikið og var hlutfall þeirra árið 2010 komið í 32%.

Loknum einingum á milli árána 2009 og 2010 hefur fjölgað um 51% en á sama tíma hefur áætlaður kostnaður á einingu lækkað um 6% á milli ára og var 13.966 kr. árið 2010.

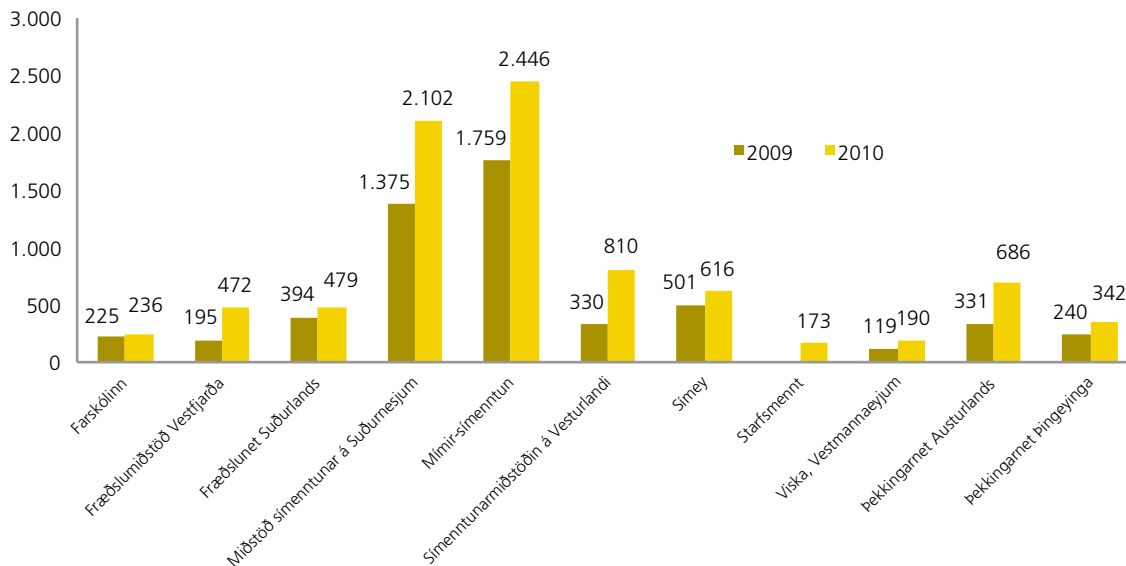
Nemendastundum í vottuðum námsleiðum með fjármagni frá FA fjölgaði um rúmlega 128 þúsund á milli árána 2009–2010 sem er um 51%. Fjármagn óx aftur á móti um 42% eða úr rúmlega 297 millj. í tæplega 421,8 millj. kr.

Á árinu 2010 voru 58.018 nemendastundir kenndar hjá símenntunarmiðstöðvum í vottuðum námsleiðum án fjármagns frá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Á árinu 2009 var vottað nám greitt af öðrum en FA samtals 19.994 nemendastundir þannig að nemendastundum greiddum af öðrum fjölgað um 190% á milli ára. Mynd 1 sýnir aukningu í vottuðu námi greiddu af FA og vottuðu námi greiddu af öðrum:

Á árinu 2010 var fjöldi atvinnuleitenda í öllum vottuðum námsleiðum FA 1.245, þar af voru karlar 586 (47%) en konur 659 (53%). Atvinnuleitendur sóttu samtals 215.658 nemendastundir, þar af voru 83.365 nemendastundir hjá Mími-símenntun.

Tafla 2 sýnir fjölda atvinnuleitenda eftir kynjum í vottuðum námsleiðum FA, fjölda nemendastunda og heildar-fjölda nemendastunda flokkað eftir símenntunarmiðstöðvum.

Mynd 2. Fjöldi ráðgjafaviðtala 2009 og 2010



Flestir atvinnuleitendur sóttu Grunnmenntaskólann (84.000 nemendastundir), þar næst Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum (52.824 nemendastundir), síðan Sterkari starfsmaður (29.730 nemendastundir) en þar á eftir komu námsleiðirnar um Færni í ferðaþjónustu (samanlagt 21.336 nemendastundir) en alls voru 14 mismunandi námsleiðir kenndar fyrir atvinnuleitendur á árinu 2010.

II. Framlag til náms- og starfsráðgjafar hjá símenntunarmiðstöðvum

Árið 2010 var samtals 59,6 milljónum kr. úthlutað til náms- og starfsráðgjafar samkvæmt reiknilíkani til símenntunarmiðstöðva. Þá var einnig úthlutað 55,4 milljónum úr sérstökum sjóði vegna raunfærnimats og ráðgjafar. Samtals var því úthlutað 115 milljónum í náms- og starfsráðgjöf til fræðslu- og símenntunarmiðstöðva á árinu.

Allar fræðslu- og símenntunarmiðstöðvarnar innan KVASIS, Starfsmennt, IÐAN fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins fengu úthlutað úr sérstökum sjóði sem ætlaður er til raunfærnimats og ráðgjafar.

Árið 2010 héldu fræðsluaðilar 166 kynningarfundir og þar af voru 70 kynningar á vinnustöðum eða 42%. Árið 2008 var hlutfall vinnustaðakynninga 83%. Kynningarnar sóttu 2.279

manns og komu 813 í viðtal hjá ráðgjafa í framhaldi af þeim. Verkefnið Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað hefur nú verið í gangi í fimm ár og eru einstaklingar því farnir að þekkja þessa þjónustu og sækja viðtöl hjá ráðgjöfum að eigin frumkvæði.

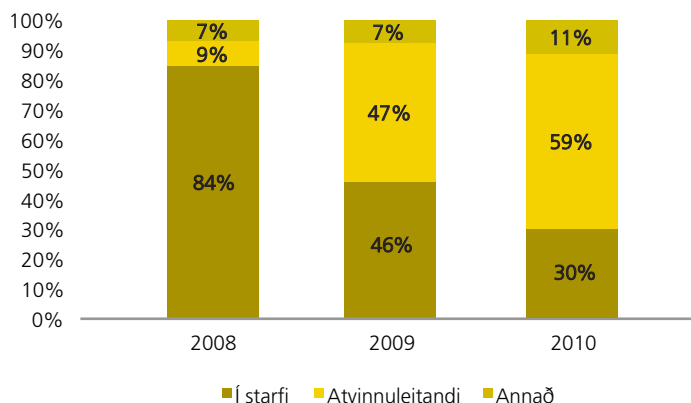
Heildarfjöldi ráðgjafaviðtala hjá símenntunarmiðstöðvunum árið 2010 var 8.552 viðtöl á móti 5.469 árið 2009 en árin 2007 og 2008 voru ráðgjafaviðtölin tæplega 2.800.

Tíu fræðsluaðilar af ellefu náðu sínum markmiðum fyrir árið 2010 í ráðgjafaviðtölum í náms- og starfsráðgjöf. Meðalverð fyrir hvert einstaklingsviðtal til fræðslu- og símenntunarmiðstöðva árið 2010 var 13.447 kr. en 9.963 kr. þegar fast framlag til starfseminnar er undanskilið. Allar miðstöðvar hafa náð að fjölga viðtölum á milli ára. Fjöldi viðtala í hópráðgjöf árið 2010 var 2.028 (19%). Mynd 2 sýnir samanburð á fjölda ráðgjafaviðtala milli ára.

Tafla 3. Niðurstöður raunfærnimats 2010

Fræðsluaðili	Fjöldi einstakl.	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Árangursviðmið	Fjármagn	Verð pr. einingu
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	55	668	499	469	3.230.800	6.475
IÐAN fræðslusetur	214	11.253	7.586	7.076	58.028.000	7.649
Samtals	269	11.921	8.085	7.545	61.258.800	7.577

Mynd 3. Ráðgjafaviðtöl 2008–2010 – staða á vinnumarkaði



Upplýsingar frá náms- og starfsráðgjöfum

Árið 2007 voru karlar 39% ráðþega og konur 61%, næstu ár fjölgaði körlum jafnt og þétt og árið 2010 voru karlar 57% þeirra sem sóttu viðtöl hjá ráðgjöfum símenntunarmiðstöðva og fræðslumiðstöðva iðngreina. Starf náms- og starfsráðgjafa símenntunarmiðstöðvanna hefur breyst mjög mikið með breyttum aðstæðum á íslenskum vinnumarkaði. Í stað þess að fara út á vinnustaði til þess að fá fólk í viðtöl eru viðtöl við atvinnuleitendur 59% allra viðtala náms- og starfs-

ráðgjafa símenntunarmiðstöðvanna og fræðslumiðstöðva iðngreina en árið 2008 var þetta hlutfall 9%. Sjá mynd 3.

Þegar viðtöl atvinnuleitenda eru skoðuð eftir fræðsluáðilum má sjá að langflestir atvinnuleitendur eru á SV-horninu hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (1.831 eða 30% atvinnuleitenda árið 2010) og hjá Mími-símenntun (1.502 eða 25% atvinnuleitenda).

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

Til fræðslumiðstöðva iðngreina var veitt 97.078.000 kr. á árinu 2010, 61.258.800 kr. vegna raunfærnimats og 35.819.200 kr. vegna ráðgjafar. Í raunfærnimati var skipting fjármuna eftirfarandi, 11.730.800 kr. skv. líkani FA en 49.528.000 kr. úr sérstökum sjóði um ráðgjöf og raunfærnimat. Í ráðgjöfinni var skipting fjármuna eftirfarandi, 24.069.200 kr. var úthlutað skv. líkani en 11.750.000 kr. komu úr sérstökum sjóði um ráðgjöf og raunfærnimat.

Raunfærnimat í löggiltum iðngreinum

Alls fóru 269 einstaklingar í raunfærnimat í löggiltum iðn-

Tafla 4. Niðurstöður raunfærnimats 2010 – skipting eftir iðngreinum

Iðngrein	Fjöldi einstaklinga	Fjöldi matsamtala	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Meðaltal staðinna eininga pr. einstakling
Bílgreinar	50	229	3.122	1.682	33,6
Húsasmíði	79	238	3.790	2.995	37,9
Kjötiðn - nám og vinnustaðanám	2	10	193	180	90,0
Matreiðsla - nám og vinnustaðanám	11	43	1.213	508	46,2
Matartækni	12	24	235	157	13,1
Málaraiðn	8	24	227	186	23,3
Múraraiðn	15	88	853	593	39,5
Pípulögn	15	48	560	441	29,4
Rafvirkjun	55	271	668	499	9,1
Stálsmiði	2	11	163	119	59,5
Vélstjórn	9	28	177	166	18,4
Vélvirkjun	11	68	720	559	50,8
Samtals	269	1.082	11.921	8.085	30,1

Tafla 5. Fjármagn til fræðslumiðstöðva í iðngreinum 2010

Fræðsluaðili	Fjöldi viðtala	Árangurs- markmið	Fé til ráðgjafar án fasta framlags	Kostnaður á viðtal án fasta framlags	Fé til ráðgjafar með föstu framlagi	Kostnaður á viðtal með föstu framlagi
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	525	402	7.169.200	13.656	8.669.200	16.513
IÐAN fræðslusetur	1.722	1.675	16.900.000	9.814	27.150.000	15.767
Samtals	2.247	2.077	24.069.200	10.712	35.819.200	15.941

greinum á árinu 2010, 214 hjá IÐUNNI fræðslusetri og 55 hjá Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins. Fjöldi staðinna eininga á árinu 2010 var 8.085 á móti 6.671 árið 2009 sem er 21% aukning á milli ára. Verð á hverja staðna einingu var 7.577 kr. að meðaltali án ráðgjafar en til samburðar var þessi upphæð 7.340 kr. árið 2009.

Meðaltal staðinna eininga á mann eru 30,1 en er eftir greinum frá 9,1 einingu í rafvirkjun til tæplega 59,5 eininga í stálsmiði. Þess ber að geta að meðaltal staðinna eininga í kjötið var 90 einingar en þar spilar inn í að stór hluti var vinnustaðanám og því er ekki hægt að bera þær tölur saman við aðrar greinar. Sjá töflu 4 sem sýnir raunfærnimat árið 2010 eftir iðngreinum.

Á árunum 2007 til 2010 hefur 761 einstaklingur farið í gegnum raunfærnimat í iðngreinum. Ef miðað er við að skólaárið skili að jafnaði 35 einingum til hvers einstaklings er fjöldi metinna skólaára orðin 629 talsins.

Árið 2007 stóðust þátttakendur 58% af þeim áföngum sem þeir þreyttu raunfærnimat í en árið 2009 var þetta hlutfall orðið 83%. Árið 2010 lækkaði hlutfallið frá fyrra ári og var 68%. Mjög mikilvægt er að þetta hlutfall sé hátt því mikill kostnaður felst í því að einstaklingar fari í gegnum raunfærnimatsferlið án þess að standast viðmið. Markmiðið er að skimunarviðtal nái að greina á milli þeirra sem eiga erindi í matið og þeirra sem eiga ekki erindi en þó án þess að það hindri einstaklinga í að taka þátt.

Ráðgjöf í löggiltum iðngreinum

Samtals veittu IÐAN fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins 2.247 viðtöl á árinu 2010, IÐAN 1.722 viðtöl en Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins 525 viðtöl. Viðtölum hjá ráðgjöfum fræðslumiðstöðva iðngreina hefur fjölgað mikið

líkt og hjá ráðgjöfum símenntunarmiðstöðvanna en þess má geta að árið 2007 var fjöldi viðtala 1.171.

Af þeim 2.247 viðtölum sem ráðgjafar IÐUNNAR fræðsluseturs og Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins tóku voru 724 viðtöl eingöngu vegna raunfærnimats eða 32%. Þar til viðbótar bætist við 231 viðtal sem ráðgjafar símenntunarmiðstöðva tóku vegna raunfærnimatsverkefna í iðngreinum. Heildarfjöldi ráðgjafaviðtala vegna raunfærnimats árið 2010 er því 955 viðtöl. Tafla 5 sýnir skiptingu fjármagns hjá fræðslumiðstöðvum iðngreina á árinu 2010.

IV. Sérstakur sjóður til raunfærnimats og ráðgjafar

Auk áður nefndra raunfærnimatsverkefna í löggiltum iðngreinum voru gerðir sex samningar um raunfærnimat sem ekki tengjast iðngreinum á árinu 2010, fjórir um raunfærnimat bankamanna, einn um Verslunarfagnám og einn um Skrifstofubraut. Til raunfærnimatsverkefna utan iðngreina var veitt samtals 9.415.000 kr. en sú upphæð lækkaði um 1.287.000 kr. vegna færri staðinna eininga og því var 8.128.000 kr. veitt í þessi sex verkefni á árinu 2010 en skiptingin var eftirfarandi:

Tafla 6. Einingar í raunfærnimati 2007–2010

Ártal	Einingar til mats	Staðnar einingar	Hlutfall stað- inna eininga
2007	4.224	2.469	58%
2008	7.281	4.774	64%
2009	7.994	6.671	83%
2010	11.921	8.085	68%

- Raunfærnimat bankamanna: Fjórir samningar = 4.750.000 kr.
 - Símeý (tvö verkefni): 2.150.000 kr. Fjöldi sem lauk = 23 einstaklingar en öðru verkefninu er ólokið.
 - Mímir-símenntun: 1.350.000 kr. Fjöldi sem lauk = 27 einstaklingar
 - Þekkingarnet Austurlands: 1.250.000 kr. Fjöldi sem lauk = 25 einstaklingar (14 á Egilsstöðum og 11 á Höfn)
- Verslunarfagnám:
 - Mímir-símenntun: 2.214.000 kr., samstarfsaðilar voru Símeý og Viska, Vestmannaeyjum. Fjöldi sem lauk bóknámi: 16 hjá Mími-símenntun með 515 staðnar einingar, 9 hjá Visku með 273 einingar og 7 hjá Símeý með 184 einingar. Fjöldi sem lauk vinnustaðahluta: 5 hjá Mími-símenntun með 55 staðnar einingar, 7 hjá Visku með 77 einingar en vinnustaðahlutanum hjá Símeý er ólokið.
- Skrifstofubraut:
 - Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS): 2.451.000 kr., samstarfsaðilar voru Mímir-símenntun og Menntaskólinn í Kópavogi. Fjöldi sem lauk, 13 hjá Mími-símenntun með 186 staðnar einingar og 9 hjá MSS með 158 einingar.

Á árinu 2009 hófst verkefnið raunfærnimat leikskólalíða hjá Mími-símenntun en samstarfsaðilar þessa verkefnis voru Borgarholtsskóli, Þekkingarnet Þingeyinga og Framhaldsskólinn á Húsavík. Verkefninu lauk á árinu 2010 en alls luku 18 einstaklingar raunfærnimatinu, 9 í Reykjavík og 9 á Húsavík.

ÖFLUN UPPLÝSINGA FYRIR MARKHÓP

Starfsfólk FA fylgst með því hvaða færnikröfur eru almennt gerðar til starfsfólks innan markhópsins og hver framtíðarsýnin er hér á landi og erlendis. Skýrslur frá CEDEFOP (Future Skill Needs in Europe focus on 2020) og European Commission (New Skills for New Jobs: Action Now) hafa verið skoðaðar og hafðar til hliðsjónar. Fylgst er með rannsóknum á Íslandi, s.s. Greining á hæfni starfsmanna í íslenskum þjón-

ustufyrirtækjum. Fylgst er með því hvað önnur lönd gera hvað varðar lykilhæfni og Basic Skills. Einnig er fylgst með upplýsingum frá OECD og samanburði við önnur lönd.

Jafnframt er með reglulegum hætti fylgst með tölum um þróun markhópsins frá Hagstofu Íslands og Vinnuálagstofnun.

SKILGREINING Á MENNTUNAR-ÞÖRFUM MARKHÓPS

Unnið hefur verið að nýju verklagi við þarfagreiningar þar sem íslenski viðmiðaraminn er útgangspunkturinn. Ákveðið var að prófa verkfæri frá HRSG í Kanada en FA hefur haft aðgang að því í nokkurn tíma. Um er að ræða 30 þrepa-skiptar lýsingar á færniþáttum (fimm þrep). Þýddir hafa verið 26 færniþættir á þremur þrepum. Samráð var haft við HRSG í Kanada um aðferðafræði við þarfagreiningar og áttu sér stað mikil bréfasamskipti auk tveggja veffundu.

Unnið hefur verið að nýju heildarskipulagi náms í framhaldsfræðslu sem einkennist af heildarsýn, gegnsæi, sveigjanleika og virkri atvinnulífstengingu – með skilgreindum námslokum á þrepum skv. viðmiðarammanum. Í þessu skyni hefur verið fylgst með því hvernig þessum málum er háttað í öðrum löndum, aðallega með því að skoða vefsíður en einnig á ráðstefnum og í heimsóknum. Skipa á starfshóp til að vinna að námshönnuninni og hefur verið leitað til MK sem er móðurskóli í ferðaþjónustu og Starfsgreinaráðs matvæla-, veitinga- og ferðaþjónustugreina um tilnefningu í starfshópinn og var því vel tekið.

Unnið var að greiningu á störfum og færnikröfum til ákveðinna starfa í ferðaþjónustu sem verður notuð til hönnunar heildstæðs náms. Í samningi milli FA annars vegar og SAF og SGS hins vegar frá því í janúar sl. um tilraunaverkefni í ferðaþjónustu tekur FA að sér að greina færnikröfur til nokkurra starfa. Fyrir valinu urðu störf á veitinga- og gisti-stöðum og var þeim skipti í fjögur starfssvið. Greiningu með HRSG-spjaldaaðferðinni er lokið og er úrvinnsla á lokastigi. Eftir er að ganga frá stöðluðu formi fyrir starfagreininguna en færningreiningin er stór hluti hennar.

ÞRÓUN AÐFERÐA Í FRAMHALDS- FRÆÐSLU

Frá árinu 2003 hafa verið byggðar upp og þróaðar fjölþættar námskeiðseiningar fyrir fræðslustarfsmenn og leiðbeinendur á sviði fullorðinsfræðslu sem nefnast Stiklur. Þessi námskeið hafa verið í boði fyrir samstarfsaðila FA. Stöðugt hefur verið unnið að því að þróa aðferðir, tæki og gögn um kennslufræði fullorðinna með þarfir markhóps FA að leiðarljósi í takt við breytta tíma og í samræmi við óskir og ábendingar samstarfsaðilanna. Einnig hefur verið byggt upp sérhæft gagnasafn um framhaldsfræðslu (u.þ.b. 600 bækur og önnur gögn) og mótaðar ýmsar aðferðir og mælistikur fyrir kennsluskipulag og námsefnisgerð.

Nú eru í boði eða þróun 17 mismunandi kennslufræðinámskeið, 7 kennslustundir hvert sem má raða saman í lengri námskeið með mismunandi hætti eftir óskum hverju sinni, ásamt ráðgjöf og eftirfylgni. Skipulag námskeiðanna er með eftirfarandi hætti:

- Stiklur 1–3, grunnþættir í kennslufræði fullorðinna: Fræðslustarfsaðurinn og kröfurnar í nútímasamfélagi (1), Fullorðnir nemendur og forsendur þeirra (2) og Undirbúningur og skipulag náms fyrir fullorðna (3).
- Stiklur 4–16, ítarnámskeið um ýmsa þætti kennslufræðinnar.
- Stiklur B, sérstök námskeið sem fylgja mismunandi námsskrám FA.

Á árinu 2010 voru haldin 9 kennslufræðinámskeið og voru nemendastundir 963. Það sem af er árinu 2011 hafa 10 námskeið verið haldin, heildarfjöldi nemendastunda 764. Á árinu 2011 var unnið að þróun þriggja nýrra námskeiða og námsfnis um a) skapandi hugsun í námi og starfi, b) grunnleikni (basic skills) fyrir fullorðna og c) aðferðir við mismunandi námsmat í framhaldsfræðslu.

Á árinu 2011 hefur áfram verið unnið að því að bæta gagnasafn FA en rúmlega 90 nýjar bækur og skýrslur voru skráðar í gagnasafn FA. Gagnasafnið var sett upp á aðgengilegan hátt í nýju húsnæði FA í Ofanleiti 2. Gagnasafnið miðar að því að efla starfsþróun starfsmanna FA og auðvelda þeim

að kynna sér nýjungar á sviði fullorðinsfræðslu en jafnframt nýttist það samstarfsaðilum FA og öðrum sem eftir því leita.

Á árinu 2011 var hafin vinna við handbók með kennslufræðilegum leiðbeiningum sem mun fylgja nýjum námsskrám frá FA.

RAUNFÆRNIMAT

Frá 2004 hefur verið unnið að þróun raunfærnimats og frá 2006 hefur ríkið fjármagnað raunfærnimat hjá samstarfsaðilum FA. Hlutverk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er að halda utan um og þróa aðferðafræði í raunfærnimati, ásamt því að þjálfa fagfólk og virkja hagsmunaaðila til þátttöku í verkefnum.

Alls voru haldin fjögur námskeið í þjálfun fagfólks í raunfærnimati á árinu 2010, samtals 53 kest. með 36 þátttakendum en nemendastundir voru 512. Á árinu 2011 hafa verið haldin fimm námskeið í þjálfun fagaðila.

Raunfærnimat hefur í flestum tilvikum verið framkvæmt á móti námsskrám í verklegum og verkþótleikum greinum. Í flestum tilvikum er um iðngreinar að ræða. Raunfærnimat hefur verið framkvæmt í 30 starfsgreinum. Tilraunaverkefni hafa verið framkvæmd í öðrum greinum og í raunfærnimati á móti viðmiðum sem mótuð hafa verið af atvinnulífinu. Nú er unnið markvist að frekari útbreiðslu raunfærnimats í samráði við hagsmunaaðila.

Hlutverk FA er að tryggja gæði eftir því sem kostur er í þeim starfsgreinum þar sem raunfærnimat er þegar í gangi og stýra innleiðingu í nýjum greinum með áherslu á gæði. Mikilvægt er að tryggja aðkomu hagsmunaaðila og standa vörð um réttindi þeirra sem fara í raunfærnimat ásamt því að halda áfram þjálfun fagfólks. Í nýjum greinum felst hlutverk FA í setu í stýrihópum, ráðgjöf til samstarfsaðila, þjálfun matsaðila og útgáfu á leiðbeiningum og gátlistum. Einnig er það hlutverk FA að halda miðlægt utan um árangur og færnikröfur.

Hér á eftir má sjá hvaða verkefni fóru í gang frá 2010–2011 eða eru fyrirhuguð í raunfærnimati utan iðngreina:

- Raunfærnimat bankamanna – lokið haust 2010
- Skrifstofubraut – lokið vor 2011



Frá REVOW-ráðstefnu í Kaupmannahöfn.

- Skrifstofubraut – verkefni II – hófst haust 2011
- Verslunarfagnám – lokið að mestu vor 2011
- Félagssliðar – hófst vor 2011 en lýkur 2012
- Hljóðvinnsla – verkefni II – hófst haust 2011
- Viðburðalýsing – stýring verkefnis – hófst september 2011
- Hljóðvinnsla – stýring á verkefni – verkefni I – lokið vor 2011

FA hefur unnið að stórum samstarfsverkefnum á árinu:

REVOW (Viðurkenning á gildi starfa) – Evrópskt samstarfsverkefni (Ísland, Danmörk, Írland, Grikkland): Meginmarkmið verkefnisins er að skapa ramma fyrir viðurkenningu á færni sem þróast í störfum í gegnum ákveðið ferli sem þróað var í gegnum VOW-verkefnið og er nú yfirfært á nýjar greinar ásamt því að efla tengingu við NQF/EQF. FA stýrir verkefninu sem lýkur í desember 2011.

Á árinu 2011 var unnið að tilraunaverkefni þar sem hópur hljóðmanna var raunfærnimetinn út frá viðmiðum sem þróuð voru í samstarfi við atvinnulífið. Haldinn var samstarfsfundur í Grikklandi í vor og einnig hafa verið haldnir fjórir veffundir á árinu. Vinna við lokaafurðir verkefnisins er nú í gangi í samstarfi landanna. Lokaráðstefna fór fram í Kaupmannahöfn 7. október.

ValidAid – Ráðgjöf við evrópsk samstarfsverkefni um

þróun verkfæra í raunfærnimati (byggist einnig á VOW-verkefninu líkt og REVOW): Haldnir voru tveir vinnufundir hvor með sínum hópnum um raunfærnimat og ávinning þess fyrir einstaklinginn og atvinnulífið. Fagráð verslunar- og þjónustugreina er formlegur samstarfsaðili á Íslandi. Á seinni hluta ársins verða skilgreindar færnikröfur þriggja starfa, sambærilegra eða svipaðra, innan fjármála-, verslunar- og upplýsingatækni og í framhaldinu gerð færni viðmið fyrir raunfærnimat. FA mun aðstoða við þá vinnu.

Vinna að því að útbúa líkan til skráningar á raunfærni inn í mannauðskerfi þar sem áhersla er lögð á að fylgja lærdómsviðmiðum framhaldsskólans við skráninguna og raða á hæfniprep. Verkefnið er unnið í samvinnu við Landspítala – háskólasjúkrahús. FA tók að sér að greina færnikröfur og notaði til þess nýja þýðingu á spjaldakerfi (HRSG). FA skilaði af sér niðurstöðum um færnikröfur í júní 2011.

FA tekur einnig þátt í norrænu samstarfi NVL um raunfærnimat og Nordplus-verkefninu Rannsóknir á árangri og gæðum raunfærnimatsverkefna.

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk í atvinnulífinu er nú starfrækt hjá öllum símenntunarmiðstöðvunum innan KVASIS, auk ÍDUNNAR fræðsluseturs, Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins og Starfsmennt. Hlutverk FA er að halda utan um samstarfsnet þessara ráðgjafa og bjóða upp á vettvang fyrir handleiðslu og ráðgjöf ásamt því að þróa ráðgjöfina í samstarfi við þá. Áherslur í samstarfinu eru í stöðugri þróun enda hefur notendahópurinn bæði breyst og stækkað undanfarin ár.

Fjöldi viðtala á árinu 2010 var 10.799 á móti 6.767 viðtölum árið 2009 og er það umtalsverð aukning (sjá nánar kaflann Framlag til náms- og starfsráðgjafar hjá símenntunarmiðstöðvum). Rúmlega helmingur notenda þjónustunnar er nú atvinnuleitendur og stór hluti þeirra kemur í gegnum samstarf við Vinnumálastofnun en einnig er um að ræða einstaklinga sem sækja sér ráðgjöf að eigin frumkvæði í kjölfar heimsóknar ráðgjafa á vinnustað, í tengslum við námsleiðir hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum eða vegna raunfærnimats. Á fyrri hluta ársins 2011 var fjöldi viðtala hjá ráðgjöfum símenntunarmiðstöðvanna tæplega 5.500 og er

það mjög svipað og var á fyrri hluta ársins 2010 þegar fjöldi viðtala var tæplega 5.600. Hér að neðan er lýsing á helstu verkefnum FA 2010–2011 sem snúa að náms- og starfsráðgjöf.

Samráðsvettvangur – fræðslufundir: Á árinu 2010 voru haldnir fjórir fræðslu- og samráðsfundir með náms- og starfsráðgjöfum í samstarfsneti FA (heildarfjöldi þátttakenda á fundum var 79 og heildarfjöldi nemendastunda 711) og á árinu 2011 fram til 1. september hafa verið haldnir tveir fundir (heildarfjöldi þátttakenda á fundum var 44 og heildarfjöldi nemendastunda 396). Á árinu 2011 var m.a. unnið að gerð skimunarlista og forms fyrir upplýst samþykki í samráði við ráðgjafa.

Samstarf við Vinnuálastofnun vegna atvinnuleitenda: Samstarf FA og Vinnuálastofnunar (VMST) hófst í nóvember 2009 en samstarfið gengur út á að ráðgjafar á vegum samstarfsaðila FA leggi VMST lið í því að þjónusta atvinnuleitendur og leiðbeina þeim við færniþróun. Talsverðar umræður, er varða upplýsingamiðlun á milli ráðgjafanets FA og VMST, hafa verið í gangi á árunum 2010 og 2011 og eru þau mál í góðum farvegi.

FA og ráðgjafanetið var í samstarfi við Sérfræðisetur um ævilanga náms- og starfsráðgjöf (SÆNS) vegna rannsóknarinnar Raddir fullorðinna í ráðgjöf sem er samnorræn matsrannsókn styrkt af NVL. FA kom að gerð spurningalista og hafði umsjón með söfnun netfanga notenda þjónustunnar í samráði við ráðgjafa símenntunarmiðstöðvanna á árinu 2010. SÆNS hefur miðlað upplýsingum um niðurstöður verkefnisins til ráðgjafanets FA á fundum til úrvinnslu í netinu varðandi árangur ráðgjafarinnar og hvernig virkja megi raddir notenda í þjónustunni. Samstarf við erlenda faghópa vegna þróunar ráðgjafar (NVL-net um námsráðgjöf og raunfærnimat og REVOW-verkefnið um raunfærnimat í atvinnulífinu og hlutverk ráðgjafa þar).

FA tekur þátt í NVL-neti sérfræðinga um ráðgjöf fullorðinna þar sem m.a. er unnið með þróun færniuppbyggingar ráðgjafa. Haldin var vinnustofa 16. september með hópi náms- og starfsráðgjafa þar sem dregin var fram fjölmenninargleg færni ráðgjafans í starfi.

GÆÐI FRÆÐSLUSTARFS OG RÁÐGJAFAR HJÁ VOTTUÐUM FRÆÐSLUAÐILUM

FA hefur frá upphafi unnið að því að efla gæði hjá fræðsluaðilum með námskeiðahaldi fyrir kennara og með þróun gæðaviðmiða sem unnin voru í samstarfi og samráði við samstarfsaðila. Fræðsluaðilar hafa haft aðgang að þessum gæðaviðmiðum frá 2006. Jafnframt hefur verið unnið að mótun kerfis til viðurkenningar fræðsluaðila í evrópsku samstarfi undir heitinu EQM. Þetta kerfi er tilbúið til notkunar og samkvæmt upplýsingum úttektaraðila er auðvelt að byggja viðurkenningu fræðsluaðila á þeim viðmiðum sem sett eru fram í kerfinu. Evrópskristofsta hefur hins vegar ekki verið stofnuð enn þá. Gildistaka nýrra laga um framhaldsfræðslu kallar á ný vinnubrögð hvað þennan verklið varðar. Í lögunum er kveðið á um viðurkenningu fræðsluaðila.

Stefnt er að því að EQM-gæðakerfið verði innleitt á árinu og tilraunaúttekt fagaðila hjá einum fræðsluaðila hefur farið fram. Markmiðið er að nota EQM-kerfið til viðurkenningar fræðsluaðila (ásamt öðrum viðurkenndum kerfum). Jafnframt verði unnin viðmið fyrir náms- og starfsráðgjöf og síðar raunfærnimat inn í kerfið ásamt öðrum þáttum í starfsemi fræðsluaðila.

Tilkynnt var í byrjun júlí 2011 að umsókn um samstarfsnetið *European Quality Mark for non-formal learning providers – further development* hefði hlotið styrk úr Leonardo-hluta menntaáætlunar ESB. FA stýrir verkefninu. Samstarfsaðilar eru frá Bretlandi, Noregi, Litháen, Ítalíu, Eistlandi, Tyrklandi og Íslandi (FA og Landsmennt). Markmiðið með verkefninu er að vinna að því að EQM verði evrópskt gæðakerfi. Fyrsti fundur er fyrirhugaður á Íslandi í desember 2011.

Tveir starfsmenn FA sóttu ráðstefnu á vegum QALL (Quality Assurance in Lifelong Learning) tengslanetsins í mars. Á fundi með íslenskum þátttakendum á ráðstefnunni sem Leonardo-skrifstofan boðaði til voru hafnar umræður um samstarf um ráðstefnu á Íslandi síðar á þessu ári um gæði fræðslustarfs og ráðgjafar.

NEMENDABÓKHALD

FA notar nemendabókhalð sem er byggt inn í Námsnetið (MySchool) sem er í eigu Stúdíu. Námsnetið er einnig notað af framhaldsskólum og háskólum. Kerfið er í aðlögun að starfi framhaldsfræðslu. Nemendabókhalðið er í notkun hjá tíu samstarfsaðilum, Félagsmálaskóli alþýðu er að hefja notkun þess og IÐAN fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins nota það í tengslum við skráningu á náms- og starfsráðgjöf. Inn í nemendabókhalðið eru færðar upplýsingar um námsmenn í stökum námskeiðum, þau sem stunda nám samkvæmt vottuðum námsskrám FA og á sérstöku vinnusvæði eru upplýsingar um náms- og starfsráðgjöf.

Námsnetið – MySchool inniheldur einnig kennslukerfi, m.a. til samskipta kennara og nemenda sem fræðsluaðilar hafa notað í auknum mæli.

Á árinu 2011 var unnið að fjölmörgum þáttum til að laga kerfið að þörfum fræðsluaðila en hér að neðan má sjá hluta af þeim:

- Námið í tölum, viðbætur til að auka möguleika til tölfræðilegrar úrvinnslu.
- Bekkir – gert sérstaklega til hagræðis fyrir undirbúning, skipulag, umsjón og frágang náms samkvæmt vottuðum námsskrám FA.
- Viðveruskráningar sem gerir kleift að fylgjast með tímasókn. FA gerir kröfu um a.m.k. 80% viðveru. VMST gerir kröfur um viðveru og upplýsingar um viðveru og fjarvistir eftir vikudögum.
- Stundatöflur, stundatöflulisti, árekstravörn stofunotkunar og kennslu kennara.
- Skref til að einangra birtingu upplýsinga við vinnusvæði miðstöðvar.
- Forritun fyrir vinnusvæðið Raunfærnimat er vel á veg komin. Gert er ráð fyrir prófun þess í haust. Stefnt er að því að skráning geti hafist í janúar 2012.
- Þann 4. mars voru vinnuferlar og breytingar, sem höfðu verið gerðar á vinnusvæðunum Stök námskeið og Bekkir, kynnt í vefundi. Þátttakendur voru 25.
- Þann 15. ágúst var haldinn kynning á Bekkir, viðbætur og nýjungar í MySchool. Þátttakendur voru 22.

Unnið er að tengingu Nemendabókhalðsins við Skinnu með fyrirvara um að Skinnu verði tilbúin að taka við tengingu.

MIÐLUN UPPLÝSINGA UM ÞAÐ STARF SEM FER FRAM Á VETT-VANGI FRAMHALDSFRÆÐSLU

Ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins Gátt er gefið út einu sinni á ári í tengslum við ársfund félagsins. Gátt er liður í kynningu á málefnum þeim sem FA hefur verið falið að vinna að og eina ritið á Íslandi sem helgað er umfjöllun um nám fullorðinna. Meginefni ársritsins árið 2010 var þátttaka í námi. Hvað hamlar þátttöku? Hvaða úrræði eru líkleg til að hvetja fólk til náms? Þess má geta að FA fékk Menntavísindasvið Háskóla Íslands til liðs við sig við undirbúning ritsins og fyrsta ritrýnda greinin, sem birtist í Gátt, var rituð af kennara og nemendum HÍ. Að þessu sinni var ritið 114 síður að lengd, greinar og pistlar 23 talsins. Í Gátt er einnig að finna upplýsingar um starfsemi FA og þau verkefni sem unnin voru á árinu. Ritið er sent víða, m.a. til framhaldsskóla, símenntunarmiðstöðva og bókasafna. Ársritið er aðgengilegt á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, www.frae.is.

Ársfundur FA var haldinn 18. nóvember 2010 á Hótel Hilton Nordica en rúmlega 130 manns sóttu fundinn. Þema fundarins var þátttaka og hvatning til náms. Auk erinda um þemað var kynnt val á fyrirmyndum í námi fullorðinna. Allt efni ársfundarins var tekið upp á myndband og eru myndskleið með erindum fyrirlesara aðgengileg á vefsíðu FA, www.frae.is.

Vefur FA www.frae.is er uppfærður reglulega. FA annast einnig og uppfærir vefinn Menntatorg www.menntatorg.is.

Upplýsingum er miðlað með ýmsum hætti, m.a. með kynningarbæklingum, útgáfu námsskráa og dreifingu þeirra, þátttöku í ráðstefnum og móttöku gesta bæði innlendra og erlendra. Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum kom í kynnisferð til FA með allt sitt starfsfólk á vormánuðum. FA tók þátt í morgunverðarfundum með NVL á Íslandi annars vegar um menntaáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar í fullorðinsfræðslu og hins vegar um eldra fólk á vinnumarkaði. Upplýsingum er einnig miðlað til stjórnar FA og Fræðslusjóðs og annarra fagaðila eftir því sem kostur gefst.

NÁMSEFNISGERÐ

Í nýjum þjónustusamningi er gert ráð fyrir að FA stuðli að námsefnisgerð í framhaldsfræðslu og veiti höfundum náms-efnis ráð við gerð þess. Í starfsáætlun er ekki gert ráð fyrir að vinna mikið undir þessum lið á árinu 2011 heldur að sæta lagi og hefja námsefnisgerð með námskrám FA við þau tækifæri sem gefast vegna fjármögnunar utan þjónustusamnings ásamt því að vinna að framgangi málsins eftir því sem fjármagn leyfir hverju sinni.

NÝIR HÓPAR Í FRAMHALDS- FRÆÐSLU

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

Á árinu 2011 var stefnt að því að hefja samstarf við Fjölmenn. Grunnmenntaskólinn er í tilraunakennslu fyrir markhóp Fjölmennar og fjármagnaður af þeim í samstarfi við Fræðslumiðstöð Vestfjarða og verður niðurstaða þeirrar tilraunar rædd í haust og næstu skref ákveðin. Þá er undirbúningur að hefjast að námsbraut um heilsuefingu fyrir markhóp Fjölmennar. Einnig er undirbúningur að hefjast að kennslufræðinámskeiði í kennslu fatlaðs fólks til að bjóða kennurum á fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum.

ANNAÐ

Norrænt tengslanet um nám fullorðinna (NVL)

NVL (norrænt tengslanet um nám fullorðinna) er starfrækt á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. Samningur um að hýsa verkefnið hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins með Sigrúnu Kristínu Magnúsdóttur sem tengilið fyrir Íslands hönd var endurnýjaður 1. júlí 2009.

Ísland hefur haft forgöngu um nokkur verkefni NVL. Á

árinu hefur íslenski fulltrúinn í NVL borið ábyrgð á vinnu norræns nets um notkun upplýsingatækni í námi fullorðinna, Distans. Enn fremur verkefni um færniþróun (NVL Kompetanse prosjekt 2009–2012) sem fjallar um hvernig hægt er að mæta breytingum á vinnumarkaði með menntun. Þá hefur íslenskur bakhópur fyrir raunfærnimat starfað á árinu.

Distans stóð fyrir ráðstefnu undir yfirskriftinni Inspiration – fremtidens metodik och teknik í samstarfi við NITUS, samtök símenntunarmiðstöðva í Svíþjóð og sænska landbúnaðarháskólann í Uppsöllum. Nær 80 manns frá öllum norrænu löndunum tóku þátt í ráðstefnunni við góðar undirtektir. Á árinu 2011 hefur Distans-netið haldið fimm vefstofur, eina í hverjum mánuði á vormisseri með samtals vel á þriðja hundrað þátttakendum um allan heim. Jafnframt stóð Distans fyrir málþingi 8. mars í Rudkøbing, Danmörku, um hvernig nýta má tæknistudda kennslu við byggðaðróun, þátttakendur voru á fjórða tug.

Á árinu 2010 voru stöðir samstarfs um Menntaáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar fyrir fullorðna, Nordplus voksen, styrktar. NVL á Íslandi stóð fyrir fundi í samstarfi við alþjóðaskrifstofu háskólastigsins. Fimmtudaginn 20. janúar 2011 mættu yfir 30 manns og hlustuðu á erindi og unnu saman í hópum. Hópastarfið fólst í að setja fram hugmyndir frá Íslandi sem gætu verið grundvöllur að umsókn um styrk úr Nordplus-áætluninni. Þátttakendur komu víða að, frá símenntunarmiðstöðvum, fagfélögum, opinberum stofnunum, frjálsum félagasamtökum, framhaldsskólum og háskólum.

Í apríl 2011 var haldinn morgunverðarfundur um stöðu eldra fólks á atvinnumarkaði til þess að kynna niðurstöður norræns hóps sem gert hefur úttekt á stefnu samtaka á vinnumarkaði um stefnu í málefnum eldra fólks á vinnu- markaði.

Vegna færniþróunarverkefnisins hefur norrænn hópur haldið tvo fundi á árinu og hópur fræðimanna hefur fundað þrisvar til að greina þá þætti sem virðast hafa áhrif á velgengi menntaverkefna sem skipulögð eru til að mæta breytingum í samfélaginu. Drög að skýrslu með greiningu á menntaverkefnum frá öllum norrænu löndunum hefur verið samin og liggur fyrir. Skýrslan var kynnt og rædd á vinnufundi í Lundi 8. og 9. september. Skráðir þátttakendur voru um 40 manns.



Frá ValidAid-fundi í Reykjavík.

FA hefur hlutverk sem íslenskur ritstjórnarfulltrúi í NVR, (ritstjórn NVL) og hefur fulltrúi Íslands ritað fjórar greinar og viðtöl í DialogWeb og skilað fréttum af framhaldsfræðslu frá Íslandi í norrænt fréttabréf sem gefið er út í hverjum mánuði á dönsku, norsku og sænsku en einnig í finnskri og íslenskri þýðingu.

Íslenska fyrir útlendinga

Mennta- og menningarmálaráðneytið (MRN) hefur í einstaka tilvikum óskað eftir því að FA vinni að öðrum verkefnum en lýst er í þjónustusamningi. Árið 2008 gerði MRN samning við FA um verkefni vegna íslenskukennslu fyrir erlenda starfsmenn. Í september 2010 var send ítarleg greinargerð til MRN um stöðu verkefnisins og tillögur um hvernig væri best að ljúka því. Þær tillögur voru samþykktar. Nú er verkefninu lokið. Námsefni í íslensku fyrir útlendinga er vistað á www.tungumalatorg.is.

Greinargerð um verklok hefur verið send ráðuneytinu. Með greinargerðinni fylgdi úttekt FA á uppsetningu íslensku-

námsefnisins á tungumalatorg.is og yfirlit frá námsefnishöfundum um það hvernig þeir uppfylltu samninginn.

Verkefnalýsing vegna IPA styrkja Evrópusambandsins

Í febrúar 2011 tók FA að sér að annast verkefnalýsingu á sviði menntamála vegna IPA-styrkja Evrópusambandsins (ESB). Tveir starfsmenn FA sóttu námskeið um miðjan febrúar í gerð verkefnalýsinga (fisjur). Settur var saman verkefnishópur sem vann að fisjunni ásamt framkvæmdastjóra FA. Pólskur sérfræðingur var sendur af Evrópusambandinu til aðstoðar við verkefnalýsinguna. Fisjan var send til ESB í apríl en tekið hefur verið við athugasemdum og unnið úr þeim alloft á síðastliðnum mánuðum. Um er að ræða lýsingu á umfangsmiklu verkefni sem nánar er lýst í sérstakri grein í Gátt. Verkefnalýsingin fór til Evrópusambandsins sem hluti af áætlun ríkisstjórnar Íslands og verður tekin formlega fyrir af Evrópusambandinu í nóvember.

Fagráð verslunar- og þjónustugreina

Í samningi milli Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og Starfsmenntasjóðs verslunar- og skrifstofufólks (SVS) og Fagráðs verslunar- og þjónustugreina (FVP) er FA falið að framkvæma tiltekin viðfangsefni á sviði fræðslumála. Að FVP standa Landssamband íslenskra verslunarmanna (LIV), VR og Samtök atvinnulífsins (SA). Helstu verkefni á árinu voru:

Raunfærnimat í Verslunarfagnámi: Í samstarfi við Mími-símenntun hefur verið lokið raunfærnimati í verslunarfagnámi. Alls tóku 32 einstaklingar þátt í raunfærnimatinu; 9 í Vestmannaeyjum, 7 á Akureyri og 16 í Reykjavík. Fengu þeir metnar 972 einingar á framhaldsskólastigi fyrir bóklega hluta námsins en fjöldi eininga í vinnustaðahluta liggur ekki enn fyrir. Ánægjulegt er að geta þess að einn þátttakenda lauk námi bæði í Verslunarfagnámi og Grunnmenntaskólanum í framhaldi af þessu raunfærnimati. Er það í fyrsta sinn sem nemandi útskrifast frá Mími-símenntun úr tveim námsleiðum FA samtímis.

Fræðslustjóri að láni: Haustið 2009 hóf Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks að styrkja fyrirtæki til að fá til sín tímabundinn ráðgjafa til að meta þörfina fyrir fræðslu og þjálfun. Nefnist verkefnið Fræðslustjóri að láni. FVP hefur séð um kynningu á verkefninu meðal fyrirtækja, samningagerð fyrir hönd sjóðsins og fylgst með framkvæmd þess. Gott samstarf hefur verið við fræðslusjóðina Landsmennt og Starfsafl í þessu verkefni og hafa mörg verkefni verið unnin af þeim sameiginlega á þessu sviði. Á árinu 2010 fengu tvö fyrirtæki viðurkenningu fyrir frammistöðu sína í verkefninu: Kaffitár fékk viðurkenningu Starfsmenntaráðs og Kynnisferðir fékk viðurkenningu frá Samtökum ferðaþjónustunnar (SAF) en SVS styrkti bæði þessi verkefni í samstarfi við Starfsafl. Nokkrir samningar hafa verið gerðir á árinu, bæði í samstarfi við Starfsafl og Landsmennt en einnig hafa verið gerðir samningar þar sem Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks kemur einn að verkefninu.

ValidAid: Haldnir voru tveir vinnufundir hvor með sínum hópnunum um raunfærnimat og ávinning þess fyrir einstaklinginn og atvinnulífið. Í júní 2011 var verkefnafundur í Coimbra, Portúgal. Á seinni hluta ársins verða færnikröfur þriggja starfa skilgreindar, sambærilegra eða svipaðra, innan fjár-

mála-, verslunar- og upplýsingatækni og í framhaldinu gerð færni viðmið fyrir raunfærnimat.

FVP vann með Rannsóknarsetri verslunarinnar að því að kanna hvort raunhæft sé að koma upp sérstakri þjálfunaraðstöðu sem fyrirtæki og fræðsluaðilar geti nýtt sér til að þjálfa starfsfólk og nemendur í verslunar- og þjónustustörfum við raunverulegar aðstæður. Styrkur fékkst frá Starfsmenntasjóði verslunar- og skrifstofufólks til að heimsækja National Skills Academy for Retail á Englandi til að kynna starfsemi þeirra.

Starfsmaður FVP fór í námsferð á vegum Cedefop til Exeter á Englandi í febrúar 2011 og kynnti sér hvernig eftirspurn atvinnulífsins eftir hæfu starfsfólki hefur breytt áherslum og skipulagi í framhaldsfræðslu.

ABSTRACT

In 2011 the activities of the Education and Training Service Centre have undergone extensive changes. Central is the introduction of the Adult Education Act which has had vast influence on the operations of the Centre. Based on the law, the board of the Education Fund was appointed by the Minister of Education, Culture and Science at the end of 2010, and since then there has been work on policy formulation. As new means to acquire subsidies has now become available through the accession negotiations that Iceland is engaged in with the EU, the Centre was at the beginning of the year chosen to apply for an EU subsidy to finance an IPA educational project. This involves an extensive project description of the organisation of a competencies validation and counselling system detailed in the article in GÁTT. Finally, the Centre moved this year from Skeifan 8 to Ofanleiti 2, which involved changes in accommodations partners.

Desember 2011

Ritstjórn: Björgvin Þór Björgvinsson, Guðrún Reykdal, Ingibjörg

E. Guðmundsdóttir og Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Útgefandi: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Hönnun: SKAPARINN AUGLÝSINGASTOFA

Prentun: Litróf ehf.

ISSN 1670-5386





FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS

MENNTUN Á VINNUMARKAÐI

www.frae.is

Ofanleiti 2 • 103 Reykjavík
Sími 599 1400 • Fax 599 1401 • frae@frae.is