

2014

GÁTT

ÁRSRIT UM FRAMHALDSFRÆDSL



Stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2014: Fremri röð frá vinstri: Guðrún Eyjólfsdóttir, Halldór Grönvold og Ingibjörg E. Guðmundsdóttir. Aftari röð frá vinstri: Falur Harðarson, Eyrún Ingadóttir, Finnbjörn A. Hermannsson, Atli Lýðsson, Karl Rúnar Þórsson, María Guðmundsdóttir. Á myndina vantar: Sólveigu B. Gunnarsdóttur, Örnúna Jakóbína Björnsdóttur, Guðmund H. Guðmundsson og Þorgerði Katrínu Gunnarsdóttur.

Í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sitja:

Haldór Grönvold formaður
Sólveig B. Gunnarsdóttir varaformaður
Atli Lýðsson
Falur Harðarson
Finnbjörn A. Hermannsson
Guðrún Eyjólfsdóttir
Karl Rúnar Þórsson
María Guðmundsdóttir

Varastjórn:

Arna Jakóbína Björnsdóttir
Eyrún Ingadóttir
Guðmundur H. Guðmundsson
Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir

Ritstjórn Gáttar:

Fríðrik Hjörleifsson
Guðfinna Harðardóttir
Halla Valgeirsdóttir
Ingibjörg E. Guðmundsdóttir
Sigrún Kristín Magnúsdóttir



Starfsmenn FA 2014: Fremri röð frá vinstri: Guðmunda Kristinsdóttir, Ingibjörg E. Guðmundsdóttir og Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir. Aftari röð frá vinstri: Haukur Harðarson, Guðfinna Harðardóttir, Halla Valgeirsdóttir, Sigríður Jóhannsdóttir, Fríðrik Hjörleifsson, Fjóra María Lárusdóttir, Björn Garðarsson, Sigrún Kristín Magnúsdóttir og Steinunn Þórdís Júlíusdóttir. Á myndina vantar Hjördís Kristinsdóttur.

Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

Ingibjörg E. Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri Tölvupóstfang: ingibjorg hjá frae.is
Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir Tölvupóstfang: gigja hjá frae.is
Björn Garðarsson Tölvupóstfang: bjorn hjá frae.is
Fjóra María Lárusdóttir Tölvupóstfang: fjola hjá frae.is
Fríðrik Hjörleifsson Tölvupóstfang: fridrik hjá frae.is
Guðmunda Kristinsdóttir Tölvupóstfang: guðmunda 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 Kristín Magnúsdóttir Tölvupóstfang: sigrunkri hjá frae.is
Steinunn Þórdís Júlíusdóttir Tölvupóstfang: steinunn hjá frae.is

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

EFNISYFIRLIT

Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Pistill ritstjóra	4
Halldór Grönvold	Ávarp formanns	5
Ritstjórn	Úttekt Capacent á framhaldsfræðslukerfinu fyrir mennta- og menningarmálaráðuneyti	6
Geirlaug Jóhannsdóttir	Menntun núna í Norðvesturkjördæmi	9
Stefanía Kristinsdóttir	Menntun núna í Breiðholti – þjónusta í nærumhverfi	17
Erla B. Guðmundsdóttir, Hjalti Jóhannesson og Valgeir Magnússon	Greining á þörf fyrir starfsmenntun á Eyjafjarðarsvæðinu	26
Aleksandra Chlipała og Sólborg Jónsdóttir	Greining á starfsmenntun pólskra atvinnuleitenda	32
Hróbjartur Árnason Háskóla Íslands, Áslaug Bára Loftsdóttir, Bjarnís Fjóra Jónsdóttir, Kristín Þórarinsdóttir og Særún Rósa Ástþórsdóttir	Gæðanám	37
Karl Sigurðsson	Færniþörf á vinnumarkaði	47
Marta Gall Jørgensen	Starfstengt nám – spurt og svarað	54
Guðmunda Kristinsdóttir	Hæfnigreiningar FA	57
Albert Einarsson	Efling grunnleikni í Noregi	60
Guðfinna Harðardóttir, Halla Valgeirsdóttir og Sólborg Jónsdóttir	Evrópskt samstarfsnet um grunnleikni	65
Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir og Guðmunda Kristinsdóttir	Almenn starfshæfni – nýtt verkefni í raunfærnimati	67
Hildur Bettý Kristjánsdóttir og Valgeir Blöndal Magnússon	Samstarf SÍMEY og Keilis um Háskólabró á Akureyri	72
Bryndís Kristín Þráinsdóttir	Fisktækni nám í Skagafirði – samstarf skóla og atvinnulífs	74
Guðfinna Harðardóttir	Tengsl markþjálfunar og fullorðinsfræðslu	78
Jarþrúður Þórhallsdóttir og Kristín Eyjólfsdóttir	Tölvuviðhald og viðgerðir fyrir námsmenn á einhverfurófi	82
Andri Steinn Birgisson, Guðrún Fjóra Kristjánsdóttir og Haraldur Jóhann Ingólfsson	Þrjár fyrirmyndir í námi fullorðinna 2013	85
Halla Valgeirsdóttir og Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir	Fangelsi vettvangur fyrir nám	90
Guðfinna Harðardóttir	Efling starfsmenntunar – hæfniþróun starfsþjálfara	93
Hildur Elín Vignir	Samvinna sem skilar ávinningi	96
Ritstjórn	Hvað áttu við?	98
Ritstjórn	Evrópska gæðamerkið – EQM vottaðir fræðsluaðilar	100
Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir	Fræðslumiðstöð atvinnulífsins	101
Friðrik Hjörleifsson	Starfsemi Fræðslusjóðs	107
Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Norrænt tengslanet um nám fullorðinna	112
Ritstjórn	Erlend samstarfsverkefni	114

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

PISTILL RITSTJÓRA



Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Breytir lífi og störfum fólks gæti verið undirtitill Gáttar 2014. Hér gefur að líta elleftu útgáfu Gáttar, ársrits um framhaldsfræðslu, sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) gefur út. Meginhlutverk Fræðslumiðstöðvarinnar er að vera vettvangur eigenda miðstöðvarinnar fyrir viðtækt samstarf um símenntun á íslenskum vinnumarkaði. Samstarfið nær til þróunar nýrra aðferða til að efla þekkingu og færni fólks á vinnumarkaði sem og framkvæmdar samstarfsverkefna.

Meginefni ritsins að þessu sinni eru kannanir, greiningar og mat, staða og framtíð framhaldsfræðslu. Niðurstöður könnunar sem Capacent gerði á framhaldsfræðslukerfinu fyrir mennta- og menningarmálaráðuneytið eru mikið fagnadarefni. Við erum stolt yfir að kerfið sem við höfum átt þátt í að skapa hefur skilað árangri og fjármunir hafa verið nýttir á skilvirkan hátt. En reynsla og afstaða notendanna er ekki síður mikilvæg og í niðurstöðunum kemur ánægja notenda með framhaldsfræðslukerfið skýrt fram. Á forsiðu Gáttar má lesa setningar sem hafðar eru eftir notendum, teknar úr skýrslu Capacent. Þar á meðal eru setningar eins og *Ég fékk nýtt líf! Samtalið við náms- og starfsráðgjafann breytti öllu! Námið hefur gefið mér áræði og sjálfstraust. Aldrei of seint að byrja!* Við sem störfum við framhaldsfræðslu að hljótum gleðjast yfir staðhæfingum eins og þessum. Þær staðfesta að starf okkar skiptir máli og hefur afgerandi áhrif á líf og störf fjölda fólks um allt land.

Í ritinu eru enn fremur greinar um greiningar á þörf fyrir starfsmenntun og þjálfun, greinar um gæðanám, grunnleikni og eflingu hennar, um fjölbreytileg samstarfsverkefni milli framhaldsfræðsluaðila, skóla og fyrirtækja. Í ritinu eru einnig fastir liðir, til dæmis þátturinn *Hvað áttu við?* – þar sem settar eru fram tillögur um skilgreiningar og þýðingar á iðorðum sem varða nám fullorðinna og starfsmenntun. Þá er greint frá starfsemi FA og verkefnum sem unnið var að á síðastliðnu ári. Öll miða þau að því að auka færni fólks á vinnumarkaði og efla framhaldsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi.

Gátt hefur unnið sér sess sem vettvangur fyrir umræðu um fræði, viðhorf og verkefni sem efst eru á baugi hverju sinni. Leiðarljós okkar er að efla umræðu um framhaldsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi. Í ritinu miðlum við reynslu og kynnum hvaðeina sem varðar nám og fræðslu fullorðinna og ber hæst í umræðunni hverju sinni. Markmið ritstjórnar Gáttar er að í ritinu birtist úrval greina. Ritið er ætlað breiðum hópi í samfélaginu, þeim sem stjórna og vinna að fræðslu fullorðinna. Ritstjórnin telur sig afar lánsama að hafa fengið til liðs við sig fjölbreytilegan hóp fólks við skriftirnar. Í hópi greinahöfunda í þetta sinn eru sérfræðingar úr ýmsum áttum, fræðimenn, fræðsluaðilar, leiðbeinendur, náms- og starfsráðgjafar, auk starfsmanna FA.

Ritstjórnin vonar að ritið verði kærkomin lesning þeim sem koma að námi fullorðinna og hvetur lesendur til að láta skoðanir sínar í ljós, koma með ábendingar og hugmyndir og taka þannig virkan þátt í því að efla nám og fræðslu fullorðinna á Íslandi.

Njótið lestursins!

HALLDÓR GRÖNVOLD

ÁVARP FORMANNS

Mikill árangur af starfinu og hvatning til að gera enn betur

Góð grunnmenntun og möguleikar launafólks til að viðhalda og auka þekkingu sína og færni er mikilvæg forsenda virkrar þátttöku einstaklinganna í samfélaginu og á vinnumarkaði, öflugum atvinnulífs og samfélags velferðar.

Samtök launafólks og atvinnurekenda hafa um langt skeið lagt mikinn og vaxandi þunga í starfi sínu á aukna menntun í atvinnulífinu. Um þetta markmið hefur verið góð samstaða meðal aðila vinnumarkaðarins. Framan af var áherslan einkum lögð á að byggja upp endur- og símenntun fyrir iðnaðarmenn og aðra hópa sem lokið höfðu formlegu námi á framhaldsskólastigi. Starf sem meðal annars skilaði öflugum fræðslustofnunum iðnaðarmanna. Frá aldamótum hefur megináherslan verið lögð á að skapa launafólki með litla formlega menntun möguleika til að afla sér grunnmenntunar og fá viðurkennda margvíslega þekkingu og færni sem það hefur aflað sér. Að baki búa sameiginlegir hagsmunir launafólks og atvinnurekenda á almennum vinnumarkaði og hjá ríki og sveitarfélögum.

Til að ná framangreindum markmiðum hefur í kjarasamningum verið samið um framlög í fræðslusjóði og fræðslustofnanir atvinnulífsins til að fjárfesta í menntun fólks á vinnumarkaði. Jafnframt hafa aðilar vinnumarkaðarins knúð stjórnvöld til að leggja fram fjármuni í sama tilgangi.

Frá aldamótum hefur markvisst verið unnið að uppbyggingu framhaldsfræðslunnar þar sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur gegnt lykilhlutverki. Þá hafa aðilar vinnumarkaðarins í samstarfi við sveitarfélögin, framhaldsskólana og fleiri aðila byggt upp þétt net símenntunarmiðstöðva um land allt sem lyft hafa grettistaki í menntun launafólks á undanförunum árum. Þetta samstarf og árangur þess hefur vakið athygli langt úr fyrir landsteinana.

Í apríl síðastliðnum voru birtar niðurstöður úttektar sem Capacent var falið að framkvæma á framhaldsfræðsluferfinu. Meginmarkmið úttektarinnar var að leggja mat á þróun kerfisins, skilvirgni þess og nýtingu fjár, að skoða hvaða árangri það hefur skilað síðastliðin fimm ár og að kanna hvernig samskiptum milli hagsmunaaðila og þeirra sem taka ákvarðanir er háttað. Sérstök áhersla var lögð á að leggja mat á áhrif og skilvirgni kerfisins.

Um helstu niðurstöðu úttektarinnar segir: „Að mati úttektaraðila hefur framhaldsfræðsluferfið eins og það er afmarkað í lögum náð þeim markmiðum sem sett eru í markmiðskafila laga nr. 27/2010 um framhaldsfræðslu. Þeir fjármunir sem ríkið ver til málaflökksins eru nýttir á skilvirkan hátt og renna með skýrum hætti til þeirra verkefna sem að er stefnt. Þá segir einnig: „Árangurinn er augljósastur hvað varðar þann þátt að breyta lífi og störfum þeirra sem sækja sér nám og þjálfun innan kerfisins, skýr árangur á þeim þætti kemur fram í viðhorfskönnun meðal þeirra sem notið hafa menntunar innan kerfisins.“

Í úttekt Capacent er bent á þætti sem þróa má frekar og bæta, bæði varðandi framhaldsfræðsluna sjálfa og umgjörð hennar. Áhersla er lögð á að kynna framhaldsfræðsluferfið betur fyrir fyrirtækjum og stofnunum og einstaklingum sem kerfið á að þjóna. Bent er á mikilvægi þess að byggja brýr á milli framhaldsfræðslunnar og formlega skólakerfisins og formgera samstarfið þannig að nemendur fái árangur sinn metinn óháð því hvar námið er stundað. Þá er lögð áhersla á að efla enn frekar gæðastarf í framhaldsfræðslunni. Þá er brýnt að efla frekar samstarfið við atvinnulífið til að tryggja enn betur en nú er að framhaldsfræðslan gagnist sem best fyrirtækjum og stofnunum og þeim sem þar starfa.

Verkefnið næstu mánuði og misseri er að þeir aðilar sem málið varðar, mennta- og menningarmálaráðuneytið, Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, Fræðslusjóður og fræðsluaðilarnir, móti sameiginlega framtíðarsýn og forgangsraði verkefnum, ákveði hvernig þeim verði best sinnt og af hverjum.

Niðurstöður úttektar Capacent og ánægja og árangur þátttakendanna sjálfra eru góður vitnisburður um mikilvægi framhaldsfræðslunnar og þann árangur sem náðst hefur. Hvoru tveggja er jafnframt mikil hvatning fyrir aðila vinnumarkaðarins og aðra sem vinna að framhaldsfræðslu að halda áfram á sömu braut og gera enn betur.



Halldór Grönvold

ÚTTEKT CAPACENT Á FRAMHALDSFRÆÐSLU- KERFINU FYRIR MENNTA- OG MENNINGAR- MÁLARÁÐUNEYTI

Þegar á heildina er litið ríkir mikil ánægja meðal notenda með framhaldsfræðslukerfið. Fjármunir þeir sem ríkið ver til málaflokksins eru nýttir á skilvirkan hátt og tilætluðum árangri hefur verið náð á flestum sviðum. Þetta eru meginniðurstöður úttektar sem Capacent ehf. gerði fyrir mennta- og menningarmálaráðuneytið og birtast í skýrslu úttektaraðila sem gefin var út í júní 2014. Helstu sóknarfæri liggja meðal annars í aukinni kynningu á framhaldsfræðslukerfinu, eflingu náms- og starfsráðgjafar og í skýrara mati á námi milli kerfa. Lagt er til að hagsmunaaðilar hefji á næstu misserum vinnu við að móta sameiginlega framtíðarsýn framhaldsfræðslunnar og tilgreini helstu verkefni sem vinna þurfi að svo framhaldsfræðslan verði raunveruleg fimmta stoð íslensks menntakerfis.

Í lok júní 2013 fól mennta- og menningarmálaráðuneytið Capacent að gera heildstæða úttekt á framhaldsfræðslukerfinu (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2014b), sem beindist að hlutverkum, verkaskiptingu og samstarfi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Fræðslusjóðs, fræðsluaðila, annarra hagsmunaaðila og ráðuneytis. Meginmarkmið úttektarinnar var að leggja mat á þróun framhaldsfræðslukerfisins, skilvirkni þess og nýtingu fjár, að athuga hvaða árangri það hefur skilað síðastliðin fimm ár og að kanna hvernig samskiptum milli hagsmunaaðila og þeirra sem taka ákvarðanir er háttáð. Sérstök áhersla var lögð á að leggja mat á áhrif og skilvirkni kerfisins.

Úttektin náði til FA, Fræðslusjóðs og mennta- og menningarmálaráðuneytis. Þá náði hún einnig til framkvæmdastjóra/forstöðumanna og tiltekinna starfsmanna (t.d. náms- og starfsráðgjafa og kennara) hjá eftirtöldum fræðslu- og símenntunarmiðstöðvum:

- Austurbrú
- Farskóli Norðurlands vestra
- Framvegis – miðstöð um símenntun í Reykjavík
- Fræðslumiðstöð Vestfjarða
- Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins
- Fræðslunet Suðurlands
- IÐAN – fræðslusetur
- Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum
- Mímir-símenntun
- Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar
- Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi
- Starfsmennt – fræðslusetur
- Viska í Vestmannaeyjum
- Þekkingarnet Þingeyinga

Samhliða úttektinni var gerð viðhorfskönnun meðal notenda þeirrar þjónustu sem framhaldsfræðslukerfið veitir. Það verkefni var fjármagnað af Fræðslusjóði og voru niðurstöður könnunarinnar bornar saman við aðrar greiningar og annað efni sem aflað var í vinnu úttektaraðila. Tilgangurinn var að komast að því hvaða reynslu notendur hefðu af þjónustunni og að leggja mat á stöðu svarenda fyrir og eftir þjónustuna. Með könnuninni var unnt að bera saman afstöðu notenda og þeirra sem veittu þjónustuna til kerfisins.

Í skýrslunni er gerð grein fyrir niðurstöðum viðtala, vinnustofa og vettvangsheimsóknna. Úttektaraðilar tóku viðtöl við alla forstöðumenn, haldnar voru vinnustofur með þverskurði starfsmanna og vettvangur á hverju landssvæði fyrir sig var skoðaður. Einnig voru haldnar vinnustofur með starfsmönnum FA og mennta- og menningarmálaráðuneytis. Þátttakendur í vinnustofum og þeir sem úttektaraðilar ræddu við voru 73 talsins. Val á þátttakendum byggðist á ákvæðum verksamnings við ráðuneytið og þeirri afmörkun sem þar er kveðið á um. Skýrsla með heildarniðurstöðum úttektarinnar var birt á vef mennta- og menningarmálaráðuneytis í júní 2014.

MEGINNIÐURSTÖÐUR ÚTTEKTAR- AÐILA

Að mati úttektaraðila eru meginniðurstöður þær að framhaldsfræðslukerfið hafi náð þeim markmiðum sem sett eru fram í 2. grein laga nr. 27/2010 um framhaldsfræðslu og að þannig hafi þeir fjármunir sem ríkið ver til málaflokksins verið nýttir á skilvirkan hátt. Augljósasti árangurinn felst í þeim jákvæðu áhrifum sem þátttaka í fræðslutilboðum eða þjón-

ustu í framhaldsfræðslukerfinu hefur haft á líf og störf þjónustuþeganna en þegar á heildina er litið ríkir mikil ánægja meðal þjónustuþeganna með kerfið og á það jafnt við um þá einstaklinga sem tekið hafa þátt í tilteknum námsleiðum eða raunfærnimati eða hafa sótt sér náms- og starfsráðgjöf í framhaldsfræðslukerfinu. Þá telja úttektaraðilar samskipti FA, Fræðslusjóðs og fræðsluaðila vera til fyrirmyndar á faglega sviðinu þó svo að til staðar sé togstreita um einstaka þætti sem leiðir af ólíkum hlutverkum aðila.

HVAR ERU SÓKNARFÆRIN?

Ýmis sóknarfæri eru fyrir framhaldsfræðsluna. Þau felast meðal annars í að laga námsframboð enn betur að þörfum markhópsins og efla samstarf hagsmunaaðila. Þá er bent á að almennt séd virðast atvinnulífið, fulltrúar fyrirtækja og einstaklingar í markhópi framhaldsfræðslunnar ekki þekkja nægjanlega vel til framhaldsfræðslukerfisins og því sé nauðsynlegt að efla markaðssetningu og kynningarstarf. Þá er víkið að mikilvægi náms- og starfsráðgjafar, bæði til að aðstoða einstaklinga við val á leiðum innan framhaldsfræðslukerfisins en einnig til að styðja við þá sem glíma við námsörðugleika og eru í markhópi framhaldsfræðslunnar. OECD hefur einnig bent á mikilvægi ráðgjafar og hvatt til þess að byggð verði upp hágæða náms- og starfsráðgjöf þar sem einstaklingum er leiðbeint um störf og leiðir til menntunar og þjálfunar (Guðfinna Harðardóttir, 2013).

Úttektaraðilar velta fyrir sér hvort sjálfstæði framhaldsskólanna við mat á námi úr framhaldsfræðslunni dragi úr líkum á árangri. Þegar ekki liggur fyrir við upphaf náms í framhaldsfræðslunni hvernig námið verði metið inn í framhaldsskóla, sé erfitt fyrir einstaklinga sem hefja nám innan framhaldsfræðslukerfisins að setja sér persónuleg markmið. Einnig telja úttektaraðilar æskilegt að nýta í auknum mæli þá möguleika sem felast í fræðslustarfi innan fyrirtækja, sem tilheyrir hvorki framhaldsskólum né framhaldsfræðslukerfinu eins og það er skilgreint í dag.

Ábendingar um nauðsyn þess að samræma betur mat á milli kerfa koma einnig fram í Hvítbók mennta- og menningarmálaráðuneytisins sem gefin var út í júní 2014 þar sem segir: „Einnig þarf að samræma starf ýmissa fræðsluaðila þannig að nám í einu kerfi sé metið að verðleikum í öðrum, vilji nemendur ljúka prófi á framhaldsskólastigi“ (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 2014a, bls. 35). Þessi áhersla á sér samhljóm í tillögum OECD þar sem hvatt er til að hæfni

einstaklinga verði viðurkennd og vottuð formlega því það hvetji til frekara náms og þjálfunar (Guðfinna Harðardóttir, 2013).

HEILDARSTEFNUMÓTUN NAUÐSYNLEG

Í skýrslu Capacent kemur ýmislegt fram sem rennir stöðum undir nauðsyn þess að huga að mótun heildarstefnu fyrir framhaldsfræðslukerfið, meðal annars til að skýra betur stöðu þeirra sem ljúka námi innan framhaldsfræðslukerfisins og til að auka þekkingu almennings á þessum hluta menntakerfisins. Úttektaraðilar telja því æskilegt að hagsmunaaðilar hefji á næstu misserum vinnu við að móta sameiginlega framtíðarsýn framhaldsfræðslunnar og tilgreini helstu verkefni sem vinna þurfi að svo framhaldsfræðslan verði raunveruleg fimmta stoð íslensks menntakerfis.

RÍKISENDURSKOÐUN STYÐUR NIÐURSTÖÐUR CAPACENT ÚTTEKTAR OG HVETUR TIL FRAMKVÆMDA

Ríkisendurskoðun ákvað í ágúst 2013 að hefja athugun á aðkomu mennta- og menningarmálaráðuneytis á verkefnum og rekstri símenntunarmiðstöðva (Ríkisendurskoðun, 2014). Þegar í ljós kom að ráðuneytið hafði gert samning við Capacent um heildstæða úttekt á framhaldsfræðslukerfinu ákvað Ríkisendurskoðun að falla frá fyrri áætlun enda voru aðferðafræðin og þau gögn sem stuðst var við í úttektinni sambærileg þeim sem stofnunin hugðist nota í sinni athugun. Eftir að hafa kynnt sér niðurstöður úttektarinnar hvatti Ríkisendurskoðun mennta- og menningarmálaráðuneytið til að leggja faglegt mat á þær ábendingar sem fram koma í úttekt Capacent, taka afstöðu til gagnsemi þeirra og hrinda síðan samþykktum ábendingum markvisst í framkvæmd til áframhaldandi þróunar og eflingar framhaldsfræðslukerfinu.

HEIMILDIR

- Guðfinna Harðardóttir (2013). PIAAC – Niðurstöður nýrrar OECD könnunar á grunnleikni fullorðinna. Í Friðrik Hjörleifsson o.fl. (2013). *Gátt – ársrit um framhaldsfræðslu*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Mennta- og menningarmálaráðuneyti (2014a). *Hvítbók um umbætur í menntun*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneyti. Sótt 20. júní 2014 á http://www.menntamalaraduneyti.is/media/frettir/Hvitbik_Umbaetur_i_menntun.pdf
- Mennta- og menningarmálaráðuneyti (2014b). Úttekt á framhaldsfræðsluferfinu 2009-2013. Reykjavík: Capacent. Sótt 10. júní 2014 af <http://www.menntamalaraduneyti.is/media/forsidumyndir/Uttekt-a-framhaldsfraedlukerfinu-2009---2013.pdf>
- Ríkisendurskoðun (2014). *Samningar um símenntunarmiðstöðvar*. Reykjavík: Ríkisendurskoðun. Sótt 10. júní 2014 af http://www.ríkisendurskodun.is/fileadmin/media/skyrslur/Samningar_um_simenntunarstl.pdf

ABSTRACT

Users are generally satisfied with the adult education system. Funds allotted by the state are put to effective use and intended results have been obtained in most fields. These are the main conclusions of an evaluation carried out by Capacent Iceland for the Ministry of Education, Science and Culture published in June 2014 in a joint report of the parties involved. The most promising opportunities lie in increased promotion of the adult education system, enhancing guidance and counselling and in clearer transferability of learning outcomes between systems. Interested parties should as soon as possible form a common vision of future adult education and define major issues to be worked on so that adult education will become the veritable fifth pillar of the Icelandic educational system.

GEIRLAUG JÓHANNSDÓTTIR

MENNTUN NÚNA Í NORÐVESTURKJÖRDÆMI

Tilraunaverkefni um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi

Tilraunaverkefni um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi hófst í júní 2013 með samningi milli mennta- og menningarmálaráðuneytis og Háskólans á Bifröst sem hefur umsjón með framkvæmd verkefnisins. Verkefni þetta er liður í átaki til þess að hækka menntunarstig í íslensku atvinnulífi og er fjármagnað af aðilum vinnumarkaðarins. Samskonar tilraunaverkefni er í gangi í Breiðholti í Reykjavík og er yfirskrift verkefnanna *Menntun núna*.

Sumarið 2013 voru tekin viðtöl við um 800 stjórnendur og starfsmenn fyrirtækja og stofnana í kjördæminu með það að markmiði að greina þörf einstaklinga á vinnuarkaði í kjördæminu fyrir menntun. Spurningakannanir voru jafnframt framkvæmdar, annars vegar á meðal forsvarsmanna fyrirtækja og stofnana, og hins vegar íbúakönnun út frá úrtaki úr þjóðskrá.

Á grundvelli niðurstaðna viðtalsrannsóknar og kannana voru samþykktar tillögur að aðgerðum til að hækka menntunarstig í kjördæminu sem nú er unnið að í samvinnu fjölmargra aðila. Meginmarkmiðin eru að efla ráðgjöf til fyrirtækja um nám á vinnustað, auka samstarf atvinnulífs og fræðsluaðila í kjördæminu um starfstengt nám, fjölga einstaklingum sem ljúka iðnnámi og efla íslenskukunnáttu innflytjenda í kjördæminu.



Geirlaug Jóhannsdóttir

NORÐVESTURKJÖRDÆMI

Norðvesturkjördæmi er afar víðfeðmt og strjálbýlt og nær frá Hvalfirði til Skagafjarðar að Vestfjörðum meðtöldum. Íbúar kjördæmisins eru 29.683 talsins.¹ Atvinnulíf er fjölbreytt og byggir einkum á sjávarútvegi, stóriðju, opinberri þjónustu og annarri þjónustu.² Kjördæmið er ríkt af menntastofnunum með þrjár símenntunarmiðstöðvar, fimm framhaldsskóla og þrjá háskóla auk háskólasetra.

Menntunarstig í kjördæminu er umtalsvert lægra en á landsvísu skv. vinnuarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands. Hlutfall íbúa í kjördæminu á aldrinum 16–74 ára sem aðeins hafa lokið grunmenntun er 48% en 37% á landsvísu. 32% hafa lokið starfs- og framhaldsnámi úr framhaldsskólum sem er þremur prósentustigum lægra en á landsvísu. 20% íbúa í kjördæminu hafa lokið háskólanámi en til samanburðar er hlutfallið 27% á landsvísu.

Í fámönnum byggðum eru fáir sem leggja stund á tiltekið nám á hverjum stað. Erfitt getur verið að ljúka formlegu námi í heimabyggð af starfsnámsbrautum þar sem ekki er

nægilegur fjöldi nemenda til þess að bjóða upp á alla tilskilda áfanga. Kostnaðarsamt er fyrir nemendur að ferðast um langan veg til að geta lokið námi í öðrum skólum og ýmsar hindranir eru í veginum sem leitt geta til þess að nemendur ýmist ljúka ekki námi eða flytja til höfuðborgarinnar til að klára nám og koma ekki til baka.

Innflytjendur

Innflytjendur³ eru 6,7% af íbúum landsins, þar af eru Pólverjar fjölmennasti hópurinn, alls 9.363 íbúar eða 44% allra íbúa með erlent ríkisfang. Pólverjar eru þannig 3% landsmanna. Hæsta hlutfall innflytjenda af íbúum tiltekins svæðis er að finna á Vestfjörðum eða 12%. Innflytjendur eru þó langflestir á höfuðborgarsvæðinu eða tveir af hverjum þremur.⁴

Í Norðvesturkjördæmi eru samkvæmt Hagstofu Íslands 2.115 íbúar með erlent ríkisfang, þar af eru Pólverjar 56%. Fjölmennastir eru Pólverjar á Akranesi, í Ísafjarðarbæ og Snæfellsbæ.

1 Hagstofa Íslands. (2013).

2 Hagvöxtur landshluta 2007–2011.

3 Notast er við svohljóðandi skilgreiningu Hagstofu Íslands á orðinu innflytjandi: „Innflytjandi er skilgreindur sem einstaklingur sem fæðist erlendis og á foreldra sem báðir hafa erlendan bakgrunn, þ.e. eru fæddir erlendis og eiga sjálfir foreldra sem fæddir eru erlendis.“ (Hagtiðindi 2009).

4 Ari Klængur Jónsson. (2013). Tölfræðilegar upplýsingar um erlenda ríkisborgara og innflytjendur á Íslandi, bls. 1. Fjölmenningarsetur.

AÐDRAGANDI OG UNDIR- BÚNINGUR

Tilraunaverkefni um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi var hleypt af stokkunum 25. júní 2013 með samningi mennta- og menningarmálaráðuneytis við Háskólann á Bifröst. Verkefnið var liður í átaki til þess að hækka menntunarstig á vinnumarkaði og var í hópi nokkurra verkefna sem stýrihópur átaksins Nám er vinnandi vegur (NVV) setti af stað í kjölfar kjarasamninga á vinnumarkaði í maí 2011. Vilhjálmur Egilsson, rektor Háskólans á Bifröst, tók við formennsku í verkefnastjórn sem sett var á laggirnar. Í verkefnastjórn voru einnig fulltrúar atvinnulífs, stéttarféлага, sveitarféлага og skóla- og fræðslustofnana í Norðvesturkjördæmi.

Meginmarkmið verkefnisins voru að:

- kanna þörf meðal einstaklinga á vinnumarkaði í Norðvesturkjördæmi fyrir menntun og gera tillögur að nýjum námsúrræðum ef þörf reynist.
- stuðla að auknu samstarfi framhaldsfræðsluáðila, framhaldsskóla og háskóla á svæðinu um menntun á vinnumarkaði.
- þróa og gera tilraunir með aðferðir sem auðvelda mat á fyrra námi og reynslu inn í hið hefðbundna skólakerfi og gera tillögu um framtíðarskipan þeirra mála.
- kanna þörf fyrir námsstyrki, þróa og prófa útfærslur á slíku kerfi í framhaldi af þeirri tilraun sem gerð var í áttakinu Nám er vinnandi vegur (NVV).
- meta kostnað við einstök verkefni og verkefnaþætti.

Verkefnastjórn fundaði sjö sinnum á árinu 2013 ásamt aðilum frá Vinnumálastofnun og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Á fundum verkefnastjórnar voru mótaðar áherslur við gagnaöflun og vinnulag, bráðabirgðaniðurstöður voru kynntar og unnið var að tillögum að verkefnum til að mæta þörf fyrir menntun í kjördæminu.

Fjórir starfsmenn, þar með talinn verkefnastjóri, voru ráðnir til starfa við verkefnið og fengu aðsetur hjá stéttarfélagum eða símenntunarmiðstöðvum á Akranesi, í Borgarnesi, á Blönduósi og á Ísafirði. Auk þess var ráðið til starfa

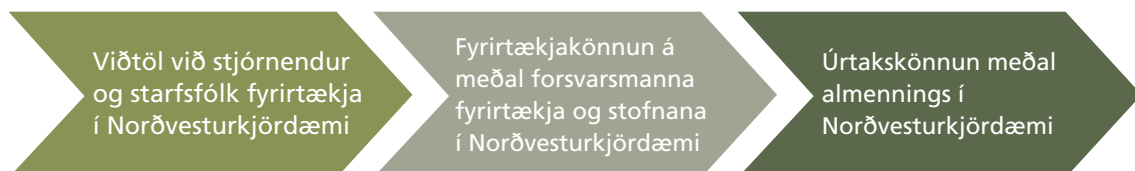
yfir sumarmánuðina starfsfólk sem var falið að taka viðtöl við stjórnendur og starfsfólk fyrirtækja og stofnana til að greina þörf fyrir menntun. Á grundvelli niðurstaðna viðtalsrannsóknar og kannana voru síðan lagðar fram tillögur að aðgerðum sem fjallað er um síðar í greininni.

FRAMKVÆMD ÞARFAGREININGAR

Ráðist var í umfangsmikla viðtalsrannsókn í kjördæminu sumarið 2013 og var sú vinna í höndum starfsfólks og spyrila. Þróaðir voru spurningalistar fyrir stjórnendur, starfsfólk og einyrkja. Gagnaöflun afmarkaðist við íbúa á vinnumarkaði í Norðvesturkjördæmi. Kappkostað var að ná til íbúa í öllu kjördæminu sem starfa við ólíkar starfsgreinar. Innflytjendur eru fjölmennur hópur í Norðvesturkjördæmi, einkum á Vestfjörðum og var sérstakur spurningalisti þróaður fyrir þann hóp. Pólskur doktorsnemi tók viðtöl við starfsfólk af erlendum uppruna og hitti innflytjendur víðsvegar um kjördæmið. Alls voru tekin 828 viðtöl á sumar- og haustmánuðum við stjórnendur, starfsfólk og einyrkja í kjördæminu. Þar af voru 108 viðtöl við innflytjendur í kjördæminu, flesta frá Póllandi. Við val á viðmælendum var leitast við að dreifing eftir búsetu og starfsgreinum væri sem mest og að kynjahlutföll væru jöfn. Viðtölin voru hljóðrituð með leyfi viðmælenda og unnu spyrilar útdrátt úr þeim jafnóðum með því að skrá meginniðurstöður á eina A4-blaðsíðu í Word skjali. Einnig voru meginþemu í viðtölum skráð í Excel form ásamt beinum tilvitnunum. Til að tryggja nafnleynd voru nöfn viðmælenda hvergi skráð.

Samandregnar niðurstöður úr viðtölum

Meginniðurstöður viðtalsrannsóknarinnar leiða í ljós brýna þörf fyrir iðn- og tæknimenntað starfsfólk og ber stjórnendum, starfsfólki og einyrkjum í Norðvesturkjördæmi saman um það. Sterkt ákall er jafnframt frá stjórnendum um allt kjördæmið um sérhæfð starfstengd námskeið sem sniðin eru að þörfum fyrirtækjanna. Margir stjórnendur telja einnig þörf fyrir aukna viðskiptaþekkingu, tölvuþekkingu og menntun fyrir starfsfólk í opinberri þjónustu. Alhliða nám



fyrir starfsfólk í sjávarútvegi er gjarnan nefnt í viðtölum við stjórnendur á Vestfjörðum. Á Norðurlandi vestra er kallað eftir námi tengdu matvælaíðnaði, ferðaþjónustu og tungumálum. Loks kemur fram þörf fyrir markvissa kennslu í íslensku fyrir útlendinga en það nefna nokkrir stjórnendur í fiskiðnaði.

Hjá stjórnendum kom fram almennur áhugi á að námskeið taki meira mið af aðstæðum og verkefnum starfsfólks í umhverfi þess á vinnustað, heldur en verið hefur. Kallað er því eftir klæðskerasaumuðum námskeiðum fyrir hvern hóp. Samhljómur er einnig meðal starfsmanna og stjórnenda um hvers konar framkvæmd hentar best í endur- og viðbótar-

Hér má lesa samandregnar niðurstöður viðtala og kannana.

Viðtalsrannsókn	Stjórnendakönnun	Úrtaksrannsókn
<ul style="list-style-type: none"> • Í viðtölum við 425 starfsmenn kemur fram að 160 viðmælendur telja skorta iðnmenntað fólk í atvinnulífnum og nefna meðal annars trésmíði, matreiðslu, bifvélavirkjun, skipsstjórn og vélstjórn, rafvirkjun, rafeinda-virkjun, iðnfræði, kjötið, pípulagnir, kvikmyndagerð, fataið, málaraíð, tækniteikun og fleira. 52 viðmælendur nefna þörf fyrir tölvu- og tæknimenntað fólk. 24 viðmælendur telja mesta þörf á menntun á sviði heilbrigðisþjónustu, svo sem lækni- og hjúkrunarfræði. 17 telja mesta þörf fyrir menntun á sviði uppeldis- og kennslufræði. Menntun á sviði sjávarútvegs, tungumála og ferðaþjónustu ber einnig oft á góma. • Þegar starfsfólk er spurt um hvers konar menntun það hafi helst áhuga á að bæta við sig kemur fram mikill áhugi á að bæta við sig námi í hinum ýmsu greinum. Aðeins 37 viðmælendur hafa ekki áhuga á að bæta við sig menntun. Algengast er að fólk nefni nám af ýmsu tagi tengt opinberri þjónustu (kennsluréttindanám, hjúkrunarfræði, lækni- og sjúkraliðanám, þroskaþjálfun, o.fl.). Margir nefna nám á sviði viðskipta- og bókhalds, sem og ýmskonar iðnnám og tölvunám. • Í viðtölum við 243 stjórnendur kemur fram að flestir stjórnendur telja þörf fyrir iðn- og tæknimenntað starfsfólk, sérhæfð starfstengd námskeið, viðskiptamenntun, tölvuþekkingu, nám tengt sjávarútvegi, matvælu og tungumálanám. Stjórnendur voru jákvæðir gagnvart því að endurmenntun færi að hluta fram á vinnutíma starfsfólks. • Í viðtölum við 96 Pólverja kemur fram að 41% viðmælenda hefur áhuga á íslenskunámi og margir hafa einnig áhuga á enskunámi, verknámi og viðskiptatengdu námi. Meirihluti viðmælenda hefur ekki áform um að flytja úr sveitarfélaginu á næstu 5 árum. Stærsti hluti viðmælenda hefur lokið iðnmenntun eða 36%, 15% hafa lokið háskólanámi og 16% tækninámi. 10% hafa einungis lokið grunnskólanámi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Þörf er á að hækka menntunarstig í atvinnulífnum að mati 86% stjórnenda. • 77% stjórnenda eru sammála því að aukinnar menntunar sé þörf í samfélaginu. • Þörf er á að efla færni starfsmanna að mati 97,5% stjórnenda. • Iðn- og tæknigreinar, sjávarútvegsgreinar og styttri starfstengdar námsgreinar eru þau svið þar sem helst þarf að hækka menntunarstigið að mati svarenda. • Fyrirtæki geta eflst með aukinni færni starfsmanna að mati 98% stjórnenda. • Tæplega 65% stjórnenda svara því játandi að fyrirtækin séu tilbúin að fjárfesta í aukinni menntun starfsmanna, 27% taka ekki afstöðu og einungis 8,5% eru ósammála. • 83% stjórnenda segja fyrirtækið koma til móts við starfsmenn sem vilja auka við menntun sína. • Þjálfun/kennsla á vinnustað og sérsniðin námskeið eru taldir heppilegustu leiðirnar til að auka færni starfsfólks. • 45% stjórnenda segja að umsækjendum um störf uppfylli jafnan kröfur um menntun. • 22% stjórnenda telja að tungumálaerfiðleikar hamli framþróun hjá fyrirtækinu. • Aðgengi að menntastofnunum er ekki nægilega gott að mati þriðjungs svarenda, þeir óánægðustu búa fjærst aðsetrum og höfuðstöðvum menntastofnana. • Kallað er eftir sérsniðnu námi hvað varðar inn- og aðlögun að starfstíma fyrirtækja. • Mikill áhugi er á samráðsvettvangi fyrirtækja og menntastofnana og eru 83,4% svarenda mjög eða frekar sammála því að þörf sé á slíkum vettvangi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tæplega 47% aðspurðra segjast hafa sótt nám eða námskeið á síðustu 12 mánuðum en liðlega 53% hafa ekki gert það. Marktækur munur kom fram á aðsókn að námi eftir aldri og menntun. Aðsóknin minnkar með aldrinum og fólk sem aðeins hefur grunnenntun sækir síst nám. • 66% svarenda hafa áhuga á að stunda nám á næstu þremur árum. • Tölvunotkun og upplýsingatæki eru færniþættir sem flestir vilja efla. • Rúmlega helmingur svarenda fékk styrk til að sækja námið, ýmist frá vinnuveitanda eða stéttarfélagi. • 61% svarenda segja að vinnuveitandi sé tilbúinn að koma til móts við óskir þeirra um að hefja nám og 45% segja að vinnuveitandi hvetji þau til náms. • 77% svarenda segja að sérsniðin nám á vinnustað myndi nýtast vel í starfi í dag. • 21% svarenda segja að skipulagt nám sé í boði á vinnustað þeirra. • 47% svarenda hafa hætt í námi án þess að ljúka því að fullu. 40% þeirra sem hafa hætt námi nefna áhugaleysi og námsleiða sem ástæðu þess að þau hættu í námi, 18% nefna fjölskylduadstæður og 8% fjárhagslegar skuldbindingar. • 12% svarenda segja að náms- og starfsráðgjafi hafi heimsótt vinnustaðinn þeirra. • Aðspurðir um það hvaða þættir myndu hafa mest áhrif til að hvetja fólk til náms, svara 82% það að námið veiti starfsréttindi, 78% nefna von um bætt atvinnutækifæri og að fyrri reynsla eða raunfærnimat fái metið inn í nýtt nám. 74% þeirra nefna von um hærri laun og 73% nefna námsstyrki eða fjárhagslegan stuðning. • Fjórðungur segist hafa haft áform um að flytja úr sveitarfélaginu á síðastliðnum 5 árum.

menntuninni. Námið þarf að vera hnitmiðað og markvisst, og þarf helst að fara fram á vinnustað og að hluta til á vinnutíma. Ekki síður er skýrt að svigrúm til þess að fara burt frá heimabyggð til að sækja námskeið eða nám er afar takmarkað og mjög kostnaðarsamt. Dreifnám fær góðan hljómgrunn, þ.e. fjarnám með staðbundnum lotum eða fjarfundum.

Í hópi starfsfólks sem rætt var við kemur fram mikill áhugi á að bæta við sig fjölbreyttu námi. Flestir stefna á iðnnám og á nám tengt opinberri þjónustu, viðskiptum og bókhaldi.

Stuðningur og hvatning yfirmanna skiptir miklu máli fyrir starfsfólk. Mikill meirihluti viðmælenda sagðist fá hvatningu frá vinnuveitanda sínum. Hvatningin fer meðal annars fram með þeim hætti að boðið er upp á sveigjanlegan vinnutíma þegar fólk sækir nám, hluti af námskostnaði er greiddur og starfstengd námskeið eru haldin á vinnutíma. Hluti viðmælenda segist ekki fá hvatningu frá vinnuveitendum til að sækja nám eða námskeið og hjá öðrum hefur ekki reynt á það hvort stuðningur sé fyrir hendi.

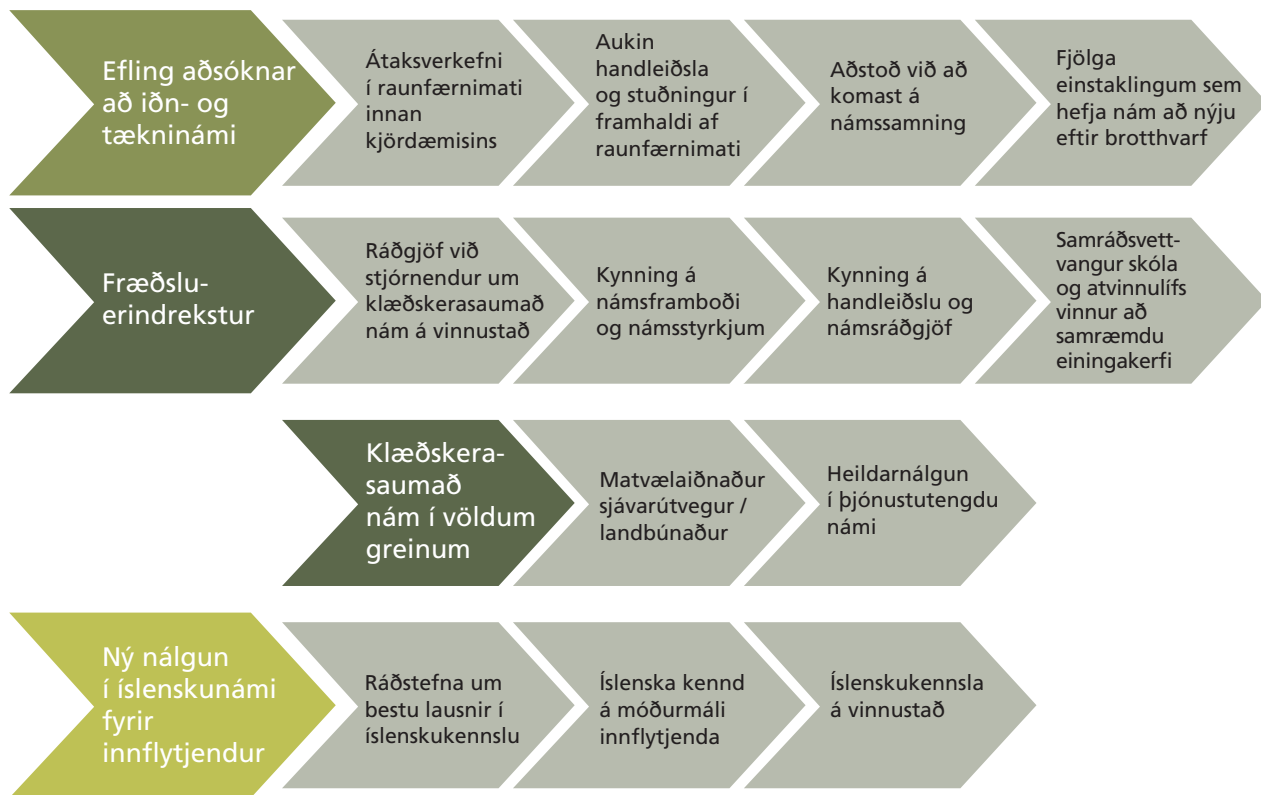
Í viðtölum við stjórnendur kom fram eindreginn vilji til að auðvelda starfsfólki að afla sér aukinnar menntunar með ýmsum hætti. Flestir stjórnendur telja engar hindranir í vegi þess að starfsfólk geti eftt menntun sína nema þá helst af fjárhagslegum toga af hálfu fyrirtækjanna eða tímaskortur. Áhugaleysi starfsfólks, takmarkað námsframboð og miklar fjarlægðir frá fræðsluaðila geta að mati stjórnenda dregið úr möguleikum starfsfólks til að mennta sig frekar. Helstu ástæður þess að fleira starfsfólk leggur ekki stund á nám en raun ber vitni eru fyrst og fremst fjárhagslegar hindranir, fjölskyldaástæður og tímaskortur.

Tvær spurningakannanir voru jafnframt framkvæmdar. Annars vegar var gerð tölvupóstkönnun meðal forsvarsmanna fyrirtækja og stofnana og bárust svör frá 425 þátttakendum, sem er 29% svarhlutfall. Hins vegar var gerð símakönnun meðal íbúa í kjördæminu á aldrinum 23 – 67 ára. Hringt var eftir úrtaki úr þjóðskrá og svöruðu alls 411 einstaklingar, sem er 28% svarhlutfall. Samandregnar niðurstöður kannananna má lesa á fyrri blaðsíðu.

TILVITNANIR Í VIÐTÖL VIÐ STJÓRNENDUR OG STARFSFÓLK

- ▶ Það vantar iðnmenntun og skóla sem tekur á öllum þáttum sjávarútvegs, veiðum, vinnslu og eldi, fyrir ófag-lært fólk og yfirmenn líka. (60 ára Vestfirðingur)
- ▶ Svo er þetta svo þægilegt eins og þetta er orðið ég get tekið húsasmíðina í helgarnámi og öll almenn fög í kvöldskóla í gegnum fjarkennslubúnaðinn. Þannig að þetta gerir manni mjög auðvelt að læra þótt að maður sé í vinnu. Mér líst rosalega vel á þetta eins og þetta er. (26 ára íbúi á Norðurlandi vestra)
- ▶ Það vantar almenna menntun fyrir verkafólk, það eru ekki gerðar miklar kröfur um menntun hjá fyrirtækinu en menn eru hvattir til að fara á námskeið. Það er alltaf verið að bæta við fleiri tölum í starfið mitt. (34 ára Vestfirðingur)
- ▶ Námsstyrkur væri hvatning fyrir mig af því ég á svo lítið eftir. Stærsta hindrunin hjá mér er að það er ekki létt að rífa sig upp með 5 manna fjölskyldu. Ef námið væri í boði í heimabyggð væri ég löngu búinn með það. (45 ára Vestfirðingur)
- ▶ Fjarnám er góður kostur og nám með vinnu er eini möguleikinn. (32 ára Vestfirðingur)
- ▶ Margir detta út úr námi vegna þess að þeir hafa ekki efni á því að vera í skóla án þess að vinna. (20 ára á Vesturlandi)
- ▶ Sé alltaf eftir að hafa ekki tekið stúdentspróf á sínum tíma. (61 árs Vestfirðingur)
- ▶ Þú getur ekki klárað neitt nema flytja til Reykjavíkur, þess vegna hef ég ekki farið í neitt nám. (35 ára á Vestfjörðum)
- ▶ Það fer að myndast gap, þegar við, mín kynslóð er gengin og unga fólk kann ekkert verklag. Þekkingin hreint út gloprast niður. (57 ára Vestlendingur)
- ▶ Við erum svo falið að það þyrfti helst að vera utan vinnutíma, nema við fengjum afleysingu. (55 ára stjórnandi á Norðurlandi vestra)
- ▶ Námið þarf að vera nálægt fólki. (62 ára stjórnandi Vesturlandi)
- ▶ Blanda af fjarnámi og staðnámi, innan sem utan vinnutíma hentar best. (45 ára stjórnandi á Vestfjörðum)
- ▶ Það sem mætti bæta eru tölvutengingar, þær eru ekki alls staðar góðar. (48 ára einyrki á Vesturlandi)

Tillögur að aðgerðum til að hækka menntunarstig.



TILLÖGUR AÐ AÐGERÐUM TIL AÐ HÆKKA MENNTUNARSTIG

Starfsfólk verkefnisins og verkefnastjórn mótuðu tillögur að aðgerðum til að hækka menntunarstig í kjördæminu. Á grundvelli niðurstaðna úr viðtölunum og könnunum lögðu þau til að gert yrði átak í raunfærnimati í iðngreinum, að komið yrði til móts við áhuga stjórnenda fyrir annars vegar sérsniðnum námskeiðum sem þjóna þörfum atvinnulífsins og hins vegar fyrir nýrri nálgun í íslenskukennslu fyrir innflytjendur.

Tillögurnar voru kynntar stýrihópi mennta- og menningarmálaráðuneytis þar sem sitja fulltrúar Samtaka atvinnulífsins (SA), Alþýðusambands Íslands (ASÍ), Sambands íslenskra sveitarfélaga, velferðarráðuneytis og mennta- og menningarmálaráðuneytis.

Í framhaldi af þeim fundi var stofnaður faghópur til að skýra betur umfang og markmið tillagna verkefnastjórnar. Hlutverk faghópsins var að veita ráðgjöf um markmiðasetningu og skilgreina leiðir til að ná markmiðunum. Í faghópnum sátu fulltrúar ASÍ, SA, Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA), Menntavísindasviðs Háskóla Íslands og mennta- og menningarmálaráðuneytis auk verkefnastjóra tilraunaverkefnisins.

Faghópurinn hélt alls fjóra fundi og kynnti endurskoðaðar tillögur fyrir verkefnastjórn í nóvember 2013. Stýrihópurinn samþykkti síðan tillögurnar 16. desember sama árs.

Í febrúar 2014 var undirritaður framhaldssamningur til eins árs milli mennta- og menningarmálaráðuneytis og Háskólans á Bifröst. Meginmarkmið samningsins tóku mið af tillögum að aðgerðum til að hækka menntunarstig í kjördæminu, nánar tiltekið:

- að efla ráðgjöf til fyrirtækja um nám á vinnustað í Norðvesturkjördæmi.
- að auka samstarf atvinnulífs og fræðsluaðila í kjördæminu um starfstengt nám.
- að fjölga einstaklingum sem ljúka iðnnámi.
- að efla íslenskukunnáttu innflytjenda í kjördæminu.

Starfsemi

Samningurinn kveður á um hvernig skuli unnið að fyrrgreindum markmiðum og hvernig árangurinn skuli metinn:

- Ráða og þjálfa fræðsluerindreka sem munu starfa hjá fræðslumiðstöðvum í kjördæminu og heimsækja

fyrirtæki og hvetja þau til þess að gefa starfsmönnum tækifæri til menntunar, með áherslu á nám í matvælaíðnaði og þjónustu, þegar það á við. Þeir eiga einnig að stuðla að auknu samstarfi atvinnulífsins og fræðsluaðila.

- Áhersla er lögð á tækifæri starfsmanna af erlendum uppruna til þess að læra íslensku á vinnustað með þátttöku samstarfsfólks og vinnuveitenda.
- Auka aðgengi að raunfærnimati og stuðningi til að ljúka námi.
- Koma á samráðsvettvangi fræðsluaðila á svæðinu sem hefur það hlutverk að tryggja samræmt mat á einingum milli framhaldsfræðsluaðila og skóla.
- Hvetja einstaklinga sem nýverjið hafa hætt í framhaldsskóla til að hefja nám að nýju með boði um aukinn stuðning náms- og starfsráðgjafa.
- Standa fyrir ráðstefnu um bestu leiðir í íslenskukennslu, í samstarfi við tilraunaverkefni í Breiðholti í Reykjavík.
- Byggt verður á því sem fyrir er og meðal annars haft náið samstarf við starfsmenntasjóði sem starfa á svæðinu. Ein forsenda verkefnisins er að afurðir þess séu aðgengilegar og vel skjalfestar svo þær megi nota á öðrum landssvæðum.

Árangursmælikvarðar

- Að fyrirtækjum sem bjóða upp á starfstengt nám fjölgi að jafnaði um tíu á mánuði eða um 120 fyrirtæki á árinu í kjördæminu.
- Að 60 manns af svæðinu fari í raunfærnimat (15 af Vestfjörðum og Norðurlandi vestra og 30 af Vesturlandi).
- Að 75% þeirra sem ljúka raunfærnimati fari í nám til að ljúka því sem á vantar.
- Að 15 framhaldsskólanemendur sem hætt hafa námi, hefji nám að nýju og njóti aukinnar handleiðslu náms- og starfsráðgjafa og raunfærnimats þegar við á.
- Að 25% þeirra sem taka þátt í íslenskukennslu á vinnustað nái þeim árangri að geta haldið uppi samræðum á íslensku.

Háskólinn á Bifröst ber ábyrgð á verkefninu gagnvart mennta- og menningarmálaráðuneyti en framkvæmd þess verður í náinni samvinnu við símenntunarmiðstöðvar og framhaldsskóla í kjördæminu. Símenntunarmiðstöðvarnar í

kjördæminu og Háskólinn á Bifröst gengu frá samkomulagi um framkvæmd tiltekinna verkþátta í verkefninu.

AFRAKSTURINN NÚ ÞEGAR

Til þess að vinna að fyrrgreindum markmiðum voru gerðir samningar við símenntunarmiðstöðvarnar þrjár í kjördæminu, Farskólann, Fræðslumiðstöð Vestfjarða og Símenntunarmiðstöðina á Vesturlandi, um að annast þrjá verkþætti, þ.e. fræðsluerindrekstur, skipulagningu á raunfærnimati og íslenskukennslu á vinnustöðum. Í kjölfar þeirra samninga réðu miðstöðvarnar til sín starfsfólk til að sinna fræðsluerindrekstri og öðrum tengdum verkefnum, auk þess sem stjórnendur og annað starfsfólk tekur virkan þátt í að vinna verkefnum brautargengi. Mikilvægt er að enginn tími fari til spillis því samningurinn um tilraunaverkefnið gildir aðeins til eins árs.

Raunfærnimat

Einn liður í tilraunaverkefninu er að auðvelda aðgengi að raunfærnimati fyrir íbúa í kjördæminu. Raunfærnimati er ætlað að meta þá færni og þekkingu sem fólk hefur öðlast í starfi og frítíma til styttingar náms í framhaldsskóla. Töluverður tími fór í að kortleggja og velja hvaða greinar skyldu valdar til að bjóða upp á raunfærnimat. Á dreifbýlu svæði getur reynst erfitt að ná lágmarksfjölda þátttakenda í greinum og því var nauðsynlegt að velja tilteknar greinar sem einna mest þörf reyndist fyrir af þeim um það bil 40 greinum sem búið er að hanna raunfærnimat fyrir. Niðurstaðan varð sú að leggja áherslu á raunfærnimat meðal starfsfólks í skipstjórn, fisktækni og þjónustugreinum, en einnig meðal félagsliða, leikskólaliða og stuðningsfulltrúa. Einnig skyldi unnið að raunfærnimati í slátrun, vélstjórn og vélvirkjun í samvinnu við lðuna fræðslusetur sem heldur utan um raunfærnimat í öllum iðngreinum öðrum en rafiðngreinum. Haldnir voru kynningarfundir um raunfærnimat vítt og breitt um kjördæmið í samstarfi við lðuna og fleiri aðila sem koma að raunfærnimati.

Í vor luku 17 þátttakendur á Sauðárkróki raunfærnimati í fiskvinnslu og hefja þeir nám í haust í fisktækni á vegum Farskólans og Fjölbautarskóla Norðurlands vestra í samvinnu við Fisktækniskólann. Í undirbúningi er að 25 þátttakendur af Vestfjörðum ljúki raunfærnimati í fiskvinnslu á haustmánuðum. 42 einstaklingar úr kjördæminu hafa lokið raunfærnimati í skipstjórn sem Fræðslumiðstöð Vestfjarða annaðist í samvinnu við Visku í Vestmannaeyjum og Tækniskólann.

Símenntunarmiðstöð Vesturlands undirbýr nú raunfærnimat fyrir félagsliða- og leikskólaliða- og stuðningsfulltrúabraut og mun 45 einstaklingum í Norðvesturkjördæmi gefast kostur á að taka þátt í matinu. Þessu til viðbótar er fólk hvatt til að kynna sér raunfærnimat í iðngreinum á vegum Iðunnar.

Í árslok er stefnt að því að 120 einstaklingar hafi fengið færni sína metna til eininga og eigi þannig kost á að ljúka námi á skemmri tíma en ella. Í því felst mikil hvatning fyrir fólk til að halda áfram námi og ljúka því sem það er byrjað á.

Fræðsluerindrekstur

Á vegum símenntunarmiðstöðvanna hefur fræðsluerindrekstur verið aukinn með því að fjölga heimsóknnum til fyrirtækja þar sem fjölbreytt námsframboð er kynnt og starfstengdu námi komið á fót í samræmi við þarfir fyrirtækjanna og óskir stjórnenda og starfsfólks. Þegar ríflega átta mánuðum af líftíma verkefnisins er lokið er búið að heimsækja að minnsta kosti 175 fyrirtæki og stofnanir og koma á um 50 námskeiðum með ríflega 500 þátttakendum.

Nokkur fyrirtæki hafa bæst í hóp þeirra sem fá fræðslustjóra að láni sem greinir markvisst þarfir fyrir fræðslu innan fyrirtækjanna og útbýr í kjölfarið fræðsluáætlun sem hægt er að byggja á til framtíðar. Fyrirtæki og stofnanir geta sótt um styrki til að kosta ráðgjöfina og ávinningurinn er umtalsverður. Haldin hafa verið fjölmörg námskeið hjá fyrirtækjum og stofnunum, svo sem lyftaranámskeið, skyndihjálparnámskeið, tölvunámskeið, íslenskunámskeið fyrir útlendinga, starfstengd námskeið fyrir aðila í ferðaþjónustu og svo mætti áfram telja. Fjölmörg sérsniðin námskeið fyrir fyrirtæki og stofnanir eru auk þess í undirbúningi.

Íslenskukennsla fyrir innflytjendur

Einn liður í tilraunaverkefninu er að standa fyrir ráðstefnu um bestu leiðir í íslenskukennslu í samvinnu við *Menntun núna* í Breiðholti í Reykjavík. Fjölmenningarsetur tók einnig þátt í undirbúningi ráðstefnanna. Tvær ráðstefnur voru haldnar í október 2014. Sú fyrri fór fram á Ísafirði og sú seinni í Gerðubergi í Breiðholti. Báðar voru ráðstefnurnar vel sóttar og voru þátttakendur alls 120.

Markmið ráðstefnanna var að kynna ólíkar kennsluáferðir sem þróaðar hafa verið undanfarin ár við íslenskukennslu og kynna sömuleiðis áhrifaríkar aðferðir til að efla þátttöku innflytjenda í samfélaginu. Menntamálaráðherra, innanríkisráðherra og félagsmálaráðherra voru á meðal fjölmargra framsögumanna. Nýleg stefnumótun Innflytjenda-

ráðs var meðal annars kynnt til sögunnar og sagt var frá reynslu fólks af því að flytja til landsins og læra tungumálið.

Í tengslum við *Menntun núna* í Norðvesturkjördæmi verða haldin starfstengd íslenskunámskeið með túlki til að auðvelda þátttakendum að læra tungumálið og öðlast þjálfun í málinu á vinnustaðnum.

Samstarf fræðsluaðila

Eitt meginmarkmið tilraunaverkefnisins er að auka samstarf atvinnulífs og fræðsluaðila í kjördæminu um starfstengt nám. Fyrir tilstuðlan verkefnisins hafa orðið til nokkur ný samstarfsverkefni sem efla námsframboð framhaldsskólanna í héraði. Samstarf Fjölbrotaskóla Norðurlands vestra (FNV), Farskólans og Fisktækniskólans hefur leitt til nýrrar námsbrautar í fisktækni við FNV sem nú er boðið upp á í fyrsta sinn. Við Menntaskólann á Ísafirði er hafið nám í skipstjórn í tengslum við raunfærnimat í skipstjórn sem Fræðslumiðstöð Vestfjarða skipuleggur. Við Menntaskóla Borgarfjarðar hefur verið boðið upp á þjónustunámskeið fyrir fólk sem vinnur við framlínustörf í verslun og þjónustu og hafa nemendur skólans getað sótt námskeiðið sem hluta af sínu námi. Við Fjölbrotaskóla Vesturlands á Akranesi hefur aðsókn að iðnnámi aukist umtalsvert og má rekja þá aukningu að einhverju leyti til starfa fræðsluerindreka á Vesturlandi sem einnig starfar við skólann.

AÐ LOKUM

Að hækka menntunarstig er langtímaverkefni. Heildarárangur þessa tilraunaverkefnis verður því ekki metinn til fulls fyrr en að nokkrum árum liðnum. Ljóst er að verkefnið hefur leitt margt jákvætt af sér, svo sem aukna samvinnu fræðsluaðila, bæði innan skólastiga og þvert á skólastig. Vitundarvakning um raunfærnimat hefur orðið og tækifæri fólks í dreifðum byggðum til að ljúka raunfærnimati hafa aukist. Þekking á fjölbreyttum kennsluáferðum við íslenskukennslu hefur aukist og íslenskukunnátta innflytjenda sem hafa sótt námskeið mun að vonum aukast. Hinar fjölmörgu heimsóknir fræðsluerindreka á vinnustaði hvetja starfsfólk og stjórnendur til að huga betur að námi og nú þegar hefur aðsókn að starfsmenntun aukist milli ára, þar á meðal í skipstjórnarnám, fisktækninám og fleiri námsgreinar. Samvinna fræðsluaðila og atvinnulífs hefur eflst og mun vafalaust halda áfram að styrkjast á næstu árum, atvinnulífi og íbúum í kjördæminu til heilla.

HEIMILDASKRÁ

- Ari Klængur Jónsson. (2013). *Tölfræðilegar upplýsingar um erlenda ríkisborgara og innflytjendur á Íslandi*. Fjölmenningarsetur.
- Hagstofa Íslands. *Hagtiðindi*. (2009). Sótt 10. desember 2013 af <http://www.statice.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=9077>
- Hagstofa Íslands. Mannfjöldi eftir kyni, aldri og sveitarfélögum 1998-2013 – Sveitarfélagaskipan hvers árs. Sótt 2. desember 2013 af <http://www.hagstofa.is/Pages/624>
- Sigurður Jóhannesson, Sigurður Árnason og Snorri Björn Sigurðsson. (2013). *Hagvöxtur landshluta 2007-2011*. Hagfræðistofnun Háskóla Íslands og Þróunarsvið Byggingastofnunar.

UM HÖFUNDINN

Geirlaug Jóhannsdóttir starfar við Háskólann á Bifröst sem verkefnastjóri tilraunaverkefnis um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi. Hún hefur lokið BS-gráðu í rekstrarfræðum frá Samvinnuháskólanum á Bifröst og MBA-gráðu með áherslu á mannauðsstjórnun frá Háskólanum í Reykjavík. Hún var fræðslustjóri Alcan á Íslandi 2009–2004 og forstöðumaður símenntunar við Háskólann á Bifröst 2005–2013. Þar hafði hún meðal annars umsjón með námsbrautunum Diplómanám í verslunarstjórnun, Máttur kvenna, Sterkari stjórnýsla og Stjórnun og samvinna í ferðaþjónustu. Geirlaug sinnir einnig kennslu á framhaldsskóla- og háskólastigi.

ABSTRACT

A pilot project on raising the level of education in the Northwest Constituency was launched in June 2013 with the signing of an agreement between the Ministry of Education, Science and Culture and the Bifröst University which is in charge of the implementation of the project. The project is a part of a programme aimed at raising the educational level in Icelandic economy and is funded by the government and stakeholders on the labour market. An equivalent project is being carried out in Breiðholt in Reykjavík, both under the heading Education now.

During the summer 2013, about eight hundred managers and employees of firms and institutions in the constituency were interviewed in order to analyse the educational requirements of people in the local labour market. At the same time, questionnaires were submitted to both managers of firms and institutions and also to a sample drawn from the national registry. Based on the findings of the interview research and surveys, recommendations were formulated for how to increase education in the constituency; these are now being implemented in collaboration with various partners. The main objectives are to enhance counselling to firms regarding workplace learning, increase cooperation of the economy and education providers in the constituency on vocational education, increase the number of individuals who complete their apprenticeship, and to enhance the knowledge of Icelandic among immigrants in the constituency.

STEFANÍA KRISTINSDÓTTIR

MENNTUN NÚNA Í BREIÐHOLTI – ÞJÓNUSTA Í NÆRUMHVERFI

Tilraunaverkefni *Menntun núna* í Norðvesturkjördæmi og Breiðholti hafa það meginmarkmið að hækka menntunarstig með því:

- að efla menntun og stuðla að viðurkenningu á færni þeirra sem ekki hafa lokið prófi á framhaldsskólastigi,
- að efla innflytjendur með íslenskunámi og samfélagsfræðslu samhliða því að stuðla að viðurkenningu á menntun og færni sem aflað hefur verið í öðru landi,
- að stuðla að aukinni umræðu og þátttöku íbúa í menntun og fræðslu í þeirra nærsamfélagi.

Leitað verður leiða til að auka og efla þjónustu við íbúa með samstarfi við þjónustuaðila á borð við sveitarfélög, framhaldsskóla, stéttarfélög og símenntunarmiðstöðvar um að veita nám og ráðgjöf til íbúa.



Stefanía Kristinsdóttir

UNDIRBÚNINGUR VERKEFNISINS

Undirbúningur verkefnisins hófst 2013 með skipan verkefnisstjórnar sem í sátu fulltrúar fræðsluaðila, Samtaka atvinnulífsins, menntamálaráðuneytisins og Reykjavíkurborgar en Óskar Dýrmundur Ólafsson, hverfisstjóri Breiðholts, er formaður hennar. Skýrsla með verkáætlun og tillögum að aðgerðum lá fyrir í lok árs 2013. Jón Gnarr borgarstjóri og Illugi Gunnarsson mennta- og menningarmálaráðherra skrifuðu undir samning um tilraunaverkefnið 14. mars 2014 í Gerðubergi og fór þá annar áfangi verkefnisins af stað.

Í tillögum verkefnisstjórnar kom fram að tilraunirnar í verkefninu fælust í (Verkefnastjórn, 2014):

1. Að nýta aðstöðu og innviði Reykjavíkurborgar sem vettvang fyrir ráðgjöf, stuðning og fræðslu til markhópa.
2. Að byggja upp samstarf á milli kerfa í tengslum við þjónustu við markhópinn, t.d. með því að hvetja til og koma á samstarfsverkefnum félagsþjónustu, Vinnu-
málastofnunar, framhaldsskólans og framhaldsfræðslunnar.
3. Að samþætta stuðning og námsframboð framhaldsskóla og framhaldsfræðslu til að mæta ólíkum þörfum.
4. Að nýta Fab Lab-smiðjuna í Breiðholti til að kveikja áhuga á frumkvöðlastarfsemi, verknámi og starfsþjálfun.
5. Að nýta stofnanir Breiðholts, s.s. félagsþjónustu, skóla og grunnskóla, til að nálgast markhópa verkefnisins.

6. Að vinna með grasrót innflytjenda og ólíkra innflytjendasmfélaga, bæði í borginni og í Breiðholti.
7. Að fyrirtæki og stofnanir í Breiðholti gefi starfsmönnum, sem ekki hafa lokið formlegu námi eftir grunnskóla, kost á að fara í raunfærnimat og í framhaldi að hefja nám með vinnu.
8. Að setja af stað starfskynningarverkefni þar sem þátttakendum gefst kostur á að kynna ólíkum störfum.
9. Að stuðla að gerð 1–6 mánaða starfsþjálfunarsamninga við fyrirtæki og stofnanir til að gefa fólki í atvinnuleit og fólki sem nýtur fjárstuðnings frá félagsþjónustu kost á að kynna ólíkum störfum.
10. Að þróa og aðlaga þjónustu og ráðgjöf að þörfum innflytjenda, meðal annars vegna raunfærnimats og stuðla að því að innflytjendur búsettir í hverfinu fái viðurkenningu á menntun sinni.

BREIÐHOLTIÐ

Í Breiðholti búa 20.698 manns eða 17,3% allra Reykavíkinga. Af íbúum Breiðholts búa flestir eða 8.679 í Efra-Breiðholti, næstflestir eða 8.114 búa í Seljahverfi en færstir búa í Neðra-Breiðholti eða 3.905. Í Breiðholti er hlutfall innflytjenda um 18% eða 3.724 manns en hlutfall innflytjenda á Íslandi er 9,1%.

Tafla 1 – Menntun í Breiðholti.

Menntunarstig	Karlar og konur	Grunnmenntun	Framhaldssk. menntun	Háskólamenntun	Upplýsingar vantar
Hverfi	Aldur	Hlutfall %	Hlutfall %	Hlutfall %	Hlutfall %
Reykjavík	Alls 16–74 ára	32,8	33,6	32,4	1,1
Reykjavík	16–24 ára	62,0	34,8	2,5	0,7
Reykjavík	25–54 ára	22,8	32,1	43,9	1,3
Reykjavík	55–74 ára	31,4	35,9	31,5	1,2
109 Breiðholt	Alls 16–74 ára	41,8	34,0	21,5	2,7
109 Breiðholt	16–24 ára	66,5	32,7	0	0,8
109 Breiðholt	25–54 ára	38,8	30,5	26,1	4,6
109 Breiðholt	55–74 ára	29,4	39,5	29,7	1,3
111 Breiðholt	Alls 16–74 ára	49,7	38,4	10,8	1,1
111 Breiðholt	16–24 ára	78,9	21,1	0	0
111 Breiðholt	25–54 ára	40,2	44,3	13,6	1,9
111 Breiðholt	55–74 ára	50,2	37,4	12,3	0

Fjöldi innflytjenda er mismunandi eftir hverfishlutum:

24,6% búa í Efra-Breiðholti, eða 2.134

16,2% búa í Neðra-Breiðholti, eða 634

11,8% búa í Seljahverfi, eða 956

Pólverjar eru fjölmennastir eða um 5% af íbúum Breiðholts (3% af landsmönnum), þá kemur fólk af asískum uppruna og því næst fólk frá Eystrasaltsríkjunum. Í skýrslu Fjölmenn-ingarseturs um stöðu innflytjenda kemur fram að hlutfall innflytjendabarna, sem hefja nám í framhaldsskóla, er 80% á meðan sambærilegt hlutfall íslenskra barna er 96% en brotthvarf innflytjenda er um 20% sem er örlítið meira en brotthvarf íslenskra ungmenna en hlutfall erlendra nemenda í grunnskólum í Efra-Breiðholti er mjög hátt en í Fellaskóla er hlutfallið um 70%.

Hlutfall íbúa í Breiðholti á aldrinum 25–54 ára í Breiðholti, sem aðeins hefur lokið grunnskólaprófi, er talsvert hærra en í Reykjavík almennt. Í Neðra-Breiðholti og Seljahverfi er hlutfallið 41,8% og í Efra-Breiðholti er hlutfallið enn hærra eða 49,7%. Í öðrum hverfum Reykjavíkur er meðaltal þeirra, á aldrinum 25–54 ára, sem einungis er með grunnskólapróf 32,8%, sjá töflu 1.

Áætla má að um 3.300 manns á aldrinum 25–54 ára séu án formlegrar menntunar. Erfiðara er að segja til um menntunarstig brotthvarfshópsins (18–25 ára) enda hluti hans enn í framhaldsskóla.

Tafla 2 – Hlutfall nemenda sem finnst mjög eða frekar líklegt að þau fari í nám á háskólastigi. Niðurstöður R&G.

	Breiðholt 2012	Reykjavík 2012
9. bekkur	74%	82%
10. bekkur	70%	81%

Þegar viðhorf nemenda í 9. og 10. bekk til menntunar eru skoðuð kemur í ljós að lægra hlutfalli þeirra finnst *mjög líklegt* eða *líklegt* að þau fari í nám á háskólastigi en almennt gerist í Reykjavík, sjá töflu 2.

Þjónustumiðstöð Breiðholts og Fjölbreyttaskólinn í Breiðholti vinna saman að skimun fyrir brotthvarfi í grunnskólum í hverfinu. Markmið verkefnisins er að styðja við og ná til þeirra nemenda sem líklegir eru til að fara ekki í framhaldsskóla eða hverfa úr námi. Til að sporna gegn brotthvarfi hefur þeim nemendum, sem skimaðir eru með einkenni þunglyndis og kvíða, verið boðið að taka þátt í hugrænni atferlismeðferð (HAM) og hefur það skilað góðum árangri. *Menntun núna* í samstarfi við Þjónustumiðstöð Breiðholts, FB og Vinnuálastofnun mun bjóða upp á HAM-námskeið fyrir eldri nemendur og einstaklinga sem óska eftir stuðningi vegna kvíða og þunglyndis.

Samkvæmt upplýsingum frá Velferðarsviði Reykjavíkur-

borgar búa 26% þeirra sem fá fjárhagsaðstoð í Reykjavík í Breiðholtshverfi. Árið 2012 var fjöldi einstaklinga í Breiðholti sem fékk fjárhagsaðstoð 1.071 en þar af voru 863 með framfærslustyrk og af þeim 164 einstaklingar með fjárhagsaðstoð allt árið. Aðrir fengu heimildargreiðslur, þ.e. fyrirframgreidda húsaleigu, tannlækningar og/eða námsstyrki. Úrræði verkefnisins *Menntun núna* verða kynnt fyrir notendum félagsþjónustunnar auk þess sem leitað verður leiða til að þróa og prófa nýjar leiðir fyrir ákveðna hópa notenda.

Tafla 3 sýnir menntun, fjölda og hlutfallslega skiptingu notenda fjárhagsaðstoðar. Þar kemur fram að rúmlega 70% þeirra sem njóta fjárhagsaðstoðar eru einungis með grunnskólapróf. Ef þessi prósentu er yfirfærð á heildarfjölda þeirra notenda þá má áætla að rúmlega 700 manns hafa einungis lokið grunnskólaprófi.

PARFAGREINING

Parfagreining á vegum Menntunar núna fór fram annars vegar með gagnaöflun í tengslum við lýðfræði Breiðholts og hins vegar með gögnum sem aflað var með viðtölum, rýnihópum, umræðufundum með fulltrúum markhópsins, með ráðgjöfum sem sinna honum og öðrum hagsmunadílum.

Í byrjun verkefnisins vann verkefnisstjórnin eftirfarandi SVÓT-greiningu (styrkleikar, veikleikar, ógnanir og tækifæri) þar sem fram kom að:

- styrkleikar væru meðal annars aðgengi að markhópum, mögulegri samþættingu á milli skólakerfa, fjölbreyttu framboði á menntun, jákvæðu viðhorfi og fjölmenningsstarfi í hverfinu,
- veikleikarnir fælust m.a. í persónulegum aðstæðum fólks, skorti á virðingu fyrir menntun, fordómum og ónógum stuðningi við fólk í námi,
- ógnanir fælust meðal annars í að fólk fengist ekki til þátttöku, að upplýsingar skorti og að ekki væru til staðar ferli og leiðir til að mæla og meta árangur,
- tækifærin fælust meðal annars í að meta nám frá heimalandi, ná mætti til fólks í þeirra nærumhverfi, tengslum við notendur þjónustumiðstöðvar og í gegnum Vinnuálastofnun og verkefnisstjórn.

Skipulögð var SVÓT-greining meðal 15 ráðgjafa frá þjónustumiðstöð Breiðholts þar sem grunnsurningin var „*Hvernig getum við stutt notendur til að sækja sér aukna menntun?*“

Tafla 3 – Menntun nótenda fjárhagsaðstoðar 2012 hjá þjónustumiðstöð Breiðholts.

Menntun	Fjöldi notenda	Hlutfall %
1. stig barnaskólastig	48	6,82%
2. stig unglingastig	453	64,35%
3. stig framhaldsskólastig	145	20,60%
4. stig viðbótarstig	34	4,83%
5. stig háskólastig	22	3,13%
6. stig doktorsstig	2	0,28%
Samtals	704	100%

Þar kom meðal annars fram að mikilvægt væri að niðurgreiða námskeið og koma til móts við ólíkar þarfir og bakgrunn notenda. Mikilvægt sé að nýta vel tengsl ráðgjafa við notendur þjónustunnar en um leið undirstrika að um einstakt tækifæri væri að ræða til að fara aftur í nám eða út á vinnumarkaðinn.

Staðið var fyrir þremur rýnifundum með íbúum í Breiðholti:

- **7. október – Blandaður hópur.** 9 einstaklingar, innflytjendur, notendur félagsþjónustu, fólk sem lokið hafði formlegu námi á fullorðinsaldri og fólk sem ekki hafði lokið formlegu námi.
- **18. nóvember – Hópur innflytjenda.** 8 einstaklingar með annað móðurmál en íslensku, flestir höfðu búið í landinu lengi, höfðu vald á íslensku og voru virkir í samfélagsstarfi.
- **27. nóvember – Hópur Íslendinga á vinnumarkaði** sem ekki hafði lokið formlegu námi.

Séu niðurstöður rýnihópanna teknar saman þá kom fram að lykilorði væri að nám væri hagnýtt og starfstengt, þ.e. bætti stöðu þátttakenda á vinnumarkaði. Varðandi hindranir kom fram hjá öllum að áhugaleysi væri oftast hindrun. En auk þess kerfislegar hindranir gagnvart þeim sem eru án vinnu, þ.e. mikilvægi þess að framfærslustuðningur og atvinnuleysisbætur féllu ekki niður við að fara í nám. Kostnaður við námið sem slíkt var sjaldnast hindrun nema ef það hefði í för með sér tekjutap. Allir voru sammála um mikilvægi þess að meta starfsreynslu og fyrri nám til styttingar á náminu og í hópi innflytjenda var íslenskukennsla lykilorði og samfélagsfræðsla ýmiss konar en þar kom meðal annars fram að mikilvægt væri að skilgreina betur þjónustu og móttöku

Tafla 4 – Einingum lokið.

Nemendur	Einingum lokið
119	0–18 einingar
80	19–37 einingar
48	38–58 einingar
39	59–83 einingar
30	84–174 einingar

innflytjenda, til dæmis með því að gera kröfu um að fólk tæki þátt í ákveðinni fræðslu og fengi ókeypis íslenskunámskeið.

Brotthvarfshópur

Ákveðið var að vinna sérstaklega með brotthvarfsnemendur á aldrinum 18–25 ára sem stundað hafa á einhverjum tíma nám við Fjölbrotarskólann í Breiðholti. Greiningarvinna Berglindar Höllu Jónsdóttur, áfangastjóra í FB, leiddi í ljós að 316 Breiðhyltingar á aldrinum 18–25 ára (fædd 1988–1996) hafa hafið nám í FB en ekki lokið því, 193 karlar og 123 konur. Umræddir nemendur hafa lokið 0–174 einingum á framhaldsskólastigi en stúdentspróf er 140 einingar. Þegar litið er til fjölda eininga, sem nemendur hafa lokið, þá kemur í ljós að flestir hafa staldrað stutt við eða lokið 0–18 einingum en einnig er stór hópur sem ætti að eiga tiltölulega stutt eftir til að ljúka starfsnámi eða stúdentsprófi, þ.e. hefur lokið 84–174 einingum, sjá töflu 4. Nemendurnir voru flestir á almennum bóknámsbrautum eða 195 en 121 á starfs-/verknámsbrautum.

Frá þátttakendum í rýnihópi

- „hef prófað að vera í fjarnámi ... alltof erfitt ... „ Betra ef fyrirlestrar væru á netinu og tími í skóla myndi nýtast í aðstoð“
- „Mér fannst ekki neitt spennandi í boði enginn áfangastaður í kerfinu“
- „þú ert á tvöföldum hraða á kvöldin ...“
- „Slæmt?“ „ef þú ert ekki búinn að vera lengi í skóla“
- „er ekki hægt að taka alls konar verkefni ... í staðinn fyrir að láta alla hópana fara í gegnum það sama ... Ég held að það sé ekki hægt að finna eina lausn fyrir alla“
- „... ég hef ekki sama stuðningsnet og flestir... ef ég missi framfærsluna þá bý ég bókstaflega á götunni ...“

ÁRANGUR AF VERKEFNINU

Árangur af verkefninu verður ekki síst metinn með því að mæla árangur þátttakenda meðan á verkefninu stendur þar sem ólíklegt er að árangur sjáist í opinberum gögnum, a.m.k. ekki á þeim tveimur árum sem verkefnið nær til þar sem aðeins lítil hluti þátttakenda mun geta lokið formlegu námi á þeim tíma. Í samningi við ráðuneytið voru eftirfarandi árangursviðmið: (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014):

- 1.220 einstaklingar fari í ráðgjafaviðtöl,
- 180 einstaklingar fari á íslenskunámskeið,
- 720 einstaklingar taki þátt í fræðslukvöldum og opnum námskeiðum,
- 230 einstaklingar taki þátt í lengri námskeiðum framhaldsfræðslunnar,
- 90 brotthvarfsnemendur hefji nám að nýju,
- 30 nemendur taki þátt í námskeiðinu Námskrafti,
- 60 einstaklingar fari í raunfærnimat,
- 600 einstaklingar fái mat/viðurkenningu á sínu fyrra námi.

Meginþinginn í starfseminni um vorið fólst í undirbúningi fyrir næsta haust varðandi námsframboð, almenna fræðslu, ráðgjafabjónustu og kynningarstarf.

Íslenskuþorpið

Gerður var samningur við verkefnið „Íslenskuþorpið“ sem fór af stað í tengslum við íslenskukennslu fyrir erlenda stúdenta í Háskóla Íslands. Nemendur eru þjálfaðir í að eiga í samskiptum við stofnanir og fyrirtæki á íslensku og tóku 10 fyrirtæki og stofnanir í Breiðholti þátt í Íslenskuþorpinu. Íslenskunemarnir undirbúa sig í kennslustofu áður en þeir fara í Íslenskuþorpið til að sinna erindum sínum. Starfsfólkið í fyrirtækjunum tekur þeim fagnandi og tryggir að íslenska verði töluð við afgreiðsluna. Íslenskuþorpið myndar þannig styðjandi umgjörð á leið til virkrar þátttöku í samfélaginu, sjá nánar www.islenskuthorpid.is.

Aðferðir og nálgun Íslenskuþorpsins hefur verið markvisst beitt á fjórum íslenskunámskeiðum á vegum verkefnisins auk þess sem allir kennarar og nemendur hafa getað nýtt sér þjálfun og reynslu fyrirtækja í hverfinu af verkefninu. Þann 16. október síðastliðinn var kynning fyrir íslenskukennara hjá Mími-símenntun og Jafnréttishúss á Íslenskuþorpinu



Nemendur í íslenskukennslu Jafnréttishúss fyrir arabískar konur.

og þar var ræddur er sá möguleiki að Mímir geri samstarfs-samning við Íslenskuþorpið um þjálfun kennara, þróun og aðlögum námsefnis í íslenskukennslu.

Ráðgjöf

Náms- og starfsráðgjafi Menntunar núna hefur verið í tengslum við brotthvarfshóp úr FB sem telur rúmlega 316 einstaklinga auk þess að vinna með þeim hópi umsækjenda í FB sem ekki fær skólavist. Þessi vinna hefur skilað inn nemendum í lengri námsbrautir framhaldsfræðslunnar og í kvöldskóla FB. Jafnframt hefur ráðgjafinn heimsótt alla grunnskóla í hverfinu með kynningar og ráðgjöf. Ráðgjöf fer einnig fram í námsbrautum og á námskeiðum.

Ráðgjafar í Þjónustumiðstöð Breiðholts hafa jafnframt kynnt námsframboð og þjónustu Menntunar núna fyrir notendum félagsþjónustunnar í Breiðholti en árlega nýta rúmlega 700 manns þjónustu ráðgjafanna. Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar hefur með stuðningi frá verkefninu boðið upp á opna tíma ráðgjafa í Borgarbókasafninu í Gerðubergi auk þess að koma inn í íslenskutíma og landnemaskóla með kynningar á sinni þjónustu. Lítil aðsókn hefur verið að ráðgjöf í opnum tímum en sett var af stað markaðsátak í október til að vekja athygli á þjónustunni.

Námskeið og stoðþjónusta

Um 160 nemendur hafa lokið eða stunda íslenskunám í tengslum við verkefnið. Um 45 nemendur stunda nám eða hafa lokið námi í Landnemaskólanum (íslenska og samfélag) frá Mími-símenntun, einum Landnemaskóla lokið. Í október fór af stað Landnemaskóli í samstarfi við Vinnuálastofnun en námið er starfstengt og hluti af námskeiðinu er starfsþjálfun á vinnustað sem Mímir, Íslenskuþorpið, Reykjavíkurborg og Þjónustumiðstöð munu vinna að.

Um 30 ungmenni stunda eða hafa lokið námskeiðunum frá Námsflokkum Reykjavíkur. Um 15 nemendur hófu nám

Íslenska og Landnemaskólinn (vor og haust 2014)

Námskeið framhaldsfræðsla	Fjöldi	Hver heldur
Íslenskunámskeið 1 blönduð	2	Mímir-símenntun
Íslenskunámskeið 2 blönduð	2	Mímir-símenntun
Íslenskunámskeið tungumálahópar	6	Mímir-símenntun
Íslenskunámskeið tungumálahópar	2	Jafnréttishús
Landnemaskóli	3	Mímir-símenntun
Námsbrautir fyrir brotthvarfshóp 18–25 ára		
Grunnmenntaskóli í FB	1	Mímir-símenntun
Námskraftur I	1	Námsflokkar Reykjavíkur
Námskraftur II	1	Námsflokkar Reykjavíkur
Starfskraftur	1	Námsflokkar Reykjavíkur

í Grunnenntaskólanum frá Mími sem kenndur er í FB en hópurinn er að stærstum hluta nemendur sem hafa horfið frá námi í FB. Samstarf Mímis og FB getur orðið fyrirmynd að sams konar samstarfi framhaldsskóla og framhaldsfræðslustofnana.

Boðið er upp á stuðningstíma einu sinni í viku í stærðfræði, íslensku og ensku 102 í Fjölbrautarskólanum í Breiðholti. Mikil eftirspurn var eftir aukatímum í stærðfræði sem var fjölgað í kjölfarið. Stóðtímar eru aðgengilegri bæði fyrir nemendur í FB og námsbrautum Mímis og Námsflokkanna. Námsráðgjafi *Menntun núna* hefur haldið námskeið í náms-tækni fyrir kvöldskólanemendur, nemendur á starfsbraut og í Grunnenntaskólanum. Námsráðgjafi tekur viðtöl við alla nemendur í lengri námsbrautum og hittir þá reglulega til að fara yfir námsframvindu og líðan.

Á næsta ári er fyrirhugað að fara af stað með a.m.k. eitt námskeið af Námskrafti, 2 Grunnenntaskóla, 2 Landnemaskóla og mögulega Menntastöðir. Þá er horft til þess að bjóða upp á eina samþætta önn fyrir leik- og skólalíða og stuðningsfulltrúa í kjölfar raunfærnimats í stofnunum borgarinnar í hverfinu.

Sérnsniðin námskeið og samstarf

Verkefnastjóri Menntunar núna kom að hugmyndavinnu og stefnumótun um „Fjölskyldumiðstöð í Gerðubergi“ sem lögð var fyrir Borgarráð á haustdögum 2014. Í tengslum við þessa vinnu komu meðal annars upp hugmyndir um HAM-námskeið í samstarfi við Þjónustumiðstöð Breiðholts og FB sem og samstarf við Geðheilsustöð Breiðholts um námskeið fyrir notendur.

Geðheilsustöð Breiðholts hafði þegar haldið námskeiðið Gæfuspor fyrir þolendur ofbeldis sem glímdu meðal annars við þunglyndi og kvíða. Þegar höfðu tveir hópar farið í gegnum námskeiðið við Geðheilsustöðina með góðum árangri. Í mati á námskeiðinu kom fram vilji þátttakenda til að halda áfram að læra en námskeiðið hefur verið leið margra þátttakenda aftur út í samfélagið. Byggt á reynslu Starfsendurhæfingar Norðurlands á Akureyri, í samráði við starfsmenn Geðheilsustöðvar og þátttakendur í Gæfusporum, var þróað 10 vikna námskeið, kennt þrisvar í viku eftir hádegi í Árskógum. Þar var blandað var saman Núvitund og námskeiðinu „Breytingar, tækifæri og markmið“ auk þess sem þátttakendur unnu með námsráðgjafa að því að greina áhugasvið sín samhliða því að vinna náms- og starfsferilskrár. Árangur af námskeiðinu fór fram úr björtustu vonum

og flestir þátttakendur eru nú á leiðinni í nám eða aftur út á vinnumarkaðinn, margir eftir að hafa verið óvirkir í ár eða áratugi. Áframhaldandi samstarf verður við Geðheilsustöðina vegna næsta Gæfuspora námskeiðs sem og fræðslu og starfsþjálfunar notenda í Fab Lab.

Í samstarfi við Þjónustumiðstöð Breiðholts, Fjölbrautarskólans og Heilsugæslunnar í Breiðholti verður haldið námskeið í hugrænni atferlismeðferð (HAM) fyrir þá sem horfið hafa burt úr námi eða starfi sökum kvíða og þunglyndis. Hugmyndin byggist á samstarfi Þjónustumiðstöðvar við FB og grunnskóla í hverfinu þar sem framkvæmd var skimun á einkennum þunglyndis og kvíða hjá nemendum í 9. og 10. bekk þar sem boðið var upp á HAM-námskeið fyrir hópinn í viðtali við nemendur og foreldra þeirra. Meginmarkmið skimana og HAM-námskeiða var að fyrirbyggja brottþvarf og stuðla að frekara námi.

Í samstarfi við Þjónustumiðstöð Breiðholts og FB verður unnið að því að mæta þörfum ólíkra hópa í hverfinu fyrir fræðslu, sjálfsstyrkingu og starfsþjálfun með það að markmiði að fólk fari aftur í nám eða út á vinnumarkaðinn.

Fræðsla og fyrirlestrar

Þátttaka í opnum námskeiðum á borð við fimmtudagsfræðslu, núvitund, skyndihjálpar, opnu tölvuveri, Fab Lab-smiðjum og kynningum hefur verið góð. Fimmtudagsfræðsla er heiti á stuttum námskeiðum og erindum sem haldin eru á tveggja vikna fresti í samstarfi við Menningarmiðstöðina Gerðuberg og Þjónustumiðstöð Breiðholts og auglýst sem hluti af dagskrá hennar. Að jafnaði mæta 10–12 manns á hvern viðburð.

Á föstudögum er opið tölvuver fyrir byrjendur í samstarfi við Félagsstarfið í Gerðubergi en 6–10 manns mæta að jafnaði í fræðsluna sem er einstaklingsmiðuð. Námskeiðið „Í GRASRÓTINNI – um stofnun og rekstur frjálsra félagasamtaka“ fór af stað í byrjun nóvember og leiðtoganámskeið fyrir konur fer af stað í desember. Markmiðið með báðum þessum námskeiðum er að styðja við starfsemi félaga og sjálfbóðaliðastarf bæði innflytjenda og annarra íbúa.

Í undirbúningi er vikuleg íslenskukennslu og talþjálfun með áherslu á leiklist, tónlist og almenna skemmtun sem hefst í kjölfar útskrifta íslenskunámskeiða í nóvember. Haldin voru þrjú skyndihjálparnámskeið fyrir almenning vorið 2014 og boðið verður upp á tvö slík í nóvember auk þess sem átta vikna námskeið í núvitund hófst í lok október.



Nemendur í íslensku 1.

Raunfærnimat og mat á námi

Menntun núna hefur staðið fyrir kynningarfundum, þýtt upplýsingabækling um raunfærnimat á 10 tungumál og unnið umfjöllun og greinar um raunfærnimat fyrir Breiðholtsblaðið auk þess að kynna tilboð IÐUNNAR fræðsluseturs í námsvísi Menntunar núna. Nokkrir hafa hafa nokkrir nýtt sér matsnefnd FB til að fá nám og reynslu sína metna til eininga á framhaldsskólastigi.

Raunfærnimat fyrir skóla- og leikskólaliða var kynnt á fundum með starfsfólki skóla og leikskóla í hverfinu og hafinn er undirbúningur fyrir raunfærnimat í stofnunum borgarinnar í hverfinu sem og kynning og undirbúningur fyrir raunfærnimat í almennum bóklegum greinum. Fundað hefur verið með lykilstjórnendum hjá Reykjavíkurborg um aðkomu að verkefninu og mögulegan ávinning starfsmanna af raunfærnimati og frekara námi, bæði hvað varðar nám meðframstarfi og umbun að loknu námi.

Farin er af stað vinna í að samþætta upplýsingamiðlun varðandi mat á námi sem aflað er frá öðru landi, bæði innan og utan EES, þar sem fram kemur bæði hverjir meta og hvað er metið í þeim tilvikum sem þær upplýsingar liggja frammi. Samandregnar upplýsingar verða þýddar á 10 tungumál utan íslensku auk þess sem boðið verður upp á ráðgjöf og stuðning til innflytjenda og annarra sem leita eftir slíkri viðurkenningu. Markmiðið er að ná til a.m.k. 600 einstaklinga með upplýsingar og ráðgjöf um þau ferli sem þar liggja að baki

en erfitt getur reynst að halda utan um árangur af þeirri þjónustu og miðlun.

Fræðsla í Fab Lab í Fellagörðum

Á fundi verkefnisstjórnar í september var samþykkt tillaga um að verkefnastjórn Menntunar núna ynni að hluta í Fab Lab Reykjavík í Fellagörðum undir stjórn Fjölbautarskólans í Breiðholti. Hlutverk verkefnisstjóra Menntunar núna er að tengja Fab Lab við nærsamfélagið, stuðla að samstarfi við skóla og frístundamiðstöðvar í hverfinu. Fab Lab er stafræn smiðja þar sem nemendur, frumkvöðlar og fólk úr samfélaginu kemur til að þróa hugmyndir sínar með því að nota frjálсан og opinn hugbúnað til að vinna að stafrænni hönnun og vöruþróun í þeim vélum og tækjum sem eru í smiðjunni, s.s. þrívíddarprentara, vínlskera, laserskera og fræsara. Þegar hafa verið haldnar hafa verið tvær opnar smiðjur í Fab Lab og fyrirhugaðar eru tvær til viðbótar fram að áramótum. Auk þess hefur verið skipulagður fjöldi fræðslufunda fyrir starfsmenn skóla og frístundamiðstöðva og framhaldsfræðslunnar.

Lykillinn að virku starfi Fab Lab er einmitt þjálfun kennara og leiðbeinenda sem geta í kjölfarið nýtt sér möguleika smiðjunnar. Námsflokkar Reykjavíkur munu kenna námskeið í smiðjunni sem hluta af námsbrautinni Starfskrafti auk þess sem tveir listgreinakennarar hjá Námsflokkunum munu taka þátt í Fab Academy sem fer af stað í janúar. Miðberg frístundamiðstöð og *Menntun núna* munu standa fyrir nám-

skeiði í nóvember fyrir ráðgjafa og leiðbeinendur í Breiðholti. Markmiðið er að gera Fab Lab að vettvangi fyrir fræðslu og skapandi tólmundastarf.

Íslenska og móttaka innflytjenda

Verið er að þróa hugmynd um móttökuvíðtal við innflytjendur sem flust hafa til Íslands á síðustu fimm árum og búa í Breiðholti. Hugmyndin varð til í samstarfi við verkefnið *Menntun núna* í Norðvesturkjördæmi og í undirbúningi að tveimur ráðstefnum sem verkefni stóðu saman að undir yfirskriftinni „Íslenska og fjölmenningsamfélagið“ á Ísafirði 8. október og í Breiðholti 10. október í samstarfi við Fjölmenningsarsetrið.

Á ráðstefnunni í Breiðholti var sjónunum beint að móttöku innflytjenda á meðan ráðstefna á Ísafirði fjallaði um „best practices“ í íslenskukennslu. Ákveðið var vorið 2014 að vinna sameiginlega heimasíðu fyrir verkefni sem opnuð var ráðstefnunum á slóðinni www.menntun-nuna.is en áður höfðu verkefni nýtt undirsíður hjá Reykjavíkurborg og Háskólanum á Bifröst.

Í erindi sem Phil Woods, fulltrúi verkefnisins fjölmenningsborgir hjá Evrópuráðinu, flutti á málþingi um fjölmenningu, sem haldið var í tengslum við umsókn Reykjavíkurborgar um aðild að verkefninu, kom fram að lykilaðili væri að ná til fólks með upplýsingar og þjónustu á fyrstu 6–10 vikunum eftir flutning til landsins. (Protopapa, 2014)

Elsa Arnardóttir, fyrrverandi forstöðumaður Fjölmenningsarsetursins, hefur leitt vinnu við þróun móttökuvíðtals/áætlunar fyrir innflytjendur fyrir verkefni *Menntun núna*. Leitað hefur verið eftir samstarfi við innanríkis- og félagsmálaráðuneytið vegna verkefnisins auk lykilaðila á borð við Mannréttindaskrifstofu Íslands og Reykjavíkurborgar, Innflytjendaráðs, Fjölmenningsráðs Reykjavíkurborgar og Fjölmenningsarseturs.

Hugmynd að tilraunaverkefni um móttökuvíðtal (Arnardóttir, 2014)

Kannað verður hvort hægt er að bjóða íbúum Breiðholts og Norðvesturkjördæmis af erlendum uppruna sem hafa flust til landsins undanfarin fimm ár upp á móttökuvíðtal. Jafnframt er lagt til að öllum þeim sem flytjast utan EES-svæðisins verði boðið upp á víðtal en með því fengist betri reynsla af þróunarverkefninu og það yrði ekki bundið við eitt hverfi eða landshluta. Til að taka víðtölin er ætlunin að þjálfar fólk sem býr yfir menningarfærni og tungumálakunnáttu. Víðtölin væru skráð í gagnagrunn þar sem fyllsta trúnaðar er gætt

og upplýsingar eru ekki persónugreinanlegar. Í víðtölinu yrði farið yfir helstu réttindi og skyldur í íslenskusamfélagi svo sem:

- hvar hægt sé að nálgast upplýsingar á ensku og fleiri tungumálum,
- upplýsingar um íslenskunámskeið og hvar sé hægt að leita eftir ráðgjöf,
- kynnt fyrir viðkomandi í hvaða tilvikum hann getur beðið um túlkþjónustu,
- bent á upplýsingar um félög innflytjenda og móðurmálskennslu.

Farið yrði yfir helstu atriði varðandi flutning á milli landa og skoðað hvort viðkomandi/börn hans eða maki séu öll með löglega búsetu og hverjar eru lagalegar forsendur dvalarinnar svo sem hvenær þarf að vera búíð að endurnýja leyfi og hverjar séu helstu forsendur leyfisins og endurnýjunar. Farið verður yfir með viðkomandi hvort búíð sé að fá víðtal í leikskóla/grunnskóla/framhaldsskóla vegna skólagöngu barns.

Í víðtölinu verður viðkomandi einnig spurður hvort hann vilji ekki skrá tölvupóstfang og tungumálakunnáttu svo auðveldara sé fyrir sveitarfélög og Fjölmenningsarsetur að miðla upplýsingum með markvissum hætti til hans. Skoðað verður hvort viðkomandi sé með menntun frá heimalandi og hvort hann þurfi aðstoð við að fá menntun metna. Í kjölfarið yrði leitast við að veita innflytjanda þá þjónustu sem hann þarf á að halda í samstarfi við fræðsluáðila og ráðgefandi stofnanir.

Verið er að áætla kostnað verkefnisins og er horft er til þess að vera í samstarfi við Mannréttindaskrifstofu Íslands varðandi utanumhald með verkefninu, ábyrgð og umsjón með þeim gögnum og upplýsingum sem safnast í víðtölinum. Unnið verður með Mími-símenntun, Fjölmenningsarsetri og Mannréttindaskrifstofu Reykjavíkur að því að finna og þjálfar samfélagstúlka og aðra ráðgjafa í að taka víðtölin og skrá þau.

ÞEKKINGARYFIRFÆRSLA OG FRAMTÍÐARSÝN

Samningi um tilraunaverkefni *Menntun núna* í Breiðholti lýkur í ágústlok 2015. Það er því skammur tími til stefnu, bæði til að draga lærdóm af þeim tilraunum sem eru í framkvæmd sem og að móta stefnu til framtíðar um hvernig hægt er að halda áfram með verkefnið í Breiðholti og yfirfæra aðferðir og reynslu verkefnisins yfir á önnur hverfi og stærri sveitarfélög.

Fjölskyldumiðstöð í Gerðubergi og reynsla af foreldra-samstarfi í tengslum við leik- og grunnskóla í hverfinu skapa verkefninu umgjörð fyrir verkefnið til framtíðar í Breiðholti. Áætlað er að Fjölskyldumiðstöðin verði opnuð í upphafi árs 2015. Horft er til fyrirmynda á borð við Pen Green varðandi skipulag fjölskyldumiðstöðvarinnar þar sem börn eru velkomin í opinn leikskóla, foreldrar geta fengið sér kaffi og sótt námskeið og ráðgjöf allt á einum stað.

Virkt samstarf er við nokkrar lykilsstofnanir hjá borginni svo sem Borgarbókasafn, Mannréttindaskrifstofu og Námsflokka Reykjavíkur. Verkefnið hefur verið rætt og kynnt bæði fyrir stjórnendum á Skóla- og frístundasviði sem og Skóla- og frístundaráði. Markmið þessara viðræðna eru að kalla eftir samstarfi við önnur hverfi borgarinnar um að koma á laggirnar sambærilegum verkefnum og samþættingu í sínum hverfum. Sem dæmi má nefna að verið er að opna glæsilega aðstöðu fyrir Borgarbókasafnið í Spönginni í Grafarvogi við hliðina á Borgarholtsskóla og skapar það fjölmörg tækifæri til samstarfs um nám og ráðgjöf fyrir brotthvarfshópin í Grafarvogi.

Ný framkvæmdaráætlun um málefni innflytjenda og endurskoðun á ferlum við afgreiðslu hælisumsóknna og móttöku hælisleitenda kalla á samþættingu milli ríkis og sveitarfélaga. Með því að þróa móttökuvíðtalið þá verði stigðið fyrsta skrefið bættari upplýsingagjöf og þjónustu við innflytjendur sem eru nýfluttir til landsins. Verkefnið getur vonandi nýst sem aðferð sem má aðlaga og innleiða á landsvísi.

HEIMILDIR

- Berglind Halla Jónsdóttir, áfangastjóri í FB. Febrúar 2014. Greining á brotthvarfsmenningu, úr Breiðholti og á aldrinum 18–25 ára.
- Elsa Arnardóttir. (2014). *Móttökuvíðtalið tilraunaverkefni*. Reykjavík: Menntun núna.
- Hagstofa Íslands- sérvinnskur: Tölfræði 2012 um menntunarstig (tafla 1) og hlutfall innflytjenda í Breiðholti.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2014). *Samningur við Reykjavíkurborg vegna Breiðholtsverkefnisins Menntun Núna*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.
- Mirela Protopapa um Phil Woods frá málþingi um Fjölmenningsborgir 16. október 2014.
- Rannsóknir og þjónustumat Velferðarsviðs Reykjavíkurborgar. Guðmundur Sigmarsson. Nóvember 2013. Menntunarstig notenda fjárhagsaðstoðar.
- Verkefnastjórn. (2014). *Úttektarskýrsla Menntunar Núna í Breiðholti*. Reykjavík: Menntun núna.

UM HÖFUNDINN

Stefanía G. Kristinsdóttir er verktaki hjá Reykjavíkurborg, verkefnastjóri í *Menntun núna* í Breiðholti. Hún er með BA-gráðu í heimspeki frá Háskóla Íslands, er rekstrarfræðingur frá Háskólanum á Bifröst, er með MBA-gráðu frá Háskólanum í Reykjavík með áherslu á stjórnun í rafrænu viðskiptaumhverfi og kennsluréttindi á framhaldsskólastigi frá Háskólanum á Akureyri. Stefanía stundar nú nám í margmiðlunarhönnun í Borgarholtsskóla. Hún starfaði í rúm sex ár sem skrifstofu- og verkefnastjóri hjá Rannsóknþjónustu Háskóla Íslands, hún starfaði í tvö ár sem verkefnastjóri hjá Þróunarfélagi Austurlands og í fjögur ár sem framkvæmdastjóri Þekkingarnets Austurlands. Frá 2011 hefur hún starfað sem framkvæmdastjóri hjá eigin fyrirtæki Einurð ehf. og hefur þar fengist við ritstjórn, stefnumótun og verkefnastjórnun. Dæmi um önnur verkefni sem hún hefur unnið að er sameining stoðstofnana á Austurlandi í Austurbrú.

ABSTRACT

The main objectives of the pilot project Education now in the Northwest Constituency and the Breiðholt neighbourhood in Reykjavík were to raise the educational level by:

- advancing the education and training of those who have not completed their secondary school education,
- empowering immigrants in their Icelandic studies and at the same time to encourage the validation of the education and skills that they have acquired in another country,
- encouraging the discussion and participation of the inhabitants of the education and teaching in their local community.

The utmost will be done to enhance this service for the inhabitants through education and counselling in cooperation with service providers, such as municipal authorities, secondary schools, trade unions and continuing education centres.

ERLA B. GUÐMUNDSDÓTTIR, HJALTI JÓHANNESSON OG VALGEIR MAGNÚSSON

GREINING Á ÞÖRF FYRIR STARFSMENNTUN Á EYJAFJARÐARSVÆÐINU



Erla B. Guðmundsdóttir



Hjalti Jóhannesson



Valgeir Magnússon

SÍMEY – Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar og Rannsóknarmiðstöð Háskólans á Akureyri (RHA) unnu saman rannsókn á þörf fyrir starfsmenntun á Eyjafjarðarsvæðinu. Haft var samráð við Vinnumálastofnun á Norðurlandi eystra, Verkmenntaskólann á Akureyri (VMA) og stéttarfélagið Einingu-lðju. Í febrúar 2013 var send út netkönnun til 3.120 einstaklinga með netfang á listum hjá SÍMEY, stéttarfélagum og nokkrum vinnustöðum. Einnig var send út könnun til 137 forstöðumanna fyrirtækja. Í könnun meðal almennings kom meðal annars fram að um þriðjungur sinnir ekki sí- og endurmenntun. Þrjár ástæður voru oftast nefndar fyrir lítilli þátttöku; að viðkomandi hefði ekki efni á að greiða fyrir námskeið, að ekkert áhugavert væri í boði á svæðinu og

að ekki væri tími til að sækja námskeið. Óskir um hagnýtt nám eru áberandi í svörum, svo sem þjálfun til að verða hæfari í núverandi starfi. Einnig voru áberandi óskir um nám í tölvunotkun. Svör um námsfyrirkomulag voru áhugaverð þar sem flestir vildu sjá verklega kennslu og má segja að bóknað hafi fengið felleinkunn. Þörf er fyrir stutt, hagnýt og verkleg námskeið sem veita helst einhver réttindi og séu jafnvel tengd við laun. Niðurstöðurnar hafa þegar verið hagnýttar til að breyta námsframboði hjá SÍMEY. Þykir samstarf um verk efni þetta hafa tekist mjög vel.

INNGANGUR

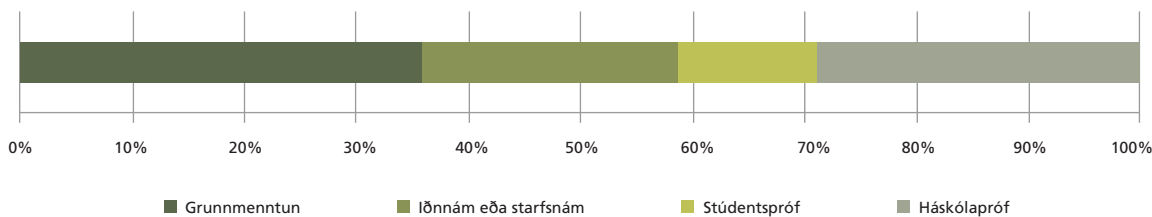
Í þessari grein er fjallað um þarfa greiningu sem unnin var fyrir SÍMEY – Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar vegna starfsmenntunar á Eyjafjarðarsvæðinu árið 2013. Rannsóknarmiðstöð Háskólans á Akureyri (RHA) vann verkefnið fyrir SÍMEY og var það fjármagnað með styrk frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu. Aðrir samstarfsaðilar voru Vinnumálastofnun á Norðurlandi eystra, VMA og verkalyðsfélagið Einingu-lðja.

Að ýmsu leyti breikkar bilið stöðugt á milli þeirra sem hafa stutta formlega skólagöngu að baki og hinna sem eru iðn-, starfs- eða háskólamenntaðir. Þetta á meðal annars við um þátttöku í sí- og endurmenntun. Niðurstöður kannana, meðal annars frá OECD sýna fram á að þeir sem hafa meiri menntun sækja frekar sí- og endurmenntun en hinir sem

minni menntun hafa. Talið er að helsta ástæðan fyrir lítilli þátttöku í sí- og endurmenntun hjá þeim sem hafa einungis lokið grunnskóla sé tímaleysi, kostnaður, álag, slæmar minningar um skólagöngu, fjölskylduábyrgð og skortur á námsframboði. En hvers vegna er þátttaka svona lítil? Er námsframboðið ekki nægilega fjölbreyttlegt þannig að það komi til móts við þarfir mismunandi hópa? Störfín hafa vissulega breyst á síðustu áratugum og það kallar á nýtt stöðumat og greiningu.

Markmiðið með þessari rannsókn var að greina þörf fyrir starfsmenntun og verklega þjálfun á Eyjafjarðarsvæðinu, að greina hvers konar starfsnám hentar á svæðinu. Hvert svæði hefur tiltekna þarfir að þessu leyti sem taka ber til lit til. Í verkefninu var sérstaklega leitað eftir þörf á starfsmenntun. Leitað var eftir svörum við því hvað vantar og hvað þarf að þróa frekar til að koma til móts við þarfir atvinnulífs

Mynd 1 – Menntun þátttakenda.



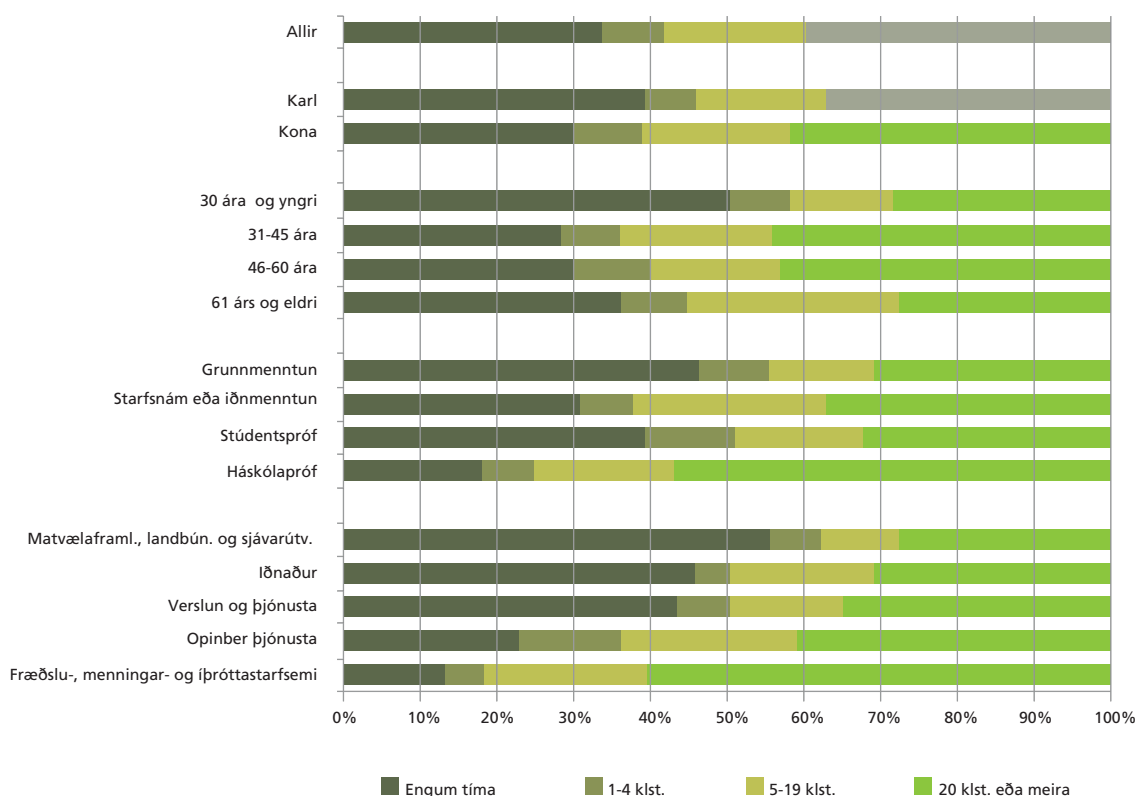
og vinnumarkaðar. Ákveðið var að skilgreina þýði og úrtak bæði meðal íbúa og einnig meðal fyrirtækja og atvinnulífs og kalla eftir upplýsingum um hvaða væntingar og þarfir eru til staðar, ekki síst með tilliti til framtíðarfærni. Meginspurningin er, hvernig getum við undirbúið okkur fyrir framtíðarkröfur vinnumarkaðarins?

Ákveðið var að leita sérfræðiráðgjafar hjá RHA og einnig að kaupa af þeim þjónustu við gerð spurningalista og framkvæmd kannana. Samstarfsaðilar komu sér saman um aðferðafræði í upphafi verkefnis og settu sér sameiginlegt markmið með verkefninu.

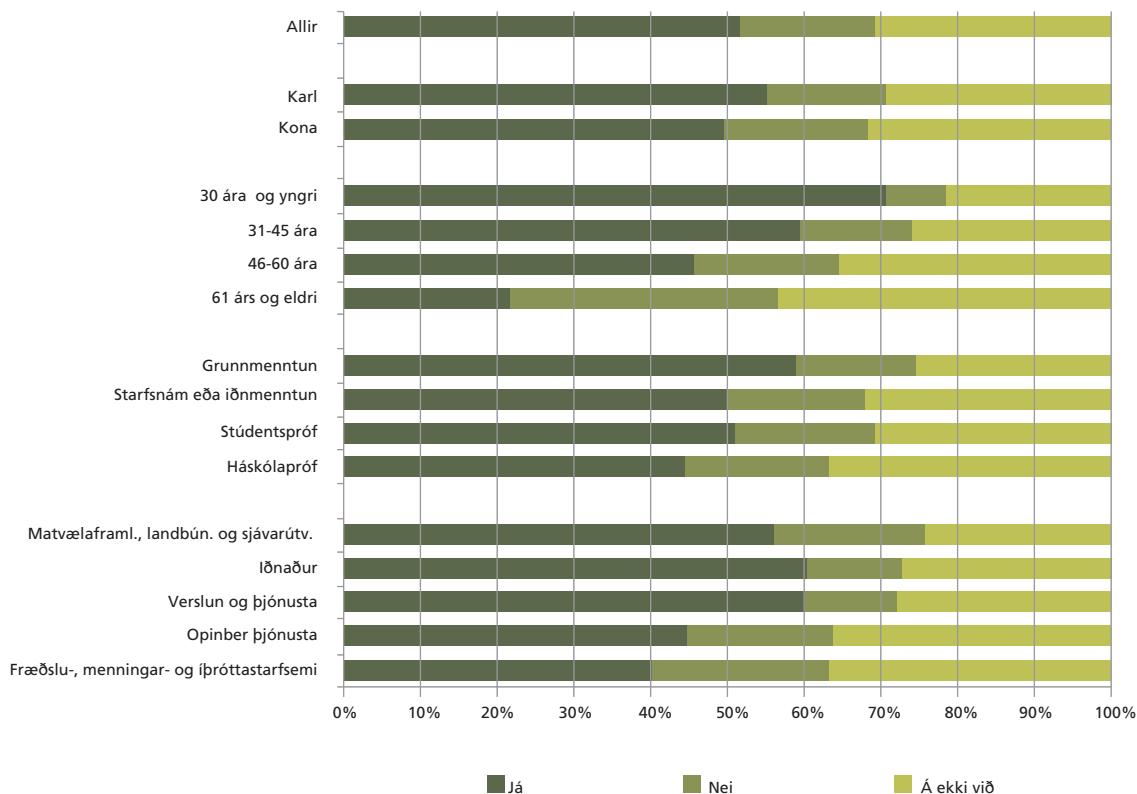
NIÐURSTÖÐUR KÖNNUNAR

Í febrúar og mars 2013 fór fram netkönnun meðal fólks með skráð netfang á listum hjá Dalvíkurbyggð, Einingu-lðju, Félagi verslunar og skrifstofufólks á Akureyri, Fjallabyggð, Kili – stéttarfélagi í almannajónustu, SÍMEY og Vinnumálastofnun á Norðurlandi eystra. Könnunin var send til 3.120 einstaklinga sem voru í markhópi hennar og svöruðu 1.669 eða 53,5% þýðisins. Samhliða fór fram netkönnun meðal stjórnenda sem eru félagsmenn í Samtökum atvinnurekenda á Akureyri (SATA) og hjá fyrirtækjum á netfangalista atvinnufulltrúa Akureyrarbæjar. Spurningalistinn var sendur til 137 fyrirtækja og einyrkja og fengust 67 svör (48,9%).

Mynd 2 – Tími sem þátttakendur vörðu í sí- og endurmenntun, greint eftir kyni, aldri, menntun og atvinnugrein.



Mynd 3 – „Ef í boði væri nám/námskeið eða önnur þjálfun hér á Eyjafjarðarsvæðinu sem gæfi möguleika á að skipta um starf eða að komast aftur á vinnumarkaðinn, hefðir þú áhuga á að nýta þér það?“ Greint eftir kyni, aldri, menntun og atvinnugrein.



Niðurstöður spurningalistanna voru settar fram í töflum og myndum ásamt stuttum túlkunum í skýrslu RHA og voru höfundar hennar Hjördís Sigursteinsdóttir og Hjalti Jóhannesson. Hér verður greint frá helstu niðurstöðum könnunarinnar meðal almennings. Þar sem fá svör bárust við könnun meðal atvinnurekenda var greinanleiki þeirra svara mun minni og verður aðeins greint frá helstu niðurstöðum hennar. Skýrsla RHA er í heild sinni aðgengileg á vef stofnunarinnar (www.rha.is).

Konur voru í meirihluta svarenda eða um tveir þriðju svarenda. Aldursbil þátttakenda spannaði alls 67 ár; sá elsti var 85 ára og sá yngsti 18 ára. Meirihluti þátttakenda var búsettur á Akureyri eða tæp 74% sem er sama hlutfall og íbúar Akureyrar eru sem hlutfall af íbúum Eyjafjarðarsvæðisins.

Um 35% þátttakenda höfðu lokið grunnskólaprófi eða landsprófi, um 23% höfðu lokið styttra starfsnámi eða iðnnámi, rúm 12% höfðu stúdentspróf og tæp 29% höfðu lokið háskólanámi eins og má sjá á mynd 1.

Þrír af hverjum fjórum þátttakendum voru í vinnu og rúm

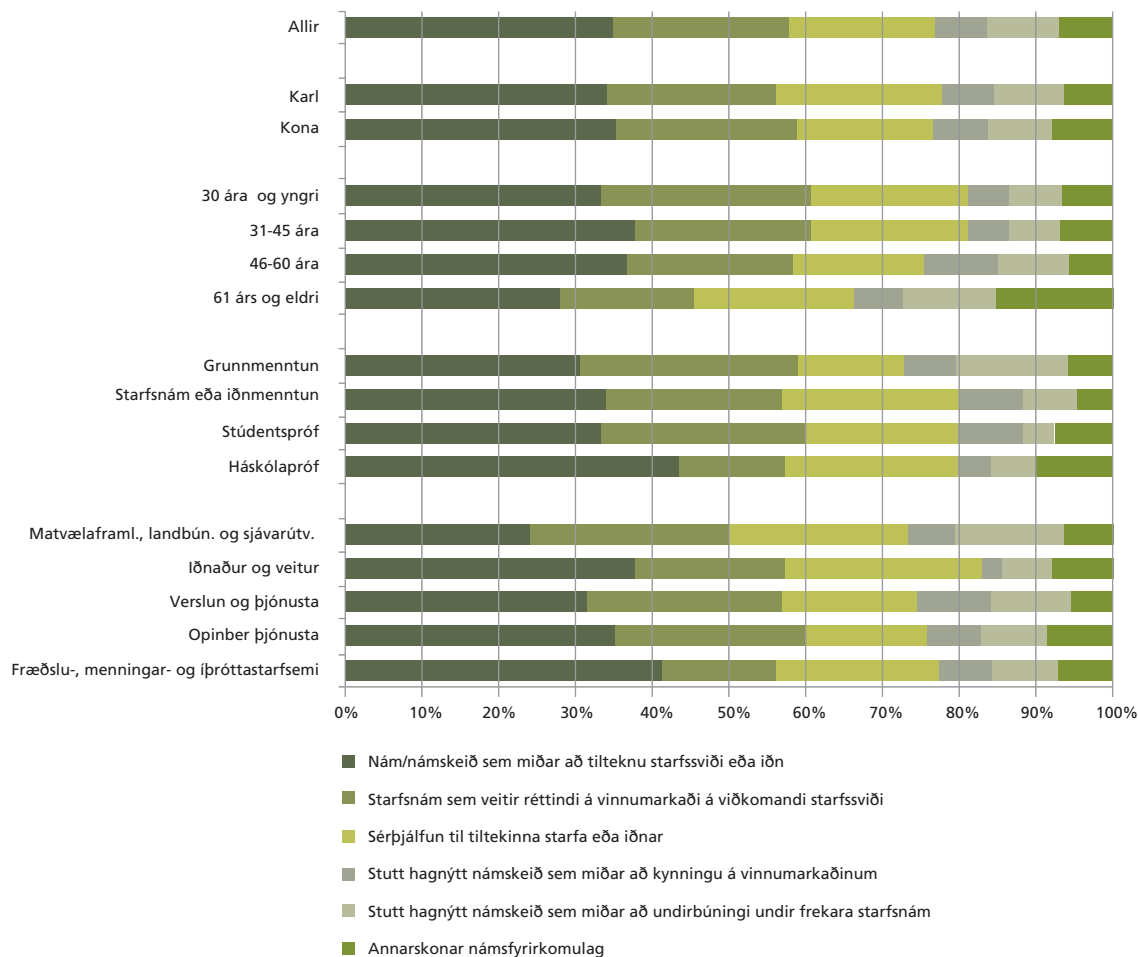
10% í atvinnuleit. Langflestir störfuðu í opinberri þjónustu (31%), 15% í fræðslustarfi og 13% við verslun og þjónustu.

Þegar spurt var hversu miklum tíma þátttakendur höfðu varið í sí- og endurmenntun á síðastliðnum tveimur árum kom fram að algengast var að þátttakendur höfðu varið 20 klst. eða meira í sí- og endurmenntun á þessum tíma eða um 40% svarenda eins og sjá má á mynd 2.

Hins vegar er ekki síður athyglisvert að um þriðjungur þátttakenda hafði ekki varið neinum tíma í sí- og endurmenntun á síðastliðnum tveimur árum. Þegar spurt var um ástæður þess nefndu þessir þátttakendur helst að þeir hefðu ekki efni á að greiða fyrir slík námskeið (29%), að það væri ekkert í boði á svæðinu sem þeir hafi áhuga á (28%) og að ekki sé tími til að sækja slík námskeið (25%). Þannig styðja þessar niðurstöður að verulegu leyti við þá orðræðu sem fjallað var um í inngangi greinarinnar.

Þegar þátttakendur voru beðnir um að meta fjölbreytileika námsframboðs á Eyjafjarðarsvæðinu kom þó almennt fram að þátttakendur meta hann mjög góðan. Það er reyndar í mótsögn við það að 28% sögðu að þeir hefðu ekki sinnt

Mynd 4 – Nám sem þátttakendur hefðu helst áhuga á.



endurmenntun undangengin tvö ár þar sem ekkert væri í boði á svæðinu sem þeir hafi áhuga á. Þeir sem gáfu námsframboði á Eyjafjarðarsvæðinu einkunnina 5 eða lægra voru síðan spurðir nánar út í það hvað þeim finnst aðallega vanta. Margir svöruðu þeirri spurningu og þar kom meðal annars fram að fólk vildi sjá aukna fjölbreytni almennt. Talsvert var um að nefnt væri verknám og nám tengt tölvunotkun.

Aðspurðir um hversu vel eða illa þátttakendur teldu námsframboðið á Eyjafjarðarsvæðinu koma til móts við þarfir þeirra var meirihlutinn jákvæður. Þannig gáfu 75% þátttakenda námsframboðinu einkunnina 5 eða hærra af 10 mögulegum. Þeir sem töldu námsframboðið á svæðinu koma illa til móts við þarfir sínar (einkunn 5 eða lægri) nefndu meðal annars að fjölbreytni mætti vera meiri. Þá var talsvert um að fólk óskaði eftir námi sem gerði því betur fært

að sinna starfi sínu eða endurmennta sig innan síns fagsviðs og talsvert var um að fólk nefndi nám tengt iðnmenntun og tölvunotkun og/eða tölvufræði.

Til að kanna áhuga á námi í tengslum við tækifæri til aukins hreyfanleika á vinnumarkaðinum var spurt hvort svarendur hefðu áhuga á því að nýta sér nám/námskeið eða aðra þjálfun á Eyjafjarðarsvæðinu sem gæfi möguleika á að skipta um starf eða að komast aftur á vinnumarkaðinn. Rúmlega helmingur þátttakenda svöruðu þessari spurningu játandi þannig að ljóst er að áhugi á þessu er umtalsverður á svæðinu.

Spurt var hvernig námi þátttakendur hefðu helst áhuga á og flestir, eða um 35%, svöruðu því til að þeir myndu hafa áhuga á námi/námskeiðum sem miðuðust við tiltekið starfssvið eða iðn og tæp 23% höfðu áhuga á starfsnámi

sem veitir réttindi á vinnumarkaði á viðkomandi starfssviði. Þannig er áherslan greinilega á námi sem þátttakendur geta hagnýtt sér beint.

Áherslan á hagnýtingu náms kom einnig fram þegar spurt var um hvaða námsfyrirkomulag viðkomandi myndi vilja sjá. Hlutfallslega flestir myndu vilja sjá verklega kennslu eða tæp 43%, um 33% myndu vilja kvöld- og helgarnámskeið og 30% myndu vilja sækja fyrirlestra. Síst myndu þátttakendur vilja vera í bóknámi, eða aðeins 12%.

Þátttakendur voru upplýstir um þá flokka námskeiða sem Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar bauð upp á nám í. Spurt var hvort viðkomandi hefði áhuga á að sækja námskeið í einhverjum af þessum flokkum. Velja mátti fleiri en einn flokk. Hlutfallslega flestir merktu við *tölvur* eða 51,6% og 48,5% merktu við *tungumál*. Þátttakendur höfðu síst áhuga á námskeiðum um *almenna þekkingu*, eða um 28,5%.

Á svipaðan hátt voru þátttakendur upplýstir um að VMA bjóði upp á tiltekna námsleiðir. Spurt var hvaða námsleið viðkomandi myndi hafa áhuga á. Hlutfallslega flestir höfðu áhuga á styttri námskeiðum tengdum þeirra fagi og/eða starfsgrein, eða 49,4%, og 18,6% höfðu áhuga á námi til stúdentsprófs. Þátttakendur sem höfðu lokið iðn- eða starfsnámi höfðu síst áhuga á námi til stúdentsprófs.

SAMANTEKT OG HAGNÝTING NIÐURSTAÐNA

Af niðurstöðum könnunar meðal almennings má greina nokkra megindrætti og má nýta þær vísbendingar sem könnunin gefur til þess að aðlaga námsframboð og námsfyrirkomulag sí- og endurmenntunar frekar að þörfum almennings á svæðinu eins og þær birtast hér.

Um þriðjungur þátttakenda í heild sinnir ekki sí- og endurmenntun. Athygli vekur að hlutfallið er mikið hærra meðal þeirra sem hafa minnsta menntun og að í sjávarútvegi, landbúnaði og matvælaframleiðslu er hlutfallið um 55%. Ástæður sem voru nefndar eru að viðkomandi hafi ekki efni á að greiða fyrir slík námskeið, að það sé ekkert í boði á svæðinu sem þau hafi áhuga á og að ekki sé tími til að sækja slík námskeið. Sérstakt áhyggjuefni hlýtur að vera að hlutfall þeirra sem ekki sinna sí- og endurmenntun er hátt í yngsta aldurshópnum, eða í hópi þeirra sem eru þrítugir eða yngri, þ.e. um 50%. Að þessum hópum hlýtur athyglin að beinast sérstaklega. Huga þarf að því hvort, og þá hvernig, má ná til þessara hópa og koma til móts við þarfir þeirra, með hliðsjón

af ástæðum þeim sem þátttakendur nefndu fyrir lítilli þátttöku. Hér er greinilegt að endurmenntunarmiðstöðvar þurfa meðal annars að huga að námsframboði sínu og námsfyrirkomulagi. Einnig er mikilvægt að fyrirtæki og stofnanir hugi að því á hvern hátt þau geti komið til móts við sitt starfsfólk til að það geti betur sinnt sí- og endurmenntun og veitt því stuðning. Samkvæmt könnuninni á þetta meðal annars við um kostnað við þátttökuna, tíma sem varið er í sí- og endurmenntun og fjölbreytileika.

Skortur á fjölbreytni í námsframboði er einn þeirra þátta sem nefndir eru og þótt Eyjafjarðarsvæðið, með rúmlega 24.000 íbúa, geti vart talist fámennt á íslenskan mælikvarða setur það þó fjölbreytni af ýmsu tagi ákveðnar skorður sé miðað við höfuðborgarsvæðið. Til að bregðast við þessu atriði má spyrja hvort aukið samstarf milli sí- og endurmenntunarstöðva geti verið liður í að auka fjölbreytni og framböð. Einnig má spyrja hvort stofnanir eða fyrirtæki geti komið hér að í auknum mæli, svo sem með því að leggja til sérhæfða starfsmenn sem geta leiðbeint á þeim sviðum þar sem eftirspurn er eftir námi eða þjálfun.

Óskir um hagnýtt nám eða þjálfun virðast renna sem rauður þráður gegnum svör þátttakenda, svo sem þjálfun til að verða hæfari til að sinna núverandi starfi. Þá var einnig áberandi að ýmislegt sem varðar tölvunotkun var nefnt og sjálfsagt má álykta sem svo að innreið tölvutækninnar í flest störf hafi reynst fjölmörgum á vinnumarkaði umtalsverð áskorun. Þessu tengt er val þátttakenda á fyrirkomulagi náms. Stærsti hlutinn vildi sjá verklega kennslu en segja má að bóknám hafi fengið falleinkunn hjá þátttakendum.

Þörf og markaður er fyrir stutt, hagnýt og að mestu verkleg námskeið. Skapandi greinar eru einnig nefndar í könnuninni. Námið sem sótt er (boðið er upp á) verður helst að veita einhver réttindi og jafnvel vera tengd launum. Einnig kemur fram að samstarf við atvinnulíf er mikilvægt þannig að hægt sé að sinna námi með starfi. Námið og kennsluna þarf einnig að sniða að þörfum nemenda og atvinnulífs og innihalda verkefni og kennslu sem efla viðkomandi í núverandi starfi eða auka möguleika á hreyfanleika á vinnumarkaði. Einhvers konar tölvutengt nám virðist vera ofarlega hjá þátttakendum úr öllum stéttum og greinum, þó einna síst þeim sem koma úr iðngreinum.

Frá því að niðurstöður rannsóknarinnar sem hér er til umfjöllunar litu dagsins ljós hefur SÍMEY kappkostað að bæta fleiri verklegum námskeiðum við námskeiðaframboð miðstöðvarinnar. Talsverð eftirspurn hefur verið eftir opnum

smiðjum í málmsuðu, handverki og myndlist, sem kenndar hafa verið samkvæmt námskrám Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. SÍMEY, ásamt fleiri aðilum hlaut styrk úr Sóknaráætlun landshluta til eflingar verk- og tæknimenntun á svæðinu. Sá styrkur var meðal annars nýttur til kaupa á sérhæfðum tækjum til kennslu á fjölbreyttum tækni- og hönnunarnámskeiðum, sem fljótlega verða í boði hjá SÍMEY. Dæmi um nám sem hefur gengið afar vel hjá SÍMEY er svokallað brúarnám; félagsliða-, stuðningsfulltrúa- og leikskólaliðabrá. Allt eru þetta starfstengdar námsleiðir, sem eru metnar til eininga á framhaldsskólastigi, veita starfsheiti og leiða oft til launahækkunar.

Þegar kemur að skipulagningu hagnýtra námskeiða sem veita réttindi eða hafa beina tengingu til launahækkunar fer málið að vandast. Það er mál sem kemur inn á borð fjölda aðila á borð við fræðsluaðila, samtök atvinnulífsins, stéttarfélag og atvinnurekendur. Ávinningurinn af því að sækja sér símenntun verður að vera skýr og sýnilegur en oft á tíðum er því ekki að heilsa og ekki á færi fræðsluaðila að breyta því einhliða.

Niðurstöður rannsóknarinnar hafa reynst ákaflega gagnlegar við skipulagningu á framboði námskeiða hjá SÍMEY og dýrmætt að ná með þessum hætti til svo fjölmenns hóps. Hins vegar er ljóst að starfsmenntunarpörf á svæðinu er síbreytileg og ef vel á að vera þarf að vera hægt að framkvæma rannsóknir af þessu tagi með reglulegum hætti, auk þess sem niðurstöður rannsóknarinnar gáfu vísbendingar um að ástæða sé til að rannsaka betur hvernig forsvarsmenn fyrirtækja á Eyjafjarðarsvæðinu meta þörf fyrir símenntun og fleira henni tengt.

Samstarf allra sem að verkefninu komu gekk vel og verður vonandi haldið áfram með fleiri slík samstarfsverkefni á komandi árum.

UM HÖFUNDANA

Erla Björg Guðmundsdóttir er framkvæmdastjóri hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar. Hún hefur lokið B.Sc.-prófi í viðskiptafræði og hefur verið viðlöðandi fullorðinsfræðsluna síðan 2001.

Hjalti Jóhannesson er sérfræðingur og aðstoðarforstöðumaður Rannsóknamiðstöðvar Háskólans á Akureyri (RHA). Hann hefur starfað þar frá árslokum 2000 og hefur komið að fjölbreyttum verkefnum en þó einkum rannsóknum

sem tengjast þróun byggðar. Hjalti hefur lokið MA-gráðu í landfræði frá York háskóla í Toronto og starfaði áður sem sérfræðingur á Skipulagsdeild Akureyrarbæjar og þar áður sem framkvæmdastjóri Eyþings – Sambands sveitarfélaga í Eyjafirði og Þingeyjarsýslum.

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

ABSTRACT

SÍMEY, lifelong Learning Centre for Eyjafjörður and the University of Akureyri Research Centre conducted a joint research on demand for vocational education in the Eyjafjörður region. The Directorate of Labour for the North-east Region, the Akureyri Comprehensive College and Eining-löjla Trade Union were consulted on the project. In February 2013 a web survey was sent to 3,120 individuals who had their e-mail address registered at either SÍMEY, the trade unions or several workplaces. Additionally, a survey was sent to 137 managers. The survey addressed to the general public showed that a third does not take part in continuing education. Three reasons were most often given for scant participation: that one could not afford paying for courses, nothing interesting was being offered in the region, and lack of time to participate. Requests for practical studies were frequent, for example, training to improve competence in the present job. Requests for computer studies were also prominent. Answers regarding course arrangement were interesting as most respondents preferred vocational training but academic studies seem to be in the respondents' bad books. Short, practical and vocational courses are in demand, especially if they involve some certification or involve pay rise. These findings have already been put to use to change the study offer at SÍMEY. This cooperation has, therefore, proven highly successful.

ALEKSANDRA CHLIPAŁA OG SÓLBORG JÓNSDÓTTIR

GREINING Á STARFSMENNTUN PÓLSKRA ATVINNULEITENDA



Aleksandra Chlipala



Sólborg Jónsdóttir

Haustið 2013 stóð Mimir-símenntun fyrir rafrænni könnun um starfsmenntun pólskra atvinnuleitenda á Íslandi. Verkefnið var styrkt af mennta- og menningar- málaráðuneytinu í gegnum sjóðinn Nám er vinnandi vegur. Samstarfsaðili í könnuninni var Vinnumála- stofnun. Aleksandra Chlipala sá um framkvæmd könn- unarinnar og úrvinnslu hennar í samstarfi við Sólborgu Jónsdóttur.

Markmiðið með könnuninni var að kortleggja starfsmenntun pólskra atvinnuleitenda og kanna áhuga meðal þeirra á frekari starfsmenntun á Íslandi. Niður- stöðurnar er hægt að nýta til að þróa starfsmennta- úrræði og raunfærnimat sem hentar markhópnum. Pólverjar eru stærsti hópur nýrra íbúa landsins. Starfs-

menntun í Póllandi er af mjög fjölbreyttum toga og alls ekki allt sem er í boði þar er til á Íslandi. Það hefur því stundum reynst Pólverjum erfitt að fá menntun sína og starfsreynslu metna hér á landi. Með því að kortleggja þessa menntun og kynna hana verður hún vonandi sýnilegri og auðveldara að bera hana saman við íslenska menntakerfið og íslenskan vinnumarkað. Vonandi verður það til þess að auka möguleika innflytjenda til fjöl- breytts starfsnáms og til að efla raunfærnimat.

FRAMKVÆMD

Úrtakið var 1.540 einstaklingar sem höfðu verið á atvinnu- leysissskrá í sex mánuði eða lengur á tímabilinu 1. janúar 2010 til 31. desember 2012. Könnunin var nafnlaus og fengu 1.340 einstaklingar sendan tölvupóst með tengli á rafræna könnun. Hvatning til að taka þátt var send tvisvar sinnum með sms-skilaboðum en einnig var hringt í 30 ein- staklinga sem höfðu ekki tölvupóst og þeim boðið að taka þátt. Spurningarnar voru á pólsku og voru niðurstöður ekki persónugreinanlegar. Alls 258 manns svöruðu könnuninni, eða 19,3%. 26 einstaklingar neituðu þátttöku eða 1,94%. Þótt svarhlutfall geti talist lágt er það mat greinarhöfunda að niðurstöðurnar gefi góðar vísbendingar um bæði menntunar- stig og þá tegund starfsmenntunar sem pólskir innflytjendur á Íslandi búa yfir.

Spurningarnar voru alls 13. Spurt var um:

1. Kyn
2. Aldur
3. Menntun
4. Starfsheiti
5. Starfsreynslu (alla reynslu lengri en 6 mánaða)
6. Áhuga á að taka þátt í starfstengdu námi
7. Hvers konar starfstengdu námi væri áhugi fyrir
8. Áhuga á að taka þátt í tungumálanámskeiði
9. Hvers konar tungumálanámskeiði væri áhugi fyrir
10. Hvort viðkomandi hefði unnið við sína starfsgrein á Íslandi
11. Hvort viðkomandi ynni núna á Íslandi
12. Kunnáttu í íslensku (sjálfsmat)
13. Gefinn var möguleiki á athugasemdum og spurn- ingum frá þátttakendum.

KYNJAHLUTFALL OG MENNTUNARSTIG

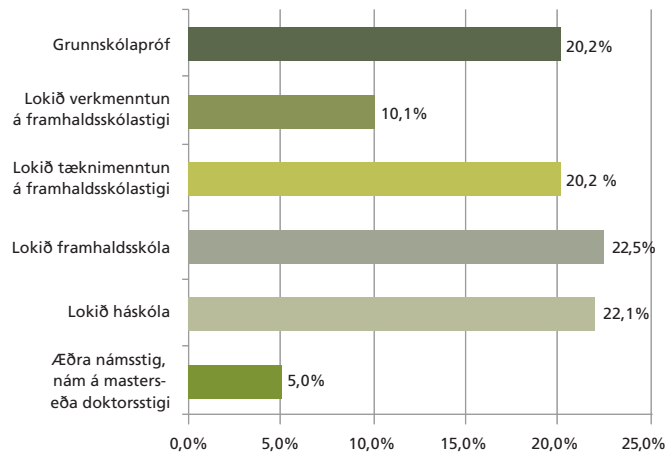
Fleiri karlar en konur fengu könnunina senda en svarhlutfallið var jafnt milli karla og kvenna. Meira en helmingur þátttakenda var á aldrinum 28 til 40 ára en fólk eldra en 61 árs var aðeins 3,1%. Hlutfall þeirra sem hafa lokið námi á framhaldsskólastigi, þ.e. tækninámi, iðnnámi eða eru með stúdentspróf, er 64,8. Alls 30,3 % þátttakenda hafa lokið námi á háskólastigi. Hærra hlutfall kvenna en karla hefur lokið háskólanámi (57,7% kvenna á móti 42,3% karla) og hærra hlutfall karla en kvenna höfðu lokið iðn- eða tækninámi (57% karla á móti 43% kvenna). Meirihluti þátttakenda í hópi 40 ára eða eldri hafa iðn- eða tæknimenntun. Í yngri aldurshópnum er menntunin fjölbreyttari.

Alls gáfu þátttakendur upp 79 starfsheiti en þau algengustu eru birt í mynd 2. Sumir gáfu ekki upp neitt starfsheiti þar sem þeir hafa einungis lokið grunnskólanámi eða eru með almennt stúdentspróf (alls 6,2%). Gefa mátti upp fleiri en eitt starfsheiti. Starfsheitin eru af fjölbreyttum toga og spanna allar helstu iðngreinar, þjónustugreinar og störf á heilbrigðisviði. Starfsheitin eru þverskurður af þeirri menntun sem Pólverjar hafa og gefa góða vísbandingu um þá menntun sem pólskir innflytjendur búa yfir.

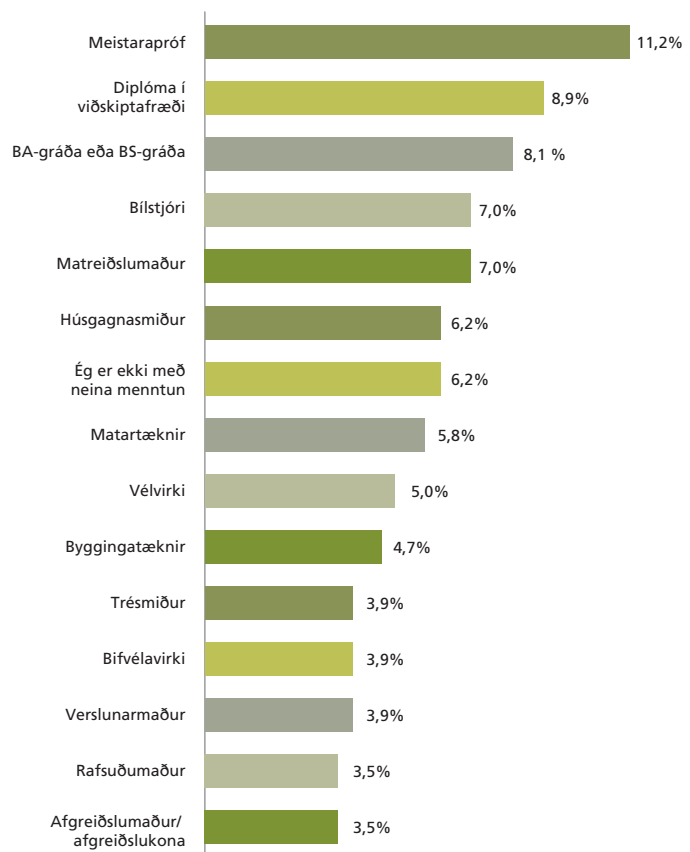
Reynsla þátttakenda á vinnumarkaði er einnig yfirgripsmikil. Í mynd 3 má sjá þau störf sem oftast voru nefnd. Alls gáfu þátttakendur upp 120 ólík störf sem þeir höfðu reynslu af. Velja mátti fleiri en eitt starf, þar sem þátttakendur voru beðnir að velja eða gefa upp alla starfsreynslu lengri en 6 mánuði sem þeir bjuggu yfir, hvort sem er á Íslandi eða annars staðar. Eins og sjá má á mynd 3 er reynsla af afgreiðslustörfum oftast nefnd en einnig hafa margir unnið iðnaðarstörf, sem kokkar eða við þjónustu. Meðal áhugaverðra starfa sem þátttakendur hafa reynslu af má nefna byggingu gler-svala, glerblástur, stíflugerð, gangagerð, mannauðsstjórnun, vinnu í brugghúsi, innanhússhönnun, umsjón tölvukerfa og lögfræðistörf svo nokkur séu nefnd.

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu áhuga á að stunda starfstengt nám. Mikill meirihluti hefur áhuga á því, eða alls 72,9%. 19,4% eru óvissir og 7,8% hafa ekki áhuga. Munur er á konum og körlum í þessu sambandi og einnig skiptir aldur og menntunartig þátttakenda máli. 75,6% kvenna sögðust hafa áhuga á móti 70,1% karla. Yngri svarendur hafa meiri áhuga en þeir eldri. Áhugasamasti hópurinn er á aldrinum 41–50 ára, þar sem alls 81,8% sagðist hafa

Mynd 1 – Menntun

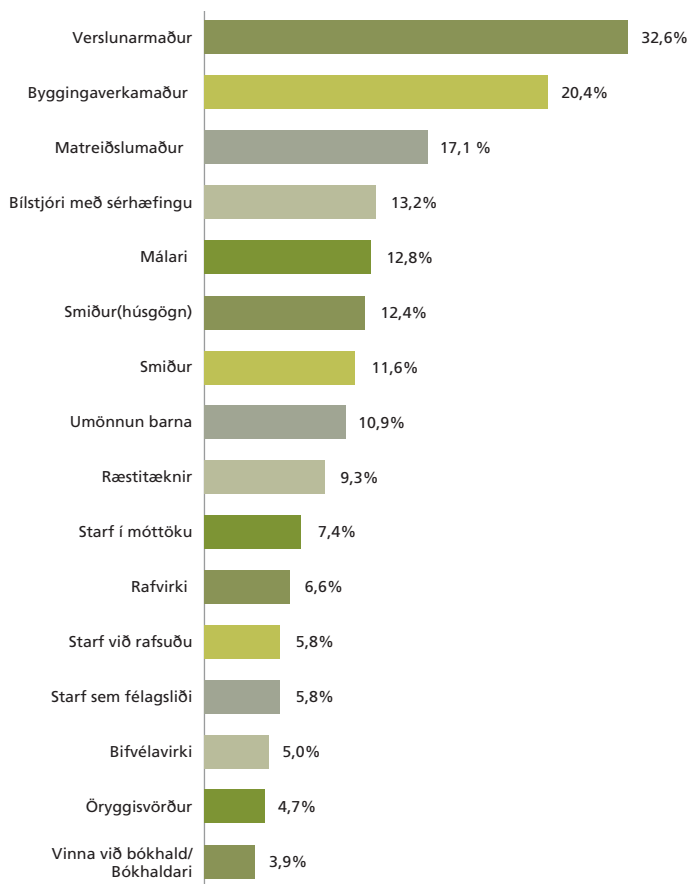


Mynd 2 – Starfsheiti

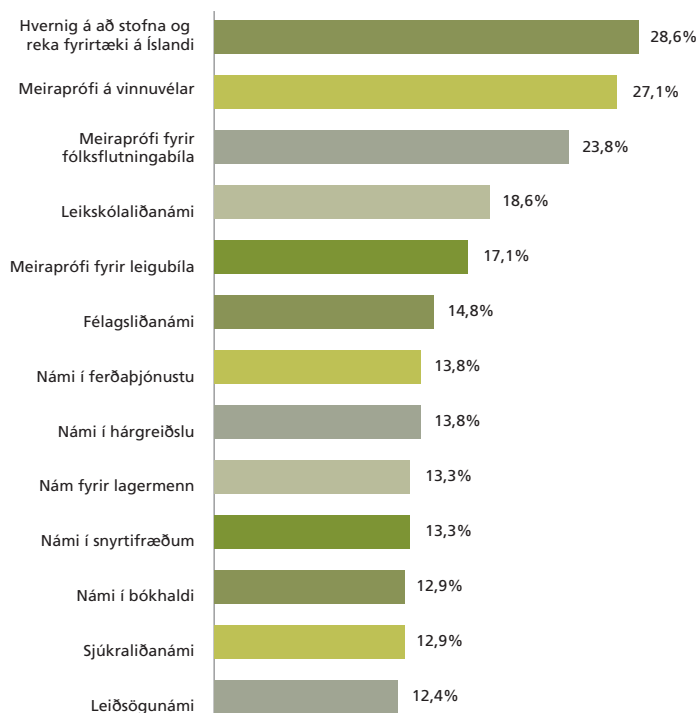


áhuga á starfstengdu námi. Eins og sjá má á mynd 4 er það starfstengda nám sem þátttakendur hafa mestan áhuga á námskeið sem snýr að því hvernig á að stofna og reka fyrirtæki á Íslandi. Einnig kom fram áhugi á að fá tækifæri til að taka meirapróf af ýmsum toga auk áhuga á leikskólalíða- og félagslíðanámi.

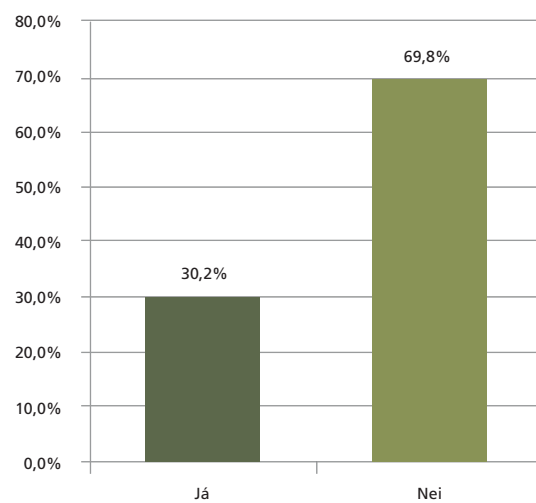
Mynd 3 – Starfsreynsla (lengri en 6 mánuðir).



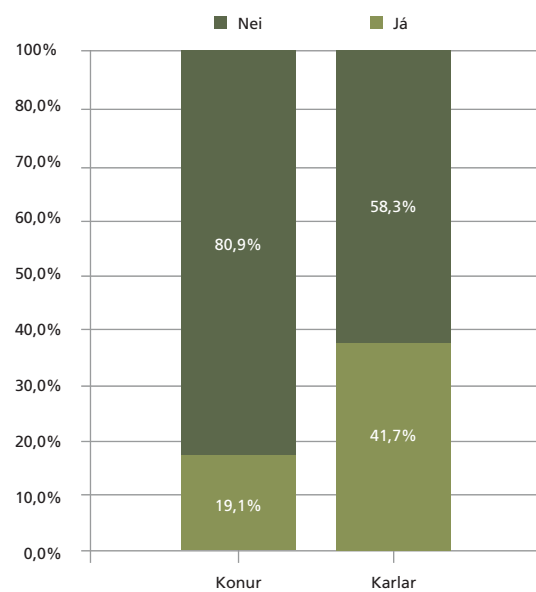
Mynd 4 – Hvers konar starfstengdri þjálfun hefur þú áhuga á?



Mynd 5a – Hefur þú starfað við þína sérgrein á Íslandi?



Mynd 5b – Hefur þú starfað við þína sérgrein á Íslandi? Skipt eftir kyni.



Ljóst er af mynd 5a að mikill meirihluti hefur ekki starfað við sína sérgrein á Íslandi. Ekki var spurt um ástæður þess eða hverjar þátttakendur telja ástæðurnar vera en telja má víst að bæði skorti á íslenskukunnáttu og að skorti á tækifærum á íslenskum vinnumarkaði sé um að kenna.

Á mynd 5b má sjá að hærra hlutfall karla en kvenna hafa starfað við sína sérgrein á Íslandi, eða 41,7% á móti 19,1% kvenna. Þar sem fleiri karlar en konur í hópi þátttakenda hafa menntun og reynslu á sviði iðngreina, má draga þá ályktun

að iðnmenntun veiti nokkuð greiðan aðgang að störfum í greininni, að minnsta kosti á uppgangstímum.

Rúmlega helmingur þeirra sem tóku þátt í könnunni var að vinna á Íslandi þegar hún var gerð, sjá mynd 6. Ekki liggur fyrir hvað þessi hópur hafði verið lengi á atvinnuleysisrá né hvort tengsl séu á milli þeirra sem hafa verið lengi atvinnulausir og þeirra sem voru án atvinnu þegar þeir svöruðu könnuninni. Allir sem svöruðu höfðu þó verið án atvinnu í sex mánuði eða lengur á tilteknu tímabili. Hærra hlutfall karla en kvenna voru að vinna, eða 60,6% karla á móti 48% kvenna. Áhuga vekur að 71,8% þeirra sem hafa unnið við sína starfsgrein á Íslandi voru að vinna þegar könnunin var gerð, ýmist í fullu starfi eða hlutastarfi, á móti 55,5% þeirra sem höfðu aldrei unnið starf tengt sinni sérgrein á Íslandi.

TUNGUMÁLANÁM OG TUNGUMÁLAKUNNÁTTA

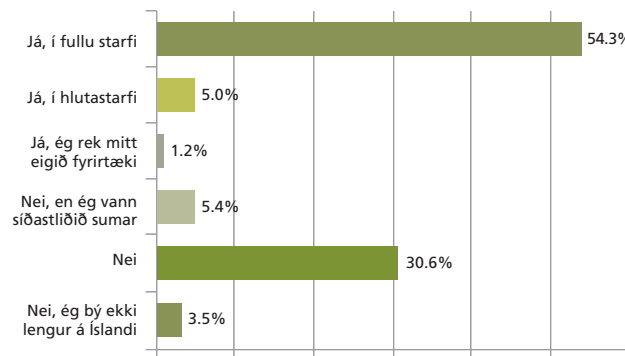
Hluti af rannsókninni samanstóð af spurningum sem snéru að íslenskukunnáttu og áhuga á tungumálanámskeiði. Þátttakendur voru beðnir að meta sjálfir kunnáttu sína í íslensku. Spurt var: Hver er kunnátta þín í íslensku? Valmöguleikar og svarhlutfall skiptust þannig:

- Mjög góð kunnátta, alls 1,6%
- Góð kunnátta, alls 10,1%
- Ég get átt samskipti í hversdagslegum aðstæðum, alls 37,2%
- Ég get sagt nokkur orð, alls 47%
- Ég kann ekkert í tungumálinu, alls 3,9%

Töluvert hærra hlutfall kvenna en karla telja sig geta átt samskipti í hversdagslegum aðstæðum, eða 40,5% kvenna á móti 33,9% karla. Alls 55,1% karla telja sig einungis geta sagt nokkur orð. Menntun og aldur þátttakenda virðist skipta hér máli en yngri þátttakendur og þeir sem hafa háskólamenntun meta getu sína á hærra stigi. Það ber að nefna að þetta var sjálfsmat og að fólk hefur gjarnan tilhneigingu til að vanmeta kunnáttu sína og færni í tungumálum. En hvað sem því líður er stór hluti þátttakenda sem metur kunnáttu sína í íslensku þannig að þeir geti einungis sagt nokkur orð. Það er bagalegt og hamlar mjög framgangi fólks á vinnumarkaði að geta ekki átt í daglegum samskiptum án mikilla vandkvæða.

Síðasti hluti könnunarinnar var spurning sem snéri

Mynd 6 – Ertu að vinna núna á Íslandi?



áð áhuga þátttakenda á því að stunda tungumálanám og starfstengt nám. Meirihluti fólks sem vildi taka þátt í tungumálanámskeiði vildi einnig stunda starfstengt nám, eða alls 80,7%, en þeir sem voru óákveðnir hvað varðar tungumálanám voru það einnig hvað varðar starfstengt nám, eða alls 58,3%. Ef borin eru saman atvinnuþátttaka og vilji til að stunda nám kemur í ljós mikil fylgni á milli þeirra sem vinna núna (fullt starf eða hlutastarf) og hafa unnið sumarið áður og þess að vilja taka þátt í námi, en um 80% allra þeirra hafa áhuga á námi. Þeir sem voru ekki að vinna þegar könnunin var gerð hafa minnstan áhuga á að taka þátt í námi (68,4%) eða eru óákveðnir (22,8%). Þetta sýnir skýrt að virkni á vinnumarkaði þýðir meiri virkni á öðrum sviðum lífsins.

AÐ LOKUM

Það er von okkar höfunda að niðurstöður þessarar könnunar verði vísir að því að starfsmenntun pólskra innflytjenda verði bæði sýnilegri í umræðu um menntunarstig íbúa landsins og að hún verði metin betur að verðleikum en verið hefur á íslenskum vinnumarkaði. Einnig ættu bæði yfirgripsmikil reynsla og tegundir af starfsmenntun þátttakenda að geta orðið uppspretta nýrra leiða í raunfærnimati. Ljóst er að mikill meirihluti þátttakenda er með menntun á framhalds- eða háskólastigi en hefur ekki haft tækifæri til að nýta hana í starfi hér á landi.

Greina má mikinn áhuga hjá þátttakendum á því að fá tækifæri til starfstengds náms á Íslandi og að flétta það saman við þjálfun í íslensku. Þessar niðurstöður haldast í hendur við þá þróun í Evrópu og á Norðurlöndum að tengja saman starfstengt nám og tungumálaþjálfun fyrir innflytjendur. Staðreyndin er nefnilega sú að það er óraunhæft að ætlast til þess að innflytjendur „klári“ að læra íslensku áður

en þeir fari að læra eitthvað annað. Tileinkun tungumáls gerist með því að nota tungumálið en margir innflytjendur hafa fá tækifæri til að nota málið og verða framfarir því mjög hægar eða alls engar. Samþætting tungumálanáms og starfsþjálfunar veitir möguleika á að efla fólk bæði persónulega, hvað varðar þátttöku í íslensku samfélagi, og að efla það á vinnumarkaði með því að gefa því tækifæri til að fá fjölbreytt störf. Það er allra hagur að slíkt kerfi fái að þróast og blómstra á Íslandi.

UM HÖFUNDANA

Sólborg Jónsdóttir er deildarstjóri Tungumála- og fjölmenningsdeildar hjá Mími-símenntun. Hún hefur starfað lengi að málefnum sem tengjast íslenskukennslu fyrir útlendinga og námsefnisgerð.

Aleksandra Chlipała, hefur lokið MA-gráðu í sálfræði (sérhæfing: menningarsálfræði, skipulagssálfræði og íþróttasálfræði). Hún er verkefnastjóri í fjölmenningu og frístundaráðgjafi í frístundamiðstöðinni Kampi. Hún vinnur einnig með Mími-símenntun, Vinnumálastofnun og fleiri aðilum við ólík fjölmenningsleg rannsóknarverkefni og viðburði (e. workshops). Aleksandra er félagi í fjölmenningsráði Reykjavíkurborgar og félaginu ProjektPolska.is.

ABSTRACT

In the fall of 2013 Mimir Continuing Education conducted an online survey on the vocational education of Polish job applicants in Iceland. The project was funded by the Ministry of Education, Science and Culture through the "Learning is the Way to Work" programme. The Directorate of Labour was a partner in this project and Aleksandra Chlipała was in charge of conducting the survey and its processing in cooperation with Sólborg Jónsdóttir.

The objective of the survey was to map the vocational education of Polish job applicants and their interest in seeking further vocational education in Iceland. The findings can be used to develop vocational education programmes and validation of real competencies suitable for the target group. The largest immigrant group in Iceland is Polish. A vast variety of vocational education is offered in Poland and only a part of this to be found in Iceland. Sometimes it has proven difficult for Polish people to have their vocational education and work experience validated in Iceland. By mapping and presenting the education of this group it is hoped that it will become better known and therefore easier to compare it to the Icelandic educational system and labour market. Hopefully this will make it easier for immigrants to acquire varied vocational education and strengthen validation of real competencies.

HRÓBJARTUR ÁRNASON HÁSKÓLA ÍSLANDS, ÁSLAUG BÁRA LOFTSDÓTTIR, BJARNDÍS FJÓLA JÓNSDÓTTIR, KRISTÍN ÞÓRARINSDÓTTIR OG SÆRÚN RÓSA ÁSTÞÓRSDÓTTIR

GÆÐANÁM

GÆÐI Í KENNSLU OG NÁMI

Það getur verið erfitt að henda reiður á gæði í starfi skóla og annarra fræðslustofnana þar sem raunverulegur árangur af starfinu, lærdómurinn sjálfur, verður til í samvinnu við þá sem eiga að njóta gæðanna, þ.e. þátttakendurna. Starfsemi fræðslustofnunar gengur út á að þátttakendur læri. Hún snýst um að fólk, sem tekur þátt í atburðum sem eru skipulagðir af stofnuninni, viti, skilji og geti eitthvað eftir atburðina sem það vissi ekki og gat ekki áður, eða að það kundi og geti eitthvað betur en áður. Það liggur í augum uppi að lítill verður lærdómurinn án eigin vinnu þátttakenda. Þess vegna hlýtur samstarf starfsfólks fræðslustofnunar og þátttakenda að hafa úrslitaáhrif á árangurinn og þar með gæði námsins. Það er til lítils ef húsnæði uppfyllir alla gæðastaðla, öll ferli eru nákvæm, skráð og gagnsæ en þátttakendur læra ekki.

Nú þegar margar fræðslustofnanir, sem starfa að framhaldsfræðslu á Íslandi, hafa fengið gæðavottun (sjá lista yfir vottaðar stofnanir í heimildaskrá: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a) er við hæfi að spyrja hvaða áhrif gæðavottunin og einkum vinnan sem gæðavottunin hefur í för með sér hafi á starf þeirra.

Á námskeiði um gæðastjórnun vorið 2014, við námsleiðina *Nám fullorðinna* við Menntavísindasvið Háskóla Íslands, ákváðu þátttakendur að kanna hvaða ávinning kennarar og verkefnastjórar þeirra hefðu haft af undirbúningi fræðsluáðila í framhaldsfræðslu fyrir gæðavottun („gæðavinna“) og EQM-gæðavottuninni sjálfri. Þessir tveir hópar starfsmanna eru í nánnum tengslum við þátttakendur og eru því í góðri aðstöðu til að hafa áhrif á gæði námsins.

EQM-GÆÐAVOTTUN

Með auknu vægi náms og menntunar á fullorðinsárum hafa kröfur um fagmennsku í starfi fræðslustofnana aukist jafnt og þétt. Gott dæmi um þetta er að í nýjum lögum um framhaldsfræðslu gerir löggjafinn kröfu um að fræðslustofnanir, sem vilja starfa samkvæmt lögnum og þar með fá fjárveitingu úr ríkissjóði, skuli vera viðurkenndar af menntamálaráðuneyt-



Hróbjartur Árnason



Áslaug Bára Loftsdóttir



Bjarnadís Fjóra Jónsdóttir



Kristín Þórarinsdóttir

inu. Forsenda slíkrar viðurkenningar er að fræðsluáðili noti gæðakerfi með áherslu á nám fullorðinna (lög um framhaldsfræðslu 27/2010).

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hefur haft forgöngu um að þróa gæðakerfi fyrir fræðsluáðila utan hins formlega skólakerfis, European Quality Mark (EQM), og er vottunaráðili EQM hér á landi. (Nánar má lesa um tilurð gæðavottunarinnar á vef FA: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a) Gæðavottun EQM stað-



Særún Rósa Ástþórsdóttir

festir að starfsemi fræðsluaðila standist evrópskar kröfur um gæði en undanfari vottunar er markviss vinna við sjálfsmat þar sem gæðaviðmið EQM eru lögð til grundvallar. Auk vottunar getur afrakstur þessarar vinnu verið gæðahandbók þar sem starfsfólk hefur skráð áherslur, viðmið og ferla í tengslum við starfsemi sína (European Quality Mark, e.d.-b). EQM er dæmi um gæðavottun sem getur leitt til ofangreindrar vottunar menntamálaráðuneytisins.

Vinna við sjálfsmat að hætti EQM leiðir starfsfólk fræðsluaðila í gegnum ferli þar sem hugað er að mörgum þáttum náms – einkum þeim sem fræðslustofnunin getur haft áhrif á – og því hvernig gæðum verður náð. Við þessa vinnu þarf meðal annars að taka tillit til markmiða, stefnu, umhverfis og inntaks fræðslunnar og sammælast um hvaða leiðir henta best, hvað virkar vel og hvað má betrubæta (Guðfinna Harðardóttir, 2008, bls. 28–29).

Hlutverk og staða kennara í tengslum við gæði og „gæðanám“

Nám er samvinna þátttakenda og kennara en ekkert nám á sér stað nema nemandinn leggi sitt af mörkum til að læra: „Ég get ekki kennt neinum neitt ...“ sagði Carl Rogers (Rogers & Freiberg, 1994), „... en ég get ef til vill hjálpað honum að læra.“ Þessi niðurstaða hans og svipaðar frá öðrum sem skrifuðu um nám undir merkjum húsmanískra námskenninga um miðja síðustu öld eiga stóran þátt í að móta hefðir og venjur fullorðinsfræðslunnar, ekki aðeins á Vesturlöndum heldur um allan heim. Bera þar hæst hugmyndir og aðferðir brasilíska fullorðinsfræðarans Paolo Freire (2005) sem hafa mótað fræðslustarf sérstaklega í Suður-Ameríku og Afríku. Hugmyndir um að það sé hlutverk kennarans að styðja við sjálfsábyrgð og virkni námsmannsins sjálfs í náminu, skipulagningu þess og útfærslu hafa legið til grundvallar fullorðinsfræðslu síðan um miðja síðustu öld og trúlega fengið mesta útbreiðslu í gegnum skrif Malcolm Knowles (sjá t.d. Knowles o.fl., 2012). Torhild Slåtto (Slåtto, 2008) kom inn á þetta þegar hún setti framlag þátttakenda inn í jöfnu um gæði í fjarkennslu: [Gæði í þróun námskeiðs + gæði kennslu + gæði námsaðfangi + **gæði í framlagi þátttakenda** = góður námsárangur = gæði]. Það sem hún leggur áherslu á með þessari formúlu er að gæði í framlagi þátttakenda sé nauðsynlegur þáttur í lokaniðurstöðunni: Góðum námsárangri (eða „gæðanámi“). Það mætti jafnvel ganga lengra og segja að ef framlag námsmannsins er lítið sem ekkert séu litlar líkur á að

nokkuð nám eigi sér stað og þar af leiðandi verður engum gæðum til að dreifa.

Virkni þátttakenda í námi er að miklu leyti háð því rými sem kennari gefur henni í því námi sem hann skipuleggur fyrir þá og því hvað hann gerir til að laða fram virkni þeirra. Flestir eru vanir því úr grunn- og framhaldsskóla að kennarinn leiði og stjórnir för og eru því tregir að axla ábyrgð á eigin námi, hvað þá að eiga frumkvæði. Ætla má að þetta eigi enn fremur við þegar þeir hefja nám að nýju eftir margra ára hlé frá skipulögðu námi. Það byggist því á vilja og hæfni kennarans að fá þátttakendur með og hjálpa þeim að axla ábyrgð í náminu.

Ulf Ehlers, sem hefur rannsakað gæði í fjarnámi um árabíl, hefur bent á að öll evrópsk stefnuþlög um nám fullorðinna byggist á svipuðum hugmyndum og að ofan en hann kallar þær nútímahugmyndir byggðar á hugsmíðahyggu og ímyndinni af hæfum og ábyrgum námsmanni sem leitist við að auka þekkingu sína og hæfni til þess að vera virkur í „þekkingarsamfélagi“ nútímans (Ehlers, 2005). Þar að auki séu margir sammála um að gæði náms verði til í samspili þátttakenda og námsefnis. Ehlers skrifar um gæði sem lífandi fyrirbæri sem séu stöðugt á hreyfingu og námsmaðurinn *býr til* í samskiptum sínum við kennara og námsefni (Ehlers, 2006). Við viljum ganga skrefinu lengra og taka *samnemendur* með í jöfnuna. Kenningar um „félagslegt nám“, sem fengu m.a. útbreiðslu í gegnum skrif Albert Bandura (1974) og kenningar um „félagslega hugsmíðahyggu“, gjarnan kenndar við Lev Vigotzky, Piaget og fleiri (sjá t.d. umfjöllun um þá hjá Illeris, 2007) opnuðu augu kennara fyrir því að fullorðnir námsmenn læra ekki síst í gegnum samskipti sín við aðra þátttakendur á námskeiðum og eru að glíma við sömu þekkingu og hæfni. Þeir læra þannig með því að fylgjast með öðrum læra, með því að spegla sig í þeirra hegðun (félagslegt nám) og í gegnum samræður þar sem þátttakendur „smíða“ sameiginlegan skilning á því sem þeir eru að læra þar sem samvinna og samtal leiða til þess að hver og einn þátttakandi nær að „smíða“ sína eigin mynd af því sem hann er að læra og hópurinn „smíðar“ sér líka sína sameiginlegu hugmynd um hið lærða.

Það liggur í augum uppi að kennarinn er í sérstaklega sterkri stöðu til að stuðla að slíkri virkni og ábyrgu frumkvæði þátttakenda sinna í námi. En líti kennarinn svo á að það sé fyrst og fremst hlutverk hans að „miðla“ rétttri þekkingu og nemandans að vinna úr henni einn síns liðs, vantar stóran hluta í jöfnuna eins og Torhild Slåtto setti hana fram

hér að ofan, það er þar af leiðandi ekki nóg fyrir kennara að geta miðlað innihaldinu vel, hann þarf að kunna til verka við að virkja þátttakendur í eigin námi og styðja þá til ábyrgðar samvinnu í náminu eigi gæði námsins að vera tryggð.

Það getur reynst flókið að hjálpa fullorðnum námsmönnum að axla ábyrgð í eigin námi, einkum þar sem tíminn í grunnskóla og jafnvel framhaldsskóla snerist, að minnsta kosti hjá mörgum, að miklu leyti um að læra að fara eftir leiðsögn kennara og fara ekki eigin leiðir. Það er því sú hegðun sem flestir tengja við nám í skipulögðum hópum. Þess vegna getur verið full ástæða fyrir kennara og aðra starfsmenn fræðslustofnana að vinna saman að því verkefni að virkja þátttakendur og ýta undir sjálfsábyrgð þeirra í námi. Ef aftur á móti gæðastjórnunin nær „aðeins að þröskuldi kennslustofunnar“ eins og kom fram í ytri úttekt á tveimur framhaldsskólum (Bragi Guðmundsson & Trausti Þorsteinsson, 2012a bls. 35, 2012b bls. 33) er hættu á að kennarar missi af nauðsynlegum stuðningi til að virkja nemendur í eigin námi.

Það eru viss tímamót í fræðslustarfi fyrir fullorðna á Íslandi þegar flestir fræðsluaðilar, sem starfa á vettvangi framhaldsfræðslu, hafa fengið gæðavottun. Það vekur forvitni og kallar á að kannað verði hver raunverulegur árangur sé af þessu starfi. Hér verður lítilli könnun lýst sem leitast við að skilja aðeins betur hvernig kennarar og verkefnastjórar skilja og skynja gæði í starfi sínu.

VIÐTÖL VIÐ KENNARA OG VERKEFNASTJÓRA

Eins og áður hefur komið fram ákváðu þátttakendur við námsbrautina „Nám fullorðinna“ að kanna hvaða áhrif gæðavottun hefði haft fyrir starf kennara og verkefnastjóra í fræðslustofnunum.

Ákveðið var að leita svara við tveimur spurningum:

- Hvernig skilja kennarar og verkefnastjórar við símenntunarmiðstöðvar gæði í námi?
- Hvernig finnst kennurum og verkefnastjórum gæðavinnu í tengslum við EQM-gæðavottun hafa haft áhrif á gæði náms þátttakenda á námskeiðum og á sitt starf?

Vorið 2014 voru tekin átta viðtöl við einstaklinga sem höfðu starfað hjá þremur fræðsluaðilum. Viðtöl voru tekin við fjóra kennara og fjóra verkefnastjóra, bæði karla og konur. Við-



tölín fóru fram í einrúmi og voru tekin upp, meðalviðtalstími var um 25 mínútur.

GREINILEG ÁHRIF VOTTUNARINNAR

Í viðtölunum gætir mikils samræmis í svörum viðmælenda og er enginn munur á svörum eftir því hvar þeir vinna. Greinilegt er að þeim þykir gæðavottunin góður stimpill sem veitir starfsmönnum aukið sjálfstraust. Eftir að gæðavottunin fékkst finnst viðmælendum verkferlarnir ljósari, þeir vita hvers er vænst af þeim og telja þeir að það sama eigi við um þátttakendur á námskeiðum. Af þessu mætti draga þá ályktun að þegar einstaklingur ákveður að sækja námskeið hjá fræðsluaðila sem hefur gæðavottun EQM geti hann vitað hvers hann getur vænst.

Þegar viðmælendur voru beðnir um að útskýra skilning sinn á gæðum náms í símenntun voru svör þeirra allra mjög svipuð. Viðmælendur voru sérlega sammála um að:

- Ánægja þátttakenda sé mælikvarði á gæði náms.
- Fagmenntaður leiðbeinandi innan fullorðinsfræðslunnar komi til móts við þarfir nemandans á hans forsendum.
- Nemandi hafi tileinkað sér ákveðna færni og leikni eftir námið og geti nýtt sér hana í atvinnulífinu.
- Góð tengsl við kennara skipti miklu máli til þess að nemandi líði vel og vilji taka þátt í starfinu.

Ánægja þátttakenda

Viðmælendum þykir ánægja þátttakenda með námið og þjónustuna, sem þeir fá hjá fræðsluaðilanum, vera skýr vísending um gæði:

- ... mér finnst þetta vera stærsti þátturinn í að við getum verið sátt ef þátttakendur eru sáttir, reynsla mín er sú að ef nemandi er ekki sáttur þarna þá gefst hann upp.
- Ef maður mælir það þannig þá kannski, ... þetta spilar alltaf saman ánægja þátttakenda.

Það er þekkt úr matsfræðunum að byrja á því að kanna viðbrögð þátttakenda á námskeiðum. Fjögurra skrefa matsmódel Donald Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) – sem er notað af mörgum fræðslustofnunum við mat á fræðslu – byggist t.d. á þeirri forsendu að ánægja þátttakenda á námskeiði sé forsenda náms, ef þátttakendur eru ánægðir séu miklar líkur til þess að þeir læri. Þessi hugmynd byggist m.a. á hugmyndum húmanískra menntunarfræðinga eins og t.d. Carl Rogers (Rogers & Freiberg, 1994) sem komust að því að þátttakendur, sem finna til öryggiskennar við þær aðstæður sem þeim eru búnar ættu auðveldara með að læra. Í nýlegum rannsóknum í anda jákvæðrar sálfræði (sbr. t.d. Seligman, 2011) ganga niðurstöður jafnvel lengra. Rannsóknir Seligman benda til að jákvæðar tilfinningar námsmanna í námi auðveldi og styðji við nám þeirra.

Mæta þátttakendum á þeirra forsendum

Viðmælendur eru þeirrar skoðunar að gæði í kennslu felist líka í því að þjónustan sé löguð að þörfum fullorðinna, þ.e. að þjónusta, framkoma, kennsla og aðstæður séu þannig úr gærði gerðar að þær henti fullorðnu fólki.

- ... Ef við horfum á fullorðinsfræðsluna að gæði séu: Að aðstæða og námið sé fyrir fullorðna. Það finnst mér grundvallaratriði ... Mér finnst það vera alger áherslugrunnur. Já, að hann viti hvaða fólk hann er með í höndunum ...

Það getur stundum verið vandamál í fullorðinsfræðslu ef kennarar eru mjög mótaðir af starfsháttum grunn- eða framhaldsskóla og framkoma þeirra og væntingar séu svipaðar og þegar þeir vinna með ungu fólki sem er gjarnan háð kennaranum í námi sínu. Þá geta kennararnir gengið fulllangt í því

að stjórna því sem gerist í náminu. Aftur á móti er það almenn reynsla kennara í fullorðinsfræðslunni og viðurkennt meðal þeirra sem skrifa um sérstöðu fullorðinna námsmanna (sjá t.d. Brookfield, 1988; Knowles o.fl., 2012) að fullorðnir líta oft á sig sem sjálfstæða og skapandi aðila í eigin lífi og örlögum og að það geti leitt til innri togstreitu ef kennsla og framkoma kennara og/eða verkefnastjóra miðast frekar við þarfir stofnunarinnar eða kennarans en við þarfir námsmannsins. Í svokallaðri „kennaramiðaðri kennslu“ er það kennarinn sem leggur allar línur, stjórnar og ákveður svo til allt sem fram fer á námskeiðinu Nemendamiðuð kennsla tekur hins vegar mið af stöðu og þörfum nemenda og leitast við að fá nemendur til að eiga frumkvæði og axla ábyrgð í eigin námi. Vissulega er það háð aðstæðum hversu mikinn stuðning nemendur þurfa og hversu mikið sjálfræði þeir vilja og ráða við. En a.m.k. sumir viðmælendur okkar hafa upplifað þetta í sínu starfi og meta það sem grundvallaratriði í gæðum í starfi fræðslustofnunar sem þjónar fullorðnum að fullorðnum námsmönnum sé mætt í samræmi við það að þeir séu fullorðnir.

Að nemandi hafi tileinkað sér ákveðna færni og leikni eftir námið

Ef til vill liggur það í augum uppi að gæði í starfi fræðslustofnunar birtast í því að þátttakendur á námskeiðum læri eitthvað en það kom fram hjá nokkrum viðmælenda:

- ... það er náttúrulega gæði náms það er náttúrulega spurning ja hvað liggur eftir?
- Það að nemandi sé fær um að gera það sem kennt var í náminu eftir námið. Það myndi ég telja að væri gæði náms. Nái einhverjum tókum ...

Kennurunum, sem við ræddum við, þótti það sem sagt merki um gæði í starfsemi stofnunarinnar að þátttakendur væru einhverju nær að námi loknu. Fullorðnir stunda nám til að læra nýja hluti, vita og geta eitthvað betur og jafnvel eitthvað nýtt. Einn viðmælandinn gekk skrefinu lengra og sagði að það bæri vitni um gæði starfsins ef þátttakendur gætu nýtt sér það sem þeir lærðu:

- ... Ég held að það sé fyrst og fremst þannig að gæði felist í því að það er eitthvað sem þú getur nýtt þér strax í atvinnulífinu. Það hlýtur að vera gæði náms. Að þú sjáir að það sé eitthvað praktískt og eitthvað sem þú getur notað áfram ...

Þetta rímar við margt sem hefur verið skrifað um einkenni fullorðinna námsmanna og hvers vegna þeir leggi stund á skipulagt nám (sjá t.d. Jóhanna Rósa Arnardóttir & Jón Torfi Jónasson, 2004) en það tengist líka einfaldlega því að það er alltaf tilgangur kennslu að fólk læri eitthvað. Og flestir sem skipuleggja nám, fjármagna það eða stunda það á fullorðinsárum sjá helst tilgang í náminu ef þeir sjá fyrir sér að geta nýtt það og fyrir fullorðið fólk virðist möguleikinn að geta nýtt hið lærða í starfi oftast vera í forgangi. Malcolm Knowles (2012) er einn þeirra sem hefur lagt sérstaka áherslu á þetta.

Góð tengsl við kennara

Viðmælendur nefndu sérstaklega góð tengsl leiðbeinenda við þátttakendur sem mikilvægan þátt í gæðum í starfi fræðslustofnunar:

- ▶ *Þetta snýst líka um að kennarinn sé í góðum tengslum við nemandann, maður finnur það ef að kennarar halda hópnum sínum í góðri virkni og ég bara sé það þegar fólk nær tengslum við þátttakendur og mætingin er næstum 100% þeir halda þetta út og eru tilbúnir til þess að halda áfram. Ég tel að gæðin felist í því að þú sért með kennara sem getur lesið nemandan sinn og gefið upp hvað honum finnst. Að hann sé ekki að fela það að þetta er ekki að ganga og hvernig getum við unnið út úr því.*

Eðli málsins samkvæmt er kennarinn í sérstakri stöðu þegar hann kennir á námskeiði. Hann er í lykilaðstöðu til að móta félagslegt andrúmsloft námskeiðsins. Müller (1990) færir fyrir því sannfærandi rök að kennarinn skapi tiltekinn valdastrúktúr á því námskeiði sem hann leiðir, allt eftir því hvaða aðferðir hann velur og að hann geti þannig stýrt hvernig samskipti á námskeiðinu þróast. Þannig stýrir val aðferða því hvort þátttakendum á námskeiði finnst þeir geta nálgast kennarann, spurt spurninga og unnið þannig með námsefnið að þeir geti tengt það við eigin reynslu og jafnvel nýtt það í eigin lífi og starfi. Þess vegna er það í verkahring kennarans að skapa félagslegar aðstæður sem stuðla að námi. Þetta viðhorf kemur greinilega fram í máli viðmælenda okkar. Það er einnig áberandi í rannsóknnum og kenningum um nám almennt og sérstaklega nám á fullorðinsárum. Við rekumst á þetta hjá fræðimönnum fyrri alda, eins og Comeniusi, sem skrifaði um ævinám á 17. öld (sjá t.d. Comenius, 1986) en það varð mjög áberandi hjá húmanistum eins og t.d. Carl



Rogers (1994) þegar hann uppgötvaði að fólki gekk mun betur að læra þegar því var sýndur skilningur og fékk jákvæð viðbrögð við viðleitni sinni til að læra. Malcolm Knowles segir það beina afleiðingu af fullyrðingum hans um sérstöðu fullorðinna námsmanna að það sé eitt hlutverk kennarans að móta félagslegt námsumhverfi sem stuðli að námi (Knowles o.fl., 2012).

ÁHRIF GÆÐAVOTTUNAR

Markmið gæðastjórnunar hlýtur að vera aukinn árangur í starfi. Þegar til stendur að innleiða aðferðir gæðastjórnunar vinnur starfsfólk saman að því að skilgreina starfsemi sína og að lýsa, skýra og skrá vinnuferla, ein afurð þeirrar vinnu getur verið gæðahandbók sem starfsfólk nýtir sér til stuðnings í vinnunni. Gæðavottun er síðan vottun utanaðkomandi aðila um að tiltekið starf við skipulagningu verkferla og sjálfsmat hafi farið fram, nauðsynlegar upplýsingar og ferlar skráðir og að fræðslustofnunin starfi í samræmi við þá ferla sem starfsfólkið hefur lýst. Því er þess að vænta að sú vinna, sem fór fram í aðdraganda vottunar, hafi áhrif á starfsemina sjálfa. Viðmælendur okkar gáfu til kynna hvaða áhrif starfið við skráningu ferla, sjálfsmat og gæðavottunina sjálfa hafði á vinnustaðinn þeirra. Þeim fannst að:

- allir verkferlar og upplýsingar séu einfaldari, skýrari og aðgengilegri,
- skipulag sé mun betra en áður,
- skjalavarsla markvissari,
- afleysingar séu mun auðveldari þegar skráður námskeiðsferill er til staðar,



- kennslan og undirbúningur séu skilvirkari,
- kennarar viti til hvers sé ætlast af þeim,
- einfaldara sé að taka á mótí þátttakendum sem jafnvel koma frá öðrum fræðsluáðilum þar sem námsferlarnir eiga að vera samræmdir,
- en ... kennurum fannst kennslan sjálf ekki endilega hafa breyst.

Aukinn skýrleiki og betra skipulag

Gæðavottunin virðist hafa haft þau áhrif á þá kennara og verkefnastjóra sem við ræddum við, að þeir upplifi meiri skýrleika og öryggi í starfi. Greinilegt er að kennararnir eru í nánú samstarfi við verkefnisstjóra og að þeir veiti þeim öryggi og aðhald. Skráning verkferla í gæðahandbókina og önnur vinna við sjálfsmatið valda því að hugmyndir þeirra um verkefni þeirra eru mun skýrari. Skráðir ferlar og aðhald samstarfsfólks hjálpa þeim að halda sér við efnið:

- ▶ ... við fylgjum þessum stöðlum mjög vel og erum þá með manneskju í því sem sparkar í mig ef ég er ekki að sinna þessu nógu vel og ég sé að skila þessu af mér rétt.
- ▶ Við vorum náttúrulega með ferla án þess að vita það skilurðu en núna er þetta bara niðri á blaði. Það er búið að setja allt niður þannig að ef einhver veikist eða eitthvað þá fer maður bara í ferilinn. Þetta er bara miklu miklu skilvirkara. Skipulagið er miklu betra, við eyðum minni tíma í að leita að hlutum. Skjalavarsla og allt er orðið miklu markvissari. Það er rosa flott.
- ▶ Við höfum rætt hvað utanumhald skiptir miklu máli fyrir hópana okkar og þessi tengsl sem verkefnastjóri þarf að

hafa. ... það koma alltaf upp einhverjir hlutir sem við erum ekki viss hvernig á að dila við en ef verkefnastjórinn heldur vel á spöðunum og er vakandi þá hef ég trú á að það skili sér í námið.

- ▶ ... það er auðvitað gott fyrir okkur að vita að við séum að fara eftir einhverjum ákveðnum stöðlum, það styrkir okkur í því að við séum að gera rétt ... þetta er ákveðið öryggi.

Bæði kennarar og verkefnastjórar nefna að skýrir ferlar og gott utanumhald skapi öryggi hjá þátttakendum sem síðar leiði til betra náms. Svipaðar hugmyndir komu fram í kaflanum hér að ofan þar sem þeim þótti það merki um gæði að þjónusta tæki mið af því að þátttakendur séu fullorðnir og að góð tengsl við kennara beri vitni um gæði í fræðslustarfi. Hér bætist við sú vídd að annað starfsfólk – eins og verkefnastjórar – skapi kennurum og þátttakendum öryggi með góðu utanumhaldi um hagnýta þætti námsins og skýrum skilaboðum til þátttakenda.

Skilvirkara utanumhald, skýrari ferlar

Viðmælendur okkar upplifa breytingu í kjölfar vinnunnar við gæðahandbókina, breytingu til hins betra. Það birtist meðal annars í því að allir eru orðnir meðvitaðri um sitt hlutverk. Helsta ástæða þess er að verkferlar urðu sýnilegri. Það varð ljóst hvert hlutverk verkefnastjórans var og utanumhaldið varð í fastari skorðum sem síðar skilaði sér í meiri skilvirkni. Gæðavinnan virðist hafa fest í sessi það hlutverk verkefnastjórans að hafa umsjón með kennurum, halda utan um ákveðna hagnýta hluti, styðja við nemendahópinn og hafa yfirsýn yfir allt ferli námsins hjá hverjum nemendahópi fyrir sig. Þetta utanumhald virðist skila sér í auknu öryggi kennara. En það vekur furðu okkar að nokkrir þeirra segja að gæðastjórnunin hafi ekki bein áhrif á kennsluna sem slíka þótt þeir séu meðvitaðri um það sem ætlast er til af þeim. Frá okkar sjónarhóli hlýtur einmitt margt sem þeir lýsa að hafa áhrif á samskipti þeirra við nemendur og annað sem þeir gera með nemendum í kennslustofunni, það hlýtur að flokkast undir kennslu:

- ▶ ... ég held að listarnir og mappan hjálpi við að hafa yfirsýn yfir það sem þarf að framkvæma og halda utan um og þannig hefur þetta áhrif á starfið, já.
- ▶ Það sem ég finn með það er það að við erum orðnar meðvitaðri um bæði kennarana, að þeir séu að gera það

sem þeir eiga að vera að gera og að við séum líka að uppfylla að halda nógu vel utan um þátttakendurna. Það verður svona allt skýrara. ... er skilvirkara, þátttakendum er veitt meira aðhald og þeir fá meiri stuðning.

- ▶ Eftir að við fengum þessa möppu, þá varð betra utanumhald, ... það varð skýrara hvert hlutverk verkefnastjórans var þannig að það má segja að að því leytinu til að við lögðumst yfir það hvað hverjum og einum var ætlað að gera. Þannig að það liggur betur fyrir. ... hvaða hlutverkum við eigum að sinna sem verkefnastjórar, í sambandi við kennara og annað, það er sá partur sem virkar best í þessu. Ekki beint hvað snertir kennsluna sjálfa. Meira þetta skipulag, hvernig þú kemur fram sem verkefnastjóri, gagnvart kennurum, þessi gátlisti sem mér fannst í rauninni mjög góður. ... Þannig að mér finnst það mjög gott.
- ▶ Kannski upplýsingastreymi sé svona skilvirkara. Þú veist, það er kannski það sem gerir það að verkum að ... já, ég meina þátttakendur vita til hvers er ætlast til af þeim.
- ▶ Ég tel þau áhrif nokkur og þá helst óbein með því að hafa fagleg áhrif á kennslu þeirra leiðbeinenda/verktaka sem vinna að kennslu á þessum námskeiðum.
- ▶ En kannski endilega hvað snýr að kennslunni, þar sem það lá nokkuð ljóst fyrir og mér finnst sá hluti ekki hafa breyst neitt í rauninni. Ekki mikið, en maður fór að skoða markmiðin betur, en þetta lá allt ljóst fyrir, við erum að fara eftir Evrópastöðlunum í tungumálum og það er eitthvað sem ég var búin að vera skoða áður, áður en þetta, gæðapakkin okkar, kemur inn skiluru ... þannig að þetta var meira þessi praktíski hluti sem mér fannst hafa áhrif á mig.

Sumt í svörum viðmælenda hér minnir á ofangreinda niðurstöðu í úttekt á tveimur framhaldsskólum þar sem gæðastjórnunin þótti stoppa við þröskuld kennslustofunnar. Nokkrir viðmælenda okkar sögðu einmitt að gæðamappan hefði ekki áhrif á kennsluna sjálfa en á sama tíma tala bæði kennarar og verkefnastjórar um að eftir vottunina séu allir öruggari og viti betur til hvers sé ætlast af þeim, hvað þeir eigi að gera og hvað ekki og að utanumhald um nemendur gangi betur. Einn viðmælendi kallar áhrifin „óbein“ þar sem þau hafi „fagleg áhrif“ á kennsluna. Það verður því ekki annað séð en að gæðahandbókin hafi áhrif á starf allra á einhvern hátt og þar með líka inn fyrir þröskulda kennslustofanna þó að kennarar upplifi ef til vill ekki bein afskipti af kennslustíl sínum og vali á aðferðum.

Gæðahandbókin styður við vinnuna

Viðmælendur eru sammála um að gæðavottunin hafi haft áhrif á starfshætti þeirra en þó einkum með því að skapa skýrleika og miðla upplýsingum um ferli og skref þannig að fólk veit hvað á að gera hvenær. Þeir segja að gæðahandbókin hafi gefið:

- skýr skilaboð um hvers er vænst af þeim sem starfsmönnum, til dæmis að námskeiðsmat er lagt fyrir tvisvar á misseri,
- skýrar línur um það hverju þátttakandi má eiga von á,
- skilvirkni,
- markvisst utanumhald.

Verkefnastjórnarnir eru á einu máli um að það hafi hjálpað mikið til við að hafa gæðahandbókina fyrir framan sig við skipulagningu á vinnunni.

- ▶ Þeir hafa breyst þannig að ég hef það skilgreint fyrir framan mig á hverju ég þarf að standa skil, vinnan í kringum yfirferð og umræður um það hvort eitthvað á að vera svona eða hinsegin gefa mér líka tækifæri til þess að spá í kennslufræðina og sérstaklega fyrir hvað við stöndum.
- ▶ Það er til dæmis núna að það er skilyrði að það er sett fyrir nám[skeiðs]mat. Í lengra námi er það í miðju námi og í lok námskeiðs þá er það alltaf. Þetta var ekki alltaf ljóst áður.
- ▶ Það er náttúrulega kannski þetta mat sem er verið að framkvæma. Þú veist að það er verið að framkvæma mat sem sagt tvisvar yfir tímabilið sem gerir það að verkum að kennarar vita af því þannig að ég held að þeir leggi mikið meira á sig.
- ▶ Mér finnst gott að nota allan gæðapakkan okkar það á að gera þetta og svona og þetta nýtist mjög vel. Lærði mikið að hafa þetta fyrir framan mig.

Reglulegt námskeiðsmat virðist standa upp úr sem öflugt stjórntæki. Einn hafði á orði að það leiddi til að starfsfólk, einkum kennarar, leggi sig meira fram í starfinu. Annars virðist gæðahandbókin skila sínu, einkum með því að veita starfsfólki aðhald og stuðning fyrir einstaka þætti starfsins.

Aukið sjálfstraust

Meira sjálfstraust og skilvirkari starfsferlar er það sem gæðavottunin hefur skilað fræðsluaðilum að mati viðmælenda. Það að vera kominn með gæðastimpil veitir þeim aðhald og gefur starfsmönnum og kennurum hvatningu til þess að halda vel á spöðunum. Gæðahandbókin hefur auðveldað vinnu með þátttakendum til muna þar sem ferlarnir eru mjög skýrir. Þá er auðveldara að taka á móti nýju starfsfólki þar sem ljóst er hvers er að vænta á báða bóga. Eftir að umræddir fræðsluaðilar fengu gæðavottun hefur starfsemin orðið sýnilegri. Það skiptir máli að nærsamfélagið viti að þangað er hægt að leita, hvort sem um formlegt nám er að ræða eða óformleg námskeið.

- ▶ *Mesta breytingin sem ég finn þó fyrir er hvatning, stuðningur og framför sem verkefnastjórinn minn hefur lagt sig fram við að innleiða. Ég er mjög sáttur með stöðu mína og aðhald við mína vinnu þó svo að þetta sé að mestu farið að gera sig sjálft milli okkar [nafn verkefnastjóra] enda hefur samstarfið alltaf verið gott.*
- ▶ *Ég held að þetta er svona ákveðinn gæðastimpill á námið. Þetta er það er óneitanlega út á við þá skiptir þetta máli. Og þeir sem starfa í þessum geira þeir vita alveg að ef fyrirtæki fara í gegnum svona þá vita þeir alveg að þeir setja metnað sinn í að vera með góða kennara, að kennslan fari vel fram.*
- ▶ *Já, þetta er orðið svona mun markvissara nú þannig að hérna að það kom hellingur í ljós að ég var að vasast í allt of miklu. Og svona nú fór maður að geta sagt það, ég á ekkert að sjá um þetta.*
- ▶ *Það er skýrara fyrir þá sem koma nýir inn hvað þarf að gera, gátlistarnir hjálpa þannig og það er orðið formlegra hvernig við höldum utan um hlutina, skrár og upplýsingar um námið og svoleiðis.*
- ▶ *Niðurstaðan: Betra starf!*

Viðhorf og reynsla átta starfsmanna fræðslustofnana, sem við ræddum við, voru nokkuð svipuð. Það að viðmælendur voru fáir þýðir að ekki er hægt að alhæfa um alla íslenska fræðsluaðila sem hafa fengið gæðavottun EQM en vonandi gefa viðhorf og reynsla þeirra lesendum efnivið í áhugaverð samtöl um gæði á sínum vinnustað.

Spurningin „hvað eru gæði hjá okkur“ getur laðað fram

ólík svör frá ólíkum fræðsluaðilum sömuleiðis í tengslum við rekstur ólíkra námstilboða. Það sem teljast gæði í einu námskeiði þurfa ekki endilega að vera gæði í öðru. Engu að síður gefa svör viðmælenda okkar til kynna að einhvern kjarna megi finna þegar leitað er að birtingarmynd gæða í námi fullorðinna. Hjá viðmælendum okkar stendur ánægja nemenda með námið framarlega, sömuleiðis að nemendum sé mætt sem fullorðnu fólki og þess vegna skapað rými fyrir virka þátttöku þeirra og sjálfsábyrgð. Þennan þátt nefna margir en reynslan sýnir að hér kreppir gjarnan skórin, einkum þegar kennarar eru vanir að stjórna öllu í kennslustofunni og það sem hinir fullorðnu nemendur þekkja úr skóla er að kennarinn ræður og stjórnar svo til öllu. Engu að síður heyrir það til gamalla hefða fullorðinsfræðslunnar að skipuleggja námskeið þannig að rödd þátttakenda fái að heyrast og að þeir séu hvattir til ábyrgðar og virkni í námsferlinu öllu.

Af viðtölum okkar við kennara og verkefnastjóra fræðslumiðstöðva er ljóst að þeim þykir gæðahandbók og gæðavottun hafa leitt til áþreifanlegra umbóta í starfi fræðslustofnananna sem þeir vinna við. Þeir segja starfsmenn leggja á eitt um að skapa þannig andrúmsloft að þátttakendur finni sig velkomna og örugga á námsstað. Skýrir ferlar leiði til öryggis allra sem skili sér í betra námi.

Það vakti athygli okkar að kennurum þótti gæðahandbókin ekki hafa áhrif á kennslu þeirra þótt þeir væru nýbúnir að lýsa verulegum áhrifum hennar á tilfinningar sínar og á marga hagnýta þætti sem hafa áhrif á nám og kennslu. Þetta rímar við niðurstöðu ytra mats tveggja framhaldsskóla þar sem gæðastjórnunin þótti ekki hafa bein áhrif á kennslu. Ef til vill er skýringa að leita í því viðhorfi að það sem gerist það sem gerist í kennslustofunni sé einkamál nemenda og kennara þeirra. Hver svo sem skýringin er þá lýstu bæði kennarar og verkefnastjórar margvíslegum áhrifum gæðahandbókar á margt sem snýr að og styður við kennsluna sjálfa. En í ljósi þess að nám og gæði í námi má sjá sem samvinnu nemanda, kennara og fræðsluaðila er full ástæða til að skoða hvernig fræðslustofnun getur stutt kennara sína í viðleitni þeirra við að skapa rými til að styðja við ábyrgð og virkni þátttakenda í námi sínu.

HEIMILDIR

- Bandura, A. (1974). *Social learning theory* (p. 48). General Learning Press. Sótt af http://www.eslundwig.com/uploads/2/6/1/0/26105457/bandura_sociallearningtheory.pdf
- Bragi Guðmundsson & Trausti Þorsteinsson. (2012a). *Menntaskólinn í Kópavogi Úttekt á starfsemi unnin fyrir mennta- og menningarmálaráðuneyti*. Akureyri.
- Bragi Guðmundsson & Trausti Þorsteinsson. (2012b). *Tækniskólinn – skóli atvinnulífsins Úttekt á starfsemi fyrir mennta- og menningarmálaráðuneyti*. Akureyri.
- Brookfield, S. (1988). Understanding and facilitating adult learning. *School Library Media Quarterly*. Sótt af <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=EJ365083>
- Comenius, J. A. (1986). *Comenius's Pampaedia, or, Universal education*. Dover, Kent: Buckland Publications.
- Ehlers, U. (2005). Partizipative Qualitätsentwicklung im E-Learning: Möglichkeiten einer neuen Lernerorientierung. *E-Learning*. Sótt af http://link.springer.com/chapter/10.1007/3-7908-1655-8_14
- Ehlers, U. (2006). Myths and realities in learner oriented e-learning-quality. In *Handbook on quality and standardisation in e-learning*. Sótt af http://link.springer.com/content/pdf/10.1007/3-540-32788-6_24.pdf
- European Quality Mark. (n.d.). *Leiðarvisir Fyrir Evrópska gæðamerkið (EQM)*. Retrieved from http://www.europeanqualitymark.org/files/EQM-Guidelines-IS_1186268996.pdf
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (n.d.-a). Fræðsluáðilar með EQM vottun – Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Sótt 19 október, 2014, af <http://www.frae.is/gaedavottun/fraedsluadilar-med-eqm-vottun/>
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (n.d.-b). Saga EQM. Sótt 13 október, 2014, af <http://www.frae.is/gaedavottun/saga-eqm/>
- Freire, P. (2005). *Pedagogy of the oppressed*. (30th afmælisútgáfa.). Continuum International Publishing Group Inc.
- Guðfinna Harðardóttir. (2008). Gæðaviðmið FA og evrópsk gæðavottun. *Gátt, Ársrit Fræðslumiðstöðvar Atvinnulífsins*, 28–29.
- Illeris, K. (2007). *How we learn : an introduction to learning and non-learning in school and beyond*. New York: Routledge.
- Jóhanna Rósa Amardóttir, & Jón Torfi Jónasson. (2004). Gildi menntunar í lífi fullorðins fólks. *Tímarit Um Menntarannsóknir*, 1, 129–143. Sótt af http://fum.is/wp-content/uploads/2010/09/10_johanna_jon1.pdf
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Knowles, M. S. S. I., Holton, E. F. F., & Swanson, R. A. A. (2012). *The Adult Learner*. Routledge.
- Lög um framhaldsfræðslu 27/2010 (2010). Alþingi Íslands. Sótt af <http://www.althingi.is/altext/stjt/2010.027.html>
- Müller, K. R. (1990). *Methodik. I Praxishilfen*. Neuwied: Grundlagen der Weiterbildung e.V.
- Rogers, C. R., & Freiberg, H. J. (1994). *Freedom to Learn (3. Útgáfa)*. Prentice Hall.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Simon and Schuster.
- Slåtto, T. (2008). Kennarinn – lykkillinn að gæðum í fjarkennslu. *Gátt. Ársrit Fræðslumiðstöðvar Atvinnulífsins*, 41–43.

UM HÖFUNDANA

Hróbjartur Árnason er lektor í kennslufræði fullorðinna við Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Hann er forstöðumaður námsleiðarinnar Nám fullorðinna. Hróbjartur er guðfræðingur frá HÍ, en eftir rannsóknarstörf í Ísrael og Þýskalandi snéri hann sér að kennslufræði fullorðinna sem hann nam við háskólann í Bamberg, Þýskalandi. Hann hefur unnið við fullorðinsfræðslu síðan 1995, bæði í Þýskalandi og á Íslandi, meðal annars í menntakerfi rafiðnaðarmanna, fyrir kirkjuna og haldið námskeið fyrir fjölmörg fyrirtæki og stofnanir. Helstu sérfræði- og rannsóknarsvið eru nám fullorðinna, tæknistutt nám, lýðræðislegar nálganir í námi og kennslu, vinna með stórum hópum og matsverkefni á ýmsum sviðum fullorðinsfræðslu.

Áslaug Bára Loftsdóttir starfar sem umsjónarkennari hjá Akurskóla og sem stundakennari hjá MSS. Hún er með BA gráðu í félagsfræði frá Háskóla Íslands og viðbótar diplómanám í uppeldis- og menntunarfræðum einnig frá Háskóla Íslands. Helstu verkefni hennar eru skipulag kennslu og almenn grunnskólakennsla og kennsla í félagsfræði.

Kristín Þórarinsdóttir starfar sem kennari hjá Promennt. Hún hefur lokið B.A. -prófi í Bókasafns- og upplýsingafræði og er framhaldsskólakennari. Hún leggur stund á M.ed. nám í uppeldis- og menntunarfræði með áherslu á nám fullorðinna. Hún hefur starfað á þriðja áratug við kennslu fullorðinna, fyrst með starfi og síðan alfarið á annan áratug.

Særún Rósa Ástþórsdóttir starfar við verkefnastjórn og kennslu hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum, MSS. Hún er með B.ed. próf frá Kennaraháskóla Íslands og starfaði áður sem grunnskólakennari. Helstu verkefni hennar hjá MSS snúa meðal annars að verkefnastjórn Menntastöðva, kennslufræði fullorðinna og utanumhald fjarkennslu.

Bjarnís Fjóla Jónsdóttir upplýsingatæknikennari, starfar sem verkefnisstjóri UT-torgs og Tungumálatorgs. Hún leggur stund á M.ed. nám í menntastjórnun og matsfræðum með áherslu á leiðtoga, nýsköpun og stjórnun við Háskóla Íslands. Helstu verkefni eru utanumhald og stýring torganna og menntabúða sem er starfsþróunarverkefni fyrir starfandi kennara.

ABSTRACT

It can be difficult to assess the quality of the activity of schools and other educational institutions where the real results, the learning outcomes, are created through the cooperation with the participants: that is those who are to reap the benefits. The activity of an educational institution focuses on the participants acquiring learning. It involves that people who participate in events that are organised by the institution who know, understand and are able to do something after the events that they didn't know and couldn't do before, or that they know and are able to do better than before. Without active participants, the outcome will obviously be poor. Consequently, the cooperation of the employees of the educational institutions and the participants is crucial for the learning outcomes, including the quality of the education. It is of little use if the facilities satisfy all quality requirements,

every procedure is precise, documented and transparent but the participants do not learn. Now that many educational institutions involved in adult education in Iceland have quality assurance, it is pertinent to ask what influence the quality assurance, and especially the work put into acquiring the assurance, had on their activities.

The article describes the findings of a survey that students of the study line "Adult Education" at the University of Iceland conducted during the spring term 2014. They interviewed eight teachers and programme managers at three continuous education centres regarding their attitudes towards the results of the work that the centres put into acquiring the quality assurance and its effect on the studies, teaching and other services of the centres. These findings are discussed with regard to the ideas of other scholars concerning student participation in creating educational quality.

KARL SIGURÐSSON

FÆRNIÞÖRF Á VINNUMARKAÐI

Með umsókn um aðild að Evrópusambandinu fyrir nokkrum árum fékk Fræðslumiðstöð atvinnulífsins styrk til að þróa betur upplýsingaöflun, upplýsingagjöf og ráðgjöf sem tengist starfshæfni á vinnumarkaði. Einn liður í verkefninu var að vinna betur mat á framtíðarfærniþörf á vinnumarkaði og var Vinnuálastofnun fengin til þess verkefnis og hefur vinnunni við þennan þátt verið stýrt af greinarhöfundi.

Um nokkurt skeið hefur greinarhöfundur jafnframt komið að verkefni á vegum Evrópusambandsins þar sem unnið hefur verið að þróun líkans til að greina betur þróun vinnumarkaðar, vinnuafis, færniþarfur og samspils færniþarfur og menntunar í Evrópu. Markmið verkefnisins er að móta betur spár um færniþörf á evrópskum vinnumarkaði 10–20 ár fram í tímann og er þess vænst að það nýttist Evrópusambandinu og einstökum ríkjum á Evrópska efnahagssvæðinu (EES) við móttun stefnu um vinnumarkaðsmál, menntun og færniþörf.

Höfundur vinnur að skýrslu um færniþörf á íslenskum vinnumarkaði sem kemur út bráðlega. Í þessari grein er rakið það helsta úr þessari vinnu sem snýr að íslenskum vinnumarkaði.



Karl Sigurðsson

INNGANGUR

Stöðugar breytingar eiga sér stað á vinnumarkaði á Íslandi líkt og í öðrum vestrænum löndum, bæði hvað varðar menntun og hæfni fólks á vinnumarkaði sem og hvers konar störf eru í boði og hvaða menntunar og hæfni er krafist. Ýmsir þættir hafa þar áhrif á svo sem ný tækni, hagsveiflur, aukin alþjóðleg samskipti, breytt aldursamsetning, búferlaflutningar og breytt hugarfarar og viðhorf til menntunar, svo eitthvað sé nefnt. Þörf fyrir vinnuafli við ákveðin störf eða innan ákveðinna atvinnugreina hefur minnkað vegna tækni-framfara og þörf fyrir vinnuafli við annars konar störf og í nýjum atvinnugreinum vex að sama skapi. Þá tekur samsetning vinnuafis stöðugum breytingum, til dæmis hvað varðar menntun, sem aftur hefur víxlverkandi áhrif á þau störf sem þörf er fyrir í samfélaginu.

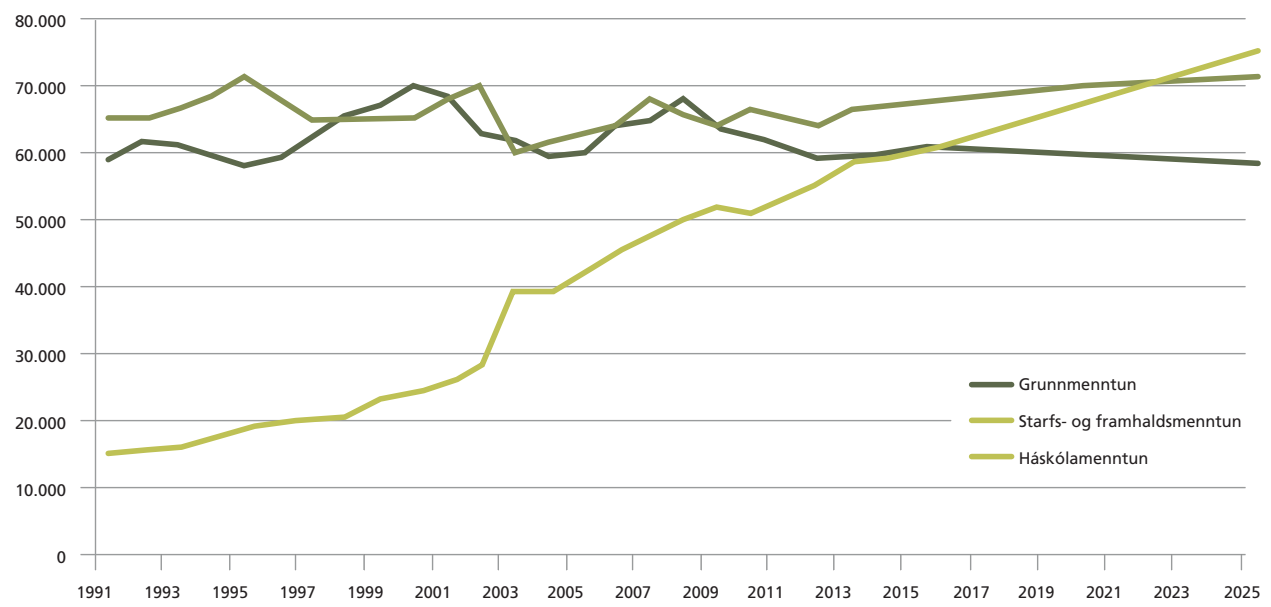
Það er samfélaginu mikilvægt að hafa þokkalegar upplýsingar um hvernig vinnumarkaðurinn muni þróast á komandi árum og áratugum. Ekki síst er það mikilvægt fyrir menntakerfið, hvort heldur er hið formlega menntakerfi eða það sem er meira óformlegt og snýr að endur- og símenntun fólks í atvinnulífinu. Liggi fyrir þokkalegar spár um þróun starfa og þeirrar hæfni sem krafist er í slík störf eru meiri líkur á að menntakerfið sé búið undir að mæta fyrirsjáan-

legum breytingum á vinnumarkaði hvað varðar námsframboð og skipulag.

Vandamálið er að erfitt getur verið að sjá fyrir þróun á vinnumarkaði. Ný störf og jafnvel nýjar atvinnugreinar verða til með tiltölulega skömmum fyrirvara og breytingar eru oft örari en spár gera ráð fyrir. Menntakerfið getur átt erfitt með að fylgja þeim breytingum eftir þar sem nokkur ár tekur fyrir fólk að ljúka námi á framhalds- og háskólastigi. Á hinn bóginn getur líka orðið óvænt bakslag vegna kreppu sem hefur neikvæð áhrif á eftirspurn eftir ákveðinni hæfni.

Þó eru ákveðnir lykilorðir sem sjá má fyrir og eru hluti langtímaþróunar sem ekki raskast svo mjög af skammtíma hagsveiflum. Á það til dæmis við um sífellt hærra menntunarstig nýrra kynslóða samhliða aukinni spurn eftir menntuðu fólki á vinnumarkaði. Fyrirsjáanlegt er framhald þeirrar þróunar sem verið hefur um færslu starfa frá framleiðslustörfum og iðnaði yfir í verslun og þjónustu. Mannfjöldapróun er nokkuð fyrirsjáanleg til næstu áratuga enda ólíklegt að fæðingartíðni og lífslíkur breytist umtalsvert og eru búferlaflutningar því stærsti óvissuþátturinn hvað það varðar.

Mynd 1 – Fjöldi fólks á vinnumarkaði á Íslandi eftir menntun. Þróun frá 1991 og spá um þróun til 2025.



FJÖLDI Á VINNUMARKAÐI OG MENNTUN

Spá um fjölda á vinnumarkaði byggist að stærstu leyti á spá um þróun mannfjölda, auk spár um atvinnuþátttöku, en gert er ráð fyrir að hún haldist að mestu óbreytt frá því sem nú er, enda sveiflaðist hún ekki mikið þegar á heildina er lítið síðustu 10 árin þrátt fyrir mikla þenslu og djúpa kreppu í kjölfarið. Sveiflur í atvinnuþátttöku voru þó talsverðar hjá einstökum undirhópum, einkum ungu fólki, í takt við efnahagsveiflur en gert er ráð fyrir að slíkt jafnist út yfir spátímann.

Í mannfjöldaspá Hagstofunnar frá miðju ári 2013 er gert ráð fyrir að mannfjöldi 1. janúar 2026 verði um 361.000 (miðspá), en geti legið á bilinu 354 þús. (lágspá) upp í 370 þús. (háspá). Þróun búferlaflutninga bendir til að fleiri hafi verið að flytjast til landsins og færri á brott en spár hafa gert ráð fyrir. Hagvaxtarspár benda til að svo verði áfram næstu ár. Hér er því gert ráð fyrir að mannfjöldi muni liggja á milli mið- og háspár Hagstofunnar og meðalmannfjöldi á árinu 2025 verði um 365 þúsund manns og fjölgun verði nokkuð línuleg og jöfn sem nemur um 3.350 manns á ári, eða um 1% fjölgun árlega.

Fólki á eftirlaunaaldri mun fjölga hlutfallslega meira á komandi áratugum heldur en fólki á vinnualdri. Fólki á vinnumarkaði mun því fjölga heldur hægar en þjóðinni í heild, eða um nálægt 0,8% á ári til ársins 2025, sem svarar til um 1.580

manns á ári. Gert er ráð fyrir að fjölgunin verði heldur örari næstu fjögur til fimm árin en minni þegar líður á spátímann.

Miklar breytingar hafa orðið á menntunarstigi fólks á vinnumarkaði síðustu áratugi. Árið 1991 voru á vinnumarkaði um 15.000 háskólamenntaðir, eða um 10% af vinnuafslinu. Árið 2013 voru þeir um 58.000, eða um 32% vinnuafslins. Fjöldi fólks með grunnmenntun, iðnmenntun og aðra framhaldsmenntun hefur staðið að miklu leyti í stað þessi rúmlega 20 ár frá 1991 til 2013 og hefur hlutfallið því farið lækkandi samfara fjölgun á vinnumarkaði og hækkandi hlutfalli háskólamenntaðra.

Spurningin er þá hvernig þróunin muni verða næstu árin hvað þetta varðar. Í spálíkani evrópsku starfsmenntastofnunarinnar, Cedefop, er horft til margra þátta en í grunninn er þróunin síðustu 10–15 ár framreiknuð og er þá jafnframt tekið tillit til lýðfræðilegra þátta og fleiri upplýsinga til að reyna að undirbyggja spárnar betur. Samkvæmt þessum gögnum Cedefop er gert ráð fyrir að hlutfall háskólamenntaðra á vinnumarkaði vaxi jafnt og þétt líkt og undanfarna áratugi. Miðað við spá Cedefop um hlutfallslega skiptingu og byggt á mannfjöldaspánni sem reifuð var hér ofar má því gera ráð fyrir að háskólamenntaðir á vinnumarkaði verði um 75.000 árið 2025, eða um 37% vinnuafslins. Þetta má sjá á mynd 1. Gert er ráð fyrir að fólki með menntun á framhaldsskólastigi muni einnig fjölga lítið eitt, einkum framan af á spátímanum og verði um 71.000 árið 2025. Hins vegar mun fækka smátt

Tafla 1 – Spá um þróun á vinnumarkaði 2015–2025.

	Mannfjöldi	Mannfj. 16–69 ára	Vinnuafli	Starfandi	Fjölgun starfa pr. ár	Atvinnulausir	Atvinnuleysi
2013	323.764	223.968	185.000	175.000	5.800	10.000	5,4%
2014	327.440	226.525	187.500	178.800	3.800	8.700	4,6%
2015	331.046	228.818	189.300	182.500	3.700	6.800	3,6%
2020	349.209	239.346	198.000	191.900	1.880	6.100	3,1%
2025	364.568	248.268	204.900	198.700	1.360	6.200	3,0%

og smátt í hópi fólks með grunnenntun á vinnumarkaði og er gert ráð fyrir að sá hópur verði kominn undir 60.000 árið 2025. Fjölgun háskólamenntaðra mun verða talsvert meira áberandi meðal kvenna en karla samkvæmt þessu spálíkani og mun konum fækka í hópi þeirra sem hafa framhaldsmenntun. Körlum með framhaldsmenntun mun á hinn bóginn fjölga nokkuð auk þess sem þeim kemur líka til með að fjölga talsvert í hópi háskólamenntaðra.

STÖRF Á VINNUMARKAÐI

Eftir fækkun starfa um nálægt 10.000 í hruninu og litlar breytingar þegar á heildina er litið næstu ár á eftir, fjölgaði störfum á vinnumarkaði um nærri 2.000 á árinu 2012 (1,1% fjölgun starfa) og nærri 6.000 á árinu 2013 (3,4% fjölgun starfa). Fjölgun starfa þessi ár er nánast sú sama og hagvaxtarprósentan og hefur störfum því fjölgað meira en búast hefði mátt við í ljósi þess að störfum fjölgar alla jafna um 0,3–0,6% fyrir hvert stig hagvaxtar. Svo virðist því sem hagvöxtur síðustu tveggja ára, sem byggist mikið til á vexti í ferðaþjónustu, sé mannaflsrekari en sá hagvöxtur sem verið hefur á Vesturlöndum síðustu áratugi. Tölur um fjölgun starfa fyrstu þrjú ársfjórðunga þessa árs benda til að störfum muni fjölga um hátt í 4.000 á árinu, sem gerir fjölgun um nálægt 2,2%, en spáð er að hagvöxtur verði um eða yfir 3%, sem gerir um 0,7% fjölgun starfa fyrir hvert prósentustig hagvaxtar. Þar sem spáð er þokkalegum hagvexti næstu ár er gert ráð fyrir að störfum muni fjölga nokkuð umfram fjölgun vinnuafli næstu tvö ár og að atvinnuleysi muni að sama skapi minnka smám saman á næstu tveimur til þremur árum. Þaðan í frá er gert ráð fyrir að fjölgun starfa verði í takt við fjölgun á vinnumarkaði og atvinnuleysi haldist því svipað, þó það ráðist að sjálfsögðu af efnahagssvæiflum hvernig þróunin verður frá ári til árs. Í töflu 1 eru teknar saman helstu tölur um stöðu

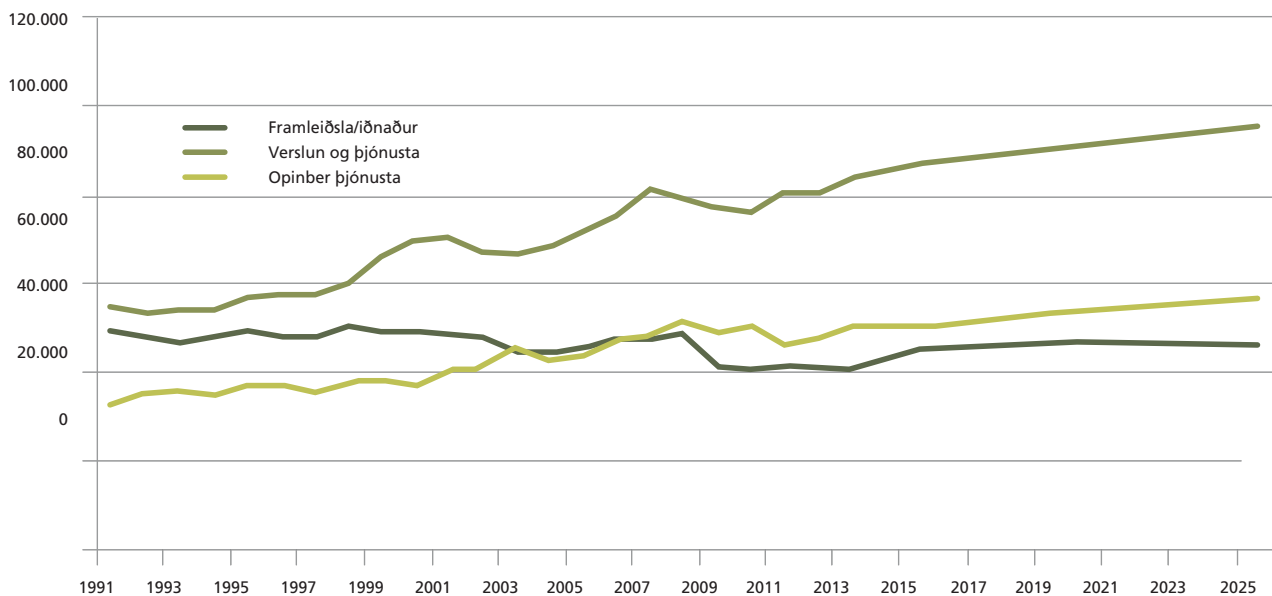
á vinnumarkaði ásamt tölum um mannfjölda á árunum 2013 og 2014 og spá um þróunina næstu 10 ár.

Uppbygging atvinnugreina og tegund starfa hefur breyst umtalsvert á síðustu áratugum á Íslandi líkt og annars staðar um hinn vestræna heim. Koma þar til þættir eins og tækniþróun, aukin alþjóðasamskipti og minni hindranir í flæði vöru og þjónustu um heiminn, aukin áhersla á afþreyingu, ferðalög og tengda þjónustu og aukin öldrunarþjónusta svo eitt-hvað sé nefnt. Störfum við framleiðslugreinar og iðnað hefur heldur farið fækkandi en mikil fjölgun hefur orðið í störfum tengdum verslun og þjónustu ýmis konar og eru greinar eins og upplýsingatækni, fjármálaþjónusta, ferðatengd þjónusta og ýmsir þættir opinberrar þjónustu áberandi.

Ef stuðst er við spálíkan Cedefop má gera ráð fyrir að þróunin haldi áfram með svipuðum hætti næstu tíu árin og ný störf verði að mestu leyti til í verslun og ýmsum þjónustugreinum, einkum í einkageira framanaf. Er þar um að ræða áframhaldandi hraða fjölgun starfa sem tengjast ferðaþjónustu næstu tvö til þrjú árin en einnig nokkra fjölgun í flestum öðrum greinum þjónustu og verslunar. Einnig má gera ráð fyrir fjölgun starfa í opinberri þjónustu og þá frekar á seinni hluta þess tímabils sem horft er til. Er þar gengið út frá því að staða ríkis og sveitarfélaga muni styrkjast þegar liður á spátímamann á sama tíma og þörf fyrir aukna félagslega þjónustu muni aukast, samfara fjölgun aldraðra, og að hið opinbera geti veitt meiri fjármunum í heilbrigðis- og félagsþjónustu. Störfum í frumframleiðslu, iðnaði og byggingariðnaði kemur til með að fjölga nokkuð afgerandi á næstu tveimur til þremur árum samfara auknum umsvifum í byggingariðnaði fyrst og fremst. Hægja mun smám saman á fjölguninni fram til 2020 og mun fjöldinn svo standa nokkuð í stað eftir það. Þessi þróun er sýnd á mynd 2.

Þetta endurspeglast jafnframt í tegundum starfa, sjá mynd 3. Þannig er gert ráð fyrir að störfum sérfræðinga, sér-

Mynd 2 – Fjöldi starfa eftir atvinnugreinum, þróun og horfur til 2025.



menntaðs starfsfólks af ýmsu tagi og stjórnenda muni fjölga jafnt og þétt yfir þetta 10 ára tímabil sem spáin nær til, en talsverð fækkun varð í þessum starfsstéttum í kjölfar hrunsins. Að hluta til er því að ganga til baka sú mikla fækkun sem varð til dæmis í hópi millistjórnenda fljótlega í kjölfar hrunsins og síðar ýmissa sem gegndu stjórnunartengdum fulltrúa- og ritarastörfum (sérmenntað starfsfólk). Að nokkru leyti virðist þó um ákveðna breytingu á uppbyggingu vinnu- markaðarins að ræða, þar sem stjórnun af ýmsu tagi er að verða mikilvægari og fjölbættari og störfum sem skilgreind eru sem stjórnunarstörf fer því fjölgandi.

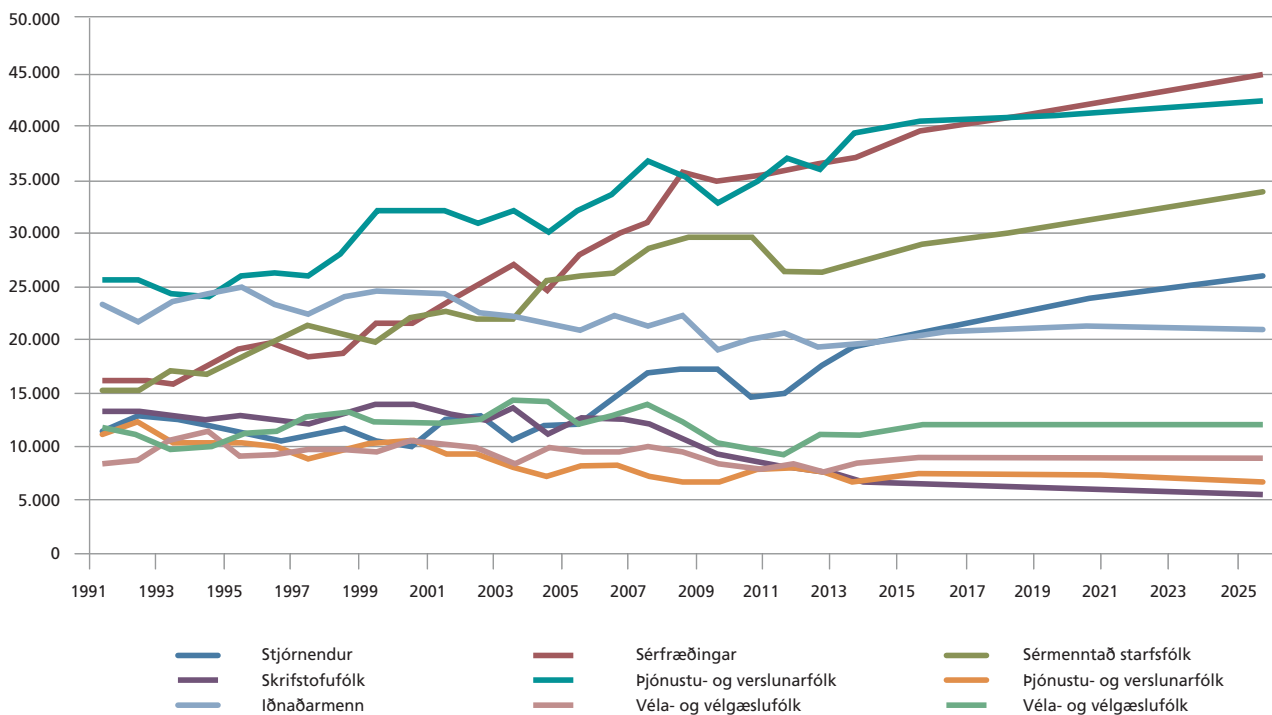
Sama gildir um önnur sérfræðistörf og störf sérmenntaðra, að þar er að hluta til að ganga til baka fækkun frá hruni, svo sem í störfum tengdum fjármálaþjónustu, ýmsum tækni- og tölvustörfum við hljóð- og myndtækni, auk sérhæfðra starfa í heilbrigðis- og félagsþjónustu. Gert er ráð fyrir að störfum þjónustu- og verslunarfólks muni fjölga áfram á næstu tveimur til þremur árum vegna vaxtar í ferðaþjónustu og að einhver fjölgun verði áfram út spátímann, meðal annars vegna aukinnar þarfar fyrir störf við umönnun og aðra félagsþjónustu. Störfum iðnaðarmanna mun fjölga að einhverju marki fram undir 2020, en fjöldi annarra starfa mun lítið breytast og má raunar búast við áframhaldandi fækkun starfa skrifstofufólks sem og sjómanna og bænda.

Vinnu- markaðurinn er mjög kynskiptur hvað varðar atvinnugreinar og starfsstéttir og hefur það sett mark sitt á

þróun atvinnuleysis og stöðu kynja á vinnu- markaði. Sá upp- gangur sem verið hefur í ferðaþjónustu nú síðustu misseri, og gert er ráð fyrir áfram næstu árin, skapar störf sem nýtast bæði körlum og konum. Vaxandi umsvif í byggingariðnaði næstu misseri skapa á hinn bóginn fyrst og fremst störf fyrir karla. Aðhald í opinberum rekstri veldur því að minna verður um störf fyrir konur, sem eru fjölmennar bæði í mennta- og heilbrigðiskerfinu. Sú fjölgun stjórnenda sem áður hefur verið rakin er heldur meira áberandi meðal karla og gildir það einnig um þá fjölgun sem fyrirsjáanleg er meðal sérhæfðs starfsfólks og þá einkum tengt tæknistörfum af ýmsu tagi.

Konum hefur hins vegar fjölgað nokkuð í hópi sérfræð- inga en körlum ekki svo teljandi sé. Jafnframt varð bakslagið minna meðal kvenna en karla með sérfræðimenntun við hrunið. Í erlendum rannsóknum hefur komið fram að svo virð- ist sem vinnu- markaðurinn sé að skauthverfast að einhverju marki. Með því er átt við að störfum fjölgi sem annars vegar krefjast sérfræðimenntunar og sérhæfingar af ýmsu tagi, auk stjórnunarkunnáttu og hins vegar störfum fyrir ófaglærða. Störfum fyrir fólk með menntun á framhaldsskólastigi virðist hinsvegar fækka. Virðist þetta einkum eiga við um konur en síður um karla, sem áfram eru fjölmennir í störfum iðnaðar- manna og öðrum störfum sem krefjast menntunar á fram- haldsskólastigi, s.s. störf lögreglu- og slökkviliðsmanna. Gert er ráð fyrir því í líkani Cedefop að þróunin verði heldur í þessa átt, það er að fjölgun kvennastarfa verði einkum á sér-

Mynd 3 – Fjöldi starfa eftir starfsgreinum, þróun og horfur til 2025.



fræðisviði og svo að einhverju marki fyrir ófaglærðar konur (umönnun, afgreiðsla), en fjölgun starfa fyrir karla verði einkum í störfum sem krefjast menntunar á framhaldsskólastigi af ýmsu tagi; styttri starfsmenntunar s.s. meiraprófs, iðnmenntunar og ýmis konar tæknináms.

LAUS STÖRF Á VINNUMARKAÐI OG JAFNVÆGI FRAMBOÐS OG EFTIRSPURNAR

Í kaflanum hér að ofan hefur verið fjallað um í hvaða atvinnugreinum og starfsstéttum megi einkum vænta vaxtar á næstu árum og hvar fjöldinn mun standa í stað eða jafnvel að störfum muni fækka. Samtals er gert ráð fyrir að um 24.000 störf bætist við á vinnumarkaði á þessu tímabili, einkum sérfræðistörfum, störfum sérmenntaðra og svo stjórnunarstörfum, auk starfa við ýmis konar þjónustu og verslun. Lítilsháttar fjölgunar er að vænta í flestum öðrum starfsstéttum nema gert er ráð fyrir að störfum skrifstofufólks mun fækka nokkuð og lítilsháttar fækkun bænda og fiskimanna.

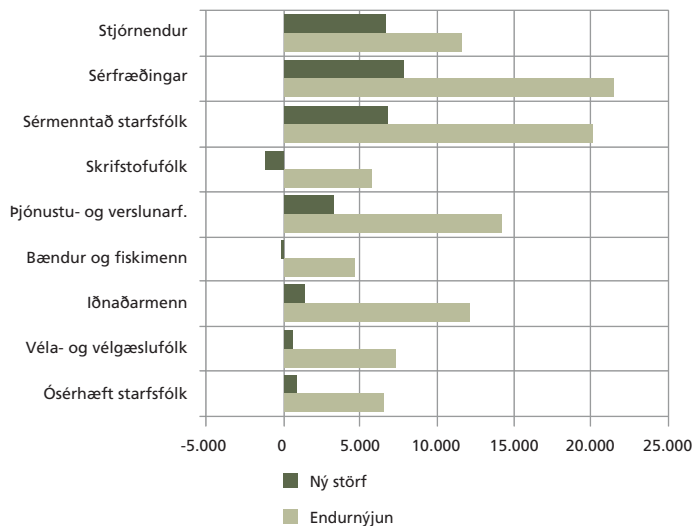
Þetta segir þó aðeins hálfu söguna, því reglulega þarf að ráða nýtt fólk í þau störf sem til staðar eru á vinnumarkaði.

Ákveðinn fjöldi fer af vinnumarkaði vegna aldurs eða af öðrum ástæðum, s.s. vegna brottflutnings til útlanda, náms, barneigna, örorku o.s.frv. Einnig flyst fólk úr einu starfi í annað hvort heldur er innan sama vinnustaðar eða milli vinnustaða og ráða þarf nýtt fólk í staðinn.

Mjög erfitt er að leggja mat á endurnýjunarþörf af ýmsum ástæðum. Í fyrsta lagi er hún mjög breytileg milli landa og tímabila, eftir atvinnugreinum sem og eftir tegundum starfa, auk þess sem samspil milli þessara þátta er ólíkt t.d. milli landa. Ekki virðast liggja fyrir miklar upplýsingar um þennan þátt íslensks vinnumarkaðar.

Í líkani Cedefop er reynt að leggja mat á endurnýjunarþörf innan atvinnugreina, eftir starfsstéttum og tegundum starfa sem snýr að menntunarþörf. Fyrst og fremst byggist greiningin á aldursamsetningu þeirra sem starfandi eru, þ.e. hve mörg störf og hvers konar störf losna vegna þess að fólk hættir á vinnumarkaði sökum aldurs. Aðeins er horft á tímabilið 2013 til 2025 sem heild í þessum hluta líkansins. Þetta er sýnt á mynd 4, þar sem annars vegar má sjá hvar vænta megi fjölgunar starfa (dökkar súlur) og hins vegar hve mikillar endurnýjunar sé þörf innan hvers starfsstéttar (ljósar súlur), þ.e. í hve mörg störf þurfi að endurráða á þessu 12 ára tímabili. Samtals er gert ráð fyrir að endurráðningar nemi

Mynd 4 – Fjölgun starfa eftir starfsstéttum og endurnýjunarþörf.



um 100 þúsund manns frá 2013 til 2025. Sjá má að þörf fyrir endurráðningar er samkvæmt þessu mest í sérfræðistörf, eða nálægt 20.000 störf. Svipuð endurráðningaþörf er í störf fyrir sérmenntað starfsfólk, einnig í þjónustu- og verslunarstörf, störf iðnaðarmanna og svo stjórnenda. Í öðrum greinum er þörf minni fyrir endurráðningar, en þó um eða yfir 5.000 störf í hverri grein.

Hafa ber í huga að þessir útreikningar á starfstækifærum á vinnumarkaði út frá endurnýjunarþörf eru ekki mjög nákvæm vísindi og er verið að vinna betur að því að þróa þau líkön sem notuð eru við þá útreikninga. Þetta gefur þó ákveðnar vísendingar um að tækifæri á vinnumarkaði, hvort heldur er vegna nýrra starfa eða vegna endurráðninga, eru að stærstum hluta í störfum sérfræðinga og sérmenntaðra. Þá sýnir þetta að þó svo að ekki séu líkur á að mikið verði um ný störf iðnaðarmanna á næstu árum, þá er endurnýjunarþörfin þar það mikil að næg tækifæri ættu að vera fyrir nýjar kynslóðir iðnaðarmanna á vinnumarkaði. Sama gildir raunar um margar aðrar starfsgreinar svo sem margvísleg þjónustu- og verslunarstörf.

Þó svo að framboð starfa í samfélaginu virðist vera nægilegt getur verið nokkuð atvinnuleysi og nokkuð um búferlaflutninga til og frá landinu ef ekki er nægilega gott samræmi á milli þess hvers konar störf eru í boði og eru að bætast við á vinnumarkaði og þeirrar menntunar og hæfni sem fólk á vinnualdri býr yfir og nýrra kynslóða á vinnumarkaði. Í þeirri greiningu sem hér hefur verið unnin, virðist sem

þökkalegt jafnvægi komi til með að verða á milli menntunar fólks á vinnumarkaði og hvers konar störf muni verða til staðar á íslenskum vinnumarkaði á komandi árum. Hafa verður nokkra fyrirvara þar á. Störf á ákveðnu hæfnisviði (t.d. störf sem krefjast háskólamenntunar) geta verið afar mismunandi og krafist ólíkrar hæfni. Því getur verið offramboð á ákveðnum tegundum háskólamenntunar á meðan skortur er á öðrum. Sú tilhneiging virðist vera hér á landi líkt og víða um Evrópu að skortur sé á háskólamenntuðu fólki með tölvumenntun og annars konar tæknimenntun, á meðan atvinnuleysi er talsvert meðal fólks með menntun í sumum greinum félags- og mannvísinda. Svipaða sögu er að segja um fólk með menntun á framhaldsskólastigi, skortur hefur verið á fólki með tækni- og iðnmenntun af ýmsu tagi en atvinnuleysi hefur verið hér á landi meðal fólks með almennari menntun, s.s. stúdentspróf.

Annað atriði sem vert er að nefna í þessu sambandi er sú óvissa sem ríkir varðandi þróun efnahagslífs þjóðarinnar. Stóra spurningin þar er hvort stjórnvöld nái að skapa efnahagsumhverfi sem ýti undir að hér verði til störf og starfsvettvangur fyrir þann vaxandi fjölda sem kemur út á vinnumarkaðinn með fjölbreytilega menntun í farteskinu, allt frá skemmri starfsmenntabrotum upp í háskólamenntun, á sama tíma og menntunarstig þeirra sem fara af vinnumarkaði er að jafnaði minna en meðal nýrra kynslóða. Það hefur verið áhyggjuefni þeirra sem rýna í þessi mál að almenn fjárfesting í atvinnulífinu hafi ekki náð sér nægilega á strik eftir hrun en slíkt kemur niður á framleiðni og nýsköpun í bráð og lengd. Helsti vöxturinn hefur verið í ferðaþjónustu þar sem stærstur hluti þeirra starfa sem skapast krefst ekki mikillar menntunar. Þá virðist framundan nokkur þensla í byggingariðnaði en í þeim geira er framboð vinnuafis hér á landi nú lítið og því líkur á að eftirspurn eftir vinnuafli í þeim geira verði að miklu leyti mætt með innflutningi erlends vinnuafis. Á sama tíma er staða ríkis og sveitarfélaga erfið með tilheyrandi aðhaldi í rekstri heilbrigðis- og menntakerfis. Ljóst er að það er farið að hafa neikvæð áhrif með ýmsum hætti; færri tækifæri eru fyrir kennara og aðra sem starfa í menntakerfinu og bág kjör og aðstaða innan heilbrigðiskerfisins veldur því í auknum mæli að fólk leitar fyrir sér með vinnu í nágrannalöndunum.

Þarna er því að sjá ákveðna hættu á ósamræmi milli framboðs og eftirspurnar eftir vinnuafli til skemmri tíma. Staða Íslands er þó að mörgu leyti góð og kemur landið vel út í alþjóðlegum samanburði hvað varðar innviði samfélagsins og stöðu efnahags- og atvinnulífs. Almenn batamerki eru í

efnahagslífinu og gera má ráð fyrir að staða ríkis og sveitarfélaga batni hægt og bitandi næstu ár. Í þessari greiningu er því gert ráð fyrir að ákveðið ójafnvægi muni verða á vinnu- markaði, en að þegar til lengri tíma sé litið muni fjölbreytni starfa aukast og jafnvægi verða meira milli menntunar fólks og þeirra starfa sem eru í boði.

UM HÖFUNDINN

Karl Sigurðsson er með BA-próf í stjórnmálafræði og hefur auk þess lokið námi í opinberri stjórnsýslu og stjórnun hjá Endurmenntunarstofnun HÍ. Hann leggur nú stund á mastersnám í félagsfræði við Háskóla Íslands. Karl hefur starfað á Vinnuálastofnun frá árinu 2000 sem sviðsstjóri, við tölfræði- og rannsóknarvinnu og vinnu við þróun gagnagrunna stofnunarinnar og upplýsingatæknimál. Áður vann hann rannsóknarstörf hjá Félagsvísindastofnun HÍ í tólf ár.

ABSTRACT

A few years ago when Iceland applied for membership of the European Union, the Education and Training Service Centre was allocated funds to develop ways to collect and disseminate information and counselling with regard to competence in the labour market. Part of the project was to develop further evaluation of future competency needs in the labour market and this task was transferred to the Directorate of Labour where it became a task of the author of this article. Recently the author has taken part in an EU project where the objective is to develop a model for analysing the development of the labour market, the workforce, competency needs and the interaction between competency needs and education in Europe. The objective of the project is to give a clearer forecast of competency needs in the European labour market ten to twenty years ahead. This is thought to become useful for the European Union as a whole and the individual member states in forming a policy concerning labour market issues, education and competency needs.

The article is a short overview of those points that relate to the Icelandic labour market.

MARTA GALL JØRGENSEN

STARFSTENGT NÁM – SPURT OG SVARAÐ



Marta Gall Jørgensen

Síðastliðið ár gerði Fræðslusetrið Starfsmennt, í samstarfi við Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, viðamikla þjónustukönnun meðal þjónustupega og annarra hagsmunaaðila. Markmiðið var að afla upplýsinga um viðhorf til þjónustunnar og starfsþróunar og varpa ljósi á ávinning af starfstengdu námi. Auk þess að greina eftirspurn, væntingar og þarfir notenda, stjórnenda og annarra markhópa setursins. Margt fróðlegt kom í ljós sem Starfsmennt mun nýta til að bæta þjónustu, námsframboð og gæði. Niðurstöður nýtast einnig öðrum fræðslu-aðilum og vinnustöðum til að ákveða með hvaða hætti efla megi menntun og þjálfun starfsmanna og hverju þurfi að huga að í þeim efnum.

Fræðslusetrið Starfsmennt býður opinberum starfsmönnum starfstengda símenntun og veitir stofnunum heildstæða þjónustu á sviði starfsþróunar og mannauðsefningar.

Starfsmennt er í eigu fjármála- og efnahagsráðuneytisins og flestra stéttarféлага innan BSRB. Starfsemin felst í að bjóða margvísleg námskeið sem styrkja persónulega hæfni fólks og getu í starfi, auk mannauðsráðgjafar til stofnana. Með því að veita starfsfólki tækifæri til að auka þekkingu sína og færni leitast vinnustaðir við að byggja upp hæfni og auka þannig starfsánægju, fagmennsku og gæði starfseminnar. Stjórnendur og einstaklingar, sem leggja í kostnað við starfstengt nám, gera kröfu um að það bæti árangur. Námið þarf því fyrst og fremst að vera hagnýtt. Beita þarf aðferðum við þjálfun og kennslu sem hámarka líkur á að þátttakendur geti á auðveldan hátt nýtt nýja þekkingu og færni í starfi. Auk þess þarf að bjóða upp á sérsniðið nám og sveigjanleika sem hentar þörfum ólíkra starfshópa. Í þessu samhengi er mikilvægt að fræðsluaðilar hugi að gæðum náms og framboði, greini reglulega þarfir markhóps og leggi mat á ávinning þjónustu sinnar fyrir starfsfólk og vinnustaði.

ÞJÓNUSTUKÖNNUN STARFS- MENNTAR

Rafræn þjónustukönnun var send á tæplega 7.700 þátttakendur. Könnunin var send á mjög breiðan hóp, þátttakendur námskeiða allt aftur til ársins 2005, forstöðumanna ríkisstofnanna og annarra markhópa setursins. Um 3.000 manns

svöruðu könnuninni og var svarhlutfall 38%. Flestir voru félagar í SFR (59%), 21% var félagsmenn annarra stéttarféлага BSRB og 20% tilheyrðu stéttarfélagum utan BSRB. Um 70% svarenda voru konur og 30% karlar. Svarendur voru á aldrinum 20 til 82 ára. Könnunin náði til landsins í heild en flestir (63%) voru búsettir á höfuðborgarsvæðinu. Svarendur höfðu menntun af öllum skólastigum, rúmlega 30% höfðu lokið grunnskólaprófi eða styttra starfsnámi, tæp 40% höfðu lokið námi á framhaldsskólastigi og um 30% háskólaprófi. Greint verður frá helstu niðurstöðum en auk þeirra komu fram mjög gagnlegar tillögur og ábendingar sem Starfsmennt mun nýta í starfsemi sinni.

MEIRI ÁHUGI MEÐAL KVENNA EN KARLA

Svarendur höfðu almennt mikinn áhuga (81%) á að sækja starfstengt námskeið til að efla færni sína í starfi (sjá mynd 1). Munur var á áhuga fólks eftir, kyni, aldri og menntun. Konur höfðu almennt meiri áhuga á að sækja sér starfstengda menntun en karlar. Yngri svarendur höfðu meiri áhuga en eldri og háskólamenntaðir höfðu meiri áhuga á að afla sér viðbótarmenntunar á vinnumarkaði en svarendur með grunn- eða framhaldsskólamenntun.

Þrátt fyrir mikinn áhuga töldu eingöngu 47% aðspurðra starfsfólk á sínum vinnustað vera hvatt til að sækja starfstengt nám og þjálfun en um fjórðungur (26%) taldi slíka hvatningu ekki til staðar (sjá mynd 2). Sérstaklega skorti eldra fólk og svarendur með menntun á grunn- eða framhaldsskólastigi hvatningu. Stjórnendur þurfa að vera með-

vitaðir um ávinning starfsþróunar og hvetja starfsfólk enn frekar til að sækja sér sí- og endurmenntun. Tækifæri er til að gera betur og hvetja allt starfsfólk til náms.

TÍMASKORTUR HELSTA ÁSTÆÐAN

Flestir svarendur (86%) höfðu nýtt sér þjónustu Starfsmenntar, s.s. sótt almennt starfstengt nám, sérsniðið stofnanánám eða stutta fræðslufyrirlestra. Fleiri konur höfðu nýtt sér þjónustuna en karlar. Auk þess höfðu eldri svarendur og þeir með grunn- eða framhaldsskólapróf frekar nýtt sér þjónustuna en þeir yngri og svarendur með háskólapróf, þrátt fyrir minni hvatningu á vinnustað til að sækja starfstengt nám. Þeir sem þekktu ekki til starfsemi Starfsmenntar höfðu mikinn áhuga á að nýta sér þjónustuna ef þess gæfist kostur. Fólk sagði tímaskort helstu ástæðu þess að það hefði ekki sótt starfstengt námskeið, auk þess töldu sumir námskeiðin ekki henta sínu starfi og aðrir höfðu einfaldlega hvorki kynnt sér námsúrvalið né aðra þjónustu. Á mynd 3 má sjá helstu ástæður þess að fólk hafði ekki sótt starfstengt nám hjá Starfsmennt.

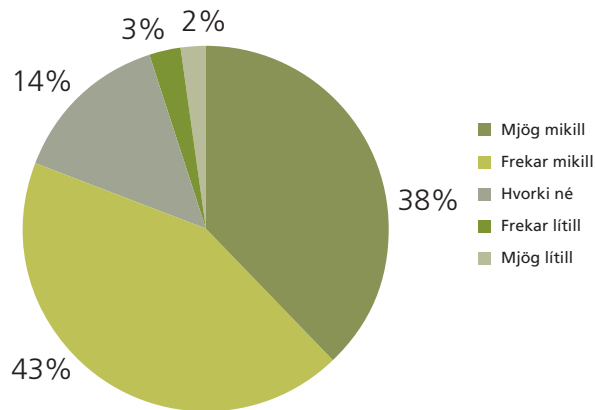
HVER ER ÁVINNINGURINN?

Svarendur voru almennt mjög ánægðir með þjónustu Starfsmenntar og flestir (82%) töldu hana hafa nýst vel í starfi. Konur töldu þjónustuna almennt hafa nýst betur en karlar og hún nýttist síður háskólamenntuðum en fólki með grunn- eða framhaldsskólapróf. Ávinningur af þjónustu Starfsmenntar var margvíslegur að mati svarenda (sjá mynd 4).

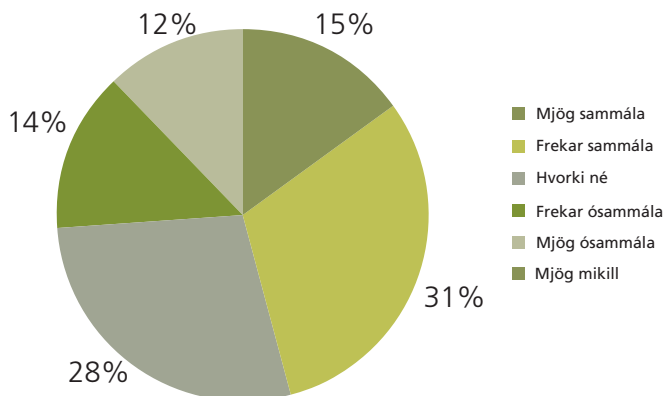
AÐ HVERJU ÞARF AÐ HUGA?

Starfsfólk og stjórnendur kalla í auknum mæli eftir skilvirkari fræðslu og starfstengdu námi. Vinnustaðir þurfa að setja skýra stefnu um hvernig þeir vilji að mannauður þróist og taka ákvörðun um hvaða tæki og aðferðir henti best í þeim efnum. Til að fræðsla og þjálfun skili tilætluðum árangri og fólk sjái sér hag í að fjárfesta í starfstengdu námi er mikilvægt að það sé hagnýtt og svari þörfum markhópa. Fólk á vinnumarkaði gerir kröfu um að starfstengd þjálfun nýtist strax, s.s. í bættum vinnubrögðum og auknu sjálfsöryggi, og hefur litla þolinmæði gagnvart ómarkvissri stefnu hvað það varðar. Hvetja þarf allt starfsfólk, óháð aldri og menntun, til að sækja sér aukna þekkingu og færni í formi hvers konar

Mynd 1 – Áhugi svarenda á að sækja starfstengt nám og fræðslu.



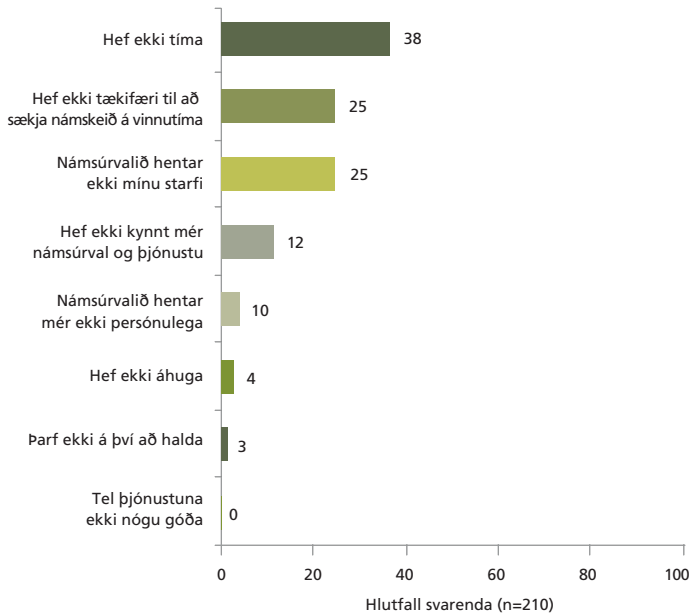
Mynd 2 – „Starfsfólk á mínum vinnustað er hvatt til að sækja starfstengt námskeið.“



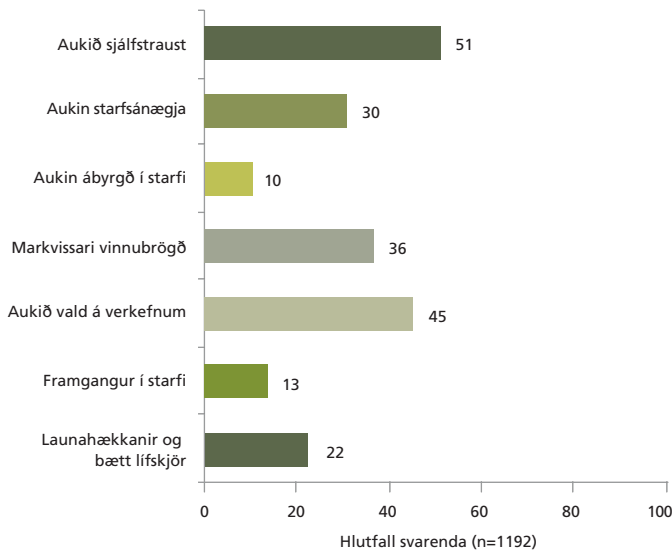
símenntunar. Fræðsluaðilar þurfa því að bjóða upp á fjölbreyttar og hagnýtar námsaðferðir, kennsluefni og námsleiðir sem henta þeim breiða hópi fólks sem er á vinnumarkaði.

Til að ná settum árangri er mikilvægt að fræðsluaðilar þekki markhóp sinn og þarfir hans og meti reglulega gæði og ávinning þjónustu sinnar, bæði í stóru og smáu. Hefðbundið námskeiðsmat gefur góðar upplýsingar um einstaka námskeið en vel framkvæmt þjónustumat gefur yfirgrípsmeiri sýn, s.s. um hvort og að hvaða leyti þjónusta hafi nýst fólki í lífi og starfi. Nauðsynlegt er að hlusta á raddir notenda og annarra hagsmunaaðila og nýta dýrmætar tillögur þeirra og ábendingar til úrbóta.

Mynd 3 – Ástæður þess að starfsfólk sækir ekki starfstengd nám.



Mynd 4 – Ávinningur starfstengdra námskeiða og fræðslu.



UM HÖFUNDINN

Marta Gall Jörgensen starfar sem mannauðsráðgjafi hjá Fræðslusetrinu Starfsmennt og sinnir þjónustu og ráðgjöf til opinberra stofnana með það að markmiði að efla störf, starfsumhverfi, starfsþróunarmöguleika og starfsánægju. Hún hefur lokið kandidateitprófi í sálfræði frá Háskóla Íslands, með vinnusálfræði sem aðalsvið og klíníska fullorðinssálfræði sem aukasvið.

ABSTRACT

Last year, Starfsmennt, the Educational Training Centre for Public Employees in cooperation with the Social Science Research Institute of the University of Iceland carried out an extensive service poll among service receivers and other interested parties. The objective was to gather information concerning attitudes towards the service and work development and show the advantage of work-oriented education. Further objectives were to analyse the demand, expectations and needs of administrators and other target groups of the Centre. Starfsmennt will use the various informative findings to enhance its service, study offer and quality. Additionally, the findings will be useful for other education providers and workplaces when deciding how to advance the education and training of employees and what issues should be taken into consideration.

GUÐMUNDA KRISTINSDÓTTIR

HÆFNIGREININGAR FA

Leiðarljós FA við hönnun á námi til undirbúnings þátttöku í atvinnulífinu er að námið sé hnitmiðað, hagkvæmt og henti þörfum fullorðinna. Námið þarf að byggja á vandaðri greiningu á því hvaða hæfni starfið krefst og hvaða kröfur verða gerðar til starfsmanna í framtíðinni. Það er til hagsbóta að þeir sem vinna að greiningu hæfnikrafna vinni á samræmdan hátt og skili samanburðarhæfum afurðum. Því hefur FA þróað aðferð og verkfæri sem standa samstarfsaðilum til boða.

Ýmsar leiðir eru færar við að greina hæfnikröfur starfa en vandamt getur verið að setja mælistiku á huglæga persónulega þætti eins og samskiptahæfni, frumkvæði eða þjónustulund þar sem þessi hugtök hafa mismunandi merkingu í hugum fólks. Góð persónuleg hæfni¹ er þó eitt af því mikilvægasta hjá öflugum starfsmanni. Með því að nota hlutlæg viðmið og vel skilgreind hugtök má reikna með að niðurstaðan verði áreiðanlegri.

1 Með hæfni er hér átt við þá eiginleika einstaklingsins sem hafa áhrif á það hvernig honum tekst að beita þeirri þekkingu og leikni sem hann býr yfir. Hæfni er atferli sem hægt er að mæla og bera saman við skilgreind viðmið og hana er hægt að efla með þjálfun og kennslu.

HÆFNIGRUNNUR FA

FA hefur tekið í notkun gagnabanka sem hefur að geyma fjöldann allan af fyrirfram skilgreindum og þrepskiptum lýsingum á hæfni, svokölluðum hæfnipáttum. Dæmi um einn slíkan hæfnipátt má sjá á mynd 1. Hæfnipáttirnir koma frá kanadíska ráðgjafafyrirtækinu Human Resource Systems Group (www.hrsg.ca) sem hefur í yfir 20 ár unnið að þróun þeirra og skilgreiningu á því hvaða hæfni skipti megin máli



Guðmunda Kristinsdóttir

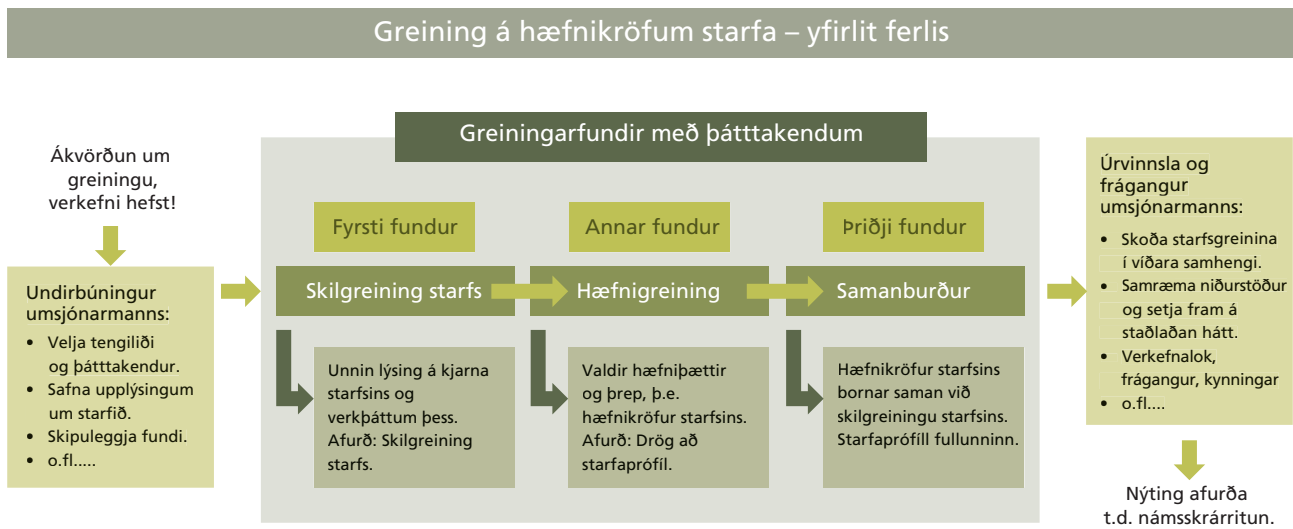
Mynd 1 – Dæmi um hæfnipátt.

Aðlögunarhæfni

Lagar sig að aðstæðum eftir þörfum til að ná árangri í sibreytilegum aðstæðum og í vinnu með mismunandi einstaklingum og hópum.

Prep 1.a	Prep 1.b	Prep 2	Prep 3	Prep 4
<ul style="list-style-type: none"> Aðlagast breytingum með aðstoð Þiggur ráðleggingar eða aðstoð til að aðlagast nýjum aðstæðum. Tileinkar sér nýtt verklag sem skipulagt er af öðrum. Sættir sig við breytingar. 	<ul style="list-style-type: none"> Viðurkennir nauðsyn aðlögunar Er tilbúin/n að breyta um vinnulag ef á þarf að halda. Skilur og viðurkennir gildi annarra sjónarmiða og hugmynda um hvernig á að gera hlutina. Sýnir jákvætt viðhorf þegar tekist er á við breytingar. 	<ul style="list-style-type: none"> Lagar sig að aðstæðum Breytir eigin hegðun eða nálgun svo hún falli að aðstæðum. Beitir reglum og verkferlum á sveigjanlegan hátt en innan þeirra marka sem gildi starfsins (fyrirtækisins) kveða á um. Aðlagar eigin hegðun til að ná sem bestum árangri í breytilegum aðstæðum. 	<ul style="list-style-type: none"> Aðlagast mjög fjölbreyttum þörfum Lagar sig að nýjum hugmyndum og sýnir frumkvæði við breytilegar aðstæður. Styður og lagar sig að áskorunum /breytingum sem ögra hefðbundnu verklagi. Lagar sig að ólíkum einstaklingum og hópum í margs konar aðstæðum. Gerir ráð fyrir breytingum og endurskoðar eigin áætlanir og forgangsröðun í samræmi við það. 	<ul style="list-style-type: none"> Aðlagar skipulag og áætlanir Aðlagar verkáætlanir til að mæta nýjum kröfum eða nýrri forgangsröðun. Endurskoðar markmið verkefna þegar kringumstæður krefjast þess. Kemur auga á og bregst strax við þegar ný tækifæri opnast eða ný áhætta blasir við.

Mynd 2 – Ferli hæfnigreininga hjá FA.



fyrir árangur í starfi og afkomu fyrirtækja. Um 50 hæfnipættir hafa nú verið þýddir á íslensku og staðfærðir hjá FA.

GREININGARFERLIÐ

Hæfnipættirnir eru megin verkfærin í greiningarferlinu. Í stuttu máli þá gengur greiningarferlið út á að meta og velja hvaða hæfni er mikilvæg til að sinna tilteknu starfi og síðan á hvaða þrepi (hversu mikil) hæfnin þarf að vera. Aðferðin byggir á virkri þátttöku hagsmunaaðila. Valinn er hópur 10 – 20 þátttakenda sem þekkja vel til viðkomandi starfs og taka þeir þátt í þremur þriggja tíma fundum. Yfirlit yfir ferlið má sjá á mynd 2. Auk fundanna þriggja fer fram gagnasöfnun og úrvinnsla.

Á greiningarfundunum vinna þátttakendur með hæfnipættina á spjöldum en það fyrirkomulag hefur reynst vel og þátttakendur hafa lýst ánægju með vinnubrögðin. Í könnun

meðal þátttakenda í einu verkefni kom fram að allir sögðust myndu taka þátt í greiningarvinnu aftur væru þeir bednir um það.

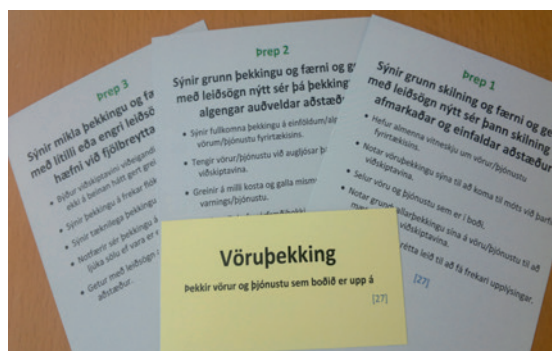
Niðurstöður hæfnigreininga kallast starfaprófill og inniheldur hann bæði skilgreiningu á viðkomandi starfi og yfirlit yfir hæfniröf vegna starfsins. Lýsing á hæfniröfum eru viðmið sem nota má til að hanna nám og/eða meta raunfærni auk þess sem þrepaskipting hæfnipáttanna getur nýst sem hvatning og markmið í starfsþróun.

NÁMSKEIÐ OG HANDBÓK

Fram að þessu hafa verið gerðar nokkra hæfnigreiningar með þessari aðferð og hafa bæði verkfærin og aðferðin þróast með hverju verkefni². Langflestar þessara greininga voru unnar af starfsfólki FA en hjá FA er vilji til að gera samstarfsaðilum okkar kleift að nýta þessi verkfæri.

Nú geta þeir samstarfsaðilar FA sem gera samkomulag við FA um hæfnigreiningar fengið aðgang að hæfnipáttunum. Sú krafa er gerð að umsjónarmaður greininga sækji námskeið hjá FA en þar er afhent ítarleg handbók til að vinna eftir.

Námskeið fyrir umsjónarmenn greininga er alls 12 klst. en auk þess er gert ráð fyrir undirbúning um það bil 3-6 klst. Markmið námskeiðsins er að þjálfva starfsmenn hjá sam-



Mynd 3: Dæmi um hæfnipátt á spjöldum.

² Gerð er grein fyrir mörgum þessara verkefna í grein í Gátt 2013 „Greining á fræðsluþörf: Verkefni seinasta árs“ eftir Guðmundu Kristinsdóttur. Einnig birtist í Gátt 2011 grein eftir sama höfund sem lýsir þróunarferlinu.

starfsaðilum FA til að vera umsjónarmenn greininga þar sem aðferð FA er beitt og hæfnipættir úr hæfnigrunni FA notaðir.

Auk þess að sækja námskeiðið þurfa umsjónarmenn greininga að búa yfir reynslu í að leiða fundi og verkefni. Umsjónarmaður þarf að geta unnið með og virt ólík sjónarmið þátttakenda, þekkja til fræðsluhönnunar og starfs- umhverfis í framhaldsfræðslu.

NIÐURSTAÐA

Aðferð FA við greiningar hefur reynst gagnleg til að leiða í ljós hæfnikröfur starfa. Greiningarfundir hafa gengið vel fyrir sig og þátttakendur undantekningarlaust mjög virkir og áhugasamir. Hin mikla þátttaka hagsmunaaðila í greiningarferlinu er dýrmæt til að fá gilda niðurstöðu en líka til að skapa sátt um niðurstöðuna. Niðurstaðan, starfaprófillinn, virðist góð undirstaða í námsskrárritun og til raunfærnimats en á næstu misserum mun koma reynsla á þann hluta ferlisins hjá FA og samstarfsaðilum.

Mennta- og menningarmálaráðuneytið veitti FA styrk haustið 2013 til að lýsa aðferðinni og þróa námskeið og handbók fyrir þá sem ætla sér að verða umsjónarmenn greininga. Þessu verkefni lauk í apríl 2014.

KYNNINGAREFNI

Á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins www.fræe.is er að finna lítið rit sem kallast: **Kynningarefni: Hæfnigreiningar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins**. Þar eru ítarlegri upplýsingar um aðferðina, þróun hennar og faglegan bakgrunn. Þá eru þar viðaukar sem sýna framsetningu niðurstaðna hæfnigreininga o.fl. Kynningarefnið er einnig hægt að nálgast með því að hafa samband við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.



UM HÖFUNDINN

Guðmunda Kristinsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og sinnir m.a. verkefnum sem snúa að greiningu fræðsluþarfa og námstilboðum. Hún lauk meistarágráðu 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.

ALBERT EINARSSON

EFLING GRUNNLEIKNI Í NOREGI



Albert Einarsson

Tom Sigurd Sørhus er deildarstjóri hjá Landsskrifstofu um færniþróun í Noregi, Vox (nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk). Hann leiðir þar deild sem sér um úthlutun styrkja og stuðnings til margvíslegra verkefna. Þar á meðal eru styrkir til námsflokka og netskóla en einnig til verkefna á sviði grunnleikni, svo sem verkefnisáætlunar um grunnleikni í atvinnulífinu, BKA (á norsku Basiskompetanse i arbeidslivet). Hér á eftir fer viðtal sem Albert Einarsson tók við Tom Sigurd um tilkomu, þróun og stöðu BKA í Noregi.

BKA hefur vakið athygli víða, bæði á Norðurlöndunum og suður í Evrópu. Undanfarna áratugi hefur verið viðvarandi skortur á vinnuafli í Noregi og á sama tíma eru gerðar auknar kröfur til færni starsfólks á flestum sviðum. Samtök á vinnumarkaði, svo sem norska Alþýðusambandið, hafa um árabíl lagt mikla áherslu á að það að efla færni, einkum grunnleikni, gera fólki mögulegt að halda áfram í starfi í stað þess að verða að hætta. Störfum sem gera litlar sem engar færni kröfur fækkar stöðugt þannig að það eru fáir aðrir kostir en langtíma atvinnuleysi eða félagsleg úrræði.

Hver var ástæðan til þess að BKA var sett á laggirnar?

Í Noregi hefur lengi verið unnið að stefnumörkun og aðgerðum til að auka hæfni fullorðinna og um skeið hefur áherslan beinst sérstaklega að því að auka hæfni í atvinnulífinu. Það að veita fleiri fullorðnum tækifæri til að bæta grunnleikni sína hefur verið mikilvægt markmið. Skortur á grunnleikni stendur oft í vegi fyrir þróun og umbótum í norskum fyrirtækjum. Rannsóknir sýna að um 400.000 fullorðna einstaklinga í Noregi skortir grunnleikni í lestri, skrift og reikningi. Margir telja að skortur á grunnleikni sé mikilvæg ástæða þess að fólk hrekst úr starfi. Með því að veita fólki tækifæri til að bæta sig og geta þar með betur tekist á við vinnudaginn, er mikilvægt verkefni. Þetta sáu yfirvöld og mátu sem svo að rétt væri að grípa til aðgerða. Verkefnaáætlun um grunnleikni í atvinnulífinu – BKA – var því sett á laggirnar árið 2006 og var fyrsta fjárveitingin um 466 milljónir íslenskra króna.¹ Strax fyrsta árið sóttu 167 fyrirtæki um styrk og 65 þeirra fengu samþykktan námskeiðsstuðning.

¹ Í þýðingu greinarinnar hafa norskar krónur alls staðar verið umreiknaðar í íslenskar. Gengið sem notast var við er að finna á vef Framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, sótt 22.10.2014 af http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

Hvernig hefur þróunin verið síðan?

Við vorum mjög ánægð með að svo mörg fyrirtæki skyldu sækja um, en heildarupphæðin sem sótt var um var margföld sú upphæð sem við höfðum til umráða. En við fengum grun okkar staðfestan um að þörfin fyrir BKA væri mikil.

Fyrstu árin tókst okkur ekki að sinna öllum og urðum að hafna mörgum góðum umsóknum. Yfirvöld hafa hins vegar aukið fjárveitingar til BKA svo að undanfarin ár hafa nær allar þær umsóknir sem metnar eru hæfar fengið úthlutun. Meðalfjárhæðir sem veitt er til verkefna hafa breyst nokkuð milli ára, frá því að vera ríflega 4 milljónir íslenskar krónur fyrsta árið í rúmlega 5,6 milljónir næstu árin og í tæplega 7,3 milljónir árið 2010. Frá upphafi hafa rúmlega 2.100 verkefni fengið stuðning frá BKA.

Hafa orðið miklar breytingar á BKA frá upphafi verkefnisins?

Vissulega hafa orðið ýmsar breytingar, bæði hvað varðar samsetningu þátttakendahópa og á námsefni námskeiða. Einnig hefur talsverð þróun átt sér stað hjá okkur í Vox og okkur gengur betur að gera verkefni markvissari og ná þannig meiri skilvirkni. Samtímis höfum við einfaldað umsóknarferlið. Verkefnaáætlun eins og BKA má aldrei staðna, heldur verður hún að vera í stöðugri þróun. Við

vitum að markhópurinn er bæði stór og margbreytilegur, enda þótt einstaklingar innan hans eigi það sameiginlegt að skorta grunnleikni. Það hefur líka sitt að segja að hinir ólíku geirar í atvinnulífinu hafa ólíkar þarfir og möguleika á að veita starfsfólki tækifæri til menntunar. Stóru fyrirtækin hafa rýmri möguleika en hin smærri. Þar sem námskeið í grunnleikni krefjast þess að starfsfólk sé alveg eða að hluta frá vinnu eiga minnstu fyrirtækin oft litla möguleika á að koma til móts við starfsfólkið. Hvatinn til að taka þátt í námskeiði dvírar þegar námskeiðin bæstast við fullan vinnudag. Um skeið reyndum við að leysa þetta með því að gera fyrirtækjunum kleift að sækja um aukastyrk til að kosta afleysingu, en féllum svo frá því. Því hefur það gefið góða raun að svæðisbundin samtök fyrirtækja sækja sameiginlega um námskeiðsstuðning fyrir mörg smærri fyrirtæki.

Hvað með innihald námskeiða?

BKA hefur lagt mikla áherslu á að námsefni námskeiðanna fjalli raunverulega um grunnleikni og ekki um sértækt nám sem varðar einstök fyrirtæki eða fagmenntun. Auðvitað má líta á nám í grunnleikni sem undirbúning fyrir fagmenntun sem er hluti af skólakerfinu. Það er mikilvægt að starfsmaðurinn njóti góðs af náminu og þar með fyrirtækið. Vox veitir góða leiðsögn til væntanlegra umsækjenda um lýsingar á námsefni. Einnig má segja að það sem einkennir góðar umsóknir er hve vel og ítarlega innihaldi námskeiðsins er lýst í samræmi við námsmarkmið um grunnleikni.

Eru einhverjar upplýsingar fyrir hendi um árangur af BKA verkefninu?

BKA verkefnið hefur margoft verið metið og árið 2012 beindist matið sérstaklega að árangri. Greiningarstofnunin PROBA framkvæmdi matið samkvæmt beiðni menntamálaráðuneytisins. Matsstofnunin lagði til grundvallar ítarlegar upplýsingar frá fyrirtækjum sem hafa haft starfsfólk á BKA námskeiðum og upplýsingar frá þátttakendum á þeim sömu námskeiðum. Það mikilvæga í þessu sambandi er hvort notendurnir, fyrirtækin og starfsfólkið, meti námskeiðin svo að þau komi að gagni. Hingað til sýnir allt mat að svo er, notendurnir eru mjög ánægðir með BKA.

Okkur leikur forvitni á að vita meira um árangurinn af því að veita svona háum fjárhæðum til að styrkja námskeið og hefur Vox því óskað eftir sérstakri rannsókn á árangri náms í munnlegri tjáningu. Grunnleikniþátturinn *munleg tjáning* var ekki með í námsframboðinu í upphafi starfsemi



Tom Sigurd Sørhus, deildarstjóri hjá Landskrifstofu um færniþróun í Noregi, Vox.

BKA og því viljum við rannsaka þann þátt núna og skoða hvernig námið fer fram. Við rannsóknina verður notast við margskonar aðferðir, svo sem árangursmælingar, viðtöl og próf og ekki síst að nefna verða gerðar sérstakar rannsóknir í þeim fyrirtækjum þar sem starfsfólk hefur tekið þátt í námskeiðum. Þau fyrirtæki sem eftir því hafa óskað, hafa fengið stuðning til þess og við fáum tækifæri til að rannsaka hvað

SKILGREINING

Verkefnaáætlun um grunnleikni í atvinnulífinu, BKA (Basiskompetanse i arbeidslivet) var sett á lagginn árið 2006. Áætlunin veitir fyrirtækjum og stofnunum fjárhagsstuðning til að kenna og þjálfa starfsfólk sitt í lestri, skrift og reikningi, ásamt tölvufærni og munnlegri tjáningu. Ríflega tveimur milljörðum íslenskra króna hefur verið varið til verkefnisins undanfarin ár. Í fjárlagafrumvarpi norsku ríkisstjórnarinnar fyrir 2015 er gert ráð fyrir ríflega þremur milljörðum króna til þess að efla grunnleikni fullorðinna.

BKA er þáttur í stefnu stjórnvalda um betri færni og miðar að því að veita fullorðnum nauðsynlega færni til þess að geta mætt kröfum atvinnulífsins og til þess að geta tekið virkan þátt í samfélaginu.

Niðurstöður PIAAC rannsóknarinnar um færni fullorðinna, sem gerð var í 24 löndum og birt árið 2013, sýna að í Noregi þurfa 400.000 einstaklingar að bæta læsi, 480.000 þurfa að efla leikni í reikningi og 800.000 þurfa að efla tölvu-, upplýsinga- eða samskiptahæfni sína. Flestir þessara einstaklinga eru við störf í atvinnulífinu. Með því að auka hæfni starfsfólks er því gert auðveldara að laga sig að nýjungum og breytingum. Jafnframt felst í slíkri færni aukningu hvatning til að ráðast í enn frekara nám.

FJÁRVEITINGAR

Fjárframlög til verkefnaáætlunarinnar hafa hækkað gríðarlega – úr tæp-
lega hálfum milljarði króna árið 2006 í ríflega tvo og hálfan milljarð árið
2014.

Árið 2006 fengu 65 aðilar fjárstuðning, árið 2011 voru styrkþegar
250 og árið 2014 eru þeir 497.

Hlutfall umsækjenda sem fengu stuðning hefur vaxið jafnt og þétt en
það bendir til þess að umsóknir séu stöðugt betri og markvissari.

aukin grunnleikni í munnlegri tjáningu hefur að segja fyrir
atvinnurekendur og starfsfólk. Rannsóknarstofnanir sem
vinna verkið hefja söfnun gagna haustið 2014 og eiga að
skila skýrslu fyrir árslok 2015.

Það hlýtur að vera krefjandi verkefni fyrir Vox
að annast BKA?

Við teljum afar brýnt að verkefnaáætlun eins og BKA lúti
góðri framkvæmdastjórn (n. administrasjon). Það er ekki
aðeins um háar fjárhæðir að ræða heldur er líka mikilvægt að
verkefnin nái til markhópsins með viðeigandi námsefni. Þess
vegna er ýtarleg afgreiðsla umsókna mikilvæg. Enginn má
efast um að umsókn sé hafnað án ástæðu og oft verðum við
að draga úr umfangi einstakra umsókna. Okkar hlutverk er
einnig að fylgja eftir verkefnunum, veita ráð og upplýsingar,
en það eru styrkþegarnir sjálfir sem velja og ákveða með
hvaða kennslufræðilegu nálgun námskeiðin eru skipulögð.

DÆMI

Bakers í Larvik er stórt og rótgróið bakarí, sem er hluti samsteypu bak-
aría um allan Noreg. *Bakers* í Larvik sótti um námskeiðsstuðning til BKA
í samvinnu við fræðsluaðilann Folkeuniversitetet. Markmiðið var að nám
í grunnleikni skuli vera fyrsta skref á leið starfsfólks til að ljúka fagnámi.

Í *Bakers* var fyrirtækið skilgreint sem kennslurými þegar starfsfólkið
stundaði námið. Reynt var eftir fremsta megni að tengja námsefnið við
dagleg verkefni þannig að grunnleikninnámið nýttist sem best þegar
kæmi að fagnáminu.

Ein úr hópi starfsfólksins, Cecilie Borgen, segir að grunnleikn-
inámskeiðið geri það að verkum að starfsfólkið skili fyrirtækinu meiri
árangri, það vinni á sjálfstæðari hátt, um leið og það skapi sjálfru sér
öruggari grundvöll til frambúðar. (Sjá kynningu á verkefninu hér
[http://www.vox.no/Basiskompetanse-i-arbeidslivet-BKA/Reportasjer/
Kombinerer-BKA-kurs-og-fagbrevopplaring/](http://www.vox.no/Basiskompetanse-i-arbeidslivet-BKA/Reportasjer/Kombinerer-BKA-kurs-og-fagbrevopplaring/))

Innan Vox eru margar deildir sem koma að starfi við BKA.
Sjálf framkvæmdastjórnin er í deild sem heitir Úthlutunarum-
sýsla (Avdeling for tilskuddsforvaltning) og að auki eigum við
samstarf við Grunnleiknideild (Avdeling for grunnleggende
ferdigheter) og Greiningardeild (Avdeling for analyse). Mikil-
vægt er að BKA nái eyrum væntanlegra umsækjenda og not-
enda og til þess fáum við aðstoð frá Almannatengsladeild
(Avdeling for kommunikasjon) vegna markaðssetningar og
samskipta við fjölmiðla. Mikill hluti verkefna hjá BKA snýst
um umsýslu og afgreiðslu umsókna og eftirfylgni verkefna.
Þar á meðal er skýrslugerð um þátttakendur og skýrslur og
uppgjör á veittum styrkjum. Þegar verkefni og viðtakendur
fjárframlaga eru jafn mörg og raun ber vitni geta komið upp
margvíslegar spurningar og úrlausnarefni, bæði lögfræði-
legar og hvað snertir bókhald, sem við þurfum að leysa.

Hafið þið einhverja hugmynd um hversu
margir vinna við námskeiðahald innan BKA,
það er að segja við kennslu og framkvæmd
námskeiða?

Það er ómögulegt að segja, við fáum engar upplýsingar um
slíkt í skýrslunum sem við fáum frá styrkþegum. Munurinn er
líka mikill milli námskeiða. Í sumum tilvikum er um að ræða
50 tíma tölvunámskeið fyrir 15 starfsmenn og í öðrum til-

HVAÐ NÝTUR STUÐNINGS?

BKA veitir stuðning til námskeiðs til að efla grunnleikni
á einu eða fleirum eftirtalinna sviða: lestri, skrift, reikn-
ingi, tölvu- og upplýsingafærni og munnlegri tjáningu.
Námið verður að tengjast starfssviði þátttakendanna.

Meðal markmiða námsins sem sótt er um skal hafa
hliðsjón af sérstökum markmiðslýsingum fyrir lestur,
skrift, reikning, tölvu- og upplýsingarfærni og munn-
lega tjáningu.

BKA veitir ekki stuðning vegna:

- byrjendakennslu í norsku,
- náms sem opinberir aðilar fjármagna með öðrum
hætti,
- fagmenntunar.

BKA veitir heldur ekki stuðning til fólks í atvinnuleit eða
þeirra sem ekki eru í fastri vinnu. Í þeim tilvikum veita
aðrir opinberir aðilar stuðning.

STUÐNINGSPEGAR

Þeir sem eiga rétt á að sækja um stuðning eru:

- Einkafyrirtæki og opinberar stofnanir um allt land í samvinnu við fræðsluaðila.
- Fræðsluáðilar í samvinnu við einkafyrirtæki eða opinberar stofnanir.
- Samtök í atvinnulífinu í samvinnu við einkafyrirtæki eða opinberar stofnanir og fræðsluáðila

Fræðsluáðilar skulu vera stofnanir sem starfa að fræðslu en ekki einstaklingar eða einstaklingsfyrirtæki.

Einstaklingar eiga ekki rétt á að sækja um stuðning.

vikum eru það 130 tíma námskeið í lestri og skrift. Við vitum ekki hversu margir kennarar starfa við námskeiðahaldið, aðeins að þeir eru margir.

Setur BKA þeim sem kenna grunnleikni einhver menntunarskilyrði ?

Við setjum ekki nein skilyrði um formlega kennslufræðilega færni en við komum því greinilega á framfæri að færni og sérhæfing í að kenna fullorðnum í grunnleikni er mikils metin. Vox hefur í samvinnu við háskóla staðið fyrir framhaldsmenntun til að sérhæfa fólk í að kenna fullorðnum grunnleikni, það er í lestri, skrift og reikningi, og svo í tölvu- og upplýsingatækni. Fram til þessa hafa nálægt 150 manns lokið slíku námi sem veitir 30 háskólaeiningar. Til þess að efla færni þeirra sem eru að kenna á BKA námskeiðum hefur Vox haldið fjölda námskeiða víða um land. Rúmlega 180 manns hafa til þessa tekið þátt í námskeiðunum, sem eru tveggja daga námskeið. Vox telur mikilvægt að tryggja gæði BKA-námskeiðanna og þar með að tryggja að fjárframlögin komi að sem mestu gagni. Það sýnir sig líka að þátttakendur eru mjög ánægðir með bæði kennarana og innihald námskeiðanna og finnst námskeiðin hafa gagnast sér afar vel. Það er líka mikilvægt að nefna það að margir þessara fullorðna þátttakenda hafa ekki sótt nám frá því þeir voru í skyldunámi. Þeir hafa því mjög ólíkar forsendur til þess að hefja nám að nýju. Margir sem eiga erfitt með að lesa og skrifa vilja helst ekki viðurkenna það en finnst allt í lagi að koma á tölvunámskeið.

SKILMÁLAR

BKA fjármagnar námskeið upp að vissu marki. Hlutur fyrirtækjanna í fjármögnun getur verið fölginn í þeim vinnutímum sem starfsfólk notar til námskeiðspáttöku og eigin framlagi fyrirtækjanna.

Þeir aðilar sem fá stuðning þurfa að senda greinargerðir (skýrslur) um framvindu verkefnisins við upphaf þess, á meðan á því stendur og við lok þess. Greinargerð skal innihalda upplýsingar um þátttakendur, fjárreiður og framkvæmd námsverkefnisins. Námskeiðið skal fara fram á þeim tíma sem umsækjandi tiltók í umsókn.

Hverjir eru þátttakendurnir – hvaða samfélagshópar?

BKA verkefnið nær að langmestu leyti til markópsins. Það sýna bæði greiningar á þátttakendaskýrslum og svo úttektir sem gerðar hafa verið. Hvað snertir menntun þátttakendanna þá hefur um eða yfir helmingur þeirra enga menntum umfram grunnskóla eða fagmenntun. Annars hefur þetta breyst svolítið á þessum árum síðan BKA var stofnað. Til dæmis óx hlutfall þeirra sem hafa grunnskólamenntun úr um það bil 20 prósentum árið 2006 í 29 prósent árið 2011 á meðan sá hlutur sem var með framhaldsskólamenntun féll úr 44 prósentum árið 2006 í 31 prósent árið 2011. Einstaklingum sem lokið hafa námi á hærri skólastigum hefur líka fækkað. Um það bil 20 prósent af þátttakendum eru af erlendum uppruna. Í hreinum lestrar- og skriftarnámskeiðum eru innflytjendur (hafa annað móðurmál en norsku n. minori-tetspråklike) aftur á móti nær helmingur þátttakenda.

TÖLULEGAR UPPLÝSINGAR

Veittur fjárstuðningur nam árið 2014 2,6 milljörðum íslenskra króna til 497 umsókna.

Frá 2006 til 2014 hafa rúmlega 2.100 umsóknir fengið stuðning frá BKA.

Frá 2006 hafa rúmlega 33 þúsund einstaklingar tekið þátt í námskeiðum BKA, 55 prósent þeirra eru konur.

Alls hefur BKA veitt rúmlega 12,3 milljörðum íslenskra til námskeiða árin 2006 til 2014.

Hvernig móttökur fékk BKA meðal fyrirtækja og starfsmanna?

Við fáum aðeins jákvæð viðbrögð og við sjáum líka að þau fyrirtæki sem fá stuðning taka verkefnið mjög föstum tókum. Margir segja að þeir hefðu ekki sett í gang námskeið í grunnleikni ef ekki hefði komið til stuðningur frá BKA.

Hver hefur stærsta áskorunin verið við framkvæmd BKA verkefnisáætlunarinnar?

Stærsta áskorunin varð ljós strax í upphafi þegar við gátum ekki veitt stuðning til fjölmargra góðra og hæfra verkefna af því við höfðum ekki næga peninga. Stjórnsmálamenn hafa lagst á sveif með okkur og aukið framlögin þannig að nú getum við veitt nær öllum umsækjendum styrki, en enginn fær styrk fyrir öllum kostnaði. Við höfum séð að mjög víðtæk pólitísk eining ríkir um BKA verkefnið meðal allra stjórn-málaflokka á Stórþinginu. Í fjárlagafrumvarpinu fyrir 2015 leggur ríkisstjórnin til að framlag til BKA verði hækkað um 280 milljónir íslenskra króna. Að auki vilja yfirvöld bæta við nýjum verkefnum á þessu sviði og vilja nota nálægt 186

milljónir króna til þess sem við köllum BKF (Basiskompetanse i frivilligheten) eða grunnleikni meðal frjálsra félagsam-taka. Í frumvarpinu er líka lagt til að þróa sérstakt verkefni til að kortleggja grunnleikni, sem verður lagað að þörfum fullorðinna. Lagt er til að veita ríflega 93 milljónum íslenskra króna til þessa verkefnis. Að sjálfsögðu vitum við enn ekki hvort þessi ákvæði í fjárlagafrumvarpinu verði samþykkt en þau sýna samt, svo ekki verður um villst, að norsk yfirvöld leggja mikla áherslu á þennan málaflokk og vilja að unnið sé duglega að því að auka grunnleikni fólks.

UM HÖFUNDINN

Albert Einarsson, er verkefnastjóri Norræna tengslanetsins um nám fullorðinna, NVL. Hann hefur unnið við fullorðins-fræðslu á Íslandi, í Noregi og víðar á norrænum vettvangi í meira en 20 ár. Albert er félagsfræðingur og kennari. Hann er fastráðinn deildarsérfræðingur hjá Vox í Noregi, samhliða starfinu fyrir NVL. Hjá Vox starfar Albert við fræðsluverkefni um grunnfærni í atvinnulífínu, sem veitir fjárstuðning til verk-efna með kennslu í lestri og skrift, reikningi og tölvunotkun.

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR, HALLA VALGEIRSDÓTTIR OG SÓLBORG JÓNSDÓTTIR

EVRÓPSKT SAMSTARFSNET UM GRUNNLEIKNI

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hefur átt aðild að evrópsku samstarfsneti um eflingu grunnleikni fullorðinna (European Basic Skills Network, EBSN), frá stofnun þess árið 2010. Meðlimir netsins eru ríflega 70 og koma frá 27 Evrópulöndum og þremur löndum utan Evrópu. Netið er opið ráðuneytum og stofnunum sem móta stefnu um málaflokkinn, sinna rannsóknum á sviðinu eða eru fulltrúar samtaka sem vinna að eflingu grunnleikni fullorðinna. Sýn EBSN er að öllum verði tryggður aðgangur að þjálfun þeirrar grunnleikni sem þarf til að geta verið virkir þátttakendur í námi, starfi og samfélagi. Með grunnleikni er átt við læsi, ritun, meðferð talna, færni í að tjá sig og notkun upplýsingatækni.¹

Forspraki EBSN er Graciela Sbertoli, sérfræðingur hjá VOX í Noregi, og er hún formaður framkvæmdanefndar EBSN en skrifstofa netsins er hjá ungverskum samtökum um ævinám (e. The Association for Lifelong Learning (ALLL)). Vefsíða samstarfsnetsins er <http://www.basicsskills.eu/>.

Meðal þess sem samstarfsnetið hefur lagt áherslu á frá upphafi er að vinna að skýrari stefnumótun um nám leiðbeinenda í fullorðinsfræðslu, sem sérhæfa sig í að aðstoða fullorðna við að ná aukinni grunnleikni. Í því skyni voru haldin fjögur námskeið (EBSN Academy) þar sem þátttakendur voru fyrst og fremst þeir sem sinna kennaramenntun, þjálfun leiðbeinenda eða hönnun náms í grunnleikni. Fyrsta námskeiðið var haldið hjá VOX í Noregi og fjallaði meðal annars um nýlegar niðurstöður PIAAC² könnunar OECD á grunnleikni fullorðinna og um þjálfun leiðbeinenda og kennara sem kenna grunnleikni með áherslu á notkun upplýsingatækni. Annað námskeiðið var skipulagt af menntamálaráðuneyti Lúxemborgar og fengu þátttakendur meðal annars kynningu á nýlegri rammaáætlun landsins um grunnleikni fullorðinna sem lýsir hæfnimarkmiðum á fimm sviðum, ritun, læsi, tal máli, hlustun og talnalæsi. Þá hefur Lúxemborg einnig gefið



Guðfinna Harðardóttir



Halla Valgeirsdóttir



Sólborg Jónsdóttir

út rammaviðmið um hæfni í upplýsingatækni og er henni skipt á fjögur svið, grunnþekkingu á upplýsingatækni, hæfni í að nálgast upplýsingar, samskiptahæfni með aðstoð upplýsingatækni og sköpun með aðstoð upplýsingatækni. Þriðja námskeiðið var skipulagt af ACEFIR, katalónskum samtökum um menntun, þjálfun og rannsóknir og fjallaði aðallega um læsiskennslu ólæsra innflytjenda, sem var einnig meginþema fjórða námskeiðsins, sem haldið var hjá VOX í Noregi. Almenn var mikill áhugi á námskeiðunum og má geta þess að yfir 200 manns sóttu um að komast að á fjórða námskeiðið en einungis var pláss fyrir 20 þátttakendur á hverju námskeiði.

Greinarhöfundar sóttu tvö af þessum fjórum námskeiðum, Halla Valgeirsdóttir sat fyrsta námskeiðið og Sólborg Jónsdóttir og Guðfinna Harðardóttir sátu það fjórða. Á fyrsta námskeiðinu³ voru kynntar leiðir til þjálfunar fyrir

1 Sjá umfjöllun um grunnleikni í grein Guðmundu Kristinsdóttur í þessu riti.

2 Niðurstöður fyrstu könnunar OECD á grunnleikni fullorðinna voru gefnar út þann 8. október 2013, sjá frekari umfjöllun í Gátt 2013.

3 Fyrirlestrana má finna á https://www.youtube.com/watch?v=R5e5K1-CCoE&index=2&list=PLIkR5IMu6I3IztQCuzoa-SM7GPG_ZFLK

leiðbeinendur og kennara í Noregi, á Írlandi, í Norður-Írlandi, Skotlandi, Frakklandi, Slóveníu og Tékkóslóvakíu. Jafnframt var sagt frá stöðu grunnleikniþjálfunar fyrir fullorðna í þessum löndum.

Á námskeiðinu voru helstu niðurstöður PIAAC könnunarinnar einnig kynntar og verkefni Vox um þjálfun grunnleikni á vinnustað. Jafnframt var fjallað um möguleika MOOC – opinna námskeiða á netinu fyrir leiðbeinendur og kennara í fullorðinsfræðslu og bent á skoskan vef sem er vettvangur fyrir fullorðinsfræðsluáðila til að læra hver af öðrum, sjá <http://www.i-develop-cld.org.uk/>.

Meðal þess sem tekið var fyrir á fjórða námskeiðinu voru niðurstöður Alfaráðsins, norræns samstarfsnets um læsi fullorðinna, þar sem lýst er þeirri lágmarkshæfni sem leiðbeinendur innflytjenda með annað móðurmál en norrænt þurfa að búa yfir⁴. Þá var einnig lögð áhersla á að gerður væri greinarmunur á kennslu innflytjenda sem eru með öllu ólæsir á ritað mál og hinna sem eru læsir á eigin tungu, þar sem ferlið við að ná grunnleikni í lestri er annað en þegar verið er að læra lestur á erlendu tungumáli.

UPPLÝSINGATÆKNI SEM MIÐILL VIÐ ÞJÁLFUN GRUNNLEIKNI

Í Noregi hefur upplýsingatækni verið notuð við lestrarkennslu innflytjenda þar sem það getur verið fullorðnum námsmönnum með litla grunnleikni afar erfitt að eiga að beita penna eða blýanti. Sú aðferð sem notuð hefur verið byggir á *Writing to read* tækni sem á rætur að rekja til Svíþjóðar. Í þessari aðferð eru bæði notaðar tölvur og spjaldtölvur og hugbúnaðurinn virkar meðal annars þannig að tölvan les orðin upp um leið og þau eru skrifuð og rauðlitar þau orð sem eru rangt stafsett. Með þessu móti eru sjón, heyrn og ritun virkjuð samtímis og það hefur skilað góðum árangri. Einn slíkur hugbúnaður er kynntur á vefslóðinni www.skolstil.se.

Á Írlandi hefur NALA boðið upp á fjarþjálfun í grunnleikni fyrir fullorðna á vefnum www.writeon.ie. Á vefnum er að finna ýmis verkefni sem snúa að þjálfun í ritun, talna-leikni og notkun upplýsingatækni en auk þess er þar að finna verkefni sem eiga að meta námshæfni einstaklinga. Að námi loknu geta þeir sem ljúka þeirri þjálfun sem boðið er upp á fengið staðfestingu á því á formlegan hátt þar sem fram

kemur hæfni þeirra á tilteknu sviði og á hvaða þrepi hæfnin er.

ÖPP TIL AÐ AÐSTOÐA VIÐ VERKEFNI DAGLEGS LÍFS

Leiðbeinendur innflytjenda í Noregi hafa lagt sig fram um að benda á ýmis farsímaöpp, sem nýtast í daglegu lífi. Þetta eru öpp sem veita til dæmis upplýsingar um veðurspár, nýjustu fréttir eða vörur á tilboði. Þá hefur breska fullorðinsfræðslustofnunin NIACE (The National Institute of Adult Continuing Education) þróað app sem fólk getur notað í stærðfræðiverkefnum daglegs lífs. Appið er hægt að sækja á slóðina <http://www.mathseverywhere.org.uk/>

ÞJÁLFUN GRUNNLEIKNI Í ATVINNULÍFINU – EFNI Á VEF VOX

VOX hefur gert samning við norska menntamálaráðuneytið⁵ um eflingu grunnleikni fullorðinna og felst hlutverk VOX aðallega í þjálfun kennara og leiðbeinenda, ráðgjöf til fræðslu- og símenntunarmiðstöðva og leiðbeininga um hönnun náms í grunnleikniþáttunum. Í tengslum við hönnun náms hefur VOX greint nokkur störf í því skyni að benda á hvernig þau nýtast til að þjálfra grunnleikniþættina læsi, ritun, talnalesi og upplýsingatækni (sjá <http://www.vox.no/Grunnleggende-ferdigheter/Profiler-for-basisferdigheter/>). Vert er einnig að benda á að mikið efni um grunnleikni er aðgengilegt á vef stofnunarinnar www.vox.no, meðal annars sýnishorn af rafrænum prófum í norsku sem öðru máli fyrir fullorðna, sjá <http://enovate.no/voxdemo/norsk/>.

UM HÖFUNDANA

Sólborg Jónsdóttir er deildarstjóri Tungumála- og fjölmenningadeildar Mímis-símenntunar. **Halla Valgeirsdóttir** og **Guðfinna Harðardóttir** eru sérfræðingar hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

⁴ Niðurstöður Alfaráðsins má nálgast á vef NVL, norræns tengslanets um nám fullorðinna, www.nordvux.net.

⁵ Sjá grein Alberts Einarssonar í þessu riti.

ARNHEIÐUR GÍGJA GUÐMUNDSDÓTTIR OG GUÐMUNDA KRISTINSDÓTTIR

ALMENN STARFSHÆFNI – NÝTT VERKEFNI Í RAUNFÆRNIMATI

Með almennri starfshæfni er hér átt við þá persónulegu hæfni sem er mikilvæg á vinnumarkaði og er sameiginleg flestum störfum. Fyrir hin ýmsu störf eru að auki aðrar hæfnikröfur sem eru sértækar.

Í dag gera margir ráð fyrir að skipta um starf nokkrum sinnum á starfsævinni frekar en að sinna einu starfi til frambúðar. Almenn starfshæfni er yfirfærarleg hæfni (e. transferable skills) sem má flytja í annað samhengi og milli mismunandi starfa og starfsgreina. Atvinnurekendur vilja ráða fólk til starfa sem hefur tileinkað sér þessa þverfaglegu hæfni og þróa hana áfram.

Með því að skilgreina almenna starfshæfni á hlutlægan hátt og gera hana mælanlega verður umræðan og notkunin gagnlegri fyrir einstaklinginn, atvinnulífið og fræðslustofnanir. Hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, FA, hefur verið unnið að skilgreiningu viðmiða fyrir almenna starfshæfni til að styðja við þau verkefni sem FA sinnir og er nú í gangi raunfærnimatsverkefni þar sem látið er reyna á þessi viðmið.



Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir



Guðmunda Kristinsdóttir

HÆFNI SEM SÓST ER EFTIR Á VINNUMARKAÐI

Starfsmenntastofnun Evrópu, Cedefop, spáir fyrir um þörf fyrir hæfni á vinnumarkaði í Evrópu 2025 og setur þar fram þá framtíðarsýn að störf verði almennt flóknari og krefjast meiri menntunar. Áfram verði störf í boði fyrir þá sem litla menntun hafa þó að þeim fækki. Þau störf eru þó að breytast og krefjast meiri persónulegrar hæfni en hingað til. Um er að ræða störf sem ekki verða leyst af hólmi með tæknilausnum eða skipulagsbreytingum. Þannig verður áfram mikil þörf fyrir starfsfólk sem á í samskiptum við aðra, leitar lausna, skipuleggur og tekur ákvarðanir (Cedefop, 2013). Áfangaskýrsla Vinnuálastofnunar um færniþörf á vinnumarkaði til næstu 10 ára styður þessar niðurstöður en þar kemur fram að mikil þörf verður meðal annars fyrir starfsfólk í almennri þjónustu; þjónustu við aldræða, almenna afþreyingu og ferðaþjónustu (Karl Sigurðsson, 2014).

Ýmsar stofnanir vísvegar um heim hafa gert tilraunir til að skilgreina og lýsa þeirri hæfni sem talin er vera mikilvægust sem grundvallarhæfni á vinnumarkaði (e. employability

/ workability skills). Í sumum löndum, t.d. í Ástralíu, styðja stjórnvöld við slíkar skilgreiningar sem lið í þeirri viðleitni að minnka atvinnuleysi og auka samkeppnishæfi með sveigjanlegu og fjölhæfu vinnuafli (National Quality Council, 2008), („Department of education“, 2012; National Quality Council, 2008).¹ Á Íslandi hafa slík opinber viðmið ekki verið sett fram en lykilhæfni sem lýst er í aðalnámskrá framhaldsskóla (2012) kemst næst því. Þar er þó verið að lýsa hæfniviðmiðum sem uppalendur og leiðbeinendur ungmenna skulu taka mið af.

ÁVINNINGUR ÞESS AÐ SKILGREINA OG VINNA MEÐ ALMENNA STARFSHÆFNI

Með því að skilgreina almenna starfshæfni verður til sameiginlegur skilningur á því hvaða persónulega hæfni skiptir máli á vinnumarkaði. Skýr og hlutlæg skilgreining, sem nota má við samanburð og mat, getur haft í för með sér fjölþættan ávinning:

¹ Sjá einnig umfjöllun í skýrslu frá Alþjóðavinnuálastofnuninni, ILO, (Brewer, 2013) og í samantekt frá Efnahags- og framfarastofnuninni, OECD, (2013).

- a) fyrir einstaklinginn til að átta sig betur á styrkleikum sínum og kröfum atvinnulífsins. Niðurstöður mats á almennri starfshæfni veita viðkomandi einnig tækifæri til að styrkja þá hæfni sem hver og einn vill og styrkja þannig stöðu sína á vinnumarkaði.
- b) fyrir atvinnulífnið til að byggja upp hæfni á vinnustað, t.d. með fræðslu og þjálfun. Sömuleiðis til að nýta í atvinnuauklýsingum, atvinnuviðtölum og frammi-stöðumati starfsmanna.
- c) fyrir skóla og fræðsluaðila til að draga fram og þjálfna þá hæfnipætti sem lagðir eru til grundvallar til undirbúnings fyrir þátttöku á vinnumarkaði.

Hjá FA er vaxandi þörf fyrir skilgreiningar á þáttum sem bæði eru sameiginlegir flestum störfum og yfirfæranlegir milli starfa. Slíkar skilgreiningar kæmu að gagni við greiningu á hæfnikröfum starfa, við hönnun og skipulagningu náms og ekki síst við náms- og starfsráðgjöf til einstaklinga. Því var það kjörið tækifæri að taka þetta skrefi lengra og skilgreina almenna starfshæfni á íslenskum vinnumarkaði² samhliða því að þróa nýjar aðferðir og verkfæri við greiningar á hæfnikröfum starfa hjá FA. Þeim er lýst í annarri grein í þessu tölublaði Gáttar (Guðmunda Kristinsdóttir, 2014). Fyrstu hæfnigreiningarnar með þessum nýju verkfærum höfðu gefið vísendingar um hvað ætti heima í skilgreiningu á almennri starfshæfni en leita þurfti fanga viðar til samanburðar.

NÝTT VERKEFNI Í RAUNFÆRNIMATI

Árið 2012 hófst hjá FA verkefnið *Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun* með tilkomu IPA styrks frá Evrópusambandinu (Fjóra María Lárusdóttir; 2013). Einn hluti þess verkefnis var að vinna að þróun hæfniviðmiða fyrir almenna starfshæfni og bjóða upp á raunfærnimat í kjölfarið. Með því hófst markvisst starf við þróun hæfniviðmiða með aðkomu fleiri aðila. Í þessum hluta verkefnisins fólst að:

- greina hæfniviðmið fyrir almenna starfshæfni,
- útbúa gátlista og verkfæri fyrir raunfærnimat,
- koma af stað tilraunaverkefni, raunfærnimati fyrir 20 atvinnuleitendur,

² Fyrir markhóp þann sem lög um framhaldsfræðslu ná til.

- meta tilraunaverkefnið að því loknu og endurbæta gátlista og verkfæri út frá reynslunni.

Með því að veita fólki tækifæri til að fara í raunfærnimat og máta sig við viðmið um almenna starfshæfni fær einstaklingur í hendur niðurstöður sem sýna hvar styrkleikar hans liggja og þar með sér hann líka hvar hann ætti hugsanlega að styrkja sig og efla til að styrkja stöðu sína almennt á vinnumarkaði. Hafa ber í huga að slíkar niðurstöður eru alltaf eign einstaklingsins og hann velur hvort og hvernig hann nýtir þær. Kjósi hann svo getur hann nýtt þær til að efla eigin hæfni. Aukinn skilningur á eigin hæfni getur hjálpað einstaklingi að taka næstu skref í starfsþróun og starfsleit, t.d. með því að ákveða hvers konar störfum hann vill sinna, ákveða á hvaða sviði nám og þjálfun ætti helst að vera og loks nýtist hann við gerð ferilskrár ef viðkomandi er í starfsleit.

NÁNAR UM VERKEFNIÐ

Myndaður var hópur til ráðgjafar um verkefnið með þátttöku aðila frá samtökum launafólks, stéttarfélagum, fyrirtækjum, Vinnumálastofnun, Kvasi og FA. Haldnir voru átta fundir með hópnum þar sem áhersla var lögð á að skilgreina viðfangsefnið og móta hæfniviðmið og aðferðafræði fyrir raunfærnimatið.

Í undirbúningi verkefnisins voru skoðuð mismunandi hugtök og skilgreiningar á almennri starfshæfni í öðrum löndum. Margar skilgreiningar má finna og er hugtakanotkun mismunandi en á ensku er talað um „employability skills“ eða „workability skills“, sem fela síðan gjarnan í sér aðra hæfni (persónulega hæfni) sem ýmis hugtök eru notuð yfir, s.s. „soft skills“, „basic skills“, „personal skills“ og „fundamental skills“.

Mikið efni um skilgreiningar var skoðað og skilgreiningar og þættir voru bornir saman.³ Við nákvæma skoðun og samanburð efnisins kom í ljós að sömu atriði komu fyrir aftur og aftur með aðeins ólíkum áherslum. Conference Board of Canada, sem er sjálfstæð, óháð rannsóknarstofnun í Kanada, hefur sett fram skilgreiningu um almenna starfshæfni sem er mjög vel útfærð og varð fljótlega helsta fyrirmyndin (Employability Skills 2000+). Í kjölfarið var leitað til Human

³ Má þar nefna: Lykilhæfni í aðalnámskrá framhaldsskóla (2012), Átta lykilhæfnipættir Evrópusambandsins („European Communities“ 2007); Employability Skills Top 10, skilgreindir af atvinnurekendum í UK (STEMNET e.d.), Revow (2010) hæfnipættir, sem skilgreindir voru í LdV. Evrópuverkefni um raunfærnimat, unnið hjá FA í samstarfi sex landa og Employability skills 2000+ frá Conference Board of Canada (2014).

Resource Systems Group í Kanada (www.hrsq.ca), sem eru höfundur að þeim hæfnigrunni sem FA notar, til ráðgjafar um samræmingu.

Niðurstaða þessarar undirbúningsvinnu, þ.e. drög að almennri starfshæfni sem þegar var farið að nota við hæfnigreiningar hjá FA, var lögð fyrir ráðgjafahópinn. Hópurinn fór gaumgæfilega yfir innihaldið og gerði viðeigandi breytingar og skilaði niðurstöðu sem sjá má á mynd 1.

Ákveðið var að skilgreina einnig grunnleikni (e. basic skills) sem samanstendur af læsi, ritun, talnaskilningi og upplýsingatækni á sama hátt, í þeim tilgangi að nota í raunfærnimatinu. Grunnleikni er undirstaða annarrar færniuppbyggingar og forsenda fyrir virkri þátttöku í atvinnulífinu. Í þeim hluta verkefnisins var einnig stuðst við gögn frá VOX (e.d.) og efni úr Evrópu verkefni sem kallast Lit.voc (e.d.). Þar hafa verið teknar saman greiningar á hæfniþáttum fjölmargra starfa, unnar í mismunandi löndum. Samantekt úr þessari vinnu var einnig lögð undir ráðgjafahópinn til endurskoðunar.

HÆFNIVIÐMIÐ FYRIR ALMENNA STARFSHÆFNI

Í niðurstöðu skilgreiningar á almennri starfshæfni segir að um sé að ræða hæfni sem nýtist bæði á vinnustað og í samfélaginu en á mismunandi hátt eftir aðstæðum og störfum. Einnig segir þar að með almennri starfshæfni er ekki aðeins átt við þá hæfni að geta verið á vinnumarkaði heldur einnig hvernig einstaklingar geti aukið starfshæfni sína (sjá mynd 1).

Samstaða var um að nota þessa 11 hæfniþætti úr hæfnigrunni FA sem lýsingu á almennri starfshæfni og að auki fjóra þætti sem lýsa grunnleikni. Hver og einn hæfniþáttur er síðan skilgreindur nánar eins og sjá má dæmi um á mynd 2.

Þeir hæfniþættir sem hér er vísað til eru úr hæfnigrunni FA en þeir eru þrepaskiptir í samræmi við íslenskan viðmiðaramma um menntun. Íslenski viðmiðaramminn er með 7 þrep þannig að fyrsta þrepið samsvarar tveim fyrstu þrepum evrópska rammans EQF sem hefur 8 þrep. Í vinnu hópsins kom fram mikil þörf fyrir því að skipta fyrsta þrepinu í tvennt; 1a og 1b til þess að innan viðmiðanna rúmist fleiri tegundir af störfum sem fela í sér meiri fjölbreytileika/breidd í færni s.s. fyrir þá sem eru að hefja störf á vinnumarkaði eða þá sem hafa skerta starfsgetu og/eða fatlaða einstaklinga. Einnig getur það verið meiri hvatning fyrir einstaklinginn til að færast á milli þrepa þar sem þrepin eru „þrengri“ og því meiri möguleikar að færast fram á við. Miklar umræður urðu

Mynd 1 – Niðurstaða hóps sem vann að skilgreiningu viðmiða fyrir almenna starfshæfni (yfirlit).

ALMENN STARFSHÆFNI OG GRUNNLEIKNI

Hér er átt við þá hæfni (leikni, viðhorf og breytni) sem einstaklingur þarf að búa yfir eða tileinka sér til þess að taka á virkan hátt þátt í samfélaginu, vera á vinnumarkaði, þróast í starfi og geta tekið á sig meira krefjandi störf.

Almenna starfshæfni má flokka í persónulega hæfni og samstarfshæfni. Hún nýtist bæði á vinnustað og í samfélaginu en á mismunandi hátt eftir aðstæðum og störfum. Almenn starfshæfni byggir á tiltekinni grunnleikni.

Persónuleg hæfni er drifkrafturinn til þroska og vaxtar. Með því að efla persónulega hæfni auka einstaklingar möguleika sína á framgangi í starfi.

Samstarfshæfni er mikilvæg til að geta lagt sitt af mörkum á vinnustað og í samfélaginu. Þeir sem hafa góða samstarfshæfni ná meiri árangri í viðfangsefnum sínum.

Grunnleikni er undirstaða frekari hæfniuppbyggingar og forsenda fyrir virkri þátttöku í atvinnulífinu. Að búa yfir nægjanlegri grunnleikni er afgerandi forsenda fyrir öllu öðru námi og þjálfun í starfi.

- **Persónuleg hæfni.** Viðhorf, leikni og breytni sem eykur möguleika einstaklings fyrir vöxt og þroska.
 - Aðlögunarhæfni
 - Ábyrg nýting
 - Mat og úrlausnir
 - Starfsþróun og færniefling
 - Söfnun og úrvinnsla upplýsinga
 - Vinnusiðferði og gildi
 - Jafnréttisvitund
 - Öryggisvitund
- **Samstarfshæfni.** Það sem þarf til að geta lagt sitt af mörkum fyrir heildina til að árangur náist.
 - Árangursrík samskipti
 - Samvinna
 - Skipulag og áætlanir
- **Grunnleikni.** Leikni sem er undirstaða frekari hæfniuppbyggingar.
 - Lestur/læsi
 - Ritun
 - Talnaskilningur
 - Upplýsingatækni

Mynd 2 – Dæmi um hæfnipátt í almennri starfshæfni.

Starfsþróun og færniefning

Greinir og tekur á eigin þörf fyrir símenntun og þróun til að bæta frammistöðu í starfi.

Prep 1.a	Prep 1.b	Prep 2	Prep 3
Tekur jákvætt í ábendingar um námstækifæri	Nýtir námstækifæri í umhverfinu	Leitar uppi námstækifæri	Skipuleggur og stýrir eigin símenntun/starfsþróun
<ul style="list-style-type: none"> Er jákvæður fyrir ábendingum um betra verklag. Nýtir sér leiðsögn á uppbyggilegan hátt í starfi Tekur þátt í fræðslu sem snertir eigið verksvið. Er móttækilegur fyrir nýjum hugmyndum og tækni. 	<ul style="list-style-type: none"> Metur hvernig má bæta eigin færni. Nýtir námstækifæri í umhverfinu (t.d. námskeið, endurgjöf frá yfirmanni eða samstarfsmönnum) til að öðlast þá færni sem starfið krefst. Fer yfir eigin verk og skilgreinir það sem gekk vel, hvað hefði mátt betur fara og hvernig megi bæta eigin frammistöðu. Setur sér markmið um símenntun í starfi með aðstoð annarra. 	<ul style="list-style-type: none"> Skilgreinir eigin þörf fyrir símenntun í samstarfi við yfirmann. Fylgir eftir málefnum til að viðhalda þekkingu og færni. Leitar eftir þjálfun á sviðum þar sem tækni þróast hratt. Tileinkar sér og beitir stöðugt nýrri þekkingu og færni til að bæta eigin frammistöðu. Setur sér námsmarkmið. 	<ul style="list-style-type: none"> Safnar upplýsingum til að skilgreina eigin styrkleika og veikleika í núverandi starfi. Skilgreinir og skipuleggur eigin símenntun í tengslum við þarfir fyrir þróun í núverandi starfi. Gerir áætlun til að ná námsmarkmiðum sínum. Fylgist með eigin framförum við að ná færnimarkmiðum og endurskipuleggur símenntunaráætlun sína eftir þörfum

um þessi mál en samstaða var í hópnum um að lýsa skyldi almennri starfshæfni á þrepi 1 (1a og 1b), þrepi 2 og þrepi 3 nú í fyrstu tilraun. Í framhaldi af þessari niðurstöðu hefur öllum hæfnipáttum í hæfnigrunni FA verið skipt á sama hátt þar sem það þykir þjóna betur markmiðum með starfsemi FA.

STAÐA VERKEFNISINS

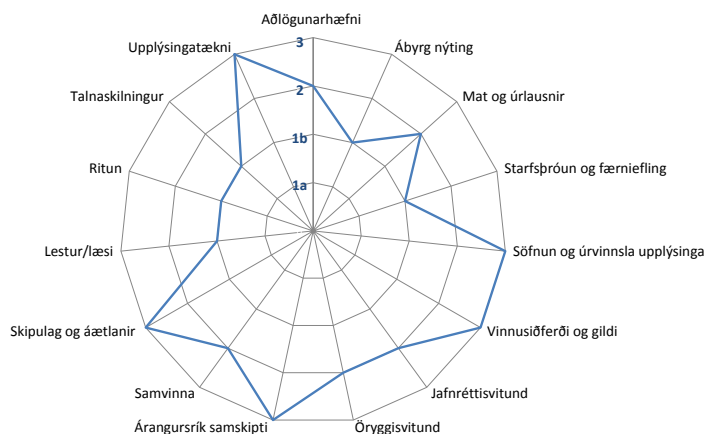
Verkefnið verður unnið áfram, eins og gert er með hefðbundin raunfærnimatsverkefni, það er í samræmi við aðferðafræði og ferla FA. Þegar þetta er ritað er búið að vinna gátlista (skimunarlista og sjálfsmatslista) sem nýtast

í raunfærnimatinu út frá þeim viðmiðum sem lýst hefur verið hér að framan. Einnig hafa verið unnar tillögur að fjölbreyttum matsaðferðum og matstækjum til notkunar í matsferlinu. Þessar aðferðir byggja á hópvinnu við sjálfsmat og færniþróun, lögð er áhersla á jafningjastuðning og að einstaklingar deili reynslu hver með öðrum. Auk þess er áhersla lögð á sjálfsskoðun þátttakenda, notkun raundæma, samtöl og ýmis konar verkefni. Þátttakendur eru hvattir til að finna dæmi sem byggð eru á reynslu úr eigin lífi, námi eða starfi til að sýna fram á færni í viðkomandi hæfnipætti og því þrepi sem er til hliðsjónar hverju sinni.

Samkvæmt evrópureglum sem unnið var eftir í IPA-verkefninu fór fram verðkönnun fyrir framkvæmd og varð niðurstaðan sú að Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar á Akureyri, SÍMEY, mun í samstarfi við Vinnuálastofnun framkvæma raunfærnimatið nú á haustönn 2014 með 20 atvinnuleitendum.

Að mati loknu verða niðurstöður birtar þannig að einstaklingur getur séð á hvaða þrepum hæfni hans er. Þannig fær hann skýra mynd af því hvar styrkleikar hans liggja og hvaða hæfni megi styrkja, kjósi hann svo. Gert er ráð fyrir að þátttakendur fái niðurstöður sínar meðal annars settar fram eins og sýnt er á mynd 3. Grunnleikniþættirnir fjórir og starfshæfnipættirnir 11 eru á ysta hringnum og staða einstaklingsins birtist með bláu línunni út frá stöðu hans miðað við hæfniþrep í hverjum þætti. Eftir því sem einstaklingurinn hefur meiri styrkleika, samkvæmt þessari skilgreiningu á almennri starfshæfni, verður flöturinn sem bláa línan afmarkar stærri.

Mynd 3 – Dæmi um niðurstöður einstaklings úr raunfærnimati á almennri starfshæfni.



Þátttakandi fær einnig umsögn þar sem niðurstöðum er lýst í texta út frá hverjum hæfnipætti eins og hann birtist í viðmiðum um almenna starfshæfni. Auk þess fær hann almenna umsögn frá matsaðila sem byggir á niðurstöðum og frammi- stöðu þátttakanda í ferli raunfærnimatsins. Eins og komið hefur fram þá eru niðurstöður eign einstaklingsins og hann velur hvort og hvernig hann nýtir þær en möguleiki er t.d. að nýta þær til að lýsa hæfni í ferilskrá og leggja fram í atvinnuviðtali.

Í LOKIN

Að raunfærnimatsverkefninu loknu verða viðmið, matsað- ferðir og matstæki endurskoðuð og þróuð áfram út frá reynslu og niðurstöðum úr þessu verkefni.

Hæfnipættir í hæfnigrunni FA verða uppfærðir til sam- ræmis þeim breytingum sem kunna að verða. Almenn starfs- hæfni er nú þegar undirstaða í greiningum á hæfnikröfum starfa og framundan eru ýmis tækifæri til námshönnunar og annars sem byggir á almennri starfshæfni.

HEIMILDIR

- Aðalnámskrá framhaldsskóla 2011. *Almennur hluti* (2012). Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*. International Labour Organization. Sótt 21. október af http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf
- Cedefop (2013, júní). Roads to recovery: three skill and labour markets scenarios for 2025. *Cedefop Briefing note*. Sótt 21. október 2014 af http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9081_en.pdf
- Conference Board of Canada (2014). *Employability Skills 2000+*. Sótt 21. október 2014 af <http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx>
- Department of Education, Employment and Workplace relations (2012). *Employability Skills Framework*. Sótt 21. október 2014 af <http://www.vetpd.qld.gov.au/resources/pdf/tla/employability-skills-framework-phase-1-report.pdf>
- Fjóra María Lárusdóttir (2013). Raunfærnimatskerfi í hraðri uppbyggingu ásamt upplýsinga- og ráðgjafarkerfi. *Gátt: Ársrit um framhaldsfræðslu*. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Guðmunda Kristinsdóttir (2014). Hæfnigreiningar FA. *Gátt: Ársrit um framhaldsfræðslu*. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Karl Sigurðsson (2014). *Færniþörf á vinnumarkaði, horfur til næstu 10 ára*. Vinnuálastofnun. Áfangaskýrsla.
- European Communities (2007). *Key Competences for Lifelong Learning. European Reference framework*. Sótt 22. október af <http://www.alfa-trall.eu/wp-content/uploads/2012/01/EU2007-keyCompetencesL3-brochure.pdf>
- Lit.voc Literacy and vocation (e.d.) *European workplace Literacy Profile (European Core Curriculum)*. Sótt 21. október 2014 af <http://www.grundbildung-und-beruf.info/index/503/>
- National Quality Council (2008). *Employability Skills: Fostering, Assessing and Reporting*. Sótt 21. október 2014 af http://www.nssc.natese.gov.au/_data/assets/pdf_file/0008/69452/RTO_pamphlet_Employability_skills_fostering_assessing_and_reporting_web_version.pdf
- OECD (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First results from the Survey of*

Adult Skills. OECD Publishing. Sótt 20. október 2014 af <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>

Revow (2010). *Viðurkenning á færni til starfa. Notkun aðferðafræði raunfærni- mats í ákveðnum störfum*. Sótt 21. október 2014 af http://www.revow.eu/files/Lei%20beiningarb%20a6klingurREVOW_1720742926.pdf

STEMNET (e.d.). *Employability skills, Top 10*. Sótt 21. október af <http://www.exeter.ac.uk/ambassadors/HESTEM/resources/General/STEMNET%20Employability%20skills%20guide.pdf>

VOX: Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk (e.d.). *Grunnleggende ferdigheter*. Sótt 20. október 2014 af <http://www.vox.no/Grunnleggende-ferdigheter/>

UM HÖFUNDINN

Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir er náms- og starfsráð- gjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur lokið MA- prófi frá Háskóla Íslands í náms- og starfsráðgjöf og diplóma í sama fagi frá Háskólanum í Þrándheimi í Noregi, BA-prófi í uppeldis- og menntunarfræði og hefur kennsluráttindi frá HÍ. Gígja starfaði áður hjá Mími-símenntun og einnig í grunn- og framhaldsskólum. Helstu verkefni hennar hjá FA tengjast náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífni og raunfærnimati.

Guðmunda Kristinsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumið- stöð atvinnulífsins, sjá nánari upplýsingar á bls. 59.

ABSTRACT

General competence is here defined as personal competence which is important in the labour market and common to most occupations. In addition, there are other specified competencies for various occupations.

Nowadays, a lot of people expect to change jobs several times during their working life rather than continuing in the same job. General competencies are transferrable skills that can be used in another context and transferred from one occupation or sector to another. Employers seek job applicants who have acquired this interdisciplinary competence and want to develop it further.

By defining general competence in an objective and measurable manner, its discussion and application become more useful for the individual, the economy and educational institutions. The Education and Training Service Centre (ETSC) has been developing an analysis of criteria for general competence in order to reinforce the projects that ETSC is responsible for, and now the Centre is working on a project on validation of real competencies where these criteria are being tested.

HILDUR BETTÝ KRISTJÁNSDÓTTIR OG VALGEIR BLÖNDAL MAGNÚSSON

SAMSTARF SÍMEY OG KEILIS UM HÁSKÓLABRÚ Á AKUREYRI



Hildur Bettý Kristjánsdóttir



Valgeir Blöndal Magnússon

Vorið 2010 gerðu SÍMEY og Keilir, miðstöð vísinda, fræða og atvinnulífs, með sér samning um rekstur „Háskólabrúar“ á Akureyri. Samstarfið er tilkomið vegna þess að stór hópur nemenda hafði lokið Menntastöðum hjá SÍMEY og vildi halda áfram í námi á vettvangi fullorðinsfræðslunnar. Eitt af markmiðum SÍMEY er að koma til móts við þarfir nemenda og leita leiða til samstarfs við aðra fræðsluaðila og var því ákveðið að leita til Keilis þar sem frumgreinanám hafði ekki verið í boði á Akureyri fram að þessu.

Þegar námið var auglýst fyrst kom í ljós að á svæðinu var mikil þörf fyrir frumgreinanám sem kennt væri á dagtíma og lánshæft hjá Lánasjóði íslenskra námsmanna. Alls skráðu 28 einstaklingar sig í námið og fyrsta árið var boðið upp á tvær deildir, félagsvísinda- og lagadeild og verk- og raunvísindadeild. Ráðnir voru kennarar frá Verkmenntaskólanum á Akureyri, Menntaskólanum á Akureyri og SÍMEY til að kenna. Samningurinn um Háskólabrú var þess eðlis að verkefnastjórar hjá SÍMEY voru skipaðir yfir námsleiðinni til að sjá um utanumhald, ráðningu kennara, samskipti við nemendur og forstöðumann Háskólabrúar Keilis.

Inntökuskilyrðin í Háskólabrú eru að nemendur hafi lokið 117 feiningum á framhaldsskólastigi en einnig gerir Háskóli Íslands þær kröfur að umsækjendur hafi náð 25 ára aldri. Nemendur eiga möguleika á að fá starfsreynslu sína metna til eininga að hluta upp í þær lágmarkseiningar sem krafist er. Kennsluáferðir eru fjölbreyttar og hefur verið lögð

áhersla á vendikennslu (flipped classroom). Með því er átt við að hefðbundinni kennslu er snúið við þar sem fyrirlestrar og kynningar kennara eru vistuð á netinu. Nemendur geta horft og hlustað á kynningarnar eins oft og þeim sýnist og hvar sem þeim sýnist. Þá geta nemendur sent spurningar um efnið til kennara (eða annarra nemenda í hópnum) og fengið svör á netinu sem öllum eru opin. Þá eru nemendur hvattir til að nota netið til að finna heppilegt kennsluefni. Kennslustundir í skólanum verða fyrir vikið öðruvísi. Þar vinna nemendur verkefni, oftast saman í hóp, og kennarar aðstoða eftir þörfum við úrlausnir. Þar sem þetta form hefur verið reynt virðist lærdómurinn verða lifandi ferli sem virkjar nemendur á skemmtilegan hátt.

Kosturinn við samstarf Háskólabrúar Keilis og SÍMEY er ótvíræður. Kennarar eftir aðferðafræði fullorðinsfræðslunnar og sökum smæðar miðstöðvarinnar er öll þjónusta við nemendur auðsött, s.s. náms- og starfsráðgjöf, aukakennsla o.fl. Nemendahóparnir mynda fljótt uppbyggjandi námssamfélag



Hópefli hjá nemendum Háskólabrúar.



Nemdur Háskólabrúar við útskrift 2012.

Þar sem jafningjastuðningur er mikill og allir upplifa sig sem hluta af heild.

Við leitum til fjögurra fyrirverandi nemenda Háskólabrúar og báðum þá að lýsa upplifun sinni af náminu í Háskólabrú. Ástæðan fyrir því að þeir völdu að stunda nám í Háskólabrú var að nám á dagtíma hentaði vel en einnig að geta klárað námið á einu ári. Samsetning nemendahópsins, eldri nemendur sem voru að styrkja stöðu sína til áframhaldandi náms, var líka hluti af ástæðunni. Þeim fannst námsumhverfið vera persónulegt og það skipti nemendurna miklu máli sem og samheldni hópsins þegar kom að því að takast á við krefjandi verkefni.

„Veturinn í náminu var frábær,“ eins og einn nemandinn orðar það. Hin tala um að þau hafi eflst eftir því sem leið á veturinn og metnaðurinn til að standa sig vel hafi aukist jafnt og þétt. Nemendur nefna að þeir hafi lært vinnubrögð og aga sem nýtist þeim í háskólanámi en þeir stunda nú nám við Háskólann á Akureyri, Háskóla Íslands, Háskólann í Reykjavík og einn nemandi rekur eigið fyrirtæki í dag.

Allir mæla þeir með námi í Háskólabrú. Þeim fannst námið og umgjörðin fyrsta flokks, kennsla og ráðgjöf til fyrirmyndar og síðast en ekki síst reyndist námið góður undirbúningur fyrir háskólanám.

Frá því að Háskólabrú hóf göngu sína á Akureyri haustið 2010 hafa 127 nemendur skráð sig í námið. Flestir útskrifaðir nemendur hafa innritast í háskólanám og er því óhætt að segja að Háskólabrúin beri nafn með rentu.

Skráðir nemendur í Háskólabrú Keilis á árunum 2010–2014.

Árið	2010	2011	2012	2013	2014
Fjöldi nemenda	28	27	23	27	22

Skipting nemenda eftir kyni.

Kyn	Fjöldi
Konur	86
Karlar	41

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 Vinnuálagstofnun en síðustu ár við verkefnastjórn, kennslu og ráðgjöf innan fullorðinsfræðslunnar.

BRYNDÍS KRISTÍN ÞRÁINSDÓTTIR

FISKTÆKNINÁM Í SKAGAFIRÐI – SAMSTARF SKÓLA OG ATVINNULÍFS



Bryndís Kristín Þráinsdóttir

AÐDRAGANDI NÁMS Í FISKTÆKNI Á SAUÐÁRKROKI HAUSTIÐ 2014

Í febrúar 2014 hófst tilraunaverkefnið *Menntun núna í Norðvesturkjördæmi* og stendur það yfir í eitt ár eða til janúarloka árið 2015. Háskólinn á Bifröst hefur yfirumsjón með verkefninu og gerði samstarfssamning við þrjár fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar í kjördæminu um framkvæmd. Miðstöðvarnar

eru: Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi, Fræðslumiðstöð Vestfjarða og Farskólinn – miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra. Í upphafi verkefnisins voru sett metnaðarfull og mælanleg markmið sem byggðust á viðamikilli rannsókn sem gerð var sumarið 2013 í kjördæminu í tengslum við verkefnið sem á þeim tíma nefndist: *Tilraunaverkefni um hækkað menntunarstig í Norðvesturkjördæmi*. Í rannsókninni var meðal annars rætt við stjórnendur fyrirtækja, almenna starfsmenn þeirra og fólk af erlendu bergi brotið.

FRÆÐSLUERINDREKSTUR OG RAUNFÆRNIMAT

Hér verður sagt frá tveimur af þeim markmiðum sem sett voru í verkefninu *Menntun núna í Norðvesturkjördæmi* þar sem þau tengjast fisktækninámi sem nú fer fram á Sauðárkróki. Fyrri markmiðið er að fræðslu- og símenntunarmiðstöðvarnar í kjördæminu heimsæki ákveðinn fjölda fyrirtækja

og stofnana. Til að framfylgja þessu markmiði var samið um svokallaðan *fræðsluerindrekstur* hjá miðstöðvunum en það felur í sér að starfsmenn miðstöðvanna fara út af örkinni og heimsækja fyrirtæki; kynna þeim hvaða nám er í boði frá hinum ýmsu fræðsluaðilum, aðstoða fyrirtækin við að koma á fót námskeiðum og sækja um styrki til að halda námskeið fyrir sitt starfsfólk.

Meðal fyrirtækja, sem fræðsluerindrekar Farskólans heimsóttu snemma vors 2014, var sjávarútvegsfyrirtækið FISK Seafood ehf. á Sauðárkróki. Þá höfðu FISK og Fjölbrautaskóli Norðurlands vestra ásamt fleiri skólum og fyrirtækjum á landsbyggðinni unnið að því um nokkurt skeið að koma á nýju námi fyrir starfsfólk í fiskvinnslu. Þær hugmyndir voru í biðstöðu þegar þarna var komið sögu.

Á fyrstu fundum með FISK var rætt almennt um nám fyrir starfsfólk FISK og voru stjórnendur fyrirtækisins mjög áhugasamir um fræðslu fyrir sitt starfsfólk enda miklar breytingar fram undan hjá fyrirtækinu því í náinni framtíð verður lögð meiri áhersla á fullvinnslu sjávarafla en verið hefur undanfarin ár. Haldnir voru kynningarfundir með starfsfólkinu þar sem fisktækninámið og raunfærnimati í fisktækni var kynnt. Á þessum fundum lýstu stjórnendur FISK yfir stuðningi við námið og hvöttu þeir starfsfólkið til að nýta sér þetta náms- tækifæri enda er það stefna fyrirtækisins að hafa yfir að ráða vel menntuðu starfsfólki. Í kjölfar þessara funda hófst undirbúningur við að koma á fót raunfærnimati á móti námskrá Fisktækniskóla Íslands og að fisktækninámið hæfist á Sauðárkróki haustið 2014 í samstarfi Farskólans, Fjölbrautaskóla Norðurlands vestra (FNV), FISK og Fisktækniskóla Íslands í Grindavík.

Annað markmið, sem sett er fram í verkefninu *Menntun núna í Norðvesturkjördæmi*, er að aðstoða 60 einstaklinga í öllu kjördæminu við að komast í raunfærnimat. Þetta þýðir að um það bil 15 manns eiga að fara í raunfærnimat á starfssvæði Farskólans meðan á verkefninu stendur. Þátttaka í raunfærnimati fór hins vegar fram úr björtustu vonum því samtals fóru 28 einstaklingar í raunfærnimat hjá Farskólanum vorið 2014 og af þeim fóru sautján einstaklingar í raunfærnimat á móti viðurkenndri námskrá í fisktækni.



Farskólinn
miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra



Fisk hópurinn. Þessi mynd er tekin þegar hópurinn fékk skirteini sín í kjölfar raunfærnimatsins. Í efri röð til vinstri er Nanna Bára Mariasdóttir frá Fisktækniskóla Íslands. Í neðri röð frá vinstri eru: Aðalheiður Reynisdóttir, náms- og starfsráðgjafi Farskólans og Ásdís Pálsdóttir frá Fisktækniskólanum.

Náms- og starfsráðgjafi Farskólans undirbjó og skipulagði raunfærnimatið. Hann tók skimunarviðtöl við starfsmenn FISK, aðstoðaði þá við að útbúa eigin færnimöppur og fór yfir gátlista með starfsmönnum. Starfsmenn Fisktækniskóla Íslands komu að lokum og mátu og staðfestu raunfærni starfsmanna í fisktækni. Í júní lauk raunfærnimati í fisktækni og fékk hver einstaklingur að meðaltali metnar 43 framhaldsskólaeiningar af 70 mögulegum og þar af fengu tveir einstaklingar 54 einingar metnar. Fjórir starfsmenn FISK uppfylltu ekki skilyrði til raunfærnimats þar sem þeir höfðu ekki unnið í nógu langan tíma við fiskvinnslu. Þessir sautján einstaklingar, ásamt þeim fjórum sem ekki fóru í raunfærnimat, settust á skólabekk í byrjun september og hófu nám í fisktækni í sinni heimabyggð.

Tafla 1 Taflan sýnir almennar bóklegar greinar fisktækninámsins.

Námsþáttur	Kennslustundir
Kynning	5
Námstækni og samskipti	45
Íslenska 1 og 2	70
Upplýsingatækni 1	80
Enska	40
Stærðfræði	40
Færnimappa	15
Mat á námi og skólastarfi	5
Samtals	300

SKIPULAG OG FRAMKVÆMD FISK-TÆKNINÁMSINS

Frá upphafi var gert ráð fyrir að Farskólinn kæmi að skipulagningu fisktækninámsins. Helstu rökin fyrir aðkomu Farskólans voru þau að um er að ræða fullorðna námsmenn sem flestir hafa lokið raunfærnimati hjá Farskólanum og eru starfandi á vinnumarkaði. Námið fer fram að loknum vinnutíma starfsmanna og því þótti það við hæfi að hluti námsins færi fram í Farskólanum, í umhverfi sem er sérhannað fyrir fullorðna námsmenn.

Til að hafa góða yfirsýn yfir fisktækninámið ákváðu samstarfsaðilar að koma á fót verkefnastjórn. Í henni sitja einn aðili frá hverjum skólanna þriggja auk fulltrúa frá FISK. Verkefnastjórnar frá hverjum aðila fyrir sig sjá um skipulagningu námsins, stýra daglegum verkefnum og eru í samskiptum við námsmenn svo dæmi séu tekin.

Fisktækninámið á Sauðárkróki hófst í byrjun september 2014. Hlutverk samstarfsaðila er skipulagt á þann veg að Farskólinn hefur umsjón með almennum bóklegum greinum námsins. Sjá nánar í töflu 1. Fjölbrautaskóli Norðurlands vestra og Fisktækniskólinn skipuleggja og kenna þær námsgreinar sem út af standa, samkvæmt samkomulagi sín á milli. Fer sú skipting bæði eftir fjölda námsmanna í áfanga og eins eftir því hvar sérfræðipækningin liggur hjá skólunum.

Við skipulagningu fisktækninámsins síðastliðið sumar var ljóst að það gæti orðið snúið að fjármagna námið þar sem starfsmenn FISK komu vel út úr raunfærnimatinu eins



Myndin er tekin við setningu námsins í Farskólanum. Lengst til hægri er Jón Eðvald Friðriksson, framkvæmdastjóri FISK. Efri röð til vinstri er Bryndís Þráinsdóttir, framkvæmdastjóri Farskólans. Neðri röð til vinstri er Ingileif Oddsóttir, skólameistari FNV.

og fyrr hefur verið nefnt. Í þeim áföngum, sem flestir starfsmenn fengu metna að fullu, voru einungis eftir fjórir námsmenn til að sitja áfangana. Farskólinn sótti því um sérstakan styrk fyrir hönd samstarfsaðila í sjóð sem tilheyrir verkefninu *Menntun núna í Norðvesturkjördæmi* til að fjármagna þann kostnað sem upp á vantaði. Sá styrkur fékkst. Farskólinn óskaði einnig formlega eftir heimild til Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins um að kenna Grunnmenntaskólann sem hluta af Fisktækinnáminu. Það kom í ljós að Grunnmenntaskólinn, sem er 300 kennslustundir að lengd, hentar vel sem umgjörð utan um almennu bóklegu greinarnar í fisktækinnáminu. Fræðslumiðstöðin veitti samþykki sitt fyrir því og Fjölbrautaskóli Norðurlands vestra mun meta Grunnmenntaskólann til eininga til náms í skólanum.

Fisktækinnámið á Sauðárkróki er skipulagt sem fjögurra anna nám. Stefnt er að námslokum vorið 2016 frá Fjölbrautaskóla Norðurlands vestra.

NÁMSÁFANGAR SEM KENNDIR ERU HAUSTIÐ 2014

Á haustönn 2014 eru fimm námsáfangar kenndir í Fisktækinnáminu. Við upptalningu áfanganna eru tilvísanir í námskrá Fisktækniskólans.

Í Farskólanum eru eftirfarandi áfangar kenndir:

- **Námstækni og samskipti.** Námsmaður „tileinkar

sér námstækni sem hæfir þörf hans, getu og námsnálgun. Hann þekkir námsumhverfi, starfsumhverfi og störf sem nám í fisktækni býður og öðlast innsýn í menningu fyrirtækja í veiðum, vinnslu og fiskeldi”.

- **Upplýsingatækni 1.** Námsmaður öðlast grunnfærni í tölvunotkun þar sem hann getur „sett upp texta, meðhöndlað töluleg gagnasöfn og sett upp til kynningar”.

Eftirtaldir áfangar eru kenndir í Fjölbrautaskóla Norðurlands vestra:

- **Vinnuvélar.** Þessi áfangi samsvarar námskeiði hjá Vinnueftirliti ríkisins. Í þessum áfanga lærir námsmaður „umgengni og meðferð lyftara, dráttarvéla og bryggju- og skipskrana”.
- **Uppsetning og viðhald HACCP-kerfa.** Námsmaður öðlast „þekkingu og leikni til vinna samkvæmt HACCP-kerfi. Hann setur upp kerfi undir leiðsögn, innleiðir og metur”.

Eftirtalinn áfangi er fjarkenndur frá Fisktækniskóla Íslands í Grindavík. Námsmenn í þessum áfanga koma inn í hóp hjá Fisktækniskóla Íslands. Þessir námsmenn eru fjórir og fóru ekki í raunfærnimat.

- **Fisktækni 1.** Þegar áfanga er lokið og tilsvareandi vinnustaðanámi hefur námsmaður „öðlast grunnþekkingu og leikni í öllum almennum þáttum fiskvinnslu”.

NÁMSMENN

Námsmenn í fisktæknináminu eru 21 að tölu og allir starfsmenn FISK. Tólf konur og níu karlar. Meðalaldur násmanna er rúmlega 39 ár. Elsti námsmaðurinn er 63 ára og sá yngsti er 20 ára.

SAMSTARF ATVINNULÍFS OG SKÓLA

Í tengslum við verkefnið *Menntun núna í Norðvesturkjördæmi* er unnið að því að bjóða upp á raunfærnimat í fisktækni og í kjölfarið fisktækninám á Vestfjörðum í samstarfi við Fræðslumiðstöð Vestfjarða, Fisktækniskóla Íslands og atvinnulífið á svæðinu. Það er því til mikils að vinna að samstarf skólanna sem hér hafa verið til umræðu og FISK um fisktækninám á Sauðárkróki gangi eins vel og kostur er.

UM HÖFUNDINN

Bryndís Kristín Þráinsdóttir hefur starfað sem framkvæmdastjóri Farskólans – miðstöðvar símenntunar á Norðurlandi vestra frá árinu 2003. Bryndís lauk B.Ed.-prófi frá Kennaraháskóla Íslands árið 1981 og starfaði við kennslu í 16 ár á öllum skólastigum. Árið 2009 lauk hún M.Ed.-prófi í menntunarfræðum frá Menntavísindasviði Háskóla Íslands með áherslu á fræðslustarf fullorðinna og mannauðsþróun.

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

TENGL MARKÞJÁLFUNAR OG FULLORÐINSFRÆÐSLU



Guðfinna Harðardóttir

Aðferðafræði markþjálfunar er ekki ný af nálinni enda má segja að Sókrates hafi beitt þessari aðferð þegar hann spurði viðmælendur sína spurninga og hvatti þá til gagnrýnnar hugsunar. Spurningar Sókratesar snerust ekki um að laða fram svör við almennri þekkingu heldur að fá fólk til að íhuga viðmið sín, gildi og fastmótaðar hugmyndir með því að ástunda gagnrýna hugsun. Hlutverk markþjálfara nútímans er ekki ósvipað þar sem hann leitast við að opna augu einstaklingsins fyrir styrkleikum sínum og markmiðum, hugsa í nýjum leiðum og skuldbinda sig til að ná þeim árangri sem sóst er eftir. Hér á eftir verður fjallað um markþjálfun og tengsl við hugmyndir um fræðslu fullorðinna og sagt frá evrópsku samstarfsverkefni sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tók þátt í og lauk fyrir á þessu ári.

ER MUNUR Á MENTOR OG MARKÞJÁLFA?

Hugtakið mentor á uppruna sinn í grískri goðafræði þar sem Mentor var traustur vinur Ódysseifs. Áður en Ódysseifur hélt af stað í Trójustríðið bað hann Mentor um að taka son sinn Telemakkos í fóstur á meðan. Mentor varð þannig holdgerving viskunnar því Aþena sjálf talaði í gegnum hann og hlutverk hans var ekki aðeins að kenna og leiðbeina Telemakkosi heldur einnig að koma honum í föður og móður stað. Þannig átti Mentor stóran þátt í þroska einstaklingsins og enn í dag er ímynd mentors þessi, að um sé að ræða þroskaðan einstakling sem hefur meiri þekkingu og reynslu en lærlingurinn (e. mentee). Hlutverk mentors er því að miðla af þekkingu sinni og reynslu og hafa þannig áhrif á þroska lærlingsins og koma honum til manns, þ.e. mennta¹ hann.

Upprunalega merkingu enska orðsins *coach* má rekja til ungverska bæjarins Kocs þar sem farið var að framleiða hestvagna á 15. öld. Orðið var tekið upp í öðrum tungumálum svo sem í ensku *coach*, í spænsku og portúgölsku *coche*, í þýsku *Kutsche* og í slóvensku og tékknesku *koč* sem heiti yfir slíka vagna. Á fyrri hluta 19. aldar fara stúdentar við Oxford-háskóla að nota hugtakið *coach* sem slanguyrði yfir leiðbeinendur sem taka stúdenta í einkakennslu til að

undirbúa þá fyrir próf og þaðan yfirferist þessi merking hugtaksins á íþróttþjálfara og síðar á markþjálfara.

Hlutverk fóstra (*mentor*) og markþjálfara (*coach*) geta verið ólík að einhverju leyti þar sem fóstrinn hefur iðulega yfirburðaþekkingu á viðfangsefninu og hlutverk hans er að koma þessari þekkingu til skila og efla þar með hæfni einstaklingsins til að sinna starfi sínu. Markþjálfinn þarf ekki að búa yfir þessari yfirburðaþekkingu heldur felst hlutverk hans í því að aðstoða einstaklinginn við að finna leiðirnar sjálfur og tileinka sér hegðun sem leiðir til árangurs. Þetta þýðir þó ekki að ávallt sé um tvö aðskilin hlutverk að ræða því í leiðsögn annarra felst oft hvort tveggja, þ.e. að miðla þekkingu og að kveikja með námsmanninum löngun til að læra og ná markmiðum sínum.

MARKÞJÁLFUN ER AÐFERÐ TIL AÐ EFLA EINSTAKLINGINN

Markþjálfun (e. coaching) er aðferð til að efla einstaklinginn við að auka sjálfsvitund sína, finna aðferðir til að leysa vandamál sín og hámarka frammistöðu sína. Lögd er áhersla á að einstaklingurinn greini markmið sín, hvaða hvatir liggja að baki þeim, hvaða leiðir eru færar og hvaða hindranir standa í vegi fyrir því að hann nái þessum markmiðum sínum. Hlutverk markþjálfans er að hjálpa einstaklingnum að gera sér grein fyrir því hvað hann vill í raun og veru og hvernig hann getur náð árangri. Markþjálfinn varast að segja einstaklingnum til um hvaða leiðir hann skuli velja heldur hvetur hann einstaklinginn til að taka sjálfur ákvarðanir í eigin lífi og á eigin forsendum.

1 Skv. Íslenskri orðabók merkir sögnin að *mennta* bæði að kenna e-m e-ð og að ala e-n upp, þ.e. koma honum til manns.

Mynd 1 – Þættir í markþjálfun.



Hlutverk markþjálfara er að hlusta á einstaklinginn, veita endurgjöf og þannig að laða fram möguleika sem einstaklingurinn hefur til athafna. Þetta krefst þess að markþjálfinn spyrji opinna og krefjandi spurninga sem fá einstaklinginn til að hugsa og leita leiða til athafna og breyttrar hegðunar. Kjarninn í markþjálfuninni er einstaklingurinn, hans forsendur og óskir um að þróast og vaxa í samræmi við þau gildi sem hann aðhyllist. Því má segja að þeir þættir, sem eiga við í markþjálfun og snúa að sambandi markþjálfara og marksækjanda, geti allt eins átt við um ráðgjöf og leiðsögn fullorðinna.

EVROPSKT SAMSTARFSVERKEFNI UM NOTKUN AÐFERÐAFRÆÐI MARKÞJÁLFUNAR Í FULLORÐINS- FRÆÐSLU

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tók þátt í evrópska samstarfsverkefninu *Coach – coach – go!* um notkun aðferðafræði markþjálfunar í fullorðinsfræðslu. Verkefnið hlaut styrk úr Grundtvig-hluta menntaáætlunar ESB og lauk um mitt ár 2014. Samstarfsaðilar voru frá Belgíu, Ítalíu, Svíþjóð og Þýskalandi. Meginmarkmið samstarfsins var að kynna aðferðafræði markþjálfunar og hvernig hún getur nýst leiðbeinendum fullorðinna námsmanna við að efla nám fullorðinna. Markmið FA með þátttöku í verkefninu var að safna þekkingu og reynslu sem nýtast við leiðsögn leiðbeinenda

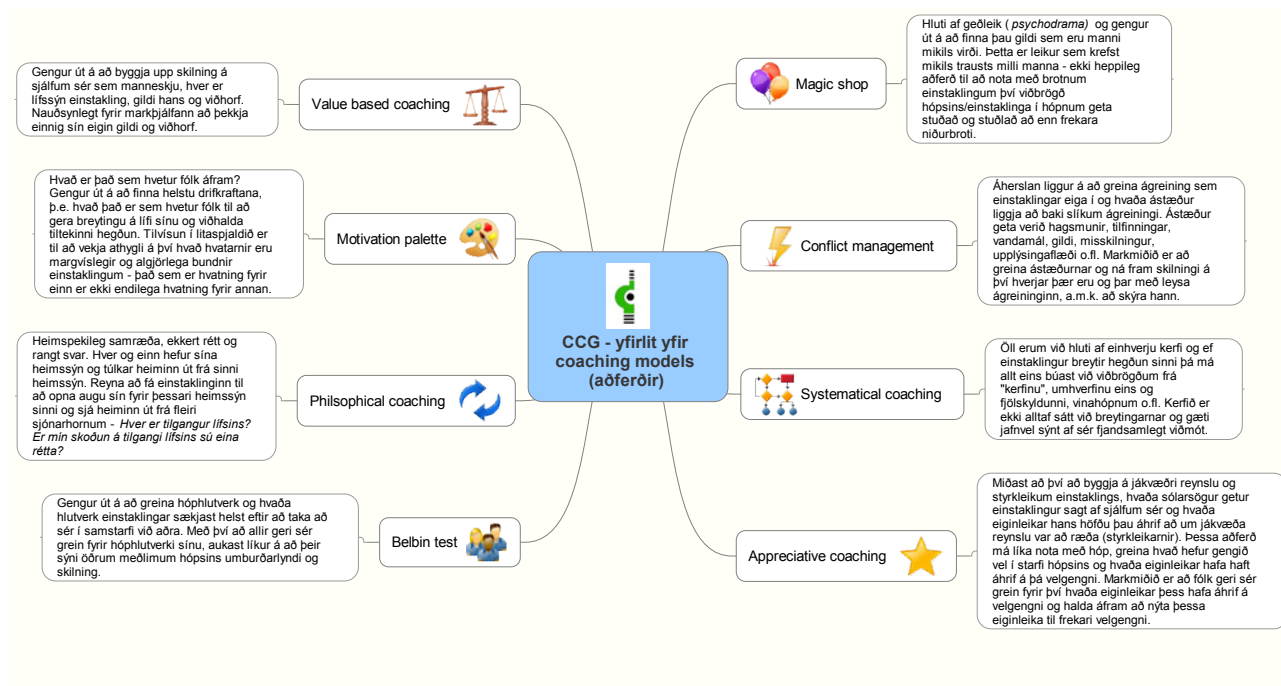
í fullorðinsfræðslu. Var verkefnið kynnt meðal samstarfsaðila FA og nokkrum þeirra bauðst að taka þátt í fundum og vinnustofum samstarfsnetsins. Þá var einnig stofnaður lokaður hópur á Facebook fyrir samstarfsaðila FA þar sem skipst var á fréttum og fróðleik um verkefnið. Í maí 2014 var opnuð vefsíða þar sem sagt er frá verkefninu og þeim aðferðum sem teknar voru fyrir, slóðin er <http://gudfinna.wix.com/coach-coach-go>

Á vinnustofum Grundtvig-samstarfshópsins voru teknar fyrir nokkrar aðferðir eða nálganir sem geta nýst í vinnu með fullorðnum, hvort sem er í markþjálfun, ráðgjöf eða í kennslu.

Hér er aðferð (e. model) skilgreind sem fyrir fram ákveðin leið eða ferli sem hægt er að fylgja. Þó svo að til séu ýmsar aðferðir er ekki þar með sagt að hver fundur markþjálfara og marksækjanda þarfnist þess að sérstök aðferð sé notuð. Aðferðirnar og vitneskja um þær geta hins vegar hjálpað til þegar greina á hvaða markmið marksækjandinn vill setja sér. Í verkefninu *Coach – coach – go!* var megináhersla lögð á mikilvægi þess að þekkja sjálfa(n) sig og gildi sín en einnig að skilja orsakir samskiptaórðugleika og ágreinings. Þá voru settar upp tilraunasmíðjur þar sem þátttakendur fengu m.a. tækifæri til að upplifa skapandi tækni geðleiks (e. psychodrama²) sem byggist á hlutverkaleik þar sem þátttakendur vinna með ólík viðhorf og tilfinningar.

2 Upphafsmáður geðleiks var Jacob Levi Moreno.

Mynd 2 – Yfirlit yfir nokkrar aðferðir.



FULLORÐINSFRÆÐSLA OG FULLORÐNIR NÁMSMENN

Hlutverk leiðbeinanda í fullorðinsfræðslu er að styðja og hvetja til gagnrýnnar hugsunar og svipar þannig til hlutverks markþjálfara sem felst í virkri hlustun, endurgjöf og hvatningu. Leiðbeinandi hjálpar einstaklingnum að setja sér raunhæf markmið og vekja hann til umhugsunar um leiðir sem henta til að ná þeim markmiðum. Með aukinni sjálfsvitund á því ferli sem á sér stað í námi aukast líkur á að einstaklingurinn taki ábyrgð á eigin námi. Þannig verður kennslan í raun sameiginlegt verkefni leiðbeinanda og námsmanns.

Einkenni fullorðinna námsmanna er að þeir búa að ákveðnum reynslubanka sem þeir taka með sér í námið. Reynslan hefur áhrif á aðferðir þeirra og viðhorf til náms og því er mikilvægt að leiðbeinandi geri sér grein fyrir þessu. Munurinn á barni og fullorðnum felst í því að börn eru háð öðrum en fullorðnir leitast við að vera sjálfstæðir og stýra sér

sjálfir. Reynsla fullorðinna úr skóla er hins vegar oft sú að skóla var það kennarinn sem stýrði og börnin hlýddu enda háð kennaranum. Þannig er lærða hegðunin sú að aðrir stýri náminu og því getur skapast vissur óöryggi hjá hinum fullorðna námsmanni við að eiga að taka ábyrgð á eigin námi og þar með taka stjórnina. Lærð hegðun, að kennarinn stýri náminu, er þannig í andstöðu við þörf hins fullorðna um að stjórna námi sínu sjálfur.

HVERNIG MÁ NÝTA AÐFERÐA-FRÆÐI MARKÞJÁLFUNAR Í FULLORÐINSFRÆÐSLU?

Hlutverk leiðbeinanda í fullorðinsfræðslu er að styðja og hvetja til gagnrýnnar hugsunar og svipar þannig til hlutverks markþjálfara sem felst í virkri hlustun, endurgjöf og því að stuðla að lærdómi og að efla færni. Leiðbeinandi hjálpar einstaklingnum að setja sér raunhæf markmið og að finna hentugar leiðir til að ná þeim. Markþjálfun felst í virkri hlustun, þ.e. að hlusta í þeim tilgangi að skilja viðmið og tilfinningar viðkomandi. Skilningur skapast með því að fylgjast með einstaklingnum sem heild, ekki eingöngu með því sem hann segir heldur líka með því hvernig hann tjáir sig. Það er algengt að fólk sé fljótt að taka afstöðu og ráðleggja í stað

Lærð hegðun	Þörf hins fullorðna námsmanns
Stýring	Sjálfsstýring
Mötun	Sjálfsvitund
Ábyrgðin liggur hjá öðrum í ytra umhverfi (kennara, skólastjóra, yfirlingum)	Ábyrgðin liggur hjá námsmanni sjálfum

Þess að setja sig í spor annarra og reyna að horfa á málið út frá þeirra sjónarhorni. Að beita virkri hlustun er þjálfun, bæði í orðræðu og viðbrögðum. Þannig felast viðbrögð þess sem beitir virkri hlustun í fleiru en beinum spurningum eins og til dæmis líkamstjáningu.

Samband leiðbeinanda og fullorðins námsmanns þarf að byggjast á trausti, virðingu, hreinskilni og samvinnu. Fullorðnir vilja að hin nýja þekking nýtist þeim í leik og starfi og vilja fá að vera með í að skipuleggja námið og þar með taka ábyrgð á því. Hinn fullorðni námsmaður þarf því að eiga hlutdeild í ákvörðunarferlinu enda er meginmarkmiðið að ná fram aukinni sjálfsvitund námsmanns, aukinni sjálf-ábyrgð á náminu og virkjun innri hvatningar til að auka færni sína. Hugmyndafræði markþjálfunar á því fullt erindi inn í fullorðinsfræðsluna enda miðast samband leiðbeinanda og námsmanns að því að auka sjálfsvitund námsmannsins og efla hann sem einstakling. Meðal þess sem vert er að hafa í huga varðandi hlutverk leiðbeinanda er eftirfarandi:

- **Ekki segja til heldur leiðbeina, láta lítið fyrir sér fara.** Gæti verið einna erfiðast fyrir leiðbeinandann að tileinka sér það hlutverk að vera ekki eingöngu sérfræðingur sem er fenginn til að miðla af sinni þekkingu heldur sá sem á að aðstoða námsmanninn við að virkja innri hvatningu, finna leiðina að markmiðinu og þannig skapa náms- og/eða færnieflingu í því ferli.
- **Virk hlustun.** Leiðbeinandi hlustar af alúð og virðingu og leitast við að skilja einstaklinginn án þess að dæma. Leiðbeinandi leitast við að taka líka eftir því sem er látið ósagt og spyrja nánar út í það. Gæta verður þó að því að viðtalið fari ekki úr böndunum og umræðan snúist um mál sem þarfnast sérfræðiaðstoðar eða meðferðar.
- **Virkjun innri hvatningar.** Leiðbeinandi ýtir undir frumkvæði og sjálfsoyrggi og hvetur einstaklinginn til að taka ákvarðanir í eigin málum. Leiðbeinandi veitir stuðning með því að spyrja hvernig til hafi tekist og hvað hafi haft áhrif á úrlausn mála.



Leiðsögn um geðleik (psychodrama).

HEIMILDIR

- Agnes Sigurðardóttir (2010). *Venjur til árangurs*. Óbirt BS-ritgerð. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Arnold, J. (2009). *Coaching Skills for Leaders in the Workplace. How to develop, motivate and get the best from your staff*. Oxford: How To Books Ltd.
- Dennis, D. (e.d.). *The Connection between Coaching and Adult Learning Theory*. Sótt 28.4.2013 á <http://mlqcoaching.org/coaching/Coaching-and-Adult-Learning.pdf>
- Illeris, K. og Berri, S. (ritst., 2005). *Tekster om voksenlæring*. Learning lab Denmark: Roskilde Universitetsforlag.
- Illeris, K. (2005). Brijótum ísinn. Í Ingibjörg E. Guðmundsdóttir o.fl. (ritstj.). *Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Illeris, K. (2011). *The Fundamentals of Workplace Learning. Understanding How People Learn in Working Life*. London: Routledge.
- Jette Dige Pedersen (2012). *Markþjálfun innan íslenskra fyrirtækja og tengsl markþjálfunar við hugmyndir um lærdómsfyrirtæki*. Óbirt MA-ritgerð. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Matilda Gregersdóttir o.fl. (2013). *Markþjálfun. Vilji, vit og víska*. Reykjavík: Forlagið.
- Smith, J. (2010). *The lazy teacher's handbook. How your students learn more when you teach less*. Bethel: Crown House Publishing Company LLC.
- Stoltzfus, T. (2010). *Coach Training Workbook*. Coach22. Sótt 28.4.2013 á <http://www.coachingmission.com/CTT/CTTworkbookcmi.pdf>
- Unnur Ósk Pálsdóttir (2011). *Markþjálfun og handleiðsla. Leiðir til árangurs*. Óbirt BA-ritgerð. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Wikipedia. Alfræðiorðasafn á netinu, www.wikipedia.org.

UM HÖFUNDINN

Guðfinna Harðardóttir starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur lokið MA-prófi í mannaútsjórnun frá Háskóla Íslands, cand. mag.-prófi í þýsku frá Kaupmannahafnarháskóla, BA-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.

JARPRÚÐUR ÞÓRHALLSDÓTTIR OG KRISTÍN EYJÓLFSDÓTTIR

TÖLVUVIÐHALD OG VIÐGERÐIR FYRIR NÁMSMENN Á EINHVERFURÓFI



Jarprúður Þórhallsdóttir



Kristín Eyjólfsdóttir

Algennt er að fólk á einhverfurófi búi yfir sérstakri hæfni sem ekki hefur fundist farvegur fyrir eða aðstæður til að virkja. Stór hópur fólks hefur því einangrast heima, oft án atvinnu eða tómstundatilboðs. Í ljósi þeirrar stöðu var þróunarverkefninu „Tölvuviðhald og viðgerðir fyrir námsmenn á einhverfurófi“ hleypt af stokkunum.

Verkefnið var unnið fyrir styrk frá mennta- og menningarmálaráðuneyti til Mímis-símenntunar, í samstarfi við Fjölmenn, símenntunar- og þekkingarmiðstöð og Promennt fræðslufyrirtæki, sem meðal annars hefur sérhæft sig í tölvukennslu.

Var þess getið við styrkveitinguna að samstarf skyldi haft við Specialisterne, stofnun sem vinnur að

því að aðstoða einhverft fólk við að virkja hæfileika sína og komast út á vinnumarkaðinn.

Tilgangur og markmið verkefnisins var að auka þekkingu og færni í tæknigreinum og fjölga námsframboðum og atvinnumöguleikum fólks á einhverfurófi.

UNDIRBÚNINGUR

Undirbúningur verkefnisins stóð yfir frá seinni hluta ágústmánaðar 2013 til janúarloka 2014 þegar kennslan hófst. Þar sem um þróunarverkefni var að ræða var ákveðið að auglýsa ekki námskeiðið heldur velja inn nemendur með áhuga á vélbúnaði tölvu og að þeir hefðu ágæta námsfærni ásamt góðri enskukunnáttu.

Við val á nemendum var haft samráð við ýmsa aðila svo sem Specialisterne, aðstandendur, starfsbrautir framhaldsskólanna og ein beiðni um pláss á námskeiðinu kom frá þjónustumiðstöð í Reykjavík. Auk þess var haft samband beint við einhverft fólk. Útskýrt var nákvæmlega í hverju námskeiðið fælist og skrifleg lýsing send til kynningar.

Ákveðið var að nemendur yrðu sex. Sérstök áhersla var lögð á að undirbúa þá vel fyrir námskeiðið en það er lykilatriði fyrir þátttöku einhvers fólks að vel sé staðið að slíkum undirbúningi. Áhersla var lögð á að vera í sem mestum samskiptum við nemendur sjálfa en þar sem aðstandendur gegndu enn mikilvægu stuðningshlutverki fóru samskipti einnig fram með milligöngu þeirra.

Formlegt viðtal var haft við hvern og einn nemanda áður en námskeiðið hófst og sérstakur viðtalsrammi undirbúinn og hafður til hliðsjónar. Verkefnastjóri og einhverfuráðgjafi sáu um að taka viðtölin og fóru þau öll fram í húsnæði Promenntar. Sérstök áhersla var lögð á að kynna húsnæðið vel og allar aðstæður en vegna óvenjulegrar skynúrvinnslu einhvers fólks þá þarf það mun lengri tíma til að lesa í umhverfi sitt og átta sig á staðháttum en aðrir. Í viðtalinu var rætt sérstaklega um þau skynareiti sem truflað gætu í umhverfinu og leiðir til að forðast þau. Nemendur voru einnig spurðir álits varðandi tilhögun kennslunnar og hvernig þörfum þeirra yrði best mætt. Allir nemendur fengu skriflega lýsingu á innihaldi og tímasetningu námskeiðsins. Einnig var haldinn kynningarfundur fyrir hópinn í upphafi námskeiðs þar sem kennari fór yfir kennsluhætti og kynnti aðstæður og aðbúnað nánar.

Hlutverk einhverfuráðgjafa Fjölmenntar fólst fyrst og fremst í fyrrnefndum undirbúningi, fræðslu og stuðningi við kennara Promenntar og verkefnastjóra Fjölmenntar ásamt þátttöku í eftirfylgdinni.

NÁMSKEIÐIÐ

Sem fyrr greinir hófst námskeiðið í lok janúar 2014 og var það í höndum kennara Promenntar, verkefnastjóra Fjölmennntar og einhverfuráðgjafa. Námskrá Promenntar fyrir námið *Tölvuviðgerðir – CompTIA A+* var lögð til grundvallar án mikillar aðlögunar en með þeim stuðningi og eftirfylgd sem hópurinn þurfti. Meginviðfangsefni námskeiðsins var fræðileg og verkleg kennsla í að setja saman tölvu, bilana-greina, stilla vélbúnað og stýrikerfi og þekkja helstu íhluti og hugtök sem fylgja tölvubúnaði. Nemendur urðu sex talsins eins og að var stefnt, fimm karlar og ein kona. Mæting var einstaklega góð og ekkert brottfall var úr hópnunum.

Í upphafi var áætlað að námskeiðið yrði kennt einu sinni í viku í átta vikur, fjórar kennslustundir í senn. Þegar líða tók á námskeiðstímann var ljóst að nemendahópurinn hafði allar námslegar forsendur til að ljúka þátttöku sinni með alþjóðlegu prófi. Til þess að það gæti orðið var nauðsynlegt að lengja námskeiðið um fjórar vikur eða 16 kennslustundir svo hægt væri að fara yfir allt það námsefni sem undirbúningur fyrir prófið krafðist. Hópurinn sýndi því mikinn áhuga og var því sótt um aukafjárveitingu til verkefnisins. Fjárveiting fékkst og lauk hópurinn tilskuldum kennslustundafjöldi.

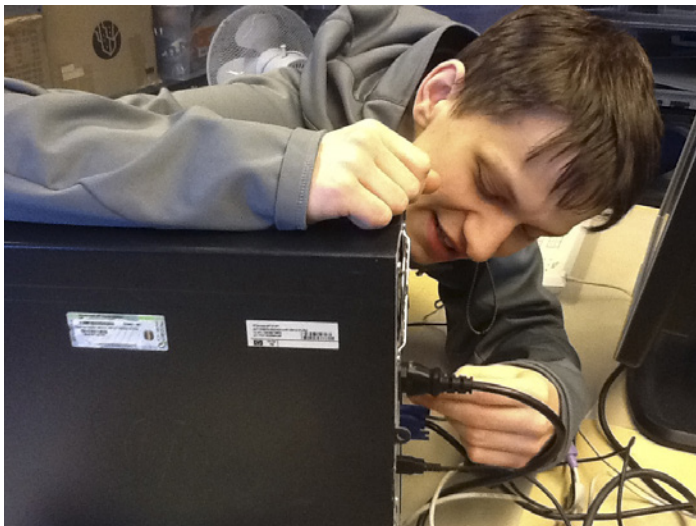
Stuðningi við nemendur á námskeiðinu var þannig háttað að verkefnastjóri frá Fjölmennnt sat allar kennslustundir, nemendum og kennara til aðstoðar. Á þann hátt gat verkefnastjóri fylgt eftir því sem kennari var að leggja fram á einstaklingsmiðaðan hátt – fylgst með og boðið fram stuðning ef á þurfti að halda. Að auki var verkefnastjóri í samskiptum við nemendur og aðstandendur þeirra á námskeiðstímanum til þess að miðla upplýsingum og gera grein fyrir framgangi mála.

EFTIRFYLGD OG MAT Á NÁMSKEIÐI

Eftir að námskeiðinu lauk var öllum nemendum boðið upp á viðtal með eða án aðstandenda og sáu einhverfuráðgjafi og verkefnastjóri um að leiða þau. Tilgangur þeirra var þríþættur; að fá fram skoðun nemenda á námskeiðinu, að hvetja þá til þess að fara í próf og í þriðja lagi að ræða hvernig þeir gætu nýtt sér þekkinguna til frekara náms eða atvinnu. Í viðtalinu lögðu nemendur drög að undirbúningi sínum fyrir prófið, hvernig stuðning þeir þyrftu og settu sér markmið sem gætu einfaldað þeim prófundirbúninginn.



Sýnikennsla hjá Péttri kennara.



Að gera tilraunir.



Skyldi þetta virka?



Með námsbókina sér við hlið.

Einnig voru kynntir möguleikar til að sækja um styrk fyrir prófgjöldum og boðin var fram aðstoð við umsóknarferlið.

Promennt bauð fram aðstöðu til þess að nemendur gætu tekið æfingapróf og aðstöðu til próflestur fyrir þá sem þess óskuðu. Haft var samband við Specialisterne til að athuga hvort og hvernig aðstaða og starfsfólk hjá þeim gæti komið að stuðningi við þá nemendur sem höfðu nýtt sér þjónustu þeirra.

Þessum stuðningi og eftirfylgd er ekki enn lokið. Ljóst er að flestir hafa áhuga á að taka fyrrnefnt alþjóðlegt próf og einn hefur þegar tekið það. Aðrir tveir eru nú þegar komnir vel af stað í undirbúningi og tveir nemendur hafa hlotið styrk fyrir prófgjöldum.

Ásamt því sem fram kom í viðtölum um mat nemenda á námskeiðinu var sérstakt matsblað lagt fyrir. Nemendur greindu frá ánægju með námskeiðið og nefndu að þekking þeirra hefði aukist og áhugi vaknað um möguleg störf á sviðinu í framtíðinni. Þeir nefndu að helst hefði skort á verklega þjálfun og að þeir hefðu fullan hug á að sækja slíkt verklegt námskeið yrði það í boði síðar. Mikil ánægja var með kennsluna og námsefnið sem þeim fannst hæfilega krefjandi. Þó hefði mátt gæta að meiri nákvæmni í framsetningu á glærum.

Ein úr hópnum kvaðst hafa farið á annað tölvunámskeið á sama tíma sem hún hefði aldrei gert nema út af þessu námskeiði. Hún sagði þetta hafa gert mikið fyrir sig, hún hefði "lifnað við" og væri orðin hún sjálf aftur. „Þetta breytti lífi mínu og ... gerði miklu meira fyrir mig en ég bjóst við.“

LOKAORÐ

Að mati okkar tókst framkvæmd þessa verkefnis afar vel. Augljóst er að leggja þarf vel í undirbúning fyrir námskeið sem þetta og ekki síður eftirfylgd fyrir þá nemendur sem vilja nýta sér námið til lokaprófs og eða atvinnu á þessu sviði. Mikilvægt er að tengja slíka eftirfylgd stuðningskerfi eins og félagsþjónustu sveitarfélaga og atvinnu með stuðningi.

Enn er ekki útséð um það hve margir muni fara í prófið en ljóst er að það yrði mikill ávinningur fyrir viðkomandi aðila og þróunarverkefnið í heild ef fleiri gerðu svo og myndu við það öðlast alþjóðlega gráðu í tölvuviðgerðum. Námið er góður undirbúningur fyrir frekara nám á tölvutækisviði og er það von okkar að hægt verði að halda fleiri slík námskeið í nánustu framtíð. Hugmyndir eru uppi um að hanna framhaldsnámskeið þar sem áhersla yrði lögð á verklega þjálfun og að auki að bjóða aftur samskonar fræðilegt námskeið sem fyrst.

UM HÖFUNDANA

Jarþrúður Þórhallsdóttir starfar sem einhverfuráðgjafi hjá Fjölmenn og réttindagæslumaður fatlaðs fólks á vegum velferðarráðuneytisins. Hún er sjúkráþjálfari að mennt og hefur einnig lokið MA-prófi í fötlunarfræðum. Hún hefur til allmargra ára, ásamt öðrum, stutt einhverft fólk í að hittast og deila áhugamálum og reynslu í hópi sem nefnist Út úr skelinni og er á vegum Einhverfusamtakanna. Hún er höfundur bókarinnar Önnur skynjun – ólík veröld: Lífsreynsla fólks á einhverfurófi.

Kristín Eyjólfsdóttir hefur verið verkefnastjóri þróunarverkefnisins *Nám með stuðningi* og kennt á ýmsum námskeiðum í tölvu- og upplýsingatækni hjá Fjölmenn, símenntunar og þekkingarmiðstöð, frá árinu 2002. Hún hefur lokið BA-gráðu í þroskaþjálfarafræðum og er einnig með diplóma í tölvu- og upplýsingatækni frá KHÍ.

ANDRI STEINN BIRGISSON, GUÐRÚN FJÓLA KRISTJÁNSDÓTTIR OG
HARALDUR JÓHANN INGÓLFSSON

ÞRJÁR FYRIRMYNDIR Í NÁMI FULLORÐINNA 2013

Hefð er orðin fyrir því að veita viðurkenninguna Fyrirmynd í námi fullorðinna á ársfundi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, (FA). Viðurkenninguna hljóta einstaklingar sem tilnefndir eru af samstarfsaðilum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og eiga það sameiginlegt að hafa lagt stund á nám í vottuðum námsleiðum FA og náð afburðaárangri miðað við upphafstöðu. Á ársfundinum, sem haldin var fimmtudaginn 5. desember 2013, var viðurkenningin veitt í sjöunda sinn. Þá féll hún í skaut þriggja einstaklinga: Andra Steins Birgissonar, tilnefndur af Mími-símenntun, Guðrúnar Fjólu Kristjánsdóttur, af Fræðsluneti Suðurlands og Haraldar Jóhans Ingólfssonar af Farskólanum Miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra.



Viðurkenning Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins; Fyrirmyndir í námi fullorðinna árið 2013, Guðrún Fjóla Kristjánsdóttir, Andri Steinn Birgisson og Haraldur Jóhann Ingólfsson.

Andri Steinn Birgisson:

„SAMTALIÐ SEM BREYTTI LÍFI MÍNU“

Allt síðan kreppan skall á árið 2008 hefur verið gripið til fjölbreyttra aðgerða til þess að koma á móts við þarfir þess



unga fólks sem varð atvinnulaust í kjölfarið með ýmsum átaksverkefnum, námsúrræðum og náms- og starfsráðgjöf. Oftar en ekki missa þeir fyrst atvinnuna sem minnsta menntun og stysta reynslu á vinnumarkaði hafa. Þannig fór einnig fyrir ungum Reykvíkingi, Andra Steini Birgissyni.

Aftur í nám jók sjálfstraust Andra Steins og opnaði ný tækifæri

Hann var 22 ára og tveggja barna faðir þegar hann missti vinnuna. Hafði verið nokkur ár á vinnumarkaði, meðal annars komist á samning hjá fótboltaliði í Englandi. Andra Steini hafði ekki gengið vel í skóla og átti erfitt með lestur. En það var ekki fyrir en viku áður en samræmdu prófin áttu að hefjast sem hann fékk greiningu: lesblindur! Þrátt fyrir það langaði hann alltaf til þess að mennta sig en lét lesblinduna hindra sig. Fyrir hvatningu konu sinnar lét hann þó tilleiðast og skráði sig hjá Mími-símenntun í námsleiðina *Aftur í nám*¹ vorið 2011.

Sá glitta í ljósið

„Eftir á að hyggja finnst mér ótrúlegt að það voru engin úrræði í boði í skólanum,“ segir Andri Steinn. „Ég hafði alltaf kviðið fyrir að þurfa lesa upphátt fyrir allan bekkinn og skólinn og lærdómur var neðarlega í forgangs röðinni.“ Þess vegna ákvað Andri Steinn að einbeita sér að fótboltanum í stað þess að afla sér menntunar. Níttján ára bauðst honum að komast á samning sem atvinnumaður hjá tveimur félögum á Englandi. Þegar til kom varð ljóst að annað félagið gat ekki staðið við samninginn. Hitt félagið dró aftur tilboðið um samning eftir að Andri Steinn meiddist í bílslysi. Meiðslin komu ekki aðeins í veg fyrir ráðningu heldur gerðu að engu

drauma um atvinnumennsku. Andri Steinn hélt heim til Íslands og fékk vinnu við akstur og afgreiðslu.

„Þá fór ég að hugsa um annað en fótbolta. Mig hafði lengi dreymt um að verða slökkviliðsmaður en var ljóst að til þess yrði ég að hafa meiri menntun. Eiginkona mín hvatti mig og studdi og hjá Mími-símenntun var boðið upp á náms- og starfsráðgjöf. Til allrar hamingju þáði ég boðið fór og hitti Þuríði Ósk Sigurjónsdóttur. Samtalið breytti lífi mínu!“

Þau gerðu allt sem í þeirra valdi stóð til að aðstoða okkur

Andri Steinn fór í *Aftur í nám*, þar öðlaðist hann meiri trú á sjálfan sig og varð ljóst að náms- og starfsráðgjafinn hafði rétt fyrir sér, námið væri mikil vinna sem hann gæti vel tekist á við. Með ráðgjafanum setti Andri Steinn sér skýr markmið, sótti fleiri námstilboð, næst Grunnmenntaskólann. Með mikilli þrautseigju styrktist hann sem námsmaður, tókst á við fjölmargar áskoranir og lauk námskeiðinu í desember 2011. Í janúar 2012 hóf Andri Steinn nám í Menntastöðum, þar lagði hann á sig gríðarlega vinnu, tók námið föstum tókum með góðri ástundun. „Það var ekki alltaf auðvelt en með eljusemi útskrifaðist ég frá Mími-símenntun í júní 2012.“

Andri Steinn hælir náminu hjá Mími: „Náms- og starfsráðgjafinn og kennararnir hjá Mími voru þarna fyrir mig, ekki bara til þess að þiggja launin sín. Þau lögðu sig fram fyrir mig en ekki fyrir sig. Einhver hafði ávallt tíma til þess að spjalla við mig um það sem ég var að takast á við hverju sinni og hvöttu mig öll til dáða.“

Er í háskólanámi

Hann komst svo inn í Háskólann í Reykjavík og hefur nú lokið fjórum önnum í íþróttafraeði. Þar að auki hefur hann tekið meiraprófið og hefur þar með færst nær takmarkinu að draumastarfinu í slökkviliði. Takist það ekki þá getur hann vel hugsað sér að starfa við íþróttir. Gefum náms- og starfsráðgjafanum hans síðasta orðið: „Andri Steinn á fyllilega skilið að vera fyrirmynd í námi fullorðinna,“ segir Þuríður Ósk. „Hann hefur sýnt virkilegar framfarir miðað við upphafsstöðu. Hann hefur öðlast trú á eigin námsgetu og er komin í háskólanám, eitthvað sem hann grunaði ekki að ætti eftir að liggja fyrir sér. Þessa styrkingu hefur hann fengið í gegnum vottaðar námsleiðir Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins ásamt því að njóta stuðnings frá náms- og starfsráðgjafa hjá okkur í Mími-símenntun. En fyrst og fremst hefur Andri Steinn komist áfram á eigin vinnu, með það hugarfar

1 *Aftur í nám* er námstilboð hannað af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, ætlað fullorðnum einstaklingum sem eiga í erfiðleikum með lestur og ritun. Námskeiðið er 95 klst. og felur í sér lesleiðréttingu samkvæmt Ron Davis-aðferðinni.

að gefast ekki upp þótt á móti blási og halda alltaf áfram. Hann er fyrirmynd fyrir unga fjölskyldumenn sem hafa horfið frá námi eftir grunnskóla vegna námserfiðleika með því að ljúka námsleiðunum og takast á við frekara nám. Hann hefur styrkt stöðu sína verulega á vinnumarkaði og getur nú sótt um störf sem voru honum lokuð áður.”

Guðrún Fjóra Kristjánsdóttir

„ER ÞETTA LÍFIÐ SEM ÉG ÆTLA AÐ BJÓÐA MANNINUM MÍNUM OG BÖRNUNUM MÍNUM UPP Á?“

Guðrún Fjóra Kristjánsdóttir er 39 ára Vestfirðingur. Hún fór að vinna strax eftir grunnskóla, það var ekki inni í myndinni að fara í áframhaldandi nám. Guðrún Fjóra kynntist mannum sínum ung og átti sitt fyrsta barn 21 árs. Fyrir þrítugt var hún orðin fjögurra barna móðir. 18 ár liðu frá því að Guðrún lauk grunnskóla þar til að hún tók þráðinn upp að nýju.

Hún hafði glímt við mikið þunglyndi, kvíða og brotið sjálfstraust um árabíl. Líðan hennar má líkja við jójó, ýmist upp eða niður. Miklum sveiflum fylgdi lítið sjálfstraust og félagsleg einangrun. Sumarið 2009 fór hún langt niður og missti alla lífslöngun, fannst allt vonlaust sá enga framtíð fyrir sér. En með hjálp læknis, góðra vina, ættingja og ekki síst fjölskyldunnar komst hún upp úr öldudalnum og reif sig upp og náði áttum. Í kjölfarið vöknudu ýmsar spurningar hjá Guðrúnu Fjólu: „Ætla ég að halda áfram á þennan hátt? Er þetta það líf sem ég vil bjóða manningum mínum, börnum og sjálfri mér upp á? Ég komst að þeirri niðurstöðu að ég ætti að gera eitthvað í málunum því á botninum vildi ég ekki vera.“

Nám sem gerbreytti lífi mínu

Guðrún fékk einn ágúst morgun sama ár sent blað með auglýsingum frá Fræðslunetinu á Suðurlandi, þar á meðal var kynning á *Grunnmenntaskólanum*². „Mér leist strax mjög vel á og hugsaði með mér að þarna væri mitt tækifæri komið til að gera eitthvað í málunum.“ Hún ákvað að leita sér frekari upplýsinga og tók upp tólið og hringdi í miðstöðina. Að símtalinu loknu var henni ljóst að hún var búin að skrá sig í nám í *Grunnmenntaskólanum*. „Fyrir mig sem var á þessum

tíma var með lítið sjálfsálit, var feiminn og vildi láta sem minnst fyrir mér fara, var þetta stór og síður en svo auðveld ákvörðun. En einhverra hluta vegna tók ég þetta stóra skref og sé ekki eftir því. Því þetta nám hefur gerbreytt lífi mínu.“

Guðrún Fjóra var stressuð og með kvíðahnút í maganum þegar fyrsti skóladagurinn rann upp. En fljótlega varð henni rórra því í hópnum sem hún var í var einstaklega góður



og skemmtilegur andi ríkjandi. Kennarar og annað starfsfólk var líka sérstaklega hjálplegt og gott. Henni gekk vel og fannst námið afskaplega skemmtilegt en afar krefjandi. „Fljótlega tók ég þá ákvörðun að mig langaði til að halda áfram í námi og fór að hugsa um að kannski myndi draumur minn um að ljúka einhverju námi sem gæti opnað fyrir fleiri atvinnuöguleika geta ræst. Ég var löngu búin að gera mér grein fyrir því að það yrði ekki auðvelt að fá vinnu ómenntuð. Ég tók þá ákvörðun að fara í *Nám og þjálfun* að loknum *Grunnmenntaskólanum*.“

Hvatningin skipti miklu máli

*Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum*³ var enn meira krefjandi og þar verða námsmenn að taka próf. Allir í hópnum voru vel undir þau búin og gekk mjög vel. Hópurinn var nánast sá sami og í *Grunnmenntaskólanum* aðeins nokkrir nýir höfðu bæst við. „Ég fékk mikla hvatningu frá starfsfólki Fræðslunetsins um að fara í áframhaldandi nám og því fór það svo að lokum eftir að ég hafði ráðfært mig við náms- og starfsráðgjafa Fræðslunetsins að ég skráði mig í fullt nám við Fjölbrautaskóla Suðurlands á Selfossi, FSU á sjúkraliðabraut.“ Guðrún Fjóra fékk metið það nám sem hún hafði lokið bæði í *Grunnmenntaskólanum* og í *Námi og þjálfun í almennum bóklegum greinum*, eins og ensku, stærðfræði, íslensku, upplýsingatækni, lífsleikni og dönsku. Það er líka stórt skref að stíga að fara í framhaldsskóla þar er ekki eins mikið haldið utanum nemendur eins og hjá Fræðslunetinu. „Hjá þeim var maður nánast eins og í bómull,“ segir Guðrún Fjóra og heldur áfram: „Mér fannst reyndar skrítið að vera í tímum með krökkum sem ég gat hæglega átt sjálf en það vandist fljótt og svo sá ég það líka að ég var ekkert sú eina sem var gömul í skólanum“.

2 *Grunnmenntaskólinn* er námstilboð hannað af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, einkum ætlað þeim sem hafa stutta skólagöngu að baki. Tilgangurinn með 300 stundum er að stuðla að jákvæðu viðhorfi til áframhaldandi náms og auðvelda fólki að takast á við ný verkefni.

3 *Nám og þjálfun* er námstilboð þróað af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, ætlað 23 ára og eldri, eru starfandi á vinnumarkaði og hafa hafið nám á framhaldsskólastigi en ekki lokið almennum bóklegum greinum með prófi. Má meta til allt að 24 einingum.

Guðrúnu Fjólu gekk námið vel og hún var þakklát fyrir hvatninguna sem hún fékk frá starfsfólki Fræðslunetsins. Þar vildu allir fylgjast með hvernig gengi og voru boðin og búin til að aðstoða ef með þurfti. Starfsfólkið á mikinn þátt í því að Guðrún hefur náð svo langt í námi.

Útskrifuð og ráðin í vinnu

Í desember 2012 útskrifaðist Guðrún Fjóla sem sjúkraliði. Hún starfar við heimahjúkrun við heilsugæsluna á Selfossi og líkar starfið vel. „Ef ég hefði ekki stigið þetta skref, að fara aftur í skóla, er ég ansi hrædd um að ég sæti enn heima innilokuð og einangruð og þekkti ekki allt þetta góða fólk sem ég hef kynnst í gegnum námið og vinnuna.“ Guðrún telur að kynna þyrfti *Grunnmentaskólann* og *Nám og þjálfun* betur fyrir fólki sem hefur einhverra hluta vegna ekki haldið áfram námi að loknum grunnskóla. Það undirbúi fólk vel undir að takast á við nám í framhaldsskóla. „Ef þetta tækifæri hefði ekki verið til staðar þá væri ég ekki komin á þann stað sem ég er á núna. Fyrst ég gat þetta þá getið þið það líka. Ég lít framtíðina björtum augum.“

Haraldur Jóhann Ingólfsson

KENNARINN SAGÐI AÐ HANN VÆRI HEIMSKUR OG LATUR

Haraldur Jóhann Ingólfsson er fæddur 1967 á Sauðárkróki. Hann gekk í barna- og gagnfræðaskóla á Sauðárkróki sem



lauk með samræmdum prófum en fékk nánast núll á þeim prófum. Þegar hann var aðeins níu eða tíu ára gamall var hann hættur að halda í við samnemendur sína. Það leiddi til þess að Haraldur var sendur til augnlæknis á Akureyri sem staðfesti að það væri ekkert að sjón hans heldur ætti hann að etja við það sem kallaðist

lesblinda. Þegar Haraldur kom til baka í skólann var hann tekinn upp að töflu til að lesa upphátt fyrir bekkinn eins og tíðkaðist í skólanum og gekk það illa eins og vanalega. Kennarinn spurði hvað væri eiginlega að honum, Haraldur sagði kennaranum eins og var að hann gæti ekki lesið þetta almennilega vegna þess að hann væri lesblindur. Þá sagði kennarinn hátt og snjallt við Harald og yfir allan bekkinn: „Sjáið þið þennan aumingja sem þykist vera lesblindur sem er einhver tíska núna. Hann er bara vitlaus, heimskur og latur og getur ekki og nenni ekki að læra.“ Þessu trúði Haraldur í nær þrjá áratugi.

Hætti að nenna að læra og sneri náminu upp í fíflaskap

Upp úr þessu hætti Haraldur að nenna að læra. Veran í skólanum fór í fíflaskap, hann þurfti samt alltaf að mæta, bæði í tímuna og próf. Og þar sem hann var alltaf óundirbúinn þá gekk honum illa í prófunum. Orðið próf veldur Haraldi kvíða og stressi enn þann dag í dag. Með einni undantekningu þó. „Eitt fag lærði ég. Það var í níunda bekk og ég mátti sækja valnámskeið í sjóvinnu. Þar veitti lokaprófið, svokallað pungapróf, réttindi til að stjórna 30 rúmlesta smáskipum. Skritið, því prófi lauk ég með stæl. Því að ég hafði áhuga á þessu og þarna var góður kennari sem hafði skilning á svona strákum eins og mér.“ Haraldur hætti í skóla eftir gagnfræðaskóla. Hann fór á sjóinn, reri með föður sínum á trillu sem þeir áttu saman.

Námið olli kaflaskiptum

„Við höfðum oft rætt lesblinduna, ég og konan mín, þar sem hún þurfti að lesa flestallt fyrir mig. Líka skrifa því ég er líka skrifblindur. Ég þarf að vanda mig til þess að geta skrifað nafnið mitt rétt.“ Veturinn 2006–2007 vann Haraldur sem verkamaður á Vélaverkstæði KS á Sauðárkróki. Þangað kom fulltrúi frá Farskólanum miðstöð símenntunar á Norðurlandi vestra með kynningu í viku símenntunar. Þar var fjallað um lesblindunám fyrir fullorðna, námsleiðina *Aftur í nám* með Ron Davis-leiðréttingu. „Ég skráði mig í námið hjá Farskólanum. Það er óhætt að segja að við það urðu kaflaskipti í lífi mínu.“ Haraldur hélt áfram skráði sig næst í *Skref til sjálfshjálpar í lestri og ritun*. Haraldur þakkar starfsfólki Farskólans og Lamba og Sturlu sem komu frá Akureyri vegna þess að eftir kynni við þá komst hann að því að kennarinn hafði fyrir þrjátíu árum haft rangt fyrir sér fyrir sér. „Ég gat vel lært og ég var ekkert mjög vitlaus.“ Það jók sjálfstraust Haraldar mikið.

Sagði krökkunum í Fjölbautaskólanum að þegja

Haustið 2007 skráði Haraldur sig í nám við Fjölbautaskóla Norðurlands vestra til þess að taka A-réttindi í vélstjórn og hefja nám í vélvirkjun. Í viku símenntunar haustið 2009 var Haraldur enn við störf á Vélaverkstæðinu. Þangað kom fulltrúi frá Farskólanum og kynnti meðal annars raunfærnimat. Haraldur benti þá á að raunfærnimat gagnaðist einstaklingum eins og honum ekki því hann kæmist ekki í gegnum

grunngreinarnar, íslensku, dönsku, ensku og stærðfræði. „Ég hef sjálfur reynt að setjast á skólabekk aftur, fertugur maðurinn með 16 ára krökkum. Það er ekkert grín. Kennararnir eru að vísu ánægðir með mann því maður segir krökkunum að þegja. Í skólanum lýkur þessum fögum með þessum skelfilegu prófum.“ Síðar um haustið skráði Haraldur sig í *Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum* sem var kallaður iðngrunnur við Farskólann. Vorið 2011 lauk Haraldur því námi og útskrifaðist auk þess úr vélvirkjun frá Farskólanum.

Fékk hæstu einkunn á sveinsprófi á landinu

Sama haust gekkst Haraldur undir sveinspróf í vélvirkjun á Akureyri. Er skemmst frá því að segja að hann og tveir aðrir fengu mjög góða einkunn, sömu einkunn, þá hæstu sem gefin var á sveinsprófi í vélvirkjun á Íslandi haustið 2011. Annar hinna hafði farið sömu leið í náminu og Haraldur. Samhliða lauk Haraldur prófi til þess að fá vélstjórnarréttindi B. Það er ekkert sérstaklega mikil viðbót við vélvirkjun en til þess að ljúka því þurfti hann meðal annars að bæta við sig

tveimur áföngum í stærðfræði. Hann tók frumkvæði að því að Farskólinn byði upp á kennslu í stærðfræði 202. Það var gert í samstarfi við Fjölbrautaskólann og luku tveir hópar, allt fullorðið fólk, þeim áfanga þar. En það var ekki allt búið enn.

Bænaskjal

Haraldur og tveir aðrir einstaklingar áttu enn eftir að ljúka stærðfræði 303. Hann hafði forgöngu um að sent yrði bænaskjal til Farskólans um að bjóða upp á kennslu í þeim áfanga haustið 2013. Fjölbrautaskólinn var ekki tilbúinn til að samþykkja að Farskólinn tæki verkefnið en fékk undanþágu frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu til þess að kenna áfangann á sömu forsendum og gert hefði verið í 202 í Farskólanum. Haraldur þakkar starfsfólki og kennurum Farskólans og Fjölbrautskólans fyrir skilninginn og allan þann stuðning, utanumhald og hjálp sem hann hefur fengið. „Því án alls þess góða fólks stæði ég ekki í sömu sporum og ég geri í dag.“

HALLA VALGEIRSDÓTTIR OG INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNSDÓTTIR

FANGELSI VETTvangur FYRIR NÁM



Halla Valgeirsdóttir



Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir

Í könnun sem gerð var árið 2007 að tilhlutan mennta- og menningarmálaráðuneytisins og dóms- og kirkjumálaráðuneytisins í samvinnu við Fangelsismálastofnun ríkisins um menntun, menntunarbakgrunn og námsáhuga íslenskra fanga, 18 ára og eldri, kom fram að um 36% svarenda höfðu ekki lokið grunnskóla og 28% höfðu ekki lokið framhaldsskóla. Samkvæmt þessu er stór hluti fanga í markhópi sem kveðið er á um í framhaldsfræðslulögunum.¹ Fræðslumiðstöð atvinnulífsins fékk Erasmus plus styrk til að senda tvo starfsmenn á ráðstefnu sem haldin var dagana 24.–26. september um menntun í fangelsum. Ráðstefnan var haldin í Kaupmannahöfn á vegum norræns tengslanets um menntun í fangelsum (Nordisk netværk om feng-

selsundervisning) sem er eitt af netum NVL (Norrænt tengslanet um nám fullorðinna). Erlendur Baldursson, sem nýverið lét af störfum hjá Fangelsismálastofnun, hefur verið tengiliður Íslands í netinu. Markmiðið með þátttöku í ráðstefnunni var að kynna því sem er að gerast á Norðurlöndum varðandi menntun fanga í því skyni að skoða hvort og þá hvernig framhaldsfræðslan getur komið að því verkefni hér á landi.

FANGELSI SEM NÁMSVETTvangur

Yfirskrift ráðstefnunnar, sem er sú 16. í röðinni, var fangelsi sem námsvettvangur (Fengsel som læringsarena) með áherslu á ráðgjöf og hvatningu. Í kringum 140 þátttakendur frá öllum Norðurlöndunum sóttu ráðstefnuna. Fyrsta ráðstefnan um menntun fanga var haldin árið 1977 með þátttöku allra Norðurlandþjóðanna. Ísland hefur átt fulltrúa á síðustu fimm ráðstefnum. Frá árinu 1994 hafa þessar ráðstefnur verið haldnar á tveggja ára fresti til skiptis á Norðurlöndunum. Ráðstefna sem þessi var haldin á Íslandi árið 2006 og eftir tvö ár verður hún aftur haldin hér á landi.

Ráðstefnan samanstóð af erindum um stöðu menntunar í fangelsum á Norðurlöndunum, sögulegu yfirliti um menntun fanga og fræðilegum erindum með áherslu lagða á meginþemu ráðstefnunnar, ráðgjöf og hvatningu. Jafnframt voru 11 vinnustofur í boði sem þátttakendur gátu valið á milli.

Fram kom að mikilvægt er að bjóða viðeigandi samset-

ingu úrræða, s.s. meðferð, menntun og virkniúrræði, ekki síst þar sem markhópurinn verður sífellt þyngri, með tilliti til menntunarstöðu og félagslegrar stöðu fanga. Því skiptir máli að geta greint vandamál og þarfir fanga eins fljótt og hægt er. Það getur þó oft og tíðum reynst torvelt þar sem fangar eiga oft erfitt með að meðtaka það sem fer fram hjá ráðgjöfum eða í kennslustundum við upphaf afplánunar því þá eru þeir aðallega að hugsa um aðstæður sínar og sætta sig við þær. Það þarf að líða einhver tími áður en þeir geta farið að huga að öðru. Jafnframt þarf sérstaklega að huga að þörfum þeirra sem ekki eru tilbúnir til að fara út á vinnu- markaðinn eða í nám eftir að fangelsisvist lýkur.

Fyrirkomulag náms í fangelsum á Norðurlöndum er misjafnt að því leyti að sumstaðar eru reknir skólar innan fangelsanna en í öðrum tilvikum er gerður samningur við skóla eða aðrar fræðslustofnanir um að halda utan um námsframboðið innan fangelsisins. Hjá nánast öllum þjóðunum er lögð áhersla á að leita leiða til að geta efttölvustutt nám. Á Íslandi er netaðgangur í opnum fangelsum en aðgangur að netinu er undir eftirliti í lokuðum fangelsum.

¹ Sótt 15.09.2014 af <http://www.fangelsi.is/frettir/nr/172>.

Mikil áhersla var einnig lögð á ráðgjöf og hlutverk náms- og starfsráðgjafa. Til að mynda eru starfandi náms- og starfsráðgjafar í öllum fangelsum í Finnlandi. Hér á landi er starfandi náms- og starfsráðgjafi í 50% stöðu, sem þjónustar öll fangelsin. Fangar sem stunda nám í þeim skólum sem Fangelsismálastofnun hefur gert samning við geta leitað til námsráðgjafa í viðkomandi skóla.

ERINDI

Rie Thomsen, frá háskólanum í Árósum hélt erindi um náms- og starfsráðgjöf og lagði fram skilgreiningu frá Evrópusambandinu þar sem segir að náms- og starfsráðgjöf sé ferli sem er ætlað að gera einstaklinginn meðvitaðan um hæfileika sína, hæfni og áhuga svo þeir geti tekið upplýstar ákvarðanir um menntun og atvinnu og til að leggja upp eigin lífsferil. Hún lagði áherslu á að starfsferill eða frami væri ekki línulegt ferli í eina átt sem ætlaður er fáum. Starfsferill er að hennar mati ferli sem allir geta tekið þátt í og getur leitt einstaklinginn í ólíkar áttir. Í erindi sínu vísaði hún einnig í kenningar þessu tengdar og benti á breytta orðræðu á þessu sviði þar sem í nýrri kenningum er lögð áhersla á að heppni sé engin tilviljun, að mikilvægt sé að láta reyna á drauma sína á leiðinni og að hætta aldrei að læra². Áskorun er fólgin í því að nota þessa nálgun þegar unnið er með fólki sem finnst það vera óheppið og að aðstæður þess séu ósanngjarnar eins og getur verið upplifun einstaklings sem situr í fangelsi.

Í erindi Ritu Buhl, frá VIA háskólanum í Danmörku, kom fram að ráðgjöf snúist meðal annars um að byggja brú á milli ólíkra einstaklinga og aðstæðna og að ráðgjafarferlið er námsferli þar sem áhersla er lögð á að einstaklingurinn taki ákvörðun um nám sitt, að hann geti og vilji skuldbinda sig til að vinna á nýjum forsendum og að hann geti tengt val sitt og þátttöku við framtíðaráform sín. Í erindinu sínu fjallaði hún um starfsráðgjafarkenningu³ sem fjallar um að það að velja og taka ákvarðanir er nám í sjálfu sér, meðvitað val byggir á hæfni til að uppgötva, skipuleggja, einbeita sér og að skilja. Í erindinu kom hún jafnframt inn á aðlögunarhæfni sem grundvöll fyrir byggingu brúa milli ólíkra einstaklinga og aðstæðna. Því er mikilvægt að í námsferli ráðgjafarinnar séu einstaklingar studdir við að þróa eigin aðlögunarhæfni, þ.e. hæfni til að skuldbinda sig, taka þátt og tengja við

starfsþróunarmöguleika. Í framhaldi af þessu talaði hún um tvo póla í ráðgjöfinni sem eru þó ekki andstæðir heldur þurfa þeir að haldast í hendur. Góð ráðgjöf byggir á störfum sérfræðinga sem nýta sér faglega þekkingu og tækni ráðgjafar og sem hægt er að skilgreina og lýsa. En góð ráðgjöf byggir einnig á vinnu með manneskjum, þar sem leitast er við að hvetja einstaklinga og taka tillit til tilfinninga þeirra. Tenging þessara póla á að hjálpa til við að einstaklingurinn upplifi tilgang (sem felur í sér hvatningu), skilning (sem snýst um að hafa yfirsýn) og stjórn (jafnvægi).

Charlotte Mathiassen frá háskólanum í Árósum fjallaði um þau mörgu áhersluatriði sem til staðar eru varðandi nám í fangelsum um alla Evrópu svo sem aðgengi að námsefni við hæfi, aðgengi að neti, stuðningur og heimsóknir fyrrverandi fanga til núverandi fanga vegna náms, stærðir stofnana og möguleika á námsframboði, samstarfsaðila utan múranna sem þarf að draga að náminu og hæfniuppbyggingu starfsfólks til að sinna námi fyrir fanga. Hún vísaði í kenningar sem byggja á áherslu á að læra með því að gera hluti og í félagslegu samhengi, með öðrum orðum að nám er ekki eingöngu hugrænt ferli. Því er nauðsynlegt að taka tillit til mismunandi félagslegra og tilfinningalegra aðstæðna sem skipta máli við nám. Hæfni einstaklingsins til að búa sig undir að takast á við nýjar áskoranir framtíðarinnar eru kjarni náms.

FJÖLBREYTT ÚRVAL VINNUSTOFA

Í vinnustofum ráðstefnunnar var tekið á mörgum og ólíkum viðfangsefnum. Þar á meðal var fjallað um hugmyndafræði þar sem áhersla er lögð á ábyrgð einstaklingsins og að hann sé hugsandi og viljandi manneskja. Í framkvæmd skiptir máli að skilja rökréttar afleiðingar gerða sinna og því þarf einstaklingurinn að hafa yfirsýn og taka ábyrgð á afleiðingum gjörða sinna. Í Danmörku hefur verið sett upp námstilboð sem byggir á þessum hugmyndum fyrir ungt fólk á aldrinum 18–30 ára undir heitinu TAMU. Einstaklingur sækir um nám hjá kennara og gerður er samningur þeirra á milli sem kveður á um að ef einstaklingurinn stendur ekki við samninginn getur honum verið sagt upp.

Í annarri vinnustofu var talað um vald innan kennslustofunnar og hvernig það birtist þegar talað er um nám í fangelsum. Í þessari vinnustofu var einnig rætt um mikilvægi þess að einstaklingur sé meðvitaður um afleiðingar eigin hegðunar og það tengt valdahugtakinu. Vald í kennslustofunni snýst ekki bara um að halda aga heldur líka um að

2 John Krumboltz – Stanford <https://ed.stanford.edu/faculty/jdk>.

3 Bill Law – <http://www.hihohiho.com/>.



Ljós.: Per Tharne Direktoratet for Kriminalforsorgen i Danmark.

halda virðingu. Þetta er flókið ferli þar sem virðing er lykilhugtak, ef kennari missir virðingu sína þá tapar hann um leið völdum. Þess vegna er mikilvægt að nemendur hafi frelsi til að samþykka eða hafna þátttöku í ákveðnum aðgerðum eða athöfnum innan kennslustofnunar því valdatengsl byggja á sambandi einstaklinga sem hafa frelsi. Það er áskorun að finna jafnvægi í þessum valdatengslum þegar talað er um völd og frelsi í kennslustofu innan fangelsa.

Í enn annarri vinnustofu var fjallað um námsleiðir fyrir fanga og hvernig hægt er að skilgreina gæði í menntun fanga þar sem þeir hafa ekki sömu valmöguleika og aðrir. Í Finnlandi er í gangi verkefni sem byggir á þeirri hugmynd að gefast aldrei upp gagnvart skjólstæðingum. Það er mikil áskorun fyrir ráðgjafana að skilja viðhorf fanganna, markmið þeirra og hugmyndir um hvernig best sé að ná þeim. Í ráðgjöfinni er gengið út frá því að öll hegðun sé valkvæð. Í þessari vinnustofu var einnig sagt frá því að í Noregi hefur samstarf við fyrirtæki reynst vel til að auðvelda föngum endurkomu út í samfélagið að afplánun lokinni. Þeir byrja að vinna einum til þremur mánuðum áður en þeir eru leystir úr haldi. Þeir vinna samkvæmt samningi sem gerður er milli aðila og fá sömu laun og aðrir í störfunum. Þetta þykir hafa heppnast vel en þó á enn eftir að gera markvissar kannanir á árangri.

STAÐAN Á ÍSLANDI

Loks er rétt að geta fréttar úr fangelsum á Íslandi: „Enn eitt aðsóknarmetið að menntun í fangelsum var slegið á skóla-

árinu 2013-2014. Alls innrituðust í nám á Litla-Hrauni og Sogni 68 nemendur á haustönn 2013. Þar af voru fjórir í háskólanámi, en hinir 64 voru skráðir í nám á vegum Fjölbrautaskóla Suðurlandsá Selfossi (FSu). Á vorönn 2014 voru samtals 70 nemendur innritaðir í nám; fjórir í háskólanám, 65 í nám á vegum FSu og einn í nám á vegum Menntaskólans í Kópavogi (MK).“⁴

UM HÖFUNDANA

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

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 í bæði evrópskum og norrænum samstarfsverkefnum á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar.

⁴ Sótt 15.09.2014 af <http://www.fangelsi.is/frettir/nr/344>.

GUÐFINNA HARÐARDÓTTIR

EFLING STARFSMENNTUNAR – HÆFNIÞRÓUN STARFSÞJÁLFA

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hlaut styrk frá mennta- og menningarmálaráðuneyti árið 2013 til að greina hæfnikröfur starfsmanna sem sinna starfsþjálfun á vinnustað og lýsa námi í samræmi við niðurstöðu hæfnigreiningarinnar. Samstarfsaðilar FA voru VR, Starfsgreinasamband Íslands (SGS) og IÐAN fræðslusetur. Lagt var upp með að námið yrði aðallega ætlað þeim sem sinna starfsþjálfun, sem er hluti af skilgreindu námi samkvæmt námskrám framhaldsfræðslunnar, en gæti einnig nýst starfsþjálfum og umsjónarmönnum (tilsjónarmönnum) vinnustaðanáms og starfsþjálfunar, sem skilgreind eru sem hluti af starfsnámi samkvæmt aðalnámskrá framhaldsskóla, eins og lög um vinnustaðanámssjóð nr. 71/2012 kveða á um.

STARFA- OG HÆFNIGREINING

Starfa- og hæfnigreining vegna starfs þjálfála var framkvæmd í desember 2013. Við greininguna voru notaðar þrepaskiptar færnilýsingar og aðferðafræði sem þróuð hefur verið hjá FA. VR, IÐAN fræðslusetur og SGS höfðu veg og vanda af því að kalla til aðila úr atvinnulífinu til að greina þau verkefni sem felast í starfi starfsþjálfála, velja hæfnipætti með tilliti til verkefna starfsþjálfála og skipa þáttunum á þrep í kjölfarið. Þrjár fundir voru haldnir í desember 2013 og stóð hver fundur um sig í um þrjár klukkustundir. Alls voru kallaðir til 24 þátttakendur en misjafnt var hverjir áttu heimangengt hverju sinni. Þátttakendur komu úr ólíkum áttum, frá fyrirtækjum í verslun, framleiðslu, flutningum, opinberri þjónustu og eins voru fulltrúar iðngreina með í hópnun.

STARFSLÝSING

Í ljós kom að umfang starfs þjálfála er háð því umhverfi sem það fer fram í og er greinilegt að í stærri fyrirtækjum dreifist ábyrgð meira á starfsþjálfun námsmanna og nýrra starfsmanna heldur en í þeim minni. Helstu verkefni sem talin voru felast í starfi starfsþjálfála snúa að kynningum á starfsemi og skipulagi fyrirtækis og skipulagi á framkvæmd náms á vinnustað og voru verkefni talin fela í sér stuðning við námsmann¹ og mat á árangri. Tilgangur starfsþjálfunar á vinnustað er að flýta fyrir yfirfærslu náms á starf og félags-

¹ Með námsmanni er átt við þann einstakling sem er í starfsþjálfun og getur verið nemi, námsmaður, nýliði eða starfsmaður í þjálfun.

legri aðlögun starfsmanns að starfi eða starfsgrein. Samkvæmt starfslýsingu sem hópurinn vann að í sameiningu er starfsþjálfari sá sem heldur utan um námið eða þjálfunina í samráði við skipuleggjanda (fræðsluaðila, skóla, vinnuveitanda) og er skipaður til verksins af vinnuveitanda eða yfirmanni sínum. Starfsþjálfun fer fram eftir fyrirfram skipulögðu ferli og hefur tiltekin markmið og er hvoru tveggja lýst í námskrá, námslýsingu eða þjálfunaráætlun sem skipuleggjandi lætur starfsþjálfara í té. Mat á árangri starfsþjálfunar byggist á hæfniviðmiðum sem sett eru fram í námskrá, námslýsingu eða þjálfunaráætlun. Starfsþjálfari þekkir vel til verka á sínu starfssviði og miðlar af reynslu sinni og sérþekkingu. Starfsþjálfari hefur góða yfirsýn yfir starfsemi fyrirtækisins og leitar eftir aðstoð annarra starfsmanna fyrirtækisins ef þekking hans þrýtur. Aðferðir starfsþjálfála og viðhorf til starfsþjálfunar einkennast af víðsýni og fjölbreytni í leiðum til að efla námsmanninn og meta árangur námsins. Starfsþjálfari þekkir verksvið sitt sem starfsþjálfari og tekur ekki að sér verkefni sem eiga heima hjá öðrum svo sem kennara, yfirmanni eða meðferðaraðila. Starfsþjálfari er ekki ætlað að sinna kennslu sem samkvæmt skipulagi námsins eða námslýsingu á að fara fram hjá fræðsluaðila eða í skóla, ef um slíkt skipulag er að ræða. Starfsþjálfari er heldur ekki ætlað að skilgreina og vinna úr persónulegum vandamálum námsmanns.

HÆFNIÞRÓUN

Hér á eftir er lýst þeirri hæfni, sem talið er að starfsþjálfari námsmanns í framhaldsfræðslu þurfi að lágmarki að búa yfir. Vera má að hæfnikröfur til starfs þjálfála séu meiri hjá sumum fyrirtækjum en öðrum og má því ætla hverju fyrirtæki

fyrir sig að meta hvort gera þurfi auknar kröfur til starfsþjálfva hverju sinni. Niðurstöðurnar má nota þegar hanna á nám eða raunfærnimat fyrir starfsþjálfva.

Hæfni sem krafist er til að geta sinnt starfi starfsþjálfva er að lágmarki undirbúningur eða námslok á sama þrepi og nám námsmanns raðast á. Með *almennri starfshæfni* er átt við þá grunnhæfni sem þarf til þátttöku á vinnumarkaði og til að geta þróast í starfi. Almenn viðmið um hæfni er 1. þrep en í mörgum störfum þarf hæfni á hærra þrepi. Með *sértækri starfshæfni* er átt við þá hæfni til viðbótar almennri starfshæfni sem nauðsynlegt er að starfsmaður búi yfir til að geta sinnt starfinu á árangursríkan hátt. Niðurstöður þrepaskiptrar hæfnigreiningar vegna starfs þjálfva í framhaldsfræðslu voru þessar:

TILRAUNANÁMSKEIÐ

Við hönnun námsins voru allir hæfniþættirnir skoðaðir og mátaðir við verkefni starfsþjálfva. Ýmsir þættir varða jafnt almenna hæfni sem hæfni sérfræðingsins, þ.e. þekkingu, leikni og hæfni í að greina helstu einkenni í starfsemi fyrir-tækisins, menningu þess og umhverfi. Þessir þættir fléttast inn í aðra þætti sem varða hæfni starfsþjálfva í að leiðbeina öðrum og stuðla að námi námsmanns. Í þeim þáttum felst að geta hannað fræðsluferli með tilliti til þarfa námsmanns og tækifæra í starfsumhverfi, að eiga í árangursríkum samskiptum við námsmann, til dæmis með hvatningu og endurgjöf, og að meta árangur námsins. Markmið með náminu er að þjálfva reynda starfsmenn til að vera starfsþjálfvar á vinnustöðum sínum með því að efla kennslu- og samskiptahæfni þeirra.

Námsviðmið voru þau að þátttakendur verði hæfir til að styðja við fullorðna námsmenn í starfsþjálfun, að þeir geti skipulagt nám með þarfir námsmanns og fyrirtækis í huga og að þeir geti stutt við nám ólíkra einstaklinga.

Dagana 10. og 14. apríl 2014 var haldið tilraunanámskeið sem dreift var á tvo daga, alls sex klukkustundir. Á milli námskeiðsdaga unnu þátttakendur heimaverkefni svo heildartími námskeið var um 8 klukkustundir eða 12 kennslustundir. Þátttakendur á námskeiðinu voru 12 talsins, þar af voru þrír sem höfðu tekið þátt í greiningu á hæfni starfsþjálfva. Meðal þátttakenda voru starfandi starfsþjálfvar, starfsmenn fræðsluaðila og verkefnisstjórar fræðslu hjá fyrirtækjum og stofnunum.

Verkefni á námskeiðinu miðuðust við að þátttakendur

Almenn starfshæfni	Þrep
Aðlögunarhæfni	3
Ábyrg nýting	3
Árangursrík samskipti	3
Mat og úrlausnir	2
Ritunarfærni	2
Samvinna	3
Skipulag og áætlanir	2
Starfsþróun og færniefning	2
Söfnun og úrvinnsla upplýsinga	2
Notkun upplýsingatækni	2
Vinnusiðferði og gildi	3
Virðir jafnrétti	3

Sértæk starfshæfni	Þrep
Að vinna að lausnum	2
Að vinna undir álagi	2
Aðstoð við starfsþróun annarra	2
Frumkvæði	2
Gæðavitund	3
Sjálfskraut	2
Skilningur á starfsemi	3
Skörp hugsun/Rýni	2
Stuðningsmaður náms	2
Tímastjórnun og forgangsröðun	3
Vörubekking	3
Þekking á starfsumhverfi	2

hefðu nokkuð góða innsýn í starfsemi vinnustaðar síns, reglur hans, gildi og helstu verkefni. Megináherslan var lögð á samvinnu, samskipti, aðstoð við starfsþróun annarra, hönnun fræðslu og mat á námi.

Á fyrri námskeiðsdegi voru þátttakendur beðnir um að tiltaka væntingar sínar til námskeiðsins og voru þær að leggja áherslu á þætti eins og samskiptahæfni, endurgjöf, tjáningu, framkomu, samtalsækni, fjölmenningu, hvatningu, kennslufræði fullorðinna, hönnun náms og mat á námi. Væntingar þátttakenda voru því mjög í takt við þær áherslur sem lagt var upp með og byggðu á hæfnigreiningunni.

Í námskeiðsmati þátttakenda kom fram almenn ánægja með námskeiðið en einnig hugmyndir að frekari þróun þess. Þar á meðal voru hugmyndir um að dýpka ákveðna þætti eins og samskipti, markþjálfun og hvatningu og að auka tengingu við fjölmenningu og ólíkar þarfir einstaklinga. Þá

komu fram ábendingar um að tengja námskeiðið með enn markvissari hætti ákveðnum starfsgreinum og fyrirtækjum eða stofnunum. Með því að vinna einungis með eina starfsgrein og/eða eitt fyrirtæki/stofnun skapast betri möguleikar á að vinna með markvissari hætti með raundæmi af vinnustað. Þá eru augljóslega fyrir hendi tækifæri til að tengja námskeiðið betur við fjölmenningu og ólíkar þarfir einstaklinga.

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.

HILDUR ELÍN VIGNIR

SAMVINNA SEM SKILAR ÁVINNINGI



Hildur Elín Vignir

Fyrir nokkru hóf IÐAN fræðslusetur markvissar heimsóknir og kynningar í fyrirtækjum aðildarfélaga okkar undir heitinu Fyrirtækjaþjónusta. Hefur þjónustan skapað sér ákveðinn sess hjá IÐUNNI og á síðasta starfsári var til að mynda 151 fyrirtæki sótt heim. Í einni slíkri heimsókn hjá Slippnum á Akureyri kom fram að þörf væri á menntuðum málmsuðumönnum. Námskrá í málmsuðu hefur um nokkurra ára skeið verið hluti af aðalnámskrá framhaldsskóla en námið í raun hvergi verið kennt. Námið er 75 eininga löggilt iðngrein sem lýkur með lokaprófi úr skóla og sveinsbréfi en í því er mjög mikil verkleg og sérfræðileg suðukennsla.

Í samvinnu við Félag málmíðnaðarmanna á Akureyri (FMA), Verkmenntaskólann á Akureyri (VMA), Slippinn og

Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar (SÍMEY) var því ákveðið að kanna hvort ekki væri hægt að mæta þessari þörf. Ljóst var að ef uppfylla ætti þörfina þyrfti margt að ganga upp og töluverðum tíma var varið í að greina og undirbúa ferli sem hentaði.

Ákveðið var að bjóða upp á raunfærnimat í málmsuðu á Norðurlandi sem var samvinnuverkefni IÐUNNAR, VMA, FMA og SÍMEY með liðsinni FA eins og í öðrum raunfærnimatsverkefnum. Fór matið fram í september 2013. Matsaðilar voru fagmenn IÐUNNAR og VMA en ráðgjafar í verkefninu voru frá IÐUNNI og SÍMEY. Í framkvæmd matsins var töluvert um verklegar æfingar og því framkvæmdin flóknari en oft áður. Skemmst er frá því að segja að mjög vel tókst til og fengu þátttakendur, sem voru 12 talsins að meðaltali, um 42 einingar metnar. Meðalaldur þátttakenda var 35 ár og höfðu þeir allir a.m.k. 5 ára starfsreynslu í málmsuðu.

Í framhaldi af raunfærnimatinu bauð VMA upp á nám í málmsuðu sem var tilraunaverkefni IÐUNNAR og VMA. Í því fólst meðal annars að sérfræðingur frá IÐUNNI kom og kenndi áfanga í lotum sem ekki var þekking til að kenna innan VMA. Nýttu 10 einstaklingar úr raunfærnimatinu sér það námstilboð. Þeir útskrifuðust svo frá VMA í desember og fengu sveinsbréf afhent í framhaldinu við háttíðlega athöfn í Iðnaðarsafninu á Akureyri. Þótti sú staðsetning vel við hæfi þar sem verið væri að afhenda sveinsbréf í málmsuðu í fyrsta sinn. Tíu stoltir einstaklingar voru nú komnir með



Jóhann Rúnar Sigurðsson formaður FMA.



Jóhann Rúnar, Páll Ómar einn þátttakenda og greinarhöfundur.



Útskriftarhópurinn ásamt Jóhanni Rúnari FMA, Bettý Kristjánsdóttur Símeý og greinarhöfundi.

burtfararskrifteini frá VMA og sveinsbréf í málmsuðu eftir að hafa starfað árum saman sem „ófaglærðir“ á vinnumarkaði.

SAMANTEKT

Þetta dæmi sýnir með óyggjandi hætti að unn er að lyfta grettistaki í menntamálum í atvinnulífinu þegar allir leggjast á eitt, aðilar vinnumarkaðarins, fullorðinsfræðsluaðilar og framhaldskólarnir.

Nú er í gangi annar hópur í raunfærnimati í málmsuðu og koma að því verkefni sömu aðilar og fleiri til. Nær sá hópur til margra víða um land. Í framhaldinu munu IÐAN og VMA vinna saman að nýju til að bjóða upp á námsbraut í málmsuðu með sambærilegum hætti og áður var gert og vonandi tekst okkur áður en langt um líður að útskrifa nýjan hóp stoltra málmsuðumanna.

UM HÖFUNDINN

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

HVAÐ ÁTTU VIÐ?

Í fyrsta tölublaði Gáttar hófum við hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, FA, umræðu um merkingu iðorða á sviði fullorðinsfræðslu. Í öllum tölublöðum höfum við velt fyrir okkur nokkrum hugtökum sem varða viðfangsefni FA. Sem fyrr teljum við þörf fyrir að þau hugtök sem notuð eru í umræðu um fræðslumál fullorðinna, séu skýrt skilgreind. Umfjöllun um slík hugtök hefur því verið fastur þáttur hér í ársritinu Gátt, með það að markmiði að koma af stað umræðum og ná samkomulagi um heppilega og samræmda notkun þeirra iðorða sem notuð eru um hugtökin. Í dag eru hugtökin að nálgast áttunda tuginn sem við höfum varpað fram skilgreiningum á.

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 iðorðanotkun og prófar sig áfram með ólík iðorð. Þar sem umræða um hugtökin hefur ekki þótt 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 málefni. Hópnum er 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 Gunnars-

dóttir var ráðin sem þýðandi og vann hópurinn með henni. Verkinu var skilað til ráðuneytisins í október 2009. Mennta- og menningarmálaráðuneytið sendi listann til Starfsmenntastofnunar Evrópu, CEDEFOP, og er hann nú aðgengilegur á vef stofnunarinnar ásamt listum á 13 öðrum tungumálum, 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 vef Stofnunar Árna Magnússonar í íslenskum fræðum (www.arnastofnun.is).

Í ellefta tölublaði Gáttar höfum við ákveðið að líta til hugtaka sem tengjast starfsmenntun og vinnustaðanámi. Eins og áður eru sett fram ensk iðorð og tillögur að íslenskum þýðingum og skilgreiningum. Enn eru öll iðorðin 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 sérfræðingar nota, heldur er honum ætlað að taka til lykilhugtaka sem nauðsynleg eru til þess að bera skynbragð á menntun og þjálfun í Evrópu.

Við í ritstjórn Gáttar erum okkur meðvituð um að allri hugtakaumfjöllun þarf að fylgja eftir með því að fá áhugasama 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 (há) frae.is).

Íðorð á ensku	Íslensk þýðing:	Merking / skilgreining:
e. Vocational education and training (VET)	starfsmenntun og þjálfun	Menntun og þjálfun sem stefna að því að afla fólki þeirrar þekkingar, starfsvits, leikni og/eða færni sem nauðsynleg er í ákveðnum atvinnugreinum eða almennt á vinnumarkaði.
e. Alternance training	víxl nám	Menntun eða þjálfun þar sem á skiptast tímabil í skóla eða fræðslumiðstöð og á vinnustað. Námið getur víxlast milli þessara staða á viku, mánaðar eða árs fresti. Mismunandi er eftir stöðu námsins og löndum hvort þátttakendur eru samningsbundnir atvinnurekanda og/eða eru á launum.
e. Apprenticeship	samningsbundið nám	Skipulagt langtíma starfsnám þar sem skiptist á starf á vinnustað og nám í skóla eða fræðslumiðstöð. Neminn er samningsbundinn atvinnurekanda og fær greidd laun eða annars konar greiðslur. Atvinnurekandinn ber ábyrgð á að sjá nemanum fyrir þjálfun til ákveðins starfs.
e. On-the-job training	starfsþjálfun á vinnustað	Starfsþjálfun sem fram fer á vinnustað. Öll þjálfunin getur farið þar fram eða verið tengd starfsþjálfun utan vinnustaðar.
e. Off-the-job training	starfsþjálfun utan vinnustaðar	Starfsþjálfun sem fram fer utan venjulegs vinnustaðar. Yfirleitt er þessi þjálfun aðeins hluti námsleiðar sem einnig fer fram á vinnustað.
e. Learning content	inntak náms	Þau efnisatriði og athafnir sem sameiginlega mynda það sem einstaklingur eða hópur nemenda lærir meðan á námsferlinu stendur.
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.

EVROPSKA GÆÐAMERKIÐ – EQM VOTTADIR FRÆÐSLUAÐILAR



Fræðslumiðstöð atvinnulífsins er vottunaraðili EQM á Íslandi. EQM stendur fyrir European Quality Mark eða Evrópska gæðamerkið og er gegnsætt matsferli fyrir fræðsluaðila til að meta starfshætti sína út frá viðurkenndum gæðaviðmiðum.

EQM er hannað til að mæta síauknum kröfum um gagnsemi náms og 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.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur gert samning við vottunarstofuna British Standards Institution á Íslandi (BSI) um að vera úttektaraðili EQM.

HVER ER ÁVINNINGUR EQM-VOTTUNAR?

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

Með EQM-vottuninni er verið að mæta þörfum fyrir aukni gegnsæi og gæðavottun í símenntun og fullorðinsfræðslu. Hún mun gagnast öllum þeim sem skipuleggja, bjóða upp á, meta og nota símenntun og fullorðinsfræðslu. Þar á meðal vinnuveitendum, fræðslusjóðum 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.

Ávinningur gæðavottunar 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. Óski fræðsluaðili eftir EQM-vottun þarf að sækja um það til Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins á sérstöku eyðublaði.

Listi yfir vottaða fræðsluaðila

Fræðsluaðili	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
Hringsjá – náms- og starfsendurhæfing	05.06.2014
Fræðsludeild Landsbankans	08.07.2014

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNDSDÓTTIR

FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS

Árið 2014 er 12. starfsár Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) og fjórða ár starfseminnar sem byggt er á lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010. Samkvæmt lögnum er markhópur FA fullorðið fólk á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið formlegri menntun á framhaldsskólastigi. Markmið FA er að veita þessu fólki tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Á grundvelli laganna er í gildi þjónustusamningur við mennta- og menningarmálaráðuneytið. 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 14 fræðsluaðilar. Auk þeirra verkefna sem lögin og þjónustusamningurinn kveða á um þá vistar FA einnig fulltrúa í Norræna tengslanetinu um nám fullorðinna sem kostað er af Norrænu ráðherranefndinni, og vinnur að ýmsum samstarfsverkefnum, sem tengjast viðfangsefnum FA, en eru fjármögguð með styrkjum.

Hér verður stiklað á stóru í starfsemi FA árið 2014.



Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir

ÚTTEKT Á FRAMHALDSFRÆÐSLUKERFINU

Árið 2013 fól mennta- menningarmálaráðuneytið Capacent að gera úttekt á framhaldsfræðslukerfinu, hlutverki þess, verkaskiptingu og samstarfi FA, Fræðslusjóðs, fræðsluaðila, annarra hagsmunaaðila og ráðuneytisins. Auk úttektarinnar var gerð þátttakendakönnun meðal þeirra sem sótt hafa vottaðar námsleiðir, náms- og starfsráðgjöf og raunfærnimat á árunum 2010-12. Helstu niðurstöður úttektarinnar benda til að starfið í framhaldsfræðslu hafi náð markmiðum laga um framhaldsfræðslu og fjármagn sé notað með skilvirkum hætti.

Í þátttakendakönnuninni kom fram mikil ánægja með starfið. Þannig sögðu 80% þeirra sem sóttu vottaðar námsleiðir að námið hafi haft jákvæð eða mjög jákvæð áhrif á sjálfstraust þeirra, um 75% segja námið hafa haft jákvæð eða mjög jákvæð áhrif á líf þeirra, um 44% hafa fengið námsleiðina metna inn í annað nám, 43% eru áfram í sama starfi, um 15% hafa fengið launahækkun og um 11% hafa fengið aukna ábyrgð.

58% segja náms- og starfsráðgjöfina hafa nýst vel eða mjög vel. 43,5% hafa farið í nám eftir náms- og starfsráðgjöfina og tæp 18% hafa í hyggju að fara í nám. 49% telja líklegt eða mjög líklegt að þeir leiti aftur til náms- og starfsráðgjafa. Rúm 70% telja náms- og starfsráðgjöfina hafa haft jákvæð eða mjög jákvæð áhrif á líf þeirra.

Í raunfærnimati segja 87% svarenda það skipta miklu eða mjög miklu máli að fá einingarnar metnar í framhaldsskóla, 79% telja hlutverk náms- og starfsráðgjafa í ferlinu mikilvægt eða mjög mikilvægt. Um 60% töldu frekar eða mjög auðvelt að sýna fram á færni sína í matsviðtölum, rúmlega 60% hafa farið í nám eftir raunfærnimat og 15% til viðbótar hafa það í hyggju, 90% segja námið ganga vel eða mjög vel. 64% svarenda eru enn í sama starfi.

NÁMSSKRÁR OG NÁMSLÝSINGAR

Á seinni helmingi ársins 2013 var lokið við vinnu við *Viðmið um gerð námsskráa í framhaldsfræðslu* á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytisins. Nýr ferill vegna vottunar námsskráa hefur þó ekki verið mótaður og því hafa námsskrár fengið tímabundna vottun.

Í upphafi árs 2014 fengu tvær nýjar námsskrár vottun mennta- og menningarmálaráðuneytisins til ársloka: Námsskráin *Að lesa og skrifa á íslensku* er ætluð fólki af erlendum uppruna sem náð hefur 20 ára aldri, glímur við ólæsi, en hefur hug á að læra eða þjálfa lestur og skrift á íslensku. Námsskráin *Verkfærni í framleiðslu I* er ætluð fólki á vinnumarkaði, sem starfar við málm- og tæknigreinar, hefur náð 20 ára aldri og hefur stutta formlega skólagöngu að baki. Þá var unnið að tveimur nýjum námsskrám sem einnig hafa fengið tímabundna vottun ráðuneytisins. Annars vegar er

um að ræða námsskána *Lyfjagerðaskólinn* sem var unnin á vegum Framvegis, miðstöð símenntunar í samstarfi við Actavis. Námskráin er ætluð þeim sem ekki hafa lokið framhaldsskóla og starfa í lyfjaiðnaðinum. Hins vegar er það námskráin *Fræðsla í formi og lit* sem var unnin á vegum Símenntunarmiðstöðvar Eyjafjarðar. Námskráin er ætluð þeim sem hafa ekki lokið framhaldsskóla og hafa áhuga á skapandi starfi, hugmyndavinnu, myndgerð, framsetningu og myndlistarsögu. Allar þessar námsskrár eru skrifaðar í samræmi við hugmyndir um þrepaskipt nám með áherslu á hæfniviðmið.

Auk framangreindra námsskráa hafa sjö aðrar námsskrár fengið endurmat til tveggja ára: *Starfsnám stuðningsfulltrúa, grunnnám og Starfsnám stuðningsfulltrúa, framhald*. Námið er ætlað starfsfólki í þjónustu við fatlaða, aldraða og sjúka. *Landnemaskóli II* námið er ætlað innflytjendum sem hafa lokið Landnemaskóla. *Skrifstofuskólinn* ætlaður þeim sem hafa stutta formlega skólagöngu og vilja vinna við almenn skrifstofustörf. *Sölu-, markaðs- og rekstrarnám* er ætlað þeim sem hafa stutta formlega skólagöngu og vilja vinna við sölu- og markaðsstörf eða stofna til eigin reksturs. *Menntastodir* lýsa námi í almennum bóklegum greinum og er ætlað þeim sem hafa ekki lokið framhaldsskóla. *Opin smiðja* er sniðin fyrir símenntunarmiðstöðvar til að skrifa námslýsingar fyrir smiðju þar sem er lögð áhersla á verklag sem á við um undirbúning og framkvæmd verks sem er starf eða hluti starfs á vinnumarkaði og ætlað þeim sem eru 20 ára eða eldri, eru á vinnumarkaði og hafa ekki lokið framhaldsskóla. Á tímabilinu var lokið við að skrifa námslýsingar samkvæmt námskránni *Opin smiðja fyrir listasmíðjur*, um er að ræða tvær smíðjur sem heita *Myndlistasmíðja – sjónræn miðlun, teikning* og *Myndlistasmíðja – sjónræn miðlun, málun*. Í allt hafa verið skrifaðar 14 námslýsingar samkvæmt *Opinni smiðju*. Áfram var unnið að þróun á framsetningu námsskráa út frá þrepaskiptingu náms og eru námsskránnar *Skrifstofuskóli, Sölu-, markaðs- og rekstrarnám, Menntastodir* og *Opin smiðja* skrifaðar í samræmi við þær hugmyndir, með áherslu á hæfniviðmið.

Á árinu var unnið að útfærslu á námsskrá í ferðapjónustu og fyrir verslunarfulltrúa hjá Austurbrú og í samstarfi við Mími-símenntun var einnig unnið að útfærslu á námsskrá fyrir verslunarfulltrúa með aðkomu fagaðila úr verslun. Jafnframt hefur vinna við útfærslu á nýjum tillögum FA um skipan náms í framhaldsfræðslu haldið áfram.

Starfshópur vegna tilraunaverkefnis í ferðapjónustu

setti fram tillögu í ársbyrjun 2013 um nýtt skipulag náms í framhaldsfræðslu þar sem gert ráð fyrir sveigjanleika í framkvæmd þannig að námsmenn geti lokið námi með ýmsum hætti. FA tók þátt í tilraunaverkefnum með Austurbrú, Farskólanum og Mími-símenntun í þeim tilgangi að prófa og þróa hugmyndina. Reynslan gaf góðar hugmyndir um hvað má betur fara og var gott innlegg í framhaldið hvað varðar framsetningu námsskráa og niðurstaðna hæfnigreininga.

HÆFNIGREININGAR

FA hefur þróað aðferð við hæfnigreiningar starfa til að ákvarða fræðsluþörf markhópsins. Árið 2013 fékkst styrkur frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu til að lýsa aðferðinni í handbók og þróa námskeið fyrir þá samstarfsaðila sem vilja nota aðferðina.

Tilgangur verkefnisins var m.a. að gera samstarfsaðilum kleift að nýta aðferðina og nota þau gögn sem FA hefur unnið í þessum tilgangi og sett í hæfnigrunn FA. Með því fást samræmd vinnubrögð og samanburðarhæfar niðurstöður. Samhliða þessu verkefni var því unnið að endurskoðun og þróun hæfnipátta og annarra gagna sem notuð eru og eru nú 54 hæfnipættir til á íslensku sem lýst er á 4 þrepum í hæfnigrunni FA.

ÞRÓUN AÐFERÐA Í FRAMHALDSFRÆÐSLU

Frá upphafi hefur starfsemi FA falist í að þróa og halda kennslufræðinámskeið einnig í fræðslufundum og ráðgjöf til samstarfsaðila. Í því skini hefur FA þróað 20 mismunandi námskeið fyrir kennara og leiðbeinendur á sviði fullorðinsfræðslu 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 framhaldsfræðslu með u.þ.b. 700 bókum og öðrum gögnum Auk þess sem mótaðar hafa verið ýmsar aðferðir og mælistikur fyrir kennsluskipulag og námsefnisgerð.

Frá árinu 2004 hafa alls verið haldin um 80 mislöng kennslufræðinámskeið og fræðslufundir fyrir fræðslustarfsmenn og leiðbeinendur, samtals 13.692,5 nemendastundir og 1.340 nemendur. (Staðan 1. september 2014).

Á starfsárinu hefur FA tekið þátt í eftirfarandi innlendum og evrópskum samstarfsverkefnum á sviði kennslufræða:

- Greining á hæfnikröfum til starfsþjálfna á vinnustöðum og hönnun á tilraunanámskeiði í framhaldi af því í samstarfi við VR, SGS og IÐUNA fræðslusetur. Styrkt af mennta- og menningarmálaráðuneytinu
- Evrópskt samstarfsverkefni til þróunar á kennslufræði í grunnleikni, European Basic Skills Network (EBSN).
- Grundtvigverkefni sem gengur út á að kanna hvort og hvernig aðferðafræði markþjálfunar (coaching) getur nýst til að efla leiðbeinendur í fullorðinsfræðslu í starfi sínu.
- Leonardóverkefni þar sem er unnið að því greina námsþarfir, hanna og tilraunakenna sérstakt námskeið fyrir starfsþjálfna í verslunum.

RAUNFÆRNIMAT

Eftir því sem störfum og námsleiðum fjölgar þar sem boðið er upp á raunfærnimat og fleiri ljúka raunfærnimati verður grunnurinn undir það styrkari. Niðurstöður raunfærnimats eru teknar gildar á vinnumarkaði og í framhaldsskólum. Við árslok 2014 er búið að opna fyrir raunfærnimat í 46 greinum, í 43 tilvikum er metið á móti gildandi námskrá í framhaldsskóla en í 3 tilvikum á móti viðmiðum atvinnulífs án tengingar við námskrá.

Á síðustu árum hefur áhersla FA í þróun raunfærnimats verið á greinar sem ekki falla undir iðngreinar.

Frá árinu 2007 og fram á mitt ár 2014 hafa 2.365 einstaklingar lokið raunfærnimati. Alls hafa um 1.636 skólaár verið metin og er þá miðað við að meðaltalsfjöldi eininga sé 35 á hverju skólaári. Meðalaldur þátttakenda er 40,2 ár og í nær öllum tilvikum er um að ræða einstaklinga sem hafa byrjað í framhaldsskóla en ekki lokið námi

Á árinu 2013 luku 369 raunfærnimati og meðalfjöldi staðinna eininga fyrir hvern þátttakenda var 26. Til viðbótar luku síðan 36 einstaklingar raunfærnimati í tengslum við IPA verkefnið sem áður er getið um. Heildarfjöldi einstaklinga í raunfærnimati á árinu 2013 var 405, hlutfall karla um 79% og kvenna um 21%.

Í apríl 2014 voru birtar niðurstöður úttektar Mennta- og menningarmálaráðuneytisins á framhaldsfræðsluferfinu. Hluti þeirrar úttektar var að leita svara hjá einstaklingum sem lokið hafa raunfærnimati um áhrif og árangur þess. Leitað var til 751 einstaklinga (Capacent) og af þeim svöruðu 446, eða 59,4%. Meðal annars kom fram að 61,8% höfðu lokið eða voru í námi eftir að raunfærnimati lauk og 13,8%

höfðu í hyggju að fara í nám. Þegar var spurt um hvernig námið gengi eða hefði gengið svöruðu 90% því að námið gengi mjög vel eða vel. Yfirgnæfandi meirihluti svarenda töldu niðurstöður raunfærnimatsins sanngjarnar og hjá hluta af svarendum hafði ábyrgð í starfi aukist.

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Eitt meginverkefna FA allt frá stofnun hefur verið þróun aðferða í náms- og starfsráðgjöf. Þá hafa náms- og starfsráðgjafar gegnt mikilvægu hlutverki í öflun upplýsinga um markhópinn. Samtals eru um 23 til 25 ráðgjafar hjá 13 samstarfsaðilum í dag. Þeir sinna m.a. kynningarfundum á þjónustunni á vinnustöðum og öðrum vettvangi þar sem markhópa framhaldsfræðslulaga er að finna, veita einstaklingsviðtöl, hópráðgjöf, taka þátt í virkniadgerðum fyrir atvinnuleitendur, hafa umsjón með verkefnum í raunfærnimati og þróun aðferðafræði í samstarfi við FA.

FA heldur utan um samstarfsnet náms- og starfsráðgjafa með það að markmiði að auka sérfræðilpekkingu í náms- og starfsráðgjöf innan framhaldsfræðslunnar. Haldnir eru 2-3 samráðsfundir á hverju ári þar sem unnið er sameiginlega að verkefnum sem stuðla að auknum gæðum og árangri þjónustunnar í þágu markhópsins.

GÆÐI FRÆÐSLUSTARFS OG RÁÐGJAFAR HJÁ VOTTUÐUM FRÆÐSLUAÐILUM

FA hefur frá upphafi unnið að því að efla gæði hjá fræðsluaðilum með þróun gæðaviðmiða sem unnin voru í samstarfi og samráði við samstarfsaðila. Árið 2011 fékk FA vottunarstofuna British Standards Institution á Íslandi (BSI) til liðs við sig um gæðavottunarrúttektir er snúa að kennslu og námskeiðahaldi. Í fyrstu var samstarfsaðilum FA gefinn kostur á að sækja um gæðavottun og fengu fyrstu miðstöðvarnar EQM vottun árið 2012. Í janúar 2013 var staðan þannig að þrettán fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar höfðu staðist gæðaúttekt og hlotið vottun skv. EQM gæðamerkinu. Í september 2013 fékk fyrsti fræðsluaðilinn utan samstarfsnets FA EQM gæðavottun og um mitt ár 2014 höfðu tveir aðrir fræðsluaðilar bæst við. Alls eru því 16 íslenskir fræðsluaðilar með EQM vottun frá FA. FA hefur staðið fyrir þróun gæðaviðmiða í náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna í samvinnu við náms- og starfsráðgjafa sem starfa hjá samstarfsaðilum

FA. Markmiðið er að þróa viðmið sem henta til úttektar líkt og EQM viðmið fyrir fræðslu. Tilraunaútgáfa með endurskoðuðum gæðaviðmiðum fyrir náms- og starfsráðgjöf hefur verið send til fræðslu- og símenntunarmiðstöðva í þeim tilgangi að þeir geti metið starfsemi sína út frá viðmiðunum og gert úrbætur ef þörf krefðist og þannig undirbúið þennan hluta starfseminnar fyrir gæðaúttekt.

Nýverið hófst tveggja ára verkefni um áframhaldandi þróun á EQM gæðaviðmiðum fyrir fræðslu. Er verkefnið styrkt úr Nordplus sjóðnum og unnið í samstarfi við Eista, Litháa og Norðmenn.

NEMENDABÓKHALD

FA skrifar og gefur út námsskrár sem 13 símenntunarmiðstöðvar og Félagsmálaskóli alþýðu sjá um kennslu á. Vegna þessa náms færa samstarfsaðilarnir nemendabókhalda í Námsnetið/MySchool. Einn aðili hefur gert samning við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins þess efnis að FA sjái um færslu upplýsinga í nemendabókhaldaði. 10 símenntunarmiðstöðvar, Starfsmennt, IDAN fræðslusetur og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins nota Námsnetið í tengslum við skráningu og umsýslu gagna um náms- og starfsráðgjöf.

Í framhaldi af úttekt Capacent kom í ljós talsverð gagnrýni á kerfið og frekari leiðbeininga þörf enda er starfsemi samstarfsaðila FA fjölbreytt og notkun þeirra á kerfinu að sama skapi misjöfn. Ákveðið var að fulltrúi FA ásamt fulltrúa frá Stúdíu færu og heimsóttu samstarfsaðilana hvern fyrir sig til að fara yfir reynslu þeirra af kerfinu, fara yfir vinnulag og skoða hvað mætti betur fara hvað möguleika Námsnetsins varðar.

MIDLUN UPPLÝSINGA UM STARF Á VETTvangi FRAMHALDSFRÆÐSLU

FA gefur árlega út ritið Gátt, ársrit um framhaldsfræðslu og kemur það út í tengslum við ársfund Fræðslumiðstöðvarinnar. Upplýsingum er auk þess miðlað með ýmsum hætti, meðal annars með kynningarbakklingum, útgáfu námskráa og dreifingu þeirra, þátttöku í ráðstefnum og móttöku gesta, bæði innlendra og erlendra.

Starfsemi FA var á tímabilinu september 2013 – ágúst 2014 kynnt fyrir hátt á annað hundrað manns. Þar á meðal erlendum hópum frá Færeyjum, Noregi, Finnlandi og Ungverjalandi og á ráðstefnum á Íslandi og Grænlandi. Umfjöll-

unarefni kynninganna var starfsemi FA, ráðgjöf í raunfærni-mati, náms- og starfsráðgjöf framhaldsfræðslunnar og almenn starfshæfni.

NÁMSEFNISGERÐ

Í þjónustusamningi MRN við FA er ákvæði um að FA vinni að verkefnum tengdum námsefnisgerð eftir því fjármagn leyfir.

Á tímabilinu hefur verið unnið að frekari þróun Mælistiku FA um gæði námsefnis, veitt ráðgjöf um námsefnisgerð fyrir markhópin og leiðbeint þeim sem vilja útbúa námsefni á grundvelli námsskráa FA fyrir framhaldsfræðslu.

NÝIR HÓPAR Í FRAMHALDSFRÆÐSLU

FA er ætlað að undirbúa aðkomu nýrra hópa að framhaldsfræðslu. Ekki er um stóra hópa að ræða, þar sem allur þorri fólks sem ekki hefur lokið framhaldsskóla er á vinnumarkaði eða í atvinnuleit.

Síðsumars hófst vinna að umsókn um styrk til verkefnis í náms- og starfsráðgjöf þar sem reynt verður að ná til þeirra hópa sem verst eru staddir. Unnið var að umsókn í Erasmus áætlunina, stefnumótunarflokk, undir forystu Belga. Í sumarlok barst staðfesting á að umsóknin hefði komist áfram inn í næsta skref þ.e. að fullgera umsókn.

Í undirbúningi er að skoða aðstæður fanga sérstaklega. Upplýsingar benda til að stór hluti fanga sé markhópur framhaldsfræðslulaga. Fyrstu skrefin voru tekin með því að tveir starfsmenn sóttu ráðstefnu sem haldin var í Kaupmannahöfn í september.

NORRÆNT TENGLANET UM NÁM FULLORÐINNA (NVL)

NVL (Norrænt tengslanet um nám fullorðinna) er verkefni starfrækt á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. Mennta- og menningarmálaráðuneytið hlutadist til um það að FA tæki að sér að vista NVL á Íslandi og er Sigrún Kristín Magnúsdóttir tengiliður fyrir Íslands hönd. Lesa má nánar um starfsemi NVL í greininni *Norrænt tengslanet um nám fullorðinna* í þessu riti.

Greinar í raunfærnimati		Staða	
1	Málmsuða	Fræðslunet-símenntun á Suðurlandi	Lokið
2	Slátrun	Fræðslunet-símenntun á Suðurlandi	Lokið
3	Skrúðgarðyrkja	IDAN-fræðslusetur	Lokið
4	Félagsmála- og tómstundabraut	Mímir-símenntun	Lokið
5	Skólaliðar- og stuðningsfulltrúar	Fræðslusetrið Starfsmennt	Lokið
6	Tölvuþjónustubraut	Miðstöð símenntunar á Suðurlandi	Lokið
7	Almennar bóklegar greinar	Mímir-símenntun	Í vinnslu
8	Hestamenska	Fræðslunet-símenntun á Suðurlandi	Í vinnslu
9	Garð- og skógarplöntubraut	Fræðslunet-símenntun á Suðurlandi	Í vinnslu
10	Fiskveiðar	Miðstöð símenntunar á Suðurlandi	Í vinnslu
11	Ylraektarbraut	Fræðslunet-símenntun á Suðurlandi	Í vinnslu
12	Netagerð	IDAN-fræðslusetur	Í vinnslu
13	Fiskeldi	Miðstöð símenntunar á Suðurlandi	Í vinnslu
14	Aðstoðarþjónar	IDAN-fræðslusetur	Í vinnslu
15	Tanntæknar	Fræðslusetrið Starfsmennt	Í vinnslu
16	Almenn starfshæfni	Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar	Í vinnslu
17	Rannsóknartæknar	Fræðslusetrið Starfsmennt	Í vinnslu

IPA VERKEFNI: ÞRÓUN RAUNFÆRNIMATS TIL AÐ EFLA STARFSHÆFNI FULLORÐINNA MEÐ LITLA FORMLEGA MENNTUN

Árið 2012 fékk FA svonefndan IPA (Instrument for Pre-Accession Assistance – IPA) – styrk frá Evrópusambandinu til verkefnisins *Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun*. Heildarupphæð verkefnisins er 2.500.000 evrur og nam styrkur Evrópusambandsins 1.875.000 evrum eða 75% af upphæðinni. Mótframlag 25% greiðir Fræðslusjóður. Verkefnið hófst formlega 1. september 2012 og er til þriggja ára.

Verkefnalýsingin var unnin í samráði við mennta- og menningarmálaráðuneytið, velferðaráðuneytið og aðila vinnumarkaðarins ásamt fjármálaráðuneyti og Sérfræðiseturs í ævilangri náms- og starfsráðgjöf. Í verkefninu átti að leggja grunn að 47 nýjum raunfærnimats-verkefnum, auk þess að byggja átti upp vegfátt um störf og nám með 500 lýsingum starfa. Þetta starf byggðist meðal annars á greiningum á þörfum vinnumarkaðar fyrir þekkingu, sem unnar eru af Vinnuálastofnun. Í lok verkefnisins átti að kynna afurðir þess.

Þetta er stærsta einstaka verkefnið, sem FA hefur tekið að sér utan þjónustusamnings við mennta- og menn-

ingarmálaráðuneytið. Staða verkefnisins nú er óljós, en mikill árangur hefur náðst með þeirri vinnu sem þegar er lokið. Í september 2013 óskaði ESB eftir því að hægt yrði á vinnu við verkefnið og sendi síðan uppsagnarbréf með tveggja mánaða fyrirvara í febrúar 2014. FA telur uppsögnina ólögmæta og hefur leitað lögfræðiaðstoðar til að gæta hagsmuna sinna. Einnig hefur verið send kvörtun til Umboðsmanns Evrópusambandsins.

RAUNFÆRNIMAT Í NÝJUM GREINUM

Haldnir hafa verið fundir með hagsmunaaðilum og unnið með framkvæmdaraðilum vegna undirbúnings og samningagerðar fyrir framkvæmd raunfærnimats. Umfangsmikil vinna átti sér stað í tengslum við að draga fram áfanga í greinum, útbúa verklýsingar, forsendur, verðkönnunargögn, samninga, fylgiskjöl og skilablöð. Send voru út bréf til samstarfsaðila reglulega til kanna áhuga á þátttöku í verðkönnunum og auglýsa greinar í verðkönnun. Samtals voru 22 samningar gerðir við framkvæmdaraðila um vinnu við gátlista- og verkfæragerð og framkvæmd raunfærnimats (12 nýjar greinar á tímabilinu). Yfirlit stöðu raunfærnimatsverkefna

Lokið var við gerð viðmiða og verkfæri í mati fyrir verðkönnun í Almennri starfshæfni (unnið í samstarfi við hags-

munaaðila atvinnulífsins) og gerður samningur við SÍMEY um framkvæmd raunfærnimats með atvinnuleitendum. Val á störfum var komið af stað (áttu að vera 6 í verkefninu) en vegna óvissu um fjármögnun var ákveðið að taka 2 fyrir; Rannsóknatækna og Ferðapjónustu. Verðkönnun var gerð og fékk Starfsmennt umsjón með framkvæmd raunfærnimats fyrir Rannsóknartækna. Ekkert tilboð barst í Ferðapjónustuverkefnið. Einnig voru gerðir samningar um gátlista- og verkfæragerð fyrir Búfræðibraut, Tölvubraut og Upplýsinga- og fjölmiðlabraut.

Haldin hafa verið sjö námskeið til þjálfunar matsaðila í raunfærnimati, verkefnastjóra, ráðgjafa og hagsmunaaðila.

ÞRÓUN VEFGÁTTAR UM STÖRF OG NÁM

Þar sem fjármagn frá ESB barst ekki eftir fyrsta árið hafa áætlanir um þróun vefgáttar um nám og störf orðið heldur umfangsminni en áætlað var. Þó hefur náðst að nýta tímann fram að þessu til að ljúka við 220 starfslýsingar, sem valdar voru í samráði við sérfræðinga og hagsmundaðila og 100 námslýsingar og stefnt að því að opna vefinn á ársfundi FA 4. desember og bæta þannig aðgengi markhópsins að upplýsingum um nám og störf. Ráðgjöf og raunfærnimat verða líka kynnt í gegnum vefinn. Ljóst er að finna þarf farveg fyrir áframhaldandi þróun og fjármögnun við vinnu vefsins í þágu almennings og atvinnulífs.

Ekki næst að útbúa gagnvirk tæki fyrir ráðgjöf eins og ætlunin var. Vefurinn mun samt sem áður verða nothæfur í ráðgjöf og fyrir almenning, þó enn vanti töluvert upp á fjölda starfs- og námslýsinga svo segja megi að hann dekki að mestu heim starfanna hér á landi.

UM HÖFUNDINN

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

ABSTRACT

The year 2014 is the twelfth year since the Education and Training Service Centre (FA) was established and the fourth where its activities are based on the Adult Education Act No. 27, 31 March 2010. According to this act, the target group of the Education and Training Service Centre is adults in the labour market that have not acquired formal education at the upper secondary school level. The objective of the Centre is to give this group a chance to acquire education and improve their labour market status. In accordance with the act, a service agreement has been signed between the Education and Training Service Centre and the Ministry of Education, Science and Culture. The Centre is not involved with the target group directly but through its partners: that is the education and continuing education centres that are members of KVASIR, in trades and within the public labour market; all in all fourteen education providers. In addition to the tasks that the act and the service agreement stipulate, the Centre also accommodates a representative of the Nordic Network for Adult Learning funded by the Nordic Council of Ministers, and is active in various cooperative programmes related to the grant-funded projects of the Centre. This is only a short summary of the activities of the Education and Training Service Centre for the year 2014.

FRÍÐRIK HJÖRLEIFSSON

STARFSEMI FRÆÐSLUSJÓÐS

VOTTAÐAR NÁMSLEIÐIR

Samstarfsaðilar Fræðslusjóðs við framkvæmd á vottuðum námsleiðum á árinu 2013 voru 13 símenntunarmiðstöðvar. Vottað nám er skilgreint sem nám samkvæmt námsleiðum sem hafa verið sérhannaðar af FA fyrir fólk á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskóla og metnar hafa verið til eininga á framhaldsskólastigi og annað nám sem Fræðslusjóður viðurkennir.

Fjöldi þátttakenda á árinu 2013 í vottuðum námsleiðum, sem Fræðslusjóður fjármagnaði, var 2.615 í 215 hópum. Um 64% þátttakenda eru af landsbyggðinni en 36% sóttu námið á höfuðborgarsvæðinu. Þátttakendum hjá sjö símenntunarmiðstöðvum fjölga á milli ára á meðan það er fækkun hjá sex. Í heild fækkaði þátttakendum á milli árunna 2012 og 2013 úr 2.698 í 2.615 eða um 3%. Loknum einingum á milli árunna 2012 og 2013 fjölgaði úr 32.761 einingu í 35.726 einingar eða um 9%. Hlutfallsleg fjölgun eininga umfram fjölgun nemenda skýrist af því að fleiri nemendur luku lengri námsleiðum en áður.

Fleiri konur en karlar eru þátttakendur í vottuðum námsleiðum, á síðustu árum hefur körlum fjölgað nokkuð, árið 2013 var hlutfall þeirra 35% en hlutfall karla var aðeins tæp 20% árið 2008.

Samanburður árunna 2012 og 2013 sýnir að í vottuðu námi greiddu af Fræðslusjóði fjölga nemendastundum um rúmlega 40 þúsund á meðan nemendastundum í vottuðu námi greiddu af öðrum fækkaði um rúmlega 3 þúsund. Samanlagt fjölga nemendastundum í vottuðu námi fyrir markhóp FA um rúmlega 38 þúsund eins og mynd 2 sýnir.

Framboð á vottuðum námsleiðum í framhaldsfræðslunni hefur aukist mikið síðasta tæpa áratuginn. Árið 2006 var fyrsta árið sem vottaðar námsleiðir voru í boði á símenntunarmiðstöðvum í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Það ár voru 13 mismunandi námsleiðir kenndar, framboðið hefur aukist hægt og bítandi og árið 2013 voru 28 mismunandi vottaðar námsleiðir kenndar.

Á sama tíma og framboð vottaðra námsleiða hefur aukist hefur samsetning þeirra breyst. Vottuðu námsleiðunum hefur gjarnan verið skipt upp í þrjá flokka, í fyrsta lagi almennt

nám sem flokka má sem klassískt bóknám, í öðru lagi er það starfsnám sem er þá starfstengt nám og í þriðja lagi nám tengt námserfiðleikum sem er einkum miðað að nemendum sem eiga við lestrarerfiðleika að glíma. Fjöldi nemenda í hverjum þessara flokka má sjá á mynd 3.

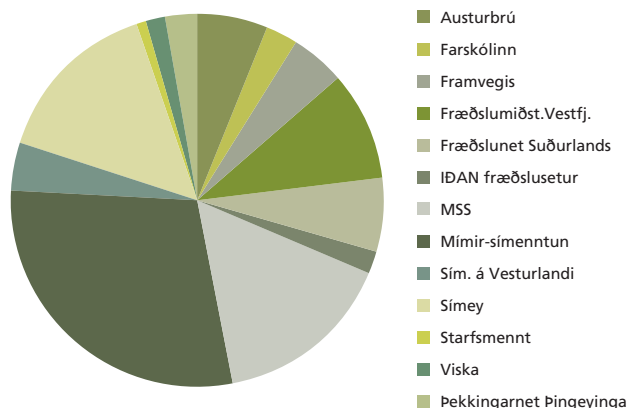
Hlutfallslega dreifingu má sjá á mynd 4, þar sést að hlutfall nemenda sem sækja námsleiðir tengdar læsiserfiðleikum hefur farið lækkað. Fjöldi og hlutfall nemenda í almennu námi jókst talsvert á árunum 2009 til 2011 en sú fjölgun gekk svo til baka á árunum 2012 og 2013 þegar nemendum fjölgaði í starfsnámstengdum námsleiðum.

Dreifing nemenda í námsleiðir segir þó aðeins hálfá sög-una um skiptingu námsleiðanna í fyrrnefnda flokka. Námsleiðir sem falla í flokkinn almennt nám eru í mörgum tilfellum lengri en námsleiðir sem falla undir starfsnám eða læsiserfiðleika. Ef hlutfallsleg skipting í flokkana þrjá er skoðuð eftir fjölda nemendastunda eykst þáttur almenna námsins mikið eins og sjá má á mynd 5.

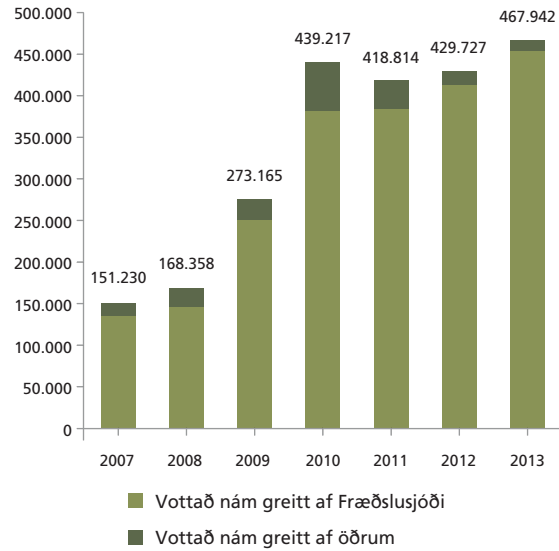


Friðrik Hjörleifsson

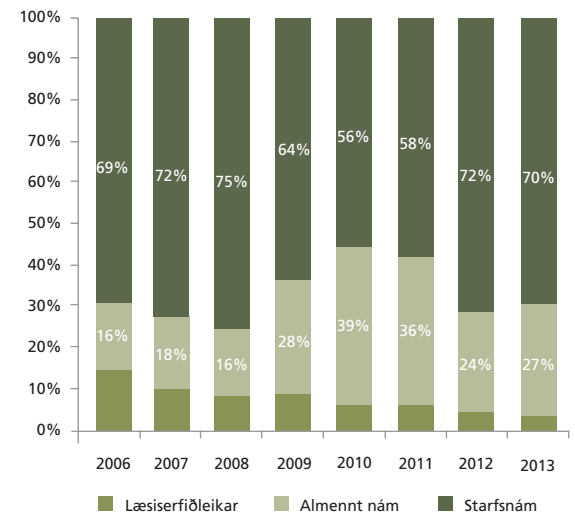
Mynd 1 – Þátttakendur í námstilboðum símenntunarmiðstöðva 2013, vottað nám, fjármagnað af Fræðslusjóði.



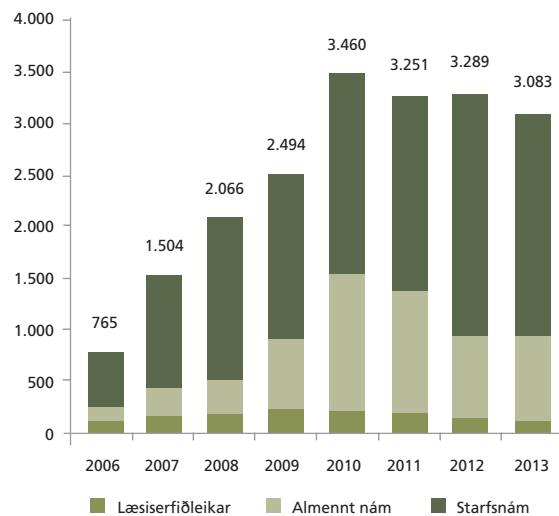
Mynd 2 – Nemendastundir - allt vottað nám fyrir markhópin.



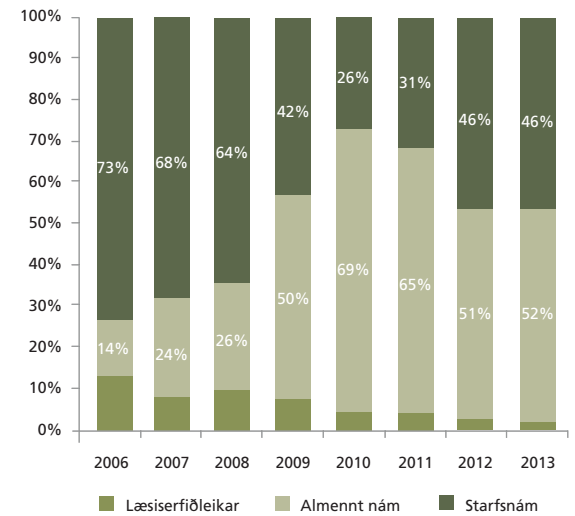
Mynd 4 – Skipting nemenda í flokka námsleiða.



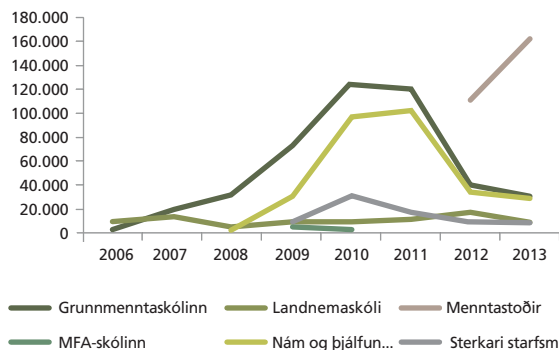
Mynd 3 – Fjöldi nemenda.



Mynd 5 – Skipting kennslustunda.

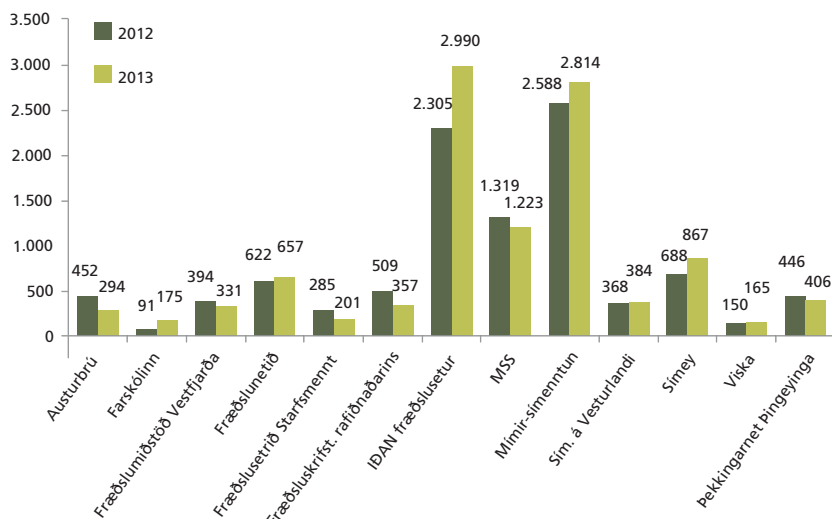


Mynd 6 – Nemendastundir í almennu námi.



Þegar einstakar námsgreinar í almenna náminu eru skoðaðar má sjá að miklar breytingar virðast hafa átt sér stað með tilkomu námsleiðarinnar Menntastöða. Námsleiðin var fyrst kennd árið 2012 og varð þá strax sú námsleið þar sem flestar nemendastundir fóru fram, á sama tíma drógust nemendastundir í öðru almennu námi mikið saman líkt og sést á mynd 6.

Mynd 7 – Fjöldi ráðgjafarviðtala 2012–2013.



Tafla 1 – Fjöldi ráðgjafarviðtala árin 2008–2013.

Fræðsluaðilar	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Símenntunarmiðstöðvar	2.799	5.469	8.552	8.316	7.403	7.517
Fræðslumiðstöðvar iðngreina	858	1.298	2.247	2.552	2.814	3.347
Samtals	3.657	6.767	10.799	10.868	10.217	10.864

NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Árið 2013 héldu sjö af þrettán fræðsluaðilum samtals 210 kynningarfundir í náms- og starfsráðgjöf en þar af fóru 186 kynningar fram á vinnustöðum eða 89% en aðrar kynningar voru 24 eða 11%. Heildarfjöldi þeirra sem sóttu kynningar náms- og starfsráðgjafa á árinu 2012 var 2.257 manns og komu 264 í viðtal hjá ráðgjafa í framhaldi af þeim eða 12%.

Heildarfjöldi ráðgjafarviðtala hjá símenntunarmiðstöðvunum og fræðslumiðstöðvum iðngreina árið 2013 var 10.864 viðtöl á móti 10.217 árið 2012 en það er fjölgun um 647 viðtöl eða 6,3%, sbr. töflu 1 hér neðar. Sex miðstöðvar skila lægri viðtalafjölda heldur en árið 2012 en sjö bæta við sig.

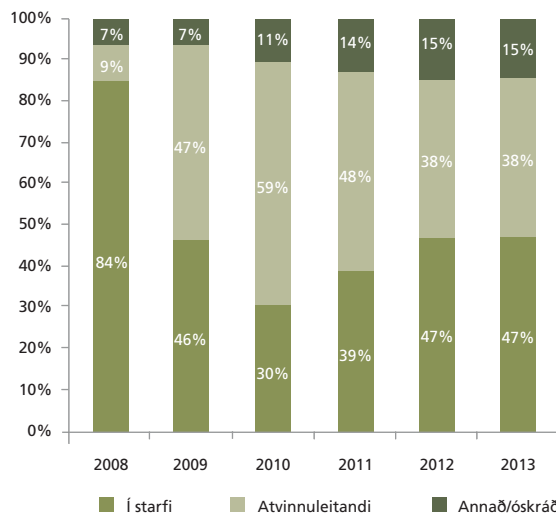
Af þessum 10.864 viðtölum flokkast 49,5% sem hefðbundin viðtöl, 28% voru í hópráðgjöf, 13,5% fólust í rafrænni ráðgjöf og símaráðgjöf, 4,3% voru hvatningarviðtöl og 4,7% flokkast undir færnimöppugerð í raunfærnimati.

Kynjaskipting einstaklinga í ráðgjöfinni hefur breyst töluvert með árunum. Árið 2007 voru karlarnir 39% ráðþega og konur 61%, næstu ár óx hlutfall karla jafnt og þétt og árið 2011 var hlutfall karla komið í 59%, árið 2013 var hlutfall karla 56% og kvenna 44%. Aldurssamsetning í ráðgjöfinni

fyrir árið 2013 sýnir að langflestir í ráðþegahópnum eru á aldrinum 26–40 ára (47%), þó er einnig stór hluti á aldrinum 41–55 ára (29%). Litlar breytingar hafa orðið á aldurssamsetningu ráðþega síðustu árin.

Þegar ráðgjafarviðtölin árið 2013 eru skoðuð eftir skóla-

Mynd 8 – Ráðgjafarviðtöl 2008–2013, staða á vinnumarkaði.



Tafla 2 – Fjöldi staðinna eininga í raunfærnimati í löggiltum iðngreinum.

Fræðsluaðili	Fjöldi einstaklinga	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Fjármagn	Kostn. á ein. án ráðgjafar
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	31	343	275	2.310.000	8.400
IÐAN fræðslusetur	285	11.830	8.339	70.047.600	8.400
Samtals	316	12.173	8.614	72.357.600	8.400

stigi ráðþega sést að um 75% hafa ekki lokið námi á framhaldsskólastigi, þ.e. aðeins lokið grunnskóla eða hafið nám í framhaldsskóla og ekki lokið. Hlutfall þeirra sem hefur lokið iðn- eða starfsmenntun var 14%.

Þjónusta náms- og starfsráðgjafa við atvinnuleitendur jókst mikið árin 2009 og 2010 á meðan ráðgjöf við einstaklinga í starfi dróst saman. Þessi mikla breyting hefur svo gengið nokkuð til baka eftir það. Fjöldi viðtala atvinnuleitenda hjá náms- og starfsráðgjöfum símenntunarmiðstöðvanna fækkaði á milli 2010 (5.996), 2011 (5.082) og 2012 (3.834) en fjölgaði svo aftur árið 2013 (4.140). Þegar hlutfall

viðtala við atvinnuleitendur er skoðað sést að það lækkaði úr 59% árið 2010 í 48% árið 2011 og svo niður í 38% árið 2012. Á milli árunna 2012 og 2013 hafa svo nánast engar breytingar orðið á dreifingu viðtala hvað atvinnuþátttöku varðar.

RAUNFÆRNIMAT

Á árinu 2013 fóru 316 einstaklingar í raunfærnimat í löggiltum iðngreinum, 285 hjá IÐUNNI fræðslusetri og 31 hjá Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins. Fjöldi staðinna eininga á

Tafla 3 – Fjöldi staðinna eininga í raunfærnimati eftir greinum.

Grein	Fjöldi einstaklinga	Fjöldi mat- samtala	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Meðalt. staðinna eininga
Bílgreinar	56	216	2.280	1.527	27,3
Blikksmíði	3	15	169	116	38,7
Framreiðsla	13	26	643	509	39,2
Húsasmíði	47	94	2.321	1.843	39,2
Kjötiðn	1	2	11	0	0,0
Leikskólabrú	7	38	120	105	15,0
Matartækni	30	60	688	437	14,6
Matreiðsla	16	32	1.073	491	30,7
Málaraiðn	11	22	370	240	21,8
Málmsmíði	12	60	641	507	42,3
Múraraiðn	5	10	193	147	29,4
Pípulögn	22	39	662	533	24,2
Rafvirkjun	31	135	343	275	8,9
Rennismíði	1	4	37	31	31,0
Skipstjórn	16	32	283	150	9,4
Skrifstofubraut	20	100	435	303	15,2
Stálsmíði	13	57	683	566	43,5
Verslunarfagnám	10	20	460	417,7	41,8
Vélstjórn	32	165	932	593	18,5
Vélvirkjun	23	98	1.127	799	34,7
Samtals	369	1.225	13.471	9.590	26,0

árinu 2013 var 8.614 á móti 6.539 árið 2012 sem er um 32% aukning á milli ára.

Alls fóru 53 einstaklingar í raunfærnimat í öðrum greinum. Fjöldi staðinna eininga fækkaði um tæp 66% á milli ára, fór úr 3.826 árið 2012 niður í 976 árið 2013.

Meðaltal staðinna eininga í raunfærnimati er 26 fyrir hvern einstakling. Staðnar einingar voru allt frá engri einingu í kjötið til 43,5 eininga í stálsmiði eins og fram kemur í töflu 3.

Standist einstaklingar ekki viðmið í raunfærnimati felst töluverður kostnaður í því, að auki getur slíkt haft neikvæð áhrif á sjálfsmynd viðkomandi. Því er mikilvægt að hlutfall staðinna eininga sé gott. Mikilvægur liður í því að stuðla að góðu hlutfalli staðinna eininga er að skimun ráðgjafa í upphafi sé góð.

Tafla 4 – Fjöldi staðinna eininga eftir árum.

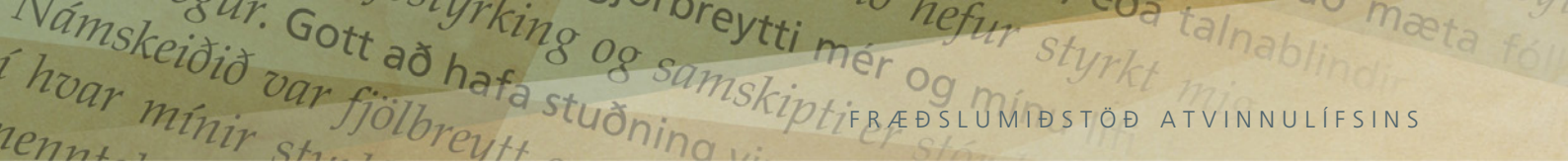
Ártal	Einingar til mats	Staðnar einingar	Hlutfall staðinna eininga
2007	4.224	2.469	58%
2008	7.319	4.812	66%
2009	8.055	6.671	83%
2010	12.095	8.214	68%
2011	13.162	10.179	77%
2012	13.759	10.365	75%
2013	13.471	9.590	71%

Á árinu 2013 fengu fimm símenntunarmiðstöðvar úthlutað til samtals átta raunfærnimatsverkefna utan iðngreina. Heildarúthlutun til þessara verkefna var samtals 21.588.000. Skipting fjármagns á milli símenntunarmiðstöðva árið 2013 var eftirfarandi:

Úthlutanir Fræðslusjóðs til raunfærnimatsverkefna 2013	Námsskrá/ Starfsgrein	Upphæð
Mímir-símenntun	Skrifstofubraut MK	2.525.000
Mímir-símenntun	Lagerstarfsmenn	825.000
Mímir-símenntun	Verslunarfagnám (úr viðbótarúthlutun)	7.980.000
SÍMEY	Leikskólaliðabré	882.400
Miðst. símenntunar á Suðurnesjum	Verslunarfagnám	2.655.600
Fræðslunet Suðurlands	Verslunarfagnám (úr viðbótarúthlutun)	3.024.000
Viska, Vestmannaeyjum	Skipstjórnarbraut B (úr viðbótarúthlutun)	3.696.000
Samtals úthlutun		21.588.000

UM HÖFUNDINN

Friðrik Hjörleifsson starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Helstu verkefni Friðriks hjá FA tengjast tölfræðivinnslu, upplýsingasöfnun meðal samstarfsaðila og útgáfu- og kynningarmálum.



SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

NORRÆNT TENGLANET UM NÁM FULLORÐINNA

Nám fullorðinna nýtur forgangs í norrænu samstarfi og fer Norræna tengslanetið um nám fullorðinna (NVL) með framkvæmd á því sviði. NVL er áætlun á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar þar sem lögð er áhersla á nýsköpun, miðlun og árangur á sviði fullorðinsfræðslu. NVL hvetur til samræðu á milli aðstandenda ólíkra tengslaneta, kemur á nýjum netum og eflir framlag þeirra til norræns samstarfs. Höfuðstöðvar verkefnisins eru hjá VOX, norsku fullorðinsfræðslustofnuninni og framkvæmdastjóri þess er Antra Carlsen. Mennta- og menningarmálaráðuneytið hefur falið Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) að vista NVL á Íslandi en FA hefur verið umsjónaraðili fyrir hönd Íslands frá árinu 2005. Höfundur er fulltrúi Íslands í tengslanetinu í hálfu starfi.

ÚR VERKEFNI Í ÁÆTLUN

NVL hefur fram til þessa verið rekið sem fjögurra ára verkefni og átti yfirstandandi samningstímabili að ljúka 31. desember 2016. Á fundi sínum í september 2014 ákvað EK-U, embættismannanefnd Norrænu ráðherranefndarinnar (NMR) um menntun, að breyta NVL úr verkefni í áætlun. Með þessari ákvörðun fær NVL sömu stöðu og Nordplus-áætlunin. Um leið breytist samningur um fjármögnun úr fjórum árum í fimm. Núverandi samningur hefur því verið framlengdur og gildir til loka árs 2017.

NVL-móðurnetið, sem í eru fulltrúar frá öllum norrænu löndunum (vinna fyrir NVL í hálfu starfi) auk tengiliða frá Færeyjum, Grænlandi og Álandi, framkvæmdastjóra, verkefnastjóra og vefstjóra, hittist á fundum fjórum sinnum á ári. Á milli eru haldnir veffundir og öll skjöl og önnur gögn eru vistuð á sameiginlegri rafrænni skrifstofu. Síðan 2005 hefur NVL stofnað til fjölmargra nýrra undirmeta á afar ólíkum sviðum. Þar á meðal um menntun fanga, læsi, fjarkennslu, raunfærnimat, náms- og starfsráðgjöf, færni til framtíðar og net til að efla færni kennara sem kenna fullorðnum. Það síðasttalda hefur kortlagt kröfur sem gerðar eru til menntunar kennara sem kenna fullorðnum og greint hvernig hægt er að efla nýsköpun og frumkvöðlahugsun. Nú er einnig unnið að tilraunaverkefni þar sem kennarar sem kenna fullorðnum fræðast um kennsluáferðir sjálfbærni. Á þeim tæpu tíu árum, sem NVL hefur verið starfrækt, hafa rúmlega 150 manns tekið þátt í ýmsum vinnuhópum og netum og nær tvö hundruð stofnanir, fyrirtæki og félög hafa komið að samstarfi við NVL.

Á síðasta ári var heimasíða NVL, www.nvl.org, uppfærð

og gerð notendavænni. Auk upplýsinga um starfsemi NVL er þar einnig að finna DialogWeb, rafrænt tímarit um fullorðinsfræðslu. Þröstur Haraldsson blaðamaður er fulltrúi Íslands í ritstjórn þess. NVL gefur jafnframt út fréttabréf sem sent er út til áskrifenda ellefu sinnum á ári. Það er í þremur útgáfum, á finnsku, íslensku og skandinavísku málunum (dönsku, norsku og sænsku).

NÝR VINNUHÓPUR Í UNDIRBÚNINGI

Fulltrúi Íslands vinnur nú að stofnun nýs tengslanets um færniþróun í atvinnulífinu. Netið verður skipað aðilum vinnu- markaðarins og hlutverk þess verður að meta þörfina fyrir endurskoðun á skýrslu norræna þankabankans um færni til framtíðar sem og samspili atvinnulífs og skóla. Leitað hefur verið til samstarfsaðila í löndunum öllum og hefur verkefnið fengið jákvæðar undirtektir og áhugi á samstarfi verið staðfestur.

NORRÆN FORMENNSKURÁÐSTEFNA – NORRÆNAR BRÝR Í ÆVIMENNTUN

Árið 2014 gegna Íslendingar formensku í Norrænu ráðherranefndinni. Af því tilefni óskaði EK-U eftir aðkomu NVL að skipulagi og framkvæmd norrænnar formennskuráðstefnu um fullorðinsfræðslu á Íslandi í júní. Ráðstefnan var liður í verkefni NMR um sjálfbæra þróun og formennskuáætlun Íslendinga og veitti NMR styrk til ráðstefnunnar. Jafnframt fékk NVL mennta- og menningarmálaráðuneytið og FA til liðs við sig.

Ráðstefnan, sem bar yfirskriftina *Norrænar brýr í ævimenntun*, var haldin í tónlistar- og ráðstefnuhúsinu Hörpu í Reykjavík dagana 10. og 11. júní sl. og sóttu hana 220 manns hvaðanæva af Norðurlöndum.

Meginþema ráðstefnunnar *Norrænar brýr í ævimenntun* fjallaði um tengsl á milli hugmynda, fræða og framkvæmdar þvert á fagsvið. Rík áhersla var á samstarf á milli ólíkra geira, vinnumarkaðar, fræðsluaðila og fræðimanna. Í átta samstæðum vinnustofum var gerð grein fyrir ólíkum útfærslum á tengslum bæði með fræðilegum erindum og raundæmum. Þá var Biophiliu-verkefni Bjarkar Guðmundsdóttur gerð sérstök skil á ráðstefnunni.

UPPLÝSINGAR FRÁ RÁÐSTEFNUNNI

Vinna við skjalfestingu hófst snemma í undirbúningsferlinu. Ráðstefnunni var helguð sér síða á vef NVL, www.nvl.org, og áberandi stað á forsiðunni. Allir viðburðir í aðdraganda ráðstefnunnar voru skjalfestir, þar á meðal fjórar vefstofur sem Distans-fjarkennslunetið stóð fyrir. Meðan á ráðstefnunni stóð voru sendar myndir og umfjöllun á Storify og Twitter, auk þess voru allir fyrirlestrar á sameinuðum fundi teknir upp á vídeó. Allar nánari upplýsingar um aðalfyrirlesara, vinnustofur, námsheimsóknir og aðra viðburði, sem tengdust ráðstefnunni, eru aðgengilegar á vef NVL, www.nvl.org og upptökur á fyrirlesurum í sameinuðum fundi er hægt að sjá á slóðinni: <http://www.nordvux.net/nordiske-broer-2014>.

Við opnun 66. þings Norðurlandaráðs, sem fram fór í Stokkhólmi í október 2014, sagði Helle Torning Schmidt, forsætisráðherra Dana, að margir teldu að menntun væri grunnstoð norrænnar velferðar. Á þinginu var einnig samþykkt stefna um stöðu Norðurlandanna í alheimssamfélaginu. Í stefnunni eru fimm meginvið: norræna líkanið, Norðurlöndin sem þekkingarsamfélög, norrænn sköpunarkraftur auk menningar og náttúru Norðurlandanna. Verkefni fram undan verða því næg. Fulltrúar og samstarfsaðilar NVL frá öllum norrænu löndunum takast á við þau af endurnýjuðum kröftum, vel vitandi að styrkur okkar felst meðal annars í því að við erum nógu lík til að geta starfað saman en samt nægilega ólík til þess að geta lært hvert af öðru.



Góð stemning á ráðstefnu í Hörpu.



Kokkurinn sunginn hástöfum í hópefli í Björtuloftum.

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 BA-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 Hótél- og matvæslaskólans í MK og síðar Listaháskóla Íslands. Sigrún Kristín hefur einnig þýtt margar bækur, bæði kennslubækur og bókmenntaverk.

ERLEND SAMSTARFSVERKEFNI

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hefur lengst af tekið þátt í ýmsum erlendum samstarfsverkefnum, bæði evrópskum og norrænum. Sem dæmi má nefna verkefni *Vow*, *Revow*, *Recall* og *Observal* sem öll voru styrkt af menntaáætlun ESB og ýmis verkefni sem hafa notið fjárstyrks frá Norrænu ráðherranefndinni, svo sem verkefni á sviði raunfærnimats, náms- og starfsráðgjafar, gæðamála og nýjunga í fullorðinsfræðslu. Ávinningur af því að taka þátt í verkefnum sem þessum eru meðal annars nýjar hugmyndir í starfið, uppbygging tengslanets á sviði fullorðinsfræðslu og aukin hæfni starfsmanna FA. Eftirtalin samstarfsverkefni eru um þessar mundir í vinnslu hjá FA.

Retrain - um færniþróun starfsfólks í verslun.

Styrkt af menntaáætlun ESB, Leonardo da Vinci, tilv.nr: Leonardo TOI: 13-FI-160-LEO05-2630.

Rannsóknarsetur verslunarinnar og Háskólinn á Bifröst leiða verkefnið og lýkur því árið 2015.

Heimasíða og frekari upplýsingar má finna á www.retrain.is.

Umsjónarmaður er Guðfinna Harðardóttir.

Worklife Guidance – um hagnýtingu á aðferðafræði ráðgjafar, raunfærnimats og mannauðsstjórnunar til að greina fræðsluþarfir starfsmanna. Markmið verkefnisins er meðal annars að útbúa verkfærakistu fyrir ráðgjafa til að nota á vinnustöðum við greiningu á fræðsluþörfum starfsfólks.

Styrkt af menntaáætlun ESB, Erasmusplus, tilv.nr: KA2: 2014-1-IS01-KA204-000181.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins leiðir verkefnið og lýkur því árið 2016.

Umsjónarmaður er Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir.

Quality assurance within adult education - um endurskoðun og endurnýjun á EQM gæðaviðmiðum og gæðaúttektum fyrir fræðsluaðila utan formlega skólakerfisins.

Verkefnið er styrkt af menntaáætlun Norræna ráðherraráðsins, Nordplus, tilv.nr: NPAD-2014/10035.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins leiðir verkefnið og lýkur því árið 2016.

Frekari upplýsingar má finna á www.europeanquality-mark.org og á vef FA <http://www.frae.is/gaedavottun/>

Umsjónarmaður er Guðfinna Harðardóttir.

Open badges for adult educators - um þróun rafrænna viðurkenninga fyrir aðila í fullorðinsfræðslu. Markmiðið er að auka notkun upplýsingatækni og samfélagsmiðla í fullorðinsfræðslu og að efla enn frekar umræðu um fullorðinsfræðslu á netinu. Með viðurkenningunni gefst aðilum í fullorðinsfræðslu færi á að sýna fram á þátttöku og hæfni í umræðu um fullorðinsfræðslu og notkun rafrænna miðla.

Verkefnið er styrkt af menntaáætlun Norræna ráðherraráðsins, Nordplus, tilv.nr: NPAD-2014/10169.

Folkeuniversitetet í Gautaborg, Svíþjóð leiðir verkefnið og lýkur því árið 2016.

Frekari upplýsingar má finna á www.openbadge.wordpress.com. Eins er hægt að taka þátt í umræðunni með því að gerast meðlimur í Facebook-hópnum *Open badges for adult educators* og á Twitter undir krossmerkinu *#folkbadge*.

Umsjónarmaður er Guðfinna Harðardóttir.

Kompetenceprofiler og kompetenceudvikling for de, der arbejder med validering – en kortlægning - um þróun færni matsaðila í raunfærnimati.

Verkefnið er styrkt af menntaáætlun Norræna ráðherraráðsins, Nordplus, tilv.nr: NPAD-2014/10044.

University College í Danmörku leiðir verkefnið og lýkur því árið 2016.

Umsjónarmaður er Haukur Harðarson.

Nóvember 2014

Ritstjórn: Friðrik Hjörleifsson, Guðfinna Harðardóttir,

Halla Valgeirsdóttir, Ingibjörg E. Guðmundsdóttir,

Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Útgefandi: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Hönnun: SKAPARINN AUGLÝSINGASTOFA

Prentun: Litróf ehf.

ISSN 1670-5386

Ég fékk
gefið m
stöðu
allir
gó
lí
v



FRÆÐSLUMIDSTÖÐ
ATVINNULÍFSINS

MENNTUN Á VINNUMARKAÐI

www.frae.is

Ofanleiti 2 • 103 Reykjavík

Sími 599 1400 • Fax 599 1401 • frae@frae.is