



## Hvernig eflum við færni leiðbeinenda í fullorðsfræðslu?

**Þróun á raunfærnimati og vegvísi fyrir leiðbeinendur fullorðinna innan formlega skólakerfisins sem utan.**

Á hverjum degi, flesta daga ársins er fjöldi fólks að störfum við að leiðbeina fullorðnum. Sérfræðingar og reynsluboltar eru fengnir til að leiðbeina samstarfsfólki á styttri og lengri námskeiðum. Reyndir félagar í félagasamtökum eins og björgunarsveitum þjálfa nýliða til dæmis í björgun úr sprungum. Reyndur prófarkalesari tekur að sér að kenna innflytjendum íslensku við símenntunarmiðstöð og svo mætti lengi telja. Fæstir þeirra sáu nokkurn tíma fyrir sér að verða leiðbeinendur eða „fullorðinsfræðarar“. Þeir elska sitt fag, eiga gott með samskipti og hafa gaman að fólki... en samt hvarflaði aldrei að þeim að það ætti fyrir þeim að liggja að lenda í þessu! Fræðsla fullorðinna fer fram víða í íslensku samfélagi en einna helst í atvinnulífinu – innan fyrirtækja og stofnana, hjá fræðslustofnunum alls konar og hjá frjálsum félagasamtökum. Í fæstum tilfellum eru gerðar formlegar kröfur um ákveðna hæfni þeirra sem annast fræðsluna. Trúlega er ástæðan fyrir því einmitt sú að um er að ræða starf sem fólk „lendir í“ þegar það hefur náð ákveðnum árangri annarsstaðar í lífinu og sá árangur þykir duga.

Flestir grípa til eigin reynslu af skóla sem fyrirmynd af því sem þeir gera þegar þeir taka að sér kennslu og leiðsögn. Þá rekast þeir gjarnan á að viðhorf sem þeir þekkja úr grunn- og framhaldsskóla duga skammt þegar þátttakendur eru fullorðnir. Þeir læra því af reynslunni, drekka í sig menninguna á staðnum, en finna þó gjarnan til ööryggis. Á Íslandi, og víðast hvar, hafa leiðir til að mennta sig sem leiðbeinandi fullorðinna ekki enn verið skýrt varðaðar. Víða í Evrópu og í Bandaríkjunum – eins og við Háskóla Íslands – eru reyndar til námsleiðir á meistarastigi við háskóla fyrir fólk sem vill mennta sig til

starfa með fullorðnum námsmönnum. Sú leið hentar ákveðnum hópi, en ekki öllum. Hún er ekki endilega leiðin fyrir viðskiptafræðinginn sem kennir eitt námskeið um bókhald á símenntunarmiðstöð, bifvélavirkjann sem kennir skyndihjálþ hjá Rauða krossinum eða verkstjórnann í vopnaleyti á Leifsstöð. Öll hefðu þau þó gagn af hagnýtri þekkingu og leikni sem nýtist til að skipuleggja og leiða þá námsferla sem þeim hefur verið falið að leiða í vinnu sinni og frístundum.

Til þess að mæta brýnni þörf fyrir hæfni/færniuppbyggingu í einföldum og skýrum skrefum tóku Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins og Háskóli Íslands höndum saman með það að markmiði að skilgreina þá hæfni sem leiðbeinendur fullorðinna þurfa að búa yfir, útbúa leið til að meta áunna þekkingu og leikni á þessu sviði og varða leiðina að aukinni hæfni á sviðinu.

Um er að ræða hagnýtt verkefni sem byggir á fræðilegum skrifum um fagmennsku í fullorðinsfræðslunni, fjölda hæfnigreininga frá nágrannalöndum, alþjóðastofnunum og félagasamtökum um hæfni leiðbeinanda. En fyrst og fremst á rýnihópavinnu með íslenskum aðilum sem þekkja vel til starfsins og á tilraunum með starfandi leiðbeinendum.

## Hæfnigreining á starfi leiðbeinanda í fullorðinsfræðslu

Mikið hefur verið rætt og ritað um nauðsyn þess að stuðla að gæðum leiðsagnar í fræðslu fullorðinna og í hverju gæðin felast. Um það eru t.d. skýr skilaboð í [lögum um framhaldsfræðslu](#). Á árunum fyrir aldamót birtust skrif um slík mál undir fyrirsögnum um fagmennsku í fullorðinsfræðslunni – eða „professionalization“ einkum í ljósi þess að fullorðinsfræðslan var að breytast frá því að vera rekin í sjálfböðastarfi yfir í að æ fleiri unnu fullt starf annað hvort við að skipuleggja nám fyrir fullorðna eða að kenna.

Undanfarin ár hefur umræðan orðið æ meira áberandi. Það má t.d. sjá á auknum fjölda verkefna bæði styrktum af menntasjóðum í Evrópu og að frumkvæði félagasamtaka innan fullorðinsfræðslunnar, ríkisstofnana og alþjóðastofnana ([Sjá óflokkaðan lista yfir fjölda slíkra verkefna](#)). Flest þessara verkefna skiluðu af sér listum yfir hæfni sem hópar fagmanna á sviðinu tóku saman með fjölbreytilegum aðferðum. Eftir að hafa borið saman fjölda slíkra greininga var tekin ákvörðun um að gera íslenska greiningu og nýta til þess sömu aðferð og Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins (FA) hefur notað til að greina nauðsynlega hæfni til að sinna tilteknum störfum. Hæfnigreiningar FA byggja á gögnum sem kanadíska fyrirtækið HRSO hefur þróað á síðustu 30 árum og aðferð þróaðri hjá FA frá árinu 2012. [Aðferðafræði hæfnigreininga](#) FA tryggir aðkomu atvinnulífs og annarra hagsmunaaðila. Afurð greiningar er nefnd starfaprófill. Starfaprófill samanstendur af þremur þáttum sem lýsa kjarna tiltekins starfs, viðfangsefnum starfsins og lykil hæfnipáttum á skilgreindu hæfniprepi samkvæmt [hæfniramma um íslenska menntun](#) (ISQF). Prepin í íslenska hæfniramma er sjö, þau samsvara skólastigum á Íslandi og með hækkandi þrepi er lýst dýpri þekkingu, aukinni leikni í gagnrýnni úrvinnslu upplýsinga og auknu sjálfstæði og ábyrgð í starfi.

Til þess að vinna greiningu á starfi leiðbeinanda fullorðinna var fenginn til þátttöku hópur fólks sem hefur reynslu af fræðslu fullorðinna. Við val á þátttakendum var lögð áhersla á að hópurinn endurspeglaði fjölbreytni fullorðinsfræðslunnar eins vel og kostur var. Í greiningarhópnum voru því leiðbeinendur úr fyrirtækjum, opinberum stofnunum, félagasamtökum og símenntunarmiðstöðvum, fræðslustjórar og sérfræðingar í fullorðinsfræðslu auk sjálfstætt starfandi öflugum. Þátttakendur höfðu reynslu af einstaklingskennslu og hópakennslu við mjög fjölbreyttar aðstæður, allt frá hefðbundinni kennslustofu til útikennslu á fjöllum. Niðurstaða greiningarvinnunnar var starfaprófillinn „[Leiðbeinandi í fullorðinsfræðslu](#)“. Í starfaprófillnum er kjarna starfs leiðbeinanda í fullorðinsfræðslu lýst, helstu viðfangsefni listuð upp og hæfnipáttum lýst á þremur þrjú til fimm á hæfniramma um íslenska menntun.

## Raunfærnimatstilraun

Hjá FA byggir raunfærnimat í atvinnulífinu og starfstengdar námskrár á hæfnigreiningum og hefur sú aðferðafræði gefið góða raun. Markmið hæfnigreiningarinnar sem hér er lýst var að skilgreina þá hæfni sem æskilegt er að leiðbeinendur í fullorðinsfræðslu búi yfir og skapa grunn fyrir þróun raunfærnimats fyrir leiðbeinendur fullorðinna í víðu samhengi.

Unninn var sjálfsmatslisti sem tók fyrst og fremst mið af viðfangsefnum starfsins og matslisti fyrir matsaðila þar sem hæfnipáttum var lýst og tenging þáttanna við viðfangsefnið skýrð. Þessi fyrsta útgáfa af raunfærnimatsgögnum var nýtt í tilraun með nokkrum leiðbeinendum.

Tilraunin fór þannig fram að valdir voru þátttakendur sem hægt var að líta á sem fulltrúa stærri hópa af vettvangi. Vinnuhópurinn lagði áherslu á að enginn þeirra væri menntaður kennari. Markmið tilraunarinnar var að prófa matstækið en ekki að meta þátttakendur.

Raunfærnimat er ákveðið ferli sem tekið er í nokkrum skrefum og lýst er í [13. gr. reglugerðar nr. 1163/2011](#) um framhaldsfræðslu. Í tilrauninni var matsferlinu fylgt í öllum megin atriðum, þ.e. skimun, færnisráningu, sjálfsmati og matssamtali. Hefðbundin ráðgjöf og eftirfylgni eftir raunfærnimat var ekki hluti af tilrauninni en í stað þess var matstækið rýnt með þátttakendum þegar allir höfðu tekið þátt í matssamtali.

Matsaðilar komu frá Háskóla Íslands og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og tóku þau þátt í vinnustofu undir handleiðslu FA þar sem m.a. var unnið með matslista og sjálfsmatslista, spurningar og mikilvægi ólíkra hæfniviðmiða út frá markmiðum tilraunarinnar. Þátttakendur í raunfærnimatinu voru fjórir og komu frá Landspítala Háskólasjúkrahúsi, Reykjavíkurborg, Rauðakrossi Íslands og Sameyki. Reynsla þeirra var af mjög ólíkum sviðum fræðslu og tilheyrðu þátttakendur á námskeiðum þeirra einnig ólíkum hópum.

## Lærdómar af raunfærnimats tilrauninni

Tilraunin með raunfærnimatið gekk vel og var hún mjög mikilvægt skref í þróunarferlinu. Etir að allir fjórir þátttakendur höfðu farið í gegn um matssamtalið rýndu þau í matstækið og framkvæmdina með vinnuhópi verkefnisins.

Helsti lærdómur af tilrauninni var annars vegar að mjög mikilvægt er að viðmiðin séu nákvæm og skýr og gefi ekki kost á mjög ólíkri túlkun þátttakenda. Tilraunin leiddi í ljós að þátttakendur skráðu hæfni sína hver út frá sínum skilningi á hæfniviðmiðunum þannig að niðurstöður sjálfsmatsins voru óáreiðanlegar og ekki nægileg fylgni milli sjálfsmats og niðurstöðu matsaðila.

Hins vegar kom í ljós að leiðbeinendur í fullorðinsfræðslu þurfa ekki allir að búa yfir sömu eða jafn mikilli hæfni til þess að inna starf sitt vel af hendi. Með öðrum orðum þá er hægt að gera ólíkar kröfur til leiðbeinenda eftir því samhengi og umhverfi þar sem fræðsla og nám fer fram.

Í ljósi þessara niðurstaðna var ákveðið að skilgreina þrjú stig leiðbeinanda og endurskrifa matslistana og viðmiðin með hliðsjón af nýrri skilgreiningu.

## Ólíkar kröfur til leiðbeinenda – þrjár skilgreiningar

Leiðbeinandi í fullorðinsfræðslu		Skilgreiningar
Leiðbeinandi á stigi tvö (2) býr yfir allri hæfni sem lýst er á stigi eitt (1) auk þess sem fram kemur undir stigi tvö (2). Leiðbeinandi á stigi þrjú (3) býr yfir hæfni leiðbeinanda á stigi tvö (2) auk þess sem fram kemur undir stigi þrjú (3).		
Stig eitt	Stig tvö	Stig þrjú
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leiðbeinandi í fullorðinsfræðslu sem hefur einhverja reynslu af kennslu fullorðinna. Kennir gjarnan námskeið sem aðrir hafa sett saman (búið til). Eða kennir stutt námskeið um hluti sem leiðbeinandi þekkir mjög vel (sérþekking) þar sem fyrst og fremst er verið að miðla þekkingu, t.d. að leiðbeina um (nýja) ferla, aðferðir o.s.frv.</li> <li>Skipulag kennslunnar, framkvæmd og framkoma leiðbeinanda endurspeglar virðingu fyrir fullorðnum námsmönnum og aðstæðum þeirra.</li> <li>Leiðbeinandi hefur undirstöðuþekkingu á undirbúningi kennslu, t.d. útbúa dagskrá, undirbúa kennslurými og taka til viðeigandi námsefni fyrir hvern tíma/kennslustund.</li> <li>Grunnhæfni í kennslu t.d. bein miðlun.</li> <li>Tekur á móti hópi og miðlar námsefni samkvæmt kennsluáætlun frá öðrum.</li> <li>Leggur fyrir verkefni og staðlað námsmat ef það er lagt fyrir.</li> <li>Notar að mestu tilbúin námsgögn en getur útbúið kynningar og einföld verkefni.</li> <li>Notar stafræna tækni við undirbúning, miðlun og samskipti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leiðbeinandi í fullorðinsfræðslu sem hefur þegar kennt nokkuð mörg námskeið og ræður við að kenna fjölbreytt innihald með ólíkum hópum fullorðinna.</li> <li>Leiðbeinandinn er fær um að: <ul style="list-style-type: none"> <li>- hanna eigin námskeið</li> <li>- útbúa kennsluefni</li> <li>- leiða námsferla</li> <li>- útbúa og leiða alls konar verkefni á námskeiði</li> <li>- styðja nemendur í námi.</li> </ul> </li> <li>Þekkir og notar nokkrar ólíkar kennsluáferðir.</li> <li>Kynnir sér nemendahóp, samsetningu og væntingar hópsins.</li> <li>Skipuleggur námskeið (gerir kennsluáætlun) út frá hæfniviðmiðum / markmiðum námsins.</li> <li>Útbýr námsgögn m.a. kynningar, leiðbeiningar og verkefni.</li> <li>Gerir og leggur fyrir námsmat / verkefni og próf, veitir endurgjöf.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leiðbeinandi sem hefur mikla reynslu í kennslu fullorðinna, hefur kennt ólíkum hópum við ólíkar aðstæður bæði á staðnum og á netinu um fjölbreytt innihald.</li> <li>Hannar og skipuleggur námsferli byggð á eigin þarfagreiningu eða annarra.</li> <li>Útbýr kennsluefni á fjölbreyttu formi, hannar verkefni og æfingar þar sem þátttakendur fá tækifæri til að vinna á merkingarþæran/raunhæfan hátt með innihald námsferlisins.</li> <li>Notar fjölbreyttar kennsluáferðir og mætir nemendum með ólíkar námsþarfir og áskoranir (jafnvel nemendum með náms-, félagslega eða / og geðræna erfiðleika).</li> <li>Beitir ólíkum aðferðum við námsmat og endurgjöf.</li> <li>Getur leiðbeint nýjum leiðbeinendum í fullorðinsfræðslu.</li> </ul>

Mynd af skilgreiningu á þremur stigum leiðbeinanda í fullorðinsfræðslu

Skilgreining á þremur stigum leiðbeinanda var byggð á starfaprófilnum *Leiðbeinandi í fullorðinsfræðslu*, niðurstöðum raunfærnimatstilraunarinnar auk þess sem alþjóðlegar skilgreiningar á hæfni leiðbeinanda voru hafðar til hliðsjónar. Stígandi er í skilgreiningunum frá stigi eitt til þrjú þar sem t.d. hæfni til að beita kennsluáferðum, undirbúa og skipuleggja kennslu eykst milli stiga.

Ávinningur af því að skilgreina þrjú stig leiðbeinanda er ótvíræður í tengslum við skipulag fræðslu og þjálfunar í kjölfar mats. Með því er hægt að flokka fræðslu fyrir leiðbeinendur eftir stigum og stuðla að því að fleiri leiðbeinendur fái fræðslu sem hentar þeim og því samhengi sem þeir starfa í.

### Matslisti verkfæri í raunfærnimati

Innihaldi matslistans er skipt upp í fimm flokka eftir efni og eru þeir: *Undirbúningur, framkvæmd fræðslu, mat, stafræn hæfni og samskipti og samvinna*. Þessi skipting er að því leiti frábrugðin flokkuninni í starfaprófilnum að í matslistunum er stafræn hæfni dregin sérstaklega fram. Það er skemmst frá því að segja að frá því að hæfnigreiningin var unnin í lok árs 2019 hefur mikilvægi stafrænnar hæfni leiðbeinanda aukist til muna sem nú endurspeglast í matslistunum. Mörg rök falla að því að stafræn hæfni leiðbeinanda sé miðlæg í starfi þeirra og þrátt fyrir að tölvur hafi verið eitt helsta verkfæri leiðbeinanda undanfarin ár leiddi þróunin í kjölfar COVID19 í ljós að það er nauðsynlegt að styðja sérstaklega við hæfnipróun leiðbeinanda á þessu sviði. Þess vegna er hún sett sem sérstakur kafli í matslistanum.

Hæfniviðmið fyrir hvern af þessum fimm flokkum eru einnig aðgreind eftir því hvort átt er við leiðbeinanda á stigi eitt, tvö eða þrjú. Þannig getur leiðbeinandi búið yfir hæfni á stigi tvö í framkvæmd fræðslu en stigi eitt í mati. Með því að hafa aðgreininguna skýra fyrir hvern flokk verður auðveldara fyrir leiðbeinanda að skoða hæfni sína og ákveða hvar er tækifæri og ástæða til að auka við hæfni sína og leikni.

Nr.	Undirbúningur	1	2	3	4	Eigin athugasemdir
Undirbúningur - A						
1	Ég afla upplýsinga um þátttakendur s.s. um fjölda, samsetningu hópsins og bakgrunn. Við undirbúning kennslu tek ég tillit til sérstöðu fullorðinna sem námsmanna.					
2	Ég vel og tek til námsgögn eftir því sem við á út frá áherslum og efnistöfum (t.d. kynningar, verkefni, námsefni og tækli).					
Undirbúningur – B						
8	Ég kynni mér væntingar þátttakenda til námsins.					
9	Ég útbý námsgögn eftir þörfum (s.s. kynningar og verkefni við hæfi).					
Undirbúningur – C						
19	Ég vinn með þátttakendum í tengslum við væntingar þeirra og skipulag námskeiðsins.					
20	Ég útbý kennsluefni og önnur námsgögn eftir þörfum (t.d. lista yfir skjöl sem nálgast má á netinu, geri kynningar, verkefni, leiðbeiningar, mynd- og eða hljóðskrár).					
21	Ég er leiðandi í notkun upplýsingatækni við kennslu og styð samstarfsfólk mitt og nema við að nota upplýsingatækni við nám og kennslu.					
22	Ég ákveð og skrifa hæfniviðmið í samræmi við námskrá/námskeið/námslýsingu ef við á.					
23	Ég tek þátt í námskrágerð og ritun hæfniviðmiða fyrir námskeið/námslinu.					
24	Ég vel fjölbreyttar kennsluáferðir til að miðla námsefni, fyrir úrvinnslu nemenda og til að meta árangur þeirra og mæti þannig ólíkum þörfum þátttakenda.					
25	Ég vinn markvisst að því að auka hæfni mína í kennslu.					

Mynd: Dæmi úr matslistunum þar sem leiðbeinandi metur hæfni sína á umræddum þremur stigum. Fyrir hvern hæfnipátt getur hann tjáð hversu gott vald hann hefur á hæfninni á bilinu 1-4 þar sem „1“ merkir lítil hæfni og „4“ stendur fyrir mikla hæfni, það mikla að viðkomandi treystir sér til að kenna öðrum viðkomandi hæfnipátt.

## Mikilvæg samvinna

Matslistarnir voru metnir af nokkrum aðilum sem þekkja til vettvangsins:

Meistararnemar sem sóttu námskeið fyrir fagaðila í raunfærnimati unnu með matslistana á námskeiðinu og komu með góðar ábendingar í kjölfarið.

Fræðslustjóri á vettvangi las yfir skilgreiningu og matslistana í samhengi þeirrar fræðslu sem veitt er í atvinnulífínu og kom með góðar ábendingar.

Haldin var vinnustofa þar sem fulltrúar nokkurra símenntunarmiðstöðva komu saman og rýndu bæði skilgreiningu á starfi leiðbeinanda og matslistana. Þau höfðu fengið listana senda fyrir fram og mættu undirbúin til leiks. Þetta voru fulltrúar Mímis, MSS, Fræðslunets Suðurlands og Starfsmentar. Á vinnustofunni voru öflugar umræður og þar komu fram margar góðar ábendingar sem nýttust til að bæta listana og skilgreininguna.

Það var að heyra á þátttakendum á vinnustofunni að bæði matslistarnir og skilgreiningin gætu stutt við þeirra starf t.d. við ráðningu leiðbeinanda og til að tjá hvaða kröfur þau vilja gera til sinna leiðbeinanda. Einnig var nefnt að hægt væri að bjóða starfandi leiðbeinendum að fylla út matslistann til að skoða styrkleika og veikleika og bjóða upp á fræðslu eða stuðning í kjölfarið. Einn þátttakandi í vinnustofunni sagði: „Ég skil bara ekki af hverju það er ekki búið að gera þetta fyrir löngu síðan.“

## Vegvísir um mögulega starfsþróun leiðbeinanda

Í vinnslu er vegvísir („Roadmap“) um starfsþróun leiðbeinanda og gagnagrunnur yfir námskeið og aðrar mögulegar leiðir til starfsþróunar fyrir leiðbeinendur fullorðinna. Vegvísirinn mun sýna á myndrænan hátt samband ólíkra hæfnipátta og möguleika til að auka hæfni á viðkomandi sviði.

Bæði matslistarnir og vegvísirinn verða gerð aðgengileg og með því verður til safn verkfæra fyrir fræðslustjóra í fyrirtækjum og stofnunum og verkefnastjóra hjá fræðsluaðilum til að vinna með leiðbeinendum, en ekki síst fyrir leiðbeinendur sjálfa til að gera sér grein fyrir nauðsynlegri hæfni í þeirra starfi og til að skipuleggja starfsþróun sína.

## Lokaorð

Hér að framan höfum við lýst löngu ferli í fáum orðum. Ferli sem margir hafa farið á undan okkur, en við völdum samt íslenska leið, leið sem þróuð var af Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins og hefur reynst vel við að skilgreina hæfnikröfur fjölda starfa. Það sem er sérstakt við hana – umfram flest önnur ferli sem við kynntum okkur er aðkoma fólks sem vinnur við starfið og afgerandi áhrif þeirra framlags. Að okkar viti gaf sú nálgun niðurstöðunni nauðsynlega „jarðtengingu“.

Allir eru sammála um það að í samfélagi sem reiðir sig á fullorðinsfræðsluna til að styðja við og auka samkeppnishæfni atvinnulífsins, lýðræði, lýðheilsu og hamingju borgaranna, er nauðsynlegt að geta gengið að gæðum fræðslustarfsemi sem gefnum. Leiðbeinendur fullorðinna leika lykilhlutverk í því að skapa þau gæði sem samfélagið væntir af slíkri fræðslu. Því er kominn tími fyrir gagnleg verkfæri og vegvísa sem geta varðað leiðina fyrir fólk sem kemur að fullorðinsfræðslu á öllum sviðum samfélagsins.

Starfaprófill leiðbeinenda í fullorðinsfræðslu, matslistar fyrir sjálfsmat og raunfærnimat ásamt vegvísi um starfsþróun munu vonandi reynast góðar vörður fyrir næstu skef til aukinna gæða fullorðinsfræðslu á Íslandi.

## Um höfundana



**Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir** er náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur MA-gráðu 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 kennsluréttindi frá HÍ. Gígja starfaði áður hjá Mími-símenntun og einnig í grunn- og framhaldsskólum. Helstu verkefni hennar hjá FA tengjast náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífinu og raunfærnimati.



**Hróbjartur Árnason** er lektor í kennslufræði fullorðinna við Hróbjartur Árnason er lektor í kennslufræði fullorðinna við Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Hann leiðir kjörsvið um 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 og tengsl sköpunar og náms.



**Lilja Rós Óskarsdóttir** er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún er verkefnastjóri raunfærnimats en önnur helstu verkefni tengjast kennslufræði fullorðinna. Hún er með MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf og kennsluréttindi frá HÍ. Lilja hefur áður starfað sem fræðslustjóri og sem náms- og starfsráðgjafi um árabíl.