

GÁTT

2013

10

ÁRA

ÁRSRIT

UM FRAMHALDSFRÆÐSLU



Stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2013: Arna Jakobína Björnsdóttir, Atli Lýðsson, Guðrún Eyjólfsdóttir, Torfi Pálsson, Sólveig B. Gunnarsdóttir, Eyrún Ingadóttir, Halldór Grönvold, María Guðmundsdóttir, Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir og Finnbjörn A. Hermannsson. Á myndina vantar Árna Stefán Jónsson og Guðmund H. Guðmundsson.

Í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sitja:

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

Varastjórn:

Arna Jakobína Björnsdóttir
Eyrún Ingadóttir
Sólveig B. Gunnarsdóttir
Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir

Í stjórn Fræðslusjóðs sitja:

Jón Torfi Jónasson formaður
Anna Kristín Gunnarsdóttir
Atli Lýðsson
Ársæll Guðmundsson
Garðar Hilmarsson
Guðrún Eyjólfsdóttir
Halldór Grönvold
Sólveig B. Gunnarsdóttir
Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir

Varamenn:

Kristín Njálisdóttir varaformaður
Ástríður Valbjörnsdóttir
Bjarnheiður Gautadóttir
Friðrik Friðriksson
Guðmundur H. Guðmundsson
Guðmundur Gunnarsson
Ingileif Oddsdóttir
Kristín Á. Guðmundsdóttir



Stjórn Fræðslusjóðs og framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins: Guðrún Eyjólfsdóttir, Garðar Hilmarsson, Ársæll Guðmundsson, Kristín Njálisdóttir, Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, Jón Torfi Jónasson, Sólveig B. Gunnarsdóttir, Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir, Halldór Grönvold og Anna Kristín Gunnarsdóttir. Á myndina vantar Atla Lýðsson.

EFNISYFIRLIT

FASTIR LIÐIR

Illugi Gunnarsson	Ávarp menntamálaráðherra	4
Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Pistill ritstjóra	5
Guðrún Eyjólfsdóttir	Ávarp formanns	6

Þróun framhaldsfræðslunnar

Jón Torfi Jónasson	Fortíð og framtíð í fullorðinsfræðslu	7
Eyrún Valsdóttir	Hæfniramminn – Tækifæri sem verður að nýta vel	15
Jakob Tryggvason	Framtíðarsýn	18
Friðrik Hjörleifsson	Tölfræði úr framhaldsfræðslunni	21
Þorbjörg Halldórsdóttir og Joanna Dominiczak	Þjónusta við ferðamenn	28
Þóra Ásgeirsdóttir og Helga Lára Haarde	Hverjir starfa við ferðaþjónustu?	31
Guðmunda Kristinsdóttir	Greining á fræðsluþörf, verkefni síðasta árs	35
Birna Vilborg Jakobsdóttir	Færniþættir fyrir störf háseta og bátsmanna á frystitogurum	40
Halla Valgeirsdóttir	Námsskrár – Ný nálgun og ný framsetning	42
Guðfinna Harðardóttir	PIAAC – niðurstöður nýrrar OECD könnunar á grunnleikni fullorðinna	46
CEDEFOP	Gæði eru forsenda þess að hæfivottunum fræðsluaðila verði treyst	49

Fullorðinsfræðsla

Inga Guðrún Kristjánsdóttir	Átaksverkefnið <i>Nám er vinnandi vegur</i>	52
Anna Guðrún Edvardsdóttir	Um tengsl menntunar, fjarnáms og byggðapróunar	59
Tormod Skjerve	Mind the gap	63
Guðfinna Harðardóttir	Gæði og aftur gæði	66
Ritstjórn	Hvað áttu við?	70

Ráðgjöf og raunfærnimat

Hildur Bettý Kristjánsdóttir og Valgeir Blöndal Magnússon	Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur	72
Þuríður Ósk Sigurjónsdóttir	Raunfærnimat fyrir starfsfólk í vöruhúsum	78
Fjóla María Lárusdóttir	Raunfærnimatskerfi í hraðri uppbyggingu ásamt upplýsinga og ráðgjafarkerfi	81

Af sjónarhóli

Helga Björk Bjarnadóttir og Sólveig Bessa Magnúsdóttir	Heilsu- og tómstundabraut	86
Elísabet Gunnarsdóttir	Smiðja í hönnun og handverki	89
Hildur Elín Vignir	Soðið til gagns	92
Eyjólfur Bragason	Mannauður – símenntun – leiðir til árangurs	95
Sigríður Þrúður Stefánsdóttir	Framleiðsluskóli Marel	99
Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Viðhorf í fjölskyldunni hafa afgerandi áhrif!	101
Jóhanna Sigríður Jónsdóttir, Sveinn Vilhjálmsson og Sævar Gunnarsson	Þrjár fyrirmyndir í námi fullorðinna 2012	104

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir	Fræðslumiðstöð atvinnulífsins	107
Sigrún Jóhannesdóttir	Kennslufræðimiðstöð FA	121
Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Norrænt tengslanet um nám fullorðinna (NVL)	123
Björn Garðarsson	Þróunarsjóður framhaldsfræðslu	126

ILLUGI GUNNARSSON

ÁVARP MENNTAMÁLARÁÐHERRA



Illugi Gunnarsson

Nú eru 10 ár frá því að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hóf starfsemi sína.

Markmið FA er að veita einstaklingum á vinnumarkaði, sem ekki hafa lokið formlegu prófi frá framhaldsskóla, tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Sá markhópur er um 30% fólks á vinnumarkaði og brýnt að sú tala lækki verulega.

Segja má að hlutverk framhaldsfræðslunnar sé að bregðast við afleiðingunum af vandanum

sem felst í allt of háu brottfalli nemenda í framhaldsskólum án þess að skilgreindum prófum sé lokið. Eitt af forgangsverkefnum núverandi ríkisstjórnar í menntamálum er að sporna við þessu brotthvarfi. Hluti þess verkefnis er stytting framhaldsskólans þannig að hann verði markvissari og meira aðlaðandi fyrir nemendur. Jafnframt er mikilvægt að tengja framhaldsskólann og framhaldsfræðsluna betur saman. Þetta gerum við meðal annars með þeirri vinnu sem nú fer fram við skilgreiningar í svokallaðan hæfniramma. Í þeirri vinnu er sérstaklega mikilvægt að framhaldsfræðslan taki þátt af fullum þunga. Grundvallarspurningin er hvaða hæfni og hvaða tækifæri viljum við að nemendur sem ljúka skilgreindum prófum á Íslandi hafi?

Í alþjóðlegri stefnumótun í menntamálum er gjarna gengið út frá hugtakinu lykilhæfni og þá litid til þess hvaða hæfni nemendur þurfa að ráða yfir til að taka virkan þátt í nútímapjódfélagi og atvinnulífi. Lykilhæfnin endurspeglar það viðhorf að einstaklingur verður að vera fær um að takast á við flókin viðfangsefni til þess að eiga í samskiptum við aðra og byggja upp eigin styrk og frumkvæði. Þar reynir á almenna hæfni sem nemendur öðlast gjarna utan kennslustofunnar.

Í þessu sambandi er ástæða til að leggja áherslu á mikilvægi raunfærnimats sem þróað hefur verið af FA. Raunfærni-matið opnar leið til náms og prófa fyrir fjölda einstaklinga

sem öðlast hafa reynslu á vinnumarkaði án þess að hafa lokið formlegu námi í framhaldsskóla.

Ég vil nota þetta tækifæri og óska FA til hamingju með afmælið og þann mikla árangur sem náðst hefur á árunum tíu sem liðin eru frá stofnun miðstöðvarinnar. Ásamt símenntunarmiðstöðvum um allt land gegnir FA veigamiklu hlutverki í íslensku menntakerfi.

Verkefni FA eru mikilvæg fyrir menntunarstig og samkeppnishæfni þjóðarinnar og áriðandi að þeim verði haldið áfram af fullum krafti.

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

PISTILL RITSTJÓRA

Þessi útgáfa af Gátt er sú tíunda í röðinni. Ritið ber þess merki og er sérlega veglegt og úrval greina fjölbreytt. Jafnframt eru tíu ár liðin frá því að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hóf starfsemi. Gátt er ársrit FA og undirtitillinn er sá sami og áður: Ársrit um framhaldsfræðslu. Í ritinu í ár er alhliða umfjöllun um framhaldsfræðslu á Íslandi og í Evrópu og helst þema ársins, þróun framhaldsfræðslunnar, í hendur við þróun viðmiðaramma og menntunar í atvinnulífinu.

Á tímamótum er við hæfi að staldra við og líta yfir farinn veg. Á áratugnum sem liðinn er síðan Gátt kom út í fyrsta skipti hefur orðið gagnger breyting á tækifærum til fræðslu fullorðins fólks með takmarkaða eða enga menntun úr framhaldsskóla. Nýjar aðferðir, nýjar leiðir og ný hugtök hafa orðið til. Stiklum á stóru: BSRB, fjármálaráðuneytið og Samband íslenskra sveitarfélaga urðu aðilar að FA. Framhaldsfræðsla var gerð að fimmtu stöðinni í íslensku menntakerfi með nýjum lögum um framhaldsfræðslu sem sett voru 2010 og reglugerð 2011. Með lögnum og reglugerðinni er fjármagn tryggt til framkvæmda þeirra þriggja meginleiða eða úrræða sem Fræðslumiðstöðin hefur þróað: námsleiða eftir vottuðum námskrám, náms- og starfsráðgjafar og raunfærnimats.

Í fyrstu Gátt endaði ávarp þáverandi menntamálaráðherra, Þorgerðar Katrínar Gunnarsdóttur með ósk um að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tækist með vinnu sinni að rjúfa vegginn á milli formlega og óformlega skólakerfisins og stuðla að því að menntastofnanir líti með opnum hug til þeirra einstaklinga sem óska eftir að stunda nám í framhaldsskólum landsins. Veggurinn er ekki fallinn en stór skörð komin í hann. Hann er orðinn yfirstíganlegur.

Á árunum tíu hafa 39 námskrár orðið til og verið vottaðar. Samstarfsaðilar hafa verið gæðavottaðir. Ferli við mat á raunfærni, það er mati á þeirri hæfni og þekkingu sem aflað hefur verið utan formlega skólakerfisins, hefur verið fest í sessi og skilyrðislaust viðurkennt að raunfærnimat geti komið í stað verklegra eða bóklegra greina í framhaldsskóla. Og síðast en ekki síst ber þess að geta að fjöldi einstaklinga sem sótt hafa náms- og starfsráðgjöf á tímabilinu myndi nægja til að fylla Eldborg, hjarta Hörpu nær 20 sinnum. Í

ritinu í ár er þessari þróun gerð ríkuleg skil.

Hér gefur að líta fræðilegar greinar, skilgreiningar, reynslusögur og lýsingar á ýmsum möguleikum sem í boði eru fyrir fullorðið fólk. Nálgun viðfangsefna er út frá sjónarhóli þeirra sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á að þjóna, einstaklinga, atvinnulífsins og samfélagsins. Við lesturinn kemur í ljós leiðarstef eða rauður þráður, ofinn úr tveimur þáttum. Annar þátturinn er starfsfólk eða einstaklingar sem verða sífellt að afla sér nýrrar þekkingar og hinn er vinnustaðir sem eru mikilvægur vettvangur færniþróunar. Af þessu leiðir að atvinnulíf og starfsfólk verða í sameiningu að axla veigamikinn hluta ábyrgðar á símenntun og starfsþróun. Í greinunum kemur ennfremur fram að með því að hlúa að einstaklingum og opna þeim tækifæri til þess að takast á við ný verkefni í vinnu og námi eflast þeir sem starfsmenn og fyrirtækin sömuleiðis. Um leið hagnast atvinnulífið, samkeppnishæfnin styrkist og hægt verður að skjóta traustari stöðum undir velferð og hagsæld samfélagsins.

Í ritinu eru fastir liðir að venju. Í þættinum *Hvað áttu við?* eru settar fram tillögur um skilgreiningar og þýðingar á iðorðum sem varða nám fullorðinna. Þá er einnig að finna umfjöllun um tölur úr framhaldsfræðslunni sem varpa ljósi á þróunina, fjölda einstaklinga, kennslustunda og viðtala. Að lokum eru greinar um starfsemi FA, NVL, og Þróunarsjóð framhaldsfræðslu. Þar er lýst verkefnum sem unnið hefur verið að og hafa það öll að leiðarljósi að auka færni fólks á vinnumarkaði og efla framhaldsfræðslu.

Fyrir hönd ritstjórnarinnar vil ég þakka öllum sem hafa lagt hönd á plóginn fyrir ánægjulegt samstarf.



Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Njótið lestursins!

GUÐRÚN EYJÓLFSDÓTTIR

ÁVARP FORMANNS



Guðrún Eyjólfsdóttir

Þankar um framtíðina, þann óafmarkaða tíma sem tekur við af núinu, sækja á þegar framhaldsfræðsla hefur verið starfrækt í tíu ár.

Framhaldsfræðslan þarf í framtíðinni að eiga sér skýra heimilisfesti í íslenska hæfnirammannum. Ramminn er mikilvægt tæki til að auka á gagnsæi á milli og innan skólastiga, skólastofnana og menntakerfa landa. Hann getur stuðlað að sveigjanleika sem atvinnulífið hefur lengi kallað eftir og ýtt undir samkeppnishæfni þess. Hæfnirammann þarf að vinna

út frá menntakerfinu í heild sinni, bæði hinu formlega skóla-kerfi og framhaldsfræðslu-kerfi sem reynir að ná utan um óformlegt og formlaust nám. Enn sem komið er er hann of skólamiðaður. Fyrsta þrep rammans verður að óbreyttu of breitt, svo að það getur reynst erfitt að byggja upp stiganda eða hvatningu til aukinnar þekkingar- og hæfnileitar hjá þeim sem minnsta menntun hafa. Sú fjölbreytni, sem vinnu- markaðurinn býr yfir og getur búið yfir, verður í framtíðinni að rúmast innan rammans.

Fyrirtæki eru námsstaðir og við ætlum að finna enn fleiri leiðir til að það nám, sem þar fer fram, verði metið ef fólk hefur hug á afla sér frekari menntunar. Þekkinguna, hæfnina og færni, sem menn tileinka sér í vinnu, á að meta til námseininga. Það má ekki vera ókleifur múr að ljúka skilgreindu starfsnámi og halda svo áfram eftir það standi hugurinn til þess. Í framtíðinni mætum við þeim sem minnstu menntunina hafa með þeim hætti að þeir njóti sín og fái nám og störf við hæfi.

Við ætlum líka að halda áfram því sem við höfum verið að gera og hefur reynst vel. Það á við um raunfærni- mat, vottuðu námsleiðirnar og ráðgjöfina. Við munum þurfa að spýta í lófana, raunfærnimatsleiðum fjölgar hratt og þar með þeim sem vilja ljúka námi eftir raunfærnimat. Það þarf enn fleiri vottaðar starfsnámsleiðir og ráðgjöfin er óaðskiljanlegur hluti raunfærnimats og kennslu fullorðinna. Þeirra sem

eru á vinnu- markaði en stefna að því að ljúka viðurkenndu námi. Hæfniramminn er yfir og allt um kring og verkefni- n tengjast öll áherslunni á fyrirtæki sem námsstað. Það er nauðsynlegt að virkja þekkingar- færni- og hæfniuppbygg- inguna sem þar fer fram til að búa til fleiri gerðir starfsnáms í takt við nútímann hverju sinni.

Ofangreint lítur að inntaki þess starfs sem unnið er að hjá Fræðslumiðstöðinni og samstarfsaðilum hennar. Í framtíðinni þurfum við að vera tilbúin til endurskoðunar á kerfi framhaldsfræðslunnar en gæta þess að missa ekki sjónir á þeim tilgangi starfsins að stuðla að því að sem flestir sem ekki hafi lokið viðurkenndu nám á framhaldsskólastigi eigi raunhæfan kost á að gera það.

Starf stjórnar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins hefur frá upphafi einkennst af eindrægni, skýrri sýn til framtíðar og trausti milli þeirra sem að henni standa. Hæft starfsfólk FA fullt eldmóðs tengist öðrum eins hópi hjá samstarfsaðilunum í símenntunarmiðstöðvum og fræðslustofnunum atvinnu- lífsins og hleypir stefnunni í framkvæmd. Kraftmikil blanda verður samt ekki til án nemenda. Í þeim efnum er að takast vel til. Rúmlega 18 þúsund nemendur í vottuðum námsleiðum frá árinu 2003, tæplega 29 þúsund einstaklingar í náms- og starfsráðgjöf á átta árum og 2.000 manns í gegnum raun- færnimat frá 2007, þar af rúmlega 400 manns á ári sl. tvö ár.

Framtíðin ber í skauti sér brýn og stór viðfangsefni í fræðslumálum. Stjórn Fræðslumiðstöðvarinnar hyggst takast áfram á við þau sem að henni snúa af ekki minni metnaði en hingað til.

JÓN TORFI JÓNASSON

FORTÍÐ OG FRAMTÍÐ Í FULLORÐINSFRÆÐSLU

Síðasti áratugur hefur verið viðburðaríkur á margan hátt. Efnahagslífið hefur verið óstöðugt, einkum vegna hruns bankakerfisins og erfiðrar stöðu bæði í almennu atvinnulífi og opinberum rekstri. Fjölmargt hefur gerst í fræðslumálum, ekki síst hvað varðar skólagöngu og endurmenntun fólks á fullorðinsárum. Kerfi og innviðir fullorðinsfræðslunnar hafa breyst og margir mjög eftirtektarverðir þættir náð fótfestu. Í þessu hefti Gáttar verða margir þessara þátta raktir. Í undanförunum árgöngum ritsins er að finna ítarlegar greinargerðir um flesta þætti sem hér eru nefndir, meðal annars ítarleg söguleg ágríp. Hér verða aðeins dregnar hinar grófu línur og hugleidd þýðing þess sem hefur gerst og við hvað er að etja í framtíðinni.

HUGTÖKIN FULLORÐINSFRÆÐSLA OG FRAMHALDSFRÆÐSLA

Hugtökinn sem notuð eru í tengslum við fullorðinsfræðslu eru á reiki og merking sumra þeirra hefur tekið breytingum í tímans rás. Í daglegri umræðu er ekki talað um fullorðinsfræðslu þegar vísað er til menntunar innan formlega skólakerfisins, jafnvel þótt harðfullorðið fólk eigi í hlut. Þegar við síðan skoðum málin fjarri skólakerfinu er óljóst að hvaða marki sjálfstæð en markviss fræðsla einstaklinga eða skipulögð menntun, sem er alfarið ótengd skóla eða réttindum af einhverju tagi, eigi að teljast til fullorðinsfræðslu, til dæmis skipulögð starfsþróun tengd ákveðnum störfum eða verkefnum. Oft er farinn sá millivegur að nota hugtakið fullorðinsfræðsla í þröngri merkinu, þ.e. um fræðslu eða skólastarf þeirra sem minnsta menntun hafa fyrir og jafnframt að sú fræðsla sé utan skólakerfisins.

Í lögum um framhaldsfræðslu, sem tóku gildi 1. október 2010 og eru í hugum margra lög um fullorðinsfræðslu, er samt sneitt hjá skilgreiningunni á fullorðinsfræðslu og orðið framhaldsfræðsla notað til þess að undirstrika afmarkaða skírskotun laganna. Lögin vísa til fræðslu til handa þeim sem ekki hafa lokið stúdentsprófi, iðnnámi eða sambærilegu námi úr framhaldsskóla en þiggja síðan fræðslu utan skólakerfisins. Þau hafa verið túlkuð þannig að þau rúmi einnig þann hóp fólks (oftast af erlendum uppruna) sem hefur lokið sambærilegu námi erlendis en hefur samt ekki fengið það viðurkennt til starfa í íslensku samfélagi. Orðsins hljóðan á að benda til þess að um sé að ræða fræðslu sem er fram-

hald grunnskólanáms eða einhvers takmarkaðs náms í framhaldsskóla sem fari fram utan skólakerfisins; þess vegna er talað um framhaldsfræðslu en ekki framhaldsskólafræðslu.

Samkvæmt þessari afmörkun er margvísleg fræðsla fullorðinna (t.d. þeirra sem hafa lokið stúdentsprófi eða iðnnámi), sem fer fram utan skólakerfisins, jafnframt utan við ramma laganna. En þótt afmörkun laganna sé tiltölulega þröng að þessu leyti er hún opin á aðra vegu, því orðið fræðsla hefur í lögunum mjög víða merkingu. Þannig er lítið svo á að mat á hæfni fólks til starfa, raunfærnimat, falli undir lögin, enda sé markmið þessa mats ekki síst að viðurkenna færni sem ígildi náms sem megi þannig meta jafngilt einingabæru námi í framhaldsskóla. Jafnframt viðurkenna lögin að innan þeirra rúmist stuðningur og leiðsögn til þess hóps sem þau tilgreina í formi ráðgjafar af ýmsu tagi. Stundum skipta skilgreiningar aðeins máli til þess að fá almenna hugmynd um það málefni sem er til umræðu hverju sinni. En þau skipta meira máli þegar fjármagn hangir á spýtunni eins og á við um lögin um framhaldsfræðslu.

LÖG UM FRAMHALDSFRÆÐSLU

Lögin um framhaldsfræðslu (nr. 27/2010) eru um margt bæði merkileg og áhugaverð. Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir lagði fram frumvarp í desember 2008 og síðan Katrín Jakobsdóttir, í stórum dráttum sama frumvarpið, í desember 2009. Lögin voru samþykkt vorið eftir og tóku gildi 1. október 2010. Í allri



Jón Torfi Jónasson

umræðu á Alþingi, bæði um fyrra frumvarpið og hið síðara, ríkti góð sátt og er þetta enn eitt dæmi um að iðulega er rík áhersla lögð á pólitíska samstöðu þegar kemur að undirbúningi og afgreiðslu laga um menntamál. Ein ástæða fyrir því að auðvelt var að ná góðri samstöðu var hugsanlega sú að lögin breyttu í sjálfu sér ekki miklu. Þau festu í sessi þróun sem verið hafði í gangi undanfarin 10–15 ár og fólu hvorki í sér aukið fjármagn né mikla kerfisbreytingu, nema hvað nýr rammi var settur um úthlutun fjár. Það fé var að mestu til komið í þríhliða viðræðum stjórnvalda og aðila vinnu-markaðarins í tengslum við kjarasamninga. Við það bættist fé sem hafði verið í Starfsmenntasjóði og átti sér skyldan uppruna.

Að mínu mati hefur það einkennt mikið af lagasetningu um menntamál alla 20. öld, og nú fram á þá 21., að lög hafa verið sett til þess að staðfesta ákveðna þróun sem þegar var orðin. Með þessari staðhæfingu er á engan hátt gert lítið úr þessum lögum öllum; þvert á móti tel ég að í þeim felist meiri vigt en ætla mætti við fyrstu sýn. Það á til dæmis mjög vel við um lögin um framhaldsfræðslu. Fyrir því eru margvísleg rök sem hér verða rakin.

Í fyrsta lagi eru þarna sett lög um fræðslu fullorðins fólks sem hefur í vissum skilningi orðið viðskila við skólakerfið. Þetta er afmarkaður hópur og um það hefur verið full samstaða, í pólitíkinni, en ekki síður meðal fulltrúa samtaka atvinnulífsins, að miklu skipti að ná til hans. Með því að tengja lögin fjármagni og sérsniðnu fræðslukerfi stígur hið opinbera afar mikilvægt skref og axlar formlega og sýnilega ábyrgð á þessum hópi.

Í öðru lagi er með lögnum einmitt verið að staðfesta kerfi utan við hið hefðbundna skólakerfi. Að vísu er í lögnum vísað til starfsemi sem þegar var til, bæði símenntunarmiðstöðvanna og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. En nú eru í lögum dregnar línur sem höfðu mótast í starfi undanfarinna ára en vantaði þetta formlega innsigli; með því varð ábyrgðin ótvíræð. Fræðsluaðilar og námsframboðið skyldi vottað og um það ferli gerður rammi. Að sumu leyti er þarna búið til nýtt skóla- eða fræðslukerfi utan þess sem fyrir var og spurning vaknar vitanlega um það hvernig þessi kerfi muni vinna saman.

Í þriðja lagi er að nefna raunfærnimat sem var fyrst sett í lög um framhaldsskóla 2008 en fest í lög og síðan útfært ítarlega í reglugerð (nr. 1163/2011). Í þessum lögum er ljóst að framkvæmd þeirra fylgir fé. Útfærsla framhaldsskólalaganna í Aðalnámskrá 2011 vísar í framhaldsfræðslulögin og reglur sem þeim fylgja um útfærslu. Formleg og fjárhagsleg

staða matsins er því staðfest með tilkomu framhaldsfræðslulaganna, en útfærslan nýtur þess formlega að eiga bakhjarl í báðum lögnum. Fyrirkomulag eða verklag sem ekki hafði skýran sess áður, þótt það hefði verið í þróun um hríð, fékk nú sterka stöðu í menntakerfinu. Það var afdráttarlaust viðurkennt, útfært og baktryggt með fjárveitingu að tiltekið ferli sem byggði á mati á hæfni fólks til tiltekinna verka gæti komið í stað bóklegra eða verklegra eininga í framhaldsskólánámi. Ég veit ekki hversu skýrt það er í hugum skólafélks almennt hve sterkur lagalegur grunnur hefur verið tryggður undir raunfærnimatið með lögnum báðum, reglugerðinni og Aðalnámskránni, en niðurstöður raunfærnimats „skulu vera jafngildar á milli fræðsluaðila á framhaldsskóla- og framhaldsfræðslustigi“ eins og segir í reglugerðinni.

Í fjórða lagi er áhugavert að ráðgjöf hlýtur háan sess í lagaumgjörðinni. Hún er einkum tengd raunfærnimatinu en einnig möguleikanum á því að komast í nám. Í lögnum er framhaldsfræðsla skilgreind sem „[H]vers konar nám, úrræði og ráðgjöf“ þannig að fræðsluhugtakið hefur þar víða skírskotun, sem er mjög mikilvæg fyrir þann hóp sem lögnum er ætlað að styrkja sérstaklega. En þessi mikla áhersla sem lögð er á ráðgjöf og hvernig hún er ofin inn í skilgreiningu á fræðslu er mikilvægur vegvísir fyrir allt fræðslustarf; vita-skuld innan hins almenna skólakerfis, en í mínum huga ekki síður utan þess, til dæmis í tengslum við alla starfsþróun í atvinnulífinu.

HVERS VEGNA FRÆÐSLA FULL-ORÐINNA?

Nú mætti spyrja hvers vegna svo rík áhersla sé lögð á menntun fullorðinna? Er ekki aðalatriðið að fólk mennti sig meðan það slítur barnsskónum og eitthvað fram eftir unglingsárunum; það geri flestir; setjist á skólabeck til dæmis fram að 19 ára aldri og sumir láti það síðan gott heita? Þær áhyggjur sem margir hafa af brottfalli benda til þess að svona vildi fólk helst hafa þetta. Þeir hinir sömu viðurkenna hins vegar staðreyndir málsins: margir fara á mis við þá menntun sem framhaldsskólinn býður og það er talið mikilvægt að bæta þeim það upp. Það er ekkert sem formlega hindrar að fólk geti sótt inn í skólakerfið aftur þótt aldurinn færist yfir, en það er samt í raun hægara sagt en gert. Þröskuldar á þeirri leið eru oft mun hærri en marga grunar.

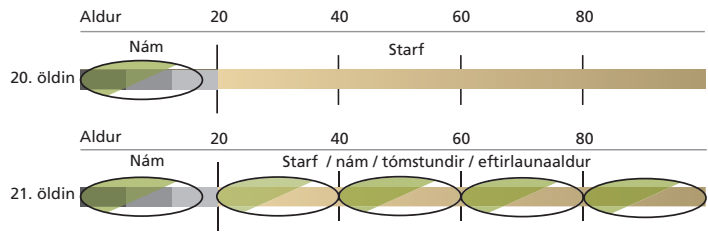
Rökin fyrir þessari miklu áherslu á að gefa þeim sem farið hafa á mis við skólagöngu í framhaldsskóla kost á

leiðum inn í kerfið aftur hafa verið af ýmsu tagi. Helst eru þau að sumir hafi horfið úr skóla strax eða stuttu eftir að grunnskólanámi lauk, hugnist ekki að koma inn í kerfið aftur eða telji sig vanbúna til þess, en vanti samt mikilvægan þátt í undirbúning sinn undir lífið, þ.e. þann þátt sem framhaldsskólinn veitir með almennu námi eða, ekki síður, starfsnámi. Þess vegna verði að tryggja að þeir sem ekki hafa lokið framhaldsskólanámi með þriggja eða fjögurra ára námi fái það bætt upp síðar jafnvel utan við framhaldsskólakerfið.

Undir þessi rök er rennt styrkum stoðum. Einkum þeim að samfélagið þurfi á staðgóðri menntun allra að halda og að það sé efnahagslega og félagslega mjög mikilvægt að jafnræði ríki í samfélaginu. Um þetta er ekki deilt. Einnig þeim að vegna þess að allt sé breytingum undirorpið þurfi að tryggja góðan grunn sem auki líkur á því að fólk sinni endurmenntun í lífi sínu og starfi; þeir sem minnsta grunninn hafi fyrir séu síst líklegir til að sækja sér nýja þekkingu. En öll þessi rök einblína samt á grunninn, þ.e. að undirstaðan sé rétt lögð.

Þótt þetta séu mikilvæg og haldbær rök eru auk þeirra önnur, og nú orðið jafnvel sterkari, rök fyrir kerfisbundinni fræðslu á fullorðinsárum, næstum óháð því hvort námið var mikið eða lítið áður en horfið var frá því. Þau eru að menning okkar, þar með talin vinnumenning, nánast öll störf, samfélag og tækni breytist svo ört að sífelld endurnýjun sé nauðsynleg. Það sé meira að segja óhjákvæmilegt að móta nýtt og heilsteipt kerfi fullorðinsfræðslu – heilt kerfi endurmenntunar, símenntunar og starfsþróunar. Kerfi sem er hugsanlega þeirrar ættar sem nú er vísir að og í mótun á grundvelli laga um framhaldsfræðslu og þeirrar starfsemi sem þau renna stoðum undir. Hér er hvorki horft fram hjá né gert lítið úr viðamiklu, oft kraftmiklu en ekki mjög sýnilegu, starfsþróunarkerfi innan fyrirtækja og atvinnugreina. Hér er rætt um umgjörð sem nær utan um enn viðameira starf og jafnframt um breytt viðhorf til þessara mála.

Hugum að rökum fyrir því að byggja upp kröftugt starfsþróunarkerfi. Almennt má segja að rökin séu þau að heimurinn sem við búum í hafi breyst. Gera má ráð fyrir að ungt fólk sem nú heldur út á vinnumarkað skipti um störf og starfsvettvang 5–10 sinnum að lágmarki og sennilega mun oftar á starfsævinni. Þess vegna er hugmyndin um að búa sig undir starf einu sinni, og það á táningsaldri, einfaldlega úrelt, þótt ekkert hafi dregið úr mikilvægi þess að búa sig undir starfi; það er vitanlega ekki úrelt. Þar að auki breytast störfin sífellt hraðar og þær breytingar krefjast stöðugrar endurnýjunar, sérstaklega ef við föllumst á að vinnuafið eigi að



Mynd 1. Efri hluti myndarinnar sýnir táknrænt að 20. öld fékk fólk einhverja grunnmenntun sem þó var misjöfn eftir kyni og búsetu og hvarf síðan til starfs. Neðri hluti myndarinnar á að undirstrika að rétt sé að gera ráð fyrir að menntun sé endurnýjuð reglulega þótt það megi vera misjafnt hver reglan sé.

vera hreyfiafl breytinga en ekki þræll þeirra eða leiksoppur sem bíður þess að einhver nýbreytni flæði yfir – fyrr þurfi ekki að hreyfa sig. Ótal framtíðarspár og sviðsmyndir hafa verið gerðar sem gera ráð fyrir þessu mikla umróti og hvað sem í raun verður úr bendir flest til byltingarkenndrar tæknivæðingar og breyttrar vinnumenningar í fjölmörgum störfum á næstu tveimur til þremur áratugum. Þar við bætast mörg ný störf og önnur úreldast. Enn fremur bætist við krafa um mikla þekkingu allra samfélagsþegna til þess að þeir geti tekið virkan þátt í sífellt breytilegum mannlegum samskiptum og upplýsingamiðlun svo lýðræðiskerfið haldi velli.

Með mynd 1 hefur verið hafnað skýrri hugmynd sem enn virðist vera ljóslifandi í hugum margra um menntun og störf sem átti vel við um 1930 – eða segjum um miðja 20. öld. Þá var þekkingargrunnurinn alfarið lagður á fyrsta hluta ævinnar og síðan hvarf fólk til starfs sem breyttist tiltölulega lítið, starfs sem fólk sinnti síðan alla starfsævina. Á myndinni er jafnframt gefið til kynna að allt önnur mynd eigi við öld síðar, nú þegar eða alla vega um 2030 (og tengt er 21. öld á myndinni). Við þá mynd, sem sýnir í raun ævimenntun, ættum við að miða umræðu okkar um menntun og menntakerfi, þar með talið símenntunarkerfi.

SAGA MENNTUNAR – OG NÆSTU SKREF

Tveir þræðir í sögu menntunar og starfa skipta máli hér. Í fyrsta lagi má rifja það upp hvernig allt nám til starfa hefur færst inn í skóla og smám saman bæði flust ofar í skólakerfið (ekki þó alveg allar greinar) og orðið sífellt meira á bókina. Þetta var mjög áberandi á seinni hluta 19. aldar og í auknum mæli alla 20. öldina. Þetta er ekkert séríslenskt fyrirbæri heldur hefur alls staðar orðið raunin þegar á heildina er litið og er í raun alls ekki óskynsamlegt. Meistara- eða lærlinga-

kerfi var í mörgum greinum ófullburða eða varla til (nema í iðngreinum) og þar sem það var við lýði var það stundum staðnað og virkaði ekki vel. Þar við bættist að sumar starfsgreinar endurnýjuðu starfshætti sína hægt; aðrar lokuðu sig af þannig að lærlingar komust ekki að.

Margar starfsgreinar fela í sér sífellt meiri sérhæfingur þannig að nám á einum vinnustað gefur ekki þá breidd sem almennur fagundirbúningur krefst. Skólarnir hafa þar að auki með höndum það sérhæfða verkefni, með tilheyrandi fagfólki og aðstöðu, að undirbúa nemendur undir tilteknar starfsgreinar og gera það iðulega mjög faglega. Ofan á þetta bættist sú staðreynd að inn í margar starfsgreinar fléttast æ fleiri tæknileg eða bókleg viðfangsefni sem krefjast annars konar undirbúnings en starfsvettvangurinn býður upp á. Þannig virðist þetta vera eðlileg og skynsamleg þróun. En tilefni þess að nefna þetta hér er samt hin hlið málsins, sem er ókostur þess að slíta nám til starfs úr tengslum við vinnustaðinn og einnig sá vandi sem skapast ef gagnrýna má skólana á svipaðan hátt og atvinnuvettvanginn. Hversu gagnlegur sem tiltekinn tæknilegur og bóklegur grunnur annars er, þykir starfsþróun á vettvangi bráðnaðsynleg, ekki aðeins í upphafi starfs heldur einnig alla tíð eftir það. Það er því næsta verkefni þeirra sem vilja lifandi samfélag og atvinnulíf að huga að þróun (fullorðins)fræðslu í atvinnulífinu sjálfu, í vinnunni, og slík þróun verði hluti af starfinu en ekki aðeins aðdragandi að því (þ.e. nám áður en starfið hefst). Þetta þýðir að vinnustaðurinn ásamt starfsfólkinu verður aftur að axla verulegan hluta ábyrgðar á sífelldri menntun eða starfsþróun.

Hinn þráður skólasögunnar sem ég tek hér upp snýst um það sem skóli metur hjá nemanda sínum. Það er faglegt og skynsamlegt af skóla að taka til mats einmitt þau verkefni sem hann hefur sjálfur skipulagt og lagt fyrir; hann prófar eða metur sitt efni. Viss vandi hefur skapast af því að hann hefur ekki talið sig hafa umboð eða forsendur til að meta neitt annað, þar á meðal ekki þekkingu sem kemur annars staðar að (þ.e. utan skólanna). Fyrir margt löngu þótti algjörlega nauðsynlegt að nemandi í hvaða starfsnámi sem var hefði reynslu af starfsvettvangi áður en hann hæfi námið. Nú er krafan um þetta að mestu horfin þótt það þyki samt góður kostur að nemandi þekki eitthvað til. En umskiptin hafa orðið svo mikil að það kunna að vera áhöld um hvort telja eigi nokkuð það sem nemandi kann að hafa í farteski sínu sem einhvers virði hafi það ekki verið unnið á forsendum skólans. Að vísu held ég að margir sem starfa í skóla myndu almennt

leggja mikið upp úr góðri starfsreynslu, þótt erfiðara sé að meta hana formlega inn í skólastarfið.

Nú verður áhugavert að sjá hvort sú uppreisn æru sem starfsþekking fær fyrir tilstilli raunfærnimatsins dugi til að breyta verulega stöðu slíkrar þekkingar innan skólakerfisins. En einnig innan atvinnulífsins, þar verður að meta hana líka. Í dagblöðum marga undanfarna áratugi hefur oft mátt finna auglýsingar þar sem krafan var skýr: „Eingöngu vanur maður kemur til greina“, en síðan hefur fjölgað smám saman kröfum um almenna menntun án þess að reynsla komi endilega við sögu. Fyrst var nefnt að „verslunar- (eða gagnfræða-) eða stúdentspróf [væri] æskilegt“, síðan „stúdentspróf æskilegt“ og síðar hefur „háskólamenntun æskileg“ unnið á. Fróðlegt verður að fylgjast með því hvort raunfærnimat hefur einhver áhrif á viðhorf til bakgrunns umsækjenda um störf með því að gefa starfsreynslu formlegri og þar með sterkari stöðu, ekki aðeins í skólakerfinu heldur einnig í atvinnulífinu.

FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS OG SÍMENNTUNARMIÐSTÖÐVAR

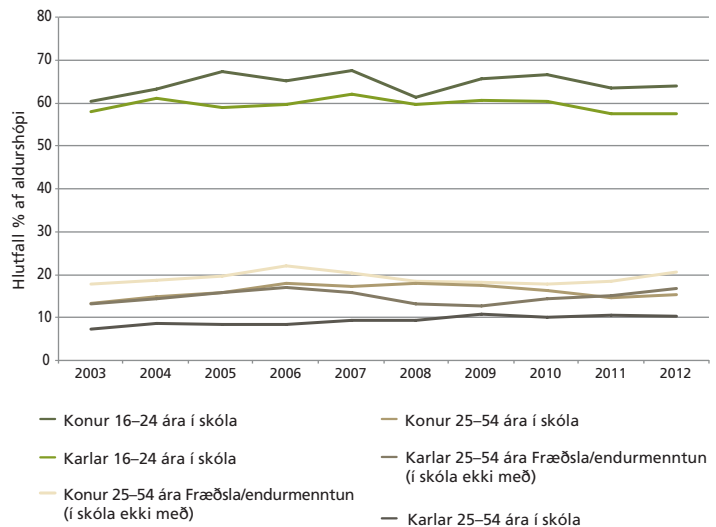
Skipulögð fræðsla utan skólakerfisins var talsverð en samt ósamhæfð seinni hluta 20. aldar. Ríkisútvarpið stóð fyrir tungumálakennslu næstum frá stofnun 1930; Bréfaskóli var starfræktur og Námsflokkar frá 1940, fyrst í Reykjavík en síðar víðar (starfræktir á yfir 20 stöðum á landinu um 1980) og farskólar voru stofnsettir í tengslum við nokkra framhaldsskóla upp úr 1980, en voru samt utan skólakerfisins. Öldungadeildir voru líka starfræktar í allmörgum framhaldsskólum en þær voru innan skólakerfisins. Utan skólakerfisins en tengdar því voru endurmenntunarstofnanir háskóla, ýmsir sérstakir skólar sem ekki veittu formlegar prófgráður en samt mikilvæga starfsmenntun og síðan vitaskuld allar fræðslu-, starfsþróunar-, mannaúts- eða símenntunardeildir fyrirtækja. Farskólar voru stofnaðir í tengslum við framhaldsskóla á árunum upp úr 1988 (fyrst á Austurlandi það ár en síðan fylgdu margir í kjölfarið). Þeir voru á gráu svæði og eiginlega fyrir utan skólakerfið. Símenntunarmiðstöðvar voru síðan stofnaðar áratug síðar, þær fyrstu rétt fyrir aldamótin, sums staðar beinlínis á grundvelli farskólanna. Þær áttu sér sjálfstæða tilvist utan skólakerfisins, en segja má að með lögum um framhaldsfræðslu séu þær nú komnar inn í menntakerfið. Símenntunarmiðstöð Suðurnesja var sú fyrsta, stofnuð 1997. Þeim fjölgar enn og eru fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar

nú 14 talsins og með þeim reis það kerfi sem nú er við lýði. Ennþá vantaði samt þrennt.

Eyrnamerkt fjármagn vantaði til þess að sinna þessu afdráttarlaust því aldrei var ljóst að hvaða marki ríkisvaldið taldi sér skylt að greiða fyrir nám markhóps (einstaklingar með stutta formlega menntun) né að hvaða marki miðstöðvarnar skyldu sinna honum frekar en ýmsum öðrum. Einnig vantaði samhæfðar hugmyndir um hvernig honum skyldi sinnt; skyldi það gert með því að búa til sérstaka skóla, einstök námskeið, ráðgjöf eða með raunfærnimati? Til þess vantaði einnig einhvern vísu að kerfi þar sem mörkuð væri stefna, stilltir saman strengir og snúið sér markvisst að einmitt þessu verkefni. Vísar að þessu öllu voru í þeirri starfsemi sem hér hefur verið nefnd en það vantaði samt talsvert á að línurnar væru skýrar. Þrjú mikilvæg skref voru stigin til þess að ráða bót á því sem vantaði á fyrsta áratug þessarar aldar. Árið 2001 var gert samkomulag um stofnun Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sem fékk það verkefni að sinna faglegri skipulagningu og samhæfingu. Í kjarasamningum 2001 og síðan aftur 2005, 2006 og 2008 var lagður grunnur að fjármögnun verkefnisins og með lögum um framhaldsfræðslu 2010 var kerfið síðan fest í sessi á þeim nótum sem unnið hafði verið eftir árin á undan; nú hafði ríkisvaldið axlað ábyrgð sína formlega og búið til kerfi um starfsemina, eða alltént sett um hana ramma. Höfuðeinkenni þessa verkefnis, eins og það hefur þróast, er brúin sem byggð er á milli menntunar fólks sem hefur hana hvað minnsta og þess sem krafist er í hinu formlega skólakerfi þegar reynsla og nám fólks er metin þar inn.

BREYTT EÐA ÓBREYTT STAÐA?

Á undanförunum árum hafa orðið miklar breytingar í íslensku atvinnulífi sem lýsa má á ýmsa vegu, ekki síst með breyttri þátttöku á vinnumarkaði í kjölfar hruns bankakerfisins haustið 2008. Afleiðinga þess sér þó ekki stað fyrir en í tölum frá 2009. Atvinnuleysi vex og langsamlega stærsti hópur atvinnulausra hefur aðeins lokið grunnskólaprófi, enda er sá hópur stór. Hlutfallslega er staðan svipuð hjá þeim og háskólamenntuðu fólki en verst hlutfallslega hjá þeim sem hafa lokið prófi á framhaldsskólastigi. Þegar hinar grófu línur eru skoðaðar virðist umrót síðasta áratugar ekki hafa haft mikil áhrif á sókn fólks í menntun; hún er svipuð. Vandinn við að meta og skilja þróunina er vitanlega sá að ólík öfl og aðstæður togast á og ýmsar mótvægisáðgerðir



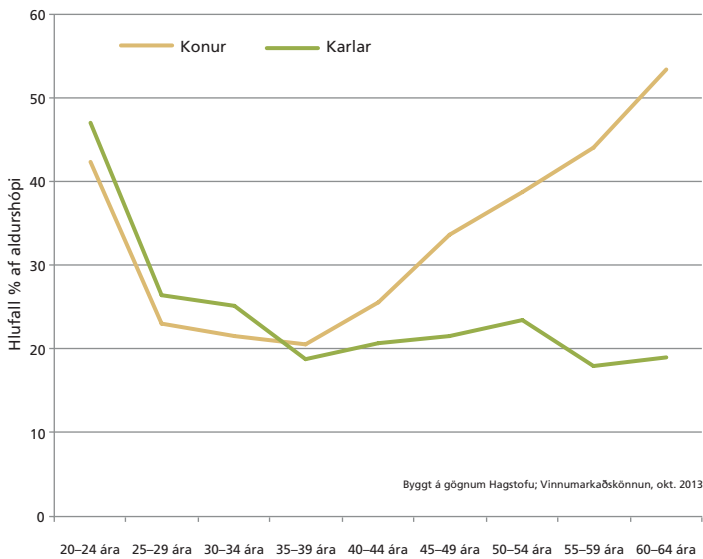
Mynd 2. Sókn í nám, bæði í skóla og endurmenntun. Lóðréttu línurnar sýna annars vegar órlítill skil sem virðast verða á árinu 2006 hjá eldri hópunum og síðan skilin á milli 2008 og 2009 en þar er ekki að sjá miklar breytingar.

hafa sennilega temprað miklar breytingar. Mynd 2 bendir til þess að bæði sókn í skóla og í endurmenntun eins og hún er skilgreind í vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar virðist lítið tengd kreppunni eða atvinnuástandinu, minna en ætla mætti miðað við sveiflur í efnahags- og atvinnulífi. Á myndinni er sýnd skólaganga ólíkra hópa og þátttaka eldri hópsins í alls kyns endurmenntun.

Menntunaraástaða þjóðarinnar er vel þekkt um fjöllum um hana kann stundum að vera misvísandi. Mynd 3 er kunnugleg og breytist lítið frá ári til árs. Þar kemur fram að um 20% aldurshópsins 35–39 ára hefur ekki lokið þeim prófum úr framhaldsskóla sem almennt er miðað við. Eftir að hópurinn nær fertugsaldri breytist þetta sennilega lítið. En myndin sýnir fleira.

Þegar við beinum sjónum að stöðu karla sérstaklega virðist vandinn vera tvíþættur, annars vegar er hve lengi þeir eru að ná þessu marki og hins vegar hvernig lækka megi 20%-in sem virðist virka eins og gólf á þessari mynd, til dæmis fara niður í 10% sem sjötta viðmiðið í Sóknaráætlun ríkisstjórnarinnar, Ísland 2020, gerir ráð fyrir. Vera má að það sé gagnlegt að líta á þetta sem tvö aðgreind viðfangsefni þótt þau séu vitanlega náskyld.

Hvað konurnar varðar er staðan að einu leyti mjög ólík. Mun færri konur alls hafa lokið því námi frá framhaldsskóla sem miðað er við, en vandinn virðist vera þríþættur og því hugsanlega skynsamlegt að leita að minnsta kosti þriggja lausna eða líta á málið sem þrjú viðfangsefni. Í fyrsta lagi



Mynd 3. Hlutfall fólks sem hefur ekki lokið framhaldsskólanámi, stúdentsprófi, sveinsprófi eða hliðstæðri menntun eftir aldri og kyni.

má spyrja hverra lausna sé skynsamlegt að grípa til varðandi eldri konurnar, til dæmis þær sem eru 45–65 ára, í þeirri viðleitni að hækka hlutfall þeirra sem ljúka námi. Það er sérstakt viðfangsefni. Vandinn er síðan tvíþættur hvað varðar yngri konurnar og sá sami og nefndur var fyrir karla. Annars vegar þarf að lækka 20% gólfði almennt, en athygli vekur að það skuli vera í nánast sama hlutfalli hjá körlum og konum. Þrátt fyrir að námsvalið á framhaldsskólastigi sé mjög ólíkt þá er niðurstaðan mjög lík. En konurnar eru komnar miklu nær þessu lágmarki eða gólfi þegar við 25 ára aldurinn en karlar.

En hver er undirliggjandi þróun, meðal annars fyrir tilstilli þeirra kerfa sem vinna nú samstillt að því að bæta stöðuna? Þar sem kappkostað er að láta kerfin vinna saman, meðal annars með því að byggja brýr á milli þeirra, er ekki auðvelt að svara afdráttarlaust hvaða kerfi ræður ferðinni þegar ástandið batnar. Mynd 4 er fengin með því að skoða skólasókn einstakra aldurshópa karla og kvenna yfir rúman áratug, þ.e. frá 1999–2011 og mæla meðalaukningu í stærð hans. Til að gera langa sögu stutta er aukningin mest rétt rúmlega 1% á ári hjá 18 ára piltum, sem er þá í heild ríflega 10% á þessu tímabili sem um ræðir, en á bilinu 0,7 til 1% hjá stúlkum, að undanskildum þeim yngstu – en skólasókn þeirra er þegar nálægt 100% þannig að sú tala getur ekki hækkað mikið. Þannig eru bæði kynin talsvert að sækja í sig veðrið hvað varðar almenna skólasókn. Það sama á við um hópa eldra fólks þótt vöxturinn sé minni og ekki sýndur á myndinni. Þetta eru góðar fréttir.

Á hinn bóginn kemur svolítið önnur mynd úr gögnum

vinnumarkaðskönnunar Hagstofunnar en þar er ekki að sjá að fjöldi þeirra sem ljúka námi aukist sem þessu nemur. Vandinn skv. þessum gögnum virðist hjá báðum kynjum vera sá að fá fólk til að ljúka námi. Þetta kemur fram á mynd 5, sem er erfið í túlkun en þar virðist koma fram bakslag í námslokun hjá yngsta hópi kvenna á allra síðustu árum, þrátt fyrir að skólasóknin sé að aukast, eins og sjá má á mynd 4. Á hinn bóginn virðast nemendur í elsta hópnum ljúka námi á þeim tíma sem búist var við. Konurnar eru nokkurn veginn komnar að námslokum fyrir þritugt, en karlmennirnir draga það lengur. Ef myndir 4 og 5 eru skoðaðar saman virðist almenn skólasókn vera að aukast en það er samt eins og fólk ljúki ekki endanlega námi sínu. Gögnin sýna annars vegar að sókn í nám eykst en hins vegar að fjöldi nemenda sem lýkur námi aukist ekki, jafnvel minnki. Þetta þarf að kanna nánar.

HVAÐ VERÐUR NÆSTA ÁRATUGINN EÐA ÁRATUGINA?

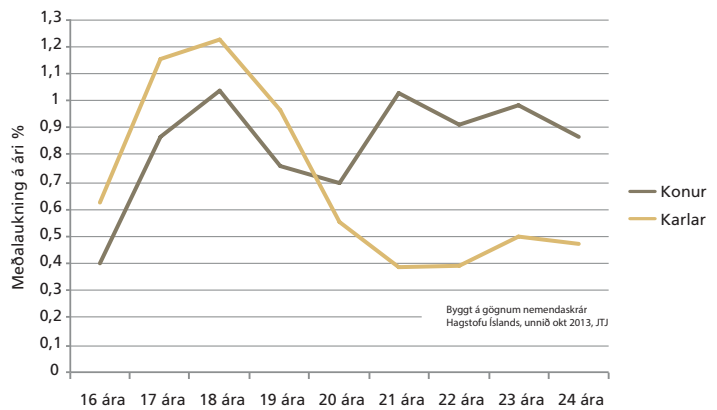
Skólakerfið hefur ekki breyst mikið á undanföllum árum, en samt meira en sýnist. Tvenn nýleg lög virðast skipta mestu máli fyrir það efni sem hér er rætt, þ.e. lögin um framhaldsskóla frá 2008 og lögin um framhaldsfræðslu frá 2010. Inn í þetta fléttast svo þróun helstu stofnana þessara tveggja kerfa sem nú spila að einhverju leyti saman og takast á við sama viðfangsefnið en á ólíkum forsendum; viðfangsefnið er að tryggja sem flestum þjóðfélagsþegnum fullgilt próf úr framhaldsskóla sem veitir rétt til starfa eða áframhaldandi náms; tryggir jafnframt ákveðið jafnræði í menntun í samfélaginu og hefur ekki aðeins það markmið að tryggja lágmarksmenntun allra heldur að skapa grundvöll símenntunar og starfsþróunar. Það er því að áhugavert að reyna að bera saman þessi tvö kerfi.

Í framhaldsskólakerfinu eru tvö stofnanaleg stjórnunarlög, þ.e. ráðuneytið og framhaldsskólarnir sjálfir og nokkuð ljóst hvað heyrir til friðar hvors, þótt lögin frá 2008 hafi aukið sjálfstæði skólanna; hve mikið sjálfstæðið verður kemur smám saman í ljós. Að vísu má segja að sumar starfseiningar framhaldsskóla með mjög fjölbreyttar námsbrautir séu nokkuð sjálfstæðar en það er látið liggja á milli hluta hér.

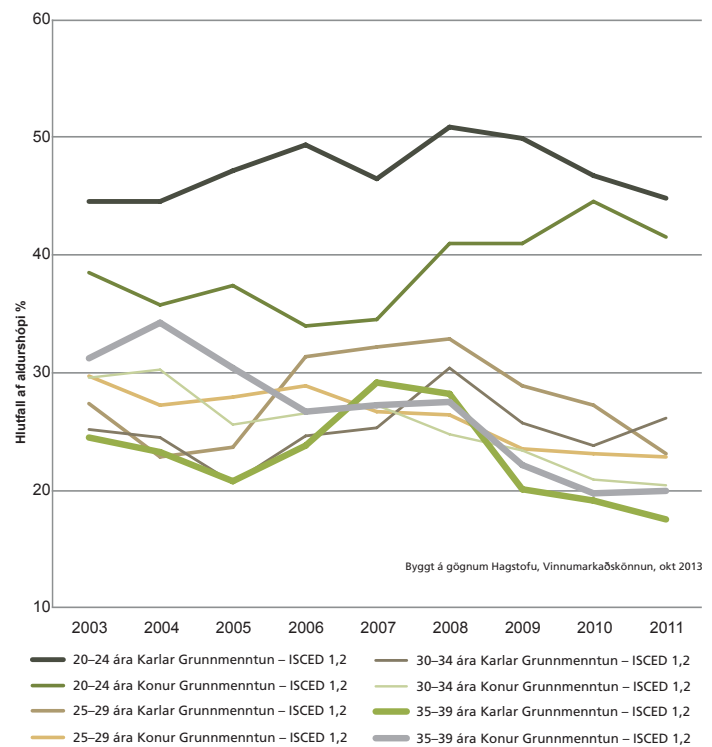
Í framhaldsfræðslukerfinu eru lögin þrjú, þ.e. símenntunarmiðstöðvarnar, Fræðslusjóður með tilstyrk Fræðslumiðstöðvarinnar og loks ráðuneytið sem fer með yfirstjórn mála. Jafnframt má hafa hugfast að símenntunarmiðstöðvarnar sinna margar verkefnum sem eru utan vébanda Fræðslusjóðs

eða Fræðslumiðstöðvar en heyra að einhverju marki undir ráðuneytið. Þessir aðilar hafa ekkert með stjórn símenntunar- miðstöðvanna að gera en hafa samt mikilvægu miðlunar- og mótunarhlutverki að gegna, til dæmis við gæðavottun námsleiða og raunfærnimats og við stýringu úthlutunar fjár skv. umsóknum og setningu gjaldskráa. Samningur ráðuneytisins við Fræðslumiðstöðina felur henni síðan fjölmörg verkefni þannig að hún verður í raun miðstöð fjölmargra þróunarverkefna fyrir framhaldsfræðsluna. Staða hennar er mjög áhugaverð þar sem hún sinnir verkefni sem fram til 2010 var bókstaflega fyrir utan formlega menntakerfið en vinnur marg- víslegt starf sem gott kerfi þarf á að halda. Hér er átt við að væru þau ekki unnin af Fræðslumiðstöðinni (eða sambærilegri stofnun) eða af ráðuneytinu sjálfu er ekki ljóst að þau yrðu unnin yfirhöfuð. Fræðslumiðstöðin sinnir kerfisbundið tengslum við systurstofnanir erlendis, sinnir gæðavottun, námskrágerð, samstillingu ráðgjafar, þróar nýjar leiðir – og þar er raunfærnimatið mest áberandi – og stundar eða hvetur til matsverkefna og rannsókna. Margt af þessu er gert í sam- starfi við aðra, meðal annars við símenntunarmiðstöðvarnar. En auðvitað leita ýmsar spurningar sífellt á hugann. Sú fyrsta er mjög jarðbundin og snýst um það hve vel kerfi Fræðslumið- stöðvarinnar og símenntunarmiðstöðvanna, og auðvitað ann- arra sem hafa skyld markmið, tekst að vinna að höfuðmark- miði sínu. Tölur um starfið í þessum geira sem koma fram í þessu riti benda til þess að starfið skili sér. Næsta spurning liggur rannar í því sem hefur verið sagt, þ.e. hver verða afdrif þessara tveggja kerfa sem nú eru við lýði á framhaldsskóla – framhaldsfræðslustiginu? Munu þau þrífast saman, munu þau vinna saman eða mun það eldra verða ofan á?

Þau kerfi sem hér hefur verið rætt um eru í eðli sínu grunnmenntakerfi, bæði framhaldsskólarnir og framhalds- fræðslan, þótt nemendurnir séu iðulega fullorðið fólk. En ég velti því fyrir mér hvort annað þeirra gæti orðið símennt- unar- og starfsþróunarkerfi og þá náengt vinnumarkaðnum sjálfum, en slíkt kerfi sárvantur okkur nú. Ég tel að framhalds- fræðslukerfið hafi talsvert betri forsendur til þess að takast á við það verkefni, að hluta til vegna þess hve ómótað það í raun er, að hluta til vegna góðra tengsla við atvinnulífið, að hluta til vegna þeirrar áherslu sem það leggur á raunfærni- mat, en líka vegna þess hve rækilega framhaldsskólakerfið er bundið hlutverki sínu sem milliskólastig. Raunfærnimatið skiptir hér ef til vill mestu máli vegna þess að ásetningur um kvika starfsþróun í hvaða atvinnugrein sem er dregur fram spurningar af því tagi sem raunfærnimatið fæst við.



Mynd 4. Skólasókn í framhaldsskóla hefur aukist í öllum aldurshópum og nokkuð jafnt innan hvers aldurshóps yfir tímabilið 1999–2011. Mest hefur aukningin orðið í hópi 18 ára nemenda og meiri hjá piltum en stúlkum. Grunnurinn sem reiknað er út frá er hlutfall hvers árgangs sem sækir skóla ár hvert. Gildið 1 þýðir að 1% bætist við skólasóknina á ári að meðaltali.



Mynd 5. Hlutfall af tilteknum aldurshópi sem hefur ekki lokið hefðbundnu lokaprófi úr framhaldsskóla. Sýnt fyrir árin 2003–2011.

NIÐURLAG

Hér hefur verið rætt um tvær hliðar fullorðinsfræðslu. Önnur er sú að veita fullorðnu fólki grunnmenntun. Um mikilvægi þess hefur verið bætileg samstaða lengi en ekki ljóst á hvers könnu það ætti að vera. Að verulegu leyti fyrir frumkvæði aðila vinnumarkaðarins hefur það mál nú fengið formlegan

sess í lögum um framhaldsskóla og framhaldsfræðslu og samastað, form og fé með þeim síðarnefndu. Hið opinbera hefur viðurkennt ábyrgð sína og um hana er mikilvæg pólitísk sátt. Hin hlið málsins er meiri framtíðarmúsík, en hún er um mikilvægi þess að fullorðinsfræðsla sem símenntun og starfsþróun verði viðurkennd sem verkefni samfélagsins, hvernig sem á því verður haldið. Að mínu mati er hún ekki síður mikilvæg en grunnmenntunin þótt í engu megi slaka á í því máli. Þetta er að mínu mati næsta veigamikla umræðuefnið um þróun menntamála; umræða sem hefur fengið alltof litla athygli á undanförunum árum. Ég hef líka bent á að í þróun raunfærnimats og ráðgjafar í atvinnulífinu sé að finna vaxtarbrodda sem gætu vel nýst til þróunar í símenntun og starfsþróun til framtíðar.

Þróun menntakerfis er hæg, eins og hér hefur verið bent á, en það tekur samt skref fram á við. Ég tel að þróunin eigi að verða hraðari. Staða þess hóps batnar sem mestri athygli hefur hér verið beint að, það mætti líka gerast hraðar. En hér hafa mikilvægar breytingar verið gerðar að umræðuefni. Innan framhaldsskólanna er líka að finna afar athyglisverða vaxtarbrodda sem hafa alls ekki verið nægilega sýnilegir í umræðu um skólastarf. Ég tel að í samræmi við umræðu um sjálfstæði framhaldsskólanna ættu þeir að hafa talsvert meira svigrúm en þeir hafa nú, meðal annars til þess að þróa ólíkar hugmyndir, sem nú þegar eru komnir vísar að. Ekki síst sem varða fullorðinsfræðslu af ýmsu tagi, svo sem um sjálfstæðar öldungadeildir sem starfa á öðrum forsendum en fyrr. Þar til nýlega hef ég haft efasemdir um að stofna eigi sérstaka skóla fyrir fullorðið fólk en þær hef ég ekki lengur.

Það er skynsamlegt að starfrækja fleiri en eitt kerfi í fullorðinsfræðslu. Öll kerfi hafa sína kosti og galla og geta bætt hvert annað upp. En best er ef þau geta samt sem áður unnið saman. Það gildir raunar um alla opinbera eða almenna starfsemi sem beinist að sama marki. Hér hefur stuðningur úr sjóðum stéttarfélaganna við fræðslustarf ekki verið gerður að umræðuefni. Heldur ekki mikilvægt starf Vinnumála-stofnunar eða brúarsmíði sú sem unnið er að hjá Keili, Bifröst og víðar.

Akrarnir eru fleiri og stærri en marga grunar og mikilvægt að rækta þá alla til þess að styrkja stöðu sem flestra þjóðfélagsþegna og samfélagsins alls. Við erum á réttri leið.

UM HÖFUNDINN

Jón Torfi Jónasson er prófessor við Kennaradeild Menntavísindasviðs HÍ og situr í stjórn Fræðslusjóðs. Hann hefur tekið þátt í umræðu um þróun skóla- og menntamála undanfarin ár, m.a. um fullorðinsfræðslu. Í ritverkum sínum og fyrirlestrum hefur hann upp á síðkastið einkum fjallað um starfsmenntun, brottfall úr námi, kennaramenntun, starfsþróun, vöxt menntunar – sér í lagi á háskólastigi. Á síðustu árum hefur hann helst beint athygli að framtíð menntunar, meðal annars þeim áskorunum sem skólakerfi og menntun ættu að takast á við á næstu áratugina.

ABSTRACT

There has been a long standing problem of relatively high dropout rate from upper secondary schools in Iceland. Recently a law was passed where the government set a legal framework around a fairly extensive system of adult education financed by money that originated in a tripartite negotiations between labour unions, Confederation of Icelandic Employers and the government related to a series of labour agreements during the first decade of the 21st century. Thus a system of education that had been developing for over 20 years had got a legal and financial basis to address the educational situation of those who had dropped out of school. There are several important aspects to this development. The notion of education is substantially broadened by including both formal evaluation of competence acquired on the job and also substantial counselling. This in turn opens up the avenue for formalising professional development in the labour market which is argued to be the next task in the development of an educational system.

EYRÚN VALSDÓTTIR

HÆFNIRAMMINN – TÆKIFÆRI SEM VERÐUR AÐ NÝTA VEL

Þarfir og kröfur vinnumarkaða eru að breytast, samkeppni harðnar ríkja á milli um þekkingu, hæfni og nýsköpun í atvinnulífi og menntun. Á sama tíma gerir launafólk ríkari kröfur um tækifæri til menntunar og starfsframa. Þær áskoranir sem við stöndum frammi fyrir eru sífellt að verða stærri og mikilvægt að vinna markvisst að samfélagi velmegunar og velferðar til framtíðar, samfélagi sem tryggir öllum góð lífskjör og störf við hæfi.

Með samstarfi stefnumótunaraðila á Evrópuvísu í menntamálum á öllum stigum menntunar og menntastofnana hafa fræðsluaðilar hér á landi öðlast dýrmæta þekkingu og reynslu af þróun og framkvæmd menntunar. Það öfluga þróunarstarf, sem nú er unnið að innan Evrópusambandsins, með innleiðingu hæfniramma með það að markmiði að stuðla að gagnkvæmri viðurkenningu á menntun milli landa og möguleikum einstaklinga til að sækja sér viðurkennda menntun erlendis, býður upp á mikla möguleika til framtíðar.



Eyrun Valsdóttir

Á komandi árum munu ný störf í Evrópu krefjast aukinnar hæfni og þekkingar, sérstaklega í tækni- og heilbrigðisgeirunum og árið 2020 mun nær helmingur allra starfa krefjast mikillar hæfni og menntunar, sérstaklega í iðnaði. Á sama tíma er spáð áframhaldandi fækkun starfa sem aðeins krefjast grunnmenntunar. Greiningar Starfsmenntastofnunar Evrópu (CEDEFOP) sýna skýra þróun í flestum löndum Evrópu hvað þetta snertir. Bæði heildarfjöldi og hlutfallslegur fjöldi þeirra sem eru með formlega skilgreinda menntun eða hæfni eykst stöðugt og sérstaklega mun hlutfall þeirra starfa sem teljast á háu hæfnisstigi aukast.¹ Því er mikilvægt að innleiðing hæfnirammans hér á landi verði í góðu samræmi við framtíðarspár á vinnumarkaði og auki um leið möguleika fólks á sveigjanleika milli starfa og starfssviða.

Með innleiðingu hæfnirammans er mikilvægt að möguleikar launafólks til viðurkenndrar menntunar njóti viðurkenningar, þeir eflir og treystir til muna. Jafnframt verði hlutverk aðila vinnumarkaðarins staðfest og styrkt í þeim mikilvæga málaflokki sem framhaldsfræðslan er og þar meðtalin grunn-, endur- og eftirmenntun á vinnumarkaði fyrir einstaklingana, atvinnulífið og samfélagið allt.

Alþýðusamband Íslands hefur lagt mikla áherslu á mikilvægi þess að fólk, sem komið er út á vinnumarkaðinn, hafi

tækifæri til að auka þekkingu sína og færni alla starfsævina. Annað tækifæri til náms fyrir fólk með litla formlega viðurkennda menntun er mikilvægt og þá skiptir ekki minna máli að það nám sé metið. Jafnframt er mikilvægt að viðurkenna þörf launafólks og fyrirtækja fyrir eftir- og endurmenntun og nýsköpun til að mæta breyttum kröfum atvinnulífsins og væntingum einstaklinganna.

Í stefnumörkuninni Ísland 2020 hafa stjórnvöld sett sem markmið að hlutfall Íslendinga á aldrinum 25–64 ára, sem ekki hafa lokið formlegri framhaldsmenntun, lækki úr 30% í 10%. Skilvirkni og gangsaði í menntakerfinu þarf að aukast til að þeim markmiðum verði náð.

ÍSLENSKI HÆFNIRAMMINN

Í íslenska hæfniramma (NQF) eru hæfniprepin sjö en átta í þeim evrópska (EQF).

Með hæfniramma er gert ráð fyrir stiganda í námi, hann á að vera upplýsandi fyrir hagsmunaaðila og gefa vísbandingu um hvaða hæfni nemendur skuli búa yfir og vera jafnframt hvatning til frekara náms.

Á fyrsta og öðru þrepi eru námslok á styttri námsbrautum með vaxandi sérhæfingu, framhaldsskólalapróf og skemmrar starfsnám, á þriðja þrepi lengra nám og sérhæfðara svo sem nám til stúdentsprófs og sveinsprófs. Fjórða þrepið felur í sér nám sem ýmist fer fram í framhaldsskólum eða háskólum

1 CEDEFOP (2010). Skills supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020. Luxembourg: office for Official Publications of the European Communities. Fengið á http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

(stundum nefnt fagháskólastig). Með þessari röðun í þrep eru dregnar fram mismunandi kröfur um hæfni nemenda að loknu námi án tillits til þess hvort námið er bóknám, listnám eða starfsnám. Þrepin gefa vísbendingu um viðfangsefni og námskröfur auk þess að vera upplýsandi fyrir nemendur, atvinnulíf og næsta skólastig sem tekur við nemendum að loknu námi. Námslok á fjórða þrepi einkennast af aukinni sérhæfingu í tengslum við stjórnun, leiðsögn, þróun eða nýsköpun. Þrep fimm, sex og sjö ná yfir háskólastigið.

Allt nám að loknum grunnskóla er skilgreint í námskrám sem hæfni er nemandinn öðlast og námsgreinar og námsbrautir raðast á mismunandi hæfniprep. Hæfniprepin skapa nýjar forsendur til að tryggja samfellu í námi nemenda á ólíkum skólastigum og í framhaldsfræðslu. Með hæfnirammnum er inntakið í náminu metið að jöfnu, hvort sem það er stundað innan eða utan hins formlega skólakerfis en það gerir flutning nemenda milli skólastiga og námsleiða markvissari og greiðari.

Hæfniramminn skapar skilyrði og hvetur til nýsköpunar og nýrrar hugsunar við uppbyggingu og skipulag náms og þeirrar færni sem því er ætlað að veita. Hann getur stuðlað að gagnsæi almennt, gefur einstaklingum möguleika á að sjá stöðu sína og möguleika til náms. Hann getur einnig gert vinnu starfsmanna innan menntakerfisins markvissari og auðveldað fyrirtækjum að meta og bera saman hæfni umsækjenda og starfsmanna. Í leiðbeiningum um gerð námskráa á framhaldsfræðslu, sem gefin eru út af mennta- og menningarmálaráðuneytinu, er talað um að hæfniprepin eigi að mynda ramma um stigvaxandi kröfur án tillits til innihalds. Þar er gert ráð fyrir að nám í framhaldsfræðslu tengist að jafnaði hæfniprepum 1–4. Þá er jafnframt lýsing á viðkomandi hæfniprepum í reglugerðarígildi Aðalnámskrár framhaldsskóla frá 2011. Hæfniprepin tengjast ekki tilteknu skólastigi, fræðsluaðila eða fræðsluformi heldur gefa þau vísbendingu um viðfangsefni og námskröfur og er ætlað að tryggja stífganda í náminu og viðurkenningu óháð því hvar nám hefur farið fram.²

Raunfærnimatið er afar stór þáttur í heildarsamhenginu. Þrýtt er að formlega skólakerfið samþykki matið til styttingar á námi. Við innleiðingu hæfnirammans opnast leiðir að frekara námi fyrir fólk með litla formlega menntun. Enn á eftir að taka á ýmsum álitamálum í tengslum við menntun í

atvinnulífinu og vilji er til að nýta hæfnirammann til að auka hlut raunfærnimats og gera tengingu framhaldsfræðslu við formlega menntakerfið skýrari.³

Nýleg lög um framhaldsfræðslu, ásamt heildarendurskoðun á lagaumhverfi íslensks menntakerfis var ætlað að styrkja heildstæða stefnu í menntamálum þar sem horft er á menntakerfið sem eina heild frá leikskóla til háskóla, til framhaldsfræðslu og til óformlegrar menntunar sem fer fram utan skólakerfisins. Þar sem markmið laganna er að stuðla að herra menntunarstigi þjóðarinnar má spyrja hvort það vægi sem óformlega skólakerfið fær innan hæfnirammans sé í samræmi við það.

SAMVINNA OG SVEIGJANLEIKI

Framhaldsfræðslu á vettvangi atvinnulífsins hefur vaxið fiskur um hrygg og er nú margháttuð og umfangsmikil. Mikilvægt er að huga að heildarmyndinni og að ekki verði litið á nám í framhaldsskólanum og fullorðinsfræðslunni sem tvö aðskilin og ósamræmanleg kerfi. Heildarsamtök aðila vinnumarkaðarins þurfa að koma að innleiðingu rammans í ljósi þess að niðurstaðan varðandi innleiðingu hér á landi getur haft mikil áhrif á stöðu og þróun starfsmenntunar og starfsþjálfunar í landinu til framtíðar.

Ef allir koma að borðinu myndast sameiginleg sátt um mat á námi og þá um leið almenn viðurkenning á notagildi hæfnirammans. Aukin samvinna allra hagsmunaaðila er mikilvæg sérstaklega með tilliti til breiðari notkunar og skilgreiningar áður en hæfniramminn verður staðfestur. Þar verði m.a. horft til mats á óformlegu námi; farið verði yfir hvort fjölga eigi þrepunum og skilgreina betur styttri námsbrautir í framhaldsfræðslu með það í huga að brúa bil milli skólastiga. Þá verði einnig skoðað hvernig grunn- og framhaldsnám (fagháskólastig) á sviði verk- og tæknigreina að loknum framhaldsskóla eigi að raðast innan viðmiðunar- rammans.

Það er mjög mikilvægt að innleiðing íslenska hæfnirammans muni leiða til þess að verk- og tæknimenntun og starfsnám almennt öðlist þann sess sem því ber. Aukinn sveigjanleiki eflir samkeppnishæfni vinnuafis og markmið hæfnirammans er ekki að leggja áherslu á lengd náms eða tegund fræðslustofnunar heldur á það hvað einstaklingurinn

² <http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf/Vidmid-um-gerd-namskraa-i-framhaldsfræðslu.pdf>

³ Sbr. útdrátt úr skýrslu „Referencing the Icelandic National Qualification Framework to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning“.

kann, veit og getur. Hæfniramminn á að endurspegla allt nám og skapa þarf grundvöll til að meta starfsnám og bók-nám sem jafngilt nám.

Nú er gert ráð fyrir að hæfniramminn verði að fullu inn-leiddur árið 2015. Ljóst er að ef sú tímasetning á að halda reynir mikið á samráð og samstarf þeirra sem málið varðar til að yfirfærsla samkvæmt nýjum lögum geti gengið vel og áfallalaust fyrir sig. Það kallar á að undirbúningur varðandi verklag verði vandaður um leið og byggt verði á þeirri reynslu sem fengist hefur m.a. hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og símenntunarmiðstöðvum.

Mikilvægt er að breyta viðhorfi fólks á mati á námi og þarf atvinnulífið að koma meira að þeirri mótun. Ramminn gefur okkur tækifæri til samtals milli atvinnulífs og skóla með það í huga að meta störf og starfsreynsla á þrep með raunfærnimati. Samræða og gott samhengi milli óformlega og formlega menntakerfisins er forsenda þess að byggja brýr milli þessara tveggja kerfa og miðað við markmið rammans um að gera nám gegnsærra þarf að huga betur að óformlega kerfinu. Þá þarf einnig að fara fram samræða milli hagsmunaaðila sem miðar að því að útfæra með hvaða hætti meta á menntun á sviði verk- og tæknigreina á efri þrepum hæfnirammans þannig að þrepin nái ekki aðeins yfir hefðbundið akademískt nám á háskólastigi.

Innleiðing á hæfniprepum kallar á nýja nálgun og breytta hugsun. Samtök launafólks þurfa að líta í eigin barm og skoða hvernig má virkja atvinnulífið og aðkomu sína að innleiðingu hæfnirammans. Það eru hagsmunir allra að góð samstaða náist um réttar leiðir sem á endanum munu leiða til hagsbóta fyrir menntakerfið og þjóðfélagið í heild sinni.

HEIMILDIR:

CEDEFOP (2010). *Skills supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020*. Luxembourg: office for Official Publications of the European Communities. Sótt 16. september 2013 af http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

Mennta- og menningarmálaráðuneytið 2013. Viðmið um gerð námskráa í framhaldsfræðslu. Sótt 16. september 2013 af <http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf/Vidmid-um-gerd-namskraa-i-framhaldsfraedslu.pdf>

Samánburður hæfniramma um íslenskt menntakerfi og hæfniramma Evrópu-sambandsins. Útdráttur úr skýrslu „Referencing the Icelandic National Qualification Framework til the European Qualifications Framework for Lifelong Learning“. Sótt 16. september 2013 af http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf/Utdrattur_islensk-haefnividmid-og-haefniramma-ESB_v2_ogk.pdf

UM HÖFUNDINN

Eyrún Valsdóttir er deildarstjóri Fræðsludeildar ASÍ og skólastjóri Félagsmálaskólans. Hún er með B.ed.-gráðu frá Kennaraháskóla Íslands, M.Paed.-gráðu frá Háskóla Íslands og MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf frá sama skóla. Hún starfaði áður sem náms- og starfsráðgjafi í Tækniháskóla Íslands (THÍ) og eftir sameiningu THÍ og HR sem forstöðumaður markaðs- og kynningarsviðs. Þar áður vann hún í 17 ár hjá VISA (nú Valitor) samhliða námi.

ABSTRACT

The needs and demands of the market place are changing, competition between countries for knowledge, skills and innovation is becoming keener, both at work and in education. At the same time wage-earners make increased demands for training and advancement. The challenges which systematically confront us are constantly growing and it is vital to work purposefully towards a prosperous and thriving society of the future - a society which guarantees a good standard of living and suitable work opportunities for all.

In cooperation with strategic planners in educational matters at all stages of learning and at educational establishments of all levels, education professionals in Iceland have acquired valuable knowledge and experience in the development and practice of education. The highly effective developmental work now being carried out within the European Union, introducing competence frameworks with the objective of promoting mutual recognition of qualifications between countries and possibilities for individuals to pursue recognised educational qualifications abroad offers many opportunities for the future.

JAKOB TRYGGVASON

FRAMTÍÐARSÝN

Hvað ef við gætum tengt saman allt það sem við höfum verið að þróa?



Jakob Tryggvason

BAKGRUNNUR

Félag tæknifólks í rafiðnaði (FTR) er eitt af þeim stéttarfélögum sem saman mynda Rafiðnaðarsamband Íslands. Undir merki RSÍ vinnum við að hagsmunabaráttu fyrir okkar félagsmenn en þegar kemur að menntamálum þá hefur farið betur á því að við höldum merki okkar félags á lofti til að draga fram þá sérstöðu sem okkar hópur hefur.

Sérstaða FTR er í raun sú að við höfum enga sérstöðu. Við spönnum fjölda starfsgreina og vinnustaða og þó að félagar okkar séu að stórum hluta á suðvesturhorni landsins þá er félagið ekki bundið við landshluta. Menntun félaga okkar er af öllum stigum svo það eina sem eftir stendur er að við höfum öll okkar lífsviðurværi á einn eða annan hátt af „tækni“.

Önnur félög innan RSÍ hafa fastan nefnara af einhverri sort. Þau eru sveinsprófsfélög, landshlutafélög eða þá félög þar sem aðild skilgreinist af ákveðnum geira eða vinnustað.

Stóru hóparnir innan FTR starfa við fjölmiðla og á sviði skapandi greina en þótt við skoðum einungis þessa tvo hópa þá sinna félagar í þeim tugum ef ekki hundruðum ólíkra starfa. Sérhæfing starfanna er mjög mikil og það eru tiltölulega fáir einstaklingar sem hafa nægjanlega þekkingu og færni til þess að sinna hverju starfi.

Þessi upptalning er farin að hljóma eins og að tilgangur þessara skrifa sé að draga upp mynd af okkur tæknifólkinu eins og sérvitringum sem ekki verði við bjargandi. Í rauninni er ætlunin þveröfug. FTR er 1.100 manna félag og fyrir utan smá dýfu í félagatalinu í kjölfar hrunsins þá hefur verið stöðug og hröð fjölgun í félaginu. Við erum nú um 20% af Rafiðnaðarsambandinu. Þetta er ekki hópur ómenntaðs eða ósérhæfðs vinnuafis heldur fólk með mikla sérþekkingu. Af einhverjum orsökum þá er stór hluti okkar ekki að ná inn á „radar“ menntakerfisins og telst því til hóps ómenntaðra Íslendinga sem mikið hefur verið fjallað um. Fyrst svona stór

hluti RSÍ á sér engan samastað á kvarða menntakerfisins þá er ekki erfitt að ímynda sér að það sama eigi við um marga aðra hópa.

Það er visst frelsi fólgið í fjarlægð og því getur sá sem þetta ritar skýlt sér á bak við þá staðreynd að hann hefur ekki nema rétt skyggst undir yfirborðið á menntakerfi þjóðarinnar og leyft sér að varpa fram eftirfarandi fullyrðingu: Ísland er of lítið til þess að framboð á hefðbundinni menntun, hvort heldur er í bóknámi eða verknámi, geti nokkurn tíma mætt þörfinni fyrir það úrval námsleiða og sérnáms sem markaðurinn kallar eftir. Þó svo að brottfall nemenda á framhaldsskólastigi sé áreiðanlega mjög stórt vandamál, og mikil þörf sé á að ráða bót á þeim vanda og fá fólk aftur til náms, þá er þarna falinn hópur fólks sem er í raun ekki að falla frá námi, heldur hefur fólk þetta breytt um stefnu í námi. Í skilgreiningu á íslensku menntakerfi er hins vegar ekki gert ráð fyrir þessari stefnubreytingu og þar með er ekki gerður greinarmunur á þessum tveimur hópum: þeim sem hafa breytt um stefnu í námi og hinum sem ekki ljúka námi á framhaldsskólastigi. Af þessu leiðir að hópurinn hverfur af áðurnefndum radar menntakerfisins.

Einstaklingur sem breytir um stefnu en hverfur þá út af „radar“.

Einstaklingur sem fer í menntaskóla, svona til að klára „eitthvað“ áður en hann fái möguleika á að eltast við sitt áhugasvið en endist ekki nema þrjár til fjórar annir. Skiptir um skóla og fer í grunndeild rafiðna og klárar tvær annir þar. Skiptir þá um grein og fer á tölvubraut í sama skóla og klárar nokkra áfanga. Er farinn að vinna við áhugamálið sem eru tölvugerðar tæknibrellur í kvikmyndum meðfram námi á tölvubraut en fer svo til Bretlands í nám í tvö ár. Í tilfelli þessa einstaklings er „námið“ samsett af starfsþjálfun, námskeiðum og einnar annar löngun námsleiðum á vegum framleiðanda hugbúnaðar og kvikmyndafyrirtækja. Kemur heim að því loknu og er einn af örfáum með sérþekkingu sem

mikil eftirspurn er eftir jafnt í íslenska kvikmyndageiranum, tölvuleikjagerð og í Hollywood en er engu að síður skráður með grunnskólapróf og einn af þessum brottföllnu.

Þarna erum við einmitt að nálgast punkt sem vert er að velta aðeins fyrir sér: Hvernig getum við náð að formfesta svona námsleið?

Hvernig getum við vottað þá þekkingar- og færniöflun sem þegar hefur átt sér stað utan menntakerfisins og hvernig náum við utan um þessa sérhæfingu? Þörfin fyrir sérhæfingu eykst en umfang vinnuáætlunarinnar kallar aðeins á að örfáir einstaklingar bættist við á ári hverju. Varla eru forsendur fyrir því að þróuð sé heildstæð námsleið fyrir svo fáa einstaklinga?

VIÐMIÐARAMMI / GERÐ FÆRNI- VIÐMIÐA

Með reynslu FTR af þeim menntaverkefnum sem félagið hefur tekið þátt í hefur alltaf orðið skýrara og skýrara í okkar huga að í raun séu öll verkfærin til nú þegar til að smíða lausn sem gagnast gæti þessum stóra hópi sem leitast var við að teikna upp hér að framan.

Með því að raða saman þeim verkfærum og ferlum sem þróuð hafa verið á undanförunum árum þá er hægt að staðfesta þekkingu margra sem nú þegar sinna þessum sérhæfðu störfum og þannig saxa aðeins á „ómenntaða“ hópin. Þannig hækkum við menntunarstigð án þess að slá af kröfum. Í framhaldi er síðan hægt að teikna upp oft óhefðbundnar og samsettar náms- eða matsleiðir fyrir þá sem hyggja á áframhaldandi hæfnuþþbyggingu.

Samnefnarinn felst í fyrsta skrefinu: Hvaða þekking og hæfni þarf að vera til staðar til að sinna viðkomandi starfi? Hvaða þættir eru sameiginlegir skyldum störfum og hvað felst í sérhæfingu? Með gerð færni- og viðmiðaramma sem afmarkar þann hóp sem fjallað er um hverju sinni, er hægt að draga þetta fram.

Í þeim verkefnum sem við höfum komið að hefur þessi vinna alltaf verið unnin í samstarfi við atvinnulífið. Með öðrum orðum hafa vinnuveitendur stutt verkefnið og sterkir fagaðilar tekið fullan þátt í að skilgreina starfið og starfa- viðmið. Með þessu hefur tenging við atvinnulífið verið styrkt og innsýn í verkefnið aukist til muna. Meðfram gerð starfa- viðmiða fæst einnig mynd af stærð viðkomandi hóps og

umfangi þarfarinnar fyrir endurnýjun í hópnum. Gögnin sem þessi vinna skilar eru svo aftur ómetanleg fyrir þróun náms- eða matsleiða fyrir hópin.

OG SVO TIL FRAMTÍÐAR ...

Okkur hjá FTR hefur fundist að þegar þessum áfanga er lokið þá ætti að bjóðast val um hvert haldið verður. Þarna er búið að afmarka hóp, ljóst er hve fjölmennur hann er, hve marga þurfi til viðbótar á ári og hvaða kröfur eru gerðar fyrir fagið. Ekki er víst að aðeins ein leið verði fyrir valinu, framhaldið gæti falist í því að velja saman fleiri en eina. Hér á eftir eru nokkur dæmi um leiðir sem koma til greina:

- Þróa raunfærnimat fyrir hópin, hvort sem það raunfærnimat er byggt á viðmiðum fyrirliggjandi námskrár eða á starfaviðmiðum atvinnulífsins.
- Þróa námskrá fyrir viðkomandi fag og í framhaldi af því að semja við fræðslustofnanir um að bjóða upp á námið.
- Ef um lítinn en mjög sérhæfðan hóp er að ræða væri unnt að þróa starfsnámsleið og/eða einhvers konar mentor yrði skipaður til að fylgja eftir framvindu í sjálf- námi og þjálfun á vinnustað.

Sjá má fyrir sér eina leið enn en hún yrði væntanlega umfangs- mesta leiðin. Hún gæti verið vel til þess fallin að hægt sé að bjóða upp á óhefðbundna menntunarleið með mikilli sérhæf- ingu án þess að sérstök námsbraut sé í raun þróuð.

Með því að fylgja síðastnefndu leiðinni væru færni- viðmiðin nýtt til að búa til námskrá. Þar yrði skeytt saman hlutum úr öðru námi auk sérhæfingar sem þörf er fyrir. Lokamat fer svo fram á svipaðan hátt og lokaverkefni í námi á háskólastigi, þ.e. einstaklingurinn vinnur að rannsókn og fær þjálfun eða sérhæft nám utan skólakerfisins. Slík verkefni eru oft unnin í samstarfi við atvinnulífið en umsjónaraðili innan skólakerfisins hefur yfirumsjón með framþróun þess.

Ef við hugsum okkur tæknifólkið þá er mjög mikið af þekkingu til innan menntakerfisins sem gæti nýst þeim hópi. Oftar en ekki hefur komið í ljós að orðfærið er að einhverju leyti ekki það sama hjá þeim sem ekki hafa farið hefðbundnu menntaleiðina og hinum sem gætu haft margt fram að færa fyrir viðkomandi fag. Lausnin gæti falist í að leiða rétt fólk saman. Kerfishönnuður fyrir sjónvarpsstöðvar hefur margt að sækja í eðlisfræði, tölvunarfræði, rafmagnsfræði, verkfræði,

verkefnastjórnun, vörhönnun og fleiri og fleiri námsgreinar en það er kannski ekki raunhæft að krefjast þess að hann ljúki öllum námskeiðum á viðkomandi námsbrautum heldur aðeins þeim sem henta sérhæfingu hans.

Það má jafnvel sjá fyrir sér að samsett leið eins og sú sem gæti gagnast kerfishönnuðinum okkar gæti dugað honum sem námsleið alveg upp á háskólastigið.

Töluverð reynsla er komin á allar þessar leiðir (nema kannski þá síðustu) og ef þrepaskiptingu náms, ásamt gæðavottun, námsráðgjöf og eftirliti væri beitt til að samstilla kröfur þá er erfitt fyrir leikmanninn að sjá hvað geti mælt á móti því að bjóða svona leiðir.

LOKAORÐ

Flestar þeirra leiða sem hér hafa verið reifaðar eru tilbúnar, eða eru að minnsta kosti á teikniborðinu hjá einhverjum af þeim mörgu sem koma að þróun og viðhaldi þekkingar. En svo að einhverjar hugmyndanna geti orðið að veruleika þarf að ganga frá nokkrum atriðum.

Formfesta þarf verklag við staðfestingu og vottun inn á menntaþrep fyrir allt nám og raunfærnimat svo einfaldara sé að taka á móti einstaklingum sem þurfa að nýta sér samsetta leið að settu takmarki. Gæðavottun og eftirlit skipta því miklu til að einstaklingar og fyrirtæki geti nýtt sér niðurstöður óháð því hvar og hvernig þekkingar hefur verið aflagð.

Á einhvern hátt þarf svo að tryggja að það viðmót sem snýr að einstaklingnum sem hyggur á nám sem byggt er á þessum óhefðbundnari leiðum, gefi mynd af heildstæðri lausn með skýr lokamarkmið.

Tryggja þyrfti að fjármögnun sé ekki bundin við bara einn þátt (viðmiðaramma, námskrárgerð, raunfærnimat) heldur heildarlausn sem hefði það að takmarki að bjóða tilteknum hópi upp á leið til að hækka sig um eitt menntaþrep. Þá er ljóst að slíkt ferli krefst samstarfs atvinnulífs, starfsgreinaráða og fræðsluaðila á öllum skólastigum. Loks er að nefna námsráðgjöf, sem er gríðarlega mikilvægur þáttur í ferlum sem þessum.

Upphaf verkefna sem FTR hefur tekið þátt í er sprettið úr grasróttinni, hjá fagfélögum eða atvinnurekendum. Við erum með eyrað við jörðina, í góðum tengslum við þróun innan viðkomandi fags og það ætti því að vera frekar auðveldur leikur að skilgreina hagsmunaaðila sem þurfa að koma að viðkomandi verkefni.

Það er hinsvegar ekki gefið mál að stéttarfélögin hafi

nægjanlegt innsæi inn í menntakerfið til að geta sótt stuðning til réttu aðilanna svo unnt verði að koma þessum verkefnum áfram. Leiðin þarf því að vera skýr: Hver getur tekið við keflinu og hlaupið með það áfram? Slíkur umsjónaraðili gæti til dæmis verið til innan fræðslustofnana stéttarfélaganna eða öðrum skyldum aðilum.

Í dag er kerfið svolítið að vinna í verkefnum, stórum og litlum, sem eru hver í sínu horni. Á meðan þau verkefni eru unnin sem rannsóknar- og þróunarverkefni þá er það vel skiljanlegt, en mögulega erum við að komast að þeim tímapunkti að við getum farið að setja saman heildarferli með fast verklag, – hver veit?

UM HÖFUNDINN

Jakob Tryggvason hefur unnið sem hljóðhönnuður, hljóðmaður og tæknimaður við leikhús, upptökuver og tónleika hér heima og í Bretlandi frá árinu 1992. Hann var fastráðinn hjá Leikfélagi Reykjavíkur árið 2000 og hefur verið forstöðumaður 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 rafiðnaði. 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.

FRÍÐRIK HJÖRLEIFSSON

TÖLFRÆÐI ÚR FRAMHALDSFRÆÐSLUNNI

Við lok tíunda starfsárs Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er viðeigandi að líta yfir farin veg og taka saman það sem áunnist hefur. Við upphaf starfseminnar var lagt upp með vottun námsleiða sem fyrstu nemendurnir innrituðust í á fyrsta starfsári FA. Árið 2006 var markhópi FA (fullorðnu fólki sem hefur ekki lokið framhaldsskóla) fyrst boðið upp á viðtöl hjá náms- og starfsráðgjöfum símenntunarmiðstöðva sér að kostnaðarlausu. Árið eftir gengu fyrstu einstaklingarnir í gegnum raunfærnimat í iðngreinum. Starfsemi samstarfsaðila FA hefur aukist og á árinu 2010 var framhaldsfræðslan formlega viðurkennd sem ein af fimm stöðum menntakerfisins þegar lög um framhaldsfræðslu voru samþykkt.



Friðrik Hjörleifsson

NÁMSLEIÐIR

Fyrstu tvö starfsár FA var aðeins boðið upp á kennslu í vottuðum námsleiðum á einni símenntunarmiðstöð, Mími-símenntun, sem bauð þá upp á þrjár námsleiðir. Árið 2005 bættist Þekkingarnet Þingeyinga við og bauð upp á eina námsleið, árið eftir bættust svo sex símenntunarmiðstöðvar við, það árið fór kennsla fram í 45 hópum í 12 vottuðum námsleiðum á átta símenntunarmiðstöðvum víða um landið. Rétt er að geta þess einnig að þá fyrst fékkst opinbert fram-

lag til starfseminnar. Fjöldi samstarfsaðila og námsleiða jókst svo enn frekar á næstu árum og árið 2012 voru hóparnir orðnir 232 í 30 mismunandi vottuðum námsleiðum hjá 13 símenntunarmiðstöðvum.

Fjöldi hópa í vottuðum námsleiðum hefur aukist ár frá ári á flestum símenntunarstöðvunum líkt og sjá má í töflu 1.

Umfang kennslu í vottuðum námsleiðum á símenntunarmiðstöðvunum hefur aukist mikið frá árinu 2003, eftirspurnin

Tafla 1. Vottaðar námsleiðir, fjöldi hópa eftir símenntunarstöð

Fræðsluaðili	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Alls
Austurbrú					5	6	10	16	19	15	71
Farskólinn				1	3	6	9	10	8	8	45
Framvegis									2	6	8
Fræðslumiðstöð Vestfjarða					11	10	10	14	14	25	84
Fræðslunet Suðurlands				2	7	9	15	14	14	16	77
IÐAN fræðslusetur					1					1	2
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum				6	9	11	24	25	22	31	128
Mímir-símenntun	3	5	6	26	39	51	59	78	77	61	405
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi				5	6	10	14	18	10	12	75
SÍMEY				2	11	17	26	35	38	35	164
Starfsmennt										4	4
Viska				2	3	1	2	3	7	10	28
Þekkingarnet Þingeyinga			1	1	6	3	3	4	6	8	32
Samtals	3	5	7	45	101	124	172	217	217	232	1.123

hefur aukist ásamt því að námsleiðunum og samstarfsaðilum hefur fjölgað. Frá árinu 2003 til 2012 hefur fjöldi lokinna eininga meira en þrjátíufaldast, frá 988 einingum árið 2003 í rúmar 30 þúsund einingar árið 2012.

Fjölgun nemenda hefur að sama skapi verið mikil, þátttakendur voru 55 árið 2003 en voru orðnir 2.760 árið 2012.

Kynjahlutfall nemenda hefur verið nokkuð breytilegt, fyrsta árið voru tæp 70% nemenda karlmenn, helsta skýring þess er að fjölmennasta námsleið þess árs var Jarðlagna-tækni þar sem allir þátttakendur voru karlar. Árin þar á eftir hafa konur verið í meirihluta nemenda, oftast á bilinu 65–84% nemenda.

Árið 2009 var byrjað að skrá fjölda atvinnuleitenda í hópi þátttakenda í vottuðum námsleiðum sem kenndar voru af samstarfsaðilum FA. Í töflu 2 má sjá hlutfall karla og kvenna í hópi atvinnuleitenda sem þátt tóku í vottuðum námsleiðum á árunum 2009–2012. Á þessum árum hefur hlutfall karla í atvinnuleit verið mun hærra en kvenna, hlutfall atvinnuleitenda var hæst hjá báðum kynjum árið 2010.

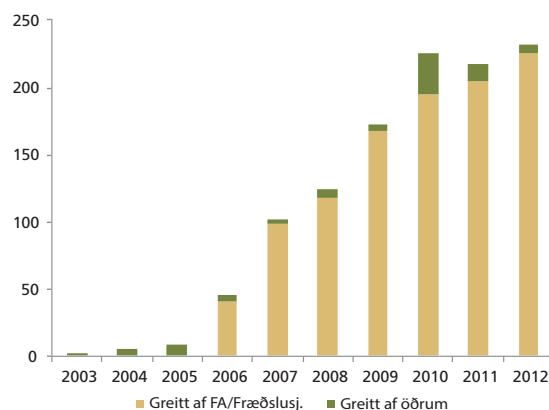
Tafla 2. Vottaðar námsleiðir, hlutfall atvinnuleitenda

Kyn	2009	2010	2011	2012
Konur	5%	29%	27%	21%
Karlar	10%	54%	43%	25%

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

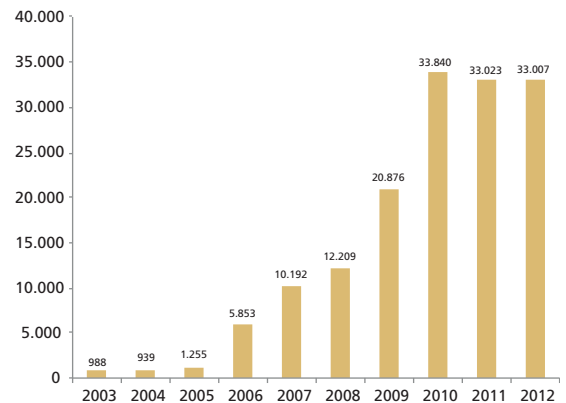
Náms- og starfsráðgjöf hefur verið í boði fyrir markhóp FA, ráðþegum að kostnaðarlausu frá árinu 2006. Eftirspurn eftir þjónustunni jókst mikið fram til ársins 2010, en frá þeim tíma hefur árlegur fjöldi ráðgjafaviðtala ekki breyst mikið.

Mynd 1. Vottaðar námsleiðir, fjöldi hópa

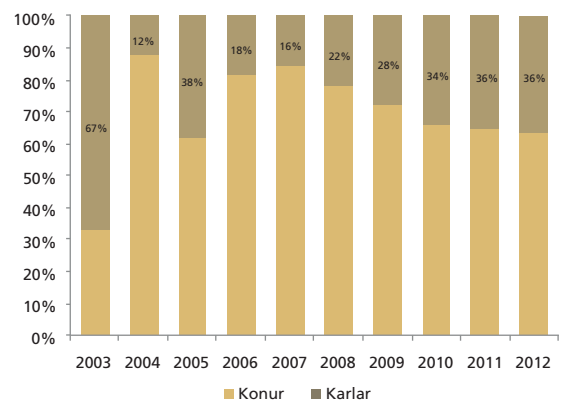


Frá árinu 2006 hafa samstarfsaðilar FA haldið samtals 1.830 kynningarfundum í náms- og starfsráðgjöf, þar af fóru 1.425 (78%) fram á vinnustöðum en aðrar kynningar voru 405 (22%). Frá árinu 2007 fækkaði kynningarfundum til ársins 2010, en frá þeim tíma hefur fjöldi þeirra haldist nokkuð

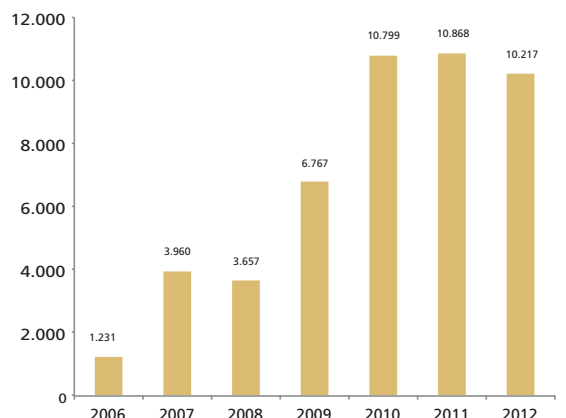
Mynd 2. Fjöldi staðinna eininga



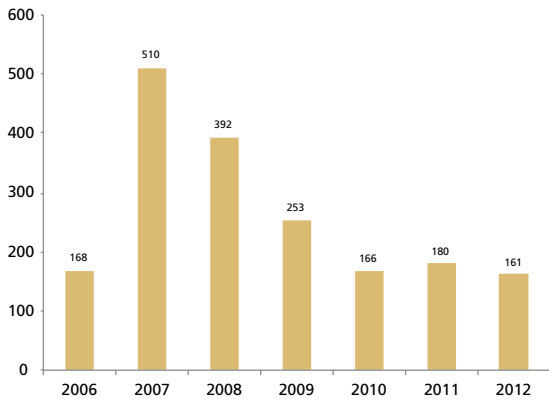
Mynd 3. Kynjahlutfall í námsleiðum



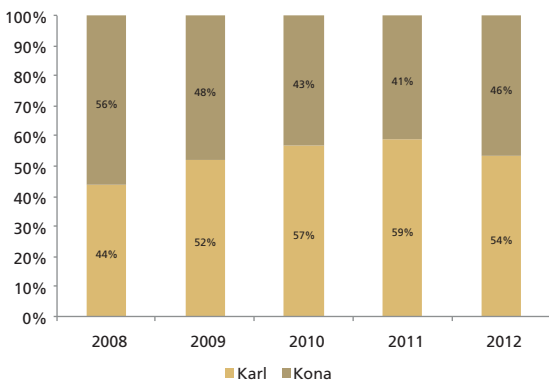
Mynd 4. Fjöldi ráðgjafaviðtala hjá samstarfsaðilum FA



Mynd 5. Fjöldi kynningarfunda í náms- og starfsráðgjöf

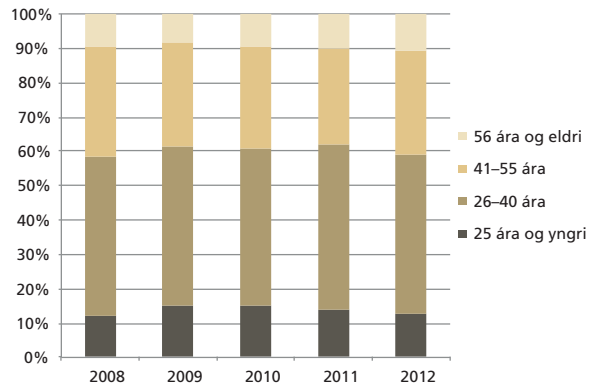


Mynd 6. Náms- og starfsráðgjöf 2008–2012, kynjahlutfall



stöðugur. Farið var af stað með kynningarfundi af miklum krafti, en þegar atvinnuleysið jókst dró úr þessari þjónustu og einbeittu ráðgjafar sér að þjónustu við atvinnuleitendur gegnum vinnumiðlanir.

Mynd 7. Náms- og starfsráðgjöf árin 2008–2012, aldursbil ráðþega



Rúmlega 20 þúsund manns hafa sótt kynningarfundi á vegum samstarfsaðila FA frá árinu 2006. Meðalfjöldi á hverjum fundi hefur verið tæplega 12 manns, af þeim hafa að meðaltali tæplega 4 einstaklingar farið í viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa í kjölfarið.

Kynjahlutfall ráðþega hefur verið nokkuð jafnt frá árinu 2008 með nokkrum sveiflum þó. Skipuleg skráning gagna um ráðþega náms- og starfsráðgjafa hófst árið 2008, upplýsingar um kyn og ýmsar aðrar breytur liggja því ekki fyrir vegna árána 2006 og 2007.

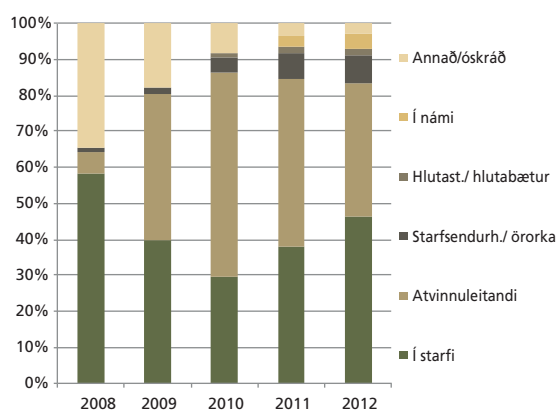
Sveiflur á aldursbili ráðþega eru ekki miklar á milli ára, flestir ráðþegar eru á aldursbilinu 26–40 ára. Flest árin eru innan við 10% ráðþega eldri en 56 ára og á milli 10–15% eru 25 ára og yngri.

Nokkuð greinileg breyting varð á áherslusviði náms- og starfsráðgjafa hjá samstarfsaðilum FA eftir efnahagshrunið 2008 þegar litið er til stöðu ráðþega á vinnumarkaði. Upplýsingar vantar um stöðu nokkuð stórs hóps á vinnumarkaði

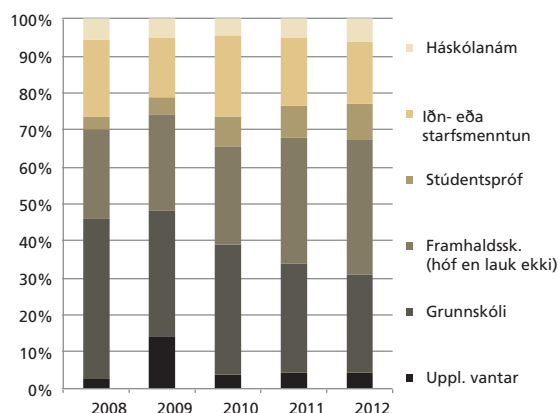
Tafla 3. Kynningarfundir, þátttakendur

Ár	Fjöldi heimsóknna	Fjöldi á kynningum	Meðalfjöldi á kynningu	Fjöldi í viðtal í kjölfar kynningar	Meðalfjöldi í viðtal í kjölfar kynningar	Hlutfall þátt. sem fer í viðtal e. kynningu
2006	168	2.594	15,4	886	5,3	34%
2007	510	4.418	8,7	1.607	3,2	36%
2008	392	3.845	9,8	1.064	2,7	28%
2009	253	3.003	11,9	1.147	4,5	38%
2010	166	2.279	13,7	813	4,9	36%
2011	180	2.020	11,2	440	2,4	22%
2012	161	1.866	11,6	318	2,0	17%
Samtals	1.681	20.025	11,9	6.275	3,7	31%

Mynd 8 Staða ráðþega á vinnumarkaði 2008–2012



Mynd 9. Ráðþegar í náms- og starfsráðgjöf, skólastig



árin 2008 og 2009 sem stafar af því að vinnulagi við skráningu var breytt í kjölfar efnahagshrunsins, þrátt fyrir þetta sést greinilega hversu atvinnuleitendur eru stór hluti ráðþega frá og með árinu 2009. Hlutfall atvinnuleitenda fer aftur minnkandi frá árinu 2011 á meðan ráðþegum í starfi fjölga.

Í samræmi við skilgreiningu á markhópi FA er stærstur hluti ráðþega með stutta formlega skólagöngu að loknum grunnskóla, en á árunum frá 2008 til 2012 hafa á bilinu 60–70% að mestu lokið grunnskóla eða hafið nám í framhaldsskóla án þess að ljúka því.

Nokkur breyting hefur verið á samsetningu hóps ráðþega

hvað þjóðerni varðar, hlutfall erlendra ríkisborgara lækkaði nokkuð frá og með árinu 2009 þrátt fyrir að ráðgjafaviðtölum erlendra ríkisborgara hafi fjölgað á sama tímabili. Sú mikla fjölgun sem varð í hópi ráðþega á milli árunna 2009 til 2010 hefur því að stærri hluta verið úr hópi Íslendinga. Hlutfall viðtala erlendra ríkisborgara hækkar svo aftur árið 2012.

Niðurstaða viðtala í náms- og starfsráðgjöf er af ýmsum toga, flest viðtölin hafa þó snúið að upplýsingum um formlegt nám, mat á raunfærni og aðstoð við starfsleit og/eða ferilskrá.

Tafla 4. Ráðþegar í náms- og starfsráðgjöf, skólastig

Skólastig	Fjöldi					Hlutfall (%)				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Grunnskóli	1.000	1.328	2.141	1.510	1.188	43%	34%	35%	30%	27%
Framhaldssk. (hóf nám, lauk ekki)	571	992	1.606	1.718	1.634	25%	26%	27%	34%	37%
Iðn- eða starfsmenntun	485	617	1.338	914	736	21%	16%	22%	18%	16%
Stúdentspróf	78	184	470	459	443	3%	5%	8%	9%	10%
Háskólanám	123	201	271	264	277	5%	5%	4%	5%	6%
Upplýsingar vantar	67	547	231	225	198	3%	14%	4%	4%	4%
Samtals	2.324	3.869	6.057	5.090	4.476	100%	100%	100%	100%	100%

Tafla 5. Ráðgjafaviðtöl 2008–2012, þjóðerni ráðþega

Þjóðerni	Fjöldi					Hlutfall (%)				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Íslendingar	2.064	3.528	5.580	4.740	4.092	88,8%	91,2%	92,1%	93,1%	91,4%
Erlendir ríkisborgarar	260	341	477	350	384	11,2%	8,8%	7,9%	6,9%	8,6%
Samtals	2.324	3.869	6.057	5.090	4.476	100%	100%	100%	100%	100%

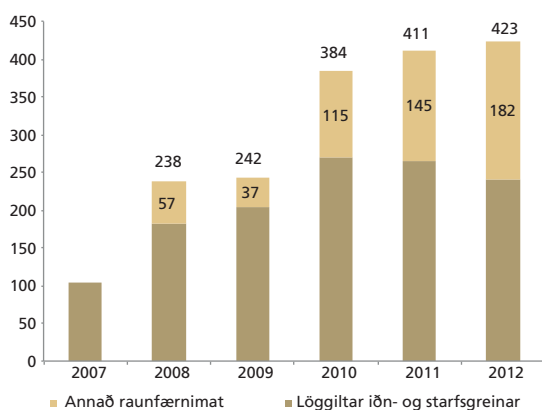
Tafla 6. Ráðgjafaviðtöl 2008–2012, niðurstaða viðtala

NIÐURSTAÐA VIÐTALA	Hlutfall (%)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Upplýsingar um styttri námskeið	14%	7%	8%	7%	8%
Upplýsingar um lengri óformleg námstilboð	8%	9%	10%	11%	8%
Upplýsingar um formlegt nám	20%	16%	14%	16%	13%
Áhugasviðsgreining	12%	9%	8%	9%	7%
Mat á raunfærni	20%	16%	12%	11%	13%
Námstækni – vinnubrögð	3%	2%	2%	3%	3%
Sjálfsstyrking	5%	10%	6%	7%	11%
Ýmsar hindranir/annað	7%	6%	6%	6%	7%
Aðstoð við starfsleit/ferilskrá	8%	22%	28%	17%	16%
Tilvísun til annarra sérfræðinga	1%	1%	2%	1%	1%
Persónuleg mál (kvíði, liðan)	2%	2%	3%	3%	3%
Undirbúningur starfsloka	0%	0%	0%	0%	0%
Stuðningur í matsamtali	0%	0%	3%	7%	6%
Annað	0%	0%	0%	3%	4%

RAUNFÆRNIMAT

Raunfærnimat hefur verið framkvæmt af samstarfsaðilum FA frá árinu 2007 en þá luku 105 einstaklingar raunfærnimati, sem var í öllum tilfellum í löggiltum iðn- og starfsgreinum. Árið 2012 hafði fjöldi þessara einstaklinga rúmlega fjórfaldast, þá luku 423 einstaklingar raunfærnimati, 241 í löggiltum iðn- og starfsgreinum og 182 í öðru raunfærnimati. Af þeim greinum sem flokkast undir annað raunfærnimat hafa skrifstofubraut, verslunarfagnám og raunfærnimat bankamanna verið vinsælastar.

Mynd 10. Raunfærnimat 2007–2012, fjöldi sem lauk raunfærnimati



Raunfærnimat í iðngreinum er almennt framkvæmt af IÐUNNI fræðslusetri og Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins, raunfærnimat í iðngreinum á landsbyggðinni er unnið í samstarfi fræðslumiðstöðva iðngreinanna og símenntunarmiðstöðva á viðkomandi stað.

Frá því að raunfærnimat var fyrst framkvæmt hefur það farið fram í 19 löggiltum iðn- og starfsgreinum. Flestir hafa lokið raunfærnimati í húsasmíði (309), rafvirkjun (222), bilgreinum (151), vélvirkjun (107) og pípulagningum (102). Í töflu 7 má sjá fjölda þeirra sem lokið hafa raunfærnimati í iðngreinum frá árinu 2007. Sökum þess hversu fáir höfðu gengið í gegnum raunfærnimat í bakaraiðn (1), ljósmyndun (3), rennismíði (4), hárgreiðslu (6), kjótiðn (9) og málm-smíði (7) eru upplýsingum um greinarnar birtar undir „aðrar greinar“. Fram til loka árs 2012 höfðu 1.267 einstaklingar lokið raunfærnimati í iðngreinum.

Boðið hefur verið upp á raunfærnimat samkvæmt viðmiðum atvinnulífsins í tveim greinum, fyrir bankastarfsmenn (gjaldkera og þjónustufulltrúa) og starfsfólk í hljóðvinnslu samanber töflu 8. Í raunfærnimati skv. viðmiðum atvinnulífsins fæst hæfni þátttakenda ekki metin til eininga.

Raunfærnimat í starfsnámi utan löggilttra iðn- og starfsgreina hefur einnig notið aukinna vinsælda, raunfærnimat í Leikskólabró fór fram árin 2008 og 2010, en frá og með árinu 2011 jókst framboðið svo umtalsvert eins á sjá má í töflu 9.

Tafla 7. Raunfærnimat, löggiltar iðn-, og starfsgreinar

Iðngrein	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Alls
Bílgreinar	22	17		50	49	13	151
Blikksmíði			10			11	21
Framreiðsla		3	3		10	10	26
Húsasmíði	29	58	60	79	63	20	309
Matartækni		16	10	12	4	39	81
Matreiðsla	5			11	1	27	44
Málaraiðn	15	27	17	8	17		84
Múraraíðn				15	13	4	32
Pípulögn		18	28	15	33	8	102
Rafvirkjun	32	22	34	55	32	47	222
Stálsmíði			11	2	10	14	37
Vélstjórn				9	9	3	21
Vélvirkjun		15	30	11	18	33	107
Aðrar greinar	2	5	2	2	7	12	30
Samtals	105	181	205	269	266	241	1.267

Tafla 8. Raunfærnimat skv. viðmiðum atvinnulífsins

Grein	2008	2009	2010	2011	2012	Alls
Bankamenn	41	37	97			175
Hljóðvinnsla				35	16	51
Samtals	41	37	97	35	16	226

Tafla 9. Raunfærnimat utan löggiltra iðn- og starfsgreina

Grein	2008	2009	2010	2011	2012	Alls
Leikskólabrú	16		18		12	46
Raunfærnim. f. starfsm. í leik- og grunnsk.				29		29
Skrifstofubraut				22	71	93
Stuðningsfulltrúabrá					18	18
Verslunarfagnám				59	65	124
Samtals	16	0	18	110	166	310

Nokkuð misjafnt er hversu margar einingar eru til mats í mismunandi greinum í raunfærnimati. Að auki er raunfærnimatið einstaklingsmiðað, einstaklingur sem hefur verið metinn með mikla færni í skimun í viðkomandi grein gengst undir mat í fleiri áföngum heldur en sá sem er metinn með minni færni í skimuninni. Mikilvægt er að hlutfall staðinna eininga sé gott því mikill kostnaður felst í því að einstaklingar fari í gegnum raunfærnimatsferlið án þess að standast viðmið.

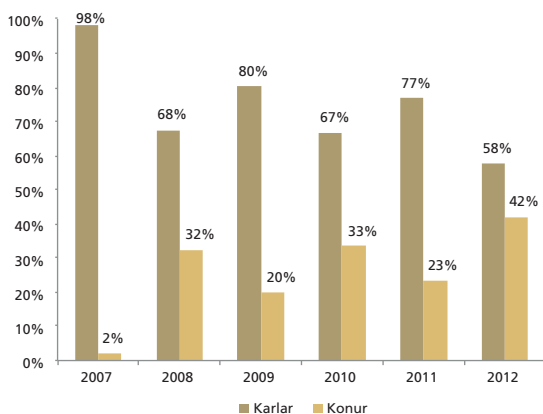
Auk þess hefur það neikvæð áhrif á sjálfsmýnd viðkomandi. Það er því mikilvægt að skimun ráðgjafa í upphafi sé góð.

Heildarfjöldi metinna eininga í raunfærnimati á tímabilinu frá 2007 til 2012 er 42.710, þar af eru 36.164 einingar í löggiltum iðn- og starfsgreinum og 6.546 utan löggiltra iðn- og starfsgreina. Raunfærnimat skv. viðmiðum atvinnulífsins er ekki í þessum tölum þar sem að það er ekki metið til eininga.

Tafla 10. Fjöldi metinna eininga

Ár	Iðngreinar			Utan iðngreina		
	Fj. ein. í mati	Fj. staðinna ein.	Hlutfall	Fj. ein. í mati	Fj. staðinna ein.	Hlutfall
2007	4.224	2.469	58%	0	0	-
2008	7.281	4.774	66%	38	38	100%
2009	7.994	6.671	83%	0	0	-
2010	11.921	8.085	68%	174	129	74%
2011	10.105	7.626	75%	3.057	2.553	84%
2012	8.872	6.539	74%	4.887	3.826	78%
Alls	50.397	36.164	72%	8.156	6.546	80%

Mynd 11. Raunfærnimat, kyn



Frá upphafi hafa mun fleiri karlmenn gengið í gegnum raunfærnimat, slagsíðan skýrist af því að raunfærnimat í löggiltum iðn- og starfsgreinum hefur verið í greinum þar sem karlar eru fleiri, svo sem húsasmíði, rafvirkjun og bílgreinum. Alls hafa 1.170 karlmenn lokið raunfærnimati í löggiltum iðn- og starfsgreinum en aðeins 97 konur. Fleiri konur hafa lokið raunfærnimati utan löggiltra iðn- og starfsgreina (raunfærnimat skv. viðmiðum atvinnulífsins með talin) en karlar, 434 á móti 102.

UM HÖFUNDINN

Fríðrik Hjörleifsson starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumíðstöð atvinnulífsins. Helstu verkefni Fríðriks hjá FA tengjast tölfraeðivinnslu, upplýsingasöfnun meðal samstarfsaðila og útgáfu- og kynningarmálum.

ABSTRACT

As we reach the end of the tenth working year of the Education and Training Service Centre it is appropriate to review the ground that has been covered and what has been gained. When the Centre was launched the courses for which the first students enrolled in were certified. In 2006, the Centre's target group (adults with short formal education) were first invited to guidance and counselling at the lifelong learning centres free of charge. The following year, the first students went through validation of real competences. The activities of the lifelong learning centres collaborating with ETSC have increased and in 2010 adult education was formally recognised as one of the five pillars of the educational system when legislation on further education was passed.

PORBJÖRG HALLDÓRSDÓTTIR OG JOANNA DOMINICZAK

ÞJÓNUSTA VIÐ FERÐAMENN

Þróun námsleiðarinnar *Færni í ferðabjónustu* hjá Mími-símenntun

Þorbjörg Halldórsdóttir



Joanna Dominiczak

Frá árinu 2008 hefur verið boðið upp á námsleiðina *Færni í ferðabjónustu* hjá Mími-símenntun og unnið hefur verið eftir námskrám Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Tvær námskrár hafa verið gefnar út, *Færni í ferðabjónustu I* sem gerir ráð fyrir 60 kennslustundum og *Færni í ferðabjónustu II* sem er lýsing á 100 kennslustunda námi. Námsleiðin var gerð fyrir starfsmenn í ferðabjónustu eða þá sem stefna að starfi í greininni. Um frekari tilurð og gerð námsins má lesa í inngangi námskránna.¹ Hjá Mími er boðið upp á 160 stunda nám sem byggt er á þessum tveimur námskrám. Námsleiðin heitir nú Þjónusta við ferðamenn.

Um það leyti sem námskrárnar komu út varð hrun í íslensku efnahagslífi og miklar breytingar áttu sér stað á íslenskum vinnumarkaði. Áhrifin sem þetta hafði á símenntunarstöðvar eins og Mími-símenntun voru einkum þau að nám sem upprunalega var ætlað fólki í virkri atvinnuþáttöku þurfti nú að aðlaga fólki í atvinnuleit. Í fyrstu námsþópunum sem fóru af stað í *Færni í ferðabjónustu* hjá Mími var ungt fólk í atvinnuleit og námið þurfti almennt að miða við þarfir þess. Nú er hópurinn sem sækir í þetta nám fjölbreyttur og samanstendur af atvinnuleitendum svo og fólki sem vill skipta um starfsvettvang og sér tækifæri á vettvangi ferðabjónustunnar. Markmið einstaklinga innan hópsins eru

mismunandi. Sumir hafa hug á að koma á fót eigin fyrirtæki, aðrir sækjast eftir vinnu í þeirri flóru starfa sem ferðabjónustan býður upp á en þar má nefna störf á ferðaskrifstofum, upplýsingastofum, bílaleigum, hótélum, veitingastöðum, auk starfa á sviði afþreyingar.

Reynslan hjá Mími sýnir að einstaklingar í hópunum sem sækja þetta nám hafa mismunandi bakgrunn og reynslu bæði í menntun og starfi, (þjóðerni), tungumálakunnáttu o.s.frv. og því hefur það reynst áskorun að finna sameiginlegan flöt til að byggja námið á. Námskrárnar bjóða upp á möguleika til aðlögunar mismunandi þarfa og ólíkra hópa.

Í upphafi var lögð mikil áhersla á að kenna almennar þjónustugreinar og vinnustaðamenningu en í námskránum eru margir námsþættir tengdir þessum þáttum. Margar endurtekningar eru í lýsingum þessara þátta. Til dæmis er talað um að kenna um helstu réttindi og skyldur starfsmanna og atvinnurekenda og samskipti á vinnustað í fjórum mismunandi námsþáttum: *Vinnustaðurinn*, *Verkferlar á vinnustað*, *Vinnusiðferði* og *hlutverk starfsmanns*, *Vinnubrögð* og *vinnuvernd*. Lýsingar í þjónustugreinunum eru oft mjög áþekkar enda eru a.m.k. fimm námsþættir beintengdir þjónustu í námsleiðinni. Þessar endurtekningar og áþekku lýsingar geta valdið því að kennslan verður einsleit og kennarar, sem eiga að byggja kennslu sína á viðri skilgreiningu og vita ekki hvað kennarinn á undan var að kenna, eru líklegir til að endurtaka það sem hann gerði ef ekki er búið að þrengja efnið og engin samvinna hefur átt sér stað.

Endurteknar ábendingar frá nemendum um sömu hlutina urðu til þess að ákveðið var að breyta áherslum í námsleiðinni hjá Mími. Bent var á of mikla endurtekningu og skort á kennslu um sérhæfða þjónustu við ferðamenn. Ljóst var að of margir kenndu sömu hlutina og það skorti ákveðna yfirsýn. Auðvitað er gott að hafa kennara sem eru á sérfræðingum á sínu sviði en í framhaldsfræðslu er lítið ráðrúm fyrir samvinnu kennara eða þróunarvinnu þeirra. Verkefnastjórar skipuleggja námið og halda utan um það. Þeir eru ekki sérfræðingar í ferðabjónustu og því nauðsynlegt að fagfólkið (kennararnir) eigi gott samstarf við þá.

Niðurstaðan var að þróa námsleiðina í samstarfi við

¹ Sjá t.d. á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins <http://frae.is/namsskrar/faerni-i-ferdathjonustu-i/> og <http://frae.is/namsskrar/faerni-i-ferdathjonustu-ii/>

VIÐBÓT FRÁ KENNUM UM INNIHALD NÁMSINS:

Í námsleiðinni *Þjónusta við ferðamenn* kynnast nemendur helstu hugtökum í ferðaþjónustu og mikilvægi greinarnnar fyrir þjóðarþíð. Rætt er um hver er ferðamaður og hver er ekki ferðamaður. Hvers vegna ferðast fólk og hvernig verður áfangastaður fyrir valinu. Nemendur fá innsýn í mismunandi tegundir ferðaþjónustu og hvaða markhópar koma til landsins á hverjum tíma. Fjallað er stuttlega um sögu ferðaþjónustu á Íslandi, umhverfismál og áhrif ferðamanna á umhverfið. Einnig um hvað skiptir máli til að áfangastaður dafni. Nemendur eru upplýstir um hvar nálgast má tölulegar upplýsingar um greinina, helstu opinberu stofnanir og mikilvægi þess að sækja um rétt leyfi hjá til þess bærum yfirvöldum áður en fyrirtæki í ferðaþjónustu eru stofnuð. Fjallað er um vinsælustu viðkomustaði ferðamanna í Reykjavík og nágrenni og helstu afþreyingarmöguleika á svæðinu. Farið er í vettvangsferðir til fyrirtækja í greininni svo nemendur kynnist fjölbreytileikanum í faginu og fá tækifæri til að ræða við fagfólk.

Þar sem námskeiðið er aðeins sex vikur er ljóst að ekki er hægt að fara djúpt í fagið sem slíkt. Lögð er áhersla á að þátttakendur öðlist nokkra yfirsýn yfir greinina og skilji að ferðaþjónusta snýst fyrst og fremst um þjónustu og upplifun gestanna, því er mikilvægt að nemendur geri sér grein fyrir mikilvægi þess að ferðamenn fái góða þjónustu og hlýlegt viðmót hvar sem þeir koma á ferðalagi sínu um landið.

Kristín Hrönn Þráinsdóttir

The English syllabus for the programme aims to first-and-foremost cover the basic vocabulary used in the most common types of employment within the most popular sectors of the hospitality industry, e.g. hotel receptions, bar and restaurant service, kitchens, various tourist services, etc. Students are then drilled in the appropriate use of this vocabulary by doing oral, writing and reading exercises.

A further aim is to incorporate into the English class what is being learned in other subjects in the programme, e.g. students are given the opportunity to practise communication skills by giving oral presentations in class that include PowerPoint, as well as applying the correct protocol when writing e-mails and answering queries either face-to-face or over the phone.

Students are encouraged to work independently and take the initiative, as well as learning the advantages of working as a member of a group.

Within the classroom students are encouraged to enquire about employment opportunities within the hospitality industry and helped with the preparation of a CV in English.

Neil MacMahon

nemendur og kennara, þ.e.a.s. að hlusta á raddir nemenda sem voru að mörgu leyti samhljóma og ræða við sérfræðingana um hvernig best væri að taka á málinu. Fækka þurfti kennurum námsleiðarinnar og minnka áherslu á almenna þjónustu. Rýnt var í námsskrána og skoðað hvar hægt væri að samþætta og breyta án þess að brjóta þær reglur sem gilda um námsskrár FA. Þá komu í ljós kostir námsskránna því opið orðalag gefur möguleika á sveigjanleika sem getur reynst nauðsynlegur þegar nemendahópurinn er svona fjölbreyttur. Til dæmis var ljóst að enskukennslunni var ábótavant og því var tímum í ensku fjölgað með því að kenna þjónustugreinarnar á ensku að hluta til. Umhverfistengd og sérhæfð ferðaþjónusta auk vettvangsferða í ferðaþjónustu-

tengd fyrirtæki hefur einnig fengið aukið vægi á kostnað kennslu í almennri þjónustu.

Námsskrárnar byggjast á þremur meginstoðum: Almennri færni, faglegri færni og sérsviðum ferðaþjónustunnar. Atvinnuleitendur hafa verið stærsti hluti nemendahópsins og sérsviðið afþreying hefur hentað til sérhæfingar og því verið þróað sérstaklega hjá Mími. Meðal nýjunga á vorönn 2012 var gerð ferilskrár og æfing í atvinnuviðtali við ferðaþjónustuaðila. Fenginn var aðili úr atvinnulífínu til að taka viðtal við nemendur. Þessi nýjung sló í gegn hjá nemendum eins og eftirfarandi umsögn frá nemanda sýnir glögg: „Ég hélt að mín ferilskrá væri fullkomin en hún benti mér á hluti sem ég gæti bætt. Gott að fá jafnóðum „feedback“ í við-

talínu. Svona viðtöl ættu að koma meira inn í menntakerfið." (Umsögn nemanda frá vorönn 2012.)

Slík viðtöl bjóða upp á aukin tengsl námsins við atvinnulífið. Hugur stendur til að nýta framsagnarpáttinn betur til að undirbúa atvinnuviðtalið og ferilskrágerðina og auka þannig áherslu á bein tengsl við atvinnulífið. Almenn ánægja hefur komið fram í umsögnum nemenda um námið að undanförunum og það gefur okkur hjá Mími byr undir báða vængi varðandi frekari þróun námsins. Þess má geta að námsleiðin hefur verið aðlöguð og kennd Pólverjum við mikla ánægju nemenda. Til stendur einnig að bjóða innflytjendum af öðrum þjóðernum upp á að sækja þetta nám.

Þróun námsleiðarinnar Þjónusta við ferðamenn hefur verið áhugavert ferli sem við hjá Mími höfum lært af. Hún sýnir mikilvægi þess að hlusta á raddir nemenda, nýta þann auð sem býr í sérfræðingunum (kennurum) og þá möguleika sem sveigjanlegar námsskrár bjóða upp á. Einnig er verið að þróa námsmat í *Þjónustu við ferðamenn* í náinni samvinnu við kennara. Nemendur vinna lokaverkefni og í því ferli eiga þeir að nýta allt sem þeir hafa lært í náminu. Því er nærtækast að vinna formlegt námsmat í tengslum við þetta lokaverkefni.

Ferðaðþjónusta er síbreytileg og vaxandi atvinnugrein á Íslandi og því ljóst að námið þarf að vera í sífelldri endurskoðun í takt við atvinnulífið. Það eru takmarkaðir möguleikar fyrir fólk að sækja námskeið eða komast í *stutt* nám í þessu fagi. Það koma jafnt nemendur með framhaldsskólaþróf eða styttra nám að baki inn í þetta nám. Þó nokkrir hafa farið í ferðamálanám í kjölfar þessa námskeiðs. Það er metnaðarmál okkar hjá Mími að koma til móts við ólíkar þarfir og væntingar nemenda og auka möguleika þeirra á spennandi störfum í margbreytileika ferðageirans á Íslandi.

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 frá árinu 2005 við verkefnastjórnun og íslenskukennslu.

Joanna Dominiczak er með B.A.-gráðu í íslensku fyrir erlenda stúdenta með kvikmyndafræði sem aukagrein frá Háskóla Íslands og er löggiltur skjalapýðandi. Hún hefur starfað hjá Mími-símenntun síðan árið 2007 við íslenskukennslu fyrir útlendinga og verkefnastjórnun.

PÓRA ÁSGEIRSDÓTTIR OG HELGA LÁRA HAARDE

HVERJIR STARFA VIÐ FERÐAÞJÓNUSTU?

Maskína vann rannsókn fyrir Samtök ferðaþjónustunnar og fleiri aðila. Rannsóknin var unnin með milli-göngu Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og var liður í vinnu á greiningu á færnikröfum í ferðaþjónustu. Í þessari grein verður farið yfir helstu niðurstöður rannsóknarinnar sem gerð var meðal starfsmanna og stjórnenda í ferðaþjónustu.

Unnið var með svokallaða „blandaða aðferð“, þ.e. beitt var bæði eigindlegri og megindlegri rannsóknaraðferð. Verkefnið hófst með Fjarumræðuborði Maskínu. Í Fjarumræðuborðinu ræddu stjórnendur sín á milli um samsetningu vinnuafls, skoðanir á því hvað mætti betur fara, hvað vel væri gert og hugmyndir um námskeið eða menntun til að auka færni starfsfólks.

Könnun var lögð fyrir starfsfólk og stjórnendur í ferðaþjónustu á Íslandi og var hún að hluta til byggð á niðurstöðum Fjarumræðubóðsins. Um var að ræða stjórnendur sem eru félagar í SAF og starfsfólk, um allt land, sem eru félagar í stéttarfélögum innan Starfsgreinasambands Íslands. Könnunin var lögð fyrir starfsmenn á þremur tungumálum, íslensku, ensku og pólsku og var hægt að svara bæði í síma og á netinu.



Þóra Ásgeirsdóttir



Helga Lára Haarde

HVERJIR STARFA Í FERÐAÞJÓNUSTU?

Niðurstöður könnunarinnar gefa gott yfirlit yfir hverjir sinna hvaða störfum innan ferðaþjónustunnar á gisti- og veitingahúsum en það var megintilgangur verkefnisins. Þar var um að ræða yfirlit yfir ferns konar störf, í eldhúsi, veitingasal, móttöku og þvottum og þrifum.

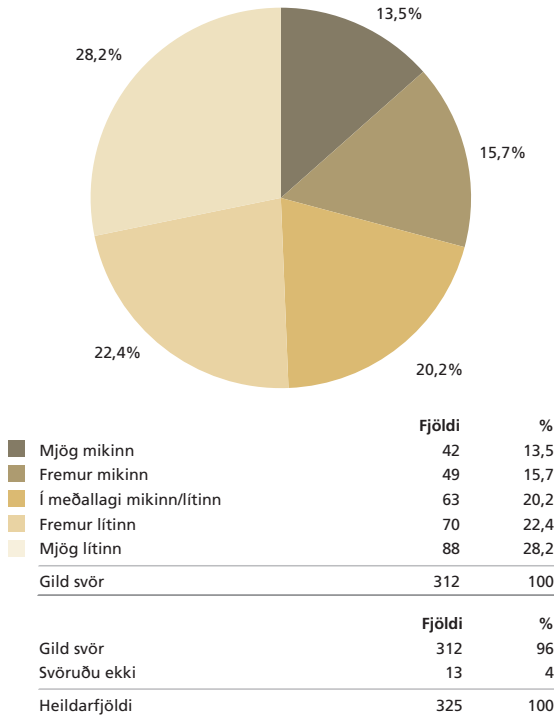
Um 45% hópsins hefur lokið grunnskólaprófi eða minni menntun og svipað hlutfall hefur lokið framhaldsskóla og hluti þess hafði nám í háskóla.

Hópurinn hafði að meðaltali starfað 4,65 ár við ferðaþjónustu. Aðeins um fjórðungur svarenda hafði starfað við ferðaþjónustu lengur en fimm ár en yfir 30% sögðu starfsaldur sinn vera eitt ár eða styttri. Þeir sem hafa stysta starfsaldurinn (eitt ár eða styttra) vinna fremur við þvotta og þrif en þeir sem hafa fimm ára starfsaldur eða lengri starfa fremur í eldhúsi en annars staðar. Svarendur af erlendu þjóðerni virðast fremur ílengjast í störfum sínum en Íslendingar en meirihluti Íslendinga sem svöruðu hafa starfað í eitt ár

eða styttra innan ferðaþjónustunnar. Meirihluti svarenda af erlendu þjóðerni hefur starfað í ferðaþjónustu lengur en tvö og hálf ár en skemur en fimm ár. Eftir því sem fólk hefur unnið lengur þeim mun líklegra er það til að ætla að halda áfram að starfa við ferðaþjónustu. Þegar lítið er til menntunar sést að af þeim sem hafa lokið háskólaprófi og starfa innan ferðaþjónustunnar hafa flestir starfað fimm ár eða lengur en af þeim sem hafa lokið grunnskólaprófi hafa flestir starfað eitt ár eða styttra.

Starfshlutfall starfsmanna ferðaþjónustunnar er margbreytilegt en aðeins rösklega þriðjungur starfsmanna var í fullu starfi eða meira síðustu 12 mánuði áður en könnunin var gerð. Um 15% svarenda sögðust einungis hafa verið í starfi sínu á sumrin. Aðrir hafa verið í hlutastarfi eða ýmist í hlutastarfi og fullu starfi. Þeir sem ekki hafa íslensku að móðurmáli eru mun líklegri til að vera í fullu starfi eða meira. Það má því álykta að Íslendingar líti á þessi störf frekar sem aukastörf en þeir sem eru af erlendu bergi brotnir. Algengara er að þeir sem hafa unnið í fullu starfi síðustu 12 mánuði starfi í eldhúsi en til dæmis í veitingasal en þeir sem vinna

Mynd 1. Hversu mikinn eða lítinn áhuga hefur þú á að mennta þig frekar innan þess geira sem þú starfar?

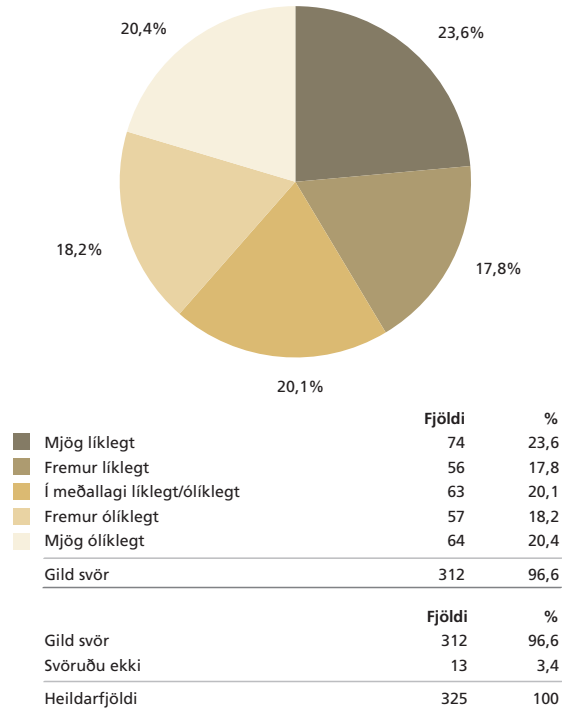


í veitingasal eru fremur í hálfu starfi eða minna síðustu 12 mánuði áður en könnunin fór fram.

Stjórnendur voru spurðir um fjölda starfsmanna á þeirra vinnustað í móttöku, eldhúsi, veitingasal og við þvotta og þrif. Meðalfjöldi starfsmanna alls er 28. Fjöldi starfsmanna er eðli málsins samkvæmt ólíkur eftir tegund vinnustaða. Til dæmis eru fæstir starfsmenn á gististöðum á landsbyggðinni en flestir á veitingahúsum í Reykjavík og fleiri starfsmenn að meðaltali á vinnustöðum í Reykjavík en á landsbyggðinni. Þó ber að hafa í huga að svarhlutfall var mismunandi eftir tegundum vinnustaða, til dæmis voru fá svör frá veitingastöðum með litla þjónustu, þ.e. skyndibitastöðum.

Af hópnum öllum hafa tæplega þrjú af hverjum tíu mjög eða fremur mikinn áhuga á frekari menntun innan geirans en rösklega helmingur hefur fremur lítinn eða mjög lítinn áhuga. Karlar hafa meiri áhuga en konur og þeir sem ætla að vera áfram innan ferðaþjónustugeirans næstu árin hafa meiri áhuga en hinir. Þá er áhuginn mun meiri hjá þeim sem hafa ekki íslensku að móðurmáli. Hugsanlegt er að starfsmenn líti á störf sín í ferðaþjónustu sem áfangastað á leið sinni annað og er líklegt að það eigi frekar við um Íslendinga en starfsmenn af erlendu þjóðerni.

Mynd 2. Hversu líklegt er að þú verðir starfandi í ferðaþjónustu eftir 5 ár?



Þeir sem hafa starfa við móttöku hafa meiri áhuga en aðrir á frekari menntun innan geirans. Í viðtölum kom líka fram að þeir sem vinna við móttöku eru líklegri til vera í námi eða hafa lokið stúdentsprófi og standa frammi fyrir ákvörðun um næstu skref varðandi menntun sína. Þetta er einnig hópurinn sem sér sig áfram í starfi innan geirans næstu fimm árin.

Þeir sem hafa lítinn áhuga á að mennta sig frekar innan geirans starfa fremur í veitingasal en annars staðar.

Líkt og minnst var á að ofan virðast starfsmenn ferðaþjónustunnar ekki staldra lengi við í störfum sínum og kemur það berlega í ljós þegar þátttakendur eru spurðir um hversu líklegt eða ólíklegt það sé að þeir verði enn starfandi innan ferðaþjónustunnar eftir fimm ár, sjá mynd 2. Meðaltalið er fremur lágt (3,06 á fimm punkta kvarða) sem þýðir að starfsmennirnir telja það í meðallagi líklegt eða ólíklegt að þeir verði starfandi innan geirans eftir fimm ár. Næstum því jafn stórir hópar (um 40%) telja það líklegt og ólíklegt. Eldri svarendur, þeir sem hafa lengstan starfsaldur og fólk af erlendu þjóðerni telja líklegra að þeir starfi innan geirans eftir fimm ár en samanburðarhópar. Íslendingar virðast því fremur ætla sér að sækja á önnur mið á næstu árum en fólk af erlendu þjóðerni.

FAGLÆRT STARFSFÓLK

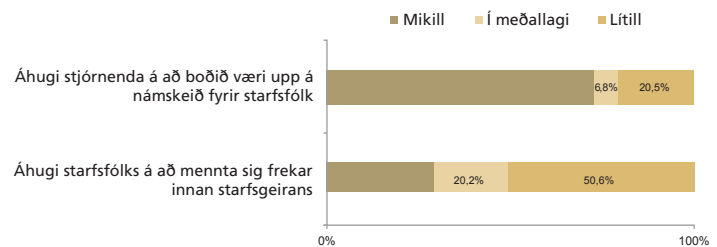
Þegar stjórnendur er spurðir um fjölda starfsmanna í eldhúsi sem hafa lokið sveinsprófi kemur í ljós að minnihluti starfsfólksins er með sveinspróf. Í tæplega helmingi tilfella er minnihluti starfsfólks eða ekkert af því með sveinspróf. Fjöldi starfsmanna á vinnustað skiptir þar máli, eftir því sem færri starfsmenn eru á vinnustað virðist að jafnaði lægra hlutfall starfsmanna vera faglært með sveinspróf. Ekki kemur fram marktækur munur eftir tegund vinnustaðar eða staðsetningu vinnustaðar. Þannig virðist menntun starfsmanna ekki háð því á hvers konar vinnustöðum þeir starfa. Þegar litið er til starfsmanna í veitingasal sést mun hærra hlutfall, en í tæplega 72% tilfella er minnihluti starfsfólks eða ekkert af því fagfólk með sveinspróf.

Þar sem ljóst er að hlutfall ófaglærðra starfsmanna í eldhúsum og veitingasölum er nokkuð hátt er áhugavert að vita hvort stjórnendur séu sáttir við það hlutfall eða vilji hafa það öðruvísi. Tæplega 40% stjórnenda segja að hlutfall faglærðra og ófaglærðra í eldhúsi sé eins og þeir myndu kjósa á sínum vinnustað. Það virðist því ekki vera áhugi hjá þeim hópi stjórnenda að fjölga faglærðum. Hvort sem þeir telja það óþarft eða vegna þess að þeir telja að það muni kalla á aukinn launakostnað skal ósagt látið. Athyglisvert er þó að næstum því jafn stór hópur segir að hlutfallið sé ekki eins og hann vill, að það séu of margir ófaglærðir. Greinilegt er að þessi hópur hefur áhuga á því að fjölga faglærðum starfsmönnum á sínum vinnustað. Þetta hlutfall er hærra fyrir veitingastaði á landsbyggðinni en í Reykjavík.

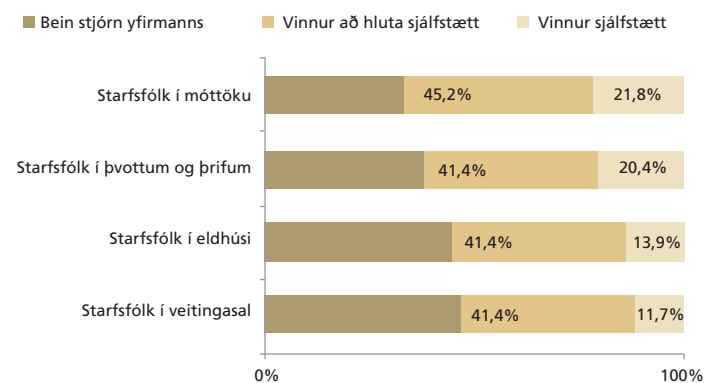
STYTTRA NÁM

Í framhaldi af umræðu um fjölgun faglærðra starfsmanna er áhugavert að velja fyrir sér áhuga stjórnenda á framboði á styttri námskeiðum fyrir starfsfólk sem myndi veita þeim aukna færni í störfum sínum. Niðurstöður sýna greinilegan áhuga stjórnenda á því en næstum þrjú af hverjum fjórum stjórnendum hafa mikinn áhuga á því. Stjórnendur í Reykjavík hafa meiri áhuga á að boðið væri upp á slík námskeið en stjórnendur af landsbyggðinni. Þeir sem sögðust hafa lítinn áhuga á slíkum námskeiðum voru spurðir nánar út í þá afstöðu sína og nefndu þá nokkrir að styttri námskeið gætu skemmt fyrir því fagnami sem þegar er til staðar og nokkrir að þeir héldu að tímasetningar námskeiða myndu henta illa. Athyglisvert er að skoða þessar niðurstöður í samhengi við

Mynd 3. Viðhorf stjórnenda og starfsmanna til aukinnar menntunar



Mynd 4. Vinna undir stjórn yfirmanns eða sjálfstætt



það sem áður hefur komið fram að áhugi starfsfólks á að mennta sig frekar innan síns geira er frekar lítill. Viðhorf stjórnenda og starfsmanna til aukinnar menntunar starfsmanna ríma því illa saman, líkt og sjá má af mynd 3.

Stjórnendur voru að lokum spurðir að hve miklu leyti starfsmenn starfa undir beinni stjórn yfirmanns og að hve miklu leyti þeir starfa sjálfstætt og var spurt um starfsfólk í móttöku, eldhúsi, veitingasal og þvottum og þrifum. Greinilegt er að fæstir starfsmenn vinna sjálfstætt í störfum sínum en stærstur hluti starfsmanna í móttöku, eldhúsi, veitingasal og þvottum og þrifum vinnur beint undir stjórn yfirmanns líkt og sjá má á mynd 4. Það er í móttöku þar sem starfsmenn starfa helst sjálfstætt en síst í veitingasal.

LOKAORÐ

Niðurstöður rannsóknarinnar voru þáttur í stærra verkefni sem unnið er að um færni í ferðaþjónustu. Ítarlegar niðurstöður um eðli starfanna, sem ekki eru tíundaðar hér, munu án efa nýtast vel í þeirri vinnu.

Af niðurstöðum má sjá að almennt er menntunarstig starfsmanna innan ferðaþjónustunnar lágt og starfsaldurinn er ekki hár. Þá eru álíka margir sem telja það líklegt og ólík-

legt að þeir verði starfandi áfram innan greinarinnar eftir 5 ár. Athyglisvert er að starfsmenn hafa almennt lítinn áhuga á að mennta sig frekar innan starfsgreinar sinnar á meðan stjórnendur hafa mikinn áhuga á því að boðið væri upp á námskeið til að auka færni starfsmanna. Hugsanlegt gæti verið að starfsmenn líti á störf sín sem áfangastað á leið sinni annað en stjórnendur vilji starfsmenn sem ætla sér að stoppa lengur við. Hér gætu leynst tækifæri til að hanna nám sem gæti aukið færni starfsmanna og hugsanlega þannig kveikt áhuga þeirra á frekara fagnámi og aukið þannig líkur á að þeir stoppi lengur við í störfum sínum.

Hliðstætt verkefni var unnið fyrir matvælaíðnaðinn en niðurstöður voru talsvert á annan veg. Þar eins og hér fékkst þó gott yfirlit yfir störfín sem þar eru unnin, framtíðarsýn bæði starfsmanna og stjórnenda svo og áhugi á frekara námi, lengra eða styttra.

UM HÖFUNDANA

Þóra Ásgeirsdóttir er framkvæmdastjóri Maskínu. Hún hefur unnið við rannsóknir og kannanir frá árinu 1984, fyrst hjá Félagsvísindastofnun og síðar hjá Hagstofunni og Gallup (nú Capacent Gallup). Þóra rak auk þess eigið ráðgjafar-fyrirtæki, Kná ehf. í nokkur ár. Þóra er með MBA-gráðu frá Háskóla Íslands.

Helga Lára Haarde starfar sem sérfræðingur við gagnaöflun og úrvinnslu hjá Maskínu. Hún er með MS-gráðu í félags- og vinnusálfræði frá Háskóla Íslands.

ABSTRACT

Maskína conducted research for the Icelandic Tourist Industry Association (SAF) and other parties. The research was carried out with the collaboration of the Education and Training Service Centre and included an analysis of skill requirements in the travel sector. This article will contain an account of the main conclusions from this research which involved both workers and management in the travel industry. A so-called "mixed method" approach was adopted, i.e. both qualitative and quantitative research methods were used. The project started with Maskína's bulletin board. On this bulletin board, managers considered distribution of the labour force, opinions about what could be improved, what was being done well and ideas about courses or training to enhance staff skills. A survey was carried out among staff and managers in the Icelandic travel industry based partly on the conclusions of the bulletin board. This involved managers who are members of the SAF and workers from around the country who are members of trade unions within the Federation of General and Special workers in Iceland (SGS). The survey appeared in three languages, Icelandic, English and Polish and answers could be given both by telephone and over the internet.

GUÐMUNDA KRISTINSDÓTTIR

GREINING Á FRÆÐSLUÞÖRF, VERKEFNI SÍÐASTA ÁRS

Hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) var á seinasta starfsári unnið að því þróa hagkvæma og faglega leið til að greina störf og hæfnikröfur starfa til að ákvarða fræðsluþörf markhóps FA (fullorðið fólk sem hefur ekki lokið námi frá framhaldsskóla). Einnig var lögð áhersla á að efla tengsl við fleiri starfsgreinahópa og fá gleggri upplýsingar um þau störf sem unnin eru af markhópi FA. Í þessum tilgangi var stofnað til nokkurra verkefna og meðal annars sótt um sjö styrki til mennta- og menningarmálaráðuneytisins í tengslum við átakið *Nám er vinnandi vegur*. Styrkir fengust til allra verkefnanna. Verkefnin hófust haustið 2012 og þeim lauk í maí 2013. Verkefnin byggðust öll á nánu samstarfi við aðila í atvinnulífinu og við fræðsluaðila þar sem það átti við.



Guðmunda Kristinsdóttir

YFIRLIT VERKEFNA

Hér verður gerð grein fyrir þeim verkefnum sem unnið var að hjá FA veturinn 2012 til 2013 sem öll voru liður í því að greina menntunarþarfir markhópsins og/eða bregðast við þeim. Flest verkefni tilheyra átaki mennta- og menningarmálaráðuneytisins en einnig koma við sögu verkefni sem stofnað var til með öðrum hætti. Verkefnin voru þessi:

A. **Ferðaþjónusta í framhaldsfræðslu** í samstarfi við Samtök ferðaþjónustunnar og Starfsgreinasamband Ísland, Kvasi – samtök fræðslu- og símenntunarmiðstöðva og Menntaskólan í Kópavogi um námsskráritun og nýskipan náms í framhaldsfræðslu og tengingu við formlega skólakerfið. Unnið var að útfærslu nýrrar hugmyndar um skipan náms og byggt á niðurstöðum starfa- og hæfnigreiningar FA en þar koma fram hæfnikröfur vegna starfa almennra starfsmanna á gisti- og veitingahúsum. Helsta afurð verkefnisins er námsskrá með hæfniviðmiðum¹ á þremur þrepum sem hentar einnig til raunfærnimats. Námsskráin er með nýstárlegu sniði sem býður upp á aukinn sveigjanleika í framkvæmd. Framundan er tilraunakennsla þessarar námsskrár hjá Aust-

urbrú og Farskólanum Norðurlandi vestra.

- B. **Ferðaþjónusta í framhaldsskóla**, samstarf FA, Menntaskólans í Kópavogi, Fjölbautaskólans í Breiðholti, Samtaka ferðaþjónustunnar og Starfsgreinasambands Íslands um yfirfærslu námskrár framhaldsfræðslunnar fyrir framhaldsskóla. Markmið þessa verkefnis var að bjóða upp á hagnýtt nám og starfsþjálfun í ferðaþjónustu á 1. og 2. þrepi innan framhaldsskóla. Helsta afurð verkefnisins er brautar- og áfangalýsingar fyrir framhaldsskóla sem lýsa starfstengdu ferðaþjónustunámi á 1. og 2. þrepi. Á 1. þrepi námsins eru alls 60 framhaldsskólalæningar sem skiptast í 30 einingar í skólanámi og 30 einingar í vinnustaðanámi. Á 2. þrepi námsins bætast síðan við 30 framhaldsskólalæningar í skólanámi.
- C. **Greining á þörf fyrir nám í skógrækt, skilgreining starfa og hæfnikrafna** vegna starfa almennra starfsmanna í skógrækt. Samstarf FA og Landbúnaðarháskóla Íslands með þátttöku Starfsgreinasambands Íslands og ýmissa hagsmunaaðila í skógrækt. Markmið þessa verkefnis var annars vegar að greina starf almenns starfsmanns í skógrækt á Íslandi og þá hæfni sem þarf til starfsins og hins vegar að meta þörf á námi og möguleika á tengingum við annað námsframboð. Helstu afurðir verkefnisins er starfa- og hæfnigreining sem inniheldur hæfniviðmið sem henta til námshönnunar og raunfærnimats ásamt greinargerð frá Landbúnaðarháskólanum

¹ Hér er notað hugtakið hæfniviðmið sem þýðing á enska hugtakinu learning outcome. Þetta er í samræmi við núverandi orðanotkun hjá mennta- og menningarmálaráðuneytinu en hugtakið var þó þýtt sem lærdómur/afrakstur lærdóms í þýðingu ráðuneytisins á orðasafni CEDEFOP (Orðaskrá um evrópska menntastefnu).

um þörf á námi og tengsl við annað námsframboð. Hjá Landbúnaðarháskólanum er fram undan að meta eftirspurn eftir námi byggt á þessum niðurstöðum.

- D. **Könnun** á stöðu almennra starfsmanna í matvælaíðnaði og þörf fyrir menntun, samstarf FA, Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka iðnaðarins. Verkefnið náði til matvælaíðnaðar á Íslandi að fiskvinnslu undanskilinni. Markmið þessa verkefnis var að afla upplýsinga frá stjórnendum og starfsfólki um samsetningu hópsins, stöðu fræðslumála nú og þörf fyrir starfsmenntun. Maskína ehf. sá um upplýsingaöflun og úrvinnslu. Tilgangur upplýsingasöfnunarinnar var að byggja undir fyrirhugaða starfa- og hæfnigreiningu.
- E. **Greining á störfum og hæfnikröfum starfa í matvælaíðnaði**, samstarf FA, Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka iðnaðarins. Markmið verkefnisins var að greina þau störf sem unnin eru af almennum starfsmönnum í matvælaíðnaði og þá hæfni sem þarf með það fyrir augum að hægt sé að byggja upp nám og/eða raunfærnimat og auka þannig þekkingu og hæfni. Afurð verkefnisins er starfa- og hæfnigreining sem felur í sér hæfniviðmið sem henta til námshönnunar og við undirbúning raunfærnimats.
- F. **Greining á þörf fyrir nám fyrir háseta og bátsmenn, skilgreining starfa og hæfnikrafna**, samstarf FA, Sjómannasambands Íslands og Landssambands íslenskra útvegsmanna. Leitað var til Markviss-ráðgjafa símenntunarmiðstöðvanna um framkvæmd verkefnisins þó svo að notuð væri sama aðferðafræði og í öðrum greiningarverkefnum FA. Samstarfsaðilarnir aðstoðuðu við að velja útgerðir til þátttöku, meðal annars út frá tegund, stærð og staðsetningu en greiningin fór fram á þremur stöðum á landinu hjá samtals sex útgerðum. Afurð þessa verkefnis er skýrsla með skilgreiningum á störfum háseta og bátsmanna og hæfnigreining vegna þeirra starfa. Fram undan er samráð þessara aðila um nýtingu á niðurstöðunum. Lesa má meira um þetta verkefni í grein Birnu Jakobsdóttur *Færniþættir fyrir störf háseta og bátsmanna á frystitogurum*, í þessu riti.
- G. **„Störfín og kröfurnar“** var samstarfsverkefni FA, Samtaka verslunar og þjónustu og starfsgreinaráðs skrifstofu- og verslunargreina. Markmið verkefnisins var greining á hæfnikröfum til starfa almennra starfsmanna í fjórum tegundum verslana, matvöru-, raftækja-, byggingavöru- og fataverslunar. Samtök verslunar og þjón-

ustu fékk styrk úr Próunarsjóði framhaldsfræðslunnar til verkefnisins en FA stýrði verkefnum. Niðurstöður þessa verkefnis er starfa- og hæfnigreining.

- H. **Hönnun náms og ritun námsskráa fyrir almenna starfsmenn í fjórum tegundum verslana**, samstarf FA, Samtaka verslunar og þjónustu og starfsgreinaráðs skrifstofu- og verslunargreina um gerð námskráa fyrir stuttar, hagnýtar starfsmennbrautir fyrir almenna starfsmenn sem sérhæfa sig í verslunarstörfum. Byggt var á niðurstöðum úr fyrrnefndu greiningarverkefni (G). Helsta afurð verkefnisins er námsskrá með hæfniviðmiðum á þremur þrepum sem einnig henta til raunfærnimats. Stofnaður hefur verið undirbúningshópur til að útfæra námsskrá og gátlista til að ýta úr vör raunfærnimati og kennslu.

Verkefni tengd ferðaþjónustu (A og B hér að framan) byggjast á andanfarandi vinnu í tilraunaverkefni í ferðaþjónustu í samstarfi við SAF og SGS sem stóð yfir á árunum frá 2011 til 2013 og hefur þeim áður verið gerð skil í GÁTT og í Þjóðarspeglis². Niðurstöður tilraunaverkefnisins voru:

- Starfa- og hæfnigreining vegna starfa almennra starfsmanna á gisti- og veitingahúsum. Unnin af FA fyrri hluta árs 2011.
- Störf í ferðaþjónustu, könnun unnin af Maskínu ehf. haustið 2012.
- Tillaga um nýtt fyrirkomulag náms í framhaldsfræðslu frá 8. febrúar 2013. Þar er gerð tillaga um þrenns konar námslok innan framhaldsfræðslunnar. Í fyrsta lagi stutt nám sem hagnýtur undirbúningur undir starf, í öðru lagi starfstengd námslok á t.d. á 2. þrepi sem samsvari u.þ.b. 30 framhaldsskólalæningum og í þriðja lagi námslok á 2. þrepi til undirbúnings námi í framhaldsskóla sem samsvari 60 framhaldsskólalæningum. Tillagan byggist á þeirri hugmynd að fyrir fram sé skilgreint hverjir séu viðtökuskólar og hvaða nám standi þar til boða sem framhaldsnám. Einnig er lagt er upp með nýtt skipulag sem felst í styttri námseiningum sem henta betur fyrir atvinnulífið og sem gefa námsmanninum tækifæri til

2 Guðmunda Kristinsdóttir. (2010). Nýjar áskoranir – ný tækifæri. Gátt: ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun, 80–82.

Guðmunda Kristinsdóttir. (2011). Færnikröfur starfa: Hver þarf að kunna hvað og hversu vel? Gátt: ársrit um framhaldsfræðslu, 9–12.

Guðmunda Kristinsdóttir, Halla Valgeirsdóttir, Inga Jóna Jónsdóttir. (2012). Starfa- og færniagreining til að skilgreina menntunarfærir og starfsþróun. Þjóðarspeglillinn 2012.

að safna námseiningum á lengri til tíma til formlegra námsloka hafi hann hug á því. Einnig er gert ráð fyrir meiri sveigjanleika í útfærslu og innihaldi námsins allt eftir áherslum fræðsluaðila.

Niðurstöðum úr tilraunaverkefni í ferðabjónustu er ætlað að vera yfirfæranlegar yfir á aðrar starfsgreinar og verða fyrirmynd um skipulag náms í framhaldsfræðslu ef vel tekst til.

MISMUNANDI TEGUNDIR VERKEFNA

Verkefnin, sem lýst er hér á undan, eru þrenns konar:

- Kannanir, á aðstæðum tiltekins hóps og á þörf fyrir fræðslu.
- Greiningar, á störfum og hæfnikröfum starfa.
- Námskráritun, sem byggist á undanfarandi greiningu.

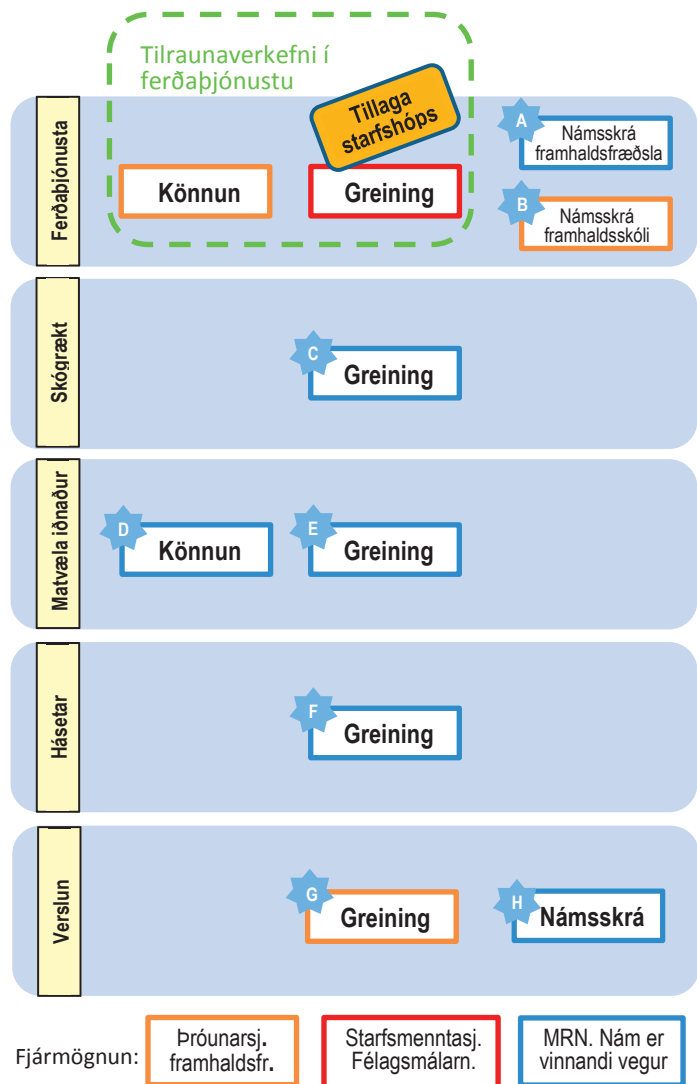
Mynd 1 endurspeglar þessa skiptingu en hún sýnir bæði hvernig verkefni vetrarins skiptast milli starfsgreina, hvert eðli þeirra er og hvaðan fjármögnun kemur.

Kannanir

Maskína ehf. gerði kannanir þær sem hér er lýst og fólust þær að mestu í spurningakönnunum en einnig í svokölluðu fjarumræðuborði á netinu og djúpvíðtölum. Niðurstöður má finna á www.frae.is og einnig í umfjöllun annars staðar í þessu riti.

Í könnun, sem gerð var meðal almenns starfsfólks í matvælaíðnaði, kemur fram mikill áhugi á frekari menntun en tæp 60% svara því til að þau hafi mjög mikinn eða frekar mikinn áhuga á að mennta sig frekar. Svipaðar niðurstöður komu fram þegar spurt var um áhuga á styttri námskeiðum til að efla færni í starfi en þar svara 54,4% því að þau hafi mikinn eða frekar mikinn áhuga á því. Meðalstarfsaldur reyndist vera 8,67 ár og næstum helmingi svarenda finnst líklegt að þeir verði enn starfandi innan greinarinnar eftir 5 ár. Könnunin fór fram á sjö stöðum á landinu og voru 356 einstaklingar spurðir. Svarhlutfall var 59,5%. Í svörum stjórnenda í matvælaíðnaði á fjarumræðuborði komu þó einnig fram vísbendingar um að einhver hluti þess hóps, sem starfar í greininni, sé illa staddur félagslega en þar voru svörin fá og ekki rétt að draga of miklar ályktanir af þeim. Segja má að þar sé viðfangsefni sem vert er að skoða.

Mynd 1. Yfirlit verkefna.



Í könnun, sem gerð var meðal stjórnenda og starfsmanna á gisti- og veitingastöðum, var megináherslan lögð á að draga fram mynd af því hvaða störfum og verkefnum almennir starfsmenn sinna. Fram kom að tæpur helmingur stjórnenda segir að mjög fáir eða enginn starfsmaður í eldhúsi sé með sveinspróf og þrír af hverjum fjórum stjórnenda segir að það sama eigi við í veitingasal. Um 40% stjórnenda segjast sáttir við skiptingu milli faglærðra og ófaglærðra á sínum vinnustað. Samkvæmt könnuninni eru verkefni almennra starfsmanna oftast þess eðlis að nám á fyrsta eða öðru þrepi væri góður undirbúningur fyrir starf þeirra. Stjórnendur á þessum vinnustöðum sýndu mikinn áhuga á námskeiðum fyrir starfsfólk sitt en svör starfsmanna endurspegluðu mun minni áhuga. Spurðir voru 503 starfsmenn



Samstarfsaðilar um nám í ferðaþjónustu.

um allt land og 156 stjórnendur. Svarhlutfall var yfir 60% í báðum hópum. Lélegustu heimturnar voru frá stjórnendum á veitingastöðum með litla þjónustu. Þessum niðurstöðum eru gerð góð skil í grein Þóru Ásgeirsdóttur og Helgu Láru Haarde *Hverjir starfa við ferðaþjónustu* sem birt er í þessu riti.

Greiningar

Í öllum ofantöldum greiningarverkefnum var beitt aðferðafræði sem er í þróun hjá FA. Við hæfnigreiningarnar eru notaðar þrepaskiptar hæfniskilgreiningar frá fyrirtækinu HRSG í Kanada sem hafa að hluta til verið þýddar og staðfærðar að íslenskum aðstæðum. Þrepaskipting HRSG er nokkuð sambærileg íslenskum hæfniramma um ævimenntun og hjálpar því til við að staðsetja nám, sem byggist á hæfnigreiningunni, á rammanum. Hæfniskilgreiningarnar eru settar fram sem hlutlæg mælanleg viðmið sem uppfylla nútímakröfur um framsetningu námsmarkmiða í námsskrám. Aðferðafræðin hefur hæfniuppbyggingu (e. competence based

management) sem útgangspunktur og byggist á virkri þátttöku hagsmunaaðila. Fram undan er frekari vinna við þýðingar, aðlögun og þróun þessarar aðferðafræði.

Afurðir greiningarverkefnanna eru annars vegar starfagreiningar sem samanstanda af stuttri lýsingu á tilgangi starfsins og lista yfir þau verkefni sem felast í starfinu og hins vegar hæfnigreining sem er yfirlit um þá hæfni sem nauðsynleg er til að sinna viðkomandi starfi með þeim verkefnum sem þar eru skilgreind. Hæfnin fyrir hvern þátt er skilgreind á þrep eftir því hversu mikils sjálfstæðis er krafist og hve flækjustigið er hátt.

Niðurstöður starfa- og hæfnigreiningar eru frábrugðnar hefðbundnum starfslýsingum. Starfslýsingar eru oftast lýsingar á starfsskyldum og ábyrgðarhlutdeild einstaklings í tilteknu starfi og ef til vill einnig á kröfum um þekkingu, leikni og frammistöðu. Hæfnigreiningar FA innihalda lýsingu á þeirri hæfni sem nauðsynlegt er að búa yfir til að sinna starfinu á árangursríkan hátt. Með hæfni er auk þekkingar og leikni átt við hvata og eiginleika einstaklingsins. Það sem

hæfnigreiningar hafa því umfram starfslýsingar er að tilgreindir eru persónulegir eiginleikar sem reynst hafa mikilvægir til góðrar frammistöðu í starfi. Þessir eiginleikar, sem hægt er að tileinka sér og efla, eru forsenda þess að starfsfólk nýti sér og beiti þekkingu og leikni sem það býr yfir. Hlutlægar, þrepaskiptar lýsingar á hæfni, eins og hér eru notaðar, gera mögulegt að mæla og bera hæfni saman við skilgreind viðmið og hjálpa þannig við markvissa hæfniefningu.

Námsskrár

Námsskrárritun tekur við að lokinni greiningu á menntunarþörf, störfum og hæfnikröfum en um samfellt ferli er að ræða. Niðurstöður hæfnigreiningar eru bæði efniviður fyrir námsskrárritun og raunfærniat. Ef fyrir liggur hvaða kröfur starfið gerir um hæfni þá er bæði hægt að nota þær niðurstöður til að hanna nám til undirbúnings starfinu og/eða nota niðurstöðurnar sem viðmið í raunfærniat fyrir þá sem þegar hafa öðlast hæfni í starfinu.

Í þeim tilvikum, sem unnið var að námsskrám fyrir framhaldsfræðslu í fyrrnefndum verkefnum, voru tillögur um nýtt fyrirkomulag náms í framhaldsfræðslu lagðar til grundvallar. Námsskrá sem unnin var fyrir framhaldsskóla (verkefni B) byggist á þeim vinnureglum sem þar gilda.

AÐ LOKUM

Verkefni vetrarins skilja eftir sig miklar upplýsingar og góða reynslu sem byggja má á. FA hefur enn stækkað tengslanet sitt og lagt drög að vinnubrögðum sem tryggja virkari aðkomu hagsmunaaðila. Áhugavert verður að sjá hvernig fræðsluaðilum hugnast ný framsetning á námsskrám og hvort sveigjanleiki í framkvæmd verður mögulegur í núverandi starfsumhverfi. Hvert sem lítið er innan framhaldsfræðslunnar heyrast óskir um breytingar sem fela í sér:

- sveigjanlegt stutt sérsniðið nám,
- nám sem fer fram á vinnustað,
- nám sem byggja má ofan á.

Þessu viljum við vinna að til hagsbóta fyrir námsmenn framhaldsfræðslunnar.

UM HÖFUNDINN

Guðmunda Kristinsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og sinnir m.a. verkefnum sem snúa að greiningu fræðsluþarfa og námstillboðum. Hún lauk meistaraþráðu í kennslufræði (mind, brain and learning) 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 árinu 1993.

ABSTRACT

During the past year at the Education and Training Service Centre efforts were made to develop an efficient, professional way to analyse jobs and required qualifications in order to determine the educational needs of the target group. Moreover, the need to promote contact with more occupational groups and to acquire more precise information about the jobs done by the FA target group was emphasised. To this end several projects were initiated and applications were made to the Ministry of Education and Culture for seven grants in connection with the "Learning is the Way to Work" initiative. Grants were awarded to all the projects. The projects were commenced in autumn, 2012 and finished in May, 2013. The projects were all based on close cooperation with people involved in working life and with education professionals where appropriate.

BIRNA VILBORG JAKOBSDÓTTIR

FÆRNIPÆTTIR FYRIR STÖRF HÁSETA OG BÁTSMANNA Á FRYSTITOGURUM



Birna Vilborg Jakobsdóttir

Greiningin var unnin fyrir Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á fyrri hluta ársins 2013 þar sem kannað var hverjir mikilvægustu þættirnir væru í störfum háseta og bátsmanna og hvers konar færni þyrfti til að sinna þessum þáttum og starfinu í heild. Einnig var kannað eftir hverju þessi hópur sæktist varðandi nám og þjálfun og hvað boðið hefur verið upp á undanfarin ár.

Greiningin var unnin af Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum með góðri aðstoð frá SÍMEY og Fræðslumiðstöð Vestfjarða. Að verkefninu komu einnig Sjómannasamband Íslands (SSÍ) og Landsamband íslenskra útvegsmanna (LÍÚ).

Myndaðir voru fimm vinnuhópar frá jafnmörgum útgerðum frá Grindavík, Reykjavík, Ísafirði, Ólafsfirði og Akureyri. Ákveðið hafði verið í samstarfi við SSÍ og LÍÚ að afmarka

verkefnið við háseta og bátsmenn sem starfa á frystitogurum og var greiningin gerð meðal þess hóps en niðurstöðurnar má í mörgum tilfellum yfirfæra og nýta fyrir aðrar stéttir til sjós og á öðrum tegundum fiskiskipa.

Samtals tóku 23 hásetar og bátsmenn þátt í verkefninu, þar af voru hásetar 17 og bátsmenn 6. Starfsreynsla þeirra til sjós var allt frá 4 árum og upp í 34 ár. Flestir höfðu einungis lokið grunnskóla, í einstaka tilfellum einhverjum einingum í framhaldsskóla og síðan sótt Slysavarnarskóla sjómanna. Örfáir voru búnir að bæta við sig menntun og höfðu lokið stýrimannsprófi eða vélstjóraprófi og einn þátttakandi var í háskólanámi í viðskiptalögfræði.

Þátttakendur voru mjög jákvæðir og áhugasamir um verkefnið. Misjafnt var þó hvort þeir töldu að hægt væri að kenna það sem til þarf fyrir hásetastarfið en voru þó sammála um að ákveðin grunnfræðsla og almennur undirbúningur kæmi öllum vel og væri af hinu góða. Þeir lögðu töluverða áherslu á að kennsla væri sem mest verkleg og vildu hafa verklega kennslu í mun meira mæli en bóklega. Þá var það auðheyrnt að hópnum fannst ekki hafa verið margt í boði fyrir þessar starfsstéttir á undanförunum árum.

Sjá má helstu niðurstöður verkefnisins hér síðar, greining var unnin eftir aðferð sem er í þróun hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og byggir á gögnum frá kanadisku fyrirtæki sem heitir HRS (hrsg.ca). FA hefur þýtt efni úr gangabanka

þeirra og nýtt hér á landi. Þátttakendur í vinnuhópunum unnu saman að því að velja færniþætti fyrir störf sín og ákvörðuðu svo á hvaða þrepi (1., 2. eða 3.) færinnar væri krafist í þeirra störfum. Lagt var upp með að greina starf háseta á frystitogara og miðað við „meðal“ háseta, sem sagt starfsmann sem ekki væri nýliði og ekki heldur reynsluboltinn um borð heldur meðal starfsmaður sem væri búinn að fá viðeigandi þjálfun og reynslu til að teljast fullgildur háseti.

FÆRNIPÆTTIR Í STARFI HÁSETA

Í töflunni koma fram þeir færniþættir sem þýddir hafa verið úr kanadíska gagnabankanum og sjá má hvaða þættir urðu fyrir valinu hjá hásetunum sem þátt tóku í verkefninu. Færniþættir bátsmanna eru ekki merktir inn í töfluna en lesa má um niðurstöður þeirra hér aðeins neðar. Færniþættir flokkast á 3 þrep, þeir þættir sem krefjast lítillar eða lágmarks hæfni eru á þrepi 1 en þeir þættir sem krefjast mjög mikillar hæfni á viðkomandi sviði eru á þrepi 3.

Færniþættirnir, sem valdir voru fyrir starf háseta og fram koma í töflu 1 eiga einnig allir við fyrir starf bátsmanns. Auk þess eiga þættirnir *Aðstoð við starfsþróun annarra* og *Notkun upplýsingatækni* einnig við í starfi bátsmannsins. Varðandi fyrri þáttinn þá vildu bátsmenn velja hann í merkingu þess að taka á móti nýliða og þjálfa upp og kenna nýjum starfsmanni en það væri á þeirra ábyrgð að koma nýjum manni inn í starfið og hlúa að „sínunum“ mönnum. Einnig nýta flestir bátsmenn tölvur í starfi sínu og þurfa að geta unnið gögn og skýrslur á tölvutæku formi. Það er þó misjafnt hve mikið bátsmenn sinna þessum verkefnum en þetta eru verkefni sem oftast þarf að

Tafla 1. Yfirlit yfir færniþætti og þrep

Færniþáttur:	Þrep
Að vinna að lausnum	2
Að vinna undir álagi	2
Aðlögunarhæfni	3
Ákvarðanatataka	1
Frumkvæði	2
Gagnvirk samskipti	2
Natni og nákvæmni	1
Samvinna	1
Sjálfsstraust	1
Vörubekking	1
Bekking á starfsumhverfi	1
Öryggisvitund	3

vinna á tölvur og sífellt eykst þörfin fyrir það að yfirmenn um borð hafi tölvubekkingu. Bekking á tölvu- og upplýsingatækni er því nauðsynleg fyrir unga starfsmenn vilji þeir vinna sig upp og sinna starfi bátsmanns.

Ekki gafst tími til að fara yfir færniþætti bátsmanns og greina á hvaða þrepi færniþættirnir eru en eftir umræður í hópunum og við bátsmennina sjálfa voru allir sammála um að oftast séu bátsmenn einu þrepi ofar en hásetar í þeim færniþáttum sem þeir eiga sameiginlega.

SÉRSTAÐA STARFSINS

Þeir hásetar og bátsmenn sem þátt tóku í verkefninu nefndu að mikilvægt væri að gera öllum þeim sem hyggja á störf í greininni ljóst um hvað starfið snýst í heild sinni og „út í hvað menn séu að fara“. Þetta sé vinnustaður sem er ólíkur öllum öðrum hvað varðar aðstæður til bæði vinnu og samfélagsins sem starfsmenn tilheyra um borð. Þetta er ekki fyrir hvern sem er og nýir starfsmenn þurfa að vera hæfilega hræddir og varkárir því þetta eru hættulegar aðstæður og sjómenn mega í rauninni aldrei gleyma því að þeir eru með dauðann á hælunum eins og einn hópurinn orðaði það. Taka þyrfti þessa þætti fyrir í námi fyrir háseta auk þess sem nauðsynlegt væri að fara vel í samskipti og samstarf og það að „fúnkera“ um borð og í því samfélagi sem þar er. Sjómenn þurfa að láta sér koma saman við ólíka aðila um borð og það þýðir ekkert annað en að láta sér lynda því menn vinna og búa saman.

Kenna mætti nýliðum og þeim sem stefna á störf í grein-

inni og í rauninni eldri og reyndari mönnum líka verkun og snyrtingu á afla. Oft væru vankantar á vinnubrögðum og nýting ekki nógu góð að mati þeirra háseta og bátsmanna sem sátu í vinnuhópunum. Í námi fyrir háseta væri mikilvægt að fjalla um hreinlæti og gerlagróður og almennt hreinlæti í og við vinnslurými, þetta er þáttur sem mætti halda meira á lofti og minna sjómenn á. Þetta er auðvitað bara hluti af þeim þáttum sem mikilvægt er að bjóða upp á í starfsnámi fyrir háseta en þetta eru þeir þættir sem voru þátttakendum í verkefninu efst í huga.

FRAMHALDIÐ

Það verður vonandi hægt að nýta þessar niðurstöður þannig að þær gagnist ekki eingöngu hásetum og bátsmönnum á frystitögurum heldur einnig þeim sem sinna þessum störfum á öðrum tegundum fiskiskipa. Mörg af þeim atriðum, sem fjallað er um hér að ofan, eru almenns eðlis og eiga að miklu leyti við um alla háseta til sjós, sama á hvernig skipum þeir starfa.

Það er von þeirra sem komu að þessari vinnu að niðurstöðurnar nýtist sem allra best inn í það ferli sem fram undan er og við áframhaldandi vinnu FA við þróun starfsmenntunar fyrir háseta og bátsmenn.

UM HÖFUNDINN

Birna Vilborg Jakobsdóttir starfar sem verkefnastjóri atvinnulífs hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum og sinnir þar þjónustu og ráðgjöf við fyrirtæki og atvinnulíf á svæðinu. Hún hefur lokið BS-prófi í viðskiptafræði frá Háskóla Íslands.

ABSTRACT

The analysis was carried out for the Education and Training Service Centre early in 2013 and involved an investigation into what were the most important factors in the work of deckhands and sailors and what kind of skills were needed to improve these factors and their work as a whole as well as research into what this group were looking for in terms of education and training and what had been on offer in previous years. The analysis was carried out by the Centre for Lifelong Learning on Suðurnes Peninsula with valuable support from SÍMEY and the Westfjords Education Centre. Also involved in the project were the Association of Icelandic Seamen and the Federation of Icelandic Fishing Vessel Owners.

HALLA VALGEIRSDÓTTIR

NÁMSSKRÁR – NÝ NÁLGUN OG NÝ FRAMSETNING



Halla Valgeirsdóttir

Í þjónustusamningi mennta- og menningarmálaráðuneytisins og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, FA er eitt af verkefnum Fræðslumiðstöðvarinnar að semja námsskrár og námslýsingar og vinna með öðrum að þróun þeirra (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2010). Frá árinu 2003 hafa yfir 39 námsskrár verið gefnar út af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Námsskrárnar eru fjölbreyttar og ná til breiðs sviðs atvinnulífsins. Um er að ræða starfs- tengt nám til dæmis í ferðaþjónustu, skrifstofugreinum, fiskvinnslu, verslunargreinum og félags- og heilbrigðisgreinum. Einnig eru í boði námsleiðir sem byggjast á almennum greinum eins og íslensku, stærðfræði, ensku og tölvu- og upplýsingatækni.

Námsskrár FA hafa verið skrifaðar í samræmi við gæðaviðmið miðstöðvarinnar frá 2006. Á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytisins starfaði sérstök matsnefnd um vottun námsskráa Fræðslumiðstöðvarinnar. Hún var lögð niður á vormánuðum 2012 á grundvelli nýrra laga um framhaldsfræðslu (Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010). Í reglugerð með lögnum kemur fram að námsskrá skuli unnin í samræmi við gæðaviðmið sem mennta- og menningarmálaráðuneytið setur (Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011). Viðmiðin komu út í september 2013 (Viðmið um gerð námskráa í framhaldsfræðslu, 2013). Þess vegna hafa allar námsskrár Fræðslumiðstöðvarinnar frá árinu 2012 fengið vottun til tilraunakennslu í eitt ár í senn.

VIÐMIÐARAMMI UM NÁM

Með lögum um framhaldsfræðslu árið 2010 er gert ráð fyrir að námsskrár fyrir framhaldsfræðslu verði settar á hæfniprep sem eru skilgreind með hliðsjón af hæfni sem námsmenn eiga að hafa náð við lok hvers þreps. Með lögum um háskóla árið 2006 og framhaldsskóla árið 2008 eru námslok innan formlega menntakerfisins tengd við hæfniprep. Lýsing á hæfniprepum fyrir framhaldsskóla er birt í aðalnámsskrá framhaldsskóla og fyrir háskóla í viðmiðum um æðri menntun og prófgráður (Hæfniramma um íslenskt menntakerfi, 2013). Hins vegar hafa lýsingar á hæfniprepum ekki verið gerðar fyrir framhaldsfræðslu. Námslok fyrir framhaldsfræðslu hafa ekki verið skilgreind og þar með ekki hvað námsskrá eða námsleið þarf að uppfylla til að hægt sé að tala um námslok á þrepi.

Hæfniprepum er ætlað að tryggja stíganda í námi og vera leiðbeinandi við gerð námslýsinga, námsbrauta og námskráa. Þau eru einnig upplýsandi fyrir hagsmunaaðila, s.s. námsmenn, skóla og atvinnulíf um hæfni sem má búast við að námi loknu. Auk þess geta þau verið hvatning til frekara náms. Hæfniramminn er tengdur við evrópskan hæfniramma

(European Qualifications Framework, EQF). Íslenski ramminn er á sjö þrepum en sá evrópski á átta þrepum (Hæfniramma um íslenskt menntakerfi, 2013).

Hæfniramminn lýsir, á mælanlegan hátt, þekkingu, leikni og hæfni á ákveðnu námssviði í stígvaxandi þrepum sem eiga að vera sambærileg milli stofnana og landa. Tilgangurinn er að gera árangur í námi gagnsæjan og yfirfæranlegan og auðvelda allan samanburð og samvinnu milli skipulagsheilda, stofnana og landa (Kennslumiðstöð Háskóla Íslands, 2011).

Þrjátíu Evrópulönd, þ.m.t. Ísland, vinna að því að tengja hæfniprep sín við evrópska hæfnirammann. Lagt er upp með að hver hæfniramma endurspegli menntakerfi landsins (Hæfniramma um íslenskt menntakerfi, 2013).

HÆFNIVIÐMIÐ

Lykilhugtak nýju námsskráanna er hæfniviðmið, sem er íslenskun á enska hugtakinu learning outcome. Hæfniviðmið er skilgreint sem „sú þekking, leikni og/eða færni sem einstaklingur hefur áunnið sér og/eða er fær um að sýna fram á eftir að námi lýkur, hvort sem um er að ræða form-

legt, óformlegt eða formlaust nám” (Orðaskrá um evrópska menntastefnu)¹. Hæfniviðmið eru verkfæri sem notuð eru til þess að skilgreina námið. Þau lýsa því sem námsmaður á að vita, skilja og/eða geta að námi loknu (Kennslumiðstöð Háskóla Íslands, 2011).

Spurningin er ekki lengur „hvaða nám lagðir þú stund á?” heldur frekar „hvað getur þú gert eftir að náminu er lokið?” Þessi nálgun á mun betur við vinnuarkaðinn og er miklu sveigjanlegri þegar tekið er tillit til ævimenntunar, óhefðbundnar menntunar og annars forms óformlegrar menntunar (Purser, Council of Europe, 2003 í Kennedy, Hyl- and og Ryan, bls. 2, 2012).

Að skilgreina nám út frá hæfniviðmiðum krefst hugar- farsbreytingar hjá þeim sem skrifa námsskrár, leiðbeinendum og námsmönnum. Það felur í sér að ekki er lengur nægjan- legt að skipuleggja nám út frá hugmyndum um hvað á að kenna heldur þarf að miða námið við þá hæfni sem náms- menn eiga að búa yfir að námi loknu. Lokaárangur námsins er því útgangspunkturinn þess en ekki ferlið að lokapunkt- inum (Kennslumiðstöð HÍ, 2011).

Hvernig hæfniviðmið eru orðuð skiptir máli til að til- gangur þeirra nái fram að ganga. Hæfniviðmið eiga að lýsa uppbyggingu námsins og mikið er lagt upp úr því að hæfnin sé sýnileg og mælanleg og því er mikilvægt að velja sagnorð sem lýsa þeirri þekkingu, leikni og hæfni sem á að vera til staðar hjá námsmanni við námslok (Kennslumiðstöð HÍ, 2011).

Ýmsir hafa sett fram leiðbeiningar um hvernig á að skrifa hæfniviðmið, þær eru allar með sams konar áherslum:

- Byrjaðu hvert hæfniviðmið á athafnamiðuðu sagnorði.
- Notaðu bara eina sögn fyrir hvert hæfniviðmið.
- Forðastu óljós hugtök (sagnir) eins og þekkir, skilur, lærir, áttar sig á og vera meðvitaður um.
- Forðastu flóknar setningar, ef þörf er á notaðu fleiri en eina setningu til að hæfniviðmiðið sé skýrt.
- Gættu þess að hæfniviðmið námspáttar tengist hæfni- viðmiðum námsskrárinnar.
- Hæfniviðmið á að lýsa því sem á að vera sýnilegt og mælanlegt.
- Hafðu í huga tímann sem er til umræða til að ná settum

hæfniviðmiðum. Fullvissaðu þig um að tíminn dugi til að ná settum hæfniviðmiðum.

- Hafðu í huga þegar hæfniviðmið er skrifað hvernig það verður metið, hvernig veistu hvort námsmaður hefur náð hæfniviðmiði. Ef hæfniviðmið er of viðamikil getur verið erfitt að meta ef þau eru of takmörkuð verður list- inn yfir hæfniviðmið ef til vill of langur og nákvæmur.
- Fáðu einhverja til að lesa yfir hæfniviðmið, t.d. sam- starfsfólk, námsmenn eða aðra sem þekkja til.
- Hafðu hæfniviðmið í samræmi við það þrep sem námið er á.²

ÞRÓUN NÁMSSKRÁA FRÆÐSLU- MIÐSTÖÐVAR ATVINNULÍFSINS

Samhliða þróun, sem hefur átt sér stað á íslenska mennta- kerfinu og þar með framhaldsfræðslunni, hefur verið unnið að nýrri framsetningu námsskráa hjá Fræðslumiðstöðinni. Leiðir sem unnið er eftir hafa ekki verið staðfestar og ekki komin reynsla á gagnsemi þeirra.

Námsskrár FA hafa flestar þann tilgang að styrkja ein- staklinga í starfi eða undirbúa þá fyrir störf eða frekara nám. Starfstengdar námsskrár byggjast á greiningu á starfinu og hæfnikröfum starfsins.³ Áhersla er á hæfni sem þarf að vera til staðar að námi loknu. Hæfniviðmið og þrep eru ákvörðuð út frá niðurstöðum hæfnigreiningar. Námsskráritun og hæfnigreining er samfelt ferli sem miðar að því að auka hæfni einstaklinga. Niðurstöður hæfnigreiningar er einnig hægt að nota við raunfærnimat.

Framsetning lýsinga á námspáttum er þannig að hægt er að nota þær við margs konar námsmat; stöðumat, leið- sagnarmat, jafningjamat, sjálfsmat, lokamat o.s.frv. Jafn- framt er leitast við að setja hæfniviðmið fram á þann hátt að það nýtist við raunfærnimat.

Ný framsetning á að auðvelda námsmönnum að halda utan um námsþróun sína og auka ábyrgð námsmanna á eigin færnieflingu. Með nýrri framsetningu er jafnframt leitast við að námsskrá geti verið hluti af verkdagbók námsmanns sem mikil áhersla er lögð á. Góð verkdagbók gefur upplýsingar um stöðu námsmanns að námi loknu, það sem hann hefur fengið við í náminu og er mikilvægur vitnisburður um hæfni

1 Learning outcome er þýtt í Orðaskrá um evrópska menntastefnu sem lærdómur en í Aðalnámsskrá framhaldsskóla og víðar er talað um hæfniviðmið.

2 (Kennedy o.fl., 2012, bls. 18).

3 Umfjöllun um hæfnigreiningar má finna í grein Guðmundu Kristinsdóttur í þessu riti.

námsmannsins. Verkdagbók getur komið að góðum notum þegar sótt er um starf eða inngöngu í nám.

Þróun framsetningar námsskráa í samræmi við þrepaskipt nám hófst 2011 en þá voru tvær þrepaskiptar námsskrár vottaðar af mennta- og menningarmálaráðuneytinu. Þetta eru námsskrárnar Menntastöðir og Opin smiðja. Síðan þá hefur orðið þróun á framsetningu og íslenski hæfniramminn hefur verið lagður fram. Á fyrri hluta ársins 2013 voru tvær námsskrár settar fram á nýjan hátt. Þetta eru námsskrárnar Skrifstofuskólinn og Sölu-, markaðs- og rekstrarnám. Í þessum námsskrám eru framsetning hæfniviðmiða námsþátta í samræmi við tiltekið þrep. Báðar þessar námsskrár hafa fengið vottun til tilraunkennslu í eitt ár hjá mennta- og menningarmálaráðuneytinu.

Í september 2012 fengust styrkir frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu til að skrifa námsskrár fyrir ferðabjónustu og fyrir verslun. Námsskrárnar voru skrifaðar í samræmi við niðurstöður starfa- og hæfnigreiningar. Greiningarnar leiddu í ljós að í flestum tilfellum þarf hæfni til þeirra starfa sem um ræðir að vera á 2. þrepi íslenska hæfnirammans. Í báðum þessum námsskrám er hæfninni lýst á fyrsta, öðru og þriðja þrepi. Í námsskránum er hæfniviðmiðum lýst á almennan hátt. Þessi framsetning gefur fræðsluáðilum möguleika á staðbundnum útfærslum. Námsskrárnar innihalda lýsingar á hæfniviðmiðum sem þarf til að ljúka námi á 2. þrepi í ferðabjónustu eða verslun. Fræðsluáðili getur boðið upp á nám í hlutum og raðað saman þáttum sem þörf er fyrir hverju sinni. Námsmaður getur smám saman safnað námsþáttum og aukið hæfni sína og, ef hann óskar þess, lokið námi á 2. þrepi og haldið áfram námi upp á 3. þrep. Þessar tvær námsskrár hafa ekki verið vottaðar en ráðuneytið hefur veitt styrk til verkefnis þar sem áframhaldandi þróun og tilraunkennsla mun fara fram.

AÐ LOKUM

Ýmsum spurningum er enn ósvarað varðandi námsskrágerð Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Ný viðmið um gerð námsskráa í framhaldsfræðslu veita viðurkenndum fræðsluáðilum heimild til að senda námsskrár til vottunar beint til ráðuneytisins í gegnum námsskráagrunn. Námsskráagrunnurinn er ekki enn kominn í notkun⁴ og ekki hefur verið gefið út af hálfu

mennta- og menningarmálaráðuneytisins hvernig eiginlegt vottunarferli verður. Enn hefur ekki verið tekin ákvörðun um hvort þetta mun á einhvern hátt breyta hlutverki Fræðslumiðstöðvarinnar í þjónustusamningi við mennta- og menningarmálaráðuneytið (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2010). Ráðuneytið hefur ekki tekið ákvörðun um hvort námsskrár í framhaldsfræðslu verði vottaðar til framhaldsskólaeininga eða framhaldsfræðslueininga.

Þróun Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins á námi fyrir markhóp framhaldsfræðslu mun halda áfram. Leiðarljósið verður það sama og áður; að auka hæfni einstaklinga í atvinnulífinu, í formlega skólakerfinu og einkalífi.

UM HÖFUNDINN

Halla Valgeirsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Helstu verkefni hennar tengjast námsskrárskrifum. Hún var áður fræðslustjóri hjá Leikskólum Reykjavíkur. Hún er með M.Ed.-próf í menntunarfræði með áherslu á fræðslustarf með fullorðnum frá Háskóla Íslands og BA-próf í félagsfræði frá sama skóla.

HEIMILDIR

- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2010. Þjónustusamningur, sótt 7. október 2013 af http://sss.dcu.ie/afi/docs/bologna/writing_and_using_learning_outcomes.pdf
- Hæfnirammur um íslenskt menntakerfi, sótt 1. október 2013, af <http://www.menntamalaraduneyti.is/menntamal/haefnirammur/>
- Kennedy, Declan; Hyland, Áine; Ryan, Norma. (2012). *Writing and Using Learning Outcomes: a Practical Guide*, sótt 7. október 2013 af, http://sss.dcu.ie/afi/docs/bologna/writing_and_using_learning_outcomes.pdf
- Kennslumiðstöð Háskóla Íslands, 2011. Hæfniviðmið, sótt 23. október 2013, af <https://kennslumidstod.hi.is/index.php/bologna/haefnividmidh>
- Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010, sótt 7. október 2013 af http://sss.dcu.ie/afi/docs/bologna/writing_and_using_learning_outcomes.pdf
- Orðaskrá um evrópska menntastefnu, sótt 1. október 2013, af http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-PDF-Altjodleggt/Ordaskra_um_evropska_menntastefnu.pdf
- Purser, Council of Europe, 2003 í Kennedy, Hyland og Ryan, bls. 2, 2012, sótt 7. október 2013, af http://sss.dcu.ie/afi/docs/bologna/writing_and_using_learning_outcomes.pdf
- Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011, sótt 23. október af, <http://www.reglugerd.is/interpro/dkm/WebGuard.nsf/b7fd33650490f8cf00256a07003476bb/0e3a9074d5e781eb00257981004f86ef?OpenDocument>
- Viðmið um gerð námsskráa (2013), sótt 23. október 2013 af, <http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf/Vidmid-um-gerd-namskraa-i-framhaldsfradslu.pdf>

⁴ Þegar þetta er skrifað, um miðjan október, var ekki búið að opna grunninn.

ABSTRACT

As stated in the Education and Training Service Centre's (ETSC) service contract with the Ministry of Education, Science and Culture writing and developing curricula or course descriptions is a central task. Since 2003, 39 curricula have been written at the centre. They are diverse and relate to a broad range of sectors of the economy. The curricula describe on-the-job training, in the sectors of tourism, commerce, fishing industry as well as the fields of health and social services. There are also course descriptions for Icelandic, mathematics, English and problem solving in technology-rich environments. The ETSC syllabuses have been written in coherence with quality standards set by the Centre in 2006. A special committee certified the syllabuses and course descriptions on behalf of the Ministry of Education Science and Culture according to set standards. The committee ceased working in the spring of 2012, after the Act on Adult Education 2010 came into effect. In regulation following the law states that syllabuses should be written according to quality standards set by the Ministry of Education, Science and Culture (Regulation on Adult Education nr. 1163/2011). The standards were published in September 2013. The curricula written by the Centre in 2012 have been accredited for one year experimental teaching.

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

PIAAC – NIÐURSTÖÐUR NÝRRAR OECD KÖNNUNAR Á GRUNNLEIKNI FULLORÐINNA



Guðfinna Harðardóttir

Niðurstöður fyrstu könnunar OECD á grunnleikni fullorðinna voru gefnar út þann 8. október 2013. Þær sýna að munur er á stöðu fullorðinna eftir löndum og að starfsmöguleikar, fjárhagsleg staða, samfélagsleg þátttaka og heilsa fólks haldast í hendur við færni þeirra í þeim þáttum sem teljast til grunnleikni. Meðal þess sem OECD mælir með við stefnumótandi aðila er að tryggja öllum þegnum lágmarks grunnmenntun en einnig að leggja meiri áherslu á fullorðinsfræðslu og ævimenntun, því ekki er hægt að treysta á grunnmenntunina eina og sér þar sem hæfni, sem ekki er viðhaldið, úreldist og rýrnar. Því sé nauðsynlegt að efla fullorðinsfræðslu til að viðhalda lágmarkshæfni fólks á vinnumarkaði.

UM PIAAC

Programme for International Assessment of Adult Competencies, eða PIAAC, er könnun sem Efnahags- og

framfarastofnunin, OECD, stendur fyrir og voru fyrstu niðurstöður hennar gefnar út í október síðastliðnum. Gagnasöfnun hófst í ágúst árið 2011 og lauk í mars 2012. Niðurstöður úr þessari fyrstu umferð eru byggðar á gögnum frá um 166 þúsund einstaklingum í 24 löndum¹. Í annarri umferð bættust níu lönd við og munu því niðurstöðurnar, sem gefnar verða út árið 2016, byggja á gögnum frá 33 löndum. Því miður er Ísland ekki á meðal þáttökulanda í PIAAC og því eru ekki til staðar sambærilegar niðurstöður um grunnleikni fullorðinna Íslendinga. Niðurstöður úr könnun sem þessari hefðu verið gagnlegar, sér í lagi í ljósi þess hversu stór hluti fólks á íslenskum vinnumarkaði hefur ekki lokið framhaldsskólaprófi samanborið við önnur Evrópulönd.

Í hverju þáttökulandi fyrir sig var tekið að lágmarki 4.500 manna úrtak einstaklinga á aldrinum 16 til 65 ára og spurningar og verkefni lögð fyrir þá til að mæla getu þeirra í hverjum af þeim þremur þáttum sem kannaðir voru. Stjórnvöld í hverju landi fyrir sig bera ábyrgð á þýðingu spurninga, staðfæringu verkfæra og framkvæmd könnunarinnar í heild sinni.

PIAAC er stundum kölluð PISA fyrir fullorðna, því könn-

uninni er ætlað að veita innsýn inn í stöðu fullorðinna út frá þáttum sem varða grunnleikni og lykilhæfni líkt og PISA veitir innsýn inn í stöðu barna og ungmenna. PIAAC er ætlað að svara til um tengsl grunnleikni og afkomu fólks og því hversu vel fólk á vinnumarkaði er í stakk búið til að takast á við ný verkefni og áskoranir nútímasamfélags. Niðurstöðurnar má því nota þegar mörkuð er stefna og ákvarðanir teknar um hvaða áherslur er nauðsynlegt að setja í menntamálum þjóða svo vinna megi markvisst að því að stuðla að aukinni hæfni einstaklinga til að takast á við ný og breytt verkefni.

HVAÐA ÞÆTTIR VORU SKOÐAÐIR?

Grunnleikni er sú leikni sem einstaklingur þarf að tileinka sér svo hann geti tekið virkan þátt í nútímasamfélagi, bæði hvað varðar fjölskyldu- og einkalíf en einnig hvað varðar þátttöku í menntun og á vinnumarkaði. Þeir þættir sem voru skoðaðir í PIAAC eru:

- Læsi (e. literacy): Getan til að skilja, meta, túlka og nýta upplýsingar sem settar eru fram í rituðum texta.
 - Tölulæsi (e. numeracy): Getan til að nálgast, nota, túlka og tjá sig með tölulegum upplýsingum.
 - Notkun upplýsingatækni við úrlausn daglegra verkefna (e. problem solving in technology-rich environments): Getan til að nota upplýsingatækni, samskiptatæki og samskiptanet til að nálgast og meta upplýsingar, eiga samskipti við aðra og leysa verkefni hvort sem tengjast persónulegum högum eða starfi viðkomandi.
- Það sem einkennir þessa þætti er að þeir koma við sögu

¹ Löndin eru: Ástralía, Austurríki, Bandaríkin, Belgía, Bretland (England og Norður-Írland), Danmörk, Eistland, Finnland, Frakkland, Holland, Írland, Ítalía, Japan, Kanada, Kórea, Kýpur, Noregur, Pólland, Rússland, Slóvakía, Spánn, Svíþjóð, Tékkland og Þýskaland.

í daglegu lífi allra hvort sem er í einkalífi eða á vinnumarkaði og eru yfirfærlegir, í þeirri merkingu að þeir nýstast á hvaða vettvangi sem er.

HVERNIG ER STAÐAN Í EVRÓPU?

Ef niðurstöður eru skoðaðar einvörðungu út frá gögnum þeirra aðildarlanda Evrópusambandsins sem tóku þátt í könnuninni má sjá að 20% vinnuafslsins býr yfir lítilli kunnáttu í læsi og talnæsi og 25% vinnuafsls skortir kunnáttu og getu til að nota upplýsingatækni við úrlausn daglegra verkefna. Töluverður munur er á milli landa hvað þetta varðar og birtist sá munur meðal annars í því að kunnátta einstaklinga, sem eru nýútskrifaðir úr framhaldsskóla, er í sumum löndum svipuð eða betri heldur en kunnátta nýútskrifaðra háskólastúdenta í öðrum löndum. Þannig er læsisgeta nýútskrifaðra framhaldsskólanema í Finnlandi og Hollandi betri heldur en læsisgeta nýútskrifaðra háskólastúdenta á Spáni og Ítalíu.

Þá er líka athyglisvert að læsiskunnátta drengja í Evrópu-sambandslöndunum sautján virðist aukast eftir því sem þeir eldast því niðurstöður PIAAC sýna lítinn sem engan mun á læsiskunnáttu ungra manna og kvenna þrátt fyrir að niðurstöður PISA hafi iðulega sýnt annað, þ.e. að læsiskunnátta drengja væri slakari en stúlkna.

ÆVIMENNTUN TAKI VIÐ AÐ LOK- INNI GRUNNMENTUN

Almennt sýna niðurstöður PIAAC að skýr tengsl eru á milli aukinnar grunnleikni og betri afkomu einstaklings. Þannig eru einstaklingar sem búa yfir lítilli læsisgetu líklegri til að hafa lágar tekjur, vera við lélega heilsu, taka síður virkan þátt í samfélaginu og bera minna traust til annarra heldur en þeir sem eru sterkari í læsi. Þá voru um 80% einstaklinga með læsisgetu á 4. eða 5. stigi með atvinnu á meðan helmingur einstaklinga með læsisgetu á 1. stigi var í starfi. Hvort það er félagslegi bakgrunnurinn sem hefur áhrif á getu, eða hitt, að skortur á getu leiði til verri félagslegrar afkomu einstaklings verður ekki svarað með niðurstöðum PIAAC en engu að síður er nauðsynlegt að finna leiðir til að rjúfa víthringinn. Þátttaka í fullorðinsfræðslu og ævimenntun er meðal annars talin vera leið að viðhaldi lykilhæfni og grunnleikni og leggur OECD þess vegna til að stjórnvöld hugi bæði að því að tryggja hágæða grunnmenntun þegnanna en byggja samhliða upp kerfi ævimenntunar þar sem allir hafa möguleika

á að halda við og endurnýja þekkingu sína og hæfni. Þá eru atvinnurekendur einnig hvattir til að huga vel að símenntun og þjálfun starfsfólks og að tengja saman þjálfun í grunnleikni og dagleg verkefni á vinnustað.

VIRK NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF OG GOTT AÐGENGI AÐ UPPLÝS- INGUM

OECD hvetur til þess að byggð verði upp hágæða náms- og starfsráðgjöf þar sem einstaklingum er leiðbeint um störf og leiðir til menntunar og þjálfunar. Þá sé nauðsynlegt að gera upplýsingar um störf og nám aðgengilegar, sér í lagi fyrir þann hóp sem verst stendur með grunnleikni og lykilhæfni. Eins er lagt til að hæfni einstaklinga verði viðurkennd og vottuð formlega því það hvetji til frekara náms og þjálfunar. Gegnsærir staðlar, sem byggja á viðmiðaramma um hæfni og áreiðanlegar matsaðferðir eru nauðsynlegar til að þetta megi ganga upp. Mat á raunfærni getur einnig skv. OECD stýtt þann tíma sem þarf til að byggja upp ákveðna hæfni eftir viðmiðaramma og þannig minnkað þann kostnað sem annars hlýst af ónauðsynlegu námi og þjálfun.

Þessar ábendingar OECD samræmast að mörgu leyti verkefnum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) sem eru meðal annars að þróa náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna og auka aðgengi að námi. Þá eru ábendingarnar einnig fyllilega í takt við markmið IPA-verkefnis FA um að koma á fót gagnagrunni um störf og nám og áframhaldandi þróun raunfærnimats þar sem raunfærni fólks á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið formlegu framhaldsskólanámi er dregin fram og metin.

NORRÆNT SAMSTARF UM PIAAC

Á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar (ráðherranefndir um vinnumarkað og menntun) hefur um árabíl verið unnið að undirbúningi norræns gagnagrunns um grunnleikni fullorðinna. Grunnurinn mun byggja á upplýsingum úr PIAAC-könnuninni sem hægt er að tengja samanburðarhæfum gagnaskrá frá Danmörku, Eistlandi, Finnlandi, Noregi og Svíþjóð. Upplýsingar verða uppfærðar annað hvert ár og er ætlunin að birta fyrstu skýrslu byggða á upplýsingum úr grunninum árið 2014. Þá munu fræðimenn geta sótt um sérstakan rannsóknaraðgang að gagnasafninu.

HEIMILDIR OG SLÓÐIR

Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins (2013). *Survey of adult skills highlights need to improve education and training*. Sótt 24. október 2013 á http://ec.europa.eu/education/news/20131008_en.htm

Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins (2013). *The survey of adult skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe*. Sótt 24. október 2013 á http://ec.europa.eu/education/news/doc/piaac_en.pdf

OECD (2013). *Skills Outlook 2013. First results from the survey of adult skills*. Sótt 18. október 2013 á http://skills.oecd.org/documents/OECD_Skills_Outlook_2013.pdf.

OECD (2013). *Skilled for Life? Key findings from the survey of adult skills*. Sótt 8. október 2013 á http://skills.oecd.org/documents/SkillsOutlook_2013_KeyFindings.pdf.

Talnaefni úr PIAAC könnuninni: <http://www.oecd.org/site/piaac/publicdata-andanalysis.htm>

UM HÖFUNDINN

Guðfinna Harðardóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur lokið M.A.-prófi í mannauðsstjórnun frá Háskóla Íslands, cand. mag. prófi í þýsku frá Kaupmannahafnarháskóla, B.A.-prófi í þýsku frá HÍ og námi í uppeldis- og kennslufræðum til kennsluréttinda frá HÍ. Helstu verkefni Guðfinnu hjá FA tengjast gæðamálum og kennslufræði fullorðinna. Áður starfaði hún sem sérfræðingur hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga og Hagstofu Íslands og sem þýskukennari við Verzlunarskóla Íslands.

ABSTRACT

The results of the first PIAAC, a comprehensive international survey of the basic skills of adults were published by the OECD on 8th. October, 2013. They show that the level of basic skills that adults have differs from country to country and that individuals with lower proficiency in basic skills are more likely to have low earnings, be unemployed and report poor health than those with better proficiency in basic skills. Among OECD's recommendations to policy makers are to provide high-quality early childhood education, provide easy-to-find information about adult education activities and promote educational attainment. In a rapid changing society it is vital to update skills as unused skills can become obsolete or atrophy.

CEDEFOP

GÆÐI ERU FORSENDA ÞESS AÐ HÆFIS- VOTTUNUM FRÆÐSLUAÐILA VERÐI TREYST

Í eftirfarandi grein er fjallað um mikilvægi þess að hægt sé að treysta hæfisvottunum (e. qualification) sem fræðsluaðili eða fyrirtæki gefur út. Ennfremur er greint frá því hvernig fræðslustofnanir og fyrirtæki geta aukið traust með markvissu gæðastarfi. Greinin er byggð á dreifiriti frá CEDEFOP, (CEDEFOP 2013) Evrópsku starfsmenntastofnuninni, þar sem fjallað er um gæði sem forsendu þess að hæfisvottun njóti trausts.

Ef hæfisvottun á að vera einhvers virði þá verður hún að njóta trausts. Hvort hæfisvottunin veitir aðgang að starfi eða frekara námi fer eftir því hvaða hæfniviðmiðum (e. learning outcome)¹ einstaklingurinn hefur náð í námi eða þjálfun og hafa verið staðfest með einhvers konar mati.

Markvisst gæðastarf er undirstaða trausts. Fræðslu- og menntastofnanir sem starfa án gæðakerfa eiga á hættu að skírteini eða vitnisburður sem gefin eru út í þeirra nafni verði ekki talin marktæk.

Traust er einnig undirstaða innleiðingar Evrópuþjóða á viðmiðaramma um hæfni. Viðmiðarammar Evrópuþjóða tengjast Evrópska viðmiðarammanum (e. European Qualification Framework, EQF) sem Evrópusambandið gaf út árið 2005. Viðmiðarammi hverrar þjóðar (e. National Qualification Framework, NQF) tekur mið af menntun og fræðslu sem hægt er að afla sér í landinu og er samhæfður viðmiðunum í EQF. Hér á landi hefur verið lögð fram tillaga að Hæfniramma um íslenskt menntakerfi.

Tilgangur viðmiðaramma er að auðvelda einstaklingum að nota vitnisburð um hæfi þvert á mörk stofnana og landamæra. Auðveldara á að verða fyrir námsmenn sem óska eftir að stunda framhaldsnám í annarri fræðslustofnun eða í öðru landi Evrópu að fá nám sitt metið. Þá á ramminn einnig að stuðla að auknum hreyfanleika vinnuafis þar sem auðveldara verður að bera saman hæfisvottanir milli landa og auðvelda þannig ráðningu í starf. Forsenda þess er að lýsing á þeirri þekkingu, leikni og hæfni sem getið er um í vitnisburðinum sé orðuð sem hæfniviðmið.

HLUTVERK GÆÐASTARFS

Almenn sátt er um nauðsyn þess að tengja saman hæfisvottun, viðmiðaramma um hæfni og gæðakerfi (í grein CEDEFOP er talað um Q-in þrjú: Qualification, Qualification Framework and Quality assurance). En hvernig á að fara að? Hefð er fyrir því að gæðastarf fræðslustofnana snúist um gæði kennslu og þjálfunar. Sú áhersla sem margar Evrópuþjóðir leggja nú á skilgreind hæfniviðmið, þ.e. þá hæfni sem námsmaðurinn á að öðlast, ásamt því að innleiða heildræna viðmiðaramma, kallar á breyttar áherslur í gæðastarfi.

Tenging Evrópska viðmiðarammans og gæðakerfa

Í viðauka III við tilmæli um Evrópska viðmiðarammann (EQF) frá 2008 er mikilvægi gæðakerfa við innleiðingu viðmiðaramma útskýrt. Í framhaldinu var settur fram mælikvarði í tíu liðum til að stýra því hvernig viðmið einstakra landa eru borin saman við EQF. Liðir fimm og sex í mælikvarðanum vísa afdráttarlaust til þess að nauðsynlegt sé að skrá fyrirkomulag gæðaeftirlits og undirstrika mikilvægi áreiðanleika þegar viðmiðarammar ólíkra landa eru bornir saman. Í tilmælunum um gæðaviðmið fyrir Evrópska viðmiðarammann um starfsmenntun og þjálfun (EQAVET) frá 2009 er ennfremur tekið fram að þeim viðmiðum sé ætlað að styðja innleiðingu EQF, sérstaklega hvað varðar tryggingu á gæðum hæfniviðmiða (e. certification of learning outcomes).

¹ Learning outcome er þýtt í Orðaskrá um evrópska menntastefnu sem *lærdómur* en í Aðalnámskrá framhaldsskóla og víðar er talað um *hæfniviðmið*.

Skilgreining á hæfi

Hæfi (e. qualification) er formleg niðurstaða (skírteini, námstíll) mats og staðfestingar sem fæst með því að viðurkenndur vottunaraðili hefur komist að niðurstöðu um að einstaklingur standist hæfniviðmið samkvæmt skilgreindum viðmiðum.

Þessi skilgreining beinir athygli að þeim þáttum vottunar sem ákvarða trúverðugleika hennar.

1. Hæfniviðmið (e. learning outcomes)
2. Mat og staðfesting (e. assessment and validation)
3. Viðurkenndur vottunaraðili (e. competent body)
4. Viðmið starfa (e. standards)

Aukin áhersla á hæfniviðmiðin, og auknar kröfur til gæðakerfa að þessu leyti – þýða ekki að draga eigi úr athygli á gæðum menntunarinnar. Skilaboðin ætti heldur að skilja á þann veg að núverandi gæðakerfi vanmeti mikilvægi vottunarinnar. Gæði allra þátta fræðslunnar, kennslu, náms og afraksturs, eru að sjálf-sögðu jafn mikilvæg.

1. Hæfniviðmið

Áhrifa þess að nota hæfniviðmið – það sem námsmaður þekkir, skilur og getur gert að loknu námsferli – gætir í ríkari mæli í evrópski stefnu og verklagi í menntun og þjálfun. Þess er vænst að hæfniviðmið hjálpi til við að skilja hvað stendur á bak við hæfisvottun, auki ábyrgð þeirra sem votta hæfi og hvetji til náms. Hvernig til tekst ræðst af því hvernig hæfniviðmið eru skilgreind og hvernig þau eru notuð. Ein lausn fyrir alla á ekki við hér. Brýnt er að skilgreina og lýsa hæfniviðmiðum nákvæmlega og í samræmi við tilgang hverju sinni.

Gæðastarf á þessu sviði á að ganga út á að vakta og bæta notkun hæfniviðmiða á gagnrýnninn og kerfisbundinn hátt. Með gæðakerfum er sjónum annars vegar beint að því að jafnvægis sé gætt milli almennrar og sértækrar leikni og svo að hinu, að hve miklu leyti hægt sé að meta útfærslu á lýsingum viðmiðaramanna. Þá er nauðsynlegt að meta á gagnrýnninn hátt hvaða áhrif lýsingar hæfniviðmiða hafa á kennslu og þjálfun og kanna áhrif þeirra á sjálft námsferlið.

Gæði hæfniviðmiða verður því að tryggja kerfisbundið á nokkrum stigum: við útfærslu lýsinga í viðmiðarömmum,

þegar skilgreind eru viðmið starfa og við námsskráritun og val á matsviðmiðum. Nánar er fjallað um tengsl hæfniviðmiða og ritun námskráa í grein Höllu Valgeirsdóttur hér í Gátt.

2. Mat og staðfesting

Með aukinni fjölbreytni og sveigjanleika við öflun hæfisvottunar verður mat á hæfniviðmiðum mikilvægara. Gæði ólíkra leiða, eins og náms á vinnustað, er aðeins hægt að tryggja með því að þróa áreiðanlegar leiðir til þess að ákveða hvort kröfum um hæfniviðmið hafi verið náð.

Til dæmis fer áreiðanleiki raunfærnimats eftir því hvort framsetning hæfniviðmiða er nægilega skýr til að hægt sé að fylgja þeim nákvæmlega eftir. Evrópuráðið fjallar um þetta í tilmælum sínum sem samþykkt voru í desember 2012 um mat á óformlegu og formlausu námi. Þar er mælt til að aðildarlöndin komi á verklagi fyrir mat á óformlegu og formlausu námi og tengi það við viðmiðaramma og gæðakerfi sín. Áhersla á mat og traust á mælikvarða sem byggja á hæfniviðmiðum endurspeglast í gæðaviðmiðum raunfærnimats nokkurra Evrópuþjóða (til dæmis Frakka, Portúgala og Finna).

3. Stofnanir sem uppfylla skilyrði til að votta hæfi

Hefð hefur verið fyrir því að stofnanir sem votta hæfi séu menntastofnanir á borð við háskóla, eða opinber yfirvöld eins og menntamálaráðuneyti. En einkafyrirtækjum (einkum fjölþjóðlegum), samtökum atvinnugreina og alþjóðlegum stofnunum sem votta hæfi hefur fjölgað. Til að komast hjá misferli og handvömm við hæfisvottun sem getur grafið undan trausti á vottun, verður gæðaeftirlit að ná lengra en til opinberra stofnana. Þessum nýju kringumstæðum verður að mæta af festu. Nokkrar aðildarþjóðir hafa þegar gert það. Hollendingar og Svíar hafa ákveðin gæðaviðmið og verklag sem gera þeim kleift að fella hæfi, sem veitt hefur verið utan formlegra mennta- og fræðslustofnana, að viðmiðaramma landanna. Í Hollandi þurfa fyrirtæki sem vilja að vottanir þeirra falli að viðmiðaramma landsins að hafa verið vottuð í fimm ár. Ennfremur þurfa þau að skilgreina fyrir hæfisvottunina: þrep, hæfniviðmið, vinnuálag og matsferli sem beitt er og vísa til viðeigandi starfs. Guðfinna Harðardóttir fjallar í grein sinni hér í Gátt um vottun fræðsluáðila í framhaldsfræðslu hér á landi.

Þess er vænst að reglur og umsýsla vegna slíkra hæfis-

vottana vaxi að umfangi. Um það bil helmingur þeirra þjóða sem eru að innleiða viðmiðaramma gefa til kynna að viðmiðarammarnir verði opnir einkafyrirtækjum og óformlegum stofnunum í náninni framtíð.

4. Viðmið starfa

Með notkun gæðakerfa verður ávallt að beina sjónum að endurskoðun og endurnýjun menntunar, að uppfærslu starfaviðmiða og að þjálfun. Það veltur á samstarfi atvinnulífsins og fræðsluadila að sjá til þess að starfaviðmiðin séu rétt (eins og gert er í Austurríki, Þýskalandi, Finnlandi og Svíþjóð). Þetta er mikilvægt til þess að auka gildi og traust á hæfisvottunum. Guðmunda Kristinsdóttir skrifar um hæfnikröfur starfa í grein hér í Gátt.

Val á stefnu: Ólík tækifæri, sameiginlegt markmið

Ör þróun viðmiðaramma sem byggja á hæfniviðmiðum gefur til kynna hvar áherslur Evrópu liggja, þ.e. að gera hæfisvottun auðskiljanlega (gagnsæja) og sambærilega milli landa til þess að fjölga tækifærum til að flytjast á milli landa, á milli menntunar- og þjálfunarstofnana og milli ólíkra námsleiða. Til þess að gera þetta kleift verða viðmiðarammar og gangverk gæðakerfa að vinna kerfisbundið saman til að renna stöðum undir traust á hæfisvottun.

Ýmsir hagsmunadilar í menntun og þjálfun og aðilar sem meta hæfi (bæði hjá hinu opinbera og í einkageiranum) verða að vinna saman. Ákvörðun Íra um að setja á laggirnar sérstaka stofnun um mat á hæfi og tryggingu gæða staðfestir að gæðaeftirlit varðar ekki aðeins öll þrep og tegundir hæfis heldur er það einnig nauðsynlegt til þess að tryggja að vottunarferlið sé grundvöllur trausts.

Þróun evrópsks stjórnskipulags menntunar og þjálfunar getur styrkt tengslin á milli gæðastarfs og viðmiðaramma um hæfni með því að samstillta viðtekin gæðaviðmið. Samræður allra hagsmunaaðila geta bætt gæði með því að taka tillit til þeirra fjögurra vidda sem útlistaðar hafa verið hér að framan þ.e. gæða hæfniviðmiða, gæða mats og staðfestingar, gæða viðurkenndra vottunaraðila – eða stofnunarinnar sem staðfestir hæfið, og gæði starfaviðmiða.

HEIMILD

Cedefop. (2013). Briefing Note Marsh 2013: Quality: a requirement for generating trust in qualifications. Sótt 4. nóvember af <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21183.aspx>

NÁNARI UPPLÝSINGAR:

Qualifications frameworks in Europe: an instrument for transparency and change (2012): <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20509.aspx>

International qualifications (2012): <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20265.aspx>

Trends in VET policy in Europe (2012): <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20814.aspx>

Criteria and procedures for referencing national qualifications levels to the EQF: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/criteria_en.pdf.

Recommendation on the validation of non-formal and informal learning: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

Quality and Qualifications Ireland (QQI) <http://www.qqi.ie/About/Pages/default.aspx>

INGA GUÐRÚN KRISTJÁNSDÓTTIR

ÁTAKSVERKEFNIÐ NÁM ER VINNANDI VEGUR



Inga Guðrún Kristjánsdóttir

Markmið átaksverkefnisins *Nám er vinnandi vegur* var meðal annars að lækka hlutfall Íslendinga á aldrinum 20–66 ára sem ekki hafa lokið formlegu framhaldsnámi. Í því skyni voru tæplega 1.500 nemendur innritaðir í nám á framhaldsskólastigi haustið 2011. Nemendahópurinn var tvískiptur, annars vegar nemendur á skrá hjá Vinnumálastofnun og hins vegar nemendur á aldursbilinu 18–24 ára sem voru án skólavistar. Talsvert brotthvarf varð úr nemendahópnum á haustönn eða 21,37%. Helstu ástæður brotthvarfs voru andleg veikindi, fjárhagsástæður, nám ekki við hæfi, áhuga eða getu nemenda, námsörðugleikar eða ADHD, og atvinna. Andleg veikindi sem ástæður brotthvarfs eru nýnæmi í fræðilegri umfjöllun á þessu sviði. Því er fræðilegt sem og hagnýtt gildi þessara niðurstaðna talsvert. Samhliða átakinu var náms- og starfsráðgjöf eflað í þeim framhaldsskólum sem innrituðu nemendur vegna átaksins og var þessum nemendahópi fylgt eftir sérstaklega með það fyrir augum að sporna gegn brotthvarfi. Á vorönn mældist brotthvarfið 11,49%. Brotthvarf lækkaði því nánast um helming á milli anna sem verður að teljast verulega góður árangur. Í lok skólaársins höfðu alls 7,83% nemenda í átakinu formlega lokið námi sínu en 116 nemendur

brautskráðust ýmist af starfsnáms- eða bóknámsbrautum. Er þessi góði árangur talinn hafa byggst á markvissri samvinnu náms- og starfsráðgjafa, nemenda, skóla og stofnana sem að átakinu stóðu. Óhætt er að segja að átakið hafi staðið undir markmiðum stefnumörkunarinnar *Ísland 2020* í átt að hækkuðu menntunargildi þjóðarinnar.

Þessi grein byggir á eftirfylgni sem höfundur hafði með átaksverkefninu *Nám er vinnandi vegur* skólaárið 2011–2012 sem meðal annars fól í sér söfnun og túlkun tölulegra gagna og upplýsinga um brotthvarf. Höfundur framkvæmdi rannsókn meðal brotthvarfsnemenda úr átakshópnum en þær upplýsingar sem þá fengust hafa þá sérstöðu að hafa verið aflað í rauntíma og nemendur sjálfir voru spurðir beint út í ástæður brotthvarfs. Ekki er vítað til þess að sambærileg aðferðafræði hafi áður verið nýtt við öflun upplýsinga á þessu sviði hérlandis. Umfjöllunin hér á eftir byggir á rannsóknarvinnu höfundar á átaksverkefninu á framhaldsskólastigi, auk samvinnu við stjórnendur og náms- og starfsráðgjafa framhaldsskólanna sem tóku þátt í verkefninu. Einnig er stuðst við tvær óutgefnar skýrslur, unnar af höfundi í starfi hjá mennta- og menningarmálaráðuneytinu, þar sem settar voru fram tölulegar upplýsingar um brotthvarf meðal nemenda átaksins og ástæður að baki.

Átaksverkefnið byggðist á tillögum frá samráðshópi ráðuneyta, allra þingflokka, aðila vinnumarkaðarins og hreyfinga námsmanna sem þáverandi forsætisráðherra skipaði. Fjármögnun átaksins var tryggð með samráði ríkisstjórnar og

aðila vinnumarkaðarins í tengslum við gerð kjarasamninga. Átaksverkefnið byggir á stefnumörkun sóknaráætlunarinnar *Ísland 2020* – sókn fyrir atvinnulíf og samfélag, með það að markmiði að fyrir árið 2020 verði hlutfall Íslendinga á aldrinum 20–66 ára sem ekki hafa hlotið formlega framhaldsmenntun farið úr 30% niður í 10%. Leiðir í átt að markmiðinu eru meðal annars taldar vera að efla framhaldsskólann og að hann verði opnaður, atvinnuleitendum verði gefin aukin tækifæri til að mennta sig, þróunarsjóður starfi að því að efla starfstengt nám, skil milli framhaldsskóla og fullorðinsfræðslu verði gerð sveigjanlegri, náms- og starfsráðgjöf eflað ásamt því að vinnustaðanámssjóður verði styrktur (Velferðarráðuneytið, 2011).

Tæplega 1.500 nemendur innrituðust í nám á framhaldsskólastigi haustið 2011 undir formerkjum átaksins. Nemendahópur átaksins var tvískiptur. Annars vegar hópur nemenda sem innritaðist í nám samhliða því að þiggja bætur hjá Vinnumálastofnun (VMST), og hins vegar hópur nemenda sem framhaldsskólarnir innrituðu til viðbótar við hefðbundna ársnemendur og voru á aldrinum 18–24 ára. Þannig var öllum umsækjendum um nám í framhaldsskóla, sem

uppfylltu skilyrði átaksins, tryggð skólavist haustið 2011. Í upphafi þurfti að skilgreina hvaða nemendur væru þátttakendur í átakinu og hverjum ætti að fylgja eftir með auknum stuðningi innan skólanna, þar sem átakið kvað á um að skólarnir veittu þessum nemendum viðbótarstuðning til að sporna gegn brotthvarfi. Umfjöllun hér á eftir takmarkast við þátttakendur sem stunduðu nám á framhaldsskólastigi, en auk þess innrituðust nemendur átaksins í nám í framhaldsfræðslu, frumgreinadeildum og háskólum. Nemendahópurinn sem innritaðist í nám á vegum átaksins var fjölbreyttur og margir deildu þeirri reynslu að eiga að baki námsferla sem báru með sér að nemendur höfðu glímt við hindranir í námi. Áhersla var lögð á að nemendahópnum yrði mætt með það í huga og að leiða yrði leiða til að sporna gegn brotthvarfi. En brotthvarf er viðurkenndur vandi sem stöðjar að íslensku menntakerfi.

Margar ástæður geta legið að baki brotthvarfi nemenda úr námi og um er að ræða flókið samspil þátta hverju sinni sem tengjast nemandanum, fjölskyldu hans, skóla og samfélaginu í kring. Almenn er fjallað um brotthvarf sem ferli og eftir því sem fleiri áhættuþættir eru til staðar hverju sinni aukast líkur á brotthvarfi nemenda. Samkvæmt Jóni Torfa Jónassyni og Kristjönu Stellu Blöndal (2002) er brotthvarfs- hópur skilgreindur sem þeir einstaklingar sem ekki hafa farið í nám að loknum grunnskóla eða hafa hætt námi í framhaldsskóla. Í niðurstöðum rannsóknar þeirra á námsgengi og afstöðu '75 árgangans til náms koma fram mismunandi ástæður þess að meðlimir árgangans fóru ekki í framhaldsskóla eða hættu þar námi. Fjórar algengustu ástæðurnar sem fólk nefndi voru að þeim leiddist námið, þeim hafi boðist gott starf, fjárhagsvandráði og heimilisaðstæður. Þetta er í samræmi við umfjöllun sem birtist í grein Jóns Torfa, Kristjönu Stellu og Anna-Christin Tannhauser (2011) en þar er fjallað um ástæður brotthvarfs á Íslandi út frá þremur sjónarhornum, það er skipulagi, skólanum og einstaklingnum. Í sömu grein er einnig tekinn fyrir samanburður á brotthvarfi hér á landi við nágrannalönd, með sérstaka áherslu á framhaldsskólastigið. Þar sker íslenskt menntakerfi sig úr þar sem brotthvarf er talsvert meira héraðs. Hlutfall brotthvarfs er talsvert hátt meðal beggja kynja og hjá ólíkum aldurs- hópum. Þegar dregnir eru fram félagslegir þættir brotthvarfs, þá kemur fram að hlutfall þess er hærra meðal karlmanna og meðal hópa sem búa við lága fjárhagslega og félagslega stöðu. Í skýrslu Norrænu ráðherranefndarinnar (2010) *Brotthvarf úr námi meðal 16–20 ára á Norðurlöndum* er fjallað

um að meginástæða brotthvarfs sé lélegur árangur í upphafi skólagöngu, ásamt skorti á félagsfærni og dræmri þátttöku í skólalífínu sem getur gert það að verkum að það dragi úr skuldbindingu nemenda við nám sitt. Því er lagt til að gripið verði til aðgerða snemma í skólagöngunni, í grunnskólum og jafnvel leikskólum. Þar er áhersla lögð á mikilvægi þess að nám verði miðað við forsendur hvers og eins til að sporna gegn líkum á brotthvarfi. Fjallað er um að á milli 60 og 80% norrænna nemenda í hverjum árgangi ljúki framhaldsskólánámi. Þó svo að þetta sé góður árangur þar sem best lætur, þá er lögð áhersla á mikilvægi þess að draga úr brotthvarfi þeirra sem eftir standa. Þegar Norðurlöndin eru borin saman kemur í ljós að 67% nemenda í Svíþjóð hafa lokið framhaldsskólaprófi þegar þeir standa á tvítugu. Í Noregi ljúka að meðaltali 68% nemenda framhaldsskólánámi. Á Íslandi ljúka að meðaltali 62% nemenda framhaldsskólánámi 24 ára eða yngri. Í Danmörku ljúka 85% nemenda framhaldsskólaprófi innan 25 ára aldurs. Erfitt getur reynst að bera löndin saman, þar sem skipulag náms er ólíkt og ekki er staðið eins að útreikningum á brotthvarfi þeirra á milli. Ísland kemur mun verr út en nágrannaþjóðirnar í þessum samanburði og gildir þar einu hvaða matsþættir eru bornir saman.

Í skýrslu OECD um Ísland frá árinu 2006, kemur fram að brotthvarf nemenda í framhaldsskólum sé mikið og menntunarstig landsmanna á aldrinum 25–64 ára sé töluvert undir meðaltali OECD ríkja. Þar kemur einnig fram að um þriðjungur árganga héraðs lýkur ekki námi á framhaldsskólastigi, og er hlutfallið hærra en í flestum OECD löndum (OECD, 2006). Vinnuhópur sérfræðinga á vegum OECD tók að sér að skilgreina styrkleika og veikleika íslenska menntakerfisins þegar kemur að því að sporna gegn brotthvarfi. Helstu styrkleikarnir voru taldir vera frammistaða íslenskra grunnskólanema því samkvæmt niðurstöðum PISA könnunar frá árinu 2009 var frammistaða íslenskra nemenda í lestri og stærðfræði yfir OECD meðaltali. Þessi niðurstaða gefur vonir um að nemendur á grunnskólastigi séu vel undirbúnir þegar þeir fara yfir á framhaldsskólastigið. Næsti styrkleiki sem nefndur var er að íslensk stjórnvöld fjárfesta í menntun en Ísland er meðal þeirra OECD landa sem leggja hvað mest fjármagn í sitt menntakerfi miðað við þjóðarframleiðslu. Einnig er litið á það sem mikinn styrkleika að menntakerfið leggur markvissa áherslu á að mæta þörfum nemenda með jafnrétti til náms að leiðarljósi. Hindranir sem dregnar voru fram af sérfræðingum OECD eru að hátt hlutfall brotthvarfsnema á framhaldsskólastiginu leiðir líkur að því að uppbygg-

ing menntakerfisins þarfnist endurskoðunar. Einnig þarf að horfa sérstaklega til verknáms þegar kemur að því að skýra brotthvarf. Félagslegur bakgrunnur nemenda virðist hafa minni áhrif á námsárangur héraðs en á meðal annarra OECD landa, en þó er ekki hægt að horfa fram hjá áhrifum félagslegra aðstæðna á brotthvarf. Vinnumarkaðurinn laðar til sín námsmenn og þar af leiðandi frá námi. Þrátt fyrir að fjármálakreppan hafi dregið úr atvinnuöguleikum þeirra sem hafa litla menntun að baki, þá benda aðstæður til þess að nemendur séu enn að hverfa frá námi vegna atvinnuþátttöku. Bent er á að fjárhagsástæður námsmanna og fjölskyldna þeirra, hátt hlutfall atvinnuleysis auk lítils launamuns þeirra sem hafa litla formlega menntun og þeirra sem lokið hafa námi, sem og kostnaður við að stunda nám geta allt aukið líkur á brotthvarfi nemenda úr námi (OECD, 2011).

Sé horft til þess hversu há tíðni brotthvarfs er úr íslenskum framhaldsskólum og að hlutfall Íslendinga á aldrinum 20–66 ára sem ekki hafa hlotið formlega framhaldsmenntun sé um 30%, þá má færa góð rök fyrir ávinningi þess að vinna að breytingum á skólakerfinu með það fyrir augum að gera menntun aðgengilega fyrir alla landsmenn. Takist að draga úr brotthvarfi að einhverju leyti þá skilar það sér strax til samfélagsins í formi sparnaðar og uppbyggingar.

Í þessari grein er leitast við að svara eftirtöldum spurningum:

1. Hvernig birtist brotthvarf meðal nemenda átaksverkefnisins *Nám er vinnandi vegur*?
2. Hver eru tengsl fyrri reynslu af námi og upplifunar nemenda átaksverkefnisins?
3. Hverjar eru helstu ástæður brotthvarfs hjá nemendum átaksins?
4. Breytist framtíðarsýn brotthvarfsnemenda gagnvart frekara námi og hefur gengi í námi áhrif þar á?

AÐFERÐ

Stuðst var bæði við eigindlegar og megindlegar aðferðir við gagnaöflun. Upplýsingar sem safnað var mánaðarlega frá framhaldsskólunum nítján sem þátt tóku í átaksverkefninu voru forsenda þess að hægt var að ná utan um brotthvarfshópinn sem síðar urðu þátttakendur í rannsókninni sem hér er kynnt. Einnig var stuðst við megindlegar aðferðir við tölfraðilega greiningu á rannsóknargögnum þar sem rætt var við tæplega tvö hundruð viðmælendur og gögnin því yfirgripsmikil.

Rannsóknin sjálf var aftur á móti unnin samkvæmt eigindlegri rannsóknarhefð en markmið hennar er að öðlast innsýn og skilning á reynslu og upplifun einstaklinga á eigin lífi og hvaða merkingu þeir leggja í eigin orð, aðstæður og líf (Bogdan og Biklen, 2003). Gagna var afað í gegnum hálfstöðluð opin símaviðtöl. Þessi aðferð samræmist fyrirbærafræðilegri nálgun en það sjónarhorn var talið henta best til að varpa ljósi á þá þekkingu sem hér var leitað. Tilgangur eigindlegra rannsókna er ekki að geta alhæft um niðurstöður, heldur að öðlast innsýn inn í reynsluheim viðmælenda, en niðurstöður geta aftur á móti gefið ákveðnar vísbendingar (Bogdan og Biklen, 2003; Taylor og Bogdan, 1998).

Viðmælendahópurinn var valinn með markvissu úrtaki þar sem forsenda fyrir þátttöku var að hafa verið skráður nemandi í framhaldsskóla í gegnum átaksverkefnið *Nám er vinnandi vegur* og að hafa hætt námi á fyrstu tveimur mánuðum hvorrar annar, en það var gert til að ná utan um viðráðanlegan fjölda þátttakenda. Haft var samband við þátttakendur símleiðis og fóru símtölin öll fram með samþærilegum hætti og við sömu aðstæður, auk þess sem sami einstaklingurinn hringdi öll símtölin, tók saman og greindi niðurstöður. Höfundur hafði annast eftirfylgni með nemandahóp átaksverkefnisins frá upphafi átaksins, sem skilaði sér með jákvæðum hætti í greiningarvinnu. Lengd símtala varði allt frá fjórum mínútum upp í rúman hálf tíma, allt eftir eðli símtalanna sem og áhuga eða þörf þátttakenda. Í upphafi símtala kynnti höfundur sjálfan sig, hvaðan væri haft samband sem og erindi símtalsins og tilgangur rannsóknarinnar. Þátttakendum var lofuð nafnleynd og að upplýsingar sem væri safnað yrðu ekki persónugreinanlegar. Á meðan á símtölunum stóð hafði rannsakandi námsferla nemenda við höndina sem jók skilning rannsakandans gagnvart ferli skólagöngu hvers og eins, ásamt því að aðstoða hann við að öðlast skilning á þá merkingu sem þátttakendur lögðu í reynslu sína af námi og fyrri skólagöngu. Nemendur voru spurðir út í upplifun þeirra af þátttöku í átaksverkefninu, fyrri skólareynslu og ástæðu brotthvarfs. Mismunandi var hversu langt nemendur fóru til að rekja ástæður. Reynt var að fá nemendur til að tala óhindrað um ástæður brotthvarfs og engin mörk voru sett um fjölda ástæðna sem gefa mátti upp. Í lok viðtals voru nemendur svo spurðir hvaða líkur þeir teldu á því að þeir hæfu aftur nám síðar, með það fyrir augum að kanna framtíðarsýn og afstöðu nemenda til áframhaldandi skólagöngu. Einnig bauðst þátttakendum náms- og starfsráðgjöf í lok símtals ef spurningar vöknudu.

Af nemendum í áttakinu voru 147 einstaklingar sem hætt höfðu námi að loknum fyrstu tveimur mánuðum haustannar og 52 sem hætt höfðu námi að loknum fyrstu tveimur mánuðum vorannar. Fjöldi nemenda sem haft var samband við til að spyrja út í ástæður brotthvarfs, byggt á þeirra eigin reynslu voru samanlagt 199. Þar af náðist í 189 einstaklinga og samþykktu þeir allir að taka þátt í könnuninni, sem er þátttaka upp á 94,97%. Vert er að benda á að þátttakan þykir afburða góð og er þetta hærra svarhlutfall en almennt þekkist í símakönnunum.

Þátttakendur voru á ólíkum aldri, allt frá rétt rúmlega átján ára til rúmlega fimmtugs en aldursbreiddin var meiri í hópi þeirra þátttakenda sem voru á skrá hjá Vinnumálastofnun. Meðalaldur þeirra sem rætt var við úr hópi 18–24 ára nemenda var 21,9 ár og meðalaldur þátttakenda sem rætt var við úr hópi VMST var 26,6 ár. Karlar voru meirihluti þátttakenda, eða alls 58,79% en konur 41,21%. Námsbakgrunnur viðmælenda var fjölbreyttur. Einhverjir nemendur höfðu átt góðu gengi að fagna en hætt námi, en fleiri áttu það sameiginlegt að hafa glímt við hindranir í námi allt aftur í grunnskóla og námsferlar þeirra báru þess merki.

NIDURSTÖÐUR

Hér verður fjallað um hvernig brotthvarf birtist meðal nemenda átaksverkefnisins og hvernig það breyttist á milli anna. Því næst fáum við innsýn í bakgrunn nemenda og fyrri skólagöngu, með það fyrir augum að öðlast betri skilning á ástæðum brotthvarfs. Þar á eftir verður fjallað um helstu ástæður brotthvarfs meðal nemenda átaksverkefnisins. Að lokum verður svo fjallað um hvernig framtíðarsýn þátttakenda birtist gagnvart frekara námi.

Birtingarmynd brotthvarfs meðal nemenda átaksverkefnisins

Alls innrituðust 1.479 nemendur í nám á framhaldsskólastigi undir formerkjum átaksins *Nám er vinnandi vegur*, haustið 2011. Talsvert brotthvarf varð úr nemendahópnum á haustönn eða 21,37%. Þá höfðu 88 nemendur af rúmlega fimmhundrað manna nemendahópi VMST hætt námi eða samanlagt 16,73%. Á sama tíma höfðu 228 nemendur af tæplega þúsund manna nemendahópi þeirra sem voru á aldrinum 18–24 ára og höfðu verið án skólavistar hætt námi, sem gerði 23,82%. Verulega dró úr brotthvarfi meðal nemenda átaksins á vorönn og mældist það 11,49% í lok annar. Það

hafði því lækkað um tæplega 10% og var nánast helmingi minna en á haustönn. Þá höfðu 29 nemendur af rúmlega 300 manna nemendahóp VMST hætt námi eða samanlagt 8,98%. Á sama tíma höfðu 118 nemendur af tæplega þúsund manna nemendahópi 18–24 ára hætt námi eða 13,24%.

Sé brotthvarf skoðað eftir námsbrautum fyrir hvorn hóp, annars vegar út frá bóknámi og hins vegar út frá starfsnámi, þá kemur fram að brotthvarf meðal bóknámsnema var áberandi mest af almennum námsbrautum, en þar stunda nemendur nám sem ekki hafa lokið inntökuskilyrðum inn á stúdentsprófsbrautir. Þar á eftir var brotthvarf mest af félagsfræðibraut. Brotthvarf meðal starfsnámsnema dreifðist yfir fjölda ólíkra námsbrauta á hvorri önn, en var þó einna mest í grunndeildum málmíðna og rafíðna, listnámsbraut, sjúkraliðabraut og tölvufræðibraut.

Fyrri skólaganga

Fram kom í orðum þátttakenda að margir þeirra höfðu lengi glímt við hindranir í námi. Ástæður fyrir því voru fjölbreyttar og margar hindranir sem nemendur nefndu voru samfelldar yfir tíma og höfðu því haft einkennandi áhrif á alla skólagöngu þeirra. Má þar nefna sértæka námsörðugleika líkt og lesblindu. Aðrar hindranir sem nemendur nefndu voru meðal annars athyglisbrestur, líkamleg veikindi, andleg veikindi, að upplifa sig utangátta félagslega, einelti, léleg skólasókn og áhugaleysi. Þannig var grunnskólareynsla í minningu margra þátttakenda neikvæð upplifun eða erfið. Aðrir nemendur, en þó mun færri, bjuggu að góðum árangri á grunnskólaárum og jafnvel fram á fyrstu annir framhaldsskólanáms. Í þeim tilfellum höfðu nemendur gjarnan átt sögu um þunglyndi sem varð svo síðar til þess að þeir flosnuðu upp úr námi. Enn aðrir nemendur upplifðu grunnskólaárin með jákvæðum hætti þrátt fyrir að hafa glímt við erfiðleika tengda námi og slakan námsárangur. Mikil breidd einkenndi upplifun og reynslu nemenda en hér er reynt að gera grein fyrir algengustu þemunum sem fram komu í orðum þátttakenda. Umfram allt var gengi viðmælenda í námi misjafnt og mikil breidd innan hópsins.

Uppgefnar ástæður brotthvarfs samkvæmt nemendum

Algengustu ástæður sem nemendur nefndu fyrir brotthvarfi voru flokkaðar í 13 þætti. Það eru atvinna, fjárhagsástæður, námsörðugleikar eða ADHD, nám ekki við hæfi áhuga eða getu, féll á mætingu eða vísað úr skóla, veikindi barna,

Þungun eða erfið meðganga, fór í annan skóla eða sýndarbrothvarf, andleg veikindi, líkamleg veikindi, persónulegar ástæður, náði ekki að mynda tengsl eða vanlíðan í skóla, og að lokum neysla eða meðferð. Áttu þessir þættir við hjá báðum hópum í langflestum tilfellum. Athygli vakti að þrátt fyrir að þátttakendur á vorönn hafi verið hátt í þriðjungu færri en þátttakendur á haustönn þá komu nær sömu þættir varðandi ástæður brothvarfs fram í svörum á milli anna. Þættirnir erfiðar heimilisaðstæður og ónógur undirbúningur voru þeir einu sem komu ekki fram í svörum þátttakenda á vorönn, en þá bættist við einn nýr þáttur sem voru persónulegar ástæður. Andleg veikindi spönnuðu þrjá undirþætti, það eru þunglyndi, þunglyndi og kvíða og þunglyndi, kvíða og félagsfélmi. Hér verður gerð nánar grein fyrir þeim þáttum sem komu oftast fyrir í svörum nemenda þegar þeir nefndu ástæður brothvarfs.

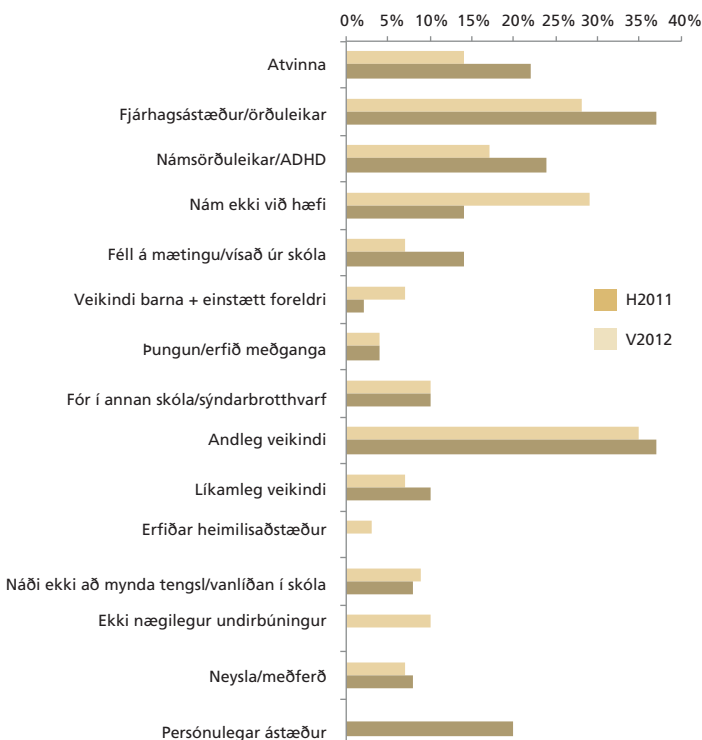
Á haustönn nefndu 28% nemenda fjárhagsástæður sem ástæðu brothvarfs en 37% á vorönn. Einnig nefndu 35% nemenda á haustönn andleg veikindi sem ástæðu brothvarfs en 37% á vorönn. Andleg veikindi, sérstaklega þunglyndi og kvíði, og fjárhagsástæður eru þeir tveir þættir sem skáru sig úr svörum nemenda sem algengustur ástæður brothvarfs og á það bæði við nemendur VMST og nemendur á aldrinum

18–24 ára. Þar á eftir komu ástæðurnar nám ekki við hæfi áhuga eða getu, sem 29% nemenda á haustönn svöruðu til um og 14% að vori, námsörðugleikar eða ADHD, sem 17% nemenda á haustönn svöruðu til um og 24% að vori, og atvinna sem 14% nemenda að hausti svöruðu til um og 22% að vori. Þetta eru þeir fimm þættir sem nemendur nefndu oftast og skipti ekki máli hvort um var að ræða nemendur VMST eða 18–24 ára nemendur, sem bendir til að líkindi hafi verið með hópunum þó að þátttöku þeirra í átaksverkefninu hafi borið að með mismunandi hætti. Gott er að hafa í huga að hver nemandi gat nefnt fleiri en eina ástæðu brothvarfs, sem flestir gerðu, og því eru prósentutölurnar hlutfall af heildarfjölda þátttakenda í rannsókninni.

Ástæðurnar sem nemendur gáfu upp til skýringar á brothvarfi tengdust margar hverjar á einn eða annan hátt. Þannig héldust ástæðurnar atvinna og fjárhagsástæður mjög sterkt í hendur í svörum beggja hópa. Eins töluðu margir nemendur um kostnaðarsamar skuldbindingar sem þeir þyrftu að standa í skilum með, samanber íbúðarleigu, afborgun af bílaláni eða greiðslur annarra skulda. Einnig var algengt í svörum VMST nemenda að þeir hefðu fjölskyldu á framfæri sínu og því var atvinna tekin fram yfir nám. Þá kom fram að óvissa um framfærslu meðal VMST nemenda á vorönn hafði áhrif á brothvarf og var þá vísað í að dregist hafði að koma hugmyndum um fyrirkomulag framfærslusjóðs átaksins á framfæri til nemenda. Algengt var meðal 18–24 ára hópsins að nemendur hefðu unnið hlutavinnu með námi og talsvert margir áttu erfitt með að samhæfa atvinnu og nám. Þá gerðist það oft en ekki að nemendur hættu námi og bættu við sig vinnu.

Ástæðurnar námsörðugleikar eða ADHD og féll á mætingu eða vísað úr skóla héldust einnig í hendur, og algengast var að nemendur töluðu um að lesblinda hamlaði námsgengi þeirra þegar rætt var um námsörðugleika. ADHD hefur ekki verið skilgreint sem námsörðugleiki en hafði vissulega áhrif á námsgengi nemendahópsins. Einnig kom fram í orðum nemenda að þeim hafði verið vísað úr skóla vegna lélegrar skólasóknar. Þemað nám ekki við hæfi tengdist þar að auki þessum tveimur flokkum, en þar var ýmist um að ræða að nám hefði ekki áhuga eða getu, eða að nemendur upplífuðu námsleiða eða áhugaleysi gagnvart náminu sem þeir voru skráðir í. Það hafði svo aftur bein áhrif á mætingu. Þó svo að þessi þáttur hafi bæði komið fram hjá VMST og 18–24 ára hópnum, þá er vert að geta þess að mæting meðal VMST nemendahópsins var talsvert betri en meðal 18–24 ára

Ástæður brothvarfs



hópsins. Skýrist það ef til vill af því að eitt af skilyrðum þess að njóta framfærslu frá VMST var fullnægjandi skólasókn og námsárangur.

Andleg veikindi og líkamleg veikindi, tengdust á þann hátt að dæmi voru um áhrif andlegra veikinda á líkamlega heilsu, sem reyndust nemendum hindrun í námi. Andleg veikindi bitnuðu á einn eða annan hátt á frammistöðu nemenda í námi, hvort sem það var vegna mætingar eða þátttöku í námi auk námsárangurs. Andleg veikindi tengdust námsörðugleikum ekki jafn sterkt og margir aðrir þættir, þó þau hefðu áhrif á frammistöðu og mætingu nemenda. Einnig kom fram í svörum nemenda að einhverjir höfðu glímt við andleg veikindi allt frá því á grunnskólaárum, meðal annars í kjölfar eineltis eða áfalla í æsku.

Hafa ber í huga að hér er tekið fyrir brotthvarf afmarkaðs hóps og upplýsingarnar gefa ekki á nokkurn hátt ástæðu til að alhæfa um almennt brotthvarf. Umfram allt eru þessar niðurstöður hugsaðar til að gefa vísbendingar og veita inn-sýn í ástæður brotthvarfs nemenda átaksins á þessum tiltekna tíma.

Framtíðarsýn nemenda gagnvart frekara námi Vilji brotthvarfsnemenda til frekara náms kom mjög skýrt í ljós á báðum önum, þar sem mikill meirihluti nemenda var bæði jákvæður og áhugasamur um frekara nám. Athygli vakti, þegar nemendur voru spurðir út í líkur á frekara námi, að fleiri svöruðu því jákvætt úr hópi 18–24 ára nemenda en úr hópi VMST nemenda. Rúmlega 90% nemenda á aldrinum 18–24 ára töldu miklar líkur á frekara námi á meðan tæplega 70% úr hópi VMST töldu miklar líkur á frekara námi. Þeir sem töluðu um helmings líkur eða litlar líkur á frekara námi úr hópi VMST áttu það sameiginlegt að áhuga á námi skorti ekki en aftur á móti töldu þeir fjárhagslegar aðstæður sínar hamla frekara námi og litu því ekki á nám síðar meir sem raunhæfan kost. Svör meirihluta nemenda báru með sér að nám var samofið framtíðarsýn þeirra og á sama tíma virtist slakt gengi ekki bitna á námsáhuga.

UMRÆÐA

Margt af því sem dregið var fram í upphafi í fræðilegri umfjöllun um brotthvarf hefur endurspeglast í niðurstöðum rannsóknar á ástæðum brotthvarfs meðal nemenda í átaksverkefninu *Nám er vinnandi vegur* skólaárið 2011–2012. Í grein sinni frá árinu 2002 nefna þau Jón Torfi og Kristjana

Stella fjórar algengustu ástæður brotthvarfs samkvæmt nemendum, en þær voru að nemendum leiddist námið, nemendum bauðst gott starf, fjárhagsvandræði og heimilisáðstæður.

Algengustu ástæður brotthvarfs samkvæmt nemendum átaksverkefnisins voru fjárhagsástæður, andleg veikindi, nám ekki við hæfi áhuga eða getu, námsörðugleikar eða ADHD, og atvinna. Þrjár af fjórum ástæðum fyrir brotthvarfi sem Jón Torfi og Kristjana Stella nefna koma fram í niðurstöðum rannsóknar átaksverkefnisins. Aftur á móti vekur athygli hátt hlutfall og fjöldi þeirra sem glíma við andleg veikindi í brotthvarfshópi átaksverkefnisins. Einnig vekur athygli að fræðileg umfjöllun á sviði brotthvarfs virðist ekki enn hafa náð utan um þátt andlegra veikinda sem ástæðu brotthvarfs. Nýnæmi rannsóknarinnar byggir því bæði á rannsóknaraðferðinni sem hér var stuðst við, það er að rætt var við nemendur strax eftir að þeir höfðu hætt námi, og niðurstöðum á ástæðum brotthvarfs með áherslu á andleg veikindi. Þessar niðurstöður benda til þess að þörf sé á að bregðast við vanda nemenda með nýjum hætti hvað varðar andlega heilsu og eins þarf að huga að fyrirbyggjandi aðgerðum á þessu sviði. Því má segja að hagnýtt gildi niðurstaðanna sem og fræðilegt gildi sé mikið.

Í fræðilegri umfjöllun kom fram að margar ástæður geta legið að baki brotthvarfi nemenda úr námi og samræmdist það upplifun nemenda í átaksverkefninu, þar sem hver nemandi gaf upp fleiri en eina ástæðu fyrir brotthvarfi sínu. Jákvæð sýn brotthvarfshóps átaksins var áberandi gagnvart frekara námi sem hlýtur að teljast mikill kostur og sér í lagi ef lítið er til þess að hindranir í námi voru eitthvað sem hafði einkennt fyrra nám margra allt aftur til grunnskólaáranna. Athygli vakti hversu jákvæðari 18–24 ára hópurinn var gagnvart áframhaldandi skólagöngu fram yfir VMST hópinn. Niðurstöður bentu þó til þess að áhugi væri ekki endilega minni meðal þess hóps, heldur drógu fjárhagslegar aðstæður úr væntingum nemenda til frekara náms.

Hér er við hæfi að taka fram að talsverður hópur átaksnemenda sýndi fram á afar góðan námsárangur á skólaárinu. Einnig höfðu alls 7,83% nemenda átaksins formlega lokið námi sínu í lok skólaárs, en 116 nemendur brautskráðust ýmist af starfsnáms- eða bóknámsbrautum.

Eins verður það að teljast stórgóður árangur að brotthvarf meðal nemenda átaksverkefnisins skuli hafa minnkað um hátt í helming á milli anna, sem einnig er sérstakt fyrir þær sakir að almennt er talað um að brotthvarf mælist hærra

á vorönn en haustönn innan framhaldsskólakerfisins. Án efa hefur markviss vinna náms- og starfsráðgjafa með nemendahópnum innan skólanna haft talsvert með þennan árangur að gera. Einnig er vert að benda á að almennt er talað um að meðalbrotthvarf úr framhaldsskólum sé um 10% en brott-hvarf úr hópi nemenda á skrá hjá VMST í áttakinu var lægra en það eða 8,98% á vorönn.

Niðurstöður benda til þess að þrátt fyrir að fjölbreyttar hindranir hafi einkennt fyrra nám margra nemenda, þá gefa niðurstöður fyrirheit um að unnt sé að ná markmiðum *Ísland 2020* í átt að hækkuðu menntunartígi sé nemendum veittur viðeigandi stuðningur og sveigjanleiki menntakerfisins nýttur.

HEIMILDIR

- Bogdan, R. C. og Biklen, S. K. (2003). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods* (4. útgáfa). Boston: Allyn og Bacon.
- Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal. (2002). *Ungt fólk og framhaldsskólinn. Rannsókn á námsgengi og afstöðu '75 árgangsins til náms*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Kristjana Stella Blöndal, Jón Torfi Jónasson og Anne-Christin Tannhauser. (2011). Dropout in a small society: Is the Icelandic case somehow different? *Studies in Theory and Policy*, 233–251.
- Norræna ráðherranefndin. (2010). *Frafall í utdanning for 16–20 aringer i Norden*. Sótt 08. júní 2011 af: <http://www.norden.org/is/publikationer/2010–517>
- OECD. (2006). *Economic survey of Iceland 2006*. Sótt 8. júní 2013 af: www.oecd.org/eco/surveys/iceland
- OECD. (2012). *Towards a strategy to prevent dropout in Iceland – Preventing dropout in upper secondary schools in Iceland*. Sótt 6. júní 2013 af: <http://www.oecd.org/dataoecd/26/63/49451462.pdf>
- Taylor, S. J. og Bogdan, R. C. (1998). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource* (3. útgáfa). New York: John Wiley og Sons.
- Velferðarráðuneytið. (2011). *Nám er vinnandi vegur*. Sótt 6. júní 2013 af: <http://www.velferðarráðuneyti.is/frettir-vel/nr/32752>

UM HÖFUNDINN

Inga Guðrún Kristjánsdóttir er með meistaragráður í uppeldis- og menntunarfræði og náms- og starfsráðgjöf, og starfar sem aðferðafræðikennari við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Höfundur starfaði sem sérfræðingur við framhaldsskóladeild í mennta- og menningar-málaráðuneytinu, og var rannsóknin sem hér er kynnt unnin á þeim tíma. Höfundur hefur sérhæft sig í rannsóknum á sviði áhættuhegðunar og afbrotfræði.

ABSTRACT

The aim of the “Learning is the Way to Work” initiative was partly to lower the proportion of Icelanders aged between 20 and 66 who have not completed formal secondary education. In order to reach that about 1,500 students were enrolled on courses at secondary school level in autumn, 2011. The student group was divided in two – on the one hand students registered at the Directorate of Labour and on the other students aged between 18 and 24 who did not have a place at college. A considerable drop-out rate was evident in the student group during the autumn term, namely 21.37%. The most common reasons for dropping out were mental illness, financial circumstances, and study courses incompatible with a student’s interests or ability, difficulty of courses, ADHD and employment. Mental illness as a reason for drop-out is a new factor in professional discussion of this area. These results are of considerable value, both academic and practical. In parallel with this initiative, study and work counselling was promoted in the secondary schools that had enrolled students for the project and this student group was specially monitored with a view to reducing the number of drop-outs. In the spring term drop-outs numbered 11.49%. Drop-out decreased by almost half from term to term, which can only be seen as a really successful result. At the end of the school year a total of 7.83% involved in the initiative formally completed their courses and 116 students graduated in their various occupational and academic courses. This considerable success can be attributed to more systematic cooperation between academic and occupational counsellors, students, schools and institutes who supported the initiative. It is safe to say that the initiative has lived up to the objectives of the strategic document “Iceland 2020” in raising the nation’s educational standing.

ANNA GUÐRÚN EDVARSDÓTTIR

UM TENGL MENNTUNAR, FJARNÁMS OG BYGGÐAÞRÓUNAR

Alþjóðavæðingin hefur haft þau áhrif að heimurinn er orðinn eitt alheimsmarkaðssvæði þar sem þekking, fólk og tækni flyst á milli landa óháð landamærum. Tækniframfarir, og þá sérstaklega internetið, hafa gert alheimsvæðinguna mögulega. Núorðið er litið svo á að uppbygging þekkingarþjóðfélaga stuðli að efnahagslegri hagsæld. Því leggja vestræn þjóðfélög áherslu á að efla háskólamenntun sem lið í þessari uppbyggingu og eru háskólar nú í þeirri aðstöðu að gegna lykilhlutverki í efnahagslegri hagsæld íbúa og samfélaga. Innan veggja þeirra verða sköpuð framtíð og hagvöxtur þjóða og samfélaga. Þetta nýja hlutverk háskóla hefur í för með sér að krafa um að þjóna öllum þegnum samfélagsins hefur aukist, jafnframt kröfunni um að efla þjónustu við dreifðar byggðir. Háskólar hafa því brugðið á það ráð að opna útibú í öðrum löndum eða nýtt tæknina og boðið upp á allt eða hluta af sínu námi með fjarnámssniði.

Þessi grein fjallar um þróun fjarnáms, bæði hér á landi og erlendis og leitast við að svara þeirri spurningu hvort uppbygging háskólamenntunar í formi fjarnáms hafi haft þau áhrif að háskólamentuðu fólki eða störfum hafi fjölgað á landsbyggðinni. Í því sambandi er sérstaklega fjallað um háskólamentaðar konur á landsbyggðinni, en þær nýta sér fjarnámsmöguleikann í meira mæli en karlar.

TÆKNIFRAMFARIR

Tækniframfarir hafa orðið gífurlegar á seinni hluta síðustu aldar. Í kjölfarið hefur alheimsvæðingunni vaxið fiskur um hrygg og hefur hún verið skilgreind sem flæði tækni, efnahags, þekkingar og fólks og gilda þvert á landamæri (Harman, 2004). Litið er svo á að efnahagslegri hagsæld megi ná með uppbyggingu þekkingarþjóðfélaga þar sem efnahagslegar hindranir milli landa séu ekki til staðar. Heimurinn er eitt alheimsmarkaðssvæði þar sem þekking, fólk og tækni flyst á milli, óháð landamærum (Fitzsimons, 2006). Þessi markaðsvæðing vestrænna þjóðfélaga er eitt af megineinkennum síðustu aldar. Markaðssvæði hafa stækkað, út yfir landamæri, og í dag má tala um að heimurinn sé einn alþjóðlegur markaður (Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið, 2006).

Háskólar hafa í auknum mæli nýtt sér þær tækniframfarir og þá áherslu sem vestræn stjórnvöld leggja á háskólamenntun sem grunn að efnahagslegri hagsæld. Víða hafa háskólar fært út kvíarnar og gert háskólamenntun að útflutningsvöru. Má þar nefna háskóla í Bandaríkjunum, Kanada, Bretlandi og Ástralíu. Ástralir hafa til dæmis unnið að því að fjölga erlendum nemendum við háskóla heima fyrir og



Anna Guðrún Edvardsdóttir

þá aðallega nemendum frá Austur-Asíu. Aðferðirnar sem háskólar í þessum löndum beita er að opna útibú í öðrum löndum eða efla fjarnám sitt (Harman, 2004). Fjarnámið er það tæki sem háskólar geta notað í þessu sambandi. Það er markaðssett sem einn valkostur í námi, sveigjanlegt og sniðið að þörfum og kröfum hvers og eins (Duke, 2002).

Samkvæmt lögum um háskóla á Íslandi sem tóku gildi þann 1. júlí 2006 er hlutverk háskóla „að stuðla að sköpun og miðlun þekkingar og færni til nemenda og samfélagsins alls“ (Alþingi, 2007). Því er nauðsynlegt að skoða hvort, og þá hvernig, háskólar hafa stuðlað að eflingu háskólamenntunar á Íslandi. Eitt af því sem háskólar hafa gert er að efla fjarnám á háskólastigi og nú er svo komið að flestir háskólar í landinu bjóða allt eða hluta af námi sínu í fjarnámi (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2001, Hagstofa, 2013). Einnig stuðlar Háskóli Íslands að öflugu rannsóknarstarfi á landsbyggðinni í gegnum Stofnun Rannsóknasetra Háskóla Íslands, en setrin eru staðsett víðs vegar um landið.

PRÓUN FJARNÁMS Á ÍSLANDI

Fjarnám er ekki nýtt af nálinni á Íslandi. Það má segja að fjar-kennsla hafi hafist á Íslandi árið 1931 en þá hóf Ríkisútvarpið kennslu í ensku og þýsku. Nokkrum árum síðar bættust svo danska og íslenska við. Næsta fjarnám var Bréfaskóli SÍS sem var stofnaður 1940, síðar Bréfaskóli SÍS og ASÍ sem starf-aði frá 1965–1974 og loks Bréfaskólinn frá 1974. Markmið bréfaskólanna, eins og útvarpskennslunnar, var að ná til fólks sem ekki hafði tök á að sækja skóla.

Kennaraháskóli Íslands á sér lengstu sögu háskóla um fjarnám á Íslandi. Fjarnámið var starfrækt með hléum allt frá árinu 1971 til ársins 1993. Um var að ræða nám til kennslu-réttinda fyrir leiðbeinendur í grunnskóla á landsbyggðinni en á þessum árum var mikill skortur á menntuðum kennurum á landsbyggðinni. Í náminu var notast við bréfaskólataeknina, þ.e. samin voru kennslubréf sem í voru verkefni sem leysa skyldi og senda kennurum lausnirnar. Það var svo árið 1993 að Kennaraháskólinn hóf að bjóða fjarnám með aðstoð tölvutækninnar. Námið var fullt bakkalárnám til grunnskóla-kennaraprófs og var það fyrst og fremst hugsað sem jafnrétti til náms og að gera fleirum kleift að mennta sig en þeim sem bjuggu í nánd við skóla (Þuríður J. Kristjánsdóttir og Ingibjörg B. Frímansdóttir 2007, Þuríður Jóhannsdóttir og Sólveig Jakobsdóttir, 2011).

Margt hefur breyst frá því Kennaraháskólinn hóf að bjóða upp á fjarnám. Það sem stendur upp úr í því sambandi er að áður fyrr var fjarnám úrræði fyrir fólk á landsbyggðinni en nú er það val hvers einstaklings hvort hann kys að stunda fjarnám eða staðnám, búseta er ekki lengur forsenda vals-ins. (Þuríður J. Kristjánsdóttir og Ingibjörg B. Frímansdóttir 2007, Þuríður Jóhannsdóttir og Sólveig Jakobsdóttir, 2011).

Fjarnám við Háskólann á Akureyri hefur verið í gangi frá árinu 1998 er boðið var upp á fjar-kennslu í hjúkrunarfræði í gegnum fjarfundarbúnað til Ísafjarðar (Háskólinn á Akureyri, 2013). Þar er hægt að taka sumar námsleiðir í fjarnámi og er aðallega notast við fjarfundarbúnað. Um er að ræða staðnám, því nemendur mæta í kennslustundir þar sem fjarfundarbúnaður er staðsettur og taka þannig þátt í kennslunni hvar sem þeir eru staddir á landinu (Anna Ólafsdóttir, 2004; Háskólinn á Akureyri, 2013).

SAMA PRÓUN ANNARS STAÐAR

Hinar dreifðu byggðir í Skotlandi hafa átt í sama vanda og við Íslendingar, þ.e. fólksfækkun í hálöndunum og á eyjunum umhverfis landið. Árið 1991 var tekin ákvörðun um að skípa ráðgjafahóp sem hefði það hlutverk að skoða möguleika á að stofna háskóla sem þjóna myndi hálöndunum og eyjunum með aðild háskólastofnana á svæðinu. Það sem meðal annars réði þessari ákvörðun var þróun tölvutækninnar, það er upplýsinga- og samskiptatækni og internetið. Í því sáu menn möguleika á að tengja stofnanir saman. Það var svo árið 1996 að ráðamenn í Skotlandi lýstu því yfir að setja ætti fjármagn í að stofna Háskóla Hálönda og eyja. Ástæðan var sú að þar sáu menn tækifæri til að breyta Skotlandi úr framleiðslu-þjóðfélagi yfir í þekkingarþjóðfélag og að hinir hefðbundnu háskólar væru of íhaldssamir til þess að geta gegnt lykilhlu-verki í þeirri breytingu (Hills o.fl., 2003). Einnig telja Skotar að uppbygging háskólasamfélags í skosku hálöndunum sé lykilatridi til þess að snúa við þeirri þróun sem hefur átt sér stað hjá þeim, þ.e. fólksflotta úr hinum dreifðu byggðum og einhæft atvinnulíf. Framtíðarsýn Háskóla Hálönda og eyja er að tengja saman háskóla og rannsóknarstofnanir á svæðinu sem munu verða sambærilegar við aðrar stofnanir hvað gæðamál varðar og gegna mikilvægu hlutverki í menntun-arlegri, efnahagslegri, félagslegri og menningarlegri þróun svæðisins (UHI Millenium Institute, 2005).

Sömu sögu er að segja frá Ástralíu. Vegna þess hve landið er dreifbýlt þróaðist fjarnám á grunnskólastigi. Miklar fjar-lægðir og erfiðar samgöngur leiddu til þess að mörg svæði í Ástralíu urðu einangruð og fámenn og fjarnám var ódýrasta lausnin í stöðunni. Þróun fjarnámsins þar nær allt frá árinu 1909 þegar nemendum á unglingsstigi í dreifðum byggðum var boðið upp á fjarnám sem byggðist á bréfaskóla. Eftir því sem tækninni fleygði fram hefur hún fylgt fjarnáminu, fyrst var það útvarpið, síðan kennsla í gegnum sjónvarp og mynd-bönd en eftir að internetið varð að veruleika hefur nettengt fjarnám með aðstoð tölva og fjarfundarbúnaðar tekið völdin (Stacey, 2005). Fjarnámið er við lýði í öllu ástralska skóla-kerfinu, allt frá grunnskóla til háskóla.

KONUR OG MENNTUN

Konur hafa á síðustu árum nýtt sér aukna möguleika til að afla sér menntunar í meira mæli en karlar og nú er svo komið að á Íslandi stunda fleiri konur háskólanám almennt

en karlar. Þær hafa einnig nýtt fjarnámsmöguleikann í meira mæli en karlar og stunda nám í sinni heimabyggð (Hagstofa, 2013). Samkvæmt gildandi Byggðaáætlun ættu líkurnar á því að þær haldi áfram að búa í heimabyggðinni að aukast eftir að námi lýkur, standi þeim til boða störf við hæfi. Vegna þess hve atvinnulíf á landsbyggðinni er fábreytt er því ekki alltaf að heilsa. Niðurstöður rannsókna benda til þess að fjölskyldur séu líklegri til að flytja á brott ef konurnar eru óánægðar í starfi. Þó að atvinna ráði miklu um það hvar fólk vill búa skiptir fjölbreytni á flestum sviðum mannlífsins og aðgengi að ýmsum kostum og þjónustu sem í boði eru í samfélaginu máli í þessu sambandi (Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið, 2006).

Þó svo að konur afli sér meiri menntunar en karlar er erfiðara fyrir þær að gera sig gildandi í strjálbýli en þéttbýli. Konur eiga erfiðara með að komast til áhrifa, fá lykilstöður í litlum samfélögum og hafa lítinn aðgang að auðlindum svæðisins. Rannsóknir hafa sýnt að samfélög á landsbyggðinni eru „karllægari“ en stærri þéttbýli. Því fylgir að þau viðmið og gildi sem eru ríkjandi og gengið er út frá eru að sama skapi karllæg. Í slíkum samfélögum er rödd kvenna veik (Pini, 2006, Hulda Proppé, 2004, Anna Edvarðsdóttir, 2013). Það getur leitt til óánægju kvenna með stöðu sína, aukin menntun þeirra fleytir þeim ekki þangað sem þær vonuðust eftir og því ákveði þær að flytja. Ýmsar rannsóknir styðja þetta en þær sýna að þegar skoðuð eru áform ungs fólks í dreifðum byggðum kemur í ljós að fleiri stúlkur en strákar áforma að flytja úr strjálbýli í þéttbýli og þær eru líklegri til þess að standa við slík áform. Ýmsir þættir hafa áhrif á þetta og hefur kynskiptur vinnumarkaður í strjálbýli verið nefndur sem einn þátturinn. Hin hefðbundnu kvennastörf einkennast af lágum launum og lítilli virðingu. Þá eru menntunaráform stúlkna oft meiri en stráka og þær eru líklegri til að vinna við þjónustugreinar sem aðeins eru í boði í þéttbýli (Þóroddur Bjarnason, 2004).

Af framantöldu er mikilvægt að skoða hvað verður um það fólk sem lýkur háskólanámi í heimabyggð og hvort það fái störf við hæfi. Hlutverk háskóla er að mennta fólk en hvað tekur við eftir að námi lýkur hefur ekki til þessa verið á þeirra könnu. Það er hins vegar lyklatríði í uppbyggingu byggða á landsbyggðinni að fólk fái þau störf sem það hefur menntað sig til, annars aukast líkurnar á því að fólk flytji á brott. Ef svo er í pottinn búið, þá hefur efling háskólanáms í heimabyggð ekki komið í veg fyrir fólksflutning, einungis frestað honum um einhver ár. Uppbygging háskólanáms hefur því ekki haft

þau áhrif á þá byggðastefnu sem lagt var að stað upp með; þ.e. fjölgun fólks og starfa fyrir háskólamenntað fólk. Það eitt og sér er ákveðið umhugsunarefni.

UM HÖFUNDINN

Anna Guðrún Edvarðsdóttir er doktorsnemi við mennta- vísindasvið Háskóla Íslands. Rannsókn hennar fjallar um áhrif þekkingarsamfélagsins á byggðaþróun og sjálfbærni samfélaga á Íslandi og Skotlandi. Hún er menntaður kennari, starfaði bæði sem kennari og skólustjóri við Grunnskóla Bolungarvíkur í nokkur ár. Var einnig bæjarfulltrúi í Bolungarvík og sinnti ýmsum trúnaðarstörfum á þeim vettvangi, bæði fyrir Bolungarvík sem formaður bæjarráðs og forseti bæjarstjórnar og einnig fyrir Vestfirði í heild, m.a. verið formaður stjórnar Fjórðungssambands Vestfirðinga, formaður stjórnar Atvinnuþróunarfélags Vestfjarða, formaður stjórnar Náttúrustofu Vestfjarða og formaður stjórnar Markaðsstofu Vestfjarða.

HEIMILDASKRÁ

- Alþingi. (2007). Lög um háskóla nr. 63/2006. Sótt 1. mars 2008 af <http://www.althingi.is/lagas/134/2006063.html>
- Anna Guðrún Edvarðsdóttir. (2013). Place and space for women in a rural area in Iceland. *Education in the North*, 20(Special Issue), 73–89.
- Anna Ólafsdóttir. (2004). Mat á notkun upplýsinga- og samskiptatækni í námi og kennslu í Háskólanum á Akureyri. *Uppeldi og menntun*, 13(2), 147–167.
- Duke, Chris. (2002). Cyberbole, Commerce and Internationalisation: „Desperate Hope and Desperate Fear“. *Journal of Studies in International Education*, 6(2), 93–114.
- Fitzsimons, Peter. (2006). Third way. Values for education? *Theory and Research in Education*, 4(2), 151–171.
- Hagstofa Íslands. (2013). Sótt í september af <http://hagstofa.is/Hagtolur/Skolamal/Haskolar>
- Harman, Grant. (2004). New directions in international higher education: Australia's development as an exporter of higher education services. *Higher Educational Policy*, 17, 101–120.
- Háskólinn á Akureyri. (2013). Saga háskólans. Sótt í september 2013 af <http://www.unak.is/um-ha/um-haskolann/saga-haskolans>
- Hills, Graham o.fl. (2003). *UHI – The making of a university*. Edinburgh. Dunedin Academic Press.
- Hulda Proppé. (2004). „Hér er ég, bara kyngdu því“ – rými, vald og andóf í íslenskum sjávarbyggðum. *Kynjafræði – Kortlagningar*, 293–312.
- Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið. (2006). Þingsályktun um stefnumótandi byggðaáætlun fyrir árin 2006–2009.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2001). Háskólamenntun og búseta. *Uppeldi og menntun*, 10(1), 129–147.
- Pini, Barbara. (2006). A critique of ðnewð rural local governance: The case of gender in a rural Australian setting. *Journal of Rural Studies*, 22, 396–408.
- Stacey, Elizabeth. (2005). The history of distance education in Australia. *The Quarterly Review of Distance Education*, 6(3), 253–259.
- UHI Millennium Institute. (2005). *UHI Millennium Institute – an overview*. Inverness. UHI Millennium Institute, Executive Office.
- Þóroddur Bjarnason. (2004). Leiðin að heiman. Forspárgildi viðhorfa unglinga fyrir búsetuþróun á Íslandi. *Rannsóknir í félagsvísindum V*, 303–314.

- Þuríður Jóhannsdóttir og Sólveig Jakobsdóttir. (2011). Samkennd staðnema og fjarnema við Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Reynsla og viðhorf kennara og nema – togstreita og tækifæri. Grein birt í Ráðstefnuriti Netlu. Sótt í september af slóðinni <http://netla.hi.is/menntakvika2011/033.pdf>
- Þuríður J. Kristjánsdóttir o.fl. (2007). Órsaga fjarnáms til grunnskólakennara-prófs við Kennaraháskóla Íslands. Þekking – Þjálfun – Þroski. Greinar um uppeldis- og fræðslumál. *30 ára afmælisrit Delta Kappa Gamma, félagskvenna í fræðslustörfum á Íslandi*, 37–46.

ABSTRACT

Globalisation has resulted in the world becoming a universal market place where knowledge, people and technology can move between countries unimpeded by national boundaries. Technical advances, especially the internet, have made globalisation possible. It is now generally acknowledged that the development of an educated society is conducive to economic prosperity. For this reason, Western societies emphasise the need for the promotion of university education as a part of this development and universities now play a key role in the economic prosperity of individuals and societies as a whole. The future and economic growth of nations and societies are created within their walls. This new role for the universities has brought with it an increased demand that they should serve all members of society as well as promoting their services in more widely dispersed communities. Universities have responded to this demand by opening branches in other countries or by using technology to offer some or all of their courses via distance learning.

This article is concerned with the development of distance learning, both in this country and abroad and aims to answer the question as to whether the growth of university education in the form distance learning has resulted in an increase in university-qualified individuals or jobs in rural areas. In this connection, the article particularly considers university-qualified women as they make use of distance learning options in greater numbers than men.

TORMOD SKJERVE

MIND THE GAP

– yfirfærsla yfir í sjálfbært samfélag krefst nýrrar færni!

Græn færniþróun snýst um að bjóða öllum launþegum tækifæri til þess að uppfæra þekkingu sína með það fyrir augum að leggja sitt af mörkum við að gera starfsemina umhverfisvænni og draga úr nýtingu auðlinda. Grænt samfélag mun hafa áhrif á alla færni atvinnulífsins. Nú er tímabært að leggja drög að viðtækri stefnu um færniþróun í atvinnulífinu – grænni færniþróun.

Virke er önnur stærstu atvinnurekendasamtökin í Noregi. Í samtökunum eru 1.700 aðilar úr öllum geirum einkarekinnar þjónustu svo sem verslunar, þekkingar, tækni, ferðaþjónustu, þjónustu, heilbrigðis, menntunar, þjálfunar og menningar. Samtals telja störfín í aðildarfyrirtækjunum um 220.000.

GRÆN FÆRNI KALLAR Á SAMSTARF

Virke átti frumkvæði að því að samþætta kröfur og markmið um umhverfi að stefnu um færniþróun í Noregi. Samhengi af þessu tagi hefur ekki verið hluti af pólitískri stefnu, en við teljum það afar mikilvæg. Gott dæmi úr heimi norskra stjórn mála væri efling samlegðaráhrifa á milli stefnu umhverfisráðuneytisins um loftslagsbreytingar (n. klímatilpasning í Noregi) og menntamálaráðuneytisins sem stýrir ferli við þróun stefnu um færni. Í báðum ferlum er lögð rík áhersla á að atvinnulífið taki þátt, en þróunin er í samhlíða ferlum með ólíkum þátttakendum án sameiginlegs vettvangs eða stefnumiða.

Atvinnulífið getur lagt sitt af mörkum við úrlausn vanda í umhverfismálum. Það á ekki einungis við um að draga úr losun heldur einnig um að virkja þjónustugeirann til þátttöku við lausn umhverfismála. Geirinn er sá stærsti á vinnumarkaði og innan hans eru fulltrúar umsvifamikilla kaupenda sem eiga bein samskipti við viðskiptavinum. Um er að ræða ríka ábyrgð og fjölbreytt tækifæri til þess að gera atvinnulífið grænna.

GRÆNNI STÖRF SKAPAST Í GEGNUM GRÆNA FÆRNIÞRÓUN

Sköpun svokallaðra *grænna starfa* (e. green jobs) hefur á undanförunum árum haft viðtæk áhrif á mótun stefnu þjóða um þróun sjálfbærs hagkerfis. Alþjóðlegar stofnanir á borð



Tormod Skjerve

við Alþjóðavinnuástandstofnunina (ILO), Evrópusambandið (ESB) og Efnahags- og framfarastofnunina (OECD) hafa í auknum mæli mælt

með því að þróun í átt að grænum störfum snúi aðeins að litlu leyti að því að leggja niður fyrirtæki sem hafa neikvæð áhrif á umhverfið og stofna til nýrra sem eru umhverfisvænni. Það þjónar heldur ekki tilgangi að beina sjónum aðeins að útvöldum geirum atvinnulífsins eins og til dæmis orku- og flutningageirunum. Þróun í átt að grænni störfum er ferli til þess að gera öll störf grænni. Græn færniþróun snýst um að bjóða öllum launþegum tækifæri til þess að uppfæra þekkingu sína til þess að geta lagt meira af mörkum við að gera starfsemina umhverfisvænni og bæta nýtingu auðlinda. Forsenda þess að það takist að draga úr losun og bæta nýtingu auðlinda er að vinnustaðir verði virkjaðir til þess að efla græna þekkingu og færni. Grænt hagkerfi mun því hafa áhrif á færniþörf atvinnulífsins í heild. Almennar upplýsingar um þjóðaráttök á sviði færniþróunar og ævimenntunar er því afgerandi til þess að skilja áskorunina sem felst í þróun grænnar færni.

AÐGERÐIR KALLA Á ÞEKKINGU

Innan Virke komu fram óskir um betri þekkingu á því hvernig þjónustugreinar takast á við áskoranir þróunar grænnar færni. Rannsóknastofnuninni NIFU (Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning) var falið að taka viðtöl við tíu aðildarfyrirtæki sem sýnt hafa ábyrgð

í umhverfismálum og fara yfir alþjóðlegar rannsóknir og stefnumótun á sviðinu. Um leið vildi Virke fá upplýsingar um hvernig hægt væri að efla þróun á grænni færni. Skýrsla með niðurstöðum hefur verið lögð fram (Arbeidsnotat 4/2013 „Grønn kompetanse i tjenesteyting“).

Í skýrslunni kemur fram að vinna við að koma á umhverfissvænni starfsemi er á byrjunarstigi og frekar frumstæð. Þetta endurspeglast meðal annars í því að þeir sem fást við verkefni á sviðinu gera það sjaldnast í fullu starfi, og þeir hafa ólíkan bakgrunn, bæði hvað varðar formlega menntun og reynslu. Verkefni snúast aðallega um að sækja gögn, stýra vottunarferlum, fylgja eftir eigin viðmiðum og kröfum stjórnvalda og hvetja til og samræma verkefni á umhverfissviði innan fyrirtækisins.

ÁSKORANIR UMHVERFISMÁLA – FRÁ SJÓNARHÓLI UMSJÓNAR- MANNA Í FYRIRTÆKJUM

Í könnuninni undirstrikuðu umsjónaraðilar umhverfismála að ef stefnt væri að árangri í rekstri þá væri afar brýnt, fyrir nánast öll fyrirtæki, að leggja aukna áherslu á umhverfismál og sjálfbærni. Auknar umhverfiskröfur eru gerðar við öll tilboðsferli í nær öllum atvinnugeirum. „Uppskriftin“ að árangri byggir á þekktum þáttum stofnanapróunar: Styrkum stuðningi ædstu stjórnenda, breiðri þátttöku starfsfólks og breiðri menntun og nýtingu vinnustaðarins sem námsvettvangs. Lykiláskorun er að gera vinnuna við umhverfismálin stefnumiðaðri, kerfisbundnari og skilvirkari. Forsenda fyrir því að það heppnist er meiri athygli bæði stjórnenda og starfsfólks sem aftur veltur á pressunni frá viðskiptavinum, stjórnvöldum og öðrum ytri aðilum. Flest fyrirtækin stefna að því að leggja aukna áherslu á umhverfismál þegar til langs tíma er litið. Hagræði þess felst í því að þá er hægt að verja tíma til uppbyggingar á nauðsynlegri færni en ókosturinn er hættan á því að öll athyglin beinist að bráðaverkefnum.

Færniþarfir sem umsjónaraðilar lýsa eftir og sem fjallað er um í fræðiritum um græna færni, eru langt umfram þrönga afmörkun á menntun í umhverfismálum og sérþekkingu. Til þess að árangur í umhverfismálum náist er almenn færni í upplýsingatækni, stjórnun og samskiptum afgerandi undirstöðuatriði. Græn færni felst í því að gera allt starfsfólk fært um að takast á við viðfangsefni sem tengjast nýtingu auðlinda og umhverfis.

LAUSNIN FELST Í ÆVIMENNTUN

Norska færniþróunaráttakinu var hleypt af stokkunum í kjölfar samstarfs norskra stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins í efnahagslægdinni við upphaf tíunda áratugarins. Að lokinni yfirferð yfir viðeigandi norsk og alþjóðleg skjöl um stefnumótun er meginniðurstaðan sú að norska færniþróunaráttakið hafi verið undir sterkum áhrifum frá alþjóðlegum hugmyndum um nám í atvinnulífinu. Það átti í ríkum mæli við um áhrifin af vinnunni við innleiðingu ævimenntunar samkvæmt tilmælum frá OECD og ESB sem veittu Norðmönnum innblástur. Þetta kemur fram í samhengi á orðræðu og framkvæmd í átt að auknum hreyfanleika, rýmkun og afnámi reglna og hafta sem opna stærri staðbundna markaði og efla samkeppni. Yfirferð yfir stefnumótunarskjöl sýnir enn fremur fram á að Norðurlöndin hafa þróað stefnumótun um sjálfbæra þróun í rannsóknum og menntun og að margir háskólar stefna að því að innleiða þekkingu um sjálfbæra þróun í námið sem boðið er upp á. Í nokkrum skjölum er minnst á fullorðna launþega og þá sérstaklega í samhengi við ævimenntun. Við lestur fræðiritanna um málefnið kemur í ljós að þörf sé fyrir margháttaða fræðslu og mismunandi vettvang – þar með talið atvinnulíf – til þess að unnt verði að ná takmarkinu um grænna atvinnulíf. En fram að þessu hefur ekki verið gripið til neinna aðgerða sem tengja mismunandi svið við fræðsluáðila. Enn sem komið er, er engin tenging á milli stefnu þjóða í umhverfis- og loftslagsmálum og stefnu um ævimenntun.

GRÆNAR FÆRNIUMBÆTUR

Fengur yfirferðarinnar varpar ljósi á þörf fyrir grænar færniumbætur sem ná til fyrirtækja, launþega og fræðsluáðila. Hvorki fyrirtækin, faglega umhverfisfræðslukerfið né fræðslustofnanirnar virðast vera þess umkomin að efla græna færni langflestira launþega. Á heildina litið virðist yfirferð yfir fræðirit, skjöl sem og viðtöl við umhverfisumsjónaraðila í fyrirtækjunum, benda til þess að þörf sé fyrir *grænar færniumbætur*. Umbætur með það að markmiði að þróa græna færni á víðu sviði atvinnulífsins gætu leitt til nýs verkfæris í verkfærakistu umhverfisyrvalda. Umbæturnar ættu að grundvallast á samstarfi ríkisstjórnarinnar og aðila vinnumarkaðarins gjarnan með stjórnvöld umhverfismála í veigamiklu hlutverki og í nánú samstarfi við yfirvöld í mennta- og fræðslumálum. Ögrunin liggur í því að það

eru aðilar atvinnulífsins sem verða að eiga frumkvæðið og stjórnvöld og stjórnendur í atvinnulífinu verða að gera sér enn betur grein fyrir því hvað nákvæmlega felist í því færni-sviði sem þarf að þróa. Atvinnulífið verður að leggja fram væntingar sínar um það sem ætlast er til að formlega skóla-kerfið leggi af mörkum og hvað eigi að þróa, með vinnu-staðinn sem námsvettvang.

Að leggja grunn að grænni færni krefst samleiks fræðslu-aðila og stjórn mála. En allra brýnast er að veita hverjum og einum tækifæri til þess að axla ábyrgð á framlagi sínu, bæði í atvinnulífinu og samfélaginu. Við verðum að skapa ramma og gera aðgengilega þekkingu sem gerir fólki kleift að taka skynsamlegar ákvarðanir um umhverfis- og auðlindamál og sem leiðir til þess að því finnst það virkilega hafa valið rétt. Svo „mind the gap“!

UM HÖFUNDINN

Tormod Skjerve er aðalráðgjafi í atvinnurekendasamtökunum Virke í Noregi. Hann hefur starfað við færniþróun og menntastefnu um árabíl, meðal annars færni til framtíðar, ævimenntun, samstarf háskóla og atvinnulífs, fag- og starfs-menntun á mismunandi sviðum, fræðslu í fyrirtækjum og alþjóðlega þróun og stefnu. Tormod var sérfræðingur hjá Evrópsku starfsmenntastofnuninni (Cedefop) 2006–2009 og vann þar meðal annars að grænni færni.

ABSTRACT

The development of green skills aims to offer all wage-earners opportunities to enhance their knowledge, with a view to playing their part in making working activities friendlier to the environment and reducing the depletion of natural resources. A green society will influence all working skills. Now is the time to start a wide-ranging movement to develop skills in the workplace – green skills. Virke is the second largest employers' association in Norway. There are 1700 members in the association from all sectors of private business such as retailing, technology, travel, service industries, health, education, training and culture. Altogether the total number of jobs represented by members of the association is around 220,000.

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

GÆÐI OG AFTUR GÆÐI

um innleiðingu EQM gæðavottunar á Íslandi og hugmyndir að áframhaldandi þróun gæðaviðmiða

Í 9. grein þjónustusamnings Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins við mennta- og menningarmálaráðuneytið segir að FA beri að efla gæði fræðslustarfs og ráðgjafar hjá viðurkenndum fræðsluaðilum með þróun gæðaviðmiða í samráði við ráðuneytið. Nú er svo komið að FA er vottunaraðili EQM¹ á Íslandi og 13 samstarfsaðilar FA auk eins fræðsluaðila utan samstarfsnets FA hafa hlotið viðurkenningu samkvæmt Evrópska gæðamerkinu EQM vegna fræðslustarfs síns. Auk þeirra hefur annar fræðsluaðili utan samstarfsnets FA hafið vottunarferlið. Þá er FA að vinna að gæðaviðmiðum í náms- og starfsráðgjöf og einnig hefur FA tekið þátt í Nordplus verkefni um gæðaviðmið í raunfærnimati. Hér verður sagan rakin í stuttu máli og fjallað um hvað hefur verið gert til að efla gæði í fullorðinsfræðslu hér á landi og hvaða áform eru um áframhaldandi gæðastarf á vettvangi FA.

FYRSTU GÆÐAVIÐMIÐIN VORU GEFIN ÚT ÁRIÐ 2006

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur allt frá stofnun unnið að eflingu gæða í fræðslustarfi með ýmsum leiðum og árið 2006 voru birt á vef FA fyrstu drög að handbók um gæðaviðmið í fullorðinsfræðslu. Í henni mátti finna leiðbeiningar og viðmið um gæði í fullorðinsfræðslu, sniðin að þörfum þeirra fræðsluaðila sem voru í samstarfi við FA og/eða kenndu eftir námskrám FA. Viðmiðin voru í samræmi við almennar venjur hvað varðar sjálfsmat og úttektir á gæðum fræðslustofnana og var ætlað að auðvelda fræðsluaðilum slíka vinnu. Markmiðið með gerð handbókarinnar var að hanna gegnsætt og einfalt gæðakerfi sem hentaði starfsemi lítilla fyrirtækja og stofnana sem starfa hér á landi á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar og bjóða upp á námskeið fyrir markhóp FA. Hugsunin var að með því móti væri hægt að tryggja að ákveðnar lágmarkskröfur væru uppfylltar af öllum samstarfsaðilum og þar með leitast við að bæta kennslu og árangur náms og uppfylla væntingar allra hagsmunaaðila.

ALL → RECALL → EQM

Þegar gæðaviðmið FA voru samin var tekið mið af afurðum Evrópuverkefnisins *ALL-accreditation of lifelong learning*. Markmið ALL-verkefnisins var að þróa gæðavottunarkerfi til að meta framboð á tungumálanámi og meðal afurða voru gæðaviðmið og sjálfsmat fyrir fræðsluaðila. Þegar því verkefni lauk fékkst styrkur frá Leonardo da Vinci menntaáætlun Evrópusambandsins fyrir framhaldsverkefni sem gekk út á að

þróa hugmyndir og niðurstöður ALL-verkefnisins enn frekar. Framhaldsverkefnið hlaut nafnið *RECALL – Recognition of Quality in Lifelong Learning* og hófst vinna við það í lok árs 2006. Í fyrstu var verkefninu stýrt af Mennt – samstarfsvettvangi atvinnulífs og skóla en þegar Mennt hætti starfsemi í árslok 2007 fluttist verkefnið yfir til FA. Samstarfsaðilar RECALL-verkefnisins komu frá Bretlandi, Danmörku, Íslandi, Ítalíu, Litháen, Noregi, Portúgal og Slóveníu.

Markmið verkefnisins var að mæta aukinni þörf fyrir gæði og gagnsæi í símenntun og starfsþjálfun með því að þróa einfalt gæðastjórnunarkerfi sem fræðsluaðilar gætu nýtt við mat á námsframboði sínu. Afurðir RECALL verkefnisins voru meðal annars EQM gæðaviðmiðin, eyðublöð og lýsingar á vottunarferli, auk leiðbeininga til fræðsluaðila og matsaðila sem og viðskiptaáætlun sem lýsir hugmyndum að útbreiðslu og uppbyggingu EQM kerfisins. Enn fremur var hannað merki sem vottaðir fræðsluaðilar fá að nota við kynningu á þjónustu sinni. Á heimasíðu EQM er að finna allar afurðir RECALL verkefnisins ásamt upplýsingum um frekari þróun og lista yfir fræðsluaðila sem nota kerfið.

HVAÐ ER EQM?

EQM stendur fyrir European Quality Mark eða Evrópska gæðamerkið og er gegnsætt matsferli fyrir fræðsluaðila til að meta fræðslustarfsemi sína út frá viðurkenndum gæðaviðmiðum. EQM er hannað til að mæta síauknum kröfum

¹ EQM stendur fyrir European Quality Mark eða Evrópska gæðamerkið og er gegnsætt matsferli fyrir fræðsluaðila til að meta fræðslustarfsemi sína út frá viðurkenndum gæðaviðmiðum.

um gagnsemi náms og um sameiginleg gæðaviðmið fyrir fræðsluaðila utan hins formlega skólakerfis. EQM tekur mið af:

- gæðum þjónustunnar sem fræðsluaðili veitir,
- innri gæðastjórnun og verklagsreglum fræðsluaðila,
- hvernig núverandi starfshættir samræmast viðurkenndum gæðaviðmiðum.

EQM byggist á sjálfsmati sem er yfirfarið af EQM viðurkenndum úttektaraðila sem kemur einnig með ábendingar um gæðamál og umbætur meðan á úttektarferlinu stendur.

HVER ER ÁVINNINGURINN AF EQM VOTTUN?

Fyrir fræðsluaðila á vettvangi framhaldsfræðslunnar á Íslandi getur EQM vottun verið liður í því að fá viðurkenningu mennta- og menningarmálaráðuneytisins sem viðurkenndur fræðsluaðili, samanber lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 og reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011 þar sem gerð er krafa um innra gæðakerfi.

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

Fræðsluaðili sem hlotið hefur EQM vottun fær leyfi til að nota EQM gæðamerkið í efni sem dreift er til að vekja athygli á þeirri starfsemi sem lýst er á vottunarskírteini. Ávinningurinn af gæðavottun er þó fyrst og fremst aukin gæðavitund sem eflir fræðslustarfsemina. Þess vegna er öllum fræðsluaðilum heimilt að nýta EQM verkfærin til sjálfsmats og eflingu gæða.

INNLEIÐING EQM GÆÐAVOTTUNAR Á ÍSLANDI

Árið 2011 gerði FA samning við vottunarstofuna British Standards Institution á Íslandi (BSI) um gæðavottunarúttekt og bauð fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum, sem eru í samstarfi við FA, að sækja um fyrstu úttektirnar. Viðbrögð

voru jákvæð og í júní 2012 hlutu fyrstu miðstöðvarnar EQM vottun. Í september 2013 var staðan þannig að eftirtaldar fjórtán fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar höfðu staðist gæðaúttekt og hlotið vottun skv. EQM gæðamerkinu:

	Dagsetning vottunar
ÍÐAN fræðslusetur	21.06.2012
Þekkingarnet Þingeyinga	25.06.2012
Starfsmennt – fræðslusetur	22.10.2012
Framvegis – miðstöð símenntunar	23.11.2012
Farskólinn – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra	26.11.2012
Mímir-símenntun	13.12.2012
SÍMEY – Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar	14.01.2013
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	16.01.2013
Viska – fræðslu- og símenntunarmiðstöð Vestmannaeyja	16.01.2013
Austurbrú	16.01.2013
Fræðslunet Suðurlands	16.01.2013
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	18.01.2013
Símenntunarmiðstöðin Vesturlandi	22.01.2013
PROMENNT	19.09.2013

RECALL VALIÐ FYRIRMYNDARVERKEFNI

RECALL verkefninu lauk formlega í árslok 2008 en um tveimur árum síðar var það valið eitt af 39 fyrirmyndaverkefnum á sviði gæðamála í starfsmenntun og fullorðinsfræðslu af QALL-samstarfsnetinu, sem var þematengt evrópskt samstarfsverkefni 15 landskrifstofa Menntaáætlunar ESB. Markmið QALL-verkefnisins var að auka gæði og efla umræðu um gæðamál í starfsmenntun og fullorðinsfræðslu í Evrópu. Í því skyni voru þróaðar tillögur fyrir þá sem starfa að gæðamálum menntastofnana og einnig voru valin 39 fyrirmyndarverkefni sem mælt var með til yfirfærslu og frekari þróunar. Meðal þess sem mælt er með í tillögum QALL hópsins er að þróa enn frekar þau gæðaviðmið og gæðakerfi sem sett eru fram í fyrirmyndarverkefninum í stað þess að búa til ný verkefni og yfirfæra þannig þekkinguna sem hlotist hefur í þessum 39 verkefnum á önnur svið tengd fullorðinsfræðslu og starfsmenntun. Í nýjustu afurð QALL hópsins *The QALL Potential* er yfirlit yfir vinnu netsins og helstu niðurstöður. Þar er meðal annars fjallað um sóknarfæri í stefnumótun gæðamála svo sem að byggja upp vottun fræðsluaðila og

auka vitund um mikilvægi gæða í fullorðinsfræðslu og starfsmenntun. Þó nokkrum sinnum er minnst á RECALL verkefnið og afurð þess Evrópska gæðamerkið EQM sem verkefni/verkfæri sem geta nýst við þróun gæðavottunar fræðsluaðila, uppbyggingu gæðamenningar þar sem sjálfsmat og samræður eru lykilþættir í EQM, til að byggja upp gæðaviðmið fyrir vinnustaðanáám (e. work-based learning/in-service training) og til að auka samlegðaráhrif með Evrópska viðmiðarammanum (EQF¹) og Evrópsku einingarkerfi fyrir starfsmenntun (ECVET²). Samkvæmt QALL virðist EQM því eiga framtíðina fyrir sér.

EVROPSKT SAMSTARF UM ÞRÓUN OG ÚTBREIÐSLU EQM

Árið 2011 hlaut FA styrk úr Leonardo da Vinci hluta Menntaáætlunar ESB til að leiða samstarfsverkefnið *European Quality Mark for non-formal learning providers – further development*. Styrkurinn var til tveggja ára og samstarfsaðilar voru frá Noregi, Litháen, Ítalíu, Eistlandi, Tyrklandi og Íslandi (FA og Landsmennt). Markmiðið með verkefninu var meðal annars að kanna frekari þróun á EQM innan óformlega menntakerfisins í Evrópu og að leita svara við því hvers konar miðlægt samstarf sé nauðsynlegt til að tryggja frekari útbreiðslu kerfisins.

Samstarfsaðilar lögðu sig fram um að kynna EQM bæði í heimalöndum og á fjölþjóðlegum ráðstefnum sem QALL hópurinn hélt í Berlín og Vín. Þá bauð eistneska menntamálaráðuneytið fulltrúum úr samstarfsnetinu að kynna EQM á ráðstefnu í Tallinn í desember 2012 og fjallaði erindi íslenska fulltrúans um reynsluna af innleiðingu EQM hér á landi, enda er Ísland sem stendur eina landið sem hefur náð að innleiða EQM gæðavottunarkerfið að fullu.

EQM samstarfsverkefninu lauk formlega um mitt ár 2013 og var lokafundurinn haldinn hér á landi um miðjan júní. Á fundinum undirrituðu samstarfsaðilarnir yfirlýsingu þar sem þeir lýstu yfir fullum vilja til frekara samstarfs um þróun EQM viðmiðanna og EQM vottunarferlisins og að þeir muni vinna áfram að útbreiðslu og kynningu á EQM kerfinu.

¹ European Qualification Framework.

² European Credit System for Vocational Education and Training.

AUKIN VITUND UM MIKILVÆGI GÆÐA Í FULLORÐINSFRÆÐSLU

Almenn vitund um mikilvægi þess að starfsmenn viðhaldi kunnáttu sinni og geti tileinkað sér ný vinnubrögð hratt og vel hafa aukið umræðu um gæði og gæðaeftirlit í fullorðinsfræðslu. Ekki sé nóg að skilgreina gæði huglægt út frá væntingum einstaklings til tiltekinnar vöru eða þjónustu heldur verði að skilgreina gæði náms innan fullorðinsfræðslunnar hlutlægt með hliðsjón af fyrirfram skilgreindum viðmiðum eða stöðlum. Þegar lög um framhaldsfræðslu voru samþykkt árið 2010 bættist við fimmta grunnstoð íslenska menntakerfisins þar sem framhaldsfræðslan var hliðsett öðrum grunnstoðum þ.e. skólastigunum fjórum, leik-, grunn-, framhalds- og háskóla. Eitt af meginmarkmiðum laganna og reglugerðar um framhaldsfræðslu sem fylgdi í kjölfarið var að auka gæði og með viðurkenningu fræðsluaðila er staðfest að starfsemi hans uppfyllir skilyrði laga um framhaldsfræðslu. Viðurkenning og gæðavottun fræðsluaðila eykur trúverðugleika og skapar traust sem er að mati Stofnunar Evrópusambandsins um þróun starfsmenntunar (Cedefop) undirstaða þess að hæfnimiðað námsmat verði að veruleika og að hæfni sem einstaklingur tileinkar sér, hvort sem er með námi eða þátttöku á vinnumarkaði, verði metin að fullu.

Í endurnýjaðri áætlun Evrópuráðsins um fræðslu fullorðinna sem kom út árið 2011 er mikil áhersla lögð á að efla gæði fullorðinsfræðslu meðal annars með gæðavottun fræðsluaðila, aukinni ráðgjöf og þjálfun leiðbeinenda og í október sama ár setti framkvæmdastjórn ESB á laggirnar sérstakan vinnuhóp sem er ætlað að þróa viðmiðaramma um gæði í fullorðinsfræðslu og gefa út handbók með tillögum um stefnumótandi aðgerðir til að tryggja gæði. Niðurstöður vinnuhópsins eru væntanlegar í árslok 2013.

HVERT ER SVO FRAMHALDIÐ HJÁ FA?

Framundan hjá FA er vinna við þróun og endurbætur á EQM kerfinu, enda er gæðakerfi gagnslaust ef ekki er stöðugt leitast við að betrumbæta það. Í þróunarvinnunni verður hliðsjón höfð af þeim ábendingum sem komið hafa fram, bæði frá notendum og úttektaaðilum, en einnig verður tekið mið af tillögum QALL samstarfsnetsins og niðurstöðum vinnuhóps ESB um þróun viðmiðaramma um gæði í fullorðinsfræðslu. Þá vinnur FA í samvinnu við náms- og starfsráðgjafa

símenntunarmiðstöðva hér á landi að því að þróa gæðaviðmið í náms- og starfsráðgjöf í fullorðinsfræðslu þar sem EQM viðmiðin eru höfð sem fyrirmynd.

Í maí 2013 var kynnt norrænt módel um gæði í raunfærnimati sem var afrakstur tveggja ára Nordplus verkefnis sem FA tók þátt í. Markmið verkefnisins var að greina hvaða þættir hefðu áhrif á gæði raunfærnimatsverkefna og í framhaldi af því að búa til viðmiðaramma um gæði í raunfærnimati sem hægt væri að styðjast við í ólíkum löndum og við ólík verkefni. Aðilar frá öllum Norðurlöndum tóku þátt í verkefninu og var gæðaramminn prófaður á mismunandi skólastigum, til dæmis tóku Íslendingar að sér að prófa hann á framhaldsskólastigi en Norðmenn létu reyna á rammann við mat á raunfærni á háskólastigi. Áframhaldandi þróun gæðaviðmiða í raunfærnimati mun haldast í hendur við framgang IPA verkefnisins, sem hefur það að markmiði að hraða þróun raunfærnimats, náms- og starfsráðgjafar og fleiri verkefna til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun.

Markmið FA er að byggja upp heildstætt gæðakerfi fyrir mat á gæðum fræðslustarfsemi, náms- og starfsráðgjafar og raunfærnimats þannig að til séu viðmið og ferlar um kerfisbundið mat á gæðum allra þessara þátta framhaldsfræðslunnar. Með því móti verði hægt að efla skilning, vilja og getu þeirra sem koma að fræðslu fullorðinna til að veita hágæðabjónustu.

HEIMILDIR

- Cedefop – Stofnun Evrópusambandsins um þróun starfsmenntunar (2013). *Quality: a requirement for generating trust in qualifications*. Sótt 22.07.2013 á <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21183.aspx>.
- Evrópuráðið (2011). *Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning*. Sótt 20.11.2012 á <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF>.
- Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins (2012). *Working Group on „Quality in Adult Learning“. Work programme*. Sótt 01.12.2013 á http://arhiv.acs.si/porocila/Working_Group_on_Quality_in_Adult_Learning-Work_programme.pdf.
- Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010.
- Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011.
- Research voor Beleid (2011). *Country Report on the Action Plan on Adult Learning: Iceland*. Sótt 22.07.2013 á http://ec.europa.eu/education/adult/doc/iceland_en.pdf.

GAGNLEGAR SLÓÐIR

- European agenda for adult learning and recent policy development http://ec.europa.eu/education/adult/agenda_en.htm
- Grunnet, H. og Dahler, A.M. (2013). *Quality Model for Validation in the Nordic Countries – a development project 2012–13*. Nordiskt Expertnätverk för Validering, NVL. Sjá <http://www.viauc.dk/projekter/NVR/aktiviteter/Documents/QAmodel%20UK%20June13.pdf>
- Heimasíða EQM www.europeanqualitymark.org
- Heimasíða QALL www.qall.eu
- Um EQM samstarfsverkefnið <http://www.europeanqualitymark.org/eqm-development/>
- Um gæðavottun á vef FA www.frae.is/gaedavottun

UM HÖFUNDINN

Guðfinna Harðardóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur lokið M.A.-prófi í mannauðsstjórnun frá Háskóla Íslands, Cand.mag.-prófi í þýsku frá Kaupmannahafnarháskóla, B.A.-prófi í þýsku frá HÍ ásamt námi í uppeldis- og kennslufræðum til kennsluréttinda frá HÍ. Helstu verkefni Guðfinnu hjá FA tengjast gæðamálum og kennslufræði fullorðinna. Áður starfaði hún sem sérfræðingur hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga og Hagstofu Íslands og sem þýskukennari við Verzlunarskóla Íslands.

ABSTRACT

One of the main responsibilities of the ETSC stated in the 9th article of the service contract with the Ministry of Education and Culture is to enhance the quality of the learning provision and counselling done by recognised bodies by developing quality standards in consultation with the Ministry. The ETSC has implemented the EQM system in Iceland, a quality assurance system for providers within the non-formal sector, and 13 learning providers from ETSC's cooperative network, together with one member from outside ETSC's cooperative network fulfil the EQM standards and have been granted the European Quality Mark. In addition, another member from outside ETSC's cooperative network has begun the certification process. Also, ETSC is working on quality standards for guidance and counselling and has participated in a Nordplus project concerning quality standards for validation of former learning. Here the story is summarised and there is an account of what has been done to promote quality in adult education in Iceland and what plans there are for continuing quality work by ETSC in this field.

RITSTJÓRN

HVAÐ ÁTTU VIÐ?

Í fyrsta tölublaði Gáttar hófum við umræðu um merkingu íðorða á sviði fullorðinsfræðslu. Í öllum tölublöðum höfum við velt fyrir okkur nokkrum hugtökum sem varða viðfangs-efni Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, FA. Sem fyrr teljum við sem störfum við FA þörf fyrir að hugtök, sem notuð eru í umræðu um fræðslumál fullorðinna, séu skýrt skilgreind. Því hefur verið 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. Samtals eru hugtökin sem við höfum varpað fram skilgreiningum á nú að nálgast áttunda tuginn.

FA gegnir því hlutverki að vera vettvangur samstarfs og umræðu um fullorðinsfræðslu og kennslufræði fullorðinna. Innan FA hefur verið starfandi hópur sérfræðinga sem veltir fyrir sér heppilegri íðorðanotkun og prófar sig áfram með mismunandi íðorð. Er umræður um hugtökin þóttu ekki hafa komist á nægilegt flug ákváðum við snemma á árinu 2009 að setja á laggirnar svokallaðan hugtakahóp og bjóða til samstarfs sérfræðingum frá öllum helstu stofnunum sem koma að málefninu. Hópnum var ætlað að skilgreina hugtök sem varða nám og menntun fullorðinna. Eins og fram kom í Gátt 2009 ákvað hópurinn að beita sér fyrir þýðingu á orðaskrá um evrópska menntastefnu og fékk styrk frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu til verksins. Elísabet Gunnarsdóttir var ráðin sem þýðandi en hópurinn vann með henni. Verkinu var skilað til ráðuneytisins 6. október 2009. Mennta- og menningarmálaráðuneytið sendi listann til CEDEFOP, starfsmenntastofnunar Evrópu og nú er hann aðgengilegur á heimasíðu stofnunarinnar ásamt listum á 13 öðrum tungu-

málum, þar af tveimur norrænum, norsku og sænsku. Þá hefur orðalistinn verið færður inn í Orðabanka Íslenskrar málstöðvar (www.ordabanki.hi.is) og einnig verður hægt að sækja hann í heild á PDF-formi á heimasíðu Stofnunar Árna Magnússonar í íslenskum fræðum (www.arnastofnun.is).

Hér í tíundu útgáfu Gáttar tókum við upp þráðinn þar sem frá var horfið í síðasta riti. Eins og áður eru sett fram ensk íðorð og tillögur að íslenskum þýðingum og skilgreiningum. Enn eru flest íðorðin af CEDEFOP-listanum en hann er einkum ætlaður fræðimönnum og öðrum sem fást við menntun og mótun menntastefnu. Listinn 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. Skilgreiningar nokkurra hugtaka í þessu riti hafa birst áður, þar á meðal enska hugtakið *learning outcome*. Í þýðingu á orðalistanum frá CEDEFOP var það skilgreint sem lærdómur eða námsárangur en nú hefur það fengið nýja íslenska þýðingu þar sem íðorðið hæfniviðmið er nú notað, meðal annars í Aðalnámskrá framhaldsskóla. Þá hefur enska orðið *qualification* einnig fengið nýja þýðingu þar sem námslok hafa komið í stað hæfis. Fróðlegt verður að fylgjast með þróun orðanotkunarinnar.

Ritstjórn Gáttar er sér meðvituð um að allri hugtakaumfjöllun þarf að fylgja eftir með því að fá áhugasama einstaklinga til að tjá sig um skilgreiningarnar og gera í kjölfarið úrbætur. Því bjóðum við öllum þeim sem áhuga hafa á að senda okkur athugasemdir við skilgreiningarnar (sigrunkri@hja.is).

Íðorð á ensku	Íslensk þýðing:	Merking / skilgreining:
e. learning outcomes / learning attainments	hæfniviðmið	Sú þekking, leikni og/eða færni sem einstaklingur hefur áunnið sér og/eða er fær um að sýna fram á eftir að námi lýkur, hvort sem um er að ræða formlegt, óformlegt eða formlaust nám.
e. Assessment of learning outcomes	námsmat	Mat á þekkingu, kunnáttu, verksviti, leikni og/eða færni einstaklings samkvæmt fyrirfram ákveðnum viðmiðum (námsvæntingum, mati á námsafakstri). Mati fylgir að jafnaði staðfesting og námskírteini.

Íðorð á ensku	Íslensk þýðing:	Merking / skilgreining:
e. validation of learning outcomes	staðfesting hæfni- viðmiða	Staðfesting viðurkennds aðila á að lærdómur (þekking, leikni og/eða færni) sem einstaklingur hefur aflað sér í formlegu, óformlegu og formlausu námi hafi verið metinn miðað við fyrirframákveðna mælikvarða og sé í samræmi við kröfur um staðfestingarviðmið. Staðfesting leiðir yfirleitt til vottunar.
e. certification of learning outcomes	vottun hæfis	Útgáfa skírteinis eða námstítills þar sem formlega er vottað að sá lærdómur (þekking, verkswit, leikni og/eða færni) sem einstaklingurinn hefur aflað sér hafi verið metinn og vottaður samkvæmt fyrirfram ákveðnum viðmiðum og staðfestur af þar til bærum aðila.
e. qualification	hæfi/hæfisvottun	Með hæfi er vísað annars vegar til formlegs hæfis og hins vegar til starfskrafna. Formlegt hæfi er formleg niðurstaða (skírteini, námstíll) mats og staðfestingar sem fæst með því að viðeigandi aðili segir fyrir um að einstaklingur hafi öðlast þekkingu, leikni og hæfni sem uppfyllir hæfniviðmið og/eða hafi til að bera nauðsynlega færni til að vinna verk á ákveðnu sviði. Hæfi er opinber viðurkenning á gildi hæfniviðmiða í atvinnulífinu og á menntun. Hæfið getur veitt lögbundin réttindi til að stunda ákveðna atvinnugrein (OECD). Starfskröfur eru sú þekking og leikni sem krafist er til að leysa af hendi þau verk sem felast í ákveðnu starfi (ILO).
e. Accreditation of an education or training provider	Vottun þjálfunar- eða fræðsluaðila	Gæðatryggingarferli þar sem löggjafarvaldið eða viðkomandi fagleg yfirvöld veita þjálfunar- eða fræðsluaðila vottaða stöðu sem sýnir að hann uppfylli fyrirfram áveðin viðmið.
e. credit system	námseiningakerfi	Fyrirkomulag sem miðar að því að safna saman þeim lærdómi sem fólk öðlast í formlegu námi, óformlegu eða formlausu, og greiða þannig fyrir að það geti flutt sig af einum vettvangi á annan með því að fá staðfestingu og viðurkenningu á fyrra námi. Náms- einingakerfi er hægt að setja saman á ýmsa vegu, til dæmis með því að lýsa þjálfunar- eða námsleið og gefa einingar hverjum þætti hennar (námseiningum, áföngum, náms- dvalarverkefnum, vinnu við doktorsritgerð, o.s.frv.); eða með því að lýsa hæfi og nota lærdómseiningar til að gefa hverjum námsáfangi einingar.
e. curriculum	námsskrá	Skrá yfir þá verkferla sem notaðir eru til að móta, skipuleggja og undirbúa þjálfunar- eða menntunarstarf, þar með taldar skilgreiningar námsmarkmiða, inntak, aðferðir (þ. á m. námsmat), námsefni, en jafnframt fyrirkomulag þjálfara- og kennaramenntunar. Athugasemd: Hugtakið námsskrá vísar til mótunar, skipulags og undirbúnings menntunarstarfs en hugtakið námsleið vísar til framkvæmdar þessarar starfsemi.
e. education or training path	náms- eða þjálf- unarbraut	Samanlagðar þær námslotur sem einstaklingur tekur til að öðlast þekkingu, leikni eða færni. Athugasemd: Náms- eða þjálfunarbraut getur vísað bæði til þeirra formlegu og óformlegu námslota sem fá vottun að fenginni staðfestingu.
e. unit (ECVET)	námsáfangi	Ákveðin samsetning þekkingar, leikni og/eða færni sem myndar heildstæðan hluta hæfis. Áfangi getur verið smæsti liður hæfis sem hægt er að meta, flytja, staðfesta og jafnvel votta. Áfangi getur takmarkast við ákveðið hæfi eða verið algengur í margs konar hæfi. Athugasemd: Einkenni áfanga (inntak, stærð, heildarfjöldi áfanga sem mynda hæfi, o.s.frv.) eru skilgreind af viðurkenndum aðilum sem bera ábyrgð á hæfi á viðkomandi sviði. Skilgreining og lýsing áfanga getur verið breytileg eftir því hvaða hæfiskerfi um er að ræða og starfsháttum viðkomandi aðila. Öllum áföngum í ECVET-kerfinu fylgja þó: <ul style="list-style-type: none"> • almennt heiti áfangans; • sú þekking, leikni og færni sem felst í áfanganum; • þeir mælikvarðar sem beitt er við mat á samsvarandi lærdómi.

HILDUR BETTÝ KRISTJÁNSDÓTTIR OG VALGEIR BLÖNDAL MAGNÚSSON

RAUNFÆRNIMAT FYRIR ATVINNULEITENDUR



Hildur Bettý Kristjánsdóttir



Valgeir Blöndal Magnússon

Árið 2008 urðu á Íslandi viðamiklar sviptingar og breytingar á atvinnumarkaði og segja má að raunverulegt atvinnuleysi hafi þá komið til sögunnar, í fyrsta sinn frá upphafi 10. áratugarins. Stór hópur einstaklinga með stutta formlega skólagöngu missti vinnuna. SÍMEY og Vinnuálastofnun hófu samstarf með það að leiðarljósi að bjóða atvinnuleitendum úrræði sem hentaði hverjum og einum. Samstarfið gekk vel og atvinnuleitendum fjölgaði í námsleiðum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, námskeiðum á vegum SÍMEY og stór hluti þeirra leitaði sér ráðgjafar hjá náms- og starfsráðgjafa. Það var ekki alltaf einfalt mál að finna nám við hæfi en þá kviknaði hugmyndin að þróa raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur til að styrkja persónu-

hæfni þeirra og stöðu á vinnumarkaði. Raunfærnimat er líklega ein besta leiðin til að örva fólk til að sækja sí- og endurmenntun sem og að byggja upp sjálfstraust einstaklinga.

AÐDRAGANDI OG UNDIRBÚNINGUR

Ástæðan fyrir vali okkar á viðfangsefninu, *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur*, er að áhugasvið okkar hefur lengi tengst vinnu með fólki. Í starfi okkar sem náms- og starfsráðgjafar höfum við komið að mörgum sviðum ráðgjafar og höfum átt þess kost að aðstoða fólk við að finna námstækifæri við hæfi. Í ráðgjöfinni hafði viðtölum við atvinnuleitendur fjölgað og var eitt af hlutverkum okkar að meta hvers konar nám hentaði hverjum og einum. Það var ekki alltaf einfalt mál að finna nám við hæfi þar sem námsáhrugi atvinnuleitenda er misjafn og flestir vilja komast út á vinnumarkaðinn sem fyrst. Á þeim tímamarki gerðum við okkur grein fyrir því að mikilvægt væri að geta boðið upp á raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur óháð fyrri starfsreynslu og um leið að þeir gætu tengt það við stöðu sína á vinnumarkaði.

Haustið 2010 hófst vinnan við að þróa *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur* með heimsókn til Finnlands. Þar tók Anni Karttunen, sérfræðingur í fullorðinsfræðslu hjá Savo, á móti okkur og kynnti fyrir okkur hvernig raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur fer fram þar í landi. Megináherslan í Finnlandi var sú að yfirvöld greiddu kostnað við raunfærnimats-

ferlið og veittu jafnframt stuðning við að öðlast þá menntun sem þörf var á í framhaldinu. Heimsóknin og samstarfið leiddu til umsóknar um styrk í þróunarverkefni til Starfsmenntaráðs og fékkst sá styrkur. Eftir að hafa kynnt okkur hugmyndafræði annarra þjóða á Norðurlöndum töldum við okkur vera í stakk búin að hefjast handa við að þróa raunfærnimatsferli fyrir atvinnuleitendur hér á landi. Eitt af meginhlutverkum SÍMEY er að veita einstaklingum með stutta formlega skólagöngu tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Daglega lærum við eitthvað nýtt, hvort sem er í starfi, við lestur bókar, í samskiptum, heima eða á námskeiðum sem við sækjum. Þetta er kallað óformlegt nám en formlegt nám er allt það nám sem er skipulagt af fræðslu- og menntastofnunum. Hefð hefur verið fyrir því að meta frekar formlegt nám en óformlegt. Breytingar hafa átt sér stað á síðustu árum sem hafa leitt til þess að ekki er lengur einblínt á hið formlega nám heldur er mun meiri áhersla lögð á að meta heildarhæfni einstaklinga (Green, 2007; Ása Hult og Per Andersson, 2008, bls. 20). Náms- og starfsráðgjöf er hluti af íslenska raunfærnimatsferlinu og þykir órjúfanlegur þáttur þess.

Raunfærnimat á Íslandi hefur verið í örri þróun á síðustu

árum og hefur verið hannað viðurkennt ferli fyrir það undir faglegri stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Raunfærnimatsferli hefur þegar verið skilgreint í mörgum starfsgreinum, ekki síst innan iðngreina og sífellt bætast fleiri við. SÍMEY hefur verið leiðandi aðili í raunfærnimati og þróun þess á starfssvæði sínu.

LÝSING Á ÞRÓUNARVERKEFNINU RAUNFÆRNIMAT FYRIR ATVINNULEITENDUR

Liður í þróunarverkefninu *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur* er að skapa viðvarandi árangur, það er að atvinnuleitendur myndi raunveruleg tengsl við ákveðin starfssvið og hugleiði í framhaldi af því mögulega menntun. Einnig að atvinnuleitendur fái persónuleg og starfstengd atriði metin með raunfærnimatinu sem virkar eins og vegabréf þeirra inn á vinnuráðgjafann. Markhópurinn er atvinnuleitendur á aldrinum 20–25 ára sem hafa stutta formlega menntun og hafa verið atvinnulausir í sex mánuði eða lengur. Hlutverk náms- og starfsráðgjafar er að halda utan um hópinn og tryggja að ferlið fái eðlilega framgöngu og að öllum verkþáttum verði sinnt með eðlilegum hætti. Segja má að rauði þráðurinn í ferlinu sé að atvinnuleitendur fái aukinn styrk, sjálfstraust og drifkraft til að takast á við þær áskoranir í lífinu sem þá hefur alltaf langað til að takast á við. Raunfærnimatið gengur út á að finna út: *Hver er ég og hvert liggur mín leið?*

Þróunarverkefnið *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur* skiptist í þrjú stig.

1. **Sjálfskoðun og greining** á eigin stöðu (2 vikur). Hópefli, námstækni, sjálfsmat á eigin færni, áhugasvið, *Ávísun á ástríðu* og hópráðgjöf.
2. **Vinnustaðanám** (6 vikur). Þjálfun og kynning á tilteknu starfssviði, netdagbók og sameiginlegt mat á frammistöðu þátttakanda í verkefnum.
3. **Næstu skref og samantekt raunfærnimats** (2 vikur). Atvinnuleitin, (færniöppugerð, ferilskrá, rafræn ferilskrá) staðfesting raunfærnimats, náms- og starfsráðgjöf, markmiðasetning og útskrift.

Markmiðið með *Raunfærnimati fyrir atvinnuleitendur* er að hægt sé, að loknu 10 vikna ferli, að meta færni viðmið hjá atvinnuleitendum út frá öllum stigum raunfærnimatsferlis-

ins. 15 færni viðmið (viðauki 1) eru til mats og getur verið misjafnt hve mörg færni viðmið þeir fá metin.

FYRSTA STIG – SJÁLFSKOÐUN OG GREINING Á EIGIN STÖÐU

Á fyrsta stiginu mæta atvinnuleitendur í kennsluhúsnæði í tvær vikur og eru daglega frá kl. 09:00–15:00. Mikilvægt er að atvinnuleitendur mæti og sjá náms- og starfsráðgjafar um að fylgja því eftir. Áhersla er lögð á virkni atvinnuleitenda í vinnu með persónulega uppbyggingu þeirra frá ýmsum hliðum. Á þessu stigi er markmiðið að atvinnuleitendur kynnist hver öðrum, skapa jákvæðni og leggja grunn að því að atvinnuleitandi sé tilbúinn að fara að vinna með sjálfan sig. Eftirfarandi þættir eru hluti af fyrsta stiginu:

- *Hópefli* er fyrsta skrefið í ferlinu. Atvinnuleitendur fara í hópefli og er megináherslan lögð á að þeir kynnist hver öðrum, það myndist samkennd innan hópsins, hópurinn vinnur sem heild og mikil áhersla er lögð á virkni einstaklinganna, leiki og sköpun. Einnig er lögð áhersla á að atvinnuleitendur fari út fyrir þægindahringinn.
- Í *námstækninni* er farið yfir þá þætti sem skipta máli þegar nám er hafið að nýju og hvaða áhrif sjálftraust og viðhorf hafa þegar kemur að námi. Kennend eru vinnubrögð og tækni sem einstaklingarnir geta tekið upp til að ná betri árangri. Handbók í námstækni er höfð til hliðsjónar og eru unnin ýmis verkefni með það að leiðarljósi að bæta vinnubrögð þátttakanda í námi.
- *Sjálfsmat á eigin færni*. Atvinnuleitendur skoða og meta eftir gátlistum persónulega eiginleika sína. Það er gert til að skapa hugsun og vangaveltur um styrkleika þeirra og veikleika í samskiptum.
- Sem hluta af persónulegri sjálfskoðun hvers og eins er mikilvægt að skoða hvar *áhugasviðin* liggja. Einstaklingar eru ólíkir og mikilvægt er að þeir sjálfir skilji og þekki mismunandi áhugasvið, einnig til þess að veita þeim tækifæri til þess að tengja saman persónuleg markmið og eiginleika.
- *Ávísun á ástríðu* gengur út á að margir fullorðnir hafa gleymt löngunum sínum og draumum. Í þessum hluta er farið í innri sjálfskoðun sem er til þess fallin að endurvefja innri markmið og finna leiðir til að ná þeim.
- *Hópráðgjöf* gengur út á að hópurinn ræðir saman daglega og fer yfir helstu markmið, vangaveltur og fleira.

Mikilvægt er að náms- og starfsráðgjafinn haldi utan um hópinn og leiði sameiginlega umræðu innan hópsins til að tengja saman upplifun og skilning.

ANNANÐ STIG – VINNUSTAÐANÁM

Vinnustaðanám stendur yfir í sex vikur og lagt er upp með að atvinnuleitendur fái tækifæri til að velja sér vinnustað út frá eigin áhugasviði. Atvinnuleitendur eiga að hafa náð að móta sér skoðun um það hvernig vinnustað þeir vilja kynnst út frá því sem þeir fóru í gegnum á fyrsta stigi. Náms- og starfsráðgjafar sjá um að koma á tengingu við vinnustaðina og að gera samning við vinnustaðinn um þátttöku atvinnuleitandans þar sem skyldur allra aðila koma fram. Vinnutími atvinnuleitenda er að jafnaði átta tímar á dag.

Náms- og starfsráðgjafar sjá til þess að atvinnuleitendur fái starfsþjálfu á vinnustað. Hlutverk starfsþjálfu er að setja atvinnuleitandann inn í starfið og leiðbeina honum með það að markmiði að hann taki sem virkastan þátt á vinnustaðnum. Starfsþjálfu skráir niður upplýsingar um framvindu vinnustaðanámsins í rafrænt form þar sem fram koma upplýsingar um framgöngu atvinnuleitandans í verkefnum sínum. Mikilvægt er að atvinnuleitandinn geti leitað til starfsþjálfu síns meðan hann er í vinnustaðanám og eins til náms- og starfsráðgjafa á meðan á ferlinu stendur. Atvinnuleitandinn heldur netdagbók þar sem hann skráir niður upplifun sína af hverjum degi vinnustaðanámsins. Þetta er mjög mikilvægt til að tryggja heildrænan skilning og upplifun af þessu ferli. Í hverri viku tengjast atvinnuleitendur inn á lokaða Facebook-síðu þar sem sameiginleg umræða á milli þátttakenda og náms- og starfsráðgjafa fer fram og þar sem þeir geta deilt upplifun sinni og skoðunum. Náms- og starfsráðgjafi er ætíð tengdur á þessum tíma og getur því fylgst með umræðunni og leiðbeint. Einnig hafa atvinnuleitendur aðgang að náms- og starfsráðgjafa sínum á tímabilinu og eiga viðtal við hann tvisvar á tímabilinu þar sem farið er yfir framgöngu vinnustaðanámsins. Nauðsynlegt er að nýta alla þá tækni sem í boði er til að þeir geti haft samskipti og miðlað sín á milli.

Aðferðafræði vinnustaðanáms er uppgötvunarnám þar sem atvinnuleitandanum gefst færi á að reyna sig áfram og tengja verkefni við þekkingargrunn sinn sem síðan leiðir til nýrrar færni. Einnig er mjög mikilvægur þáttur í raunfærnimatsferlinu að meta fólk í starfi og á vinnustað við raunaðstæður. Í Finnlandi er megináherslan í raunfærnimatinu þess eðlis að fylgst er með atvinnuleitendum í starfi og framlag

þeirra metið. Aðstæður þurfa að vera jákvæðar og til þess fallnar að laða fram færni fólks (Åsa Hult og Per Andersson, 2008, bls. 18–19). Fordast þarf að upplifunin sé þannig að fylgst sé með á neikvæðan hátt. Gagnkvæm virðing þarf að ríkja á milli atvinnuleitenda og starfsþjálfu. Útbúinn er samningur við atvinnuleitanda (viðauki 3) og starfsþjálfu (viðauki 2).

ÞRIÐJA STIG – NÆSTU SKREF OG SAMANTEKT RAUNFÆRNIMATS

Eftir að atvinnuleitendur hafa lokið öðru stigi, vinnustaðanáminu, taka náms- og starfsráðgjafar á móti hópnum og þá hefst tveggja vikna ferli (09:00–15:00). Markmiðið á þriðja stigi er að fara í gegnum upplifunina af vinnustaðanámnu, hvaða lærdóm atvinnuleitendur hafa dregið og hver næstu skref verða. Eftirfarandi þættir eru hluti af þriðja stigi:

- *Náms- og starfsráðgjöf og markmiðasetning.* Almenn upplýsingagjöf um nám, störf og möguleika. Mikilvægt er að þátttakendur setji sér skýr markmið hvað varðar næstu skref í lífi sínu.
- *Atvinnuleitin* (færnimappa – ferilskrá – rafræn ferilskrá). Á þessum tímamarki í ferlinu hafa þátttakendur farið í gegnum mikla sjálfskoðun. Þeir hafa verið á vinnu-markaði og skoðað sig frá ýmsum hliðum. Slíkt rifjar margt upp og hjálpar til við að setja hlutina í samhengi. Atvinnuleitendur skrá niður alla reynslu sem skiptir máli (úr lífi, starfi og námi) í færnimöppu. Þeir setja saman persónulega ferilskrá og um leið setja þeir upp rafræna ferilskrá þar sem viðkomandi segir frá sjálfum sér, styrkleikum og kostum, á stuttan og hnitmiðaðan hátt, til kynningar á sjálfum sér í atvinnuleitinni.
- *Staðfesting raunfærnimats.* Starfsþjálfu og náms- og starfsráðgjafi skrifa umsögn um atvinnuleitandann. Starfsþjálfurinn skrifar umsögn um vinnustaðarhlutann en ráðgjafinn um frammistöðu í skólahlutanum. Lögð er áhersla á að styrkleikar og nýjar uppgötvanir komi fram í umsögninni. Umsögnin á svo að nýtast atvinnuleitandanum þegar hann sækir um starf. Atvinnuleitendur fá einnig staðfestingu á eigin færni. Í verkefninu verða þróuð 13 færnivíðmið (viðauki 1) sem taka til ólíkra þátta sem endurspeglar ferlið (samskipti, að takast á við breytingar, aðlögunarhæfni, hópastarf, verkunnátta, tölvukunnátta, framkoma og tjáning o.fl.). Misjafnt er

hjá þátttakendum hvað þeir fá mörg færni viðmið staðfest í þessum hluta.

- *Staðfesting og útskrift.* Atvinnuleitendur fá staðfest gögn um þátttöku sína (umsagnir og færni viðmið). Einnig hafa þeir í höndum persónuleg gögn (sjálfsmatslista, ferilskrá, rafræna ferilskrá, færni möppu, áhuga-sviðsgreiningu o.fl.). Gögnunum er komið fyrir í færni möppu sem er aðgengileg og til þess fallin að hægt sé að framvísa henni hvar sem er. Í lokin er formleg útskrift þar sem atvinnuleitendur fá gögn sín í hendur.

SAMANTEKT

Eftir að hafa skoðað þetta svið, bæði út frá eigin reynslu, reynslu annars staðar frá og einnig fræðilega, erum við nokkuð viss um að þetta ferli, *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur*, sem hannað hefur verið, muni verða sá vettvangur sem atvinnuleitendur geti nýtt sér til að yfirfæra færni sína og mynda nauðsynlegan slagkraft til þátttöku í námi og/eða starfi. Með hliðsjón af ástandi á vinnumarkaði er ljóst að atvinnuleysi er samfélaginu dýrkeypt, bæði fjárhagslega og samfélagslega (Åsa Hult og Per Andersson, 2008, bls. 34). Með því að bjóða upp á *Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur* teljum við okkur vera að vekja áhuga atvinnuleitenda á námi og starfi og um leið að hjálpa þeim að finna slagkraftinn á ný. Við langvarandi atvinnuleysi getur myndast óvirkni og fólk hættir meðal annars að vera félagslega virkt. Raunfærnimat er í stöðugri þróun á Íslandi í dag og hefur gagnsemi þess komið skýrt í ljós. Því er full ástæða á þessum tímum að nýta aðferðafræði raunfærnimats í þágu atvinnuleitenda. Mörg námskeið og úrræði hafa verið þróuð í þágu atvinnuleitenda og þekking greinarhöfundar vel til þeirra. Margt hefur virkað vel en annað ekki. Okkar löngun var að draga fram ferli sem gæti dregið fram breytingu meðal þátttakenda sem væri viðvarandi en ekki eingöngu til skamms tíma. Ferli sem næði að rauntengja þátttakandann við vinnumarkaðinn með afgerandi hætti. Við reyndum líka að nýta okkur það sem hefur verið gert í löndunum í kringum okkur, læra af reynslu annarra. Okkar trú er sú að þessi nálgun sé að öllu leyti skilvirk, mannleg og hagkvæm. Verkefnið hefur verið prófað í einum hópi hér á Íslandi og þá fengust ýmsar ábendingar um hvernig mætti betrumbæta ferlið og er það efni í aðra grein að segja frá því. Það er mjög spennandi tilhugsun að nýta þessa nálgun og aðferðafræði fyrir hópa atvinnuleitenda. Einnig má nýta hana með hópum sem eru að ganga

í gegnum breytingaferli, t.d. innan stærri vinnustaða, eða í tengslum við aðra skilgreinda markhópa.

HEIMILDIR

- Green, I. (2007). *Framtidens kompetenser – och hur vi utvecklar dem*. Stokk-hólmur: Nordiska Ministerråd, NVL.
- Hult, Å. og Andersson, P. (2008). *Validation in the nordic countries. Policy and practice*. Sótt 15. apríl 2013 af http://www.nordvux.net/download/3069/valid_nord_rap_eng.pdf.

UM HÖFUNDANA

Hildur Betty Kristjánsdóttir starfar sem verkefnastjóri 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 með áherslu á raunfærnimat við Háskóla Íslands. Hún hefur starfað innan leik- og grunnskóla við kennslu en síðustu ár við verkefnastjórn, kennslu og ráðgjöf innan fullorðinsfræðslunnar.

Valgeir Magnússon starfar sem verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar á Akureyri. Hann hefur B.Ed.-próf í grunnskólafræðum og er meistaranemi í náms- og starfsráðgjöf með áherslu á raunfærnimat við Háskóla Íslands. Hann starfaði hjá Vinnumálastofnun en síðustu ár við verkefnastjórn, kennslu og ráðgjöf innan fullorðinsfræðslunnar.

Viðauki 1
Færni viðmið

Raunfærnimat fyrir atvinnuleitendur

Jón Jónsson

Eftirtaldir færniþættir hafa verið metnir:

- Sýnir ávallt stundvísi.
- Er snyrtilegur til fara.

Persónuhæfni

- Setur sér persónuleg markmið.
- Getur tjáð eigin skoðanir í hópi.
- Getur tjáð styrkleika sína.
- Getur tjáð veikleika sína.
- Tekur virkan þátt í hópastarfi og samvinnu.
- Getur skrifað skoðanir sínar og hugsanir í námsdagbók.
- Sýnir frumkvæði.
- Getur tekist á við breytingar.

Vinnustaðanám

- Ber sig eftir aðstoð.
- Tekur tilsögn og gengur í þau verkefni sem fyrir eru lögð.
- Getur tjáð sig skýrt og á skilvirkan hátt um vinnustaðanámið bæði munnlega og skriflega.
- Á auðvelt með að vinna með öðru fólki.
- Sýnir aðlögunarhæfni.

Niðurstöður matsins voru byggðar á fjölbreyttum matsaðferðum: Mati á færnimöppu, sjálfsmati, viðtölum, og mati á starfsþjálfra á vinnustað og verkefnastjóra námskeiðsins. Matsaðilar voru Heimir Haraldsson, Hildur Betty Kristjánsdóttir, Kristín Björk Gunnarsdóttir og Valgeir Magnússon.

Akureyri, 2012

f.h. Símenntunarmiðstöðvar Eyjafjarðar

Viðauki 2

Samningur við starfsþjálfra á vinnustað

Nafn: _____

Sími: _____

Netfang: _____

Tímasetning: _____

Það sem starfsþjálfra ber að hafa í huga á meðan vinnustaðanámínu stendur:

- Þátttakandi mæti tímanlega alla dagana á meðan vinnustaðanámínu stendur.
- Að þátttakandi viti hvert hann eigi að tilkynna forföll ef um þau verður að ræða.
- Að þátttakandi sé snyrtilegur.
- Að stuðla að því að þátttakandi taki tilsögn og gangi í þau verkefni sem fyrir hann eru lögð.
- Að þátttakandi viti hvaða hættur beri að forðast á vinnustað.
- Að þátttakandi þekki reglur vinnustaðarins.
- Að starfsþjálfri skrái niður það helsta um þátttakanda, hvernig hann stendur sig í vinnustaðanámínu (viðhorf, samskipti, færni í starfi, umgengni o.s.frv.).
- Að starfsþjálfri virki þátttakanda í að eiga í samskiptum við aðra starfsmenn.
- Að þátttakandi geti leitað til starfsþjálfra á meðan vinnustaðanámínu stendur.
- Ef eitthvert vandamál skapast vegna veru þátttakanda á vinnustað ber að láta SÍMEY vita í síma 460 5720.

Viðauki 3

Samningur við atvinnuleitanda

Nafn: _____

Vinnustaðanám SÍMEY – Virk þátttaka í atvinnulífinu**Til nemenda:**

Það sem þið þurfið að hafa í huga næstu fjórar vikur er eftirfarandi:

- Mæta tímanlega alla dagana á meðan vinnustaðanáminu stendur. Mæting kl. Xxx.
- Vinna til kl. xxx dag hvern eða skv. nánara samkomulagi við umsjónarmann ykkar á vinnustað.
- Tilkynna forföll tímanlega ef um þau verður að ræða sem vonandi verður ekki.
- Mæta snyrtilega til fara og með jákvætt hugarfar. Hafa hugfast að þessi vinnuveitandi gæti hugsanlega orðið vinnuveitandi ykkar í framtíðinni.
- Taka vel tilsögn og ganga í þau verkefni sem fyrir ykkur eru lögð.
- Fara varlega og forðast vinnuslys!
- Skrifa hjá ykkur það helsta sem þið gerduð á hverjum degi þannig að þið getið kynnt starfið/fyrirtækið sem best fyrir hópnum að vinnustaðanámi loknu.
- Meta hvernig ykkur líkaði starfið og hversu vel var tekið á móti ykkur.
- Láta vita ef eitthvað er ekki eins og það á að vera.
- Ef þátttakandi verður uppvís af neyslu ólöglegra vímuefna fellur samningurinn úr gildi.

Vinnustaður: _____

Símanúmer: _____

Tengiliður: _____

PURÍÐUR ÓSK SIGURJÓNSDÓTTIR

RAUNFÆRNIMAT FYRIR STARFSFÓLK Í VÖRUHÚSUM



Puríður Ósk Sigurjónsdóttir

Raunfærnimat hefur þróast töluvert á undanförunum árum og sífellt er unnið að innleiðingu þess í fleiri starfsgreinum. Mímir-símenntun hefur tekið virkan þátt í innleiðingu raunfærnimats og vann nýverið undirbúningsverkefni vegna raunfærnimats í vöruhúsum. Starf í vöruhúsum er stór þáttur í flutningagreininni sem krefst þekkingar á jafnólíkum þáttum og öryggismálum, umhverfismálum, þjónustu, frágangi á farmi, vörumeðhöndlun, flutningsferlum, gæðaeftirliti og tjónamálum til þess að viðskiptaskilmálar og lög séu uppfyllt. Í verkefninu fólst að undirbúa og útbúa verkfæri til raunfærnimats fyrir starfsfólk í vöruhúsum. Í þessari grein verður fjallað nánar um verkefnið og næstu skref.

KVEIKJAN AÐ VERKEFNINU

Náms- og starfsráðgjafar Mímir-símenntunar hafa í starfi sínu undanfarin ár hitt fjölda starfsfólks sem starfar í vöruhúsum, bæði atvinnuleitendur og fólk í launuðu starfi. Í viðtölum hefur komið skýrt í ljós að þeir sem starfa í greininni búa yfir þekkingu og færni sem í flestum tilvikum er án formlegrar staðfestingar. Það sem einnig hefur vakið athygli ráðgjafa er mikill áhugi þessara einstaklinga á starfinu og vilji til náms- og starfsþróunar á þessum vettvangi. Framboð á námi í starfsgreininni er af skornum skammti hér á landi og heildstætt nám er ekki fyrir hendi fyrir þennan hóp starfsmanna. Má því segja að formleg tækifæri til náms í greininni hafi ekki staðið til boða. Samkvæmt Hagstofu Íslands (2012) störfuðu um 11.700 einstaklingar, eða um 6.9% af starfsfólki á vinnumarkaði, við atvinnugreinina *Samgöngur og flutningar* á árinu 2012. Þótt ekki liggi fyrir upplýsingar um það hversu margir starfa í vöruhúsum má ætla að það sé stór hluti af heildinni. Starfsmennirnir hafa ólíka menntun að baki og leiða má líkur að því að stærstur hluti þeirra hafi lokið stuttri skólagöngu.

Raunfærnimat hefur þróast mikið í gegnum tíðina en er öflugt verkfæri til að draga fram og viðurkenna það nám sem í boði er utan hins formlega skólakerfis, til dæmis á vinnustöðum. Mat á raunfærni styður við símenntun einstaklinga og er aðferð sem gerir færni sýnilega og viðurkennda (Fjóla María Lárusdóttir og Haukur Harðarson, 2012). Það lá því fyrir að í vöruhúsum væri hópur af einstaklingum með

færni og þekkingu sem ekki hefur verið formlega staðfest. Mímir-símenntun sótti því um styrk til þróunarsjóðs framhaldsfræðslu til að vinna að raunfærnimati fyrir starfsfólk í vöruhúsum. Þegar styrkveitingin hafði verið samþykkt hófst vinna við verkefnið. Unnið var jafnt og þétt allt árið 2012 og voru verklok í nóvember það ár.

FRAMKVÆMD VERKEFNIS

Yfirmarkmið verkefnisins var að undirbúa og útbúa verkfæri til raunfærnimats í vöruhúsum. Verkefninu var skipt í nokkur undirmarkmið sem fólust í að:

- Greina færnikröfur og greina þær á hæfnisþrep
- Móta færni viðmið
- Útbúa sjálfsmatslista, skimunartæki og stoðgögn

Leitað var til hagsmunaaðila og myndaður stýrihópur sem í sátu fulltrúar fyrirtækja, stéttarféлага og þeirra sem koma að framkvæmd verkefnisins. Í stýrihóp sátu fulltrúar frá Samtökum verslunar og þjónustu (SVÞ), VR, Eflingu, Félagi atvinnurekenda, Vífilfelli og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA).

Með aðstoð hagsmunaaðila var myndaður faghópur úr atvinnulífinu. Í hópnum voru 10 einstaklingar sem starfa í vöruhúsum, flestir þeirra yfirmenn. Leitast var við að hafa fulltrúa frá mismunandi flokkum í starfsgreininni svo sem verslun, heildsölur, framleiðslufyrirtæki og vöruhótel. Faghópurinn var mjög öflugur enda mikill faglegur áhugi á verkefninu. Það var mjög árangursríkt að fá fulltrúa atvinnu-

lífsins til að koma að mótun á færnikröfum vegna starfa, sérstaklega með það fyrir augum að viðmiðin endurspegli þarfir atvinnulífsins.

GREINA FÆRNIKRÖFUR OG GREINA ÞÆR Á HÆFNISPREP

Við greiningu á færnikröfum var byrjað á því að kanna það efni sem tengist verkefninu og snertir starfsgreinina. Skoðaðar voru starfslýsingar sem lágu fyrir, til að mynda starfslýsingar Gerðar G. Óskarsdóttur (1990; 1996; 2001), O*Net Online (e.d.), VOX, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk (e.d.) og City & Guilds (e.d.). Starfslýsingar endurspeglar raunveruleg störf í vöruhúsum og er því ágætt að hefja greininguna með skoðun þeirra. Einnig var tekið viðtal við einstakling sem komið hafði í viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa og hafði starfað mestan sinn starfsferil á lager.

Eitt af markmiðum verkefnisins var að tengja færni viðmið verkefnisins við viðmiðaramma um menntun (e. National Qualification Framework, NQF). Viðmiðaramminn flokkar menntun og með því að tengja viðmiðin við rammann opnast möguleikar fyrir þátttakendur til frekari færniuppbyggingar. Staðfesting og vottun á færni gefur einnig einstaklingum tækifæri til að styrkja stöðu sína, bæði faglega og á vinnu-markaði.

MÓTA FÆRNIVIÐMIÐ

Fundað var reglulega með faghópnum þar sem lýsing á starfinu og færniþættir þess voru greindir. Stuðst var við greiningaraðferð MARKVISS í þessu ferli. Faghópurinn gerði starfslýsingu, greindi færniþætti og flokkaði í yfirflokka og undirflokka sem varð síðan undirstaðan í uppbyggingu sjálfsmatslistans. Út frá þeirri vinnu var ákveðið að byrja á að miða raunfærni mið við færniþrep 2 (NQF) þar sem lýsing á því þrepi virðist eiga við störf flestra almennra starfsmanna í vöruhúsum. Unnið var með námsskrá og matslista sem unnin voru hjá City & Guilds til hliðsjónar, þeir listar voru grófþýddir, fyrir NQF 2, alltaf með starfslýsingu /færni-greiningu faghópsins til hliðsjónar. Í ljós kom að listarnir frá City & Guilds eru mjög skýrir og nákvæmir og gekk vel að vinna út frá þeim. Eftir vinnu við lýsingu á færnikröfum með faghópnum öllum fór fram frekari þýðingavinna. Í kjölfarið hélt svo hluti af faghópnum áfram og kláraði allt verkefnið. Faghópurinn var mjög öflugur í allri vinnu við verkefnið. Í



Ljós. Magnus Fröderberg/norden.org

samvinnu við stýrihóp og faghóp var ákveðið að miða þátttökuskilyrði við 23 ára lífaldur og 3 ára starfsreynslu.

ÚTBÚA SJÁLFSMATSLISTA, SKIMUNARTÆKI OG STÖÐGÖGN

Faghópurinn greindi starfið í flokka og síðan voru sjálfsmatslistar hannaðir út frá hugtökunum þekking og leikni, svo að skýrt væri á hvaða þáttum einstaklingar eiga að hafa þekkingu og á hvaða þáttum þeir eiga að hafa færni. Faghópurinn vann alla lista sem sneru að faglegum þáttum í starfinu. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tók að sér að gera tillögu að þáttum í sjálfsmatslista fyrir persónulega færni, upplýsingatækni og vöruþekkingu en þessir þættir voru ekki í lista City & Guilds. Faghópurinn fór alltaf yfir listana og gerði athugasemdir á fundum. Faghópurinn og verkefnastjórar heimsóttu einnig vöruhús til að fá innsýn inn í störf, til dæmis hjá Ölgerðinni og hjá Samskipum þar sem starfssemi fyrir-tækisins var kynnt og vöruhús skoðað.

Þegar vinna við sjálfsmatslistana var langt komin hófst vinna við skimunarlista. Mímir vann skimunarlistann ásamt faghópi og byggði hann á gátlistunum. Leitast var við að hafa lýsandi spurningar úr öllum flokkum gátlistans svo auðvelt væri að meta hvort viðkomandi ætti erindi í raunfærnimat.

Í vinnu við stöðgögn fólst að vinna raundæmi. Lögð var áhersla á að raundæmið líktist daglegri vinnu starfsmanna í vöruhúsi. Þátttakendum er síðan falið það verkefni að leysa raundæmið í matsviðtali. Stuðst var við raundæmi sem unnin voru í raunfærnimati í verslunarfagnámi og raunfærnimati fyrir hljóðmenn, en þau dæmi hafa komið vel út í fyrrgreindum verkefnum.

Framkvæmd raunfærnimats og hönnun námsleiðar

Næstu skref eru að vinna að framkvæmd raunfærnimats. Mímír-símenntun áætlað að meta raunfærni 16 einstaklinga og verða verkfærin sem til urðu í þessu verkefni notuð. Nú þegar stendur yfir þjálfun matsaðila og val á þátttakendum. Það verður áhugavert að fá endurgjöf frá þátttakendum á færni viðmiðin, sjálfsmatslistana, skimunartæki og stöðgögnin.

Ávinningur af þessu verkefni er margvíslegur, meðal annars fyrir þátttakendur, því þeir geta að raunfærnimati loknu sýnt fram á færni sína, bæði í starfi og við ráðningar. Í nýlegri þarfagreiningu þar sem könnuð var þörf á námi á þessu sviði kom fram það viðhorf að gott væri ef reynsla í starfi yrði metin inn í formlegt nám með einhvers konar raunfærnimati. Þá er einnig líklegt að áhugi á frekara námi í flutningagreininni kvikni þegar einstaklingarnir eru byrjaðir að vinna í slíku starfi (Attentus, 2012). Raunfærnimatið auðveldar einnig vinnu við námsuppbýggingu og auðveldar aðkomu atvinnulífsins að þeirri vinnu. Einnig geta fyrirtæki nýtt sér raunfærnimat til að sýna fram á þekkingu starfsmanna innan fyrirtækis ásamt því að efla fræðslumál í starfsgreininni. Það hefur einnig sýnt sig að nám fyrir þessa starfsgrein hefur vantað hér á landi og verkefnið hefur nú þegar orðið vísis að uppbýggingu á því sviði.

Nýlega var unnin þarfagreining fyrir starfsgreinaráð samgöngu-, farartækja- og flutningsgreina þar sem þörf fyrir nám í flutningafræðum var skoðuð sérstaklega (Attentus, 2012). Þar kom fram að með hliðsjón af störfum sem tengjast flutningum á landi, flutningum á sjó, vörugeymslu og ýmissi stöðstarfssemi fyrir flutninga, væri þörf fyrir nám og að það gæti gagnast fyrirtækjum í greininni vel. Meðal annars kom fram að það þarf fjölbreytta hæfni til að sinna störfum á þessu sviði og víða mætti bæta við þá hæfni. Með frekara námi gæti virði starfanna og virðing fyrir þeim aukist ásamt því að auka atvinnuhæfni (Attentus, 2012). Mímír-símenntun fékk nýverið styrk til að hanna og kenna í tilraunaskyni námsleið í vöruhúsum. Þar mun vinna við raunfærnimatið nýttast sem stór þáttur í þróun námsleiðarinnar. Námsúrræði af þessu tagi fellur vel að markmiðum framhaldsfræðslu og mun námið veita einstaklingum með stutta formlega skólagöngu að baki aukin tækifæri til virkrar þátttöku í samfélaginu ásamt því að veita einstaklingum á vinnumarkaði námstækifæri og auðvelda þeim að sækja sér nám að nýju. Þá hefur

Evrópusambandið kallað eftir því að verknám og þjálfun eigi að vera meira aðlaðandi, viðeigandi, starfsmiðað, frumlegt, aðgengilegt og sveigjanlegt (Attentus, 2012). Með sameinuðu átaki framhaldsfræðslunnar og atvinnulífsins eru möguleikar á að námsleið sem þessi falli beint inn í þann ramma, auk þess sem það mun auka starfshæfni starfsmanna. Námið gæti því nýst vel og kveikt áhuga hjá þeim sem eru nú þegar á vinnumarkaði og vilja auka sérhæfingu sína á þessu sviði eða vakið áhuga þeirra á frekara námi og/eða starfsþróun. Greinin þarf að geta tekist á við flókin framtíðarverkefni og tækifæri komandi ára og nám innan hennar er því afar tímabært.

HEIMILDIR

- Attentus. (2012). Þarfagreining fyrir nám í flutningafræðum. Reykjavík: Starfsgreinaráð samgöngu-, farartækja- og flutningsgreina. City & Guilds (e.d.). Sótt 1. september 2012 af <http://www.cityandguilds.com/>.
Fjöla María Lárusdóttir og Haukur Harðarson. (2012). *Leiðbeiningar fyrir matsaðila í raunfærnimati* (3. útgáfa). Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
Gerður G. Óskarsdóttir (1990). Starfslýsingar, sérfræði, tækni og stjórnumarstörf. Reykjavík: Iðunn.
Gerður G. Óskarsdóttir (1996). Sérgreinar í iðnaði og þjónustu. Reykjavík: Iðunn.
Gerður G. Óskarsdóttir (2001). Starfslýsingar III. Reykjavík: Iðunn.
Hagstofa Íslands. (2012). *Starfandi eftir atvinnugreinum, kyni og og búsetu 2008-2012, ÍSAT 2008*. Sótt 1. september 2013 af <http://www.hagstofa.is/?PageID=2594&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/varval.asp?ma=VIN01103%26ti=Starfandi+eftir+atvinnugreinum%2C+kyni+og+b%FAsetu+2008%2D2012%2C+%CDSAT2008+%28NACE+REV+2%2E%29++++%26path=../Database/vinnumarkadur/rannsoknir/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>.
O*Net Online. (e.d.). Sótt 1. september af <http://www.onetonline.org/>.
VOX:Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk (e.d.). Sótt 1. september 2012 af <http://www.vox.no/>.

UM HÖFUNDINN

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

FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR

RAUNFÆRNIMATSKERFI Í HRADRI UPPBYGGINGU ÁSAMT UPPLÝSINGA OG RÁÐGJAFARKERFI



Þetta verkefni er styrkt
af Evrópusambandinu.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) stýrir verkefninu Þróun raunfærnimats til að efla starfs-
hæfni fullorðinna með litla formlega menntun (2012–2015). Verkefnið hlaut styrk frá Evró-
pusambandinu í tengslum við aðildarviðræður en vegna frestunar viðræðanna er ekki
ljóst á þessum tímapunkti hvort styrkveiting heldur til þriggja ára eins og fyrirhugað var.
Í verkefninu felst umfangsmikil fjölgun tækifæra markhópsins til að fá færni sína metna í
gegnum raunfærnimatsferlið sem skilgreint er í lögum um framhaldsfræðslu. Að auki er í
þróun upplýsinga- og ráðgjafakerfi um nám og störf (vefgátt) sem er ætlað að styðja við
færniþróun markhópsins. Raunfærnimat er einn öflugasti hvati til náms á vettvangi fram-
haldsfræðslunnar og því er um að ræða mikilvægan þátt í því að hækka menntunarstig
þjóðarinnar. Samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands fyrir árið 2012 er tæplega
30% þjóðarinnar á aldrinum 25–64 ára aðeins með grunnmenntun. Ef verkefnið nær fram
að ganga getur það stutt við markmið yfirvalda sem tengjast Ísland 2020, þ.e. að hlutfall
Íslendinga á aldrinum 25–64 ára sem ekki hafa formlega framhaldsmenntun lækki úr 30%
niður í 10% árið 2020.



Fjóla María Lárusdóttir

Verkefnalýsingin er unnin af FA í samráði við mennta- og menningarmálaráðuneytið, velferðarráðuneytið og
aðila vinnumarkaðarins ásamt fjármálaráðuneyti og Sérfræðisetri í ævilangri náms- og starfsráðgjöf. Sérfræði-
setur í ævilangri náms- og starfsráðgjöf (SÆNS) er jafnframt samstarfsaðili FA við þróun vefgáttar í verkefninu.
Fulltrúar þessara aðila auk fulltrúa frá Sambandi íslenskra sveitafélaga, BSRB, Hagstofunni, Kvasi og Félagi fram-
haldsskóla sitja í samráðshópi verkefnisins sem hittist reglulega til að fylgja verkefninu eftir, finna lausnir á
áskorunum og stuðla að gæðum þess. Helstu viðfangsefnum verkefnisins er lýst í töflu 1.

GREINING Á ÞÖRF FYRIR FRAM- TÍÐARFÆRNI

Samningur var gerður við Vinnumálastofnun (VMST) um
greiningu á þörf fyrir framtíðarfærni á íslenskum vinnumark-
aði. Fyrstu vísbendingar sýna fram á að þörf verður á fólki
í störf sem tengjast tækni og rannsóknum, ferðaþjónustu,
matreiðslu, umönnun, málm- og vélsmiði og ýmsum sér-
fræðisviðum (tölvum, náttúru- og heilbrigðisvísindum,
félags- og hugvísindum og stjórnsýslu). Skýrsla verður unnin
á tímabilinu. Í kjölfar samningsins hefur komist á samstarf
á milli VMST og mennta- og menningarmálaráðuneytisins
vegna verkefnisins þar sem ráðuneytið heldur utan um
gagnaöflun vegna færnispar á vegum CEDEFOP (Evrópska
starfsmenntastofnunin) sem Ísland á aðild að. Upplýsingar
sem þessar eru afar brýnar fyrir stefnumótun í atvinnu- og
menntamálum.

RAUNFÆRNIMATSLEIÐIR Í ÞRÓUN – KERFI Í UPPBYGGINGU

Á því rúma ári sem liðið er af verkefninu hefur grunnurinn
að samstarfi við hagsmunaaðila verið lagður. Samráð
hefur verið haft við mennta- og menningarmálaráðuneytið,
starfsgreinaráðin, fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar,
stéttarfélag, ýmsa framhaldsskóla, fagfélög og fyrirtæki.
Mikill tími hefur farið í að rýna í námsskrár og greina með
hagsmunaaðilum hverjar þeirra eru vænlegar til raunfærni-
mats. Hagsmunaaðilar greinanna hafa langflestar verið afar
jákvæðir í garð raunfærnimats og lagt sitt af mörkum til að
fjölga leiðum. Það er ljóst að í gegnum árin hefur þekking og
skilningur á gildi raunfærnimats jafnt og þétt aukist enda um
að ræða einn öflugasta hvata til náms fyrir markhóp fram-
haldsfræðslunnar. Framkvæmdaraðilar raunfærnimatsverk-
efna eru fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar í samstarfsneti
FA. Þær stýra verkefnum í samstarfi við framhaldsskóla og

Tafla 1: Helstu verkþættir, markmið og framkvæmdaaðilar

Verkþáttur	Markmið	Framkvæmd
Greina þörf fyrir framtíðarfærni á íslenskum vinnumarkaði (skýrsla unnin á tímabilinu)	Nýta við val á greinum í raunfærnimat og störfum til að lýsa í vefgátt/upplýsa hagsmunaaðila	Vinnuálastofnun
Útbúa og prófa gæðaviðmið fyrir framkvæmd raunfærnimats	Stuðla að gæðum raunfærnimatskerfisins	FA í samstarfi við fræðsluaðila og sérfræðinga
Raunfærnimat á móti 40 námsskrám (15 manna hópar)	Draga fram færni og fjölga möguleikum markhópsins í námi	Fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar í samstarfi við framhaldsskóla
Raunfærnimat á móti færnikröfum 6 starfa (20 manna hópar)	Draga fram færni og styrkja stöðu fólks á vinnumarkaði	Fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar í samstarfi við framhaldsskóla
Raunfærnimat í almennt starfshæfni (6 verkefni fyrir atvinnuleitendur – 20 manna hópar)	Draga fram færni og stuðla að færniþróun	Fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar í samstarfi við framhaldsskóla
Þjálfun matsaðila (16 námskeið)	Byggja upp þekkingu fagaðila á raunfærnimatsferlinu og efla gæði þess	FA
Lýsa hugmyndafræðilegum grunni upplýsinga- og ráðgjafakerfis um nám og störf, byggt á rýnihópum	Byggja stoð fyrir nánari útfærslu á virkni vefgáttar	SÆNS
Velja og lýsa 500 störfum í samráði við hagsmunaaðila	Birta á vefgátt til upplýsingar fyrir markhópin	FA
Lýsa námi og þjálfun á framhaldskólastigi sem er tengt þeim störfum sem lýst verður	Birta á vefgátt til upplýsingar fyrir markhópin	SÆNS
Prófa gagnvirk tæki til sjálfsmats fyrir áhugasvið og færni	Stuðla að aukinni sjálfsþekkingu og þekkingu á tækifærum	SÆNS
Hanna rafræna ráðgjöf og byggja upp net ráðgjafa sem sinna henni	Auka aðgengi markhópsins að náms- og starfsráðgjöf	SÆNS/FA
Greina tæknilegar lausnir og byggja upp kerfið	Útbúa virka vefgátt	Tækniáðilar
Prófun kerfisins (notendur og ráðgjafar)	Stuðla að gæðum vefgáttar	SÆNS/FA
Þjálfun ráðgjafanetsins í notkun vefgáttar	Kynna virkni vefgáttar og hvetja til notkunar með markhópi	SÆNS/FA
Kynningarherferð á afurðum verkefnisins	Auglýsa afurðir verkefnisins fyrir markhópnum	FA í samstarfi við auglýsingastofu

hagsmunaaðila starfgreina. FA sér um þjálfun matsaðila, fylgir eftir gæðamálum og heldur utan um niðurstöður og tölfræðilegar upplýsingar úr verkefnum.

RAUNFÆRNIMAT Á MÓTI VIÐMIÐUM NÁMSSKRÁA

Í verkefninu verður raunfærnimat tilraunakeyrt í 40 nýjum námsskrám á framhaldskólastigi sem bætast við þær 30 námsskrár sem FA og samstarfsaðilar hafa framkvæmt raunfærnimat í síðustu sjö árin. Í lok verkefnisins verður því hægt að bjóða upp á raunfærnimat í 70 fjölbreyttum námsskrám fyrir markhópin. Þá má segja að raunfærnimatskerfi

sé komið á laggirnar að því gefnu að stjórnvöld styðji við að þessar leiðir standi markhópnum til boða til framtíðar og að framhaldsskólarnir séu í stakk búnir til að taka á móti þeim hópum fullorðinna sem í kjölfar raunfærnimats vilja ljúka námi í ákveðinni námsskrá, margir samhliða fullu starfi.

Vinnan við raunfærnimat á móti viðmiðum námsskrár er tvískipt. Fyrst þarf stýrihópur hagsmunaaðila að vinna með viðmið námsskrár þannig að þau séu nothæf í raunfærnimatsferlinu, útbúa gátlista, dæmi um verkfæri í mati og ákveða grunnforsendur fyrir framkvæmd mats (inntöku-skilyrði, hvaða áfangar eru til mats, kröfur til matsaðila og fleiri). Þegar þau gögn eru tilbúin er komið að því að undirbúa framkvæmd. Við val á framkvæmdaraðila þarf sam-

Tafla 2: Staða raunfærnimats á móti viðmiðum námsskrár

Verið að undirbúa fyrir gátlista- og verkfæragerð	Gátlista- og verkfæragerð í gangi eða lokið	Raunfærnimat komið í framkvæmd
Tölvufræðibraut	Fiskeldi	Málmsuða
Upplýsinga- og fjölmiðlabraut	Fiskveiðar	Skrúðgarðyrkja
Matsveinanám	Netagerð	Slátrun
Trefjaplastsmíði	Garð- og skógarplöntubraut	Félagsmála- og tómsundabraut
	Ylræktarbraut	Tölvuþjónustubraut
	Hestamennska	Stuðningsfulltrúar í grunnskóla
	Enska	Skólaliðar
	Íslenska	
	Stærðfræði	
	Danska	

kvæmt Evrópureglum að fara fram verðkönnun á meðal a.m.k. þriggja aðila. Í verðkönnunargögnum er farið fram á að ákveðin skilyrði um gæði séu uppfyllt. Stöðu námsskrárverkefna er lýst í töflu 2.

RAUNFÆRNIMAT Á MÓTI FÆRNÍKRÖFUM STARFA

Raunfærnimat mun einnig fara fram á móti færnikröfum sex starfa sem ekki er til nám fyrir. Valin verða störf með hagsmunaaðilum, byggt á greiningu á færniþörfum framtíðar. Þau verkefni eru umfangsmeiri en þau sem taka mið af námsskrám þar sem greina þarf færnikröfur starfs og lýsa þeim í mælanlegum hæfniviðmiðum (e. learning outcomes). FA hefur unnið þróunarverkefni, styrkt af menntaáætlun Evrópusambandsins, þar sem þessi aðferðafræði var þróuð í samstarfi við hagsmunaaðila (sjá upplýsingar í fyrri ársritum um verkefni *Value of Work* og *Recognition of the Value of Work*). Í þeim var þróað raunfærnimat fyrir þjónustufulltrúa í bönkum og hljóðmenn hér á landi sem hefur gefið góða raun. Í lok tilraunakeyrlu héldu þessi verkefni áfram í framkvæmd hjá Mími – símenntun og Fræðsluskrifstofu rafíðnaðarins. Í verkefnum af þessum toga er meginforsenda að eiga náði samstarf við fulltrúa fyrirtækja og stéttarféлага til að draga fram færnikröfurnar og leggja upp verkefnið í sátt. Þau störf sem eru til skoðunar þessa stundina eru tæknistörf, öryggisstörf og ýmis störf í ferðaþjónustu. Stefnt er að því að framkvæmd raunfærnimats í þremur störfum hefjist í lok árs.

RAUNFÆRNIMAT Í ALMENNRI STARFSHÆFNI

Viðmið fyrir almenna starfshæfni hafa verið í þróun hjá FA í samstarfi við stýrihóp hagsmunaaðila. Ætlunin er að framkvæma eitt tilraunaverkefni til að draga lærdóm af og síðan fimm í kjölfarið. Markhópurinn er atvinnuleitendur; 20 manns í hverju verkefni (samals sex verkefni). Haldnir hafa verið sjö fundir þar sem áhersla er lögð á að skilgreina viðfangsefnið og móta þau viðmið sem raunfærnimatið mun byggjast á; færni sem öll störf kalla í raun eftir og eru mikilvæg á vinnumarkaði. Stefnt er að því að viðmið og hugmyndir um aðferðafræði fyrir raunfærnimat verði tilbúin í lok árs og að tilraunakeyrla hefjist í byrjun árs 2014.

ÞRÓUN UPPLÝSINGA- OG RÁÐGJAFAKERFIS UM NÁM OG STÖRF (VEFGÁTT)

Í gegnum vefgáttina er ætlunin að draga fram tækifæri til raunfærnimats og veita upplýsingar og ráðgjöf um störf og námsleiðir. Vefurinn á jafnframt að vera tæki fyrir náms- og starfsráðgjafa til að nýta með einstaklingum í markhópnum við færniþróun. Vefurinn mun auka almennt aðgengi einstaklinga að upplýsingum um leiðir til færniuppbyggingar og náms- og starfsráðgjöf. Ráðgjafanet FA á fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum um land allt er mikilvægur hlekkur í þróun vefsins fyrir markhópinn. Eins og fram hefur komið er Sérfræðisetur í ævilangri náms- og starfsráðgjöf (SÆNS) samstarfsaðili FA í þessum hluta verkefnisins. Í verkefninu



Mynd 1: Samráðshópur verkefnisins í námsheimsókn á Írlandi.

hefur SÆNS útbúið skýrslu sem lýsir hugmyndafræðilegum grunni fyrir upplýsinga- og ráðgjafarkerfi sem er í framtíðinni ætlað að þjóna almenningi (ýmsum markhópum). Í verkefninu er lagður grunnur að þeirri framtíðarsýn með áherslu á þarfir markhóps FA. Þetta er því eins konar grunnútgáfa sem nær til afmarkaðra þátta sem lýst er hér á eftir. SÆNS hefur einnig starfrækt rýnihópa með helstu hagsmunaaðilum og skráð niðurstöður þeirra í skýrslu sem nú nýttist sem grunnur að lýsingu á virkni vefgáttar sem þarf síðan að útfæra með tækniaðila. SÆNS hefur virkjað tengsl sín við erlenda sérfræðinga í málaflokknum sem hafa veitt ráðgjöf við mótun vefsins. Samstarf er einnig við mennta- og menningarmálaráðuneytið um þróun mála.

LÝSING Á 500 STÖRFUM OG NÁMSLEIÐUM AÐ ÞEIM

FA hefur hafið söfnun á lýsingum á 500 störfum í samstarfi við hagsmunaaðila. Grunnurinn að vali á störfum var lagður með starfsgreinaráðunum og tekur mið af þeim vísbendingum sem fram koma um framtíðarfærniþarfir vinnumarkaðsins. Lýsingar á störfum munu byggjast á ýmsum heimildum, s.s. á hæfnikröfum starfa (unnin af starfsgreinaráðum), upplýsingum frá fagfélögum, lögum og reglugerðum og bókunum Starfslýsingar I–III (270 störfum lýst) sem Gerður G. Óskarsdóttir ritstýrði. Í sumum tilfellum er að finna ítarlegt efni sem hægt er að byggja á, t.d. hæfnikröfur starfa sem starfsgreinaráðin hafa unnið fyrir mennta- og menningarmálaráðuneytið, í öðrum tilfellum er lítið sem ekkert til og þá þarf að draga

fram lýsingarnar eftir öðrum leiðum eins og í gegnum viðtöl og rýni í erlend gögn. Hannað hefur verið sniðmát fyrir lýsingarnar til samræmingar og verður texti hversar lýsingar borinn undir helstu hagsmunaaðila viðkomandi starfs svo að sátt ríki um það sem birt verður. Stefnt er að því að textinn sé einfaldur, hnitmiðaður og aðlaðandi til notkunar fyrir markhópinn. Þá er einnig verið að huga að skýrri starfaflokkun sem getur gagnast einstaklingum við að fá heildaryfirsýn yfir störf á vinnumarkaði og mögulegar tengingar þeirra á milli.

SÆNS vinnur lýsingar á námsleiðum í þar til gert sniðmát sem tengjast þeim 500 störfum sem lýst er. Þær geta verið í gegnum formlega skólakerfið og/eða vettvang framhaldsfræðslunnar. Þessar lýsingar verða einnig einfaldar og hnitmiðaðar með tenglum á tengda fræðsluaðila. Unnið er í samstarfi við mennta- og menningarmálaráðuneytið.

KANNANIR Á ÁHUGA OG FÆRNI AUK AÐGENGIS AÐ NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Á vefnum er ætlunin að bjóða upp á áhugasviðskönnun fyrir markhópinn. Í gegnum áhugasviðskönnun getur einstaklingurinn fengið aukna sjálfsþekkingu sem styður hann jafnframt í ákvarðanatöku um færniþróun. Sif Einarsdóttir, dósent við námsbraut í náms- og starfsráðgjöf í HÍ, hefur unnið að þróun áhugasviðskönnunarinnar Bendils (sjá www.bendill.is) fyrir ungt fólk og er ætlunin í þessu verkefni að þróa áfram sérstaka könnun fyrir fullorðna. Bendill byggist á kenningu John Holland og miðar að því að draga fram upplýsingar um starfsáhuga. Niðurstöður könnunarinnar munu síðan tengjast lýsingum á störfum og námsleiðum og hvatt verður til þess á vefnum að einstaklingar leiti til náms- og starfsráðgjafa til að ræða þær nánar og skipuleggja næstu skref.

Einstaklingar munu geta mátað sig við þær raunfærni-matsleiðir sem opnar eru með því að svara spurningum í sérstökum skimunarlistum á vefnum sem náms- og starfsráðgjafar nýta þegar kannað er hvort fólk eigi erindi í raunfærnimati í ákveðinni grein. Einnig verður hægt að nálgast gátlista (hæfniviðmið) greinanna í sjálfsmatsformi á vefnum. Með sjálfsmatinu gefst einstaklingum tækifæri til að máta færni sína við viðmið greinanna og geta í kjölfarið haft beint samband við nám- og starfsráðgjafa á fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum um land allt til að ræða möguleika sína á þátttöku í raunfærnimati.

Á vefnum verða upplýsingar um hvernig hafa má samband við náms- og starfsráðgjafa á vettvangi framhaldsfræðslunnar. Í samstarfi við fræðslu- og símenntunarmiðstöðvarnar verður mótuð sú ráðgjöf sem mun verða í boði í beinum tengslum við vefgáttina, t.d. símaráðgjöf og mögulega netspjall sem eykur aðgengi markþópsins að þjónustunni í tíma og rúmi. Að sjálfsgöðu getur vefgáttin nýst einstaklingum og náms- og starfsráðgjöfum utan markþópsins og mun gera það í auknum mæli þegar til áframhaldandi þróunar kemur.

KYNNING Á AFURÐUM

Í lok verkefnisins verða raunfærnimatsleiðirnar og upplýsinga- og ráðgjafarkerfi um nám og störf kynnt í helstu fjölmiðlum þannig að markhópurinn fái upplýsingar um þá möguleika sem í afurðunum felast. Í kjölfarið má gera ráð fyrir að mun fleiri úr markhópnum nýti sér tækifæri á vettvangi framhaldsfræðslunnar.

HVAÐ SVO?

Í niðurstöðum könnunar OECD á færni fullorðinna (*Programme for International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*), sem birtar voru á þessu ári, eru dregin fram lykiltríði fyrir stefnumótun í málaflokknum. Þar er meðal annars mælt með því að:

- Boðið sé upp á viðurkenningu á raunfærni til að auðvelda fullorðnum aðgengi að námi og hvetja þá með því til áframhaldandi náms. Bent er á að raunfærnimat stytti leiðir að útskrift á námsbrautum og spari því fjármagn.
- Nýta vefinn til að gera upplýsingar og ráðgjöf aðgengilegri fyrir fólk með litla formlega menntun í því skyni að hjálpa þeim að skilgreina eigin fræðsluþarfir og finna hentugar leiðir.

Það er ljóst að í þessu verkefni er unnið ötullega að ofangreinum málaflokkum. Í lok þess verður búið að opna 47 nýjar leiðir í raunfærnimati. Samtals verða þá um 80 leiðir tilbúnar í gegnum raunfærnimatskerfið (með þeim 30 sem fyrir voru) hér á landi. Gert er fastlega ráð fyrir því að fleiri einstaklingar vilji nýta sér þau tækifæri að kynningarherferð lokinni. Að auki verður búið að opna upplýsinga- og ráð-

gjafarvef sem þarf að uppfæra og viðhalda svo að hann verði áreiðanlegt og gagnlegt tæki við hvatningu til náms. Það er því afar brýnt að unnið sé að áframhaldandi samstarfi og fjármögnun þannig að raunfærnimatskerfið og vefurinn verði varanlegar og sjálfbærar stoðir í íslensku menntakerfi. Stoðir sem geta verið til fyrirmyndar í samfélagi þjóðanna.

UM HÖFUNDINN

Fjóra María Lárusdóttir er verkefnastjóri IPA verkefnisins *Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun*. Hún 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 atvinnu lífinu og mati á raunfærni.

HELGA BJÖRK BJARNADÓTTIR OG SÓLVEIG BESSA MAGNÚSDÓTTIR

HEILSU- OG TÓMSTUNDABRAUT



Helga Björk Bjarnadóttir



Sólveig Bessa Magnúsdóttir

Fræðslumiðstöð Vestfjarða og Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi hafa á undanförunum árum haldið námskeið fyrir fólk með fötlun í samstarfi við Fjölmenn, símenntunar- og þekkingarmiðstöð. Árið 2012 var ákveðið að fara í slíkt samstarf til að bjóða upp á lengri námsbraut fyrir fólk með fötlun.

Sótt var um fjármögnun tveggja anna brautar til Þróunarsjóðs framhaldsfræðslu og fengu þessar tvær símenntunarmiðstöðvar styrk í maí 2012 til þróunar og kennslu að upphæð 5.950.000 kr.

Brautin fékk nafnið Heilsu- og tómstundabraut, 198 kennslustunda námskrá fyrir fólk með fötlun á aldrinum 20–35 ára. Markmiðið var að efla virkni námsmanna, stuðla að áframhaldandi námi og þátttöku á vinnumarkaði.

UNDIRBÚNINGUR OG SKIPULAG

Á vorönn 2012 hófst undirbúningur með það að markmiði að hefja kennslu í septemberlok.

Verkefnisstjórar hittust tvisvar og ræddu fyrirkomulag

námsins, gerðu drög að námskrá og settu saman stunda- og verkefnisstjórar funduðu með umsjónarmönnum Heilsu- og tómstundabrautar Fjölmennar og fengu til afnota námsefni sem þeir eru að þróa.

Námið var kynnt á vefsíðum símenntunarmiðstöðvanna tveggja sem og með kynningarbréfi og kynningarfundi í kjölfarið. Í framhaldi voru ráðnir leiðbeinendur til kennslu.

Lagt var upp með að verkefnisstjórar og leiðbeinendur hefðu samráð um kennslu og skipulag milli símenntunarmiðstöðva eins og frekast væri unnt, þar á meðal um fyrirkomulag náms. Stundatöflur voru samræmdar milli stöðvanna og leiðbeinendur á hvorum stað sáu um nánari útfærslu námsþátta og lögðu fram kennsluáætlun.

FRAMKVÆMD NÁMS

Nemendur

Fimm nemendur skráðu sig í námið á Ísafirði og fjórir í Borgarnesi. Á Ísafirði voru þátttakendur á aldrinum 21–24 ára, þrjár konur og tveir karlar. Í Borgarnesi var aldursdreifing á bilinu 21–37 ára, ein kona og þrír karlar. Mæting í námið var mjög góð, allir nemendur luku brautinni með 80% mætingu eða meira. Bakgrunnur námsmanna var mismun-



Þátttakendur á Ísafirði.



Myndlistartími í Borgarnesi.

andi, í Borgarnesi voru þeir allir starfsmenn á vernduðum vinnustað og flestir með stutta skólagöngu að baki. Á Ísafirði var einn nemandi starfsmaður á hæfingarstöð en aðrir voru án vinnu. Fjórir nemendanna höfðu nýlokið námi á starfsbraut við Menntaskólann á Ísafirði og einn var nemandi þar á almennri braut.

Tilgangur og markmið

Tilgangur námsins var að efla andlega og líkamlega heilsu með því að stuðla að aukinni virkni og efla sjálfstraust námsmanna. Síðast en ekki síst var markmiðið að auka lífsgæði nemenda, jákvæðni og samvinnu. Eftirfarandi markmið voru sett í upphafi náms:

- Að nemandi læri grundvallarþætti heilbrigðs lífneris.
- Að nemandi sé sjálfstæður um að framfylgja hreyfingar-áætlun.
- Að nemandi geti eldað einfaldar og hollar máltíðir.
- Að nemandi finni mikilvægi þess að vera virkur í tómstundum.

Leiðir

Kennt var eftir sameiginlegri námsskrá. Leiðbeinendur gerðu kennsluáætlun þar sem hver kennslustund var skipulögð. Var henni framfylgt eins og kostur var og endurskoðuð reglulega en þannig var lagt upp með stöðugleika gagnvart nemendum. Útfærsla kennsluáætlana var mismunandi milli miðstöðvanna og tók mið af mismunandi aðstæðum á hvorum stað.

Áhersla var lögð á góða mætingu og stundvísi. Lagt var upp með einstaklingsmiðað nám og verkefnaval við hæfi hvers og eins.

Námstillöggun

Á haustönn 2012 var kennt í tíu vikur, þ.e. 24. september til 28. nóvember. Á vorönn 2013 var kennt í tólf vikur, það er frá 21. janúar til 24. apríl. Kennt var á mánudögum, þriðjudögum og miðvikudögum þrjár kennslustundir á dag. Á Ísafirði var kennsla kl. 10:00–12:00 báðar annirnar en í Borgarnesi kl. 10:00–12:00 á haustönn og 13:00–15:00 á vorönn. Heimanám var mjög lítið og engin próf tekin. Mætingarskylda var 80% samkvæmt reglum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.

Námið innihélt eftirfarandi námsþætti:

Námsþættir	Kennslustundir		
	haust	vor	alls
Líkamsrækt	30	30	
Matreiðsla	20	20	
Sjálfsstyrking	10	10	
Heilsa og vellíðan	10	10	
Tölvuvinnsla	10	10	
Listir	9	9	
Verkefnavinna		20	
	89	109	198

SAMANTÆKT

Í heildina séð tókst námið einstaklega vel. Markmiðin sem lagt var upp með náðust að miklu leyti en þó ekki að öllu. Ástæðu þess að þau náðust ekki teljum við meðal annars þá



Frá útskrift í Borgarnesi.

að námsbrautin hafi verið of stutt. Sá tími sem ætlaður var í námsþættina bauð t.d. ekki upp á yfirfærslu þekkingarinnar í daglegt líf námsmanna.

Nemendur voru áhugasamir, ánægðir og ástundun var góð. Nemendur stóðu saman og mikil samkennd ríkti í hópunum, þeir náðu að tengjast nokkuð vel og aðstoðuðu hver annan. Veganestið var samvinna, jákvæðni og áræðni. Í ljós kom að góð samvinna við heimili og vinnustaði námsmanna og aðra tengiliði þeirra var afar mikilvæg.

Það er niðurstaða verkefnisstjóra að kennsla á þessari braut henti í alla staði vel, bæði hvað varðar námsþætti og skipulag. Þó er nauðsynlegt að námsbrautin verði lengri til þess að gefa svigrúm til að yfirfæra námið í daglegt líf en það er sérstaklega áriðandi í kennslu fólks með fötlun.

UM HÖFUNDANA

Helga Björk Bjarnadóttir hefur starfað sem verkefnastjóri hjá Símenntunarmiðstöðinni á Vesturlandi frá árinu 2011. Hefur hún umsjón með námi fyrir fólk með fötlun hjá miðstöðinni. Hún er þroskaþjálfari að mennt og hefur starfað við málaflokk fatlaðra síðustu ár.

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

ELÍSABET GUNNARSDÓTTIR

SMIÐJA Í HÖNNUN OG HANDVERKI

Fræðslumiðstöð Vestfjarða átti snemma árs 2012 frumkvæði að því að skrifuð var 120 kennslustunda námskrá fyrir Smiðju í hönnun og handverki í samvinnu við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, FA. Námskráin byggist á svokallaðri Opinni smiðju sem mennta- og menningarmálaráðuneytið hafði heimilað til tilraunakennslu í eitt ár. Smiðjan er skipulögð í tveimur 60 kennslustunda lotum og heimilt er að meta smiðjuna til allt að 10 eininga á framhaldsskólastigi. Fræðslumiðstöð Vestfjarða fól greinarhöfundu að skrifa námslýsingu fyrir smiðjuna og að stýra kennslu hennar.

Við mótun kennsluáferða og uppbyggingu og val á viðfangsefnum var tekið mið af reynslu sem höfundur hafði aflað sér við rekstur og uppbyggingu tveggja alþjóðlegra listamiðstöðva á árunum 2003–2011, annarri á vesturströnd Noregs og hinni á austurströnd Kanada. Við báðar þessar listamiðstöðvar voru þróuð nýsköpunarverkefni þar sem leitt var saman handverksfólk með staðbundna þekkingu og reynslu annars vegar og alþjóðlegir listamenn og hönnuðir hins vegar. Búin voru til verkefni þar sem fólk úr báðum hópum vann saman á jafnréttisgrundvelli og þróaði nýjar aðferðir við hugmyndavinnu í þeim tilgangi að finna hefðbundnu handverki nýtt hlutverk.



Elísabet Gunnarsdóttir

TVÆR SMIÐJUR FYRIR VESTAN

Smiðjan í hönnun og handverki var kennd í tilraunaskyni á Ísafirði í febrúar á þessu ári og í maí á Bíldudal. Þátttakendur voru flestir atvinnuleitendur og komu fyrir milligöngu Vinnu- málaflokkunar. Þeir voru á aldrinum 22– 68 ára, 22 konur og 5 karlar, álíka margir á hvorum stað. Einn þátttakanda var með háskólapróf, tveir með stúdentspróf eða sambærilega

menntun en hinir höfðu ekki próf úr framhaldsskóla. Þátttakendur í smiðjunum voru leiddir í gegnum fjögurra vikna vinnuferli um nýsköpun í gerð söluvarnings fyrir ferðamenn á Vestfjörðum, grundvallað á einu höfuðþema á hvorum stað. Á Ísafirði var höfuðþemað vestfirska skatan og á Bíldudal var höfuðþemað aðalbláber.

Kennt var í tveimur tveggja vikna lotum sem hvor um sig var 60 kennslustundir. Í fyrri lotunni fengu nemendur innsýn



Lögð er áhersla á að þátttakendur í smiðjunni fari saman í skoðunarferðir.



Samvera og upplifun eru mikilvægur hluti af sköpunarferlinu.



Fjölmargin sérfræðingar á ýmsum sviðum koma að smiðjunni með ýmsum hætti.

Í aðferðafræði hönnuða og handverksfólks auk þess sem þeir lærðu að skilgreina ýmis hugtök og nýta sér vinnudagbók/skissubók til að safna upplýsingum og þróa hugmyndir. Í seinni lotunni nýttu nemendur sér það sem þeir lærðu í fyrri lotunni til að hanna og búa til prufueintök til framleiðslu.

Farið var í skoðunarferðir og fjölmargin sérfræðingar kallaðir til, ýmist til að halda stuttar kynningar og fyrirlestra eða til að kenna ákveðið handverk, aðferðafræði og/ eða meðferð efnis. Einnig var fjallað um ýmsar aðferðir við markaðssetningu, gæðaeftirlit og vörubrúun.

Nemendurnir fóru saman í gegnum ferli þar sem þeir skoðuðu og greindu helstu sérkenni fjórðungsins, kortlögðu mögulega sölustaði, rannsökuðu viðfangsefnið – skötuna og aðalbláberin – frá ýmsum hliðum, kynntu sér stöðu og þróun ferðapjónustunnar á svæðinu og sköpuðu eigin útfærslur af söluvarningi sem féllu að þemanu sem unnið var með.

Í lokin var haldinn opinn kynningarfundur þar sem ferli og aðferðafræði smiðjunnar var kynnt almenningi og hver og einn þátttakandi sýndi prufueintök og sagði frá sínu verkefni.

ÁHERSLUR

Eins og áður sagði voru þátttakendur á ýmsum aldri og með ólíkan bakgrunn og reynsluheim. Við framkvæmd smiðjunnar var lögð áhersla á að leiða allan hópinn saman í gegnum ferlið en jafnframt að leyfa hverjum og einum að njóta sín. Tekið var mið af því hve þarfir og eðli einstaklinga er mismunandi, vinnan var aðlöguð hverjum og einum eins og kostur var og fylgst með því að allir væru virkir allan tímann. Þátttakendur unnu ýmist sjálfstætt, tveir eða fleiri saman eða allur hópurinn sem ein heild. Við kennsluna var lögð áhersla á samhjálp, samvinnu og jafningjafræðslu. Dregin var fram eftir fremsta megni sérþekking hvers og eins og henni komið á framfæri þar sem við átti.

„Áttatíu prósent velgenginnar felst í því að mæta á staðinn,“ er haft eftir frægum manni (eða konu). Mætingarskylda í smiðjunni var 80% að lágmarki og án þessa ákvæðis myndu kennsluáðferðir smiðjunnar ekki nýttast sem skyldi og skila litlum árangri. Stundataflan var í daglegri endurskoðun og mikilvægt reyndist að aðlaga hana aðstæðum reglulega; framvindu verkefnisins, einstaklingunum sem að því komu og því umhverfi sem unnið var í.

Afar brýnt er að þeir sem leiða verkefni af þessum toga hafi góða reynslu af skapandi verkefnum sem byggjast á jafningjafræðslu, að þeir hafi kunnáttu til að leiða breiðan hóp einstaklinga með ólíkan bakgrunn og reynsluheim og þekki menningarsvæðið sem unnið er með, innviði þess, mannauð og möguleika.

ÚTKOMA

Almenn ánægja var meðal þátttakenda með smiðjuna, bæði skipulag hennar og allt það efni sem þeir náðu að til-einka sér með því að vera leiddir í gegnum ferlið. Það þótti mjög gefandi að fá að vinna með efnivið og hugmyndir úr nærumhverfinu. Eins var mikil ánægja með alla þá hönnuði, handverksfólk og sérfræðinga á ýmsum sviðum sem komu að smiðjunni með ýmiss konar handleiðslu og fróðleik.

Leiðsagnarmatið, sem unnið var eftir, reyndist hins vegar of margþætt og flókið. Við vinnuferli af þessu tagi þarf skýrslugerð að vera hófleg og hnitmiðuð. Ef of mikill tími fer

í skrifleg verkefni tekur það frá starfsorkunni og sköpunargleðinni sem felst í að skoða, ræða saman og að búa eitt-hvað til.

Flestir sem tóku þátt í verkefninu fengu tilfinningu fyrir því að það sem þeir unnu að gæti skilað árangri; að þeir væru að vinna samfélaginu gagn um leið og þeir fengju að vaxa sjálfir af verkum sínum.

Þátttakendur kunnu vel að meta að fá tækifæri til að:

- vinna með sögu sína, rætur og menningu,
- nýta þekkingu sína og hæfileika og byggja áfram á því sem er þegar til staðar,
- vinna að verkefni sem er sýnilegt, er þeirra, hefur tilgang og getur skilað ávinningi,
- miðla öðrum af þekkingu sinni,
- leggja sitt af mörkum til samfélagsins.

Þátttakendur í smiðjunum tveimur fengu þjálfun í að þroska hugmyndir í hóp og meta eigin hugmyndir til jafns við annarra á opinn og fordómalausán hátt. Afar áberandi var hve margir einstaklingar virtust vaxa af öryggi á þessum fjórum vikum og ná smám saman að þroska með sér heilbrigðara sjálfstraust.

UM HÖFUNDINN

Elisabet Gunnardóttir er arkitekt að mennt og rak teiknistofu á Ísafirði til margra ára. Undanfarinn áratug hefur hún verið búsett erlendis þar sem hún stýrði listastofnun á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar á vesturströnd Noregs og byggði upp og stjórnaði annarri slíkri á austurströnd Kanada.

HILDUR ELÍN VIGNIR

SOÐIÐ TIL GAGNS



Hildur Elín Vignir

ÍÐAN fræðslusetur hefur þróað suðusmiðjur til að koma til móts við vaxandi eftirspurn eftir suðuþekkingu á vinnumarkaðnum. Suðusmiðjurnar falla undir liðinn opin smiðja hjá FA og eru fjármagnaðar af stærstum hluta í gegnum Fræðslusjóð. Fjórum suðusmiðjum er lokið á árinu, þremur Pinnasuðusmiðjum og einni TIG-suðusmiðju. Heildarfjöldi þátttakenda var 35 manns, þar af voru 32 karlmenn og þrjár konur. Fjöldi sem lauk smiðjunum var 30 manns, þar af voru tvær konur. Fjöldi þeirra sem hefur fengið vinnu er 11 eða 32% (þar af fengu þrjár vinnu án þess að ljúka námskeiðinu) og þrjár hafa fengið vinnumarkaðsúrræði í gegnum VMST eða 9%.

SOÐIÐ TIL GAGNS

Eins og þekkt er hefur fjöldi manns verið án atvinnu frá árinu 2008 og margir leitað sér nýrrar þekkingar meðal annars til að auka eigin hæfni og fjölga þannig atvinnutækifærum. Til þess að koma til móts við hluta þessara einstaklinga og um leið auka þekkingu á málm-suðu, sem

málmiðnaðurinn hefur þörf fyrir, hóf ÍÐAN að þróa suðusmiðjur. Suðusmiðjur falla undir liðinn opin smiðja hjá FA og eru fjármagnaðar af stærstum hluta í gegnum Fræðslusjóð.

Í smiðjunum er fyrst og fremst lögð áhersla á verklega þjálfun. Stefnt er að því að skapa þægilegt andrúmsloft og hvetja til samvinnu, auk þess sem reynt er að efla metnað þátttakenda til að bæta færni sína.

Suðusmiðja er 80 klukkustunda nám í ákveðinni málm-suðuaðferð, t.d. í Pinnasuðu, TIG, MIG/MAG eða logsuðu. Smiðjan hefur það að markmiðið að veita ófaglærðum inn-sýn í suðuvinnu, veita þeim þjálfun, tryggja öryggi í handbragði og skapa hugsanleg störf í vélsmiðjum. Ítarlega er farið í öryggismál á vinnustöðum í smiðjunum. Að lokinni þjálfun geta þátttakendur stillt upp fyrir suðuvinnu, punktað og soðið (með viðkomandi aðferð) þar sem ekki eru gerðar kröfur til hæfnisvottunar. Þetta veitir þeim sem sótt hafa smiðjuna og tileinkað sér þær aðferðir sem þar eru kenndar tvímælalaust forskot á vinnumarkaði hafi þeir hug á að vinna í vélsmiðjum.

Pegar þetta er ritað er fjórum suðusmiðjum lokið, þremur Pinnasuðusmiðjum og einni TIG-suðusmiðju. Sú fimmta á árinu er í gangi og er það TIG-suðusmiðja.

Fyrsta smiðjan (Pinnasuðusmiðja) var haldin fyrir atvinnuleitendur hjá Starf – vinnumiðlun og ráðgjöf.

Alls sóttu smiðjuna níu þátttakendur, átta karlmenn og ein kona. Öll luku þau smiðjunni og fengu þrjár þátttakendur atvinnu í kjölfarið.





Önnur smiðjan (Pinnasuðusmiðja) var haldin fyrir atvinnuleitendur hjá VMST.

Fjöldi þátttakenda var níu, átta karlmenn og ein kona. Níu þátttakendur luku smiðjunni. Af þessum hópi eru þrír komnir með vinnu og einn vinnumarkaðsúrræði í gegnum VMST.

Þriðja smiðjan (Pinnasuðusmiðja) var haldin fyrir atvinnuleitendur hjá VMST.

Níu karlmenn tóku þátt og luku þeir allir smiðjunni. Af þessum hópi hafa tveir fengið vinnu og einn vinnumarkaðsúrræði í gegnum VMST.

Fjórdða smiðjan (TIG-suðusmiðja) var haldin fyrir atvinnuleitendur hjá VMST.

Fjöldi þátttakenda var átta, þar af ein kona. Luku fjórir smiðjunni. Af þessum hópi eru þrír komnir með vinnu en vinnuna fengu þeir án þess að ljúka smiðjunni. Einn fór í vinnumarkaðsúrræði í gegnum VMST.

Eins og áður segir þá er fimmta suðusmiðjan í gangi. Er þar um að ræða TIG-suðusmiðju og eru tíu þátttakendur í henni.

Til að rýna enn frekar til gagns var haft samband við nokkra af þátttakendunum á smiðjunum og óskað eftir ummælum þeirra.



UMMÆLI ÞÁTTTAKENDA:

Ég er mjög sáttur við þetta suðunámskeið í alla staði. Kennararnir mjög góðir báðir tveir og miðluðu reynslu sinni og kunnáttu mjög vel. Þeir sýndu okkur hvernig suðustrengir eru skoðaðir. Það fannst mér mjög áhugavert. Bækurnar sem við fengum eru líka hreinlega uppflettirit sem á eftir að koma sér vel fyrir mig, t.d. með val á rafsuðuvír og hvernig lesa megí úr merkingum á ýmsum hlutum. Ég hef, og hafði, unnið mikið með rafsuðu fyrir þetta námskeið og hélt að ég væri með miklu meiri þekkingu en raun bara vitni. Þetta námskeið mun nýtast mér mjög vel núna enda kominn með vinnu. :) Ég horfi allt öðrum augum á þetta starf, að vera suðumaður, mun vanda mig betur og gefa mér mun meiri tíma í þessa vinnu en ég hef gert hingað til.

Ég gef þessu námskeiði 10 af 10. Þetta eru fagmenn í alla staði, eru með þolinmæði og kunnáttu til að miðla til annarra. Ég er mjög ánægður að hafa fengið þetta tækifæri og þakka kærlega fyrir mig.

Frábært námskeið með toppkennurum. Námskeið sem hentar bæði byrjendum sem vönum suðumönnum. Farið er ítarlega í fræði suðuvinnunnar með aðstoð góðra námsgagna og tekur verkefnastaðan tillit til getu hvers og eins.

Mæli hiklaust með þessu námskeiði fyrir alla sem hafa áhuga á að bæta suðufærni sína til muna.

Mjög svo fræðandi og gott námskeið, með toppkennurum. Algjörlega málið fyrir alla þá sem vilja bæta suðufærni sína.

Hvað námskeiðið sjálft varðar þá var það afar gott. Aðgengið í efni og aðföng voru til fyrirmyndar og fyrir mína parta stóð upp úr hversu mikinn tíma við höfðum til þess að fíkta okkur áfram, þetta er handvinnufag sem er ekki hægt að læra af bókinni einni. Ég held að ég hafi verið búinn að sitja í þrjá daga og reyna sjálfur þegar þetta kom. Það var engin pressa á mann og ég tel að það sé gott. Maður fór bara áfram á sínum hraða og byggði upp sjálfstraust. Í endann var svo Axel farinn að hjálpa þeim sem voru að heltast úr lestinni ef til þurfti. Ég þakka bara kærlega fyrir mig.



Ég er mjög þakklát fyrir pinnasuðunámið. Kennarnir eru með ítarlega faglega þekkingu og miðla óspart af henni, ávallt reiðubúnir til þess að hjálpa og fræða. Ég tel að þetta nám muni hjálpa mér í framtíðinni og hefur í raun gert það nú þegar þar sem að sjálfstraustið hefur vaxið og gátt opnast í huga mér. Takk fyrir mig.

Nú hef ég lokið pinnasuðu og TIG-suðu smiðju sem hefur nýst mér gríðarlega mikið. Enda var mikill hluti smiðjunnar verklegur og ég fékk að prófa ýmislegt. Námsgögn, aðstaða og kennarar voru alveg til fyrirmyndar.

Ég var afar ánægður með námskeiðið.

Gústaf og Axel voru báðir mjög góðir. Gústaf býr yfir miklum fróðleik og þekkingu á faginu. Axel var duglegur að sýna manni og benda manni til betri vegar.

Báðir fá þeir hrós fyrir skemmtilega framkomu og ég tók eftir því að strax á öðrum degi voru allir farnir að spjalla saman um daginn og veginn sem er gott fyrir andann á staðnum. Matarboðin á mánudögum fara svo vel í mannskapinn.

Að þessu sögðu er ljóst að suðusmiðja getur gefið einstaklingum von, trú, hvatningu og tækifæri til að efla sjálfa sig og stöðu sína á vinnumarkaðnum og verið hvati að frekara námi. Þar sem viljinn er fyrir hendi getur umhverfið og hvatningin skipt sköpum fyrir getuna og þorið.

UM HÖFUNDINN

Hildur Elín Vignir er framkvæmdastjóri IÐUNNAR fræðslu-seturs. Hún hefur B.ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands og diploma í náms- og starfsráðgjöf. Hildur Elín var áður partner hjá IMG sem í dag heitir Capacent.

EYJÓLFUR BRAGASON

MANNAUÐUR – SÍMENNTUN – LEIÐIR TIL ÁRANGURS

Aðferðin felur í sér skipulagningu á menntun, þjálfun og öðru því sem tengist uppfræðslu starfsmanna. Með Markviss-aðferðinni fá starfsmenn og stjórnendur tækifæri til að meta sjálfir þekkingar- og færniþörf vinnustaðarins og skipuleggja þjálfun hvers starfsmanns að teknu tilliti til matsins.

SVO LENGI LÆRIR SEM LIFIR

Á síðustu öld nægði að læra til ákveðinna starfa við upphaf starfsferils, ákveðin kyrrstaða ríkti. Mikil tækniþróun hefur átt sér stað undanfarin misseri og nú dugir upphafleg menntun eða reynsla á vinnumarkaði ekki nema í takmarkaðan tíma. Símenntun eða ævimenntun er orðin nauðsynleg, hvort sem hún er undir merkjum formlegrar eða óformlegrar menntunar eða sú sem lærist mann frá manni á vinnustöðum. Persónuleg færni er orðin eftirsótt á vinnumarkaði. Í samfélagi okkar er viðurkennt að það verður að gefa fólki tækifæri til að sækja sér menntun og auka færni sína sjálfum sér til framdráttar og samfélaginu í heild til aukinnar hagsældar.

AÐILAR VINNUMARKAÐARINS

Fullorðinsfræðsla er tiltölulega nýtt orð í íslenskri tungu, í raun er merking þess tvíþætt. Annars vegar kemur fullorðið fólk í skóla og lýkur einhverju skilgreindu námi sem veitir ákveðin réttindi. Hins vegar sækja fullorðnir sér nám hjá vinnuveitanda eða hjá ýmsum fræðsluadilum. Slíkt nám er gjarnan kallað óformlegt, það veitir ekki ákveðin réttindi en styrkir einstaklinginn bæði persónulega og sem starfsmann.

Aðilar vinnumarkaðarins gerðu með sér samning á árinu 2000 en þar segir meðal annars um markmið um starfsmenntamál: „Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi starfsmenntunar fyrir íslenskt atvinnulíf. Aukin hæfni og starfstengd menntun starfsmanna er nauðsynlegur þáttur í meiri framleiðni og bættri samkeppnistöðu íslenskra fyrirtækja. Atvinnulífið þarfnast vel menntaðra starfsmanna sem geta mætt nýjum þörfum og breyttum kröfum vinnumarkaðarins. Mikilvægt er að framboð á námi og námsefni svari þörfum atvinnulífsins á hverjum tíma.“ Í framhaldi af þessu tók Landsmennt til starfa, sem er fræðslusjóður Samtaka

atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni. Aðildarfélag sjóðsins eru nú 16 stéttarfélag innan Starfsgreinasambands Íslands (SGS) á landsbyggðinni. Þrjú aðildarféлага innan SGS til viðbótar (Flóabandalagið) standa saman að systursjóði Landsmentar sem er Starfsafli. Í júní 2005 varð Ríkismennt til með samningum fjármálaráðuneytisins og SGS og Sveitamennt í janúar 2007 með kjarasamningi á milli Launanevndar sveitarfélaga og SGS. Á sama tíma urðu til fleiri sjóðir innan SGS með sömu markmið, að efla menntun starfsfólks með litla formlega grunnmenntun. Hlutverk þessara sjóða er að styrkja einstaklinga til að sækja sér menntun og að styrkja fyrirtæki og stofnanir til að halda námskeið eða senda fólk á námskeið. Þá hafa sjóðirnir styrkt ýmis þróunarverkefni og tekið þátt í erlendum samstarfsverkefnum.

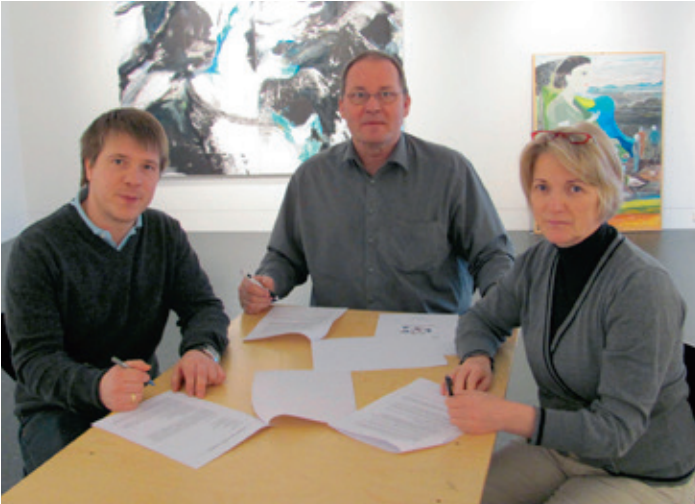
FRÆÐSLUSTJÓRI AÐ LÁNI – AÐ MARKA LEIÐINA ...

Eitt þeirra verkefna sem sjóðirnir koma að er Fræðslustjóri að láni en upphaf þess má rekja til verkefnisins Ráðgjafi að láni hjá fræðslusetrinu Starfsmennt (BSRB og fjármálaráðuneyti). Fjöldi fyrirtækja og stofnana hafa nýtt sér Fræðslustjóra að láni og hafa forsvarsmenn og starfsfólk lýst mikilli ánægju með það.

Verkefnið Fræðslustjóri að láni felur í sér að stofnanir og fyrirtæki geta fengið að láni ráðgjafa eða mannaúdsstjóra með sérhæfingu meðal annars í fræðslumálum almennra starfsmanna. Ráðgjafinn skoðar stöðu fræðslu- og þjálfunarmála fyrirtækisins eða stofnunarinnar, tekur saman það sem vel er gert og vinnur með stjórnendum og almennu starfsfólki



Eyjólfur Bragason



Samningur undirritaður.

við greiningu á fræðsluþörf. Hér fer saman greiningarvinna ráðgjafans og tækifæri til að virkja allt starfsfólkið undir faglegri leiðsögn til að meta fræðsluþörf.

Markmiðið er að eftir liggja metnaðarfull fræðsluáætlun til ákveðins tíma oft eins til þriggja ára, sem feli í sér farveg fyrir jafnt starfsmannahópa og einstaklinga til að njóta fjölbreyttra möguleika til fræðslu og starfsþróunar. Það er von þeirra sem að þessari vinnu standa að starfsfólk efla hæfni sína og fagmennsku. Það er margsannað að vinnustaðir, sem fjárfesta í fræðslu og þjálfun auka menntunarstig sitt, sem skilar sér í aukinni starfsánægju og færni starfsfólks, sem aftur leiðir af sér bættu afkomu á alla lund.

FRÆÐSLUSTJÓRI AÐ LÁNI FYRIR SVEITARFÉLAGIÐ HORNAFJÖRD

Í upphafi árs 2012 gekk Sveitamennt frá samningi við Þekkingarnet Austurlands (ÞNA, nú Austurbú) um að vinna heildstæða starfsþróunar- og fræðsluáætlun fyrir starfsmenn stofnana Sveitarfélagsins Hornafjarðar, en það hafði óskað eftir að fá Fræðslustjóra að láni. Verkefnið þótti afar spennandi því hér var í fyrsta skipti stefnt að gerð fræðsluáætlunar fyrir heilt sveitarfélag sem aukinheldur er tilraunasveitarfélag og rekur því til viðbótar til dæmis heilbrigðisstofnun sem annars eru reknar af ríkinu. Tveir Markviss-ráðgjafar komu frá ÞNA þær Bergþóra Arnórsdóttir og Ragnhildur Jónsdóttir sem hafði yfirumsjón með verkefninu. Einnig veitti Eyjólfur Bragason ráðgjafi frá Sveitamennt aðstoð við verkefnið.

Ýmsar aðferðir eru notaðar af ráðgjöfum við framkvæmd verkefnisins Fræðslustjóri að láni, algengasta aðferðafræðin

nefnist Markviss, en Símenntunarstöðvarnar hafa einkaleyfi á notkun hennar. Markviss-ráðgjafar um allt land hafa sérhæft sig í notkun aðferðarinnar. Markviss er aðferð til að vinna kerfisbundið að starfsmannaþróun í fyrirtækjum og stofnunum. Aðferðin felur í sér skipulagningu á menntun, þjálfun og öðru því sem tengist uppfræðslu starfsmanna. Með Markviss-aðferðinni fá starfsmenn og stjórnendur tækifæri til að meta sjálfir þekkingar- og færniþörf vinnustaðarinnar og skipuleggja þjálfun hvers starfsmanns að teknu tilliti til matsins. Aðferðarfræði Markviss var þróuð í Danmörku af samtökum iðnaðarinnar þar og hefur verið notuð á Íslandi síðan árið 2001.

Eftir að stofnunum á Hornafirði hafði verið kynnt verkefnið ákváðu þær allar að taka þátt í vinnunni. Stofnanir sveitarfélagsins eru átta, sjö eru á Höfn en grunnskóli er í Hofgarði í Örfæfum. Hver vinnustaður tilnefndi fulltrúa í stýrihóp en hóparnir urðu þrír. Eftir að ráðgjafarnir höfðu fundað og ákveðið hvaða Markviss-verkfæri (svo sem spurningalistar, viðhorfskannanir, starfagreiningar) yrðu notuð, fór vinnan fyrir alvöru af stað. Haldnir voru fimmtán fundir ýmist með eða án stjórnenda, vinnustaðafundir, vinnufundir, stýrihópafundir og lokafundur þar sem kynning fór fram á símenntunaráætlun sveitarfélagsins. Það má geta þess að þótt starf ráðgjafanna hafi helst beinst að almennum starfsmönnum þá varð það að samkomulagi við stjórnendur í upphafi verksins að allar áætlanir um fræðslu, einnig faglærða fólksins, yrðu settar með í símenntunaráætlunina. Símenntunaráætlunin var að lokum gefin út og prentuð á veggspjald sem dreift var á stofnanir sveitarfélagsins.

Ekki er unnt í stuttri grein að greina ítarlega frá þessu vinnuferli en víst er að mikil ánægja var með afurðina og starfsfólk sveitarfélagsins á hrós skilið fyrir þann áhuga sem það sýndi verkefninu. Starfsfólkið hefur nú sívirkt tæki til markvissrar uppbyggingar og vinnan við verkefnið hefur eftir starfsandann og mun styrkja starfsfólkið í störfum sínum og um leið bæta vinnuferli í stofnunum sveitarfélagsins.

AÐ LYKTUM

Framboð á menntun hefur aldrei verið meira en nú og vex hratt. Líkt og áður segir liggur ástæðan aðallega í breyttum áherslum í atvinnulífinu. Vinnumarkaðurinn gerir kröfur um að starfsfólk sé vel menntað og sífellt upptekið af því að viðá að sér nýrri þekkingu og reynslu. Atvinnulífið er orðið það sérhæft að það kallar eftir fólki sem veit mikið um lítið, getur

SÍMENNTUNARÁÆTLUN

STARFSMANNA SVEITAFÉLAGSINS HORNAFJARÐAR

Hver litur gefur til kynna hvaða stofnun heldur námskeiðið

Allir starfsmenn	Umhverfis- og framkv. svið	Heilbrigðisstofnun og heilbrigðisvæðing
Leikskólar	Menningar- og listamálaráðgjafi	
Grunn-tónsk. lpr.&tómst.	Fjármálasvið/Ráðhúsið	

2012 - 2013

Ágúst	September	Október	Nóvember	Desember	Janúar	Febrúar	Mars	Apríl	Mai
	Eg og starfló mitt. Gleði og húmor í vinnunni	Skyndihjálp. Fullt námskeið	Eg og starfló mitt Næring og hollusta		Fjölbreytni og hollusta í matargerð (Starfsmenn í mótuneytum)	Umhverfisvæn ræsting og meðferð sterkra efna (Allir sem vinna við ræstingur)	Skyndihjálp. Upprifjun	Eg og starfló mitt. Gildi hreyfingar	
Aðalnámskrá leikskóla Á starfsmannafundum í veturnum	14.09. Haustþing SLA. Hópastarfló um 6 grunnskóla námskrár reglul. fundir		12.11. Hópastarfló og listaköpun með börnum						
15.08. Skráningarkerfi Mentor, Stjörn. & ritara. 20.08. Um einhverfu. Aðalnámskrá grsk. Hópastarfló x1 í mánuði.	14.08. Haustþing KSA. 14.08. Svæðisþing tónskóla. Hópastarfló um 6 grunnskóla námskrár reglul. fundir	Gegn einelti				Um ADHD		Skyndihjálp og björgun, Öryggis sundföngargesta	
	Frávæltukerfi		Eidvarnir		Gerð verkefna. Undirbúningur verkefna		Meðferð og umhirða véla		Torf- og gróthléðsla
		Publisher I	Förvarsla gripa Starf bókaforvarna		Förvarsla pappírs	Publisher II			
	Outlook		One skjalastjórnarkerfi I		One skjalastjórnarkerfi II				
	Heilsuefingaráætlun HSSA X1 mánuði		Fiknir og þráhyggja					Likamsbeiting í umönnun	Sérhæft endurflög

unnið með öðrum og tekist á við nýjar kröfur. Þess vegna er ástæða til að hvetja bæði atvinnurekendur og einstaklinga til að nýta sér réttindi sín hjá fræðslusjóðum sem greitt er til.

Viðurkenning á óformlegri menntun verður æ algengari og er raunfærni, þar sem öll þekking, færni og kunnátta einstaklings til ákveðinna starfa er metin, leið til þess. Framhaldsfræðslulögin sem nýlega voru sett um fræðslu fullorðinna með stutta formlega skólagöngu að baki setur ramma utan um námsframboð og skipulagningu þess og gefur öllum sem að koma auknið sjálfstraust til að halda ótraud fram veginn.

HVERNIG KOMA MÁ AF STAÐ VERKEFNINU FRÆDSLUSTJÓRI AÐ LÁNI:

1. Fyrirtæki/ríkisstofnun/sveitarfélag hefur áhuga á að fá Fræðslustjóra að láni. Starfsmenn fræðslusjóðanna og þeir ráðgjafar sem kynna verkefnið verða að hafa hugfast frá upphafi að kynna sér fyrirtækið/stofnunina vel, kanna stærð og umfang starfseminnar og kanna hve margir starfsmenn eigi aðild að stéttarfélagi sem tengist sjóðunum.
2. Yfirleitt er miðað við að um 65% starfsmanna eigi aðild að stéttarfélagi er tengist sjóðunum þegar ákvörðun er tekin um að samþykka verkefni. Aðildarfélög Landsmenntar, Sveitamenntar og Ríkismenntar eru 16 aðildarfélög Starfsgreinasambands Íslands á landsbyggðinni.

3. Þegar verkefnið er kynnt er rétt að benda stjórnendum fyrirtækja á að Landsmennt er í góðu samstarfi við Starfsafli, Starfsmenntasjóð verslunar- og skrifstofufólks (SVS) og RSÍ/Rafiðnaðarskólann um verkefni sem tengjast fyrirtækjum innan SA.
4. Þegar um er að ræða sveitarfélög eða stofnanir ríkisins (Sveitamennt eða Ríkismennt) getur verið um að ræða samstarf við Mannauðssjóð Kjalar, Mannauðssjóð Samflotsins v/sveitarfélaga eða samstarf við Fræðslusetrið Starfsmennt (BSRB) v/stofnanna ríkisins á landsbyggðinni.
5. Eftir að kynning hefur farið fram (skv. lið 1) er gert uppkast annars vegar að samningi á milli fræðslusjóðs og fyrirtækis/stofnunar/sveitarfélags og hins vegar verk-samningur við símenntunarstöð/ráðgjafa. Eftir að allir aðilar hafa kynnt sér innihald samninganna eru þeir lagðir fyrir stjórnir sjóðanna til samþykktar eða synjunar.
6. Þegar samþykki stjórnar liggur fyrir er skrifað undir samning, þá fyrst getur verkefnið farið af stað.
7. Eftir að ráðgjafinn hefur lokið störfum skilar hann af sér skýrslu sem afhent er á formlegum fundi þeirra sem stóðu að verkefninu. Það kemur skýrt fram í samningnum að allt er við kemur verkefninu er trúnaðarmál milli þeirra sem koma að því.
8. Fyrirtækið/sveitarfélagið/stofnunin, s.s. atvinnurekandinn hefst handa við að fylgja fræðsluáætluninni og nýtur stuðnings fræðslusjóða vegna námskeiða.

UM HÖFUNDINN

Eyjólfur Bragason starfar sem verkefnastjóri Landsmenntar. Hann vinnur að lokaritgerð til prófs í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands og þaðan hefur hann einnig MPA-gráðu í opinberri stjórnsýslu. Eyjólfur hefur lokið diplóma námi í stjórnun og forystu í skólaumhverfi frá Endurmenntun Háskóla Íslands. Ennfremur lauk hann prófi í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands og B.Ed prófi frá Kennaraháskóla Íslands. Veturinn 1974–1975 stundaði hann nám við Idrættshöjskolen í Sønderborg í Danmörku.

SIGRÍÐUR ÞRÚÐUR STEFÁNSDÓTTIR

FRAMLEIÐSLUSKÓLI MAREL

HÁTÆKNIFYRIRTÆKIÐ MAREL

Marel er eitt af stærstu útflutningsfyrirtækjum Íslands og í fararbroddi á heimsvísu í þróun og framleiðslu á búnaði og kerfum til vinnslu á fiski, kjöti og kjúklingi. Fyrirtækið starfar í yfir 30 löndum þar sem bæði eru starfræktar skrifstofur og dótturfyrirtæki. Heildarfjöldi starfsmanna er 4500. Hjá Marel á Íslandi starfa 500 manns. Starfsemi á Íslandi er skipt í þrjú iðnaðarsetur sem hvert og eitt starfar á sérsviði fisks, kjöts eða kjúklings og fjögur vörusetur þar sem unnið er að sölu, þróun og þjónustu í tengslum við tæki og vörur. Á Íslandi er einnig stór framleiðslueining en þar starfa um 200 manns.

Uppruna Marel má rekja allt til ársins 1978 þegar nokkrir vísindamenn og frumkvöðlar þróuðu rafeindavog til notkunar í fiskiskipum. Fyrirtækið Marel var svo formlega stofnað 1983 um það leyti sem örtölvu- og rafeindatækni var að byrja að ryðja sér til rúms í vinnsluáðferðum í matvæla-iðnaði. Síðan hefur orðið mikil tæknivæðing í matvæla-iðnaði og þar er Marel leiðandi hátæknifyrirtæki á sínu sviði. Starfsemi Marel hófst því í fiskvinnslu en í gegnum samstarf við viðskiptavinum og með kaupum á fyrirtækjum hefur reynslan úr fiskvinnslunni færst yfir í kjöt- og kjúklingaiðnað. Marel framleiðir og þjónar viðskiptavinum sínum með úrvali háþróaðra tækja og hugbúnaðar, þar á meðal eru vogir, flokkarar, skurðarvélur, sagir, eftirlitsbúnaður, beinatísluvélur, frystar, pökkunar- og merkingarvélur, flæðilínur og heildarlausnir af ýmsu tagi. Marel er stærsta almenningshlutafélag á Íslandi. Tekjur félagsins árið 1983 voru rúmar 6 milljónir króna en 2012 ríflega 112 milljarðar króna. Þar af myndast 99% af veltu utan Íslands.

FRAMLEIÐSLUSKÓLI MAREL

Hjá Marel er að finna fjölbreytta flóru starfa: sölu og þjónustu, vélahönnun, rafhönnun, vörubrúun og rekstrar- og viðskipta-tengd störf. Störfum tengdum framleiðslu sinna rafvirkjar, smiðir, starfsfólk í samsetningu, glerblæstri, við málmsmiði og málmsuðu, rennismiðir, rafeindavirkjar og fleiri. Stærstur

hluti starfsfólks í framleiðslu Marel á Íslandi er með sveinspróf eða meist-araréttindi en um það bil 25% hafa ekki lokið formlegri skólagöngu sem er sá hópur sem skilgreina má sem ófaglærða.

Hugmyndafræðin að baki **Framleiðsluskóla Marel** er að mæta þörfum þessa síðasttalda hóps og bjóða ófaglærðu starfsfólki í framleiðslu Marel upp á sérsniðna menntun sem byggist á þörfum fyrirtækisins en er einnig í samræmi við menntunarkröfur í ofangreindum iðngreinum. Ófaglærðir sinna fjölbreyttum störfum, til að mynda við samsetningu á rafeindavörum, við gler- og sandblástur tækja og tækjahluta, við málmsuðu, við laserskurð plötustáls og beygjuvélur, við rennismiði, við lager og innkaup.

Námsskráin sem kennt verður eftir í Framleiðsluskól-anum er unnin í samstarfi Marel og Mímis-símenntunar undir heitinu *Efling verkfærni í málmtæknigreinum*.

ÞÖRF FYRIR SÉRTÆKT NÁM?

Eins og fyrr segir er markhópur Framleiðsluskólans starfsfólk með stutta formlega skólagöngu sem starfar við framleiðslu hjá Marel. Verkefnið hófst þannig að Marel tók þátt í umsókn um styrk til að skrifa ofangreinda námsskrá að frumkvæði Mímis-símenntunar og í samvinnu við Samtök iðnaðarins. Styrkurinn fékkst og var að mestum hluta nýttur til að greina fræðsluþarfir hópsins. Í kjölfarið var námsskráin skrifuð og stefnt er að tilraunakennslu á fyrstu mánuðum 2014. Að tilraunakennslu lokinni verður sótt um viðurkenningu á náms-skránni til mennta- og menningarmálaráðuneytis í samvinnu við Mími-símenntun. Að því loknu eiga þátttakendur að geta fengið námið metið til eininga innan framhaldsskólakerfisins og það yrði þeim hvatning til að ljúka frekara námi í fram-haldinu.



Sigríður Þrúður Stefánsdóttir

Námskrá: Efling verkfærni í málm- og tæknigreinum
80 klst

- Kynning
- Námsstækni
- Samskipti á vinnustað
- Enska
- Stærðfræði
- Íslenska
- Tölvu- og upplýsingatækni
- Grunnþekking
- Öryggismál
- Rafeindavörur
- Efnisfræði
- Vörubekking
- Gæðamál
- Framleiðslufræði
- TIG suða
- Tölvustýrðar vélar
- Mat á námi

Meginástæða þess að ákveðið var að hrinda verkefninu af stað er þörf fyrirtækisins fyrir iðnmenntað fólk. Oft og tíðum er erfitt að fá iðnmenntað fólk til starfa svo sem einstaklinga með stálsmiði, málsuðu, menntun í rennismiði, vélvirkjun, rafvirkjun og rafeindavirkjun.

Markmiðið er jafnframt að hvetja og styrkja starfsmenn til frekara náms og gefa þeim færi á efla starfshæfni sína. Gerð námskrárinnar, uppbygging skólans og markviss uppbygging á færni starfsfólksins má einnig líta á sem þátttöku fyrirtækisins við að mæta þörfum atvinnulífsins á iðnmenntuðu fólk. Kennslan mun að stórum hluta fara fram í vinnutíma starfsmannsins.

ÖNNUR STARFSTENGD FRÆÐSLA OG ÞJÁLFUN HJÁ MAREL

Það er löng hefð fyrir þjálfun og stefnumiðaðri fræðslu hjá Marel. Mikil áhersla hefur verið lögð á markvissa þjálfun tengda sölu svo og þjálfun einstaklinga sem sinna þjónustu við tækin hjá viðskiptavinum. Unnið er sértækt með þessa tvo hópa með góðu framboði af námskeiðum á sviði sölu og þjónustu, með þjálfun í ferlum, iðnaði og vörum. Þjálfun annarra starfahópa, t.d. hönnuða, forritara, verkefnastjóra, einstaklingsfræðsla, nýliðaþjálfun og stjórnendaþjálfun er miðlægt stýrt á hverri starfsstöð fyrir sig. Grunnfræðsla er þjálfun sem gert er ráð fyrir að allt starfsfólk hafi aðgang að. Þar má telja nýliðaþjálfun, öryggisþjálfun og skyndihjálpar, enskuþjálfun, íslensku fyrir erlent starfsfólk, grunnþjálfun í upplýsingatækni o.fl. Hvatt er til raunfærnimats og innan framleiðslunnar er mentor-kerfi og mentorar fá sértæka þjálfun til að sinna því hlutverki. Marel er einnig í samstarfi

við háskóla og sérskóla, t.d. Fisktækniskóla Íslands um uppbyggingu sértæks Marel-tæknináms.

FRAMTÍÐARSÝN Í ÞJÁLFUN MAREL

Með stækkun fyrirtækisins og samruna við fyrirtæki erlendis er í auknum mæli unnið að samræmingu verkferla og uppbyggingu þjálfunarframboðs þvert á samsteypuna í öllum þeim löndum sem Marel starfar í. Framleiðsluskólinn getur orðið fyrirmynd í þeim efnum en framtíðarsýnin fyrir Framleiðsluskólann er að öll þjálfun og námskeið sem býðst í framleiðslunni sé hýst þar. Samræming þjálfunarframboðs gengur vel á sviði sölu og þjónustu en fyrir aðra starfahópa er vinnan skemur á veg komin. Það er bæði hagkvæmara og árangursríkara að þjálfun sé stefnumiðuð fyrir alla starfahópa. Slíkt verkefni er bæði spennandi en jafnframt mikil áskorun fyrir stórt alþjóðlegt fyrirtæki eins og Marel er í dag.

UM HÖFUNDINN

Sigríður Þrúður Stefánsdóttir er með BA (Honours) -próf í ferðamálafræði og stjórnun, MS-próf í stjórnun, stefnumótun og mannauðsstjórnun. Sigríður Þrúður starfar einnig sem markþjálfari og er með með réttindi sem CEFTP Executive Coach. Sigríður Þrúður hefur langa reynslu af mannauðsráðgjöf og fræðslumálum, hún starfaði sem Forstöðumaður Ferðamálaaskólans í Kópavogi í áratug og hefur kennt og starfað sem ráðgjafi fyrir ferðaþjónustuna. Hún hefur starfað sem skólastjórnandi í framhaldsskóla, starfsmannastjóri og kennt á framhaldsskólastigi og í mannauðsstjórnun við Háskólann í Reykjavík og við Opna háskólann. Sigríður hefur einnig starfað sem ráðgjafi í mannauðs- og fræðslumálum á vegum HRM rannsóknar og ráðgjafar. Í starfi sínu hjá Marel leiðir Sigríður Þrúður fræðslu og þjálfun fyrir starfsfólk Marel á Íslandi og er ráðgefandi við stjórnendur á sviði mannauðs- og fræðslumála bæði á Íslandi og erlendis.

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

VIÐHORF Í FJÖLSKYLDUNNI HAFA AFGERANDI ÁHRIF!

Myrkrið vikur fyrir bleik blárri birtu tindrandi vetrarmorguns í þann mund að við háskólastudentinn viðmælandi minn, og fyrrum samstarfskona hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA), Lena Hulda Nilsen komum okkur fyrir til þess að ræða um námsferil hennar. Hún er rúmlega þrítug og hefur með þrautseigju og uppörvun eiginmanns yfirstigið ótal hindranir, gengið langa, grýtta leið með ýmsum hliðarsporum til þess að geta hafið háskólanám.

Lena ólst upp í fjölskyldu þar sem lítil sem engin hefð var fyrir námi. Foreldrarnir verkafólk og hún yngst fjögurra systkina. Lífið snerist um vinnu og að komast sem fyrst út á vinnumarkaðinn. Lenu gekk ekki vel í grunnskóla og eftir fyrirmynd tveggja eldri systkinanna sem höfðu farið að vinna fyrir sér strax að loknum grunnskóla gerði hún það líka. Henni fannst hún ekki geta neitt í skóla og það var aldrei inni í planinu að fara áfram í nám. „Viðkvæðið heima var að maður gæti alltaf fengið vinnu. Það var ekkert annað í boði. Það var aldrei lagt neitt upp úr námi. Ég féll á samræmdu prófunum en það skipti mig engu máli. Ég hafði engan áhuga á námi og gat ekkert í skóla. Svo ég fór að vinna og hélt því áfram í mörg ár,“ segir Lena.

STÆRSTA SKREFIÐ

Lífið breyttist, Lena eignaðist kærasta, hann Vigni. Hann trúði statt og stöðugt á að hún gæti lært, henni væru allir vegir færir. Árið 2002 eignaðist Lena fyrsta barnið þeirra og kærastinn hvatti hana eindregið til þess að halda áfram námi. Hún lét hikandi undan, fór í Námsflokkana til þess að taka upp samræmdu prófin, ljúka tíunda bekknum. Þá komst hún að því að kærastinn hafði rétt fyrir sér. „Ég komst að því að ég var ekki jafn vitlaus og ég hélt. Mér gekk ágætlega og þegar maður eldist og þroskast þá kemst maður að því að kennarnir skipta rosalega miklu máli.“

Með aldrinum varð Lenu líka ljóst að hún gæti ekki starfað áfram við verkamannavinnu. Hún hafði verið að vinna í apóteki og þau Vignir ræddu saman um þetta. Lena komst að því að hún gat alveg hugsað sér að vinna á skrifstofu við tölvur og þvíumlíkt en til þess að geta það yrði hún

að læra meira. „Ég sá fyrir mér að ef ég veldi eina leið myndi ég ljúka henni og fara að vinna aftur. Þetta var náttúrulega langstærsta skrefið. Að hefja nám á skrifstofubrautinni MK 2004, ég sem hafði aldrei stigið fæti inn í menntaskóla. Ég var í fyrsta hópnum sem útskrifaðist af brautinni. Við höfðum lokið 32 einingum. Kennslan var í dagskóla og ég var hræddust við stærðfræðina og íslenskuna. Kennarinn okkar í stærðfræði var alger snillingur og ég fékk níu í stærðfræði.“

Þegar hún hafði lokið skrifstofubrautinni fékk Lena starf hjá Miðlun við símaþjónustu hjá Gulu Línunni. Svo við innheimtu, henni fannst það ágætt en ekki sérstaklega spennandi til lengdar. „Þá fékk ég nasasjón af þessu, kannski á það ekki við mig að sitja kyrr á stól. Ég hafði alltaf verið að vinna líkamlega krefjandi vinnu, í fiski, svo í þvottahúsi og í apóteki þetta var í fyrsta skipti sem ég varð að sitja á rassinum allan daginn. Ég sakna þess eiginlega að vera ekki á fótunum.“ Svo var öllum sagt upp og í framhaldinu var Lenu boðið starf við sölumennsku, úthringingar á kvöldin sem henni þótti ekki spennandi. Með vinnunni hjá Miðlun lagði hún stund á fjarnám til þess að ná sér í þær einingar sem hún þurfti til að ljúka stúdentsprófi.

ALLTAF Í SKÓLANUM, ALLTAF AÐ LÆRA

Þegar hér var komið sótti hún um starf við símaþjónslu og móttöku hjá FA og fékk það. Seinna frétti hún að það hafi komið henni til góða að hún var eins og markhópur FA, einstaklingur sem ekki hafði lokið námi í framhaldsskóla en var að vinna að því.

Árin sem hún starfaði hjá Fræðslumiðstöðinni var hún alltaf í námi. Var að ná sér í einingar, ýmist með fjarnámi, kvöldskóla eða í sumarnámi. Vignir var líka í námi á sama



Lena Hulda Nilsen



Lena Hulda Nilsen og eiginmaður hennar Vignir Daði Valgeirsson.

tíma og þau hjálpuðust að. Hann lauk sveinsprófi í rafvirkjun og útskrifaðist sama dag sem sveinn og stúdent. Svo fór hann tveimur árum seinna í meistarakólann. „Ég var alltaf í skólanum. Alltaf að læra á kvöldin og um helgar, hafði takmarkaðan tíma til að sinna börnunum. Svo sá ég fram á að þetta yrði óhóflega dýrt, til dæmis kostaði ein önn í sumarskóla með fjórum einingum í dönsku 28 þúsund krónur fyrir utan skólabækurnar og maður má bara taka níu einingar á önn. Þetta gildir fyrir alla skólana sem ég hef verið í og þeir eru ansi margir. Maður þarf undanþágu ef maður vill taka fleiri einingar. Svo ég sá fyrir mér að ég yrði heila eilífð að þessu, myndi ekki ljúka stúdentsprófinu fyrir en ég væri átt-ræð.“

Eftir efnahagshrunið fékk Vignir vinnu erlendis og þau tóku þá ákvörðun að hann myndi fara þangað áður en hann missti vinnuna hér heima. Hann fékk vinnu í Noregi 2009 og fór þangað en Lena varð eftir á Íslandi með tvö börn. Samstarfsfólk Lenu hvatti hana á þessum tíma til að fara í Menntastöðir, námsleið sem ætluð er einstaklingum, 23 ára og eldri og veitir þeim sem ljúka náminu aðgang að undirbúningsdeildum háskólanna. En á þeim tíma var aðeins boðið upp á nám í Menntastöðum í dagskóla. „Ég gat ekki tekið það því ég varð að vinna og hugsa um börnin, maðurinn erlendis í vinnu. Ég reiknaði dæmið til enda og komst að því að eina leiðin sem mér væri fær til þess að klára stúdentinn væri að gera hlé á vinnu, sækja um námslán og um að komast í háskólabrúna í Keili,“ segir Lena.

AÐ STÖKKVA ÚT Í DJÚPU LAUG- INA

Í júlí 2011 eignaðist Lena yngsta barnið. Enn vantaði hana einingar til þess að komast inn í háskólabrúna. Um haustið hóf hún nám með mánaðargamlan son til þess að klára þær einingar. Hún sækir um hjá Keili og kemst inn í fjarnám á Háskólabrú, hefur nám í janúar 2012 á verk- og raunvísinda-braut í fjarnámi. Lena valdi þá braut til þess að vera viss um að geta valið hvaða námsleið sem væri í háskólanum. „Námið er afar vel skipulagt og byggir á því sem maður kann. Við byrjuðum í tölvum, word og excel og íslensku í fimm vikur og tókum próf að þeim tíma loknum. Ég fékk tíu í tölvum. Svo kom Hjálmar Árnason og hélt fyrir okkur tölu á fyrstu vinnuhelginni. Það var ótrúlegt að hlusta á hann. Manni fannst að maður gæti sigrað heiminn! Eftir þá ræðu þá voru þau viss um að þeim myndi takast þetta. Að koma í Keili var upplifun. Kennararnir þar eru eðalkennarar, kennsluaðferðirnar eru aðlagðar að þörfum og aðstæðum fullorðins fólks. Kennararnir gáfust aldrei upp fyrir en allir voru búnir að ná þessu.“

Lena var heilt ár í fjarnáminu, þrjár annir, 365 daga og fékk aðeins fimm daga frí. Eiginmaðurinn í útlöndum, hún með nýfætt barn og tvö eldri. Til allrar hamingju átti hún einnig stóra fjölskyldu sem studdi hana með pössun. „Ég var enn alltaf að læra, en ekki að vinna með eins og áður. Þetta ár var ég með námslán og gat einbeitt mér í fullu starfi við námið til klukkan þrjú á daginn. Um eftirmiðdaginn og á kvöldin gat ég verið með börnunum, það munaði miklu fyrir okkur öll.“ Vignir flutti aftur til Íslands í maí 2012.

Námið í Háskólabrúnni er krefjandi, námsmenn þurfa að ljúka 80 einingum á einu ári. Þar eru fimm vikna lotur, með verkefnaskilum, prófum á netinu og skriflegum prófum. Til samburðar við kvöld- og fjarnám í framhaldsskólum nefnir Lena að systir hennar og mágur hafið tekið íslenskuáfganga 400 og 500 á sama tíma og Lena var að taka sambærilegan áfganga eða íslensku tvö í Keili. Þar fór námið fram á 5 vikum, námsefnið var nákvæmlega það sama og sömu verkefni unnin en þau í framhaldsskólanum voru 15 vikur að taka sína áfganga.

Í Keili eru skipulagðar vinnuhelgar með reglulegu millibili, þá mættu stundum bara 5 af 24 nemendum en Lenu fannst þetta vera fjárfesting sem hún vildi nýta vel. Þótt þetta hafi verið strembið þá var árangurinn góður. Lena nefnir að hún

hafi fallið í stærðfræði á samræmdu prófunum, fengið tvo í einkunn. En að loknu náminu í Keili hefur hún lokið 26 einingum í stærðfræði með ljómandi árangri. Hún hefur einnig lokið sex einingum í efnafræði og eftir það hafi áhugi á lyfjafræðinni kviknað. „Ég var nú ekki viss um að ég hefði það af að læra þetta.“ En með seigluinni hafðist það. Lena lauk námi í Háskólabrú Keilis um áramótin 2012–2013. Komst hún þá að því að nám í raungreinum í háskólunum hefst allt á haustin. Hún ætlaði ekki að leggja árar í bát, hugsaði með sér að hún gæti farið í fjölbraut og tekið þær örfáu einingar sem hún ætti eftir til þess að ljúka stúdentsprófi. Kom enn að lokuðum dyrum. Vegna þess að einingarnar frá Keili, þótt þær veiti aðgang að háskólanámi, eru ekki metnar til jafns við einingar í framhaldsskólunum. Svo enn standa 6 einingar í vegi fyrir að hún geti sett upp hvíta kollinn.

En hún lét þetta ekki á sig fá. Fór að vinna í leikskóla á meðan hún beið þess að tíminn liði. Haustið 2013 innritaðist Lena í lyfjafræði í Háskóla Íslands. Fyrstu önninni þar er að ljúka, próf framundan. Það veldur ákveðnum titringi og spennu að hafa lesið og lært í heila önn og eiga að fara í próf í öllu efninu. „Kennslan og starfið í háskólanum er allt öðru vísi en í Keili. Í háskólanum eru fyrirlestrar, dæmatímar, verklegir tímar og skýrslugerð og verkefnaskil. Það er eins og námið sé frekar miðað að þörfum kennara en nemenda. Ég finn að ég bý að því að hafa tamið mér ákveðin vinnubrögð og virðist að ég sé betur undirbúin undir háskólanámið en unga fólkið sem er með mér í náminu. Ég hef ekki allan heimsins tíma til að sinna náminu. Ég á fjölskyldu, mann og börn sem ég vil vera með og sinna.“



Lena Hulda útskrifuð frá Keili.

Ég óska þess að Lenu gangi vel í prófunum og að henni vegni vel í náminu. Ég læt orð hennar þegar við kveðjumst verða að niðurlagi þessarar greinar: „Eiginmaðurinn hefur verið stærsti áhrifavaldurinn, hann veitti uppörvum og dreif mig áfram. Í upphafi fór ég eiginlega í skólann fyrir hann. Hann hafði verið hvattur áfram til náms heima, öll systkini hans hafa aflað sér menntunar. Uppeldi og áherslur á eigin heimili skipta miklu máli. Eldri börnin okkar eru ellefu og sjö ára og þau eru dugleg í skólanum. Sonurinn Valgeir er strax farinn að pæla í því hvað hann ætlar að verða þó hann sé bara ellefu.“

JÓHANNA SIGRÍÐUR JÓNSDÓTTIR, SVEINN VILHJÁLMSOON OG SÆVAR GUNNARSSON

ÞRÍJÁR FYRIRMYNÐIR Í NÁMI FULLORÐINNA 2012

Á ársfundi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins fimmtudaginn 29. nóvember 2012 hlutu þrjú einstaklingar viðurkenninguna Fyrirmynd í námi fullorðinna. Þetta var sjötta skiptið sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins veitti viðurkenninguna Fyrirmynd í námi fullorðinna. Árið 2012 tengdust tilnefningar þema ársfundarins um nám og vinnumarkað. Að þessu sinni voru það Jóhanna Sigríður Jónsdóttir tilnefnd frá Þekkingarneti Þingeyinga, Sveinn Vilhjálmsson frá IÐUNNI fræðslusetri og Sævar Gunnarsson frá Fræðsluneti Suðurlands sem fengu viðurkenninguna ásamt blómvendi og iPad. Hér á eftir fara frásagnir þeirra af ferlinum og þeim hindrunum sem þau þurft að sigrast á.

„ALDREI OF SEINT AÐ BYRJA“

Ég starfa á leikskólanum Barnabóli á Þórshöfn. Ég fór ekki í framhaldsskóla á sínum tíma en það hefur alltaf blundað í mér að fara í nám sem tengdist leikskólanum þar sem ég hef unnið mestan hluta af mínum starfsaldri. Þegar mér bauðst að skrá mig í námsleiðina *Fagnámskeið fyrir starfsmenn leikskóla* hjá Þekkingarneti Þingeyinga sló ég til og sé ekki eftir því.

Við vorum þrjár saman í því námi sem við stunduðum í gegnum fjarfundarbúnað en búnaðurinn hefur verið alger bylting fyrir okkur sem búum úti á landi. Fagnámið var mjög góð byrjun fyrir mig en svo fór ég áfram í leikskólaliðann sem var kenndur í gegnum fjarfundarbúnað frá Framhaldsskólanum á Húsavík. Þá var Þekkingarnet Þingeyinga búið að opna starfsstöð á Þórshöfn í gegnum menntasetrið, þar fékk ég aðstöðu til námsins og sérlega góða þjónustu.

Áður en námið hófst fór ég í raunfærnimat hjá Þekkingarnetinu. Það var býsna fróðlegt og þó að þar hafi komið fram að ég mætti sleppa einhverjum fögum ákvað ég samt að taka þau öll því að mér þótti þetta svo spennandi. Leikskólaliðinn var krefjandi og skemmtilegt nám, ég vann verkefni mín að mestu ein heima á Þórshöfn en hitti hópinn á Húsavík nokkrum sinnum og það var mjög skemmtilegt.

Ég fékk mikla og góða hvatningu til að fara í nám en auðvitað hneyksluðust margir og spurðu hvað ég væri að baksa þetta á gamals aldri en það er aldrei of seint að byrja segi ég. Á þessum tíma voru dætur mínar tvær líka í fjarnámi á Þórshöfn, önnur frá Keili en hin í námsleiðinni *Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum* í gegnum Þekkingarnet Þingeyinga. Þannig hefur þessi þróun í fjarnámi breytt miklu fyrir mig og mína fjölskyldu og verið mjög gagnleg. Í



Jóhanna Sigríður Jónsdóttir

vetur mun svo unglingurinn á heimilinu nýta sér aðstöðuna hjá menntasetrinu til að stunda nám í framhaldsskóladeild Þórshafnar.

Þetta nám hefur breytt miklu fyrir mig. Við það að fara í nám opnuðust augu mín fyrir ýmsu, bæði í vinnu og einkalífi, ég er öruggari í vinnunni sem starfsmaður, finnst auðveldara að tjá mig fyrir framan hóp af fólki þó það sé ekki það auðveldasta sem ég geri. Dóttir mín sagði við mig um daginn að fyrir þremur árum hefði hún ekki trúað því að ég ætti eftir að standa hér og tala fyrir framan fjölda fólks. Þetta hefur líka styrkt mig mikið félagslega og aukið sjálfstraust og sjálfsálit, ég sé alls ekki eftir því að hafa farið inn á þessa braut fyrir þremur árum.



Viðurkenning Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins; Fyrirmyndir í námi fullorðinna árið 2012, Sveinn Vilhjálmsson, Jónhanna Sigríður Jónsdóttir og Sævar Gunnarsson.

„ÞAÐ TRUFLAÐI MIG AÐ HAFA EKKI RÉTTINDI“

Haustið 2009 fór ég í raunfærnimat hjá IÐUNNI fræðslusetri og fékk 52 einingar metnar. Skólaganga mín í æsku var mjög stutt og veitti mér ekki þann grunn sem nemendur eiga að fá í grunnskóla. Aðstæður mínar í æsku voru að mörgu leyti erfiðar og sérstakar, ég hóf ungar að vinna fyrir mér og stofnaði fjölskyldu, mest vann ég til sjós og við smíðar.

Það hafði truflað mig að hafa ekki réttindi sem húsasmiður öll þessi ár. Ég var alltaf ráðinn sem verkamaður en vann með lærdum smiðum. Mig langaði auðvitað að verða húsasmiður en fannst það fjarlægur draumur á þeim tíma, það vildi mér til happs að góður félagi benti mér á raunfærni- matið í húsasmiði.

Eins og áður sagði þá var skólaganga mín stutt og líðan í skólanum var slæm, að fara í fyrsta viðtal hjá námsráðgjafa hjá IÐUNNI fræðslusetri var þar af leiðandi mjög stórt skref. Eftir mjög góðar viðtökur hjá IÐUNNI breyttist hugarfarið mikið og ég var leiddur í gegnum ferlið skref fyrir skref. Smám saman jókst sjálfstraustið samfara því.

Þegar ég hélt svo áfram inn í skólakerfið var tekið mjög vel á móti mér af kennurum í Tækniskólanum sem veittu mér góða aðstoð við allt sem þurfti í sambandi við námið. Ég lauk síðan sveinsprófi í húsasmiði vorið 2011. Þar með rætt-



Sveinn Vilhjálmsson

ist langþráður draumur og sjálfsálitið hafði aukist til muna. Þegar ég fór í raunfærni- matið var ég án atvinnu og hafði verið það í nokkurn tíma. Í dag hefur staða mín breyst mikið, nú er ég skráður sem húsasmiður og get tekið að mér öll þau verk sem þeir sinna. Það veitir mér mikla ánægju að starfa við fagið, sjálfsvirðingin hefur aukist og það er gaman að starfa sem fagmaður í iðngreininni.

Áður en ég lauk sveinsprófinu gat ég ekki tekið að mér verk sem smiður en þetta hefur ekki síður gert mikið fyrir mig

persónulega þar sem ég hefði ekki trúað því að ég myndi nokkurn tíma fara aftur í nám. Ég er mjög ánægður með að hafa tekið skrefið, farið í raunfærnimat og hvet alla til að gera slíkt hið sama. Þetta er mjög gott tækifæri fyrir þá sem

hafa reynslu og vilja til að ljúka námi, sjálfur hefði ég aldrei klárað námið ef ekki hefði verið fyrir raunfærnimatið því ég hefði ekki treyst mér í fullt nám.

„RÉTTINDIN STYRKJA STÖÐU MANNS Á VINNUMARKAÐI“

Námsferill minn er ekki mjög langur, ég lauk grunnskólaprófi árið 1984 án þess að ná tilskildum lágmarkseinkunum. Eftir það fór ég einn vetur í iðnskólann á Ísafirði, ég kláraði ekki veturinn og fór út á vinnumarkaðinn. Mitt aðalstarf í gegnum tíðina hafa verið smíðar, það hefur alltaf blundað í mér að ná mér í réttindi en lét lengi ekki verða af því þar sem ég er með vott af lesblindu sem ekki hjálpar við námið.

Ég er fæddur og uppalinn Vestfirðingur en flutti suður á Selfoss árið 2003 í leit að fleiri atvinnutækifærum. Það var svo vorið 2010 sem ég sá auglýsingu um raunfærnimat í húsasmíði sem átti að halda á Selfossi og ákvað að slá til.

Eftir kynningarfund fór ég í raunfærnimat sem gekk bara nokkuð vel, ég fékk metnar 54 einingar og eftir fundi með námsráðgjöfum úr Fræðslunetinu hóf ég nám hjá Fræðsluneti Suðurlands. Þar fór ég í Grunnmenntaskólann og samhliða honum í grunnteikningu og iðnteikningu hjá Fjölbrautaskóla Suðurlands. Sumarið eftir tók ég íslensku og stærðfræði í sumarskóla í Fjölbraut í Breiðholti en haustið 2011 hélt ég áfram í námsleiðinni Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum hjá Fræðslunetinu og tók jafnframt lokaáfangann í húsasmíði í Fjölbrautaskóla Suðurlands auk ensku og dönsku í fjarnámi frá Verkmenntaskólanum á Akureyri. Vorið 2012 útskrifaðist ég sem húsasmíður frá Fjölbrautaskóla Suðurlands.



Sævar Gunnarsson

Þetta voru nokkuð strembin tvö ár í námi þar sem ég tók þetta samhliða fullri vinnu en með góðu skipulagi og aga náðist þetta að lokum. Fyrst og fremst var það raunfærnimatið sem ýtti mér af stað og gerði mér kleift að klára þetta nám. Ég var mjög ánægður með námið hjá Fræðsluneti Suðurlands þar sem að mér fannst það vera sniðið að fræðslu fyrir fullorðna. Ég á þeirri gæfu að fagna að hafa aldrei verið atvinnulaus en það styrkir mann tvímælalaust á atvinnumarkaðinum að hafa réttindi í sínu fagi auki þess sem að námið hefur haft mjög jákvæð áhrif á sjálfstraustið.

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNSDÓTTIR

FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS

Árið 2013 er 11. starfsár Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) og þriðja ár starfseminnar sem byggt er á lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010. Unnið hefur verið að innleiðingu laganna og reglugerðarinnar nr. 1163/2011.

Starfsemin hefur verið með reglubundnum hætti á árinu. Þann 1. september 2012 hófst vinna við verkefnið *Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun*. Verkefnið fékk IPA-styrk frá Evrópusambandinu að upphæð 1.875.000 evrur, sem er 75% kostnaðaráætlunar. Fræðslusjóður greiðir 25% í móttframlag. Þetta er stærsta einstaka verkefnið sem FA hefur tekið að sér utan þjónustusamnings við mennta- og menningarmálaráðuneytið. Í verkefninu verður lagður grunnur að 47 nýjum raunfærnimatsverkefnum og byggð verður upp vefgátt um störf og nám með 500 lýsingum starfa. Þetta starf byggist meðal annars á greiningum á þörfum vinnumarkaðar fyrir þekkingu, sem Vinnuálastofnun hefur unnið. Í lok verkefnisins verða afurðir þess kynntar. Verkefnið er til þriggja ára. Fjóla María Lárusdóttir, náms- og starfsráðgjafi hjá FA, stýrir verkefninu og starfsmenn eru fjórir auk hennar.



Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir

ÞJÓNUSTUSAMNINGUR OG STARFSÁÆTLUN FA ÁRIÐ 2013

Í gildi er þjónustusamningur við mennta- og menningarmálaráðuneytið frá ársbyrjun 2011 út árið 2015. Samningurinn byggir á lögum um framhaldsfræðslu sem ætlað er að mæta þörfum einstaklinga með stutta formlega skólagöngu. FA sinnir markhópnum ekki beint heldur í gegnum samstarfsaðila sína, sem eru fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar innan KVASIS, í iðngreinum og á vegum opinbera vinnumarkaðarins. Alls eru þetta 14 fræðsluaðilar, sem jafnframt eru samstarfsaðilar Fræðslusjóðs. Gerð er starfsáætlun fyrir hvert ár sem byggir á þjónustusamningnum við mennta- og menningarmálaráðuneytið og er lögð fyrir það til samþykktar. Í lok árs er gerð ársskýrsla, sem skilað er til ráðuneytisins. FA vistar einnig tengilið Norræna tengslanetsins um nám fullorðinna sem kostað er af Norræna ráðherranefndinni.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir helstu verkefnum FA á síðasta ári.

NÁMSSKRÁR OG NÁMSLÝSINGAR

Gæðaviðmið í námsskrárgerð í framhaldsfræðslu hafa verið í vinnslu á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytisins

á síðastliðnu ári. Námsskrár eru því einungis vottaðar í tilraunaskyni til eins árs í senn. Í mars og júní 2013 voru fimm námsskrár endurmetnar: Starfsnám stuðningsfulltrúa – grunnnám, Starfsnám stuðningsfulltrúa – framhaldsnám, Landnemaskóli II, Menntastöðir, Opin smíðja.

Tvær síðasttöldu námsskrárnar eru skrifaðar í samræmi við hugmyndir um þrepaskipt nám þar sem áhersla er lögð á hæfniviðmið. Fimm nýjar námslýsingar samkvæmt námskránni Opinni smíðju hafa verið skrifaðar til viðbótar við þær sem áður hafa fengið heimild til kennslu. Námslýsingarnar eru fyrir Pinnasuðu, Trébatasmíði, TIG-suðu, Margmiðlunar-smíðju – gerð og eftirvinnslu myndbanda. Einnig var veitt ráðgjöf við skrif á Listasmíðju.

Námsskráin Skrifstofuskólinn var endurskoðuð og sett fram á þrepi í samræmi við íslenska viðmiðaramann þar sem áhersla er lögð á hæfniviðmið. Endurskoðunin var unnin í samstarfi við Nýja tölvu- og viðskiptaskólann (NTV) og Mími-símenntun. Almennir námsþættir voru unnir af FA en sérstakir þættir voru unnir af NTV og yfirfarnir af FA. Í bréfi mennta- og menningarmálaráðuneytisins dagsettu 27. mars 2013 var námsskráin metin til allt að 18 eininga og tilraunakennsla heimilud í eitt ár. Einnig var skrifuð ný námsskrá, Sölu-, markaðs- og rekstrarnám, í samstarfi við NTV. Námsskráin er sett fram á þrepi í samræmi við íslenska

viðmiðarammann og er áhersla lögð á hæfniviðmið. Í bréfi mennta- og menningarmálaráðuneytisins dagsettu 10.5. 2013 var námsskráin metin til allt að 30 eininga og tilraunakennsla heimiluð í eitt ár. Báðar þessar námsskrár voru settar á 2. þrep íslenska viðmiðarammans.

Námsskrá fyrir fyrsta hluta ferðapjónustunáms samkvæmt niðurstöðum tilraunaverkefnis í ferðapjónustu var skrifuð. Verkefnið var unnið í samstarfi við Kvasi og Menntaskólann í Kópavogi. Jafnframt var veitt ráðgjöf við skrif á námsskrá í ferðapjónustu fyrir framhaldsskóla byggða á námsskrám framhaldsfræðslunnar. Bæði þessi verkefni voru styrkt af mennta- og menningarmálaráðuneytinu. Námsskrá fyrir starfsfólk verslana var skrifuð þar sem unnið var útfrá niðurstöðum færnigreiningar eins og gert var við skrif á námsskrá fyrir ferðapjónustuna. Báðar námsskrárnar eru skrifaðar með það í huga að mæta kröfum atvinnulífsins en um leið kröfum menntakerfisins um dýpt og breidd í innihaldi og fjölbreytileika. Námsskrárnar eru skrifaðar í samræmi við kröfur um þrepaskipt nám með áherslu á hæfniviðmið (e. learning outcome). Hæfniviðmiðum er lýst á þremur þrepum, þrepi 1, 2 og 3. Vinna við tengingu framhaldsfræðslu við íslenska viðmiðarammann er ekki lokið.

Áfram var unnið að endurskoðun á Grunnmenntaskólanum. Endurskoðunin verður unnin samhliða þróun á raunfærnimati í almennum bóklegum greinum. Námsskráin verður skrifuð í samræmi við kröfur um þrepaskipt nám með áherslu á hæfniviðmið.

Undirbúningur fyrir endurskoðun á námsskránum Landnemaskólinn og Landnemaskólinn II hófst þar sem meðal annars var send út könnun til allra símenntunarmiðstöðva þar sem spurt var um ýmsa þætti sem tengjast endurskoðuninni. Námsskrárnar verða settar á þrep og þær skrifaðar í samræmi við kröfur því tengdar, þar sem áhersla er lögð á hæfniviðmið.

Gerður hefur verið samningur við Mími-símenntun um skrif á námsskrá fyrir innflytjendur sem eru ólæsir á latneskt letur.

Fulltrúar FA tóku þátt í vinnu við gerð gæðaviðmiða um vottun námsskráa undir stjórn mennta- og menningarmálaráðuneytisins á tveimur fundum í lok árs 2012. Gerðar voru athugasemdir við drög að gæðaviðmiðum sem lögð voru fram af hálfu ráðuneytisins í júní 2013. Vinna við námsskrárgrunn fyrir framhaldsfræðsluna er hafin í umsjón mennta- og menningarmálaráðuneytisins. FA á fulltrúa í þeirri vinnu, tveir vinnufundir voru haldnir í upphafi árs 2013.

Handbók fyrir leiðbeinendur er í vinnslu. Þar eru leiðbeiningar um nýja framsetningu námsskráa þar sem hæfniviðmið eru sett fram á þrepum. Þróun á framsetningu námsskráa og orðun hæfniviðmiða er enn í gangi.

FRÆÐSLUSJÓÐUR

Stjórn Fræðslusjóðs hélt sjö fundi á tímabilinu frá 1. september 2012 til 31. ágúst 2013. FA þjónustar stjórn sjóðsins og hefur umsýslu með honum samkvæmt þjónustusamningi við mennta- og menningarmálaráðuneytið. Á fyrstu innsíðu er yfirlit yfir stjórnarmenn sjóðsins.

FA boðar fundi í samráði við formann stjórnar, ritar fundargerðir, annast fjármál, þar á meðal gerð fjárhagsáætlana á grundvelli ákvarðana stjórnar sjóðsins og annast bókhalð og eftirfylgni með fjármunum og notkun þeirra.

FA gerir samninga við fræðsluaðila fyrir hönd stjórnar Fræðslusjóðs, safnar upplýsingum um framgang verkefna og safnar inn tölfræðilegum upplýsingum um árangur í starfinu og miðlar þeim til stjórnarinnar.

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.

Úthlutanir úr Þróunarsjóði framhaldsfræðslu fóru fram á vormanuðum. Sérstök úthlutunarnefnd á vegum Fræðslusjóðs annast úthlutanir. Sótt var um styrki til 47 verkefna að upphæð 111.291.671 krónur. Þar af var úthlutað til 22 verkefna, alls 33.732.000 krónum.

SÖFNUN, VARÐVEISLA OG MIÐLUN UPPLÝSINGA

Með söfnun, varðveislu og miðlun upplýsinga er markmiðið að FA búi yfir góðum og áreiðanlegum gögnum á starfssviði sínu. Gæði og aðgengi að réttum upplýsingum er grundvöllur fyrir því að FA geti skilað stjórnnum Fræðslusjóðs og FA áreiðanlegum skýrslum og miðlað upplýsingum innan lands sem utan.

Frá árinu 2006 hafa verið ákvæði um greiðslur vegna vottaðra námsleiða, raunfærnimats og náms- og starfsráðgjafar í samningum við fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar. Á grundvelli laga um framhaldsfræðslu færðust greiðslurnar frá FA yfir til Fræðslusjóðs frá og með árinu 2011. Árangur



Frá fundi stjórnar Fræðslusjóðs og símenntunarmiðstöðva í júní 2013.

Í vottuðum námsleiðum og raunfærnimati er tekinn saman tvisvar á ári (í janúar og ágúst) og skýrslur unnar úr þeim tölum. Í náms- og starfsráðgjöf er upplýsingum safnað saman ársfjórðungslega.

ÖFLUN UPPLÝSINGA UM MARKHÓP

Á vef Hagstofu Íslands var fylgst með upplýsingum um markóp FA. Aðallega var fylgst með þróun atvinnuleysis, þróun á stöðu innflytjenda og skiptingu vinnuafis eftir kyni, aldri, búsetu og menntun. Gögn um þátttöku í símenntun, sem koma fram í vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar, voru greind og túlkuð.

Á vef Vinnumálastofnunar var fylgst með þróun atvinnuleysis á Íslandi. Einkum er fylgst með tölum um atvinnuleysi verkamanna. Enda er líklegt að í hópi verkakvenna og -karla sé fjölmennur markhópur FA; þau sem eru á vinnumarkaði og hafa ekki lokið framhaldsskóla.

Á vef OECD var skoðuð og túlkuð tölfraedi sem varðar markhóp FA og sambærilega hópa í Evrópu. Heftið *Education*

at a glance var skimað. Þýddur texti og tölfraedi úr heftinu er notað í kynningarefni FA þegar það á við.

Á vef Evrópumíðstöðvar fyrir þróun starfsmenntunar (CEDEFOP) var sótt efni og skimað. Þar á meðal voru tölfraedi og skýrslur eins og *Curriculum reform in Europe, Future skills supply and demand in Europe* og *Skills supply and demand in Europe*. Kynningarefni var unnið úr þessum gögnum.

SKILGREINING Á MENNTUNARÞÖRFUM MARKHÓPS

Unnið hefur verið að því að þróa hagkvæma og faglega leið við hæfnigreiningar starfa til að ákvarða fræðsluþörf markhópsins. Einnig var lagður grunnur að skipulagi heildstæðs náms innan framhaldsfræðslunnar með skilgreindum námslokum. Tilraunaverkefni í ferðaþjónustu, sem stofnað var til á árinu 2011, var eftir sem áður umgjörð þessa starfs. Eftir að hafa skoðað, prófað og lagt mat á notagildi mismunandi aðferða var ákveðið að byggja á þrepaskiptum hæfniskilgreiningum frá HRSG og í september var tekin ákvörðun um kaup á aðgang að rafrænum gagnagrunni (CompetencyCore)

frá HRSG sem hefur að geyma yfir 300 þrepaskiptar lýsingar á færni og annað eins af lýsingum starfa. Í framhaldi af því hófst vinna við þýðingar og aðlögun. Hugmyndir FA um verklag við greiningu færniskrafa á Íslandi voru kynntar á nokkrum fundum. Aðferðinni var beitt í nokkrum verkefnum og reyndist vel en áfram bíður frekari þróun, þýðingar og aðlögun, meðal annars að íslenskum viðmiðaramma.

Mikilvægt er að fylgjast með því sem gert er í öðrum löndum og hjá öðrum aðilum hér á landi í tengslum við hæfnikröfur starfa og tengingu við viðmiðaramma. Það hefur verið gert með því að fylgjast með erlendum vefsíðum, skýrslum og fréttabréfum. Sem dæmi hefur fjölbreytt útgáfa CEDEFOP verið rýnd og lykilskýrslur frá OECD. Fyrirkomulag menntunar í atvinnulífi og færniskröfur til ýmissa starfa í öðrum löndum hafa verið skoðaðar og fjölmargir viðburðir hafa verið sóttir innanlands á vegum stjórnvalda og annarra hagsmunaaðila sem tengjast málefnum.

Starfshópur vegna tilraunaverkefnis í ferðaþjónustu, skipaður fulltrúum frá FA, SAF, SGS, MK og starfsgreinaráði matvæla-, veitinga- og ferðaþjónustugreina lagði fram fyrstu drög að tillögu um skipan náms í ferðaþjónustu innan framhaldsfræðslunnar í nóvember. Drögin fengu að mestu jákvæðar undirtektir í baklandinu en á fundi í starfsgreinaráði matvæla-, veitinga- og ferðaþjónustugreina komu fram neikvæð viðbrögð og niðurstöður FA úr hæfnigreiningu voru tortryggðar. Starfshópurinn ákvað því að fara í frekari upplýsingasöfnun. SAF fékk styrk frá Þróunarsjóði framhaldsfræðslu til að gera könnun, sem starfsmenn FA tóku þátt í að móta. Maskína ehf. vann könnunina og voru niðurstöður kynntar þann 27. nóvember 2012 og má nálgast þær á vef FA, www.frae.is. Niðurstöður könnunarinnar styðja fyrri greiningu FA og veita gagnlegar viðbótarupplýsingar. Starfshópurinn lauk störfum í ársbyrjun 2013 með því að leggja fram tillögu að nýju fyrirkomulagi í skipan náms. Fulltrúar starfsgreinaráðsins skrifuðu ekki undir tillöguna. Námshönnun og námskrárritun fyrsta hluta náms í ferðaþjónustu lauk í maí 2013 og þar með lauk tilraunaverkefninu. Greinargerð þess efnis var undirrituð af samstarfsaðilum FA, SGS og SAF í ágúst 2013. Eftir stendur að halda áfram þróun samkvæmt tillögum starfshóps og láta reyna á nýtt fyrirkomulag.

Tillaga starfshóps felur í stórum dráttum í sér að hægt verði að ljúka námi innan framhaldsfræðslunnar á tilteknu þrepi (hér var miðað við 2. þrep) til að styrkja stöðu á vinnu- markaði eða halda áfram námi í framhaldsskóla. Mikilvægur hluti tillögunnar snýst þó um þá áherslu sem lögð er á að ein-

staklingar geti á löngum tíma safnað upp í skilgreind námslok með því að taka þátt í stuttum námskeiðum.

FA fékk sumarið 2012 sjö verkefnastyrki frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu í tengslum við átakið *Styrkir til eflingar starfsmenntunar*. Verkefnið hófust flest haustið 2012 og lauk öllum í maí 2013. Verkefnið byggðust öll á nánu samstarfi við aðila í atvinnulífinu og sum einnig á samstarfi við aðra fræðsluaðila. Í nokkrum tilvikum var um aðkeypta sérfræðivinnu að ræða. Greinargerðir og afurðir þessara verkefna hafa verið send styrkveitendum og samstarfsaðilum. Lýsing á verkefnum, samstarfsaðilum, vinnunni og niðurstöðum er að finna í Gátt í grein Guðmundu Kristinsdóttur, *Greining á fræðsluþörfum, verkefni síðasta árs*.

Í öllum greiningarverkefnum var beitt þeirri aðferðafræði sem er í þróun hjá FA með þrepaskiptum hæfnilýsingum sem keyptar voru frá HRSG. Með því fékkst dýrmæt reynsla sem vinna þarf úr og var því sótt um styrk til mennta- og menningarmálaráðuneytisins í maí síðastliðnum til að þróa aðferðafræðina, gera handbók og þjálfá fleiri til að beita aðferðinni. Sá styrkur var veittur og skal því verkefni lokið í maí 2014.

Nokkur ný hæfnigreiningarverkefni eru í farvatninu en engar ákvarðanir hafa verið teknar. Mest er um vert að fylgja nýloknum verkefnum úr hlaði og fullmóta þau gögn og aðferðir sem byggt er á.

ÞRÓUN AÐFERÐA Í FRAMHALDSFRÆÐSLU

Frá árinu 2003 hefur FA byggt upp kennslufræðamiðstöð og þróað 20 námskeið og gagnasafn fyrir fræðslustarfsmenn, kennara og leiðbeinendur á sviði fullorðinsfræðslu. Námskeiðin nefnast Stiklur. Starfið hefur frá upphafi falist í þróunarvinnu, námskeiðahaldi, fræðslufundum og ráðgjöf. Námskeiðin eru á mismunandi sviðum með þarfar markhóps FA að leiðarljósi og í samræmi við óskir og ábendingar samstarfsaðilanna. Nánari lýsing er í grein Sigrúnar Jóhannesdóttur, *Starfsemi kennslufræðimiðstöðvar* í Gátt.

Eftirtalin Stiklunámskeið voru haldin sl. vetur:

- Stiklur 2–3, Grunnnámskeið var haldið fyrir Austurbrú á Reyðarfirði 15. október.
- Stiklur 12, Úrræði við læsis- og ritunarvanda var haldið í Reykjavík fyrir Mími-símenntun 16. nóvember.
- Stiklur 11, Að takast á við einstaklinga í erfiðum

aðstæðum var haldið í Reykjavík fyrir samstarfsaðila FA og framhaldsskóla 23. nóvember.

- Stiklur 15, Um kennslu fatlaðra var haldið á Akureyri fyrir SÍMEY 27. nóvember.
- Stiklur 5, Um notkun félagsmiðla og tækni í námi og kennslu var haldið á Suðurnesjum fyrir MSS 27. desember.
- Stiklur 7, Fjölbreyttar matsaðferðir í fullorðinsfræðslu var haldið hjá SÍMEY á Akureyri 17. maí.
- Stiklur 4b, Um leiðsögn og starfsþjálfun var haldið hjá Visku, Vestmannaeyjum 25. júní.
- Stiklur 5 og 8, Um notkun tækni í fullorðinsfræðslu var haldið fyrir Fræðslunet Suðurlands í Reykjavík 13. ágúst.

RAUNFÆRNIMAT

Á síðustu árum hefur ávinningur af raunfærnimati orðið sífellt sýnilegri með auknum fjölda þeirra sem hafa nýtt sér úrræðið. Hlutverk FA hefur einnig breyst, á árunum 2004 til 2007 var unnið að þróun aðferðafræði og prófunum, árin 2007 til 2010 einkenndust af innleiðingu raunfærnimats fyrir iðngreinar og lög um framhaldsfræðslu tryggðu aðgengi markhóps FA að raunfærnimati. Frá árunum 2011 hefur verið unnið að því að innleiða raunfærnimat fyrir námsskrár sem ekki tilheyra iðngreinum auk þess að gildistaka reglugerðar um raunfærnimat tryggði samræmda aðferðafræði og tryggði rétt þeirra sem nýta sér raunfærnimat.

Í september 2012 hófst síðan nýr kafli í sögu FA, þegar skrifað var undir samning um verkefnið *Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun*. Verkefnið er hluti af IPA-styrkjaáætlun Evrópusambandsins. Í verkefninu er lögð áhersla á þróun raunfærnimats í störfum og námsskrám þar sem raunfærnimat hefur ekki farið fram áður. En gerð er sérstaklega grein fyrir því verkefni í annarri grein í Gátt.

Frá árinu 2007 og fram á mitt ár 2013 hafa 2.014 einstaklingar lokið raunfærnimati. Alls hafa um 1.300 skólaár verið metin og er þá miðað við að meðalfjöldi eininga sé 35 á hverju skólaári. Meðalaldur þeirra einstaklinga sem fara þessa leið er um 40 ár og í nær öllum tilvikum hafa þeir hafið nám í framhaldsskóla en ekki lokið því. Í viðtölum kemur líka fram að margir hafa reynt að hefja nám að nýju en ekki tekist. Á árinu 2012 luku 423 þátttakendur raunfærnimati. Þar sem raunfærnimat fór fram á móti námsskrá var meðaltal staðinna eininga rúmlega 25.

Ráðgjöf vegna eldri eða endurtekinna verkefna er að

sjálfsgöðu sinnt áfram. Verkefni FA í raunfærnimati sem tengjast þeim verkþætti snúa aðallega að:

- Þjálfun fagaðila í raunfærnimati. Námskeið var haldið í desember 2012 og sóttu það 22 þátttakendur.
- Ráðgjöf til samstarfsaðila vegna undirbúnings, framkvæmdar og eftirfylgni auk setu í stýrihópum nýrra verkefna.
- Ráðgjöf og aðstoð til Fræðslusjóðs vegna umsókna og skila á niðurstöðum raunfærnimatsverkefna.
- Kynningum í framhaldsskólum og til starfsgreinaráða og annarra hagsmunaaðila.
- Greiningu og lestri upplýsinga úr innsendum gögnum, m.a. um kostnað og árangur.
- Vöktun með þróun á erlendum vettvangi.

FA tekur þátt í Norræna sérfræðinganetinu um raunfærnimat (NVL) og áhersla þess á árinu 2012 – 2013 er lögð á gæði og mikilvægi ráðgjafar í raunfærnimati. Einnig hefur verið leitað til ráðsins vegna endurskoðunar á leiðbeinandi Evrópureglum um raunfærnimat. Á vegum tengslanetsins er einnig starfræktur hópur hér á landi sem er starfsmönnum FA til ráðgjafar.

FA tók einnig þátt í Nordplus verkefni um að greina lykilstærni sem hafa áhrif á gæði í raunfærnimati. Verkefninu lauk með ráðstefnu í Stokkhólmi í maí auk þess að kynnt var afurð verkefnisins, *Kvalitetsmodel til Validering i Norden*, bæði í rafrænni útgáfu og á prenti.

NÁMS- OG STARFSRÁÐGGJÖF

Frá árinu 2004 hefur FA þróað aðferðir í náms- og starfsráðgjöf og leitað eftir upplýsingum um þarfir markhópa í gegnum ráðgjöfina. Frá árinu 2006 hefur náms- og starfsráðgjöf verið fjármögnuð af opinberu fé hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum og er nú starfrækt hjá 13 aðilum. Samtals sinna nú verkefninu 25 ráðgjafar um land allt, í mismiklu starfshlutfalli. Þeir sinna meðal annars kynningu á þjónustunni með fundum á vinnustöðum og öðrum vettvangi þar sem markhóp FA er að finna, veita einstaklingsviðtöl og hópráðgjöf, taka þátt í virknaðgerðum fyrir atvinnuleitendur og hafa umsjón með verkefnum í raunfærnimati og þróun aðferðafræði í samstarfi við FA.

FA heldur utan um samstarfsnet náms- og starfsráðgjafara, svokallað ráðgjafarnet, með það að markmiði að auka



Þjálfun matsaðila í raunfærnimati hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

sérfræðiþekkingu í náms- og starfsráðgjöf innan framhaldsfræðslunnar. Haldnir eru 3–4 samráðsfundir á hverju ári, þar sem unnið er sameiginlega að verkefnum sem stuðla að auknum gæðum og árangri þjónustunnar í þágu markhópsins.

Á tímabilinu 1. september 2012 til 31. ágúst 2013 voru haldnir þrjú fræðslufundir:

- Á Suðurnesjum, 27.–28. september (21 þátttakandi).
- Í Reykjavík, 11. febrúar (20 þátttakendur).
- Í Reykjavík, 27. maí (17 þátttakendur).

Á fræðslufundunum var meðal annars hannaður spurningalisti fyrir þjónustukannanir til notenda og jafnframt var unnið að gæðaviðmiðum fyrir ráðgjöfina. Einnig var upplýsingum frá náms- og starfsráðgjöfum símenntunarmiðstöðva um þarfir markhópsins safnað saman og helstu niðurstöður ræddar á fundum. Á fundi í september var kynning á verkfærinu *Myers Briggs Type indicator* fyrir ráðgjafa, sem meðal annars hefur reynst vel í vinnu með atvinnuleitendum.

Á árinu 2013 hefur verið farið yfir niðurstöður þjónustukannana fyrir notendur sem lagðar voru fyrir á öllum símenntunarmiðstöðvum. Kannanirnar verða lagðar fyrir notendur árlega og unnið úr þeim til að móta ráðgjöfina í takt við þarfir þeirra. Gæðaviðmiðin hafa verið unnin áfram í samráði við ráðgjafarnetið og gæðahóp sem samanstendur

af umsjónarmanni og fulltrúum úr ráðgjafahópnum. Viðmiðin hafa verið prófuð hjá nokkrum fræðsluaðilum og hefur skapast umræða um þau á báðum fundum ársins. Á fundi í maí var kynning á EQM-gæðakerfinu og fjallað um tilgang gæðakerfa. Fulltrúar frá Persónuvernd og Þjóðskjalasafni fjölluðu um lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga og lög og reglur um skjalavörslu afhendingarskyldra aðila. Áfram var unnið með þróun EQM-gæðaviðmiðanna á fundi í september.

FA hefur í gegnum árin verið í samstarfi við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands (HÍ) um miðlun upplýsinga í námi við náms- og starfsráðgjöf. Tveir nemar úr ráðgjafarnáminu komu í starfsþjálfun hjá FA í september 2012 og 2013. Þá má nefna að FA er samstarfsaðili HÍ í Nordplus-verkefninu VALA sem fór af stað haustið 2012 og fjallar um menntun og þjálfun ráðgjafa sem sinna ráðgjöf fullorðinna. Skiptikennari frá Finnlandi kom til FA í ágúst á vegum VALA verkefnisins og fékk upplýsingar um starfsemi FA og uppbyggingu ráðgjafa.

FA hefur átt í miklu samstarfi við erlenda faghópa vegna þróunar ráðgjafa (NVL – net um náms- og starfsráðgjöf) og sótti starfsmaður FA fund í desember 2012 í Danmörku, fund og ráðstefnu í Svíþjóð í mars 2013 og fund og málþing á Íslandi í byrjun júní síðastliðnum. Í NVL-ráðgjafarnetinu var unnið að efni og útgáfu bæklinga um fjölmennarlega ráð-

gjöf; undirbúningi og framkvæmd ráðstefnu um færni ráðgjafans í Svíþjóð; og undirbúningi og framkvæmd málþings um ráðgjöf fyrir fullorðna á Íslandi í júní.

Ráðgjafarnetið hefur einnig það hlutverk að styðja við þróun gagnagrunns með upplýsingum um nám og störf í tengslum við IPA-verkefni FA. Í þeim tilgangi var rýnihópa vinna (tveir hópar) á fundi ráðgjafarnetsins í febrúar, þar sem fram fór þarfagreining á því hvað upplýsinga- og ráðgjafarvefur ætti að innihalda, ásamt því að fengin var sýn ráðgjafanna á útfærslu á atríðum í vefgáttinni, svo sem upplýsingar og notkun vefsins út frá sýn ráðgjafa annars vegar og markhópsins eða notenda hins vegar.

GÆÐI FRÆDSLUSTARFS OG RÁÐGJAFAR HJÁ VOTTUÐUM FRÆDSLUAÐILUM

FA hefur frá upphafi unnið að því að efla gæði hjá fræðsluaðilum með þróun gæðaviðmiða sem unnin voru í samstarfi og samráði við samstarfsaðila. Fyrstu gæðaviðmið FA voru gefin út árið 2006 og á árinu 2011 gerði FA samning við vottunarstofuna BSI á Íslandi um gæðavottunarúttekt og bauð fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum, sem eru í samstarfi við FA, að sækja um fyrstu úttektirnar. Viðbrögð voru jákvæð og í júní 2012 hlutu fyrstu miðstöðvarnar EQM-vottun. Í janúar 2013 var staðan þannig að þrettán fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar höfðu staðist gæðaúttekt og hlotið vottun skv. EQM-gæðamerkinu og í maí sama ár barst umsókn frá fyrsta fræðsluaðilanum utan samstarfsnets FA. Í ágúst 2013 barst svo umsókn frá öðrum fræðsluaðila utan samstarfsnets FA.

Í janúar 2013 stóð FA fyrir könnun á EQM-gæðakerfinu og framkvæmd gæðaúttektar meðal þeirra 13 fræðsluaðila sem sótt höfðu um EQM-vottun og bárust svör frá 12 aðilum. Helstu niðurstöður voru þær að fræðsluaðilar voru almennt ánægðir með þátttöku sína í gæðavottunarferlinu og töldu að þátttakan hefði skilað skýrari verkferlum og skipulagðari vinnubrögðum. Nokkrir lýstu þó óánægju sinni með að vottunin næði einungis yfir fræðslustarfseminna en ekki náms- og starfsráðgjöf eða raunfærnimat. Þá kom einnig fram viss óánægja með úttektina, meðal annars þótti ferli úttektar ekki nægilega skýrt.

Á fyrri hluta árs 2013 var gengið frá skipulagsskjölum í samvinnu við BSI og gerður var gæðavottunarferill þar sem skýrt er kveðið á um ábyrgð hvors aðila fyrir sig. Þann 24. apríl var opnuð undirsíða á vef FA www.frae.is/gaedavottun

með upplýsingum um EQM-gæðavottunina, feril hennar og tenglum í umsóknareyðublöð og fleiri gögn sem tengjast EQM-vottuninni. Í byrjun júní 2013 fékk vottunarstofa sent yfirlit yfir þá aðila sem gengið höfðu frá greiðslu árgjalds 2013 og hófst þá formlega ferill framhaldsúttekta, en úttektir eru gerðar árlega fyrstu þrjú árin. Nánari umfjöllun um tilurð og þróun EQM-viðmiðanna *European Quality Mark for non-formal learning providers – further development*, er að finna í grein Guðfinnu Harðardóttur hér í Gátt.

FA hefur einnig unnið að þróun gæðaviðmiða í náms- og starfsráðgjöf í samráði við samstarfsnet ráðgjafa hjá fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum. Þann 27. maí var fjallað almennt um gæði og gæðavottun á samstarfsfundum náms- og starfsráðgjafa en einnig var farið yfir forsögu EQM-vottunarinnar og fjallað um aðferðafræði EQM. Markmiðið er að fljótlega verði hægt að taka út náms- og starfsráðgjöf samstarfsaðila skv. EQM-gæðakerfinu. Þá haldast í hendur þróun gæðaviðmiða í raunfærnimati og IPA-verkefni FA.

NEMENDABÓKHALD

Námsnetið/MySchool er í eigu Studia ehf. FA leigir afnot og greiðir fyrir aðlögun kerfisins að starfsemi sinni. Í Námsnetinu/MySchool eru aðskilin viðmót fyrir kennara, nemendur og starfsmenn sem annast skipulag náms og umsýslu gagna vegna námsins. Þrjú umsýslusvið eru í Námsnetinu/MySchool; Brautir, Stök námskeið og Samskipti kennara og námsmanna. Umsýslusviðið Brautir er ætlað fyrir vistun og umsýslu gagna vegna náms samkvæmt námsskrám sem FA skrifar og gefur út. Umsýslusviðið Stök námskeið er ætlað fyrir vistun og umsýslu gagna vegna annars náms sem samstarfsaðilar FA standa að.

Skinna er gagnagrunnur sem mennta- og menningarmálaráðuneytið fyrirhugar að taka í gagnið fyrir miðlæga vistun allra gagna um formlegt og óformlegt nám einstaklinga. Gögn sem eru vistuð í Námsnetinu/MySchool verður hægt að flytja yfir í Skinnu.

Þrettán fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar og Félagsmálaskóli alþýðu sjá um nám samkvæmt námsskrám sem FA skrifar og gefur út. Vegna þessa náms færa símenntunarmiðstöðvarnar og Félagsmálaskóli alþýðu nemendabókhalda í Námsnetið/MySchool. Tíu símenntunarmiðstöðvar, Starfsmennt, IÐAN fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins nota námsnetið í tengslum við skráningu og umsýslu gagna um náms- og starfsráðgjöf.



Gæðavottun sex fræðsluáðila í febrúar 2013.

Í Námsnetinu/MySchool er vinnusvæðið Bekkir sérhannað fyrir umsýslu upplýsinga vegna náms samkvæmt námsskrám FA. Á vinnusvæðinu eru stofnaðir bekkir. Kennarar eru skráðir á námskeið. Stundatafla bekkjar er gerð. Hún sýnir tíma, stofu og kennara. Námsmenn eru innritaðir í bekk. Viðvera námsmanna er skráð. Kennarar leggja fyrir verkefni og námsmenn skila verkefnum þegar það á við. Tölvupóstar eru sendir til námsmanna bekkjar. Viðurkenningsgjöld eru prentuð í lok náms. Allt þetta og ýmiskonar umsýsla sem fylgir bekkjarnámi fer fram á vinnusvæðinu Bekkir. Upplýsingar um skráningar og námsferla einstaklinga eru geymdar á vinnusvæðinu Nemendabókhald.

Vinnusvæðið Bekkir var fyrst kynnt í lok ágúst 2010. Síðan þá hefur vinnusvæðið verið í stöðugri þróun. Þróun svæðisins er byggð á reynslu þeirra sem sjá um umsýslu bekkja á vegum samstarfsaðila FA.

Á síðasta ári hafa verið gerðar lagfæringar, einkum á vinnusvæðinu Bekkir. Lagfæringarnar hafa einkum verið gerðar til að bæta við og gera greinilegri upplýsingar á skjá og til að einfalda verkferla. Markmið þessara umbóta er að flýta fyrir og auðvelda umsýslu bekkja.

Í lok júlí 2013 voru uppfærð öll vinnusvæði samstarfsaðila FA. Uppfærslan var kynnt á tveimur fjarfundum í

ágústbyrjun. Fundirnir voru teknir upp. Slóðir að upptökum fjarfundanna voru sendar framkvæmdastjórum samstarfsaðila FA.

Eins og búist var við komu fram hnökror eftir uppfærsluna. Allir hnökror, sem fram hafa komið eftir uppfærsluna, hafa verið leiðréttir.

Kerfi fyrir innslátt og vistun gagna vegna raunfærnimats er tilbúið. Eftir prófun voru gerðar lagfæringar á innslætti og ákveðið að kanna möguleika á að gera vinnusvæðið Raunfærnimat fjölhæfara og notendavænna. Kostnaðaráætlun hefur enn ekki verið gerð.

Skinna – gagnagrunnur er ekki fullgerður. Fyrirhuguð færsla úr Nemendabókhaldi í Skinnu bíður þess að gagnagrunnurinn verði tilbúinn til notkunar.

MIDLUN UPPLÝSINGA UM STARF Á VETTvangi FRAMHALDSFRÆÐSLU

Gátt er ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og kemur út í tengslum við ársfund FA. Fimmtudaginn 29. nóvember 2012 kom Gátt út í níunda skipti. Undirtitill ritsins er Ársrit um framhaldsfræðslu og meginþemað í ritinu er atvinnulíf og fræðsla. Ritið er 117 síður með 27 fræðilegum greinum,

reynslusögum og lýsingum á ýmsum möguleikum sem standa þeim til boða sem óska eftir fræðslu. Sá kafli ritsins með greinum sem tengjast verkefnum námsmanna sem sérhæfa sig í námi fullorðinna og náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna til meistaraþrófs hefur aldrei skipað jafn veigamikinn sess. Þar er stöðum rennt undir að fullorðnir vilja mennta sig til starfa og að sjálfstraust er mikilvæg undirstaða þess að geta það. Ritið er sent víða, meðal annars til símenntunarmiðstöðva, framhaldsskóla og bókasafna. Gátt er notað til kennslu í þremur háskólum, HÍ, HA og LHÍ, og er þar að auki aðgengilegt á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, www.frae.is.

Ársfundur FA var haldinn fimmtudaginn 29. nóvember á Hótel Reykjavík Natura. Fundurinn bar yfirskriftina Nám og vinnumarkaður. Þar voru flutt fjögur ávörp og sex erindi og að venju voru viðurkenningar veittar *Fyrirmyndum í námi fullorðinna* árið 2012. Glærur fyrirlesara og ávörp fyrirmyndanna eru aðgengilegar á vef FA, www.frae.is sem er uppfærður reglulega.

Upplýsingum er miðlað með ýmsum hætti, svo sem með kynningarbæklingum, útgáfu námsskráa og dreifingu þeirra, þátttöku í ráðstefnum og móttöku gesta, bæði innlendra og erlendra. Á árinu 2012 var gefinn út einn nýr bæklingur þar sem kynnt er námsleiðin Fjölverkjar. Einnig var gefin út ensk þýðing á almennum bæklingi um starfsemi FA. Ennfremur var unnið uppkast að sameiginlegum kynningarbæklingi um náms- og starfsráðgjöf sem fer fram hjá símenntunarmiðstöðvum um allt land.

Starfsemi FA var á tímabilinu september 2012 – ágúst 2013 kynnt fyrir nær 600 manns, þar á meðal erlendum hópum frá Færeyjum, Noregi, Litháen og Lapplandi og á ráðstefnum á Íslandi og í Eistlandi, Svíþjóð og Austurríki. Umfjöllunarefni kynninganna var starfsemi FA, tilraunaverkefni í ferðaþjónustu, tölfræði úr starfinu, EQM-gæðavottunin og heftið 8 árangursþættir. Þá má nefna kynningu á framhaldsfræðslunni á Málþingi ASÍ.

Aukin áhersla verður lögð á kynningu á því starfi sem fram fer á vettvangi framhaldsfræðslu bæði fyrir almennung og gagnvart öðrum skólastigum. FA fékk Heiði Björnsdóttur markaðsfræðing til liðs við starfsfólkið til þess að móta nýja kynningarstefnu fyrir FA. Hópur innan FA vann að kynningarátætlun með Heiði haustið 2012 og í kjölfarið var leitað til nokkurra auglýsingastofa um að koma með hugmyndir til að móta þessa kynningarstefnu. Auglýsingastofan ENNEMM var fyrir valinu til að þróa hugmyndirnar áfram.



Ársfundur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins árið 2012 á Hótel Natura.

NÁMSEFNISGERÐ

Í þjónustusamningi við mennta- og menningarmálaráðuneytið sem FA vinnur eftir er ákvæði um að FA vinni að verkefnum tengdum námsefnisgerð eftir því sem mögulegt er og fjármagn leyfir.

Verkefni á sviði námsefnisgerðar á tímabilinu hafa falist í að þróa áfram Mælistiku FA um gæði námsefnis, veita ráðgjöf um námsefnisgerð fyrir markhópin og leiðbeina þeim sem vilja útbúa námsefni á grundvelli námsskráa FA fyrir framhaldsfræðslu.

Almennar umræður um gæði námsefnis fara stöðugt fram á Stiklunámskeiðum en til viðbótar var þróað sérstakt Stiklunámskeið um gæði námsefnis – Stiklur 3b og auglýst með öðrum Stiklunámskeiðum. Ekki hefur verið eftirspurn eftir því námskeiði enn.

Veitt hefur verið einstaklingsráðgjöf um námsefnisgerð þar sem Mælistikan var kynnt sem hjálpartæki ásamt námsefnisgerðarforritum. Ráðgjöfin var veitt í tengslum við fyrirhugaða námsefnisgerð um námstækni fyrir Skrifstofuskólann.

Vísað hefur verið í námsefni frá sjávarútvegsráðuneytinu þegar eftir því hefur verið leitað. Yfirlit yfir námsefnið er nú vistað í gagnasafni FA undir yfirskriftinni Fiskvinnslunámskeið. Einnig er prentað námsefni vistað hjá FA og dreift eftir þörfum.

NÝIR HÓPAR Í FRAMHALDS- FRÆÐSLU

FA er ætlað að undirbúa aðkomu nýrra hópa að framhaldsfræðslu. Einkum er horft til fatlaðs og aldraðs fólks, öryrkja, innflytjenda utan vinnumarkaðar, notenda félagsþjónustunnar og annarra þeirra sem standa utan vinnumarkaðar. Ekki er um stóra hópa að ræða, þar sem allur þorri fólks sem ekki hefur lokið framhaldsskóla er á vinnumarkaði eða í atvinnuleit og tilheyra því markhópi FA.

Unnið hefur verið með Fjölmennt að vottun námsleiða fyrir skjólstæðinga þeirra og greiningu hæfniprepa námsleiðanna. Frekari útfærsla bíður þess að gæðaviðmið í framhaldsfræðslu verði tilbúin. Endurskoðun námsskrárinnar Grunnmenntaskólinn tekur einnig til þess hóps sem er markhópur Fjölmenntar á grundvelli tilraunakennslu námskrárinnar á Vestfjörðum.

Boðið var upp á kennslufræðinámskeið á Akureyri í samstarfi við Fjölmennt fyrir kennara á símenntunarmiðstöðvum og í framhaldsskólum í kennslu fatlaðs fólks. Um er að ræða námskeiðið Stiklur 15, um kennslu fatlaðs fólks sem var haldið á Akureyri fyrir SÍMEY 27. nóvember. Jafnframt býðst kennurum Fjölmenntar að sækja öll kennslufræðinámskeið sem FA heldur í eigin húsakynnum.

Að frumkvæði Fjölmenntar var í gangi samstarf á síðasta ári við að samþætta starfsemi Fjölmenntar, FA og Fræðslusjóðs. Fjölmennt sendi minnisblað til stjórna FA og Fræðslusjóðs í maí og vitnaði þar til minnisblaðs framkvæmdarstjóra beggja aðila frá 16. maí 2012. Leitaði stjórn Fjölmenntar staðfestingar á vilja FA og Fræðslusjóðs til samstarfs. Báðir aðilar svöruðu jákvætt og var það staðfest í bréfi til Fjölmenntar 23. maí. Þann 18. júní barst bréf frá Fjölmennt þar sem fram kemur að Fjölmennt óskar eftir frestun viðræðna um óákveðinn tíma, meðal annars vegna erfiðrar fjárhagsstöðu stofnunarinnar og ákveðinnar andstöðu við hugmyndina. Málinu var vísað til nýrrar stjórnar sem yrði skipuð í ágúst 2013.

NORRÆNT TENGLANET UM NÁM FULLORÐINNA (NVL)

NVL (Norrænt tengslanet um nám fullorðinna) er verkefni starfrækt á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. Mennta- og menningarmálaráðuneytið hlutaðist til um það að FA tæki að sér að vista NVL á Íslandi. Samningur um þetta verkefni er

í gildi til loka ársins 2016 og er Sigrún Kristín Magnúsdóttir fulltrúi í tengslanetinu fyrir Íslands hönd. Á tímabilinu september 2012 til ágúst 2013 stóð FA, í samstarfi við NVL, fyrir nokkrum viðburðum sem lesa má nánar um í greininni *Norrænt tengslanet um nám fullorðinna* í Gátt.

IPA-VERKEFNI: ÞRÓUN RAUN- FÆRNIMATS TIL AÐ EFLA STARFS- HÆFNI FULLORÐINNA MEÐ LITLA FORMLEGA MENNTUN

FA fékk verkefnastyrk frá Evrópusambandinu, *Instrument for Pre-Accession Assistance – IPA*, í tengslum við aðildarumsókn Íslands að sambandinu. Verkefnalýsingin var unnin í samráði við mennta- og menningarmálaráðuneytið, velferðarráðuneytið og aðila vinnumarkaðarins ásamt fjármálaráðuneyti og Sérfræðisetri í ævilangri náms- og starfsráðgjöf. Fræðslusjóður tryggir verkefninu það mótframlag sem Evrópusambandið fer fram á. Verkefnið hófst formlega 1. september 2012 og er til þriggja ára.

Markmið verkefnisins er að auka starfshæfni fólks á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið námi á framhaldsskólastigi. Þessu markmiði verður náð með því að auka skilvirgni framhaldsfræðslunnar með áframhaldandi þróun raunfærnimats og gagnagrunns um störf og nám. Starfsemi FA hefur beinst að þessum hópi, sem jafnframt er markhópur Fræðslusjóðs. Verkefnið fellur að markmiðum þjónustusamnings FA við mennta- og menningarmálaráðuneytið og er fjármagnað sérstaklega með þessum styrk.

Nánari lýsing á verkefninu er í grein Fjólu Maríu Lárusdóttur verkefnissjtóra annars staðar í Gátt.

FJÁRMÖGNUN FRÆÐSLUSJÓÐS Á FRAMHALDSFRÆÐSLU

Vottaðar námsleiðir

Á árinu 2012 greiddi Fræðslusjóður tæplega 444 milljónir króna til framkvæmdar á vottuðum námsleiðum hjá samstarfsaðilum sínum, sem á árinu 2012 voru 13 fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar. Vottað nám er skilgreint sem nám samkvæmt námsskrám sem hafa verið sérhannaðar fyrir fólk á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið námi við framhaldsskóla og metnar hafa verið til eininga á framhaldsskólastigi.

Fjöldi þátttakenda á árinu 2012 í vottuðum námsleiðum sem Fræðslusjóður fjármagnar var 2.698 í 220 náms-

Tafla 1. Fjöldi atvinnuleitenda eftir kynjum í vottuðum námsleiðum eftir fræðsluaðilum

Fræðsluaðili	Alls luku námi	Atvinnuleitendur	Hlutfall atv. leitenda	Atvinnuleitendur	
				karlar	konur
Austurbrú	203	40	20%	9	31
Farskólinn	67	4	6%	0	4
Framvegis	77	48	62%	12	36
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	309	21	7%	9	12
Fræðslunet Suðurlands	156	43	28%	19	24
IDAN fræðslusetur	9	4	44%	4	0
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	387	135	35%	56	79
Mímir-símenntun	728	235	32%	110	125
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi	124	51	41%	10	41
SÍMEY	379	129	34%	54	75
Starfsmennt	46	16	35%	4	12
Viska	138	2	1%	0	2
Þekkingarnet Þingeyinga	75	10	13%	8	2
Samtals	2.698	738	27%	295	443

leiðum. Um 68% þátttakenda eru af landsbyggðinni en 32% sóttu námið á höfuðborgarsvæðinu. Þátttakendum hjá níu símenntunarmiðstöðvum fjölga á milli ára á meðan fækkun er hjá fjórum. Í heild fjölgaði þátttakendum á milli áronna 2011 og 2012 úr 2.486 í 2.698 eða um 8,5%.

Á árinu 2012 voru atvinnuleitendur í vottuðum námsleiðum FA með fjármagni frá Fræðslusjóði samtals 738 (voru 972 árið 2011) og var skiptingin eftir kynjum þannig að karlar voru 295 (40%) en konur 443 (60%). Tafla 1 sýnir fjölda atvinnuleitenda eftir kynjum í vottuðum námsleiðum eftir fræðsluaðilum.

Þegar skoðað er hvaða námsleiðir atvinnuleitendur velja helst, má sjá að flestir atvinnuleitendur stunduðu nám í Skrifstofuskólanum (108). Áberandi er hvað hlutfall atvinnuleitenda er hátt meðal þeirra sem luku tveimur námsleiðum í ferðaþjónustu, það er Færni í ferðaþjónustu I og II eins og sjá má í töflu 2.

Náms- og starfsráðgjöf

Á árinu 2012 úthlutaði Fræðslusjóður rúmlega 140 milljónum króna í náms- og starfsráðgjöf.

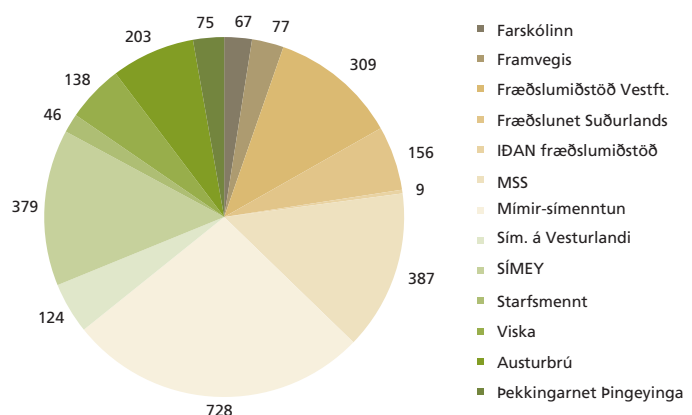
Allar fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar á landsbyggðinni ásamt Mími-símenntun, Starfsmennt, IDUNNI fræðslu-

setri og Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins fengu úthlutað fjármagni úr Fræðslusjóði til náms- og starfsráðgjafar.

Heildarfjöldi ráðgjafarviðtala á árinu 2012 var 10.217, viðtölin fóru fram á 13 fræðslumiðstöðvum. Dreifingu þeirra má sjá á mynd 2.

Fjöldi viðtala við atvinnuleitendur á árinu 2012 var 3.834, þar af voru flest viðtöl tekin hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (891) og Mími-símenntun (1.392). Á þessum

Mynd 1. Þátttakendur í námstilboðum símenntunarmiðstöðvanna árið 2012 (Vottað nám fjármagnað af Fræðslusjóði).



Tafla 2. Fjöldi atvinnuleitenda eftir námsleiðum

Námsleið	Alls luku námi	Atvinnuleitendur	Hlutfall atv. leitenda	Atvinnuleitendur	
				karlar	konur
Aftur í nám	100	30	30%	19	11
Fagnámskeið fyrir starfsfólk í heilbrigðisþjónustu	130	9	7%	1	8
Fjölverkjar	9	9	100%	2	7
Færni í ferðabjónustu I	42	37	88%	16	21
Færni í ferðabjónustu II	37	36	97%	16	20
Grunnmenntaskólinn	160	63	39%	21	42
Grunnnám fyrir skólaliða	27	11	41%	6	5
Grunnnámskeið fyrir fiskvinnslufólk	592	0	0%	0	0
Landnemaskóli	136	79	58%	37	42
Meðferð matvæla	53	25	47%	13	12
Menntastoðir	240	90	38%	31	59
Nám og þjálfun í almennum bóklefum greinum	179	45	25%	12	33
Opnar smiðjur	146	95	65%	81	14
Skrifstofuskólinn	229	108	47%	14	94
Starfsnám stuðningsfulltrúa – framhaldsnám	29	4	14%	0	4
Starfsnám stuðningsfulltrúa – grunnnám	17	12	71%	4	8
Sterkari starfsmaður	76	54	71%	21	33
Þjónustuliðar	53	23	43%	0	23
Aðrar námsleiðir	443	8	2%	1	7
Samtals	2.698	738	27%	295	443

tveimur símenntunarmiðstöðvum voru um 60% af öllum viðtölum atvinnuleitenda tekin á árinu 2012. Tafla 3 sýnir viðtöl atvinnuleitenda hjá ráðgjöfum símenntunarmiðstöðvanna frá 2008–2012.

Raunfærnimat

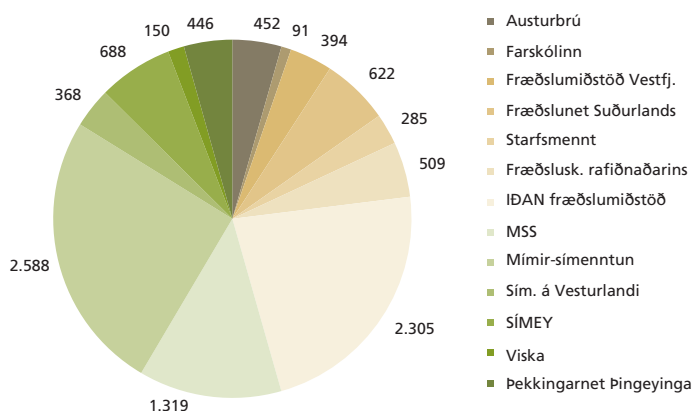
Á árinu 2012 var úthlutað úr Fræðslusjóði samtals um 76 milljónum króna til raunfærnimats.

Raunfærnimat í löggiltum iðngreinum

Á árinu 2012 veitti Fræðslusjóður tæplega 53 milljónum króna til raunfærnimats í löggiltum iðngreinum. Raunfærnimatsverkefni í löggiltum iðngreinum á landsbyggðinni eru framkvæmd í samvinnu símenntunarmiðstöðva á viðkomandi svæði og fræðslumiðstöðva iðngreina. Þáttur símenntunarmiðstöðvanna felst í að kynna verkefnið, útvega þátttakendur og sinna tengslavinnu. Á árinu 2012 var veitt rúmlega 1,5 milljónum króna til símenntunarmiðstöðva á landsbyggðinni vegna þessara verkefna.

Á árinu 2012 fór 241 einstaklingur í raunfærnimat í löggiltum iðngreinum, 194 hjá IÐUNNI fræðslusetri og 47

Mynd 2. Fjöldi ráðgjafarviðtala eftir fræðslumiðstöðvum



Tafla 3. Ráðgjafarviðtöl 2008–2012, atvinnuleitendur

Fræðsluaðili	2008		2009		2010		2011		2012	
	Fj.	%	Fj.	%	Fj.	%	Fj.	%	Fj.	%
Austurbrú	7	3%	35	1%	344	6%	172	3%	126	3%
Farskólinn á Norðurlandi vestra	2	1%	16	1%	51	1%	31	1%	2	0%
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	14	6%	59	2%	286	5%	258	5%	239	6%
Fræðslunet Suðurlands	16	7%	201	8%	228	4%	222	4%	121	3%
Fræðslusetrið Starfsmennt	0	0%	0	0%	0	0%	120	2%	98	3%
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	0	0%	0	0%	54	1%	20	0%	44	1%
ÍÐAN fræðslusetur	1	0%	155	6%	774	13%	491	10%	436	11%
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	55	25%	1.196	45%	1.831	31%	1.495	29%	891	23%
Mímir-símenntun	60	27%	624	23%	1.502	25%	1.440	28%	1.392	36%
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi	42	19%	147	5%	582	10%	466	9%	208	5%
SÍMEY	19	9%	153	6%	203	3%	190	4%	130	3%
Viska	0	0%	28	1%	43	1%	29	1%	16	0%
Þekkingarnet Þingeyinga	6	3%	64	2%	98	2%	148	3%	131	3%
Samtals	222	100%	2.678	100%	5.996	100%	5.082	100%	3.834	100%

Tafla 4. Fjöldi staðinna eininga í raunfærnimati í löggiltum iðngreinum

Fræðsluaðili	Fjöldi einst.	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðna eininga	Fjármagn	Kostn. án ráðgjafar
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	47	639	455	3.500.000	7.692
ÍÐAN fræðslusetur	194	8.233	6.084	47.610.000	7.825
Samtals	241	8.872	6.539	52.630.670	8.049

hjá Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins. Fjöldi staðinna eininga á árinu 2012 var 6.539 á móti 7.626 á árinu 2011 sem sýnir um 14% samdrátt á milli ára.

Annað raunfærnimat í umsjón símenntunarmiðstöðva

Á árinu 2012 stýrðu sex símenntunarmiðstöðvar raunfærnimatsverkefnum utan iðngreina. Fjármagn til þessa liðar hefur dregist saman um tæplega fjórar milljónir króna milli ára. Á árinu 2012 var veitt rúmlega 23 milljónum króna til símenntunarmiðstöðva til raunfærnimats utan iðngreina en fyrir árið 2011 var sú upphæð rúmlega 27 milljónir króna. Símenntunarmiðstöðvarnar hafa umsjón með verkefnum utan tveggja verkefna sem Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins stýrði. Hér fyrir neðan má sjá hvaða fræðsluáðilar voru með verk-

efnastjórn verkefnanna og í hvaða greinum þau voru, ártal fjármögnunar er innan sviga:

- Mímir-símenntun – skrifstofugreinar, tveir hópar (2012), verslunarfagnám, tveir hópar (2012) og leikskólabrú (2011)
- Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins – hljóðvinnsla, tveir hópar, Reykjavík og Akureyri (2012)
- Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum – skrifstofugreinar og verslunarfagnám (2012)
- SímeY – leikskóla-, stuðningsfulltrúa- og skólabrú (2012)
- Fræðslunet Suðurlands – skrifstofugreinar (2012) og verslunarfagnám (2012)

Tafla 5. Fjöldi staðinna eininga í raunfærnimati eftir greinum

Starfsgrein	Fjöldi	Fjöldi matssamtala	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Meðaltal staðinna eininga pr. einstakling
Bakaraiðn	1	2	38	15	15,0
Bílgreinar	13	31	376	282	21,7
Blikksmiði	11	35	485	385	35,0
Framreiðsla	10	20	626	511	51,1
Hljóðvinnsla	16	48	0	0	0,0
Húsasmíði	20	40	929	717	35,9
Leikskólalabrá	12	40	120	102	8,5
Matartækni	39	78	834	625	16,0
Matreiðsla	27	54	1.690	786	29,1
Málmsmiði	7	26	417	302	43,1
Múraraíðn	4	8	142	98	24,5
Pípulögn	8	16	237	201	25,1
Rafvirkjun	47	261	639	455	9,7
Rennismíði	4	13	204	180	45,0
Skrifstofubraut	71	295	1.669	956	13,5
Stálsmiði	14	49	520	505	36,1
Stuðningsfulltrúabrá	18	91	273	216	12,0
Verslunarfagnám	65	174	2.825	2.552	39,3
Vélstjórn	3	6	33	13	4,3
Vélvirkjun	33	118	1.702	1.464	44,4
Samtals	423	1.405	13.759	10.365	24,5

- Viska, fræðslu- og símenntunarmiðstöð Vestmannaeyja – verslunarfagnám (2011)

Meðalfjöldi staðinna eininga í raunfærnimati, sem fór fram á móti námsskrám á árinu 2012, er 28,7 fyrir hvern einstakling. Meðalfjöldi staðinna eininga innan einstakra greina voru allt frá 4,3 í vélstjórn til 51,1 eininga í framreiðslu eins og fram kemur í töflu 5.

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

SIGRÚN JÓHANNESDÓTTIR

KENNSLUFRAÐIMIÐSTÖÐ FA

Stöðug viðleitni til að efla gæði og auka árangur í fullorðinsfræðslu

Í þjónustusamningi FA við menntamálaráðuneytið er kveðið á um að FA skuli þróa aðferðir í framhaldsfræðslu í samvinnu við fræðsluaðila og miðla innlendum sem erlendum nýjungum til fagfólks. Kennslufræðimiðstöð FA sinnir ofangreindum hluta þjónustusamningsins með námskeiðahaldi, fræðslufundum, ráðgjöf og ýmsum öðrum leiðum. Sá hópur, sem starfsemi kennslufræðimiðstöðvar FA snýr aðallega að, er fræðslustarfsmenn sem sinna framhaldsfræðslu í símenntunarmiðstöðvum og kenna eftir þeim námsskrám sem þróaðar eru hjá FA en einnig þeir sem kenna og leiðbeina í fyrirtækjum og framhaldsskólum.

Frá árinu 2003 hefur FA byggt upp og þróað 20 mismunandi kennslufræðinámskeið fyrir fræðslustarfsmenn, kennara og leiðbeinendur sem nefnast Stiklur. Námskeiðin eru á mismunandi sviðum með þarfir markhóps FA að leiðarljósi og í samræmi við óskir og ábendingar samstarfsaðilanna. Einnig hefur verið byggt upp gagnasafn um fullorðins- og framhaldsfræðslu, u.þ.b. 630 bækur og önnur gögn, og mótaðar ýmsar aðferðir og mælistukur fyrir kennsluskipulag og náms-efnisgerð. Þar að auki hafa verið hönnuð ýmis námsgögn með Stiklunum svo sem glærusöfn, ýmiss konar myndefni og tónlist. Frá árinu 2004 hafa alls verið haldin um 70 mislög kennslufræðinámskeið og fræðslufundir fyrir fræðslustarfsmenn og leiðbeinendur, samtals 13.066 nemendastundir og 1.233 nemendur. (Staðan 1. september 2013).

Starfsmenn fræðslumiðstöðvarinnar hafa einnig tekið þátt í ýmsum þróunarverkefnum í samstarfi við aðrar þjóðir. Sem dæmi um þróunarverkefni, sem tengist kennslufræðimiðstöð og unnið er að á þessu ári, má nefna verkefnið „RETRAIN“. Það er verkefni sem er styrkt af Leonardó, menntaáætlun Evrópusambandsins og unnið í samvinnu við Íra og Austurríkismenn. Markmið þess er að hanna sérstakt kennslufræðinámskeið fyrir starfsþjálfara í verslunum. Verkefninu er stýrt af Rannsóknasetri verslunarinnar og Háskólanum á Bifröst. Stefnt er að því að aðlaga hluta Stiklunámskeiða að kennslufræðum starfsfræðslu og verkþjálfunar í verslunum.

Annað kennslufræðilegt verkefni, sem FA tekur þátt í núna, nefnist „Coach coach go“. Það verkefni er styrkt af Grundtvig, menntaáætlun Evrópusambandsins, stýrt af

Belgium og er unnið í samvinnu við Svía, Þjóðverja, og Ítali. Markmið þess er að finna leiðir til að nýta aðferðir markþjálfunar inn í fullorðinsfræðslu og starfsþjálfun.

Markhópur FA er margþættur og hluti markhópsins er fólk sem ekki hefur náð nægilegri grunnleikni til að eiga auðvelt með nám og störf. Til að þróa aðferðir sem styðja við þann hóp hefur FA í nokkur ár tekið þátt í evrópsku tengslaneti um grunnleikni, European Basic Skills Network. Sú vinna hefur skilað sér inn í Stiklunámskeið um læsis- og ritunarvanda og stærðfræðikennslu (Stiklur 12 og 13).

Verkefni um þróun kennslufræði í FA á næstu árum munu móta af töluverðum breytingum á vinnumarkaði, á markhópnum og á áherslum í kennslufræðum. Vinnumarkaðurinn gerir sífellt meiri kröfur um menntun og þjálfun í störfum, yngri fólk í markhópi vill annars konar nálgun í námi en þeir sem eldri eru og kennslufræðin breytist í samræmi við það.

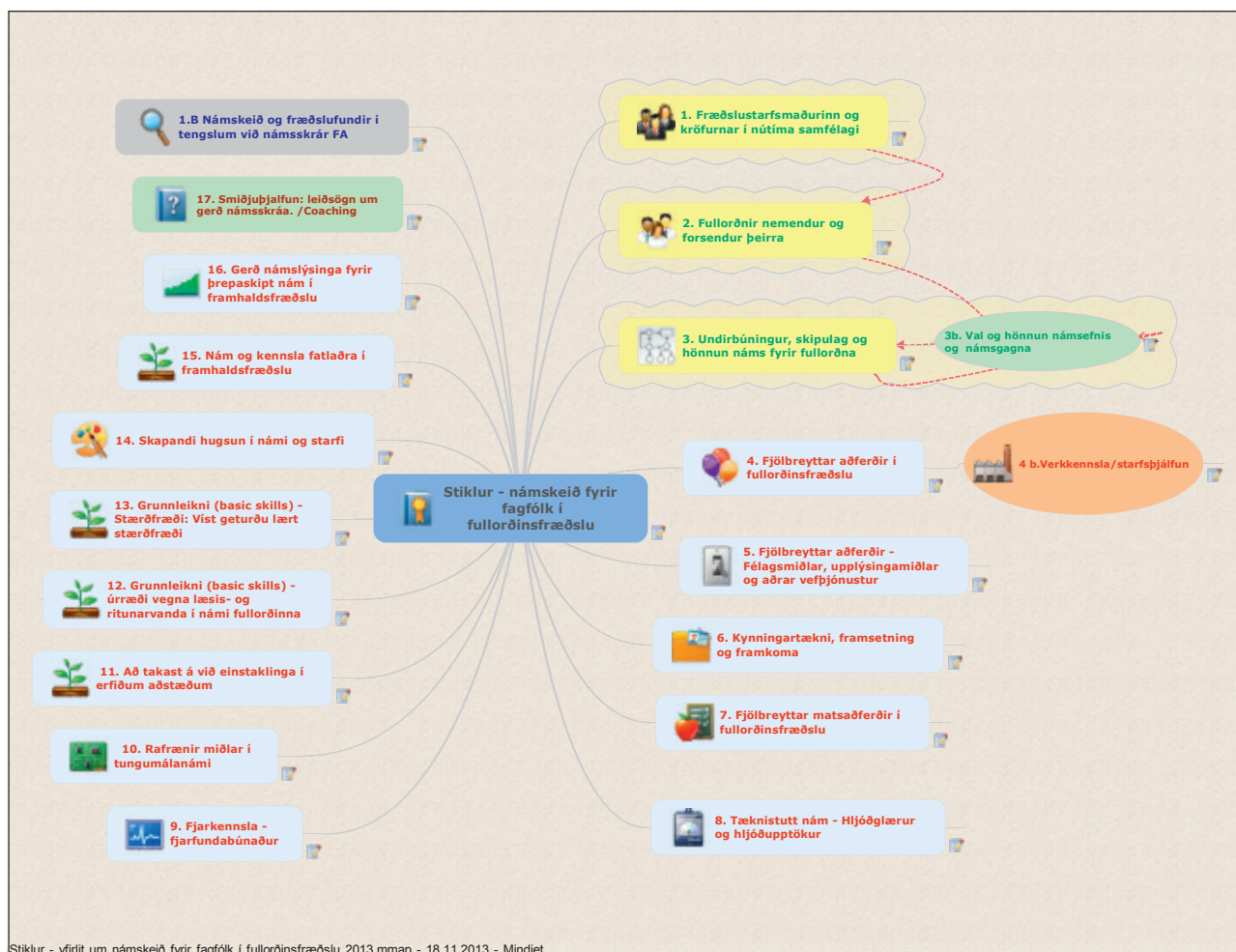


Sigrún Jóhannesdóttir



Stiklunemendur úr Brunamálaskólanum, námskeið haldið á Akureyri haustið 2013.

Mynd 1. – Yfirlit yfir kennslufræðinámskeið í boði hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins 2013.



ÝMSAR GAGNLEGAR SKÝRSLUR:

European Commission (2009). *New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs*

European Commission (2010). *New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission.*

Research voor Beleid (2010). *Key Competences for adult learning professionals, final report.*

European Centre for the Development of Vocational Training (2011). *Trainers in continuing VET: emerging competence profile.*

McKinsey center for Government (2012). *Education to Employment – Designing a system that works.*

UM HÖFUNDINN:

Sigrún Jóhannesdóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Þar sér hún m.a. um kennslufræðinámskeið fyrir leiðbeinendur í fullorðinsfræðslu. Einnig er hún stundakennari við Listaháskóla Íslands. Hún hefur Phil.Cand.menntun í uppeldis og sálarfræði frá Háskólanum í Lundi í Svíþjóð, M.S.próf í menntunarhönnun og stjórnun og kennslutækni frá National University í Kaliforníu og framhaldsmenntun í fullorðinsfræðslu frá Háskólanum í Linköping í Svíþjóð. Sigrún hefur einnig víðtæka reynslu af fræðslustarfi, menntunarstjórnun og starfsþróunarmálum.

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

NORRÆNT TENGLANET UM NÁM FULLORÐINNA (NVL)

Norrænt tengslanet um nám fullorðinna (NVL) er verkefni starfrækt á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. Árið 2004 hlutaðist mennta- og menningarmálaráðuneytið til um að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) tæki að sér að vista NVL á Íslandi. Samningar um verkefnið hafa verið gerðir til fjögurra ára í senn. Þann 1. janúar 2013 hófst þriðja samningstímabilið sem nær til loka ársins 2016. Greinarhöfundur er fulltrúi í tengslanetinu fyrir Íslands hönd.

Í tengslanetinu eru, auk fulltrúa landanna sem eru í hálfu starfi fyrir NVL, tengiliðir á Álandi og Grænlandi og í Færeyjum, hver um sig í 30 prósentu starfshlutfalli, framkvæmdastjóri og verkefnastjóri í fullu starfi og vefstjóri í hálfu starfi. Fulltrúarnir hittast fjórum til fimm sinnum á sameiginlegum fundum á ári til skiptis á Norðurlöndunum. Í mars 2013 varð það nýmæli í starfsemi að efnt var til sérstaks fundar í Ósló og var þangað einnig boðið stjórnendum stofnananna sem vista fulltrúa NVL á Norðurlöndunum og fulltrúa landanna í sérstökum verkefnum sem tengjast Menntaáætlun Evrópusambandsins. Þá var fundað í júní á Íslandi, í Finnlandi í ágúst og í Danmörku í október og síðasti fundurinn verður haldinn í Svíþjóð í desember. Á milli hittast fulltrúarnir reglulega á veffundum.

Tengslanetið er vettvangur um nám fullorðinna á Norðurlöndunum þar sem reynslu og nýsköpun er miðlað og hvatt er til nýrra samstarfsaðferða. Starfsemi NVL er í samræmi við stefnu Norrænu ráðherranefndarinnar. Meginmarkmiðið er að efla símenntun og beina sjónum að þverfaglegu samstarfi og þeim sviðum sem ráðherranefndin leggur sérstaka áherslu á. NVL miðlar færni og reynslu á milli Norðurlandanna fimm og sjálfstjórnarsvæðanna þriggja. Tengslanetinu er ætlað að dýpka norræna þekkingu og miðla áhrifum hennar til Eyrstrasaltsríkjanna, Norðvestur-Rússlands og annarra Evrópuþjóða.

Eitt meginhlutverk NVL felst í miðlun upplýsinga. Þeirra er aflað með mismunandi aðferðum. NVL hefur á undanförunum átta árum komið á laggirnar á þriðja tug vinnuhópa, sérfræðineta og þemaflokka. Samstarfsaðilar, stofnanir, fyrirtæki og fræðsluaðilar eru nær tvö hundruð. Þá hefur NVL stutt við nefndir og ráð sem fyrir voru á sviði fullorð-

insfræðslu, svo sem Norræna lestrarráðið (n. Alfarádet) og norrænt tengslanet um fræðslu í fangelsum. Hóparnir fást við kortlagningar, úttektir, samanburðarrannsóknir og greiningar og sumir hópar fást við verkefni tengd færniþróun og stefnumótun. Einstaka hópar eiga bakhópa í hverju Norðurlandanna sem fást við sömu viðfangsefni, eins og dæmi er um í sérfræðingahópnum um raunfærnimat. Verkefni NVL felst einkum í því að virkja fulltrúa allra Norðurlandanna til þátttöku. Hóparnir gera grein fyrir vinnu sinni og árangri með greinum og skýrslum og þær er hægt að nálgast á vef tengslanetsins, www.nordvux.net

Á vefnum er einnig hægt að gerast áskrifandi af fréttabréfi NVL og rafræna tímaritinu DialogWeb. Áskriftin er ókeypis. Í fréttabréfinu koma fram upplýsingar um stefnu í menntamálum Norðurlandanna, breytingar á skiplagi og umbætur, auk upplýsinga um námskeið og ráðstefnur. Fréttabréfið kemur út ellefu sinnum á ári, einnig í finnskri og íslenski þýðingu.

DialogWeb er þemabundið vef tímarit. Í ritstjórn sitja fulltrúar frá öllum Norðurlöndunum og Eyrstrasaltslöndunum og miðla því sem efst er á baugi í löndunum á ákveðnum sviðum. Pröstur Haraldsson er ritstjórnarfulltrúi okkar á Íslandi, síðan 1. janúar 2013. Áskrifendur fréttabréfsins og DialogWeb eru rúmlega tvö þúsund og koma ekki aðeins frá Norðurlöndunum heldur hvaðanæva úr Evrópu.

DISTANS FJARKENNSLUNETIÐ

Á tímabilinu frá september 2012 til loka janúar 2013 var fulltrúi Íslands ábyrgur fyrir starfsemi Distans fjarkennslunetsins. Netið tileinkaði árunum 2011 og 2012 vinnu um það hvernig hægt er að nýta upplýsingatækni í námi og kennslu sem lið í byggðaðþróun. Á tímabilinu september 2012 til ágúst 2013 skipulagði Distans sex málþing í þeim tilgangi að opna umræður um hlutverk menntunar í byggðaðþróun. Síðasta málþingið var haldið 17. september 2011, í Samíska háskólanum í Kautokeino í Norður-Noregi. Í kjölfarið settu meðlimir Distans saman skýrslu með niðurstöðum verk-



Fundur NVL á Grand Hótel í janúar 2013

efnisins sem kom út í desember 2012. Heiti skýrslunnar er *Utdanning skaper utvikling í glesbygden* (Menntun örvar byggðapróun) og er hægt að nálgast hana á slóðinni http://www.nordvux.net/download/7274/distans_report_2013_corr.pdf

FÆRNIÞRÓUNARVERKEFNI NVL 2009–2012

Fulltrúi Íslands hefur enn fremur borið ábyrgð á færniþróunarverkefni NVL 2009–2012. Tveir norrænir hópar hafa komið að verkefninu, annars vegar hópur sem markaði stefnu og skipulagði framkvæmd verkefnisins og hins vegar hópur fræðimanna sem vann við greiningu og skýrslugerð.

Markmið verkefnisins var að greina á þriðja tug árangursríkra menntaverkefna frá öllum Norðurlöndunum til þess að komast að því hvað einkenndi þau verkefni þar sem best hafði tekist, á ólíkan hátt, að mæta áskorunum, grípa tækifærin og stuðla að uppbyggilegum breytingum í samfélaginu og á vinnumarkaði. Skýrsla fræðimannanna er á ensku undir heitinu *Analysis of Nordic Educational Projects designed to meet challenges in society: Defining the Success Factors*. Ingegerd Green skrifaði samantekt í handhægu hefti á sænsku undir yfyrskriftinni *8 Fremgångsfaktorer*.

Heftið hefur verið mikið notað, jafnt til þess að meta menntaverkefni, umsóknir um ný verkefni og aðra starfsemi af ýmsu tagi. Um leið og kynning á niðurstöðum verkefnisins hófst komu fram óskir um að heftið yrði þýtt á fleiri tungumál. Það hefur nú verið gert og núna í nóvember 2013 er heftið aðgengilegt á fjórum tungumálum, ensku, dönsku, grænlandsku og íslensku, á vef NVL, <http://www.nordvux.net/page/1140/kompetensutveckling.htm>.

Kynningar, með þátttöku fulltrúa landsins í skipulags- hópnum, eins fræðimanns og fulltrúa Íslands, hafa þegar farið fram í Reykjavík, Þórshöfn í Færeyjum og Ósló. Auk þess að kynna niðurstöður verkefnisins er markmiðið að opna umræður um hvernig þátttakendur í hverju landi sjá fyrir sér að hægt sé að nýta niðurstöðurnar. Safna á upplýsingum saman og miðla þeim áfram til Norrænu ráðherra- nefndarinnar. Næstu kynningar í Svíþjóð og Finnlandi hafa verið undirbúnar og fara fram í nóvember.

NÝR VINNUHÓPUR Í UNDIRBÚN- INGI

Fulltrúi Íslands undirbýr stofnun nýs vinnuhóps um færni- þróun í atvinnulífinu. Ætlunin er að leiða saman aðila vinnu- markaðarins til þess að huga að uppfærslu á skýrslu norræna

bankabankans um færni til framtíðar sem og samspili atvinnulífs og skóla. Fundir með aðilum vinnumarkaðarins í löndunum hafa verið haldnir í tengslum við kynningarfundir færniþróunarverkefnisins. Á Íslandi var haldinn fundur með fulltrúum ASÍ og SA í janúar. Eins voru haldnir fundir með fulltrúum vinnumarkaðarins í Færeyjum og í Noregi. Fundir hafa ennfremur verið undirbúnir í Danmörku og Svíþjóð í október og Finnlandi í nóvember.

VIÐBURÐIR Á ÍSLANDI 2013

Í ársbyrjun 2013 var efnt til fundar á Grand Hótel Reykjavík um starfsemi NVL, áherslur og óskir á nýju starfstímabili. Til fundarins var öllum boðið sem á einn eða annan hátt koma að starfsemi NVL fyrir Íslands hönd. Fulltrúar virkra neta kynntu starfsemi þeirra og miðluðu upplýsingum um rannsóknir, skýrslur og viðburði. Í lokin voru umræður um hvaða verkefni fulltrúar Íslendinga teldu þörf á og spennandi að vinna að í framtíðinni.

Ennfremur var haldin ráðstefna um náms- og starfsráðgjöf í samstarfi FA við sérfræðingahóp NVL um náms- og starfsráðgjöf á Hótel Natura þann 8. júní. Fyrirlesarar voru úr sérfræðingasetinu og samstarfsaðilar FA. Fjallað var um verkefni og rannsóknir á sviði náms- og starfsráðgjafar fyrir fullorðna á Norðurlöndum.

Þá var haldin ráðstefna um beitingu upplýsingatækni í námi fullorðinna í samstarfi við Menntavísindasvið Háskóla Íslands og Distans fjarkennslunet NVL á hótel Natura þann 13. október. Fulltrúar Distans kynntu skýrslu um hlutverk menntunar í byggðapróun og haldnar voru vinnustofur með fræðslu um ýmis verkfæri og tól upplýsingatækninnar sem hentugt er að nota í námi og fræðslu fullorðinna.

NORRÆNAR BRÝR, RÁÐSTEFNA Á ÍSLANDI 2014

Árið 2014 gegna Íslendingar formennsku í norræna samstarfinu. Af því tilefni hefur NVL óskað eftir því að mennta- og menningarmálaráðuneytið og FA standi í samstarfi að norrænni formennskuráðstefnu um fullorðinsfræðslu í Reykjavík í júní 2014. Bakgrunnurinn er sjálfbær norræn velferð og verður leitast við að svara spurningum á borð við: Hvernig getur fullorðinsfræðsla átt þátt í að efla samkeppnishæfni Norðurlandanna? Hvernig á að þróa og endurnýja velferðarkerfið á Norðurlöndunum? Yfirskrift ráðstefnunnar er

Norrænar brýr og þar verður í fyrirlestrum og vinnustofum fjallað um tengsl ýmissa sviða: fræða og framkvæmdar, menntunar og atvinnulífs og stefnu og framkvæmdar. Nýung í ráðstefnuhaldinu er að aðferðafræði Biophiliu Bjarkar Guðmundsdóttur verður rauður þráður. Aðferðafræðin felur í sér nálgun viðfangsefnisins á mismunandi hátt með tengingu náttúruvísinda, menningar og sköpunar.

UM HÖFUNDINN

Sigrún Kristín Magnúsdóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún er ritstjóri Gáttar og fulltrúi Íslands í norrænu tengslaneti um nám fullorðinna. Sigrún Kristín hefur B.A.-próf frá Háskóla Íslands í norsku, tónlistarfræðum og heimspeki, M.Sc.-próf í stjórnsýslu frá University of Massachusetts og kennsluréttindi frá Kennaraháskóla Íslands. Hún hefur sinnt ýmsum störfum við menntun og fræðslu fullorðinna frá 1987, sem framkvæmdastjóri fræðsluráðs hótél- og veitingagreina og kennslustjóri Hótel- og matvæslaskólans í MK og síðar Listaháskóla Íslands. Sigrún Kristín hefur einnig þýtt margar bækur, bæði kennslubækur og bókmenntaverk.

BJÖRN GARÐARSSON

PRÓUNARSJÓÐUR FRAMHALDSFRÆÐSLU



Björn Garðarsson

UM PRÓUNAR-
SJÓÐ FRAMHALDS-
FRÆÐSLU

Lög um framhaldsfræðslu voru samþykkt á Alþingi 2010. Þeim er meðal annars ætlað að leysa af eldri lög um starfsmenntun í atvinnulífinu frá 1992. Markmið framhaldsfræðslulaganna er meðal annars að skapa svigrúm og úrræði til að mæta þörfum atvinnulífsins, efla menntunarstig í landinu og íslenskt menntakerfi (2. gr. laga nr. 27/2010). Samkvæmt 9. gr. laganna veitir Alþingi fé til framhaldsfræðslunnar og viðfangsefna er henni tengjast. Styrkveitingar Fræðslusjóðs til

nýsköpunar og þróunarverkefna eru veittar úr Þróunarsjóði og koma í stað úthlutana sem fram að því höfðu verið á verk-
sviði Starfsmenntaráðs félagsmálaráðuneytisins. Úthlutað var úr Þróunarsjóði framhaldsfræðslunnar í fyrsta sinn árið 2011.

ÚTHLUTANIR ÚR PRÓUNARSJÓÐI

Stjórn Fræðslusjóðs skipar úthlutunarnefnd Þróunarsjóðs framhaldsfræðslu. Hlutverk nefndarinnar er að ákvarða áherslur sjóðsins varðandi styrkveitingar hverju sinni, auglýsa eftir umsóknum í samræmi við áherslur, leggja mat á umsóknir sem berast og kynna ákvörðun um úthlutun fyrir stjórn Fræðslusjóðs þegar hún liggur fyrir.

Í fyrstu úthlutun voru forgangssvið sjóðsins námsefnisgerð í framhaldsfræðslu, nýsköpunarverkefni í framhaldsfræðslu og undirbúningur fyrir rannsóknir. Við val á verkefnum er gengið út frá því að þau nái til þeirra sem falla

Tafla 1. Fyrri úthlutun 2011

Umsækjandi	Heiti verkefnis	Úthlutun
Ásdís Ósk Jóelsdóttir	Kennslubók í fatasaum	900.000
Björn Valdimarsson	Fjármálin	600.000
Erna Héðinsdóttir	Námsefni í næringarfræði	1.000.000
Félag tæknifólks í rafíðnaði	Raunfærnimat í viðburðalýsingu	1.900.000
Fisktækniskóli Suðurnesja	Fiskvinnsluvélar	1.900.000
Fræðslunet Suðurlands	Járningar og hófhirða	2.200.000
Fræðslunet Suðurlands	Enska fyrir fullorðna	2.200.000
Fræðslusetrið Starfsmennt	Nám fyrir starfsfólk í íþróttamannvirkjum	2.900.000
Fræðslusetrið Starfsmennt	Lífsbraut	1.400.000
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	Tveggja ára nám í fullorðinsfræðslu fatlaðra	2.300.000
Mímir-símenntun	Grunnmenntaskóli fyrir heyrnarlausa	2.700.000
Rannsóknarþjónustan Sýni ehf.	Gæðastjórar í matvælaíðnaði	1.500.000
Rannsóknasetur verslunarinnar	Arðsemi af starfsmenntun í verslun og ferðaþjónustu	2.300.000
Samtök ferðaþjónustunnar	Rafrænt farnám (Mobile Learning)	1.100.000
Samtök ferðaþjónustunnar	Nám fyrir dyraveiði	900.000
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	Námsefni í bókhaldi	1.600.000
Þekkingarnet Austurlands	Stefnumót hönnuða og handverksfólks	1.500.000
Þekkingarnet Þingeyinga	EQM gæðahandbók í framhaldsfræðslu	1.000.000

Tafla 2. Seinni úthlutun 2011

Umsækjandi	Heiti verkefnis	Úthlutun
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum Fræðslumiðstöð Vestfjarða Farskólinn Fræðslunet Suðurlands	Kennslubók í verslunarreikning fyrir Skrifstofuskólann	1.285.000
Framvegis	Námsefnisgerð í siðfræði	1.675.600
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum Fræðslunet Suðurlands Farskólinn Fræðslumiðstöð Vestfjarða	Samstarf símenntunarmiðstöðva um fjarkennslu vottaðrar námsleiðar – Fagnámskeið fyrir starfsfólk í leikskólum	4.292.000
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum Fræðslunet Suðurlands	Samstarf símenntunarmiðstöðva um fjarkennslu vottaðrar námsleiðar – Félagslíðabrá	2.275.000
Þekkingarnet Austurlands Þekkingarnet Þingeyinga	Fjarkennsla á Grunnnámi fyrir skólaliða	1.883.000

Tafla 3. Úthlutun 2012

Umsækjandi	Heiti verkefnis	Upphæð
Farskólinn á Norðurlandi vestra	Við erum hér fyrir þig/þjónustunámskeið í ferðaþjónustu	963.000
Fjölmenn – símenntunar- og þekkingarmiðstöð	Heilsubraut – námsefni	2.420.000
Framvegis miðstöð símenntunar	Framhaldsnám fyrir skólaliða	1.770.000
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	Smiðja í hönnun og handverki	350.000
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	Heilsu- og tómstundabraut	5.950.000
Fræðslunet Suðurlands	Járningar og hófhirða / 60 klst. námskrá og tilraunanámskeið	1.010.000
ÍÐAN fræðslusetur	Brúin frá raunfærnimati yfir í formlega skólakerfið	1.770.000
ÍÐAN fræðslusetur	Nýorkubílar – orkuskipti / þafagreining fræðslu	2.430.000
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	Tækninám – nám og störf í framtíðinni	1.305.000
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	Undirbúningur inn í kvikmyndanam innan formlega skólakerfisins	1.305.000
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	Undirbúningur fyrir hljóðtækninám innan formlega skólakerfisins	1.305.000
Mímir-símenntun	Grunnmenntaskóli fyrir innflytjendur	1.730.000
Mímir-símenntun	Námsmat í Grunnenntaskóla og Námi og þjálfun	1.395.000
Mímir-símenntun	Nám á vinnustað; Efling lykilfærni og starfshæfni	1.487.000
Mímir-símenntun	Fjölmennning í námshópum Mímis	2.005.000
Samskiptamiðstöð heyrnarlausra og heyrnarskertra	Málfræði íslensks tákna máls; endurskoðun	1.230.000
Samtök ferðaþjónustunnar	Störf í ferðaþjónustu	1.800.000
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	Samstarf skólastiga / stuðningsfulltrúar og leikskólaliðar	680.800
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	Enskunám fyrir lesblinda	1.550.000
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi	Í atvinnuleit – þjálfun fyrir innflytjendur og mat á námi	800.000
Starfsgreinaráð samgöngu-, farartækja- og flutningsgreina	Þafagreining flutningagreina á sviði menntunar og fræðslu	1.475.000
SVP – Samtök verslunar og þjónustu	Öryggisstjórnun fyrir starfsfólk (vitund og öryggi)	737.000
SVP – Samtök verslunar og þjónustu	Störfin og kröfurnar	2.205.000

Tafla 4. Úthlutun 2013

Umsækjandi	Heiti verkefnis	Upphæð
Austurbrú	Vélfræði fyrir vélafólk	1.280.000
Farskólinn – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra	Árangur og ánægja í verslunarstörfum	977.000
Framvegis – miðstöð símenntunar	Þróun á grunnnámi í kerfisstjórnun	1.500.000
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	Fræðsla í fiskeldi	2.500.000
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	Skrifstofuskóli II	2.500.000
Fræðslunet Suðurlands	ULL í mund	2.500.000
Fræðslunet Suðurlands	Tæki-færi	1.568.000
Mímir-símenntun	Hönnun námsleiðar fyrir starfsfólk í vöruhúsum	2.500.000
Mímir-símenntun	Þjónusta og upplýsingagjöf	1.982.000
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	Nám fyrir starfsfólk í ræstingum	1.010.000
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	Nám fyrir millistjórnendur	1.051.000
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	Bóknám fyrir sjómenn	875.000
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	Lífsleikni fyrir fatlaða	1.051.000
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	Sá er sæll sem sínu ann. Styrkur er máttur.	1.000.000
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	HELP– start– námskrá	1.375.000
Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar SÍMEY	Nýliðþjálfun í fiskvinnslu fyrir innflytjendur	975.000
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi	Listnámsbraut	2.500.000
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi	Skapandi tæknivitund	1.280.000
Starfsgreinasamband Íslands	NPA-fræðsla fyrir aðstoðarfólk	800.000
Verkmenntaskóli Austurlands	Tæknilausn	1.388.000
Þekkingarnet Þingeyinga	Þróun námsleiðar fyrir fólk með geðfötlun	1.215.000
Þekkingarnet Þingeyinga	Efling starfsmenntunar sjómanna á Raufarhöfn	1.905.000

undir ramma lagana um framhaldsfræðslu og mæti sýnilegri þörf fyrir menntunarræði.

Alls veitti sjóðurinn 18 styrki í þessari fyrstu úthlutun að upphæð 29.900.000,- kr. Sjá yfirlit yfir úthlutanir í töflu 1, hér fyrir aftan.

Um haustið 2011 var aftur úthlutað úr sjóðnum. Er þetta eina skiptið sem úthlutað hefur verið tvisvar úr sjóðnum sama árið. Í seinni úthlutuninni 2011 voru áherslur sjóðsins eftirfarandi: Samstarf símenntunarstöðva og framhaldsskóla um brúarleiðir, samstarf símenntunarstöðva um fjarkennslu vottaðra námsleiða og samstarf fræðsluaðila um gerð náms-efnis sem snýr að vottaðri námsleið sem Fræðslusjóður styrkir. Það efni skyldi hugsað til framtíðarnotkunar og unnið á þeirri forsendu, t.d. rafrænt. Alls voru veittir styrkir til fimm verkefna að upphæð 11.410.600 kr. Sjá yfirlit yfir úthlutanir í töflu 2, hér fyrir aftan.

Þriðja úthlutun úr Þróunarsjóði var vorið 2012. Forgangs-

svið við úthlutun voru: Þróunarverkefni í framhaldsfræðslu sem stuðla að samstarfi skólastiga og/eða landsvæða. Þróun námsmats í framhaldsfræðslu og mats á námskrám FA inn í framhaldsskóla (samstarf framhaldsfræðsluaðila og framhaldsskóla). Opinn flokkur – áhersla á nýsköpun og þróun innan framhaldsfræðslu. Viðmiðin sem Þróunarsjóðurinn gekk út frá við val á verkefnum voru að þau næðu til þeirra sem falla undir ramma laganna um framhaldsfræðslu og mættu sýnilegri þörf fyrir menntunarræði í framhaldsfræðslu.

Árið 2012 úthlutaði Þróunarsjóður 37.672.800 kr. til 23 verkefna. Sjá yfirlit yfir úthlutanir í töflu 3, hér fyrir aftan.

Vorið 2013 var úthlutað úr Þróunarsjóði framhaldsfræðslunnar í fjórða sinn. Áherslur sjóðsins í það sinn voru: hönnun á nýju námi innan framhaldsfræðslu fyrir hópa, þar sem skort hefur á framboð og tækifæri til náms, þróun verkferla innan framhaldsfræðslu við skipulag starfsþjálfunar

á vinnustöðum, samstarf fræðsluaðila og fyrirtækja í þróun á starfstengdu námi og áhersla á nýsköpun og þróun náms innan framhaldsfræðslu fyrir verk- og tæknimenntun í samstarfi við atvinnulífið.

Líkt og áður eru viðmið sjóðsins við val á verkefnum að ná til þeirra sem falla undir ramma laganna um framhaldsfræðslu og að verkefnið mæti sýnilegri þörf fyrir menntunarræði í framhaldsfræðslu.

Árið 2013 úthlutaði Þróunarsjóður alls 33.732.000 kr. til 22 verkefna. Sjá yfirlit yfir úthlutanir í töflu 4, hér fyrir aftan.

Næsta úthlutun verður vorið 2014. Auglýsing þess efnis mun birtast í dagblöðum og á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í mars 2014.

UM HÖFUNDINN

Björn Garðarsson er viðskiptafræðingur, fyrrverandi kaupmaður og starfsmaður Fagráðs verslunar- og þjónustugreina. Hann hafur unnið að ýmsum verkefnum sem lúta að aukinni fræðslu um verslunarstörf til starfandi verslunarfólks og að eflingu kennslu í verslunargreinum í framhaldsskólum. Frá hausti 2012 hefur Björn sinnt starfi fjármálastjóra FA.

Nóvember 2013

Ritstjórn: Friðrik Hjörleifsson, Guðfinna Harðardóttir,

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir, Halla Valgeirsdóttir,

Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Útgefandi: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Hönnun: SKAPARINN AUGLÝSINGASTOFA

Prentun: Litróf ehf.

ISSN 1670-5386

Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar
atvinnulífsins:

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri

Tölvupóstfang: ingibjorg hjá frae.is

Arnar Þorsteinsson

Tölvupóstfang: arnar hjá frae.is

Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir

Tölvupóstfang: gيجا hjá frae.is

Ásmundur Hilmarsson

Tölvupóstfang: asmundur hjá frae.is

Björn Garðarsson

Tölvupóstfang: bjorn hjá frae.is

Fjóla María Lárusdóttir

Tölvupóstfang: fjola hjá frae.is

Friðrik Hjörleifsson

Tölvupóstfang: fridrik hjá frae.is

Guðmunda Kristinsdóttir

Tölvupóstfang: gudmunda hjá frae.is

Guðfinna Harðardóttir

Tölvupóstfang: gudfinna hjá frae.is

Halla Valgeirsdóttir

Tölvupóstfang: halla hjá frae.is

Haukur Harðarson

Tölvupóstfang: haukur hjá frae.is

Hjördís Kristinsdóttir

Tölvupóstfang: hjordis hjá frae.is

Sigríður Jóhannsdóttir

Tölvupóstfang: sigridur hjá frae.is

Sigrún Jóhannesdóttir

Tölvupóstfang: sigrun hjá frae.is

Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Tölvupóstfang: sigrunkri hjá frae.is

Steinunn Þórdís Júlíusdóttir

Tölvupóstfang: steinunn hjá frae.is



Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2013: Fremri röð frá vinstri: Sigríður Jóhannsdóttir, Guðfinna Harðardóttir, Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir, Friðrik Hjörleifsson, Fjóla María Lárusdóttir og Ingibjörg E. Guðmundsdóttir. Aftari röð frá vinstri: Guðmunda Kristinsdóttir, Sigrún Jóhannesdóttir, Steinunn Þórdís Júlíusdóttir, Björn Garðarsson, Halla Valgeirsdóttir, Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Ásmundur Hilmarsson, Haukur Harðarson og Hjördís Kristinsdóttir. Á myndina vantar Arnar Þorsteinsson



FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS

MENNTUN Á VINNUMARKAÐI

www.frae.is

Ofanleiti 2 • 103 Reykjavík

Sími 599 1400 • Fax 599 1401 • frae@frae.is