

# GÁTT

ÁRSRIT UM FRAMHÁLDSFRÆÐSLU





Stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins: Frá vinstri: Sveinn Aðalsteinsson, Guðrún Eyjólfsdóttir, Selma Kristjánsdóttir, Kristín Þóra Harðardóttir, Þórveig Þormóðsdóttir, Karl Rúnar Þórsson, Halldór Grönvold, Sólveig B. Gunnarsdóttir. Á myndina vantar: Fal Harðarson, Finnbjörn A. Hermannsson, Fjóla Jónsdóttir og Maríu Guðmundsdóttur.

Í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sitja:

**Formaður:**

Halldór Grönvold

**Varaformaður:**

Guðrún Eyjólfsdóttir

**Meðstjórnendur:**

Falur Harðarson

Fjóla Jónsdóttir

Finnbjörn A. Hermannsson

Karl Rúnar Þórsson

María Guðmundsdóttir

Sólveig B. Gunnarsdóttir

**Varastjórn:**

Guðmundur H. Guðmundsson

Kristín Þóra Harðardóttir

Selma Kristjánsdóttir

Þórveig Þormóðsdóttir



Stjórn Fræðslusjóðs: Frá vinstri: Jón Fannar Kolbeinsson, Guðrún Eyjólfsdóttir, Fjóla Jónsdóttir, Halldór Grönvold, Ársæll Guðmundsson, Kristín Þóra Harðardóttir, Svanhildur Kr. Sverrisdóttir, Guðrún Ragnarsdóttir og Garðar Hilmarsson. Á myndina vantar Sólveigu B. Gunnarsdóttur.

Í stjórn Fræðslusjóðs sitja:

**Formaður:**

Guðrún Ragnarsdóttir

**Varaformaður:**

Svanhildur Kr. Sverrisdóttir

**Aðalmenn:**

Fjóla Jónsdóttir

Halldór Grönvold

Garðar Hilmarsson

Ársæll Guðmundsson

Jón Fannar Kolbeinsson

Sólveig B. Gunnarsdóttir

Guðrún Eyjólfsdóttir

Kristín Þóra Harðardóttir

**Varamenn:**

Ólafía Rafnsdóttir

Hilmar Harðarson

Birna Ólafsdóttir

Guðbjörg Aðalbergisdóttir

Björg Baldursdóttir

Guðmundur H. Guðmundsson

Guðni Gunnarsson

Katrín Dóra Þorsteinsdóttir



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

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins  
Skiopholti 50b, 105 Reykjavík  
Sími: 599 1400 – Fax: 599 1401  
Tölvupóstfang: frae hjá frae.is

## EFNISYFIRLIT

Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Pistill ritstjóra	4
Halldór Grönvold	Framhaldsfræðslan á tímamótum – mikilvæg verkefni framundan	5
Sveinn Aðalsteinsson	Fræðslumiðstöð atvinnulífsins	6
Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir	Færni – frá sjónarhorni atvinnulífsins	18
Alastair Creelman	Nám á netinu – hvert stefnir?	25
Halla Valgeirsdóttir	Skýrsla vinnuhóps NVL um grunnleikni	27
Fjóla María Lárusdóttir og Haukur Harðarson	Fréttir af raunfærnimati	30
Haukur Harðarson og María Guðmundsdóttir	Kortlagning starfa í ferðaþjónustu	35
Hildur Betty Kristjánsdóttir	Sjósókn – Tækifæri og áskoranir í íslenskum sjávarútvegi	40
Guðrún Vala Elísdóttir	Landnemaskólinn II: rýnt í gerð og notkun námskrár í fullorðinsfræðslu	43
Sólborg Alda Pétursdóttir	Gómaðu réttindin – Raunfærnimat tanntækna	47
Guðjónína Sæmundsdóttir og Sveindís Valdimarsdóttir	Evrópuverkefni	50
Björgvín Filippusson	Mannauðurinn er okkar mestu verðmæti	52
Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir og Fjóla María Lárusdóttir	Ráðgjöf í atvinnulífinu – <i>Worklife Guidance</i>	56
Sólborg Jónsdóttir	Íslenskukennsla og starfsþjálfun fyrir atvinnuleitendur af erlendum uppruna	58
Guðrún Erla Öfjörð Ólafsdóttir	Tölfræði úr framhaldsfræðslunni	64
Ritstjórn	Hvað áttu við?	71
Ritstjórn	Fyrirmyndir í námi fullorðinna	72
Sigrún Kristín Magnúsdóttir	Norrænt tengslanet um nám fullorðinna	74

SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

## PISTILL RITSTJÓRA



Sigrún Kristín Magnúsdóttir

Ágætu lesendur, hér getur að líta Gátt 2016, þrettánda Gátt, ársrits um framhaldsfræðslu. Gátt er vettvangur umræðu um nám fullorðinna og starfsmenntun á Íslandi. Þau tölublöð sem þegar hafa komið út hafa hlotið góðar viðtökur. Prentuð eintök af fyrstu útgáfu ritsins, frá árinu 2004, eru uppurin en við finnum glögg, tólf árum síðar, að nú hefur þeim fjölgað sem nýta sér tækifæri til þess að hlaða niður einstökum greinum úr árgöngum ritsins af vef Fræðslumiðstöðvarinnar, [www.frae.is](http://www.frae.is). Les-

endahópurinn stækkar og verður fjölbreyttari með hverju riti. Leiðtogar, kennarar, ráðgjafar, stjórnendur og síðast en ekki síst námsmenn eru í þeim hópi. Ritstjórninni er kunnugt um að ritið er notað til kennslu um kennslufræði fullorðinna víðar en á námskeiðum Kennslufræðimiðstöðvar FA, til dæmis í að minnsta kosti þremur háskólum á landinu og fögnum við því.

Í riti ársins er að finna fjölbreytt efni, úrval greina sem við teljum að eigi erindi við þá sem koma að fræðslu fullorðinna á Íslandi. Hér er fjallað um fjölmörg verkefni, innlend og erlend, sem samstarfsaðilar Fræðslumiðstöðvarinnar vinna að. Meginmarkmið þeirra er að efla fullorðna og gera þeim kleift að verða virkir þátttakendur á vinnumarkaði og í samfélaginu.

Á tímum sem þessum, þegar þúsundir flóttamanna streyma til Evrópu, verður ekki hjá því komist að fjalla um þær aðferðir sem beitt er á Íslandi til þess að kenna „ástkæra, ylhýra, málið“ og aðstoða þá sem hingað flytja við að laga sig að vinnumarkaði og samfélaginu. Í þessari Gátt er fjallað um rannsókn á námsskránni Landnemaskólans II, þar sem rýnt er í gerð og notkun námsskrárinnar. Í kennslumati koma fram jákvæð viðhorf þátttakenda ásamt ummælum um hvernig námið gagnaðist á afar margvíslegan hátt. Einnig er grein um samþættingu tungumálanáms og starfsþjálfunar fyrir atvinnuleitendur af erlendum uppruna. Þá er grein um samstarfsverkefni Finna, Eista, Letta, Litháa

og Íslendinga sem ber yfirskriftina Lingua cafe. En það er, eins og nafnið bendir til, fjölmenningarmót á kaffihúsi, þar sem einstaklingar frá ólíkum löndum hittast yfir kaffibolla og velja sér ólík tungumál til tjáskipta. Þar gefst fólki af ólíkum uppruna tækifæri til þess að hittast, kynnast og skiptast á skoðunum.

Eins og hefð er fyrir, er í Gátt 2016 einnig umfjöllun um starfsemi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og greinar um raunfærnimat, náms- og starfsráðgjöf og grunnleikni. Greinarnar bera þess vitni að við lifum á tímum örora breytinga og að hverjum einstaklingi er nauðsynlegt að efla stöðugt færni sína til þess að geta mætt áskorunum sem breytingunum fylgja. Sem starfsmenn gætum við til dæmis staðið frammi fyrir því að flytja á milli landa, verða að skipta um starfsvettvang þar sem krafist er nýrrar leikni og nýrrar hæfni og þurfa að leggja stund á nám að nýju. Við sem einstaklingar berum sjálf ábyrgð á að bæta okkur en hlutverk stjórnvalda er að skipuleggja og skapa skilyrði sem gera okkur það mögulegt.

Fyrir hönd ritstjórnarinnar vona ég að þetta 13. tölublað Gáttar verði kærkomin lesning þeim sem koma að námi fullorðinna. Lesendur eru hvattir til þess að láta skoðanir sínar í ljósi, gefa okkur ábendingar, senda okkur hugmyndir og taka virkan þátt í því að efla framhaldsfræðslu og starfsmenntun á Íslandi. Fyrir hönd ritstjórnar vil ég þakka öllum sem lögðu hönd á plóginn við útgáfu þessa rits.

Njótið lestursins!



HALLDÓR GRÖNVOLD

## FRAMHALDSFRÆÐSLAN Á TÍMAMÓTUM – MIKILVÆG VERKEFNI FRAMUNDAN

Góð grunnmenntun og möguleikar launafólks til að viðhalda og auka þekkingu sína og hæfni út starfsævina er mikilvæg forsenda virkrar þátttöku einstaklinganna í samfélaginu og á vinnumarkaði, öflugs 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. Síðustu ár hefur sérstök áhersla verið lögð á að skapa launafólki með litla formlega menntun möguleika til að afla sér grunnmenntunar og fá viðurkennda margvíslega þekkingu og hæfni sem það hefur aflað sér. Markvisst hefur verið unnið að uppbyggingu framhaldsfræðslunnar þar sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur gegnt lykilhlutverki. Þá hefur verið byggt upp þétt net fræðslustofnana atvinnulífsins og símenntunarmiðstöðva um land allt sem lyft hafa grettistaki í menntun launafólks á undanförunum árum. Þetta samstarf og árangur þess hefur vakið athygli langt út fyrir landsteinana. Að baki búa sameiginlegir hagsmunir launafólks og atvinnurekenda.

Til að ná markmiðinu um öfluga framhaldsfræðslu hefur í kjarasamningum verið samið um aukin framlög í fræðslusjóði og til fræðslustofnana atvinnulífsins til að fjárfesta í menntun fólks á vinnumarkaði. Jafnframt hafa aðilar vinnu- markaðarins knúið stjórnvöld til að leggja fram fjármuni í sama tilgangi.

Í starfi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og fræðsluáðila hafa verið þróuð og reynd öflug verkfæri í framhaldsfræðslunni. Hér er ég að vísa til náms- og starfsráðgjafar, vottaðra námsleiða og raunfærnimatsins sem sýnt hafa ótvírátt gildi sitt í verki. Í því samhengi er sérstaklega ánægjulegt að sjá hversu öflugt og skilvirkt tæki raunfærnimatið hefur reynst. Næsta skref í þeirri vegferð er að þróa áfram raunfærnimatið á móti viðmiðum atvinnulífsins og hrinda því í framkvæmd.

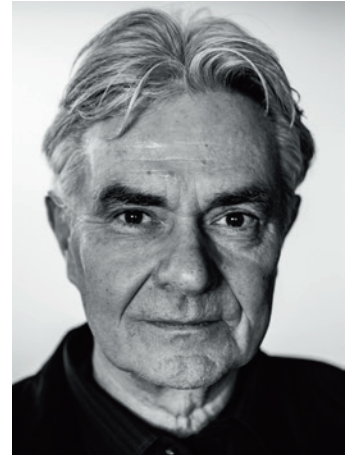
Og verkefni framundan eru ærin. Með bókun, sem fylgir kjarasamningum verka- og verslunarfólks á almennum vinnumarkaði frá maí 2015 og vinnu við útfærslu hennar, hefur verið sett fram markmið um þróun raunfærnimats og námsúrræða fyrir þúsundir launafólks á næstu misserum og árum í fjölmörgum greinum atvinnulífsins. Greinum þar sem

slík úrræði eru víða ekki til staðar í dag. Þegar hefur verið unnið að þróunarverkefnum í dagvöruverslun og sett hafa verið fram metnaðarfull markmið um öflugt menntaáttak í ferðaþjónustunni og þeim fylgt eftir. Ef vel tekst til er þannig í auglýsning ein stærsta aðgerð hér á landi í menntamálum fyrir atvinnulífið frá upphafi.

Það er sameiginlegt viðfangsefni þeirra aðila sem málið varðar, samtaka launafólks og atvinnurekenda, mennta- og menningarmálaráðuneytisins, Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, Fræðslusjóðs, starfsmenntasjóða og fræðsluáðila, að móta sameiginlega framtíðarsýn, forgangsráða verkefnum og ákveða hvernig þeim verði best fyrir komið. Jafnframt er ljóst að stórauka þarf framlög á fjárlögum á næstu árum til fjárfestinga í framhaldsfræðslunni.

Liður í þeirri vinnu er að endurskoða rammann sem settur var með lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010. Á þeim tíma sem liðinn er hefur fengist dýrmæt reynsla sem nauðsynlegt er að draga lærdóm af. Tillögur verkefnahóps um fullorðins- og framhaldsfræðslu frá því í maí 2015 eru meðal annars tilraun til þess. Einn mikilvægasti lærdómurinn er að líkt og frumkvæðið að uppbyggingu framhaldsfræðslunnar var í höndum aðila vinnumarkaðarins er forsenda áframhaldandi uppbyggingar og framþróunar að atvinnulífið, samtök launafólks og atvinnurekenda, leiði starfið með þeim réttindum og skyldum sem því fylgir. Þar liggja hagsmunirnir og þar mun öðru fremur ráðast hvernig til tekst með framkvæmdina.

Síðast en ekki síst er rétt að halda til haga að nýlegt samkomulag um hæfniramma fyrir menntun hér á landi styður vel við framhaldsfræðsluna og tengingu yfir í formlega menntakerfið. Einnig er vinnan, sem hafin er við þróun og uppbyggingu fagháskólanáms hér á landi, mikilvægur liður í að efla og styrkja framhaldsfræðsluna og verk- og starfsmenntun almennt til framtíðar.



Halldór Grönvold

SVEINN AÐALSTEINSSON

## FRÆÐSLUMIÐSTÖÐ ATVINNULÍFSINS



Sveinn Aðalsteinsson

Árið 2016 er 14. starfsár Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) og sjötta ár starfseminnar sem byggist á lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010. Samkvæmt lögnum er markhópur FA fullorðið fólk 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 vinnu- markaði. 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 vinnu- markaðarins, alls 14 fræðsluaðilar. Samkvæmt samningnum sér FA um umsýslu Fræðslu- sjóðs. Auk þeirra verkefna sem lögin og þjónustusamningurinn kveða á um vistar FA einnig fulltrúa í Norræna tengslanetinu um nám fullorðinna (NVL) sem kostað er af Norrænu ráð- herranefndinni og vinnur að ýmsum samstarfsverkefnum sem tengjast viðfangsefnum FA en eru fjármögnuð með styrkjum.

Starfsemi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) hefur verið með nokkuð reglubundnum hætti á árinu. Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir lét af störfum framkvæmdastjóra 1. júní og við tók Sveinn Aðalsteinsson. Ingibjörg Elsa hefur verið framkvæmdastjóri FA frá stofnun, 2003, og eru henni færðar þakkir fyrir frábært brautryðjendastarf.

Nýr þjónustusamningur við mennta- og menningarmálaráðuneytið (MRN) tók gildi í ársbyrjun 2016 og gildir út árið 2021. Samningurinn byggir á lögum um framhaldsfræðslu sem ætlað er að mæta þörfum einstaklinga með stutta form- lega menntun. FA sinnir markhópnum ekki með beinum hætti, heldur í gegnum samstarfsaðila sína, sem eru fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar innan KVASIS, í iðngreinum og á vegum opinbera vinnu- markaðarins. Alls eru þetta 14 fræðslu- aðilar, sem jafnframt eru samstarfsaðilar Fræðslusjóðs. Gerð er starfsáætlun fyrir hvert ár sem nálgast má á heimasíðu FA, [www.frae.is](http://www.frae.is) og byggir hún á þjónustusamningnum við mennta- og menningarmálaráðuneytið og er lögð fyrir það til samþykktar. Í lok árs er gerð ársskýrsla, sem skilað er til MRN. FA vistar einnig tengilið Norræna netsins um nám fullorðinna (NVL) sem kostað er af Norrænu ráðherranefndinni.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir helstu verkefnum FA á tímabilinu 1. janúar til 31. október 2016. Vísað er til árs- skýrslu FA 2015 varðandi ítarlega umfjöllun um starfsárið 2015 en hér má finna stutta tölfræðilega samantekt um árið

2015 auk umfjöllunar um starfið það sem af er árinu 2016 og tölur eru til um.

## FRÆÐSLUSJÓÐUR

FA þjónustar stjórn Fræðslusjóðs og hefur umsjón með honum samkvæmt þjónustusamningi við mennta- og menningarmálaráðuneytið. FA gerir samninga við fræðsluaðila fyrir hönd stjórnar sjóðsins og safnar upplýsingum um framgang verkefna um árangur í starfinu og miðlar þeim til stjórnarinnar.

Fjárhæðir umsókna á árinu 2016 til vottaðra námsleiða námu alls rúmum 626 m.kr., til náms- og starfsráðgjafar tæp- lega 201 m.kr. og til raunfærnimats tæpum 194 m.kr. Samtals tæplega 1.021 m.kr.

Úthlutun var með eftirfarandi hætti:

• Vottaðar námsleiðir	494.140.000
• Náms- og starfsráðgjöf	131.000.000
• Raunfærnimat	178.536.900
<b>Samtals úthlutað</b>	<b>803.676.900</b>

Úthlutanir til nýsköpunar- og þróunarverkefna fóru fram á vormánuðum. Sótt var um styrki til 29 verkefna að upphæð 68.848.954 kr. Úthlutað var til 14 verkefna alls 33.758.100 kr.

Fræðslusjóður greiddi nærri 509,7 m.kr. til framkvæmdar á vottuðum námsleiðum hjá samstarfsaðilunum á árinu



2015. Samstarfsaðilar Fræðslusjóðs í þessu verkefni á árinu 2015 voru 13 símenntunarmiðstöðvar. Vottað nám er skilgreint sem nám samkvæmt námsleiðum sem hafa verið sérhannaðar fyrir fólk á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskóla og sem metnar hafa verið til eininga á framhaldsskólástigi.

Árið 2015 voru þátttakendur 2.706 talsins í 215 vottuðum námsleiðum sem Fræðslusjóður fjármagnaði. Um 66% þátttakenda komu af landsbyggðinni en 34% þeirra sem sóttu námið komu frá höfuðborgarsvæðinu. Þátttakendum hjá fimm símenntunarmiðstöðvum fjölgaði á milli árunna 2014 og 2015 en fækkaði hjá átta stöðvum. Í heild fækkaði þátttakendum úr 2.804 í 2.706.

Fleiri konur en karlar eru þátttakendur í vottuðum námsleiðum. Á síðustu árum hefur körlum fjölgað nokkuð og árið 2015 var hlutfall þeirra 34% sem er 1% hærra en árið áður og töluvert hærra en árið 2008 þegar hlutfall karla var aðeins tæp 20%.

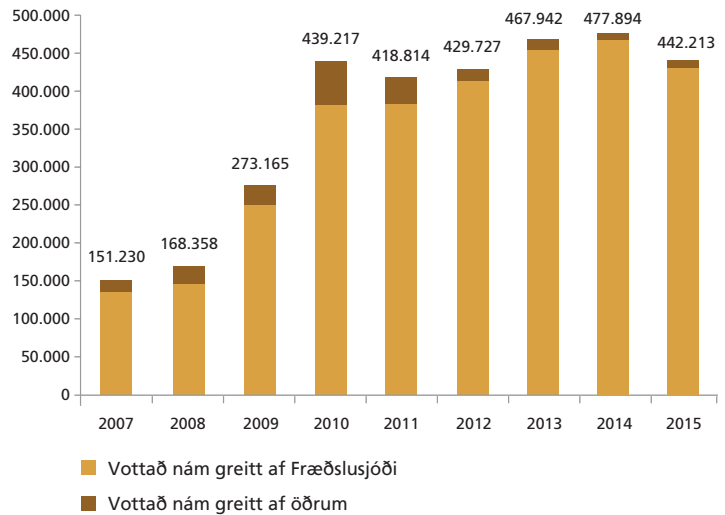
Samanburður árunna 2014 og 2015 sýnir að í vottuðu námi, greiddu af Fræðslusjóði, fækkar nemendastundum um rúmlega 36 þúsund, á meðan nemendastundum í vottuðu námi, greiddu af öðrum, fjölgaði óverulega, eða um rúmlega 500 nemendastundir. Samanlagt fækkar nemendastundum í vottuðu námi fyrir markhóp FA um tæplega 36 þúsund eins og mynd 1 sýnir.

Á árinu 2015 nam kostnaður við framkvæmd náms- og starfsráðgjafar alls tæpum 114,2 m.kr.

Árið 2015 héldu átta af þrettán fræðsluaðilum samtals 108 kynningarfundir í náms- og starfsráðgjöf en þar af fóru 84 kynningar fram á vinnustöðum, eða 78%, en aðrar kynningar voru 24, eða 22%.

Heildarfjöldi ráðgjafarviðtala hjá símenntunarmiðstöðvunum og fræðslumiðstöðvum iðngreina árið 2015 var 8.319 viðtöl á móti 9.467 árið 2014 sem er fækkun um 1.148 viðtöl eða um 12%, sbr. töflu 1 hér á eftir. Sjö miðstöðvar skila fleiri viðtölum heldur en árið 2014 en sjö eru með færri viðtöl en árið áður. Mest fækkun viðtala var hjá Mími-símenntun, Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum og Fræðsluneti Suðurlands.

Mynd 1. Nemendastundir í vottuðu námi fyrir markhóp FA, 2007–2015



Af þessum 8.319 viðtölum flokkast 55,5% sem hefðbundin viðtöl, 17,8% voru í hópráðgjöf, 16,9% fólust í raf-rænni ráðgjöf og símaráðgjöf, 4,4% voru hvatningarviðtöl og 5,3% flokkast undir færnimöppugerð í raunfærnimati.

Skipting eftir kyni hefur tekið nokkrum breytingum á undanförunum árum. Árið 2007 voru karlar 39% þeirra einstaklinga sem sóttu ráðgjöf og konur 61%, næstu ár óx hlutfall karla jafnt og þétt og árið 2011 var hlutfall karla komið í 59%. Árið 2015 var hlutfall karla 57% og kvenna 43%, sem er sama skipting og árið á undan. Aldurssamsetning í ráðgjöfinni fyrir árið 2015 sýnir að helmingur ráðþega eru á aldrinum 26–40 ára (50%), og stór hluti þeirra er á aldrinum 41–55 ára (28%). Litlar breytingar hafa orðið á aldurssamsetningu síðustu árin.

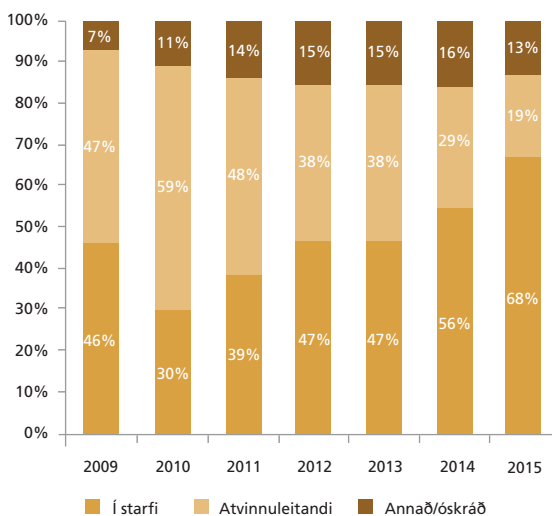
Árið 2015 voru 80% viðtala náms- og starfsráðgjafa við einstaklinga sem hafa ekki lokið námi á framhaldsskólástigi, þ.e. hafa aðeins lokið grunnskóla eða hafið nám í framhaldsskóla og ekki lokið. Hlutfall viðtala við einstaklinga sem höfðu lokið iðn- eða starfsmenntun var 11%.

Árin 2009 og 2010 jókst þjónusta náms- og starfsráð-

Tafla 1. Fjöldi ráðgjafarviðtala árin 2010–2015

Fræðsluaðilar	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Símenntunarmiðstöðvar	8.552	8.316	7.403	7.517	6.691	5.661
Fræðslumiðstöðvar iðngreina	2.247	2.552	2.814	3.347	2.776	2.658
<b>Samtals</b>	<b>10.799</b>	<b>10.868</b>	<b>10.217</b>	<b>10.864</b>	<b>9.467</b>	<b>8.319</b>

Mynd 2. Ráðgjafaviðtöl 2009–2015. Staða á vinnumarkaði



gjafa við atvinnuleitendur mikið, á meðan ráðgjöf við einstaklinga í starfi dróst saman. Þessi mikla breyting hefur svo hægt og bítandi gengið til baka eftir það. Fjöldi viðtala atvinnuleitenda hjá náms- og starfsráðgjöfum símenntunarmiðstöðvanna fækkaði á árunum 2010–2012 en fjölgaði svo aftur árið 2013. Árið 2014 fækka viðtölunum aftur og heldur enn áfram að fækka 2015 með bættu atvinnuástandi. 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. Hlutfallið stóð svo í stað á milli 2012 og 2013 en lækkaði árið 2014 í 29%. Árið 2015 hélt þetta hlutfall enn áfram að lækka og fór í 19% (sjá mynd 2).

Á árinu 2015 var framkvæmt raunfærnimat fyrir rúmlega 103,4 m.kr. samtals, bæði í löggiltum iðngreinum og til náms utan iðngreina.

Árið 2015 var úthlutað rúmlega 58,5 m.kr. til framkvæmdar á raunfærnimati í löggiltum iðngreinum og einni m.kr. til gátlistagerðar. Samtals var því úthlutað rúmlega 59,5 m.kr. til framkvæmdar raunfærnimats í löggiltum iðngreinum.

Framkvæmd á móti viðmiðum löggiltra iðngreina á árinu

2015 var alls tæpar 44 m.kr. Tæplega 14,5 m.kr. var skilað í árslok og ólokin verkefni sem flytjast yfir áramót nema einni m.kr. Á árinu 2015 fóru 192 einstaklingar í raunfærnimat í löggiltum iðngreinum, þar af 154 hjá IÐUNNI fræðslusetri og 38 hjá Fræðsluskrifstofu rafiðnaðarins. Fjöldi staðinna eininga á árinu 2015 var 9.755 á móti 11.233 árið 2014 sem er um 13% fækkun á milli ára (sjá töflu 2).

Meðaltal staðinna eininga í raunfærnimati í löggiltum iðngreinum, sem fer fram á móti námskrám árið 2015, er 50,8 fyrir hvern einstakling. Meðalfjöldi staðinna eininga voru allt frá 8,3 einingum í rafvirkjun og upp í 122 í bakaraiðn eins og fram kemur í töflu 3.

Standist einstaklingar ekki viðmið í raunfærnimati felst töluverður kostnaður í því. Þar 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 (sjá töflu 3).

Á árinu 2015 fengu 11 símenntunarmiðstöðvar úthlutað úr fræðslusjóði styrk til samtals 25 raunfærnimatsverkefna utan iðngreina. Heildarúthlutun til þessara verkefna var samtals rúmar 82,4 m.kr. auk þess sem eftirstöðvar frá fyrra ári námu 3,8 m.kr. Heildarférmagn til framkvæmdar á árinu voru því alls tæplega 86,2 millj.

Á árinu luku 258 einstaklingar raunfærnimati utan iðngreina á móti 231 einstaklingi 2014. Varðandi raunfærnimatið sjálft er annars vegar metið til eininga á móti námskrám á framhaldsskólastigi og hins vegar metið á móti viðmiðum atvinnulífsins. Í þeim tilvikum eru engar einingar til mats heldur færni viðmið í tiltekinni grein.

Heildarfjöldi staðinna eininga í raunfærnimati utan iðngreina á árinu 2015 var 8.560 einingar. 226 einstaklingar þreyttu mat á móti námskrám og var meðaltal staðinna eininga á mann tæplega 38 einingar. Hlutfall staðinna eininga fyrir árið var 86% (sjá töflu 4).

Tafla 2. Fjöldi staðinna eininga í raunfærnimati í löggiltum iðngreinum

Fræðsluaðili	Fjöldi einst.	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Fjármagn	Kostn. á ein. án ráðgjafar
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	38	402	314	2.436.000	7.758
IÐAN fræðslusetur	140	12.249	9.441	41.499.000	4.396
<b>Samtals</b>	<b>178</b>	<b>12.651</b>	<b>9.755</b>	<b>43.935.000</b>	<b>4.504</b>



Tafla 3. Fjöldi staðinna eininga í raunfærnimati eftir greinum

Starfsgrein	Fjöldi einstaklinga	Fjöldi matssamtala	Fjöldi eininga í mati	Fjöldi staðinna eininga	Hlutfall staðinna eininga	Meðalfjöldi staðinna ein. pr. einstakling
Bakaraiðn	1	1	126	122	97%	122,0
Bílgreinar	7	12	245	159	65%	22,7
Blikksmiði	3	12	236	151	64%	50,3
Framreiðsla	11	23	894	621	69%	56,5
Húsasmiði	45	123	4.513	3.705	82%	82,3
Matreiðsla	11	26	1.529	857	56%	77,9
Málaraiðn	11	22	410	274	67%	24,9
Málmsuða	5	30	356	228	64%	45,6
Múraraíðn	3	6	161	127	79%	42,3
Netagerð	16	42	1.318	1.147	87%	71,7
Pípulögn	8	20	772	737	95%	92,1
Rafvirkjun	38	158	402	314	78%	8,3
Rennismiði	2	6	99	94	95%	47,0
Slátrun	6	12	246	192	78%	32,0
Stálsmiði	6	24	336	281	84%	46,8
Vélstjórn	5	9	186	103	55%	20,6
Vélvirkjun	14	55	822	643	78%	45,9
<b>Samtals</b>	<b>192</b>	<b>581</b>	<b>12.651</b>	<b>9.755</b>	<b>77%</b>	<b>50,8</b>

Tafla 4. Raunfærnimat utan iðngreina

Flokkur raunfærnimats	Fjöldi einstaklinga	Fjöldi ein. í mati	Fjöldi staðinna eininga	Hlutfall staðinna eininga
Félagslíðabraut	38	1.254	1.080	86%
Félagsmála- og tómstundabraut	6	219	201	92%
Fiskvinnsla	57	3.104	2.632	85%
Leikskólaliðabraut	64	1.662	1.527	92%
Matartækni	33	3.089	2.665	86%
Skipstjórn	9	117	69	59%
Skrifstofubraut	13	320	230	72%
Stuðningsfulltrúabraut	6	159	156	98%
Almennar greinar	22	52	Færniþrep í aðalnámskrá	
Hljóðvinnsla	10	20	Færniviðmið í atvinnulífínu	
<b>Samtals</b>	<b>258</b>	<b>9.924</b>	<b>8.560</b>	<b>86%</b>

## ÖFLUN UPPLÝSINGA UM MARKHÓP OG MENNTUNARÞARFIR HANS

Fræðsluhönnunarferli FA (greining, hönnun, innleiðing og mat) vegna starfstengds náms hefur verið í endurskoðun og þróun á árinu til að koma til móts við athugasemdir Menntamála- stofnunar (sjá kafla hér aftar um námskrár og námslýsingar).

Greiningarhluti ferlisins byggir á aðferðum FA við hæfnigreiningar sem eru komnar í ákveðinn farveg og hafa námskrár og námslýsingar verið skrifaðar sem byggja á þeim. Jafnt FA sem samstarfsaðilar sem hafa hlotið þjálfun í að beita aðferðafræðinni, geta framkvæmt greiningarnar. Áfram verður unnið við að þróa vinnubrögð við hæfnigreiningar og þjálfá samstarfsaðila í notkun þeirra. Upplýsinga er einnig aflað um markhópinn með því að kortleggja þau störf sem til greina kemur að hæfnigreina. Stefnt er að fjölgun hæfnigreininga og uppbyggingu á hæfnigrunni FA.

Unnið hefur verið markvisst að því að efla þátttöku atvinnulífsins í hæfnigreiningum. FA hefur tekið þátt í að kortleggja störf innan ákveðinna starfsgreina. Það er liður í því að afla upplýsinga í samstarfi við atvinnulífið og er gert í þeim tilgangi að hvetja til hæfnigreininga.

Kortlagning á störfum og starfsheitum í ferðabjónustu var unnin í samstarfi við Starfsgreinaráð matvæla-, veitinga- og ferðabjónustugreina. Markmið með kortlagningu er að fá yfirsýn yfir helstu störf og starfsheiti í ferðabjónustu. Í því felst að gera stutta lýsingu á hverju starfi, þar sem áhersla er lögð á að greina það sjálfstæði og þá ábyrgð sem felst í starfinu. Verkefnið var undirbúið með því að afmarka umfang þess og móta fyrstu drög að uppbyggingu kortlagningar. Haldnir voru fundir með hagsmunaaðilum um uppbyggingu starfa innan einstakra starfssviða. Í verkefninu var ákveðið að undanskilja störf í ferðabjónustu á vegum opinberra aðila, svo og fólksflutninga með flugi og skipum.

Í framhaldi af undirbúningi kortlagningarinnar voru stjórnendur fyrirtækja beðnir um að meta einstök störf út frá verkefnum, sjálfstæði og ábyrgð. Markmiðið með því var að marka skýr skil á milli starfa þar sem í mörgum tilvikum voru notuð mörg ólík starfsheiti fyrir sambærileg störf, og einnig til að gera möguleika til starfsþróunar innan greinarinnar sýnilega. Alls var haldinn 31 fundur af þessu tagi. Flest fyrirtækin voru á höfuðborgarsvæðinu en sum fyrirtækin voru með starfsstöðvar víða um land. Fyrirtækin voru misjöfn að stærð.

Í apríl, maí og júní var unnið að kortlagningu starfa í skrifstofu- og verslunargreinum fyrir starfsgreinaráð skrif-

stofu- og verslunargreina. Markmið kortlagningarinnar var að fá yfirsýn yfir helstu störf og starfsheiti í þessum greinum. Gerð var stutt lýsing á störfum þar sem áhersla var lögð á að greina sjálfstæði og ábyrgð sem þeim fylgir. Haldnir voru fjórir fundir með starfsgreinaráðinu og stjórnendur 14 fyrirtækja voru heimsóttir. Verkefninu lauk með því að niðurstöður voru kynntar fyrir starfsgreinaráðinu.

FA átti fulltrúa í verkefnahópi á vegum Stjórnstöðvar ferðamála sem hafði það meginverkefni að greina þarfir fyrir heildstæðar úrbætur sem efla hæfni, gæði, fagmennsku og þekkingu innan ferðabjónustunnar og gera tillögur að skilvirkum leiðum til úrbóta. Fulltrúinn var skipaður af Stjórnstöð ferðamála í kjölfar útgáfu *Vegvísis í ferðabjónustu* í október 2015. Verkefnahópurinn lauk störfum vorið 2016 og hefur skilað tillögum um aðgerðir til Stjórnstöðvar ferðamála. Skýrsla hópsins ber heitið Fjárfestum í hæfni starfsmanna. Þar eru meðal annars gerðar tillögur um þrepaskiptingu náms, tengingu við hæfniramma um íslenska menntun (ISQF) og aukið vægi raunfærnimats. Einnig er lagt til að stofnað verði þekkingarsetur ferðabjónustunnar og að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins leiði verkefnið. Á fjáráskilum ársins var veitt fé til stofnunar þekkingarsetursins.

FA hefur sinnt beiðnum um greiningarverkefni eftir bestu getu og sett nýja starfaprófila sem verða til við greiningar inn í hæfnigrunni FA. Fylgt hefur verið eftir ritun og notkun námskráa með það í huga að meta hvernig niðurstöður hæfnigreininga nýtast við námshönnun og námskráritun.

Þróun greiningaraðferðarinnar í samræmi við þróun fræðsluhönnunarferlisins er í stöðugri vinnslu. Sú þróun helst í hendur við þróun á námskrám t.d. hvernig unnið er með almenna starfshæfni í námskrám. Stefnt er að því að einfalda ferlið án þess að minnka gæði og aðkomu atvinnulífs.

Lýsingar á hæfnipáttum hafa verið endurskoðaðar eftir þörfum m.t.t. orðalags og þrepaskiptingar. Vinna hófst við þýðingu nokkurra nýrra hæfnipátta á seinni hluta árs 2015 í tengslum við þau greiningarverkefni sem þá lágu fyrir. Þeirri vinnu er nú lokið. Aðrir þættir voru einnig yfirfarnir og lýsingar á efri þrepum nokkurra þátta voru þýddar úr ensku. Prentun er lokið á þriðju útgáfu af spjöldum sem innihalda nú 71 hæfnipátt á 6 þrepum. Nokkrum stjórnunarþáttum er aðeins lýst á fjórum þrepum, þar sem þeir eiga ekki við, eðli málsins samkvæmt, á neðstu þrepum viðmiðarammans. Fjórir þættir til viðbótar eru í hæfnigrunninum en voru ekki settir á spjöld. Þar er um að ræða grunnleikni sem þróa þarf nánar.

FA tekur þátt í norrænu samstarfsverkefni um sameigin-



lega sýn á hæfniparfir í atvinnulífi á Norðurlöndum og eflingu starfsnáms. Gerð er grein fyrir verkefninu í áðurnefndri skýrslu, í kafla um norrænt samstarf. Verkefnið ber heitið Færniþróun í atvinnulífinu, sem er nýtt tengslanet á vegum NVL.

FA tekur þátt í innlendu og erlendu samstarfi við aðila atvinnulífsins að eflingu framhaldsfræðslunnar og öflun upp- lýsinga um markhópin og menntunarpárfir hans með því að vinna með og túlka gögn frá innlendum og erlendum aðilum.

## NÁMSKRÁR, NÁMSLÝSINGAR OG HÆFNIRAMMINN

Fræðsluhönnunarferli FA hefur verið í þróun á árinu. Hugmyndir um að námskrá, námslýsing og námsþættir byggji á hæfnipáttum úr starfaprófil (hæfnigrunni FA) hafa verið í vinnslu með Menntamálastofnun (MMS) sem sér um vottun námskráa. Á árinu hefur verið lögð áhersla á að skilgreina enn betur hlutverk aðila í fræðsluferlinu sem og að vinna áfram að þróun námskráa og endurskoðun þeirra, en þar er mikið verk fyrir höndum á næstu árum. Jafnframt hefur verið lögð áhersla á vinnu við hæfniramma fyrir framhaldsfræðsluna og við að aðstoða samstarfsaðila við gerð námskráa og námslýsinga eins og kostur er. Áfram verður unnið að þróun og nánari útfærslu fræðsluferils í samræmi við tillögur um nýskipan náms í framhaldsfræðslu, í samstarfi við MMS og fræðsluaðila.

Þau ánægjulegu tíðindi urðu haustið 2016 að aðilar vinnumarkaðarins, mennta- og menningarmálaráðuneytið og fleiri samtök (þar á meðal Kvasir) undirrituðu yfirlýsingu um sameiginlegan skilning á hæfniramma um íslenska menntun. Rammanum er ætlað að endurspeglar stigvaxandi hæfnikröfur í formlegu og óformlegu námi. Jafnframt lýstu aðilar yfir vilja sínum til að vinna saman að innleiðingu rammans þannig að hann geri menntun gegnsæri, óformlega menntun sýnilegri og sé hvati fyrir einstaklinga til að auka hæfni sína, eins og segir í yfirlýsingunni. Hugmyndin um hæfniramma hefur reynst Fræðslumiðstöðinni afar vel í þróun námsúrræða og greiningarvinnu þar sem áherslan er á þekkingu, leikni og hæfni, óháð því hvernig hennar er aflað. Að mati ráðuneytis menntamála markar undirritunin tímamót hvað varðar áherslu á sýnileika ævilangrar menntunar sem fer fram bæði við nám og störf, eins og segir á vefsíðu ráðuneytisins.

Það sem af er árinu hafa sex námskrár verið vottaðar í gegnum námskrárgrunn mennta- og menningarmálaráðuneytisins.

F-einingar eru nú reiknaðar á sama hátt í framhaldsfræðslunni og í framhaldskólum. Reynsla þeirra fullorðnu námsmanna sem stunda nám í framhaldsfræðslunni er þannig ekki metin til fulls. Unnið hefur verið að því að finna leiðir til að meta reynslu námsmanna, til dæmis með sérstökum námsþætti sem námsmenn geta fengið metinn á móti eigin reynslu eða með námi án leiðbeinanda sem reynslumeiri námsmenn eru fljótari að inna af hendi.

Unnið hefur verið eftir föngum að því að endurskoða eldri námskrár og setja þær inn í námskrárgrunn fyrir framhaldsfræðslu. Samstarfsaðilum er veitt ráðgjöf og aðstoð við gerð námskráa og námslýsinga eins og kostur er.

Möguleikar á framsetningu náms í almennri starfshæfni eru í skoðun.

Í því skyni að afla þekkingar á hönnun og þróun fræðsluferla og útfærslu þeirra var fræðilegt efni skoðað og nýtt við endurskoðun á fræðsluhönnunarferlinu. Kennslumiðstöð Háskóla Íslands (HÍ) var heimsótt. Fyrirhugað er áframhaldandi samtal milli FA og kennslumiðstöðvarinnar.

## ÞRÓUN AÐFERÐA Í FRAMHALDSFRÆÐSLU

Starfið hefur frá upphafi falist í því að þróa kennslufræðinámsskeið og halda þau en einnig í því að halda fræðslufundi og sinna ráðgjöf. Frá árinu 2003 hefur FA byggt upp og þróað áfram 20 ólík námskeið fyrir fræðslustarfsmenn, kennara og leiðbeinendur á sviði fullorðinsfræðslu sem nefnast Stiklur. Námskeiðin eru á margvíslegum sviðum, með þarfrir markhóps FA að leiðarljósi og í samræmi við óskir og ábendingar samstarfsaðilanna. Einnig hefur verið byggt upp gagnasafn um framhaldsfræðslu, með um það bil 700 bókum og öðrum gögnum, og hafa ýmsar aðferðir og mælistikur verið mótaðar fyrir kennsluskipulag og námsefnisgerð. Frá árinu 2004 hafa alls verið haldin um 85 kennslufræðinámsskeið og fræðslufundir fyrir fræðslustarfsmenn og leiðbeinendur. Námskeiðin námu samtals rúmlega 14.200 nemendastundum og þau sóttu 1.404 nemendur.

Það sem af er árinu 2016 hefur verið haldið námskeið um notkun rafrænna miðla í námi fyrir Mími-símenntun.

Ráðgjöf í kennslufræði hefur farið fram með óformlegum samtölum við verkefnastjóra hjá fræðsluaðilum. Haldnir hafa verið þrjár fundir með verkefnastjórum þar sem rætt hefur verið um kennslufræði í framhaldsfræðslu, svo og einn fundur í starfsmannahópi FA.

Hjá FA hefur verið unnið að því að þróa faglegt starf sem samræmist kröfum, þörfum og framtíðarsýn þar sem tekið er mið af fræðsluferli framhaldsfræðslu. Nokkur umræða hefur farið fram um kröfur til leiðbeinanda í framhaldsfræðslu. Hæfni leiðbeinanda hefur verið til umræðu meðal annars í tengslum við hugmyndir um almenna námskrá fyrir framhaldsfræðslu. Mikilvægt er að viðhalda sveigjanleika kerfisins en á sama tíma að tryggja gæði. Einnig hefur verið fjallað um niðurstöður könnunar sem lögð var fyrir verkefnastjóra og verktaka í vetur. Í niðurstöðum kemur fram vilji til að vinna áfram að þróun námskeiða í kennslufræði og kennsluaðferðum fyrir framhaldsfræðsluna. Skýrar vísbendingar komu jafnframt fram um að vilji sé fyrir hendi til að nýta betur vefmiðla og samfélagsmiðla við að koma námi á framfæri við leiðbeinendur í framhaldsfræðslu.

Einn liður í að efla umræðu um framhaldsfræðslu á samfélagsmiðlum er þátttaka í Nordplus verkefninu *Open badges for adult educators*. Verkefninu lauk 31. ágúst 2016. Á árinu hafa verið haldnir fjórir veffundir með þátttakendum verkefnisins og einn vinnufundur í Helsinki í maí. Samhliða fundinum í Helsinki stóð verkefnið fyrir málþingi með yfirskriftinni *Open day for Open Badges*. Dagskránni var að hluta til streymt á netið en upptökur af erindum má finna hér <https://www.youtube.com/watch?v=ckB4YwXF3Tk>. Þá var boðið upp á vefstofu í janúar og upptöku af efni hennar má nálgast á heimasíðu verkefnisins: <https://openbadge.wordpress.com>. FA bar ábyrgð á vefsíðunni og er þeim verkþætti lokið. Þátttakendur í verkefninu (að Íslandi undanskildu) hafa sótt um og fengið styrk fyrir nýtt verkefni byggt á þessu og mun áfram verða unnið við vefsíðuna í tengslum við það.

Tveir fundir hafa verið sóttir í vinnuhópi NVL um grunnleikni fullorðinna. Skýrsla hópsins um grunnleikni á Norðurlöndunum, *Grundlæggende færdigheder i Norden*, var birt um mitt ár 2016. Bakhópur var settur saman, með fulltrúum FA og mennta- og menningarmálaráðuneytisins, MRN, um grunnleikni á Íslandi eftir lokafund vinnuhópsins.

## GÆÐI OG ÞRÓUN RAUNFÆRNIMATS

Helsta verkefni FA hvað varðar raunfærnimat er að tryggja gæði og þróun, fylgjast með framkvæmd matsins, veita starfandi fagfólki þjálfun og leiðbeina um úrlausn álitamála. Áhersla er lögð á gæðamál, að tryggja aðkomu hagsmunaaðila og réttindi þess sem fer í raunfærnimat. Einnig tekur

FA þátt í innlendu og erlendu samstarfi um raunfærnimat og markmiðið er að miðla þeirri þekkingu sem þar verður til inn í starfsemi FA og til samstarfsaðila. Sífellt færast í vöxt að erlendir aðilar leiti til Íslands eftir upplýsingum um reynslu okkar af raunfærnimati.

Raunfærnimat hefur verið unnið á móti 53 námskrám og 5 störfum auk þess sem unnið er að þróun fleiri verkefna. Á árunum 2007 til 2015 luku 402 einstaklingar raunfærnimati á vegum FA.

Fyrirspurnum frá fræðsluáðilum sem koma að framkvæmd raunfærnimats hefur fjölgað jafnt og þétt á undanförunum árum. Tveir meginþættir hafa áhrif á þessa þróun, það er fjölgun fræðslu- og símenntunarmiðstöðva sem koma að framkvæmdinni og fjölgun starfsgreina þar sem raunfærnimat er í boði. Flestar fyrirspurnir berast með tölvupósti og einnig er áberandi aukning þegar opnað er fyrir umsóknir í Fræðslusjóð vegna verkefna. Einnig eru haldin námskeið fyrir fagaðila í raunfærnimati og hafa þegar verið haldin þrjú námskeið það sem af er árinu, á Ísafirði í janúar og í Reykjavík í mars og september. Hvert námskeið er 15 kennslustundir að lengd og heildarfjöldi þátttakanda á þessum þremur námskeiðum voru 37 einstaklingar. Jafnhliða þessu hafa starfsmenn FA setið í nokkrum stýrihópum fyrir raunfærnimat og er þá um að ræða raunfærnimat í nýjum greinum eða ef lítil reynsla er til staðar.

Teknar voru saman og sendar út ýmsar upplýsingar til fræðsluáðila um raunfærnimat, t.d. heildarárangur, árangur í einstökum greinum og um framkvæmd einstakra þátta í ferlinu. Einnig voru send út minnisblöð um helstu þætti sem þurfa að vera til staðar ef þróa á raunfærnimat í nýjum greinum. Þessar upplýsingar eru sendar þegar opnað er fyrir umsóknir í Fræðslusjóð vegna nýrra verkefna. Öflugt samstarf við samstarfsaðila er lykillinn að góðu raunfærnimati.

Lokið var við að þróa gæðaviðmið fyrir framkvæmd raunfærnimats. Samningar tókust við tvo samstarfsaðila um að prófa viðmiðin í framkvæmd og lauk þeirri vinnu í apríl 2016. Unnið hefur verið úr athugasemdum og endanleg viðmið voru tilbúin til innleiðingar í júní 2016, en ekki hefur verið ákveðið hvort af innleiðingu verður, eða hvernig úttekt verður háttað.

Unnið var fjögurra mínútna myndband sem lýsir framkvæmd raunfærnimats auk samtala við einstaklinga sem hafa lokið raunfærnimati. Verkefnið var unnið með styrk frá EPALE en hlutverk FA var að leggja til uppbyggingu, áherslur og skrifa handrit. Myndbandið er almenn kynning á raun-





(fræðsluerindreki) og miðlað inn í starfið. Efnið var rætt á ráðgjafafundi á síðastliðnu ári, einkum út frá reynslu af því að vinna með brottfallsnema og fræðsluerindreka. Unnið hefur verið að verkefnum sem snúa að því hvernig best sé að ná til fyrirtækja og fleiri hópa, til dæmis *Worklife guidance* verkefni og GOAL sem fjallað er um annars staðar í þessari grein.

Áhersla er lögð á að kynna ráðgjöfum atvinnulífið og áherslur þess. Á ráðgjafafundi í febrúar fengu ráðgjafar þjálfun í að nota verkfærakistu Evrópuverkefnisins *Worklife Guidance* og einnig var safnað endurgjöf um verkfærakistuna til áframhaldandi þróunar hennar.

Unnið hefur verið að vefnum Næsta skref, einkum í lok ársins eftir að aukafjármagn barst frá ESB úr IPA verkefninu. Arnar Þorsteinnsson hóf störf hjá FA við endurnýjun vefsins í ágúst síðastliðnum.

FA hefur samstarf við Náms- og starfsráðgjöf Félags- og mannvísindadeildar Háskóla Íslands um miðlun upplýsinga í náminu og aðkomu að vettvangsnámi nema. Nema í náms- og starfsráðgjöf í HÍ munu koma í starfsþjálfun í eina viku í september, þar sem miðlað er upplýsingum um framhaldsfræðsluna, starfsemi FA og náms- og starfsráðgjöfina. FA er samstarfsaðili HÍ í Nordplus verkefni (VALA) sem fór af stað haustið 2012, þar sem fjallað er um þróun og menntun ráðgjafa sem sinna fullorðnum. FA hefur það hlutverk að taka á móti erlendum nemum. Þrír nemendur hafa komið í heimsókn til FA á vorönn til þess að ræða hugmyndir að meistara- verkefnum í náms- og starfsráðgjöf og fá handleiðslu varðandi verkefni.

Starfsmaður FA hefur sótt fundi erlendis og hér á landi í ráðgjafaneti á vegum NVL. Í Stokkhólmi 24.–25. febrúar, á Íslandi 30.–31. maí og á Álandseyjum 15. og 16. september. Í ráðgjafanetinu hefur meðal annars verið unnið að undirbúningi ráðstefnu og að skrifum á skýrslu.

*Worklife guidance* er Erasmus+ verkefni, samstarfs- verkefni fimm landa þar sem fjallað er um að tengja saman aðferðir sem notaðar eru úti á vinnustöðum við náms- og starfsráðgjöf, greiningu fræðsluþarfa starfsmanna á vinnustöðum, raunfærnimat og mannauðsstjórnun. FA hefur verkefnastjórnun með höndum og tveir starfsmenn hafa tekið þátt í verkefninu. Unnið hefur verið að gerð verkfærakistu fyrir náms- og starfsráðgjafa til að vinna með í ráðgjöf við einstaklinga og fyrirtæki, þróa og prufukeyra þjálfunarverkefni fyrir ráðgjafa og undirbúa lokaráðstefnu verkefnisins. Afurðir verkefnisins birtast á vefsíðu sem verður öllum opin. Verkefninu lauk formlega 31. ágúst síðastliðinn.

Sótt var um Erasmus + KA1 mannaskiptaverkefni til að fara með hóp náms- og starfsráðgjafa símenntunarmiðstöðvanna í náms- og fræðsluferð til Oulu í Finnlandi sem farin var í lok september síðastliðinn. Þar voru meðal annars kynntar aðferðir Finnanna við að ná til fyrirtækja og stofnana og veita þeim ráðgjöf, ásamt því að heimsækja aðrar stofnanir sem sinna náms- og starfsráðgjöf.

## GÆÐI Í FRAMHALDSFRÆÐSLUNNI

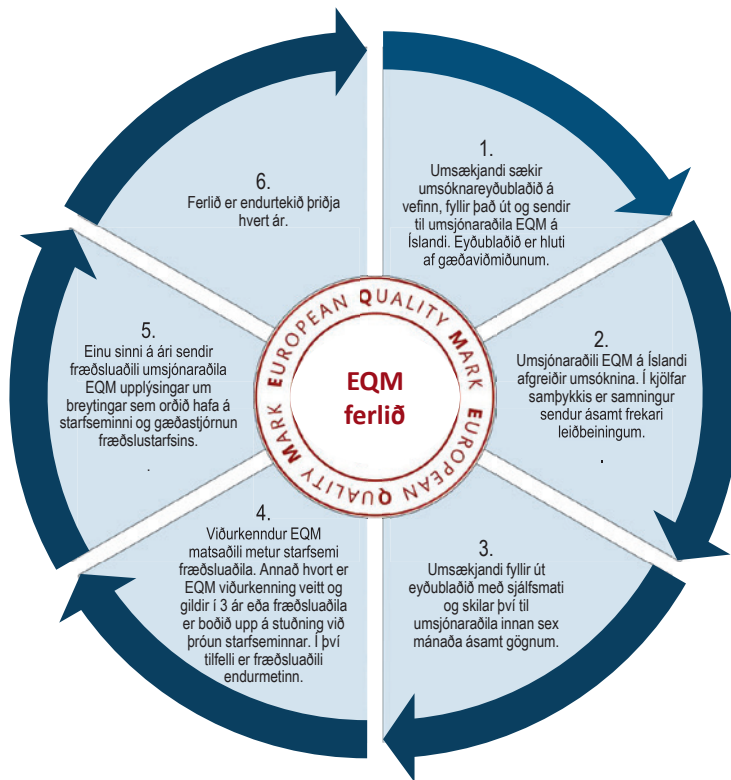
Frá árinu 2012 hefur verið unnið eftir gæðaviðmiðum evrópska gæðamerkisins, EQM (European Quality Mark) í þeim tilgangi að auka gæði fræðslustarfs. Í árslok 2015 höfðu 16 fræðsluaðilar hér á landi hlotið gæðavottun samkvæmt evrópska gæðamerkinu og 14 þeirra höfðu lokið þriggja ára vottunarferli. Gæðavottunarferli FA er nú vinnslu með MMS og MRN og byggir það á tillögu Verkefnahóps í fullorðins- og framhaldsfræðslu frá maí 2015 um gæðaferli í framhaldsfræðslu.

Markmið FA er að efla gæði fræðslustarfs með þróun á EQM gæðakerfinu í framhaldsfræðslu. Unnið er að mótun gæðakerfis þar sem veitt verður gæðavottun til þriggja ára í senn. Lokið verður við endurskoðun viðmiða í fræðslustarfsemi og auk þess unnið að nýjum viðmiðum í ráðgjöf og raunfærnimati sem notuð verða í nýju vottunarferli. Sérstök áhersla er lögð á að kynna ný viðmið fyrir fræðsluaðilum, veita ráðgjöf, miðla upplýsingum og stuðla að aukinni gæðavitund í framhaldsfræðslukerfinu.

FA hefur umsjón með gæðavottun fræðsluaðila hér á landi gagnvart þeim sem ekki hafa lokið þriggja ára gæðavottunarferli og birta upplýsingar á heimasíðu FA. Tveir fræðsluaðilar ljúka þriggja ára vottunarferli á þessu ári en hinir 14 bíða þess að nýtt ferli hefjist.

Þátttaka í Nordplus verkefninu *Quality assurance within adult education* þar sem endurskoðuð eru EQM gæðaviðmið og gæðaúttekt og þróað námskeið fyrir gæðastjóra og úttektaraðila. Verkefninu lauk í ágúst 2016. Veffundur var haldinn með samstarfsaðilum í febrúar og lokafundur verkefnisins var í Tallinn í maí. Í verkefninu voru gæðaviðmið fyrir fræðslu endurskoðuð, þróað námskeið og kennsluefni til að þjálfa matsaðila og/eða gæðastjóra og prentaður kynningar- bæklingur. Afurðir verkefnisins eru aðgengilegar á vefslóðinni [www.europeanqualitymark.org](http://www.europeanqualitymark.org).

Áframhaldandi þróun EQM gæðaviðmiða og vottunarferlis sem inniheldur þrjár stöðir framhaldsfræðslunnar,



fræðslustarfsemi, náms- og starfsráðgjöf og raunfærnimat. Búið er að útbúa viðmið fyrir náms- og starfsráðgjöf og fyrir raunfærnimat. Þessi viðmið hafa verið lesin yfir og prófuð hjá fræðsluaðilum og eru tilbúin til notkunar.

Við lok verkefnisins *Quality assurance within adult education* var verkefnahópurinn sammála um að vinna áfram að framgangi gæðakerfa í hverju landi fyrir sig. Umræður hafa verið um áframhaldandi samstarf fræðsluaðila sem tóku þátt í Nordplus verkefninu en ekki hefur verið mótað nýtt verkefni. Hér á landi er megináhersla lögð á þróun gæðakerfis í samstarfi við MMS og menntamálaráðuneytið (MRN) í því skyni að styrkja gæðakerfið og vinna að samræmingu á viðurkenningu fræðsluaðila og gæðavottun. Stefnt er að því að samræma ferlin við gæðavottun og viðurkenningu fræðsluaðila í þeim tilgangi að einfalda kerfið og gera það skýrara en nú er.

## NEMENDABÓKHALD

Námsnetið/MySchool er í eigu Studia ehf. en Fræðslumiðstöð atvinnulífsins leigir afnot og greiðir fyrir aðlögun kerfisins. Námsnetið/MySchool hefur ólík viðmót fyrir kennara, nemendur og starfsmenn sem annast skipulag náms og umsýslu

gagna vegna námsins. Þrjú umsýsluvið eru í Námsnetinu/MySchool, það er Bekkir, Stök námskeið og Samskipti kennara og námsmanna.

Félagsmálaskóli alþýðu og 13 símenntunarmiðstöðvar sjá um nám samkvæmt námskrám sem FA skrifar og gefur út. Vegna þessa náms færa símenntunarmiðstöðvarnar nemendabókhald í Námsnetið/MySchool. Framvegis, miðstöð símenntunar, hefur gert samning við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins þess efnis að FA sjái um færslu upplýsinga í nemendabókhaldið. Tíu símenntunarmiðstöðvar, Starfsmennt, IÐAN fræðslusetur, Framvegis og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins nota námsnetið í tengslum við skráningu og umsýslu gagna um náms- og starfsráðgjöf.

Gerðar voru nokkrar breytingar á viðmótinu vegna skráningar á viðtölum náms- og starfsráðgjafa. Helstu breytingarnar snéru að því að tryggja réttar upplýsingar við skráningu gagna en einnig voru gerðar breytingar í takt við óskir notenda til að auka skilvirkni við skráningu.

FA og Tækniskólinn skoðuðu í samstarfi möguleika á því að nota skráningakerfið Innu fyrir nemendabókhald vegna raunfærnimats. Í framhaldi af því var ákveðið að gera tilraun með að skrá niðurstöður raunfærnimats í kerfið til að meta kosti þess og möguleika til áframhaldandi notkunar.

Síðsumars 2016 voru hafnar viðræður við þróunaraðila Innu um hugsanlega aðild FA og samstarfsaðila að Innu.

## MÍÐLUN UPPLÝSINGA UM STARFIÐ Í FRAMHALDSFRÆÐSLUNNI

Gátt er ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og ber undirtitillinn Ársrit um framhaldsfræðslu. Gátt kemur út í þrettánda skipti í tengslum við ársfund Fræðslumiðstöðvarinnar sem haldinn verður miðvikudaginn 30. nóvember 2016. Í ritinu er alhliða umfjöllun um framhaldsfræðslu á Íslandi og í Evrópu. Þema ársins er verkefni í þróun fullorðinsfræðslu og verður fjallað um það í fræðilegum greinum, reynslusögum og lýsingum á ýmsum möguleikum sem standa þeim til boða sem óska eftir fræðslu.

Gátt, ársrit Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er dreift víða, meðal annars til símenntunarmiðstöðva, framhaldsskóla og bókasafna. Gátt er notuð til kennslu í þremur háskólum, Háskóla Íslands, Háskólanum á Akureyri og Listaháskóla Íslands, og er ritið einnig aðgengilegt á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, [www.frae.is](http://www.frae.is). Upplýsingum er einnig miðlað með ýmsum öðrum hætti, meðal annars með kynningarbæklingum, fréttabréfum, útgáfu námskráa og dreifingu þeirra, þátttöku í ráðstefnum og móttöku gesta, bæði innlendra og erlendra.

Í ár mun FA, í samstarfi við NVL, standa að þremur ráðstefnum og námskeiðum, sjá nánar í kaflanum um Norrænt tengslanet um nám fullorðinna.

Starfsemi FA var á tímabilinu kynnt fyrir á fimmta hundrað manns, þar á meðal fyrir hópum frá Norðurlöndum, Eystrasaltlöndum og Ungverjalandi. Kynningarnar hafa farið fram á fundum og ráðstefnum á Íslandi og erlendis. Umfjöllunarefni kynninganna var starfsemi FA, ráðgjöf í raunfærni-mati, Fræðslustjóri að láni og starfsmenntasjóðir.

Á árinu var fram haldið vinnu við að kynna það starf sem fram fer á vettvangi framhaldsfræðslu bæði fyrir almenn-ing og gagnvart öðrum skólastigum. Unnið hefur verið með fulltrúum Kvasis um þróun hugmynda um kynningarmál. Á fyrri helmingi ársins voru haldnir tveir fundir í hópnum. Þá var enn fremur unnið að kynningu á framhaldsfræðslunni í félagsmiðlum í upphafi árs í samstarfi við auglýsingastofuna ENNEMM.

## UNDIRBÚNINGUR AÐKOMU NÝRRA HÓPA UM FRAMHALDSFRÆÐSLU

Eitt af markmiðum FA er að nýta samlegðaráhrif í starfi sínu til hagsbóta fyrir hópa sem standa utan vinnumarkaðar, sérstaklega innflytjendur, fatlað fólk og hælisleitendur.

Lögð hefur verið áhersla á náms- og starfsráðgjöf fyrir innflytjendur, fatlað fólk og hælisleitendur og byggt á nálgun á upplýsingum úr *Menntun núna* verkefnum og *GOAL*, erlendu samstarfsverkefni sem lýst er sérstaklega hér á eftir.

*GOAL* verkefnið (Guidance and Orientation for Adult Learners) er unnið samkvæmt umsókn/áætlun sem hlaut styrk úr Erasmus Key Action 3. Mennta- og menningarmálaráðuneytið fól FA að taka þátt í umsókn í verkefnasjóð Erasmus + Key Action 3: Stuðningur við stefnumótun um framtíðarverkefni. Sjóðurinn veitir styrki í verkefni þar sem þróaðar eru nýjungar í menntamálum á stefnumótunarstigi í gegnum alþjóðlegt samstarf. FA tók þátt í forumsóknarferli og lokaumsóknarferli á árinu 2014 ásamt samstarfsaðilum. Verkefnið hófst formlega 1. febrúar 2015 undir forystu flæmska mennta- og menningarmálaráðuneytisins í Belgíu. Önnur samstarfslönd eru Holland, Tékkland, Slóvenía og Litháen. Að auki er matsaðili verkefnisins frá Bretlandi og fulltrúi frá Tyrklandi fylgist með þróuninni. Verkefnið er til þriggja ára og er unnið í samstarfi við Mímir-símenntun og Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum, á þeirra svæðum. Í gegnum samstarf landanna verða þróaðar leiðir fyrir heildstæða þjónustu ráðgjafar sem beint verður að hópum samfélagsins sem síður sækja í nám. Áskoranir eru ýmiss konar og gengur misvel að ná í markhópinn inn í verkefnið. Áætlanir voru yfirfarnar og gögn útbúin fyrir fundi og þróuð áfram í kjölfar þeirra ásamt fundargerðum. Unnið var að fjármálum, samningar gerðir og upplýsingar skráðar fyrir ársskýrslu verkefnisins.

Unnið er að þróun tengslanets og að samstarfi tengdra hagsmunaaðila og stofnana fyrir þróun verkefnisins hér- lendis.

Í verkefninu hefur hingað til verið haldið fast í þá hug-mynd að verið sé að færa námsráðgjöf nær hópum sem hafa ekki sótt sér ráðgjöf áður og sækja síður í nám. Í gegnum verkefnið eru hagsmunaaðilar nú upplýstari um þá þjónustu sem er til staðar og geta vísað hver á annan eftir þörfum hvers einstaklings. Unnið er að því að efla það samstarf í þágu markhópsins.

Sérfræðingar FA hafa tekið þátt í að meta stöðu mála



fyrir framvindu og innihald verkefnisins. Í því felst meðal annars að lesa yfir matsgögn sem þróuð voru af breska matsaðil-  
anum og veita endurgjöf samkvæmt beiðnum og spurninga-  
listum hans, í samvinnu við Menntavísindastofnun.

Miðlun upplýsinga um verkefnið felst meðal annars í því  
að útbúa upplýsingaefni. Almennt kynningarbréf var útbúið  
fyrir hagsmunaaðila sem sniðið var fyrir hvern aðila og  
mögulegar útfærslur á samstarfi og þjónustunni.

## NORRÆNT TENGLANET UM NÁM FULLORÐINNA

Norrænt tengslanet um nám fullorðinna (NVL) er starfrækt á  
vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. FA hefur vistað NVL á  
Íslandi frá upphafi. Samningur er í gildi til loka ársins 2017  
og gegnir Sigrún Kristín Magnúsdóttir starfi tengiliðs fyrir  
Íslands hönd.

NVL móðurnetið hefur fyrstu sex mánuði ársins haldið  
þrjá sameiginlega fundi. Fulltrúi Íslands sótti þá alla. Stjórn-  
endur þeirra stofnana sem vista NVL á Norðurlöndunum,  
ásamt fulltrúum landanna í sérstökum verkefnum sem lúta  
að fræðslu fullorðinna á vegum Evrópusambandsins sátu  
einnig fund í Helsinki í mars. Fulltrúi Íslands hefur umsjón  
með verkefni um færniþróun í atvinnulífinu. Að verkefninu  
koma tveir hópar, fjögurra manna stýrihópur og net með 12  
fulltrúum frá aðilum vinnumarkaðarins. Það sem af er ári  
hefur netið haldið tvo fundi í febrúar og maí. Stýrihópurinn  
hefur haldið þrjá fundi á þessu ári.

Margir fundir hafa verið haldnir til undirbúnings þriggja  
ráðstefna á haustdögum 2016. Sú fyrsta verður haldin 9.  
nóvember í samstarfi við FA, Rannís, Euroguidance, EPALE og  
Erasmus+. Ráðstefnan markar upptakt að tengslaráðstefnu  
á vegum Erasmus+ og verður þar fjallað um hvernig hægt  
er að beita náms- og starfsráðgjöf til þess að ná til þeirra  
sem minnsta menntun hafa í ljósi evrópskrar stefnu um nýja  
hæfni (New Skills Agenda for Europe). Arnheiður Gígja Guð-  
mundsdóttir og Fjóla María Lárusdóttir hafa ásamt fulltrúa  
NVL komið að undirbúningi ráðstefnunnar og hafa haft milli-  
göngu vegna tveggja aðalfyrirlesara á ráðstefnunni.

Í undirbúningi er námskeið fyrir leiðbeinendur/kennara  
í fullorðinsfræðslu sem Kennslufræðimiðstöð FA, Námsbraut  
um nám fullorðinna við Menntavísindasvið HÍ og NVL munu  
standa fyrir 1. desember 2016.

## UM HÖFUNDINN

**Sveinn Aðalsteinsson** er framkvæmdastjóri Fræðslumið-  
stöðvar atvinnulífsins.

## ABSTRACT

The year 2016 was the fourteenth operating year of the Edu-  
cation Training and Service Centre (ETSC) and the sixth year  
that its work is based on the Adult Education Act No. 27,  
31 March 2010. According to the law, the ETSC target group  
are those adults on the job market who have not completed  
formal secondary school education. The aim of the ETSC is  
to offer this group an opportunity to add to their education  
or to enhance their position on the job market. Based on  
the act, a service contract has been made with the Ministry  
of Education, Science and Culture. The ETSC is not directly  
involved with the target groups but operates through its sup-  
porting parties which are the education centres and centres  
of continuous education within Kvasir- the Association of  
Lifelong Learning and Adult Education Centres, the centres  
of the trades and of the public service, fourteen education  
providers in all. According to the contract, ETSC administers  
the Education Fund. In addition to the projects that the Adult  
Education Act and the service contract stipulate, the ETSC  
hosts the Icelandic coordinator in the Nordic Network for  
Adult Learning (NVL) financed by the Nordic Council of Min-  
isters and undertakes various collaborative projects linked to  
the responsibilities of the centre are financed by grants.

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNDSDÓTTIR

## FÆRNI – FRÁ SJÓNARHORNINI ATVINNULÍFSINS



Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir

Árið 2014 hófst norrænt verkefni um færniþróun á vinnumarkaði fyrir tilstilli Norræns tengslnets um nám fullorðinna (NVL) á Íslandi og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Verkefnið skyldi fjalla um færniþróun frá sjónarhorni atvinnulífsins. Markmiðið var að greina, ræða og gera sýnilegar þær áskoranir sem vinna þarf með, svo að ævilöng starfsmenntun/færniþróun geti orðið að veruleika. Leitað var eftir því að aðilar atvinnulífsins á Norðurlöndum tækju þátt, þ.e. fulltrúar atvinnurekenda og launþega.

Árið 2015 breytti NVL verkefninu og gerði það að neti, sem síðan er kallað færniþróunar-netið (Kompetens sett ur arbetslivsperspektiv). Netið er eini sameiginlegi vettvangurinn fyrir aðila atvinnulífsins á Norðurlöndunum en launþegasamtök eiga í öflugu samstarfi innan sinna vébanda á norrænum vettvangi gegnum Samtök norrænna stéttarfélaganna (Nordens Fackliga Samorganisation), NFS, og atvinnurekendasamtök eiga einnig í skipulögðu samstarfi (Atvinnulíf á Norðurlöndum, 2016).

Það hefur verið lærdómsríkt að taka þátt í starfinu í færniþróunarnetinu. Ljóst er að takast þarf á við sömu áskoranir í öllum löndunum, þótt staðan sé að sjálfsögðu ólík milli landa. Mikill einhugur hefur ríkt í þeirri greiningarvinnu sem farið hefur fram, þar sem notast var við svonefnda rötur- og orsakagreiningu. Hugmyndaáðstefna var haldin í lok ágúst 2016 og var ýmsum sérfræðingum boðið að taka þar þátt í að styrkja og dýpka niðurstöður færniþróunarnetsins. Um 40 manns sóttu ráðstefnuna.<sup>1</sup>

Fyrir liggur að gefa út niðurstöður hópsins og er áætlað að þær liggi fyrir á fyrstu mánuðum næsta árs. Í niðurstöðunum verða taldar upp helstu áskoranir sem snúa að annars vegar atvinnulífinu sjálfu og hins vegar að þeim formlegu kerfum sem eiga að búa fólk undir atvinnulífið, það er formlega menntakerfinu, þjónustu við atvinnuleitendur og aðra þá sem standa utan vinnumarkaðar en sækjast eftir störfum. Með hverri áskorun verða lagðar fram tillögur að úrbótum.

Hér verður ekki gerð grein fyrir endanlegum niðurstöðum færniþróunarnetsins, enda eru þær ekki tilbúnar þegar þessi grein er skrifuð, heldur fjallað vítt og breytt um málefnið og meðal annars lagt út frá umræðunni sem hefur farið fram innan færniþróunarnetsins og í skýrslu þeirri sem lögð var

til grundvallar á hugmyndaáðstefnunni sem nefnd er hér að framan.<sup>2</sup>

Ég hef tekið þátt í umræðum um starfsmenntun á ýmsum vettvangi síðastliðin 25 ár. Tilfinning mín hefur verið sú að lítið þokist áfram í þessum málum. Ég gaf mér þess vegna tíma til að skoða helstu áherslur stjórnvalda í málaflokknum hér á Íslandi á þessu tímabili. Samantektin hér er sannarlega ekki tæmandi en gefur nokkuð góða svipmynd af stöðunni.

Í greinni *Samstaða um meginþætti menntamála* sem Gerður Óskarsdóttir skrifaði og birt var í Morgunblaðinu 27. nóvember 1994 bar hún saman tvær skýrslur, *Til nýrrar aldar* (1991) og *Nefnd um mótun menntastefnu* – skýrsla (1994). Fyrri skýrslan var gefin út í ráðherraátt Svavars Gestssonar (Alþýðubandalagi) og sú síðari í tíð Ólafs G. Einarssonar (Sjálfstæðisflokki). Eins og Gerður bendir á eru þeir úr þeim flokkum „sem taldir hafa verið hvað fjarlægastir í litrófi stjórnmalaflokkanna“.

Í kafla um framhaldsskólann segir Gerður eftirfarandi um starfsmenntun og vísar til ofangreindra skýrslna<sup>3</sup>.

Í báðum skýrslum er lögð mikil áhersla á að efla starfsmenntun (sjá MM:17 og NA:4.2) og settar fram tillögur

1 Sjá umfjöllun um ráðstefnuna á <http://nvl.org/Content/Helhed-sammenhaeng-og-samarbejde>.

2 Sjá skýrslu vegna hugmyndaáðstefnunnar á: [http://nvl.org/Portals/0/\\_dokumenter/2016/Underlag%20till%20arbetskonferens.pdf](http://nvl.org/Portals/0/_dokumenter/2016/Underlag%20till%20arbetskonferens.pdf)

3 Í grein sinni vísar Gerður til skýrslunnar *Til nýrrar aldar* sem NA og til skýrslunnar *Nefnd um mótun menntastefnu* sem MM.

og áætlanir um að breyta skípan þess. Báðar skýrslurnar eru sammála um mikilvægi samstarfs við samtök atvinnurekenda og launþega í þessum efnum og talað er um samstarfsnefndir og ráð (sjá MM:17.2–17.2.2 og NA:4.2.1). Í báðum skýrslum er lögð áhersla á nám á vinnustað sem mikilvægan hluta starfsmenntunar, þrepanám og að unnið verði að uppbyggingu stuttra starfsnámsbrauta (MM:17.4 og NA:4.1.1).

Í skýrslunni *Nefnd um mótun menntastefnu* (1994) er talað um breyttar ytri aðstæður í efnahags- og atvinnulífi og uppbyggingu atvinnulífs sem stenst alþjóðlega samkeppni. Mikilvægi menntakerfisins er áréttað í þessari uppbyggingu, ekki síst starfsnáms á framhaldsskólastigi. Meðal annars segir:

Jafnframt eflir vandað starfsnám almennt menntunarstig þjóðarinnar og treystir efnahags- og menningarlega stöðu hennar í samfélagi þjóða, þar sem samkeppni um gæði vöru, þjónustu og vinnuafli fer sífellt vaxandi. Starfsnámið þarf á hverjum tíma að mæta kröfum sem gerðar eru til starfsfólks á vinnumarkaði. Því er æskilegt að stefnumótun um starfsnám haldist í hendur við mótun atvinnustefnu, svo að sem best samræmi ríki milli atvinnuþróunar í landinu og áhersluatriða í starfsnámi.

Árið 2012 kom út á vegum forsætisráðuneytisins skýrsla undir heitinu *Allir stundi nám og vinnu við sitt hæfi*. Í skýrslunni er farið yfir stöðuna á vinnumarkaði sem enn og aftur bendir til mikilvægis starfsmenntunar:

Á undanförunum áratugum hefur dregið úr eftirspurn eftir ósérhæfðu starfsfólki í OECD ríkjum. Tvær megináhrifingar eru á þessari þróun. Í fyrsta lagi gera tækniframfarir fyrirtækjum kleift að skipta út ófaglærðu starfsfólki fyrir tæki og tölvubúnað. Í öðru lagi eru ófaglærð störf að færast í auknum mæli til fátækari ríkja þar sem vinnuafli er ódýrt. Aðildarríkin þurfa því að treysta meira á nýjar hugmyndir á sviði vörugæða og þjónustu til að viðhalda samkeppnishæfni og hagsæld í framtíðinni. Í nýjustu færnisþá Cedefop er almennt gert ráð fyrir aukinni þörf fyrir starfsfólk með háskólamenntun á evrópskum vinnumarkaði til 2020. Spurn eftir starfsfólki með menntun á framhaldsskólastigi mun halda áfram að aukast eins og verið hefur á síðustu áratugum. Mörg störf munu krefjast sérhæfðrar framhaldsmenntunar, sérstaklega

þeirrar verkmenntunar sem byggir á iðnaðar- og tæknipækkingu. Þörf fyrir starfsfólk með grunnmenntun, þ.e. menntun sem hér er veitt í grunnskóla mun hins vegar halda áfram að minnka. (Allir stundi nám og vinnu við sitt hæfi, kafli 1,7).

Í skýrslunni er lögð áhersla á aukið vægi verk- og tæknináms á öllum skólastigum og er sett fram tímasett áætlun um eflingu þess á framhaldsskóla- og háskólastigi. Jafnframt að aukið áhersla verði á verk- og tæknigreinar í grunnskólum. Einnig er lögð áhersla á að atvinnulífið kynni framtíðarsýn um tenginguna milli menntastefnu og framtíðaruppbyggingar atvinnulífsins. Mikilvægt sé að stöðugt samtal fari fram á milli atvinnulífs og skóla og atvinnulífið eigi að leggja fram kröfur sem hægt sé að framkvæma og hæfnimarkmið sem skólarnir geti mætt.

Loks ber að geta *Hvítbókar um umbætur í menntun* (2014) sem Illugi Gunnarsson, mennta- og menningarmálaráðherra hafði forystu um að yrði unnin í sinni tíð sem mennta- og menningarmálaráðherra. Í henni er lögð áhersla á að koma á markvissu og skilvirku starfsnámi sem höfðar jafnt til yngri sem eldri nemenda. Verkefnishópur hvítbókar um starfsmenntun setur fram níu tillögum að aðgerðum sem tengjast ábyrgð gagnvart nemendum í starfsnámi, breiðu grunnnámi, inn- og útgönguleiðum, ferillbókum, víxlverkun, íslenskum hæfniramma, hæfnikröfum, aðgangsstýringum og menntaklösum. Jafnframt er þar að finna tillögum um hvernig megi byggja upp fagháskólastig til framtíðar. Markmið eru sett um fjölgun nemenda sem velja starfsnám á framhaldsskólastigi og ljúka því. Einnig eru sett markmið um að efla vinnustaðanáms og skapa aðstöðu fyrir alla nemendur til að ljúka námi.

Að lokinni þessari yfirferð má telja að Gerður Óskarsdóttir hafi rétt fyrir sér í grein sinni í Morgunblaðinu (1994) þegar hún segir að lagasetning og stefnumörkun um menntamál á undanförunum árum á Íslandi bendi til þess að samstaða sé í landinu um meginstefnuna í menntamálum. Ljóst er að þær skýrslur sem vitnað er til hafa verið unnar af ólíkum stjórn-málaflokkum með ólíkar pólitískar áherslur. Mér finnst ljóst af þessum lestri að þunginn í tillögum og aðgerðaráætlunum eykst eftir því sem nær dregur í tíma. OECD vann skýrslu um starfs- og verkmenntun á Íslandi árið 2013 og í henni er lýst nokkrum af þeim áskorunum sem við stöndum frammi fyrir varðandi starfsmenntun.



Brautskráningar úr starfsmenntun	1995–6	2012–13	Aukning
Grunnpróf starfsgreina	30	12	-60
Grunnpróf úr iðn	49	108	120
Réttindapróf starfsgreina	765	655	-14
Burtfararpróf úr iðn	419	666	59
Sveinspróf	693	548	-21
	<b>1956</b>	<b>1989</b>	<b>2</b>
<b>Allar brautskráningar</b>	<b>4.469</b>	<b>6.515</b>	<b>46</b>

Brottfall er aðkallandi úrlausnarefni, sérstaklega á starfsnámsbrautum. Þótt margir nemendur snúi aftur í nám og þjálfun síðar, er þetta merki um lítil afköst og frestun á námslokum. Þrátt fyrir að starfsgreinanefnd hafi verið komið á fót er ekki tryggt að hún sé rétt saman sett til að taka þátt í stjórnun starfsmenntakerfisins í heild. Þótt iðnnámskerfið sé sterkt er það ekki notað utan hefðbundinna iðngreina. Þarna eru vannýtt tækifæri. Framboð starfsnáms tekur fyrst og fremst mið af óskum nemenda en sinnir lítt þörfum vinnuarkaðarins. Leiðir til háskólanáms að loknu starfsnámi á framhaldsskólastigi eru stundum óskýrar og erfitt að rata um kerfið. Tengsl milli starfsnáms að loknu framhaldsskóla- og háskólanámi skortir oft svo fyrra nám er ekki metið.<sup>4</sup>

Af þessu má vera ljóst að glímt hefur verið við þann vanda til margra ára að efla starfsmenntun á Íslandi. Vandamálin eru mörg þau sömu síðastliðin 25 ár, þótt ýmislegt hafi væntanlega breyst. Meiri áhersla hefur verið lögð á aðgerðaráætlanir hin síðari ár.

Samkvæmt Hagstofunni<sup>5</sup> hefur þeim fjölgað sem lokið hafa námi á framhaldsskólastigi um tæp 46% á tímabilinu frá 1996 (4.469) til 2013 (6.515). Á sama tíma hefur þeim sem ljúka réttindaprófi starfsgreina fækkað úr 765 í 655, eða um rúm 14%, og þeim sem ljúka sveinsprófi hefur á sama tíma fækkað úr 693 í 548 eða um 21%. Þeim sem ljúka burtfararprófi úr iðn hefur fjölgað úr 419 í 666 eða um 59%. Mesta aukningin er í grunnprófi úr iðn eða úr 49 í 108 manns, aukning um 120%.

4 (OECD (2013) OECD Reviews of Vocational Education and Training. A Skills Beyond School Commentary On Iceland © 2013 OECD (úr þýðingu MRN á íslensku bls. 6).)

5 [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_skolamal\\_\\_3\\_\\_framhaldsskolastig\\_\\_1\\_\\_fsProf/SKO03203.px/](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__3__framhaldsskolastig__1__fsProf/SKO03203.px/).

Á heildina hefur því brautskráningum úr starfsmenntun fjölgað um 2% meðan heildarbrautskráningum hefur fjölgað um 46%. Sú áhersla sem lögð hefur verið á starfsmenntun undanfarin ár hefur því ekki skilað verulegum árangri í að fjölga brautskráningum úr starfsnámi í heildina, þótt iðngreinar standi vel að vígi fram að sveinsprófi. Það er hins vegar of snemmt að segja til um það hvort þær umbætur sem farið hefur verið í hin allra síðustu ár, þ.e. frá 2013 – 2016, skili tilætluðum árangri.

OECD bendir á að það sé langtímaverkefni að takast á við hve lítills álits starfsmenntun nýtur.

Skýrslan sýnir fram á að það sé langtímaverkefni að takast á við hve lítills álits starfsmenntun nýtur, sérstaklega á framhaldsskólastiginu, og að þetta leiði til skorts á faglærðu starfsfólki. Einnig veldur það áhyggjum að tengsl framhaldsskólamenntunar og æðri menntunar eru ekki traust og ólíkt því sem er í sumum Evrópulöndum skortir á tengsl starfsnámsleiða í framhaldsskólum við starfsnám á háskólastigi<sup>6</sup>

Hér hefur eingöngu verið rætt um skólakerfið og er hið formlega starfsmenntakerfi sannarlega mikilvægur þáttur í farniþróun á vinnumarkaði. En fleira kemur til. Ekki má gleyma þeim þáttum sem snúa að atvinnulífinu sjálfu en þar fer fram mikil þjálfun starfsmanna sem líta má á sem ígildi menntunar. Vandinn liggur hins vegar í því að oft er erfitt að meta þá menntun sem fer fram á vinnustað.

Í OECD skýrslunni 2013 sem nefnd er hér að framan kemur eftirfarandi fram:

Í öllum OECD löndunum eru til staðar ferli til að staðfesta fyrri leikni og þekkingu og gera hana sýnilega öðrum, t.d. vinnuveitendum og starfsmenntastofnunum. Þetta kerfi hefur marga kosti:

- beinn kostnaður og fórnarkostnaður við formlega menntun minnkar þar sem nemendur geta sleppt áföngum
- skilvirkni vinnumarkaðarins eykst með því að gera sýnilega þá hæfni sem aflað hefur verið

6 Úr yfirlitsskýrslu OECD um háskólamenntun á Íslandi, 2008, birt í OECD 2013 (á bls. 15 í þýðingu MRN á skýrslunni.)

- gerir fullorðnum með takmarkaða formlega menntun kleift að hefja nám að nýju og styrkja starfsgengi sitt
- viðurkennir og þar með hvetur til óformlegs náms. (Field o.fl., 2012)

Margar hindranir koma samt sem áður í veg fyrir að staðfestingarferlið sé skilvirkt. Menntastofnanir og fagmenn eru oft tregir til að samþykkja að hæfni sé hægt að afla við mismunandi námsaðstæður, og jafnvel á óformlegan hátt, og atvinnurekendur eru stundum tregir til að gera færni starfsmanna sinna of augljósa af ótta við að missa þá frá sér. Mat á fyrra námi er einnig töluvert vandamál því segja má að óformleg menntun sé í eðli sínu óskjalfest. Trúverðugt og faglegt raunfærnimat er mjög kostnaðarsamt.

Þessi málefni hafa verið rædd innan færniþróunarnetsins. Í skýrslunni *Kompetanse sett fra arbeidslivet*,<sup>7</sup> sem lá til grundvallar hugmyndaráðstefnu netsins í lok ágúst 2016, kemur fram að horfa verði á alla þætti sem varða færniþróun í atvinnulífinu;

1. Nám sem fer fram í atvinnulífinu. Hér er átt við nám starfsmanna og stjórnenda sem fer fram á vinnustaðnum og á jafnt við um skipulagða og vel uppbyggða færniþróun sem og formlaust nám sem fer fram dags daglega í vinnunni.
2. Nám áður en farið er út á vinnumarkað. Hér er bæði átt við nám ungs fólks áður en það fer út á vinnumarkaðinn og nám fólks þegar það er milli starfa. Námið á sér stað í skóla eða hjá fræðsluaðila, eða jafnvel á vinnustöðum ef þeir eru notaðir til vinnustaðanáms.
3. Raunfærnimat og viðurkenning eða vottun á færni. Rætt hefur verið um raunfærnimat með hliðsjón af þeim kröfum sem þarf að uppfylla til að geta fengið vinnu, geta þróast í starfi og að geta skipt um starf. Raunfærnimat þarf að vera áreiðanlegt, lögmætt og byggt á kröfum atvinnulífsins og jafnframt þarf það að vera hliðstætt því kerfi sem notað er innan formlega skólakerfisins.

Lögð er áhersla á að vinnumarkaðurinn er ekki einn, heldur eru margar ólíkar gerðir innan vinnumarkaðar hjá einni þjóð

og sinna þarf þeim öllum. Í stuttu máli má skipta vinnumarkaðnum í þrjár tegundir:

1. Vinnumarkaður sem lýtur lagafyrirmælum um færni. Sem dæmi má nefna löggiltar iðngreinar eða háskólapróf til starfa, s.s. nám lækna og hjúkrunarfræðinga.
2. Opinn vinnumarkaður, þar sem krafa er gerð um ákveðið stig menntunar, en hún getur verið í ýmsum greinum.
3. Innri vinnumarkaður, þar sem formlegrar menntunar er ekki krafist heldur fremur ákveðinna eiginleika starfsmanna og viðhorfa. Í þeim tilfellum hefur formleg menntun litla eða enga þýðingu fyrir þá sem gegna sama starfi.

Námslok úr formlegu skólakerfi annars vegar og færni sem aflað er í starfi innan fyrirtækja hins vegar hafa því ólíku hlutverki að gegna á ólíkum geirum vinnumarkaðar. Þriðji þátturinn nýtur ekki athygli stjórnvalda í samanburði við hina tvo, þar sem formlega menntakerfið spilar stórt hlutverk. Ein af niðurstöðum netsins er að stjórnvöld þurfi að byggja upp markvissa og góða færniþróunarstefnu, þar sem skapaður er samhljómur milli námsstaða og menntakerfis og athygli er beint að öllum geirum vinnumarkaðar:

Þekking og athygli stjórnmalamanna er misskipt á milli mismunandi vinnumarkaða. Markviss og góð færnistefna verður að koma á jafnræði á milli mismunandi vettvangs náms og menntakerfanna sem eru fyrir hendi og til þess verðum við að hafa jafn mikla þekkingu á öllum gerðum vinnumarkaðar. (Kompetanse sett fra arbeidslivet, bls. 4)

Færniþróunarnetið hefur ekki hvað síst beint sjónum að nauðsyn þess að atvinnulífið sjálft taki þátt í færniþróun, meðal annars með því að geta greint og lýst hvaða færni þarf og hvernig færniþróun er skipulögð fyrir þá sem eru í starfi eða nýráðnir til starfa þannig að fyrirtækið hafi aðgang að þeirri færni sem það þarfnast hverju sinni. Atvinnurekendur og stjórnendur þurfa því í ríkari mæli að hafa færni til að skapa aðstæður fyrir nám/færniþróun þannig að það sé fjárhagslega mögulegt fyrir fyrirtækið og starfsmenn hafi tækifæri til að taka þátt. Þar sem færniþróun kostar bæði tíma og peninga skiptir máli að hún sé skipulögð á forsendum fyrirtækjanna. Ekki er síður mikilvægt að hægt sé að meta hvernig fjárfesting í færniþróun skapar fyrirtækinu verðmæti.

Í skýrslunni er fjallað um mikilvægi náms innan fyrir-

<sup>7</sup> [http://nvl.org/Portals/0/\\_dokumenter/2016/Underlag%20till%20arbeitskonferens.pdf](http://nvl.org/Portals/0/_dokumenter/2016/Underlag%20till%20arbeitskonferens.pdf)



tækja og stofnana, jafnt fyrir atvinnurekendur, starfsmenn og samfélagið:

Frá sjónarhorni atvinnurekanda snýst málið um getu til þess að efla samkeppnishæfni, arðsemi og vöxt. Fyrir einstaklinga snýst það um að halda starfinu sem maður er í, þróa færni til þess að takast á við ný og flóknari verkefni, geta valið þann kost að sækja um nýtt starf á sama sviði eða skipta um svið. Síðast en ekki síst frá samfélagslegu sjónarhorni snýst það um virkt skipulag og kerfi fyrir framboð á þeirri færni sem atvinnulífið þarf á að halda. Jafnframt um forsendur bæði í einka- og opinberum geirum með mikilli atvinnuþátttöku í störfum sem stuðla að bættri samkeppnisstöðu og jafnframt að bættum aðbúnaði og heilsusamlegri vinnuumhverfi. (Kompetanse sett fra arbeidslivet, bls. 11)

Það er ljóst af vinnu færniþróunarnetsins að mikilvægt er að allir þeir aðilar sem koma að færniþróun í samfélaginu taki höndum saman og vinni vel á grundvelli færniþróunar- og menntastefnu. Samstarf stjórnvalda og aðila atvinnulífs skiptir þar höfuðmáli. Norrænu þjóðirnar hafa borið gæfu til að vinna vel saman á þessum grundvelli. Í nýrri skýrslu, Norrænu ráðherranefndarinnar: *Atvinnulíf á Norðurlöndunum* (2016), sem skrifuð er af Poul Nielson kemur eftirfarandi fram:

Með tímanum höfum við þróað hér á Norðurlöndum fastmótaða hefð um kjarasamningagerð milli atvinnurekenda og launþega, sem byggir á skilningi á gildi vel skipulagðs vinnumarkaðar, þar sem ríkið og löggjafar-

valdið gegna stuðningshlutverki og halda sig til hlés. Í alþjóðlegum samanburði hefur víðtækt skipulag með starfsemi samtaka bæði af hálfu launþega og atvinnurekenda styrkt bæði réttmæti og starfshæfni „líkansins“. Það má segja sem svo að byggður hafi verið upp „sátta-vilji“, sem er andstæða afstöðunnar milli aðila vinnumarkaðarins víða annars staðar<sup>8</sup>.

Mig langar nú til að beina sjónum að heimavelli. Einkum langar mig til að draga fram þá þætti sem geta orðið okkur til framdráttar í þeirri þróun sem framundan er á sviði starfsmenntunar og færniþróunar í atvinnulífinu.

Staða okkar er sterk þegar kemur að samstarfi aðila atvinnulífsins að starfsmenntamállum, enda er það talinn einn af styrkleikum okkar í úttekt OECD á starfsmenntun og þjálfun (2013, bls. 15). Í úttektinni kemur fram að aðilar vinnumarkaðarins eru fúsir til þátttöku. Samstarf aðila vinnumarkaðarins er einnig einstakt á Íslandi þegar kemur að stofnun og rekstri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, starfsmenntasjóða og endurhæfingar, svo sem VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs.

Við höfum borið gæfu til að setja upp öflugt kerfi til raunfærnimats á Íslandi. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur borið hitann og þungann af þróun og samræmingu. Með tilraunaverkefnum hefur verið þróuð aðferð við viðurkenningu á fyrra námi sem hefur aðallega beinst að fólki með litla formlega menntun. Fullorðið fólk sem vill hefja framhaldsskólanám að nýju hefur getað nýtt sér þessa viðurkenningu til að styttu það nám á ýmsum námsbrautum. Námið hefur farið fram á símenntunarmiðstöðvum og miðstöðvum fyrir löggiltar iðngreinar í nánu samstarfi við hagsmunaaðila í atvinnulífi, bæði frá atvinnurekendasamtökum og launþegasamtökum ásamt fulltrúum þeirra skóla sem komið hafa að matinu. Í upphafi var horft til löggiltra iðngreina, en á seinni árum hafa fleiri greinar verið skipulagðar til raunfærnimats. Dæmi eru um að fyrirtæki hafi notað raunfærnimat með skipulegum hætti til að efla færni starfsmanna sinna ásamt því að styðja þá til frekara náms í framhaldi af raunfærnimati, til dæmis í fisktækni.

Þrátt fyrir að áherslan hafi á undanföllum árum að mestu verið lögð á raunfærnimat á móti kröfum námskráa í framhaldsskólum, hafa nokkrar tilraunir verið gerðar til raunfærnimats á móti viðmiðum atvinnulífsins og hafa þær

<sup>8</sup> Atvinnulíf á Norðurlöndum, bls. 6



tekist vonum fram. Hingað til hefur fyrst og fremst verið um að ræða greinar sem ekki eru til í skólakerfinu, eða nám sem lítil eftirspurn hefur verið eftir innan skólakerfisins. Sem dæmi má nefna þjónustufulltrúa í bönkum og starfsmenn vöruhúsa, rannsóknartækna og verslana. Þessi tilraunaverkefni lofa góðu og kosturinn við þau er ekki hvað síst sá að í þeim verður atvinnulífið að vera virkt í að móta kröfur til starfanna.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur einnig unnið að því að formgera og skipuleggja hæfnigreiningar sem unnar eru með aðilum úr atvinnulífi. Mikilvæg undirstaða starfsþróunar liggur í því að vel takist til við að virkja atvinnulífið til að taka þátt í að greina þarfir og móta kröfur til starfa. Víðtæk sátt þarf að vera um niðurstöður hæfnigreininga, þannig að þær gildi fyrir fleiri en þá sem hverju sinni taka þátt í að greina hæfni starfa. Vanda þarf því valið á þeim sem fengnir eru til greiningarstarfsins og aðkoma atvinnurekenda- og launþegasamtaka er nauðsynleg til að virkja fyrirtækin og starfsmenn þeirra til þátttöku.

Enn skortir á að atvinnustefna sé mótuð sem getur legið til grundvallar færniþróun þegar á heildina er litið. Hins vegar er tekið á málefnum ferðaþjónustunnar af myndugleika með stofnun Stjórnstöðvar ferðamála, en að baki því starfi stendur ríkisstjórn Íslands ásamt Samtökum ferðaþjónustunnar og Sambandi íslenskra sveitarfélaga. Nýverið (2016) var gefinn út bæklingur undir heitinu *Fjárfestum í hæfni starfsmanna*. Þar eru sett fram markmið um færniuppbyggingu í ferðaþjónustunni, í því skyni að nám og fræðsla verði í takt við þarfir ferðaþjónustunnar og til þess að hæfni og gæði megi aukast í greininni. Hæfnigreiningar munu fara fram á einstökum störfum og tengingu þeirra við hæfnirammann. Raunfærni-mat verður einnig þróað til að mæta þessum kröfum. Ef vel tekst til er hægt að beita sömu aðferðafræði á fleiri greinar.

Loks er rétt að nefna hæfniramma um íslenskt menntakerfi, en það er mjög mikilvægt að hann geti nýst í þágu færniþróunar í atvinnulífinu. Mikilvægt er að sem allra fyrst verði ákveðið, í samstarfi menntayfirvalda og aðila atvinnulífsins, hvernig hæfniramminn verði best nýttur í þessu skyni.

Að lokum vil ég vitna aftur í glænýja skýrslu, *Arbejdsliv i Norden, Udfordringer og forslag*, sem skrifuð er af Poul Nielson að beiðni norrænu atvinnumarkaðsráðherranna. Þar eru lagðar fram 14 tillögur að aðgerðum til að þróa norræna samvinnu í vinnumarkaðsmálum. Sú tillaga sem einkum varðar þau málefni sem hér hafa verið til umræðu er umfjöllun og tillaga númer 7. En hún fjallar um það að

skyldubinda fullorðins- og eftirmenntun fyrir alla á vinnu-mörkuðum á Norðurlöndunum og ákveða í samvinnu við aðila atvinnulífsins að setja af stað sameiginleg tilraunaverkefni í þessu skyni.

Þetta er mjög róttæk tillaga, en ástæðan er eftirfarandi, með orðum Nielsons:

En til þess að Norðurlöndin geti í framtíðinni haldið stöðu sinni í alþjóðlegri samkeppni, þarf annað og meira til í menntamálum en endurtekið efni. Áskorunin felst ekki í að leggja hart að sér heldur að láta hugann fylgja verki.

Nielson bendir á að þetta verði ekki einfalt mál. Að ýmsu sé að hyggja, til dæmis verði hagsmunaárekstrar og erfiðleikar við skiptingu kostnaðar og réttinda, sama hvaða kerfi verði komið á. Hins vegar þurfi eitthvað í þessa veru, eitthvað sem staðfestir færni samfélaga okkar til nýsköpunar og sem lyftir norrænu löndunum í vinningsstöðu í samkeppni þjóðanna.

Erfitt er að sjá fyrir sér að þessi tillaga nái fram að ganga en hún sýnir sannarlega fram á mikilvægi fullorðins- og eftirmenntunar og hristir upp í hugsun um færniþróun. Það verður fróðlegt að sjá hvaða framgang og meðhöndlun hún fær á norrænum vettvangi. Athygli vekur að Nielson leggur til að þetta verði unnið í nánú samstarfi við aðila atvinnulífs á Norðurlöndunum.

Aukin framleiðni og betri samkeppnisstaða í atvinnulífinu er undirstaða aukinnar velferðar í samfélaginu. Um langan tíma hefur mikil áhersla verið lögð á samstarf milli atvinnulífs og skóla en ekki hefur tekist að gera það eins áhrifaríkt og æskilegt væri. Það er langtíma verkefni að byggja upp gott starfsmenntakerfi og til þess þarf öflugt samstarf allra þeirra sem taka þátt í því. Mikilvægt er að stjórnvöld byggji upp öfluga atvinnustefnu og á grundvelli hennar þarf síðan að byggja upp færniþróunarstefnu. Aðilar atvinnulífsins verða að koma að málum á grundvelli starfsgreina, því þar er þekkingin á færnikröfum og framtíðarþróun. Mikilvægt er einnig að nýta og byggja ofan á þá þekkingu og þjálfun sem aflað er á vinnustöðum. Vonir eru bundnar við að hæfniramminn um íslenskt menntakerfi geti nýst sem tæki til að gera sýnilega og viðurkennda þá menntun sem fram fer í atvinnulífinu. Þannig yrði sú þjálfun sem þar er veitt gerð sýnileg og gagnsæ og myndi opna leiðir fyrir starfsmenn til frekara náms innan hins formlega skólakerfis. Raunfærni-mat er mikilvægt verkfæri til að ná þessu markmiði.

## HEIMILDIR

- Forsætisráðuneytið* (2012, nóvember). Allir stundi nám og vinnu við sitt hæfi. Tillögur um samþættingu menntunar og atvinnu. <https://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/Menntahopur-tilloguskjal-121112.pdf>
- Gerður Óskarsdóttir (27. nóvember 1994). Samstaða um meginþætti menntamála. *Morgunblaðið*. <http://www.mbl.is/greinasafn/grein/165736/>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið* (2014, júní). Hvitbók um umbætur í menntun. [https://www.menntamalaraduneyti.is/media/frettir/Hvitbik\\_Umbaetur\\_i\\_menntun.pdf](https://www.menntamalaraduneyti.is/media/frettir/Hvitbik_Umbaetur_i_menntun.pdf)
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið*. (1994, júní). Nefnd um mótun menntastefnu. <https://www.menntamalaraduneyti.is/utgefid-efni/utgefin-rit-og-skyrslur/HTMLrit/nr/2091>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið*. (2013). OECD (2013). OECD Reviews of Vocational Education and Training. A Skills Beyond School Commentary On Iceland, í samantekt mennta- og menningarmálaráðuneytisins. <https://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf/OECD-Commentary---Icelandic-Translation.pdf>
- Norrænt tengslanet um nám fullorðinna* (2016, ágúst). Kompetanse sett fra arbeidslivet, Sótt 17. október 2016 af: [http://nvl.org/Portals/0/\\_dokumenter/2016/Underlag%20till%20arbetskonferens.pdf](http://nvl.org/Portals/0/_dokumenter/2016/Underlag%20till%20arbetskonferens.pdf)
- Poul Nielson (2016). *Atvinnulíf á Norðurlöndunum – áskoranir og tillögur*. Norræna ráðherranefndin. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:934703/FULLTEXT01.pdf>
- Stjórnstöð ferðamála* (2016, júlí ). Fjárfestum í hæfni starfsmanna. <https://www.atvinnuvegaraduneyti.is/media/Acrobat/Skyrsla-Menntun-og-haefni.pdf>

## UM HÖFUNDINN

**Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir** var framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins frá því að hún var stofnuð fram til ársins 2016. Ingibjörg hefur lokið BA-prófi í sálfræði, kennsluréttindum frá HÍ, M.Ed.-prófi 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, meðal annars hjá Menningar- og fræðslusambandi alþýðu og Tómstundaskólanum. Hún hefur einnig tekið þátt í evrópskum og norrænum samstarfsverkefnum á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar.

ALASTAIR CREELMAN

## NÁM Á NETINU – HVERT STEFNIR?

Um mitt sumar fjarar undan fréttaflutningi mínum vegna þess að flestir í geiranum fara í sumarfrí og ef til vill er þetta hentugur tími fyrir mig að staldra við og íhuga stöðu náms á netinu um þessar mundir og geta mér til um þróunina fram undan. Ég hef starfað við nám á netinu undanfarin tólf ár og þótt markverðar framfarir hafi átt sér stað á vissum sviðum erum við samt föst í sömu hjólförunum og glímum við sömu hleypidóma og þegar við höfum vegferðina árið 2004. Hér fyrir neðan er listi yfir endurtekin þemu í skrifum mínum sem ég verð að viðurkenna að ég er orðinn frekar þreyttur á að fjalla um (þau eru ekki í neinni ákveðinni röð).

ANDSTÆÐAR UMRÆÐUR UM  
ANNADHVORT EÐA

Við erum enn föst í neti eilífra umræðna um hvort nám á netinu sé betra eða verra en hefðbundin bekkjarkennsla, hvort rafbækur séu betri en prentaðar bækur og þar fram eftir götunum. Umræðurnar bera engan ávöxt, þvert á móti leiða þær okkur dýpra í skotgrafirnar. Tony Bates kemur fram með betri nálgun í ritröð sinni um nám á netinu, t.d. í *Nám á netinu fyrir byrjendur: 2. Er nám á netinu lakara en hefðbundin kennsla í kennslustofu?* Samanburðurinn er oftast ekki gerður á samþærilegum grundvelli (þ.e. á sams konar námsmönnum með álíka þarfir) og tekur sjaldnast mið af því að ólíkar aðferðir henta ólíkum hópum námsmanna (ungum stúdentum í fullu staðnámi og eldri námsmönnum í ævinámi). Eilífar umræður um hve stór hluti lýkur náminu skauta algerlega fram hjá þeirri staðreynd að námsmenn, sem stunda nám sitt í fjarnámi, búa við kringumstæður sem eru afar ólíkar kringumstæðum stúdenta í fullu staðnámi sem ljúka yfirleitt námi sínu óháð gæðum af þeirri einföldu ástæðu að til þess að njóta áfram styrkja verða þeir að standast prófin. Yfirleitt er leitað svara við röngum spurningum í samanburði af þessu tagi, sbr. hér að neðan.

## HEFÐBUNDIN MENNTUN SJÁLFGEFIN

Sönnunarbyrðin liggur í langflestum tilvikum á námi á netinu en samtímis hafa fáir rannsakað hvort hefðbundnar aðferðir virka raunverulega eins vel og við höldum. Eru aðstæður í



Alastair Creelman

bekkjarkennslu alltaf þær sem best henta opinni umræðu? Við vitum hins vegar að þeir sem njóta þess að vera í sviðsljósinu koma vel út í umræðum og að þeim sem kjósa að íhuga nánar svör sín líður illa í hópi og þeir leggja sjaldnast neitt til málanna. Fyrirlesarar hafa leikið meginhlutverk í æðri menntun um aldri en þýðir það að við lærum af þeim? Hvers konar nám er metið í prófum? Ég myndi kjósa að hægt væri að létta sönnunarbyrðinni og viðurkenna að við þurfum að fella saman hefðbundnar kennsluaðferðir og nám á netinu til þess að geta boðið upp á blæbrigðaríkari nálgun í menntun.

## SPYRJUM RANGRA SPURNINGA

Sú staðreynd að við erum enn þá föst í sömu hjólförunum eins og lýst er hér að ofan þýðir að við spyrjum alltaf rangra spurninga. Málið snýst ekki um dreifingaraðferð, tæknilegan vettvang eða gamalt á móti nýju heldur um að hanna nám þannig að það höfði til sem flestra og geri þeim kleift að nýta öll verkfæri, aðferðir og kennslufræði sem völ er á (þar með taldar hinar hefðbundnu!). Enn og aftur býður Tony Bates upp á að við einbeitum okkur að tveimur lykilsurningum:

Reyndar, ættum við að vera rannsaka breytileg skilyrði fyrir árangri fremur en einungis afhendingu í gegnum tækni. Með öðrum orðum þá ættum við að leita svara við spurningunni sem Wilbur Schramm varpaði fyrstur manna fram fyrir margt löngu eða árið 1977:

Hvaða kringumstæður og hvaða ólíkir miðlar henta námi best? Þegar kemur að því að taka ákvörðun um á hvaða

hátt við ættum að kenna, þá ættum við ekki að spyrja um almenna hætti heldur:

Hvað eru hentugustu skilyrði til þess að nota í hefðbundnu námi í kennslustofu, blönduðu námi eða námi sem aðeins fer fram á netinu?

Ein stærð hentar ekki öllum og hefðbundið kerfi hefur brugðist milljónum námsmanna með því að bjóða aðeins upp á nám augliti til auglitis eingöngu á ákveðnum stöðum. Hvernig getum við boðið upp á heilrænni og einstaklingsmiðaðri menntun með því að gernýta okkur allt litróf verkfæra og aðferða sem í boði eru? Nú til dags snýst allt um að ná fram réttri blöndu.

## HEILKENNIÐ UM „NÝJASTA NÝTT?“

Í hvert skipti sem nýtt tæki, app eða verkfæri kemur á markað fer skrummaskínan á fullan snúning og við erum að drukna í póstum og greinum um hvernig Google Apps/MOOCs/iPads/Facebook Live/Pokemon go/xxxx muni umbylta menntun. Byltingin verður aldrei en allt þetta á sinn þátt í framrás. Vandamálið er að auglýsingaskrumið eykur á tortryggni margra skólanna og kemur í veg fyrir að þeir kanni nýja fyrirbærið með opnum huga. Afleiðingin er að ný tækni og nýjar aðferðir eru takmarkaðar við kennslutækni bergmálsrými og hafa takmörkuð áhrif á hefðina. Mér myndi falla minna skrum og færri flugeldar betur í geð og upplifa frekar ósvikna forvitni og rannsóknir áður en við förum að tala um byltingar og upplausn.

## FORMGERÐARHINDRANIR OG AFL HEFÐARINNAR

Margir sem vilja vera frumlegir eru kæfðir af formgerðum hindrunum og hefðum. Aukin áhersla á árangur og ábyrgð kemur í veg fyrir nýsköpun vegna tilhneigingar innan stofnana til að velja öruggu leiðina til þess að koma í veg fyrir mistök. Harðstjórnin til þess að komast í hóp þeirra bestu þýðir að sjónum er frekar beint að viðmiðum sem gera skólunum kleift að hækka sig í röðuninni og líta fram hjá þeim sem ekki gagnast, það er að segja rannsóknir á móti kennslu, staðbundið nám á móti námi á netinu og svo framvegis. Gríðarlega erfitt er að brjóta á bak lífseiga hefðbundna ímynd háskóla sem oftast er tengd laufskreyttri háskólalóð þakinni ungum stúdentum í fullu námi og framvarðarrann-

sóknum eins og sjá má á vefsíðum flestra háskóla. Nýsköpun í kennslufræði, ný nálgun og ævimenntun munu einfaldlega ekki vinna nein gull og þangað til er eins og allt sé grafið í stein, jafnvel þó, vitaskuld, finnst einhverjar undantekningar.

Meira að segja stúdentar geta hindrað nýsköpun. Þeir hafa alist upp við hefðbundna ímynd háskóla og vænta fyrirlestranna og stúdentalífsins sem þeir hafa séð svo mikla umfjöllun um í kvikmyndum og sjónvarpsþáttaröðum. Kennari sem hverfur frá hefðbundnum aðferðum og er nýskapandi getur átt von á lélegu mati stúdenta sem eiga von á að njóta hefðbundinnar kennslu (þ.e.a.s. hlusta á fyrirlestra).

Hvert eigum við þá að stefna? Ég eygi engar róttækar breytingar í nánustu framtíð en við verðum að gera netið að hefð og gera það með því að spyrja nýrra spurninga og taka einfaldlega ekki undir umræður um annaðhvort/eða. Uppörvandi merki eru um betri samþættingu og fjölþættari aðferðir við nám á netinu undir forystu ýmissa alþjóðlegra stofnana (UNESCO, OECD, European Commission, EUA og annarra). Til eru fjölmargar fyrirmyndarskýrslur, aðgerðir og framtaks sjóðir frá þeim og öðrum og nóg framboð er af áhugasömum skólamönnum til að taka þátt í verkefnum. Hindranirnar virðast helst verða á milli þessara andstæðu póla: ríkisstjórna, yfirvalda og leiðtogum menntamála. Vinna þarf að því að tengja hin andstæðu sjónarmið, neðansækkinnar nálgunar (e. bottom-up) og ofansækkinnar nálgunar (e. top-down) til að tengja hin andstæðu sjónarmið og að virkja þá sem eru þar á milli.

## UM HÖFUNDINN

**Alastair Creelman** er Skoti sem hefur búið í Svíþjóð og Finnlandi síðastliðin 30 ár. Hann starfar hjá Linneus Háskólanum í Kalmar, suðaustur Svíþjóð, er sérfræðingur í sveigjanlegu námi og námi á netinu (net-based learning). Alastair hefur sérstakan áhuga á samfélagsmiðlum, opnum námstækifærum, notkun rafrænna miðla við nám og tækifærum sem felast í að nota fjölbreytta miðla til að ná til mismunandi námsmannahópa. Hann heldur úti tveimur bloggssíðum <http://flexspan.blogspot.is/> og <http://acreelman.blogspot.is>



HALLA VALGEIRSDÓTTIR

## SKÝRSLA VINNUHÓPS NVL UM GRUNNLEIKNI

Á vegum Norræna tengslanetsins um nám fullorðinna (NVL) hefur frá ársbyrjun 2015 verið starfandi vinnuhópur um grunnleikni fullorðinna. Vinnuhópurinn hefur lokið störfum og skilað skýrslu. Í skýrslunni er gerð grein fyrir meginniðurstöðum PIAAC-könnunarinnar á Norðurlöndum, meginéinkennum grunnleikniþjálfunar fyrir fullorðna og gagnsemi þess að vinna sameiginlega að þróun grunnleikni fyrir fullorðna á Norðurlöndum. Jafnframt er í skýrslunni fjallað um mikilvægi tengsla varðandi þróun málaflokksins í Evrópu. Í lok skýrslunnar eru settar fram tillögur um áframhaldandi samstarf Norðurlandanna. Hér á eftir verður farið yfir helstu atriði skýrslunnar fyrir utan niðurstöður PIAAC-könnunarinnar á Norðurlöndum en í því sambandi er bent á grein Anders Rosdahl í Gátt 2015.<sup>1</sup>

## MEGINEINKENNI GRUNNLEIKNI-ÞJÁLFUNAR FYRIR FULLORÐNA

Þegar grunnleikniþjálfun fyrir fullorðna og þau kerfi, sem tilheyra slíkrri þjálfun, er skoðuð kemur í ljós að alls staðar á Norðurlöndunum eru lög sem eiga að tryggja fræðslu fyrir fullorðna, þar á meðal þeirra sem þurfa þjálfun í grunnleikni. Ólíkt því sem gengur og gerist í Evrópu almennt þá er það skýr sameiginlegur skilningur á Norðurlöndunum að grunnleikniþjálfun fullorðinna eigi að vera á ábyrgð hins opinbera. Það er hins vegar mjög mismunandi hvernig þessi ábyrgð er skilgreind, hvernig þjónustan er skipulögð og hvernig markhópurinn er skilgreindur. Í Noregi hefur til dæmis í yfir 10 ár verið lögð áhersla á grunnleikniþjálfun í atvinnulífinu þar sem hið opinbera fjármagnar grunnleikniþjálfun hjá fyrirtækjum óháð því hver framkvæmdaraðilinn er.<sup>2</sup> Finnsla verkefnið Taito er til dæmis fjármagnað af Evrópska uppbyggingarsjóðnum (European Structural Funds) en markmið þess er að auka hæfni þeirra sem hafa minnstu menntunina. [Á Íslandi

er það hlutverk Fræðslusjóðs að stuðla að því að til séu viðeigandi námstækifæri fyrir einstaklinga með stutta formlega skólagöngu að baki. Alþingi ákveður framlög til framhaldsfræðslunnar hverju sinni og Fræðslusjóður ráðstafar þeim framlögum.]

Í Danmörku hefur lengi verið til sérstök námskrá fyrir grunnleikniþjálfun fullorðinna sem er grunnurinn að undirbúningsnámi fyrir fullorðna (FVU). Í Noregi eru allir þeir þættir sem þar hafa verið skilgreindir sem grunnleikni (læsi, skrift, talnaleikni, munnleg tjáning og upplýsingatækni) hluti af öllum námskrám bæði fyrir börn og fullorðna. Í Finnlandi og á Íslandi hefur grunnleikni ekki verið skilgreind sérstaklega.

Alls staðar á Norðurlöndunum er unnið að því að þróa leiðir til að tryggja fullorðnum viðeigandi grunnleikni. Um þessar mundir er lögð áhersla á rafrænar lausnir, til dæmis rafræn greiningarpróf, en í hvaða formi og hversu langt það er komið er misjafnt milli landa. Í Danmörku hefur verið þróað rafrænt próf sem einstaklingar taka áður en þeir sækja um að komast að í FVU. Jafnframt er skilningur á mikilvægi þess að tengja ráðgjöf við slíkar greiningar mjög misjafn milli landa. Á Íslandi hefur mikil áhersla verið lögð á hlutverk náms- og starfsráðgjafa þegar kemur að því að aðstoða fullorðna í tengslum við nám og starfsþróun.

Það er einnig mjög misjafnt milli landanna hvaða áherslur eru í tengslum við gæðamál, sérstaklega þegar kemur að kröfum um menntun kennara í fullorðinsfræðslu og ekki síst þegar kemur að kröfum um sérþekkingu þeirra sem sinna grunnleikniþjálfun fullorðinna. Þó er alls staðar á Norðurlöndunum talið mikilvægt að þeir sem þjálfu grunnleikni hjá fullorðnum hafi til þess sérfræðimenntun.

Ýmsar áskoranir fylgja auknum innflytjendastraumi til Norðurlandanna sem skapa þörf fyrir nýjar lausnir til að tryggja viðeigandi tungumálakennslu til að greina hæfni ein-



Halla Valgeirsdóttir

1 Skýrsluna má finna á vef NVL, <http://nvl.org/Content/NVL-rapport-om-grundlaggende-fardigheter>. Jafnframt má benda á greinar í Gátt frá 2013 um grunnleikni og PIAAC og grein í Gátt frá 2015 um verkefni FA um grunnleikni fullorðinna.

2 Sjá [www.vox.no/Basiskompetanse-i-arbeidslivet-BKA](http://www.vox.no/Basiskompetanse-i-arbeidslivet-BKA)



staklinganna og til að greina þörf fyrir þjálfun í grunnleikni. Slík vinna skapar möguleika fyrir löndin að læra hvert af öðru um leið og nýjar lausnir eru þróaðar og metnar.

Eftir stendur að hvert og eitt land hefur sína styrkleika og veikleika í sínum kerfum en hvert og eitt land getur miðlað af reynslu sinni varðandi þjálfun fullorðinna á sviði grunnleikni og hvert og eitt land getur lært af reynslu hinna.

## ÁVINNINGURINN AF AÐ VINNA Á NORRÆNUM VETTvangi OG SAMLEGÐARÁHRIFUM MEÐ VINNU ESB

Þó svo að greinarmunur sé á kerfum landana eiga þau það sameiginlegt að áhugi á ævimenntun er ríkjandi. Pólitískur vilji til að auka hæfni fullorðinna með formlegu eða óformlegu námi hefur verið til staðar í mörg ár, í stórum dráttum óháð því hvaða flokkar eru við stjórnvölinn hverju sinni. Þessi sameiginlegi skilningur gefur norrænu samstarfi á þessu sviði aukið gildi.

Það má segja að Norðurlöndin hafi verið í fararbroddi þegar kemur að þróun fullorðinsfræðslu í Evrópu. Vinnunni í Evrópu hefur miðað áfram og framkvæmdastjórn Evrópusambandsins hefur tekist að koma á sameiginlegum skilningi á mikilvægi grunnleikni sem grunn að áframhaldandi menntun. Þróunin er hins vegar mjög hæg vegna ólíkra pólitískra sjónarmiða. Framkvæmdastjórnin hefur engin völd til annars en að leggja til aðgerðir og ný viðhorf. Vegna þess er í tillögum og öðrum gögnum vinnuhópa á vegum Evrópusambandsins mikið um málamiðlanir um hvernig á að nálgast tiltekin viðfangsefni. Slík gögn eru mikilvæg og gagnleg fyrir Norðurlöndin en þegar kemur að þróun fullorðinsfræðslu þá eru tillögur um aðgerðir oftast ekki komnar til framkvæmda og litið á það sem sjálfsgaðan hlut á Norðurlöndunum. Það er þó sífellt mikilvægara á komandi árum að efla evrópskt samstarf en jafn mikilvægt er að við séum meðvituð um samnorrænan skilning okkar á viðfangsefninu og hvaða áskorunum við stöndum frammi fyrir. Norrænt net um grunnleikni getur stuðlað að því.

Með auknu samstarfi Norðurlandanna á þessu sviði gætu þjóðirnar: a) skipst á reynslu og þannig stuðlað að frekari þróun á eigin stefnu, b) aukið áhrif nýjunga á framkvæmdarstigi og c) bætt skilvirkni ferla sem krefjast mikils, svo sem eins og nýjar aðgerðir til að auka menntun kennara.

Norrænt samstarfsnet getur einnig stuðlað að því að koma í framkvæmd markmiðum sem er lýst í samstarfsáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar um menntamál og rannsóknir sem gildir frá árinu 2015. Áætlunin heitir Gæði og mikilvægi menntunar og rannsókna. Samstarfsnet um grunnleikni gæti sérstaklega haft áhrif á fyrsta markmiðið, þ.e.: „auka grunnfærni og þekkingu barna, ungmenna og fullorðinna, drengja og stúlkna/kvenna og karla með því að efla samstarf um þekkingu og greiningu á mikilvægum viðfangsefnum á sviði menntunar fyrir aldurshópin 0–18 ára og fullorðinsfræðslu.“<sup>3</sup>

Á sama tíma er mikilvægt að netið nýti samlegðaráhrif frá því starfi sem fer fram í Evrópu. Árlegir fundir neta NVL, fulltrúa NVL í hverju landi og þeirra fulltrúa sem sitja í vinnuhóp um fullorðinsfræðslu á vegum Evrópusambandsins eru mikilvægir í því að ná fram þessum samlegðaráhrifum.

EPALE-vefsamfélagið er stærsta nýjung Evrópusambandsins á sviði fullorðinsfræðslu. Meginmarkmið þess er að efla gæði fullorðinsfræðslu í Evrópu með því að efla samskipti fagaðila.<sup>4</sup> Slíkur vefur getur nýst mjög vel í starfi NVL þar sem hann getur nýst til að gera vinnu NVL sýnilega bæði á norrænum og evrópskum vettvangi. Í þessu samhengi er

3 Sjá alla áætlunina á <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:851823/FULLTEXT01.pdf>

4 Sjá grein Margrétar Sverrisdóttur í Gátt 2015.

einnig vert að nefna EBSN, evrópskt samstarfsnet um eflingu grunnleikni fullorðinna.<sup>5</sup> Á vegum netsins hafa verið settir á laggirnar þemabundnir hópar sem taka á mismunandi viðfangsefnum. Hver þessara hópa er með gagnvirkt svæði á EPALE-vefnum þar sem umræður hópanna fara fram. NVL er meðlimur í EBSN og gæti því tekið þátt í vinnu þessara hópa.<sup>6</sup>

## TILLÖGUR

Með tilvísun í það sem kemur fram í skýrslu vinnuhópsins er lagt til að stofnað verði net innan NVL um grunnleikni fullorðinna með það að markmiði að taka þátt í þróun og bæta gæði innan málaflokksins á Norðurlöndunum.

Eftirfarandi tillögur eru kynntar í skýrslunni: Í fyrsta lagi er lagt er til að netið fái skilgreint umboð til að sinna viðfangsefnum innan málaflokksins. Netið ætti að skapa sameiginlegan vettvang til að þjófirnar geti miðlað af reynslu sinni við að bjóða grunnleikniþjálfun fyrir fullorðna. Í öðru lagi er lögð áhersla á að netið geti verið stefnumótandi og því er lagt til að þeir sem taka þátt í vinnu netsins geti tekið stefnumótandi ákvarðanir. Jafnframt er mikilvægt að tryggja að hvert land hafi fulltrúa í netinu sem hafa svigrúm til að vinna ákveðna undirbúnings- og rannsóknarvinnu. Þess vegna er lagt til að hvert land tilnefni tvo fulltrúa í netinu. Í þriðja lagi er lagt til að netið starfi sem einhvers konar hugmyndabanki. Til þess að vinna netsins verði að sem mestu gagni fyrir hvert land fyrir sig er lagt til að ekki verði alltaf stefnt að einni sameiginlegri afurð heldur að hvert land geti unnið að viðfangsefnum sem eru mikilvæg og við hæfi hverju sinni og geti þá leitað til hinna þátttökulandanna. Í fjórða lagi er þó samt lagt til að netverkið vinni að tilteknum þemum á sviðinu, svo sem hvatningu, skönnun og prófun, símenntun kennara, aðlögun fræðslutilboða að þörfum fullorðinna, grunnleikniþjálfun fyrir innflytjendur, sem þó hefur ekki áhrif á möguleika annarra fullorðinna á grunnleikniþjálfun. Í fimmta lagi lagt til að lögð verði áhersla á að nýta samlegðaráhrif milli NVL-neta, þ.e. að netin vinni saman að mismunandi viðfangsefnum.

NVL hefur ekki tekið afstöðu til tillagna vinnuhópsins og því er, þegar þetta er skrifað, ekki komið á hreint hvort af stofnun nets um grunnleikniþjálfun fullorðinna verði eða

hvort unnið verði á annan hátt áfram að þróun grunnleikni fullorðinna á Norðurlöndunum.

## UM HÖFUNDINN

**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.

<sup>5</sup> Sjá grein Graciela Sbertoli í Gátt 2015.

<sup>6</sup> Eins og kemur fram í grein í Gátt 2015 um verkefni FA um grunnleikni þá tekur miðstöðin þátt í einum slíkum hópi.



FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR OG HAUKUR HARÐARSON

## FRÉTTIR AF RAUNFÆRNIMATI



Fjóla María Lárusdóttir



Haukur Harðarson

### EVROPUÁHERSLUR

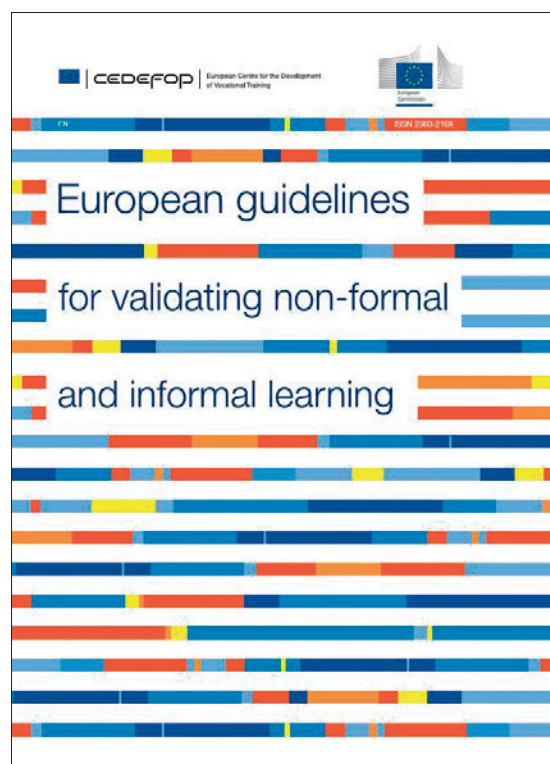
Árið 2012 komu út tilmæli frá Evrópuráðinu (European council, 2012) um mat á óformlegu og formlausu námi (raunfærnimat) þar sem horft er til þess að löndin komi á laggirnar raunfærnimatsleiðum fyrir árið 2018. Þessar leiðir eiga að auðvelda fólki að auka sýnileika og gildi þeirrar þekkingar, leikni og hæfni sem það býr yfir, færinnar sem það hefur öðlast utan formlega skólakerfisins og þeirrar þjálfunar sem það hefur fengið í starfi, heimavið eða í gegnum félagsstörf. Í tilmælunum eru dregin fram lykilþættir raunfærnimatsleiða. Raunfærnimatsleiðirnar þurfa að:

- Vera tengdar hæfnirömmum og í samhengi við Evrópska hæfnirammann (EQF)
- Nýta sömu/jafngild viðmið og notuð eru við hæfnivottun innan formlega skólakerfisins
- Byggja á gagnsæju gæðakerfi sem styður við áreiðanleika og réttmæti aðferða og tækja
- Fela í sér virka upplýsingagjöf og aðgengi að ráðgjöf fyrir einstaklinga og fræðsluaðila
- Leggja sérstaka áherslu á hópa/einstaklinga sem standa fjær námi (nýta t.d. færnisráningar)
- Þjóða upp á faglega þróun þeirra aðila sem koma að matinu

Í þessari samantekt er fjallað um þróun raunfærnimats bæði hér heima og erlendis. Í greininni er litið til áherslna í Evrópu, þróunar á Norðurlöndum og farið yfir stöðuna hér á landi. Mikil þróun er í gangi í málaflokknum hvað varðar áherslur og útbreiðslu, enda þykir ljóst að raunfærnimat er afar öflugur hvati til áframhaldandi færniuppbyggingar hvort sem rætt er um formlegt eða óformlegt námsumhverfi.

- Nýta evrópsk tæki til að auka gagnsæi
- Vera samhljóða einingakerfum

Yfirlit um stöðu raunfærnimats í löndum í Evrópu hefur verið tekið saman með upplýsingum úr landsskýrslum (European Inventory on validation of non-formal and informal learning) sem síðan hafa verið teknar saman í yfirlits-, samanburðar- og þemaskýrslur. Mikil þróun hefur átt sér stað undanfarin ár og sífellt fleiri þjóðir vinna að því að setja af stað upp raunfærnimatsleiðir. Hagsmunaaðilar koma nú meira að málum





# GOTT FÓLK ÓSKAST



## Hæfniskröfur:

- Reynsla af verslunarstörfum
- Áhugi á tísku
- Góðir samskiptahæfileikar
- Rík þjónustulund
- Frumkvæði og metnaður í starfi
- Stúdentspróf æskilegt
- Góð færni í mannlegum samskiptum og skipulögð vinnubrögð

en áður en best gengur greinilega með raunfærnimat í starfsnámi. Leiðir í löndunum eru ekki samræmdar og þörf er á að auka yfirsýn og efla gæðamál.

Upplýsingar úr evrópsku landsskýrslunum hafa meðal annars verið nýttar til þess að uppfæra *Evrópskar leiðbeiningar* um raunfærnimat. Nýja útgáfan kom út í desember 2015 en sú eldri frá árinu 2009. Í leiðbeiningunum eru dregnar fram helstu áskoranir stefnumótenda og framkvæmdaraðila og jafnframt eru kynntar leiðir til að taka á þeim áskorunum. Tíu lykilspurningar eru dregnar fram og teknar fyrir í leiðbeiningunum:

- Hefur tilgangur raunfærnimatsins verið skilgreindur?
- Mætir raunfærnimatið þörfum þeirra sem hafa áhuga á að taka þátt?
- Er markviss og samhæfð ráðgjöf hluti ferlisins?
- Eru leiðir til að samhæfa hagsmunaaðila greiðar? Er unnið með þeim að samræmdri nálgun?
- Er raunfærnimatið tengt innlendum hæfniramma? Hefur það áhrif á gagnsæi og aðgengi?
- Vísu niðurstöður raunfærnimatsins í sömu (eða jafngild) viðmið og notuð eru í formlega skólakerfinu? Hvernig hefur það áhrif á gildi þeirra og virði?
- Er raunfærnimatið tengt gæðakerfi? Hvaða áhrif hefur það á traust og trúverðugleika matsins?

- Hvaða áætlanir hafa verið gerðar til að efla faglega færni þeirra sem sinna raunfærnimatinu?
- Hvaða hlutverki gegnir raunfærnimat í mennta- og fræðslukerfunum; í tengslum við atvinnulífið; og í sjálfbodaliðageiranum?
- Hvaða tæki og tól er hægt að nýta (og setja saman) til að draga fram, skrá og meta nám?

Samhliða áframhaldandi þróun raunfærnimats á móti viðmiðum í formlega skólakerfinu virðast áherslur í Evrópu í auknum mæli vera lagðar á raunfærnimat þar sem færni viðmið fyrir einstök störf eða starfsgreinar eru lögð til grundvallar. Það er þá á ábyrgð atvinnulífsins að tiltaka þá þekkingu og færni sem þarf til að sinna störfum. Hagsmunaaðilar þurfa þá jafnframt að vinna saman að því að tengja niðurstöðurnar við hæfniramma viðkomandi lands þannig að notagildi þeirra verði ljós fyrir einstaklinginn og tækifæri fyrir áframhaldandi færniþróun skýr.

Evrópusambandið hefur nýlega gefið út áætlun um hæfniþróun (*New skills agenda for Europe, 2016*) þar sem lögð er áhersla á að fólk þrói með sér hæfni fyrir framtíðarstörf. Þannig má efla starfshæfni, samkeppnishæfni og grósku í Evrópu. Horft er til lykilhæfni, þ.e. lesturs, ritunar, stærðfærni og tölvufærni. Miðað er að því að auka gæði og notagildi hæfniþróunar, gera hæfni sýnilegri og auðvelda samanburð og efla

Mynd 1 – Staða raunfærnimats hjá þjóðum Evrópu

Comprehensive strategy in place	Strategy in place but some elements missing
FI, FR, ES	CZ, DK, EE, IT, IS, LU, LV, NO, NL, PL, RO
AT, BE-Flanders, CH, CY, DE, EL, LI, LT, MT, PT, SI, SK, TR	BE-Wallonia, BG, HR, HU, IE, SE, UK- E&NI, UK-Scotland, UK-Wales
Strategy is in development	No strategy in place

þekkingu og upplýsingar um hæfni til að auðvelda náms- og starfsval. Bæta á nám og viðurkenningu á því, allt frá grunnnámi upp í efri þrep. Raunfærnimat er því lyklatríði í þessari áætlun og á notkun þess enn eftir að aukast.

Tenglar á evrópskar heimildir:

- European guidelines for validation for non-formal and informal learning, 2015: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>
- New skills agenda for Europe, 2016: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>
- European Inventory on validation of non-formal and informal learning: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

## STAÐAN Á NORÐURLÖNDUNUM

Raunfærnimat hefur fest sig í sessi á öllum Norðurlöndunum á síðustu tveimur áratugum. Myndin hér að ofan sýnir stöðu Evrópulanda hvað varðar innleiðingu raunfærnimats árið 2014. Þar kemur fram að Norðurlandþjóðir standa nokkuð framarlega í þróuninni (European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014). FA hefur átt fulltrúa í Norrænu tengslaneti um raunfærnimat (NVL) undanfarin 10 ár þar sem fram fer miðlun upplýsinga og samstarf um þróun raunfærnimats í norrænu samhengi. Það samstarf hefur gefið góða raun.

Hvað varðar nýjungar í raunfærnimati á Norðurlöndum er nú meðal annars mikil umræða um flóttamenn og hvort hægt sé að nýta raunfærnimat, eða hluta af því ferli, til að auðvelda þeim leiðina út á vinnumarkað eða í nám. Sérstaklega á þetta við um Svíþjóð, Danmörku og Noreg. Líkt og á Íslandi er í Noregi hafin umræða um raunfærnimat sem byggir á hæfniviðmiðum atvinnulífsins. Sú umræða er að hluta tengd þeim fjölda flóttamanna sem er í landinu. Í Finnlandi eru áhugaverðir hlutir að gerast þar sem hluti ferlisins við raunfærnimat er notaður til að meta hæfni sem hefur áunnist utan skóla, til dæmis í starfi (s.s. Open Badges for digiteachers) og sjálfbodaðastörfum. Í þessu ferli er stuðst við rafrænt mat og rafrænar viðurkenningar (Open Badges). Dæmi um slíkt ferli er að finna á síðunni <https://roi.hu2016.fi/en/roiacademy/apply-for-an-open-badge>, en þar hafa finnskir skátar tekið upp rafrænar viðurkenningar. Í Færeyjum er verið að byggja upp raunfærnimatskerfi og gert ráð fyrir að fyrstu einstaklingarnir fari í gegnum það 2017. Þá er ein-göngu um að ræða mat sem styðst við námskrár og er byggt á reynslu Íslendinga.

## RAUNFÆRNIMAT SEM BYGGIR Á HÆFNIVIÐMIÐUM STARFA

Hugmyndafræðin að baki raunfærnimati sem byggir á hæfniviðmiðum starfa gengur út á að gera hæfnikröfur starfa og færni starfsmanna sýnilega, þannig að jafnt starfsmenn og fyrirtæki geti nýtt ávinninginn og tækifærin sem í því felast.

Tafla 1 – Yfirlit yfir ávinning fyrir starfsmenn og fyrirtæki

Starfsmenn	Fyrirtæki
Auknir möguleikar á starfsþróun	Aukin samkeppnishæfni, rétt fólk á réttum stað
Sýnileg færni og þekking	Markvissari uppbygging á færni og þekkingu
Sýnileg þörf til að bæta við færni og þekkingu	Sýnileg hæfni vegna starfsþróunar og við ráðningar í störf
Staðfest færni verði nýtt við launasetningu	Auknir möguleikar atvinnulífs til að hafa áhrif á formlegt nám
Virðing fyrir starfi	Virðing fyrir atvinnugrein

Margt bendir til þess að aðilar vinnumarkaðarins séu tilbúnir til að skoða alvarlega hvort raunfærnimat sem byggir á viðmiðum atvinnulífsins nýtist á vinnumarkaði og ef svo er, að vinna að því að koma slíku kerfi á.

Hugsanlegum ávinningi af slíku kerfi er lýst í töflunni hér fyrir neðan.

Í skýrslunni *Fjárfestum í hæfni starfsmanna*, sem unnin var af vinnuhópi á vegum Stjórnstöðvar ferðamála í janúar síðastliðnum, kemur eftirfarandi fram:

Raunfærnimatið felur í sér mat á hæfni starfsmanna á mótí störfum og námskrá og nýtist við að einstaklingsmiða nám og votta hæfni einstaklinga og byggja upp þekkingu innan fyrirtækja. Markmiðið er að bæði starfsmenn og fyrirtæki nýti sér ávinninginn sem felst í því að gera bæði hæfnikröfur og færni sýnileg.

Í kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins (SA) annars vegar og Flóabandalags, VR og Starfsgreinasambandsins (SGS) hins vegar er að finna eftirfarandi bókun:

Samningsaðilar munu vinna að því að meta nám/raunhæfni til launa á tveimur þrepum á grundvelli hæfnigreiningar starfa. Áætlan verði gerð um greiningu starfa með aðkomu beggja aðila í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, þar sem hæfnipættir starfs eru settir upp í námskrá.

Þann 12. október 2016 var gefinn út *Hæfniramma um íslenska menntun*. Það er sýn FA að hann muni í einfaldleika sínum reynast öflugt tæki til að efla samtal atvinnulífs og fræðsluaðila um þekkingarþörf og að tilkoma hans marki tímamót hvað varðar áherslu á sýnileika ævilangrar menntunar sem fer fram bæði með námi og starfi en hæfniramminn nýtist fyrst og fremst almenningi sem tenging milli formlegs og óformlegs náms. Samhliða útgáfu rammans var undirrituð yfirlýsing af helstu hagsmunaaðilum um sameiginlegan skilning á hæfniramma. Þar segir meðal annars:

Ramminn hefur tvíþættan tilgang; annars vegar að auka gagnsæi innan menntakerfis viðkomandi lands og hins vegar að auka gagnsæi milli evrópskra menntakerfa. Hann nýtist fyrst og fremst almenningi sem tenging milli formlegs og óformlegs náms. Miðað er við að hægt sé að tengja nám, óháð því hvar það er kennt, við hæfniprep

rammans. Þrepin endurspegla þær kröfur sem gerðar eru til einstaklingsins hvað varðar þekkingu, leikni og hæfni í verkefnum, vinnu og samskiptum. Ramminn eykur þannig gagnsæi og varpar ljósi á þá hæfni sem einstaklingur býr yfir að loknu námi á tilteknu þrepi. Upplýsingar um hæfni má t.a.m. nýta í ferilskrá, við starfsþróun og í umsókn um nám.

Næstu misseri munu leiða í ljós hvernig til tekst og hvort raunfærnimat sem byggir á hæfniviðmiðum atvinnulífsins verði að veruleika. Þó að mörgum spurningum sé ósvarað, til dæmis hvað varðar aðferðafræði, fjármögnum, notkun á niðurstöðum, gæðakröfur og þekkingaruppbyggingu að loknu mati, þá má segja í stuttu máli að fyrsta skrefið í þessari vegferð sé það að hagsmunaaðilar skoði málið af fullri alvöru. Sú vinna er hafin og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins tekur þátt í henni.

#### HÆFNIGREININGAR STARFA – FORSENDA FYRIR RAUNFÆRNIMATI

Forsenda þess að mögulegt sé að þróa raunfærnimat, þar sem hæfniviðmið atvinnulífs eru notuð í stað hæfniviðmiða námsskrár, er að til staðar séu hæfnigreiningar fyrir viðkomandi starf eða starfalinur. Niðurstöður hæfnigreiningar kallast starfaprófill og inniheldur skilgreiningu á viðkomandi starfi og hæfnikröfur starfsins. Lýsing á hæfnikröfum eru viðmið sem nota má til að hanna nám og/eða meta raunfærni auk þess sem þrepaskipting hæfnikrafanna getur nýst sem markmið í starfsþróun.

Þegar atvinnulífið kemur að greiningarvinnu halda eflaust margir að þar sé um að ræða endalause upptalningu á verkefnum sem starfsmaðurinn þarf að geta sinnt. Vissulega er gerð grein fyrir þessum verkþáttum en í flestum tilvikum eru kröfur um yfirfæranleg viðmið (e. soft skills), svo sem frumkvæði, getu í samskiptum og að axla ábyrgð, mjög áberandi. Það má því segja að útkoman minni stundum á atvinnuauðgýsingar nema að niðurstöður greiningarvinnunnar eru mun ítarlegri. Nánar má lesa um aðferðafræði og afurðir hæfnigreininga sem FA framkvæmir á heimasíðu FA, [www.frae.is](http://www.frae.is).

## RAUNFÆRNIMAT Á HÁSKÓLA- ÞREPUM

Nefnd um raunfærnimat í háskólum tók til starfa haustið 2015 að frumkvæði matsskrifstofu Háskóla Íslands. Nefndin hefur unnið að því að kanna tækifæri til raunfærnimats á háskólastigi og leggja fram tillögur um leiðir og aðferðir fyrir framkvæmd matsins. Í nefndinni eru fulltrúar frá háskólum á Íslandi og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Þann 18. maí síðastliðinn hélt nefndin málstofu í samstarfi við NVL á Íslandi og sérfræðingahóp NVL um raunfærnimat. Þar kom skýrt fram mikilvægi þess að þróa raunfærnimat á háskólastigi með það að markmiði að auka aðgengi fjölbreyttari hóps að háskólunum. Norrænar sérfræðingar kynntu stöðu málaflokksins í sínum löndum og umræður fóru fram í hópum á meðal þátttakenda sem voru rúmlega 54 og komu víða að.

Á Norðurlöndum er unnið að mati á fyrra námi inni í háskólum, en misjafnt er hversu langt það nær. Áhersla hefur verið lögð á að opna leiðir inn í háskóla fyrir þá sem ekki hafa lokið tilskildu grunnnámi með því að meta reynslu og færni fólks af öðrum vettvangi. Sumsstaðar er gengið lengra og þessi færni metin til eininga eftir ákveðnu ferli (raunfærnimat), sem styttr námstíma.

Stóra spurningin er hvernig megi móta betur aðferðir og samræma vinnubrögð þannig að raunfærnimat á háskólastigi verði fest í sessi á Íslandi.

Ljóst er að hugmyndafræði raunfærnimats hefur fest sig í sessi og dreifist víðar um samfélagið í gegnum samvinnu hagsmunaaðila. Jafnframt er stöðugt verið að huga að leiðum til þess að nýta raunfærnimat víðar, tengja það við önnur verkfæri sem eru fyrir hendi og til að bregðast við nýjum áherslum á vinnurmarkaði. Í þessari grein hefur verið stiklað á stóru yfir helstu breytingar og áherslur, bæði hér á landi og í Evrópu.

## UM HÖFUNDANA

**Fjóra María Lárusdóttir** hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins frá árinu 2003 en vann áður meðal annars hjá MFA og Mími-símenntun. Hún hefur lokið M.Sc.-prófi í náms- og starfsráðgjöf frá California State University á Long Beach og B.Ed-prófi frá Kennaraháskóla Íslands. Helstu verkefni hennar tengjast náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífinu og mati á raunfærni.

**Haukur Harðarson** er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins síðan 2008. Helstu verkefni hans tengjast raunfærnimati og greiningarvinnu.



HAUKUR HARÐARSON OG MARÍA GUÐMUNDSDÓTTIR

## KORTLAGNING STARFA Í FERÐAÞJÓNUSTU

Í greininni er gerð grein fyrir verkefni um kortlagningu starfa og starfsheita í ferðaþjónustu. Markmiðið með kortlagningunni var að fá yfirsýn yfir helstu störf og starfsheiti í atvinnugreininni og að gera stutta lýsingu á störfum þar sem áhersla var lögð á að greina sjálfstæði og ábyrgð. Upplýsingum um störf og starfsheiti var safnað á fundum með stjórnendum og starfsmönnum fyrirtækja, oftast hjá mannauðsstjóra, framkvæmdastjóra eða deildarstjóra. Hluti af niðurstöðum kortlagningarinnar var birtur í skýrslunni Fjárfestum í hæfni starfsmanna sem Stjórnstöð ferðamála gaf út í júlí 2016.



Haukur Harðarson



María Guðmundsdóttir

## HUGMYNDAFRÆÐI OG MARKMIÐ MEÐ KORTLAGNINGU

Markmið með kortlagningu er að fá yfirsýn yfir helstu störf og starfsheiti í ferðaþjónustu. Tengd störf eru sett saman á kort og áhersla er lögð á að sýna fram á þarfir fyrirtækja annars vegar og möguleika einstaklinga til starfsþróunar hins vegar. Mikilvægt er að hafa í huga að kortlagning er ekki endanleg greining á einstökum störfum, heldur könnun á því hvaða störf eru til staðar og mat á þeim kröfum sem gerðar eru um sjálfstæði og ábyrgð.

Markmiðið með kortlagningu er að greina:

- þörf fyrir greiningu á einstökum störfum og/eða starfaklössum,
- möguleika á raunfærnimati í kjölfar greiningar,
- möguleika fyrir nám og samtengingu náms,
- áhersluatriði fyrir stefnumótun.

Niðurstöður kortlagningar hafa verið kynntar á vettvangi Stjórnstöðvar ferðamála, starfsgreinaráðs matvæla-, veitinga- og ferðaþjónustugreina, hjá fræðsluaðilum og í atvinnulífinu. Viðbrögðin hafa verið góð og kortlagningin hefur þegar nýst til stefnumótunar.

## SAMSTARF UM FRÆÐSLUMÁL

Samtök ferðaþjónustunnar og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hafa um árabíl átt samstarf um fræðslumál. Samstarfið hefur gengið vel en eins og í öllu góðu samstarfi er mikilvægt að staldra við öðru hvoru og spyrja hvort ekki sé hægt að gera betur. Það var gert árið 2015 og niðurstaðan var sú að æskilegt væri að finna leið til að gera ákvarðanir um fræðsluverkefni í ferðaþjónustu markvissari og byggja þær í auknum mæli á samtali við atvinnulífið.

Ef það er ekki gert er hætta á að:

- erfitt verði að móta heildarstefnu starfsgreinarinnar,
- ákvarðanir verði ómarkvissar og tilviljanakenndar,
- leiðir og tækifæri til starfsþróunar verði ekki sýnileg og illa gangi að laða hæft fólk til starfa.

Þá kom fram hugmynd um kortlagningu á störfum og starfsheitum í ferðaþjónustu og var unnið út frá nálgun sem sjá má á mynd 1.

## UM FRAMKVÆMD

Kortlagningin var unnin í samstarfi við Starfsgreinaráð matvæla-, veitinga- og ferðaþjónustugreina. Umfang verkefnisins var þannig afmarkað og lögð voru fyrstu drög að upp-

Mynd 1. Ferli við kortlagningu starfa í ferðapjónustu



byggingu kortlagningar. Einnig var fundað með einstökum hagsmunaðilum um skipulag starfa innan einstakra starfs sviða. Á þessu stigi var ákveðið að undanskilja störf í ferðapjónustu á vegum opinberra aðila og fólksflutninga með flugi og skipum.

Skömmu eftir að kortlagning hófst var skipaður verkefnahópur á vegum Stjórnstöðvar ferðamála sem starfar í umboði ríkisstjórnar Íslands, Sambands íslenskra sveitarfélaga og Samtaka ferðapjónustunnar. Verkefni hópsins var annars vegar að greina þörf fyrir heildstæðar úrbætur til þess að styðja við hæfni, gæði, fagmennsku og þekkingu innan ferðapjónustunnar og hins vegar að vinna að skilvirkum leiðum til úrbóta. Auk þess skyldi hópurinn gera áætlanir um mannafla- og þjálfunarbörf í ferðapjónustu í öllum lands hlutum. Verkefnahópurinn var skipaður á grundvelli tillagna úr *Vegvísi í ferðapjónustu* sem kom út í október 2015. Þegar í upphafi var ljóst að kortlagningin myndi nýtast við störf hópsins.

Að loknum undirbúningi voru haldnir fundir með stjórn-

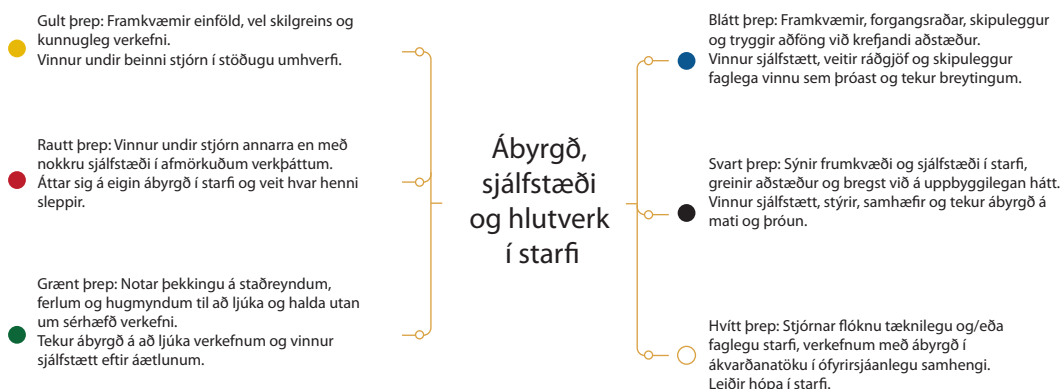
endum og starfsmönnum fyrirtækja til að fá upplýsingar um störf og starfsheiti í starfsgreinaflokkum. Eins og áður hefur komið fram var í flestum tilvikum um að ræða mannauðs- stjóra, framkvæmdastjóra eða deildarstjóra. Stjórnendur voru beðnir um að leggja mat á einstök störf út frá sjálfstæði, ábyrgð og hlutverki á vinnustað. Markmiðið með því var að hafa skýr skil á milli starfa þar sem í mörgum tilvikum voru notuð mörg starfsheiti fyrir sambærileg störf og einnig til að gera starfsþróunarmöguleika innan greinarinnar sýnilega.

Fundirnir voru misjafnlega langir, frá 45 til 90 mínútur. Fundartími réðst af fjölda og eðli starfa sem snerti viðkomandi fyrirtæki og eðli starfanna. Alls var haldinn 31 fundur af þessu tagi og kom það ánægjulega á óvart hve auðvelt reyndist að fá stjórnendur til samtals og hversu mikinn áhuga þeir sýndu verkefninu. Flest fyrirtækin voru á höfuðborgarsvæðinu en sum þeirra ráku starfsstöðvar víða um land. Fyrirtækin voru misjöfn að stærð. Það er mat okkar að með þessari yfirferð hafi fengið nægilega traust gögn til að leggja grunn að kortlagningu. Mikilvægt er að hafa í huga, eins og áður segir, að með kortlagningu fer ekki fram endanleg greining á einstökum störfum heldur fæst með henni yfirsýn sem tekur breytingum.

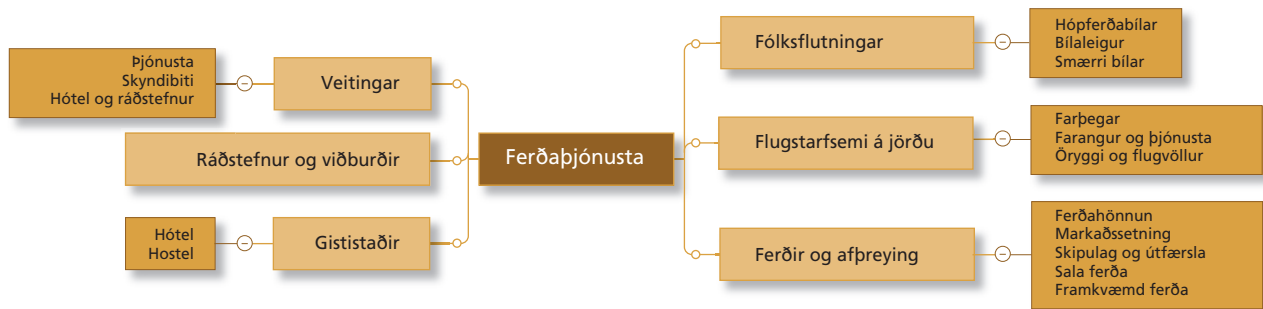
## SAMRÆMING Á SJÁLFSTÆÐI OG ÁBYRGÐ STARFA

Til að samræma greiningu á sjálfstæði og ábyrgð sem felst í einstökum störfum voru gerðar skilgreiningar sem eru sýndar á mynd 2. Vafalaust sjá sumir líkindi með þessari samræmingu og Evrópska hæfniramma (EQF) og er það ekki tilviljun. Þetta er einfölduð útgáfa og felst hluti einföldunar-

Mynd 2. Greining á ábyrgð, sjálfstæði og hlutverki í starfi



Mynd 3. Yfir- og undirflokkar starfa í ferðaþjónustu



innar í því að nota liti í stað þess að ræða um þrep. Í samtali við stjórnendur reyndist þessi útgáfa vel og auðveldaði samtal um ábyrgð og möguleika til starfsþróunar.

## FLOKKUN STARFA VIÐ KORTLAGNINGU

Störf sem komu fram við kortlagninguna voru fyrst flokkuð í yfirflokka og síðan undirflokka. Yfirflokkarnir eru sex talsins og sjálfstæð kort eru fyrir hvern þeirra. Þó að kortin séu sex talsins þá er mikilvægt að skoða þau saman. Viða má finna samræmi í uppbyggingu starfa og fagþekkingar sem þarf til að sinna störfum. Þetta á sérstaklega við um annars vegar grunnþekkingu (gestrisni, öryggi, þjónustu, menningu) og hins vegar um störf fyrir millistjórnendur og stjórnendur (mannauður, arðsemi, rekstur, markaður).

Kort er sett upp fyrir hvern yfirflokk sem greinist í undirflokka, sem aftur greinast í einstök störf. Heiti og fjöldi yfir- og undirflokka tóku töluverðum breytingum í byrjum verkefnisins en eftir því sem viðtölum við stjórnendur fjölgaði komst stöðugleiki á kortin. Endanlegt kort með yfir- og undirflokkum má sjá á mynd 3.

## GREINING UNDIRFLOKKA – EINSTÖK STÖRF

Við greiningu á störfum var, eins og áður sagði, lagt upp með að fá stutta lýsingu á starfinu, þar sem áhersla var lögð á sjálfstæði og ábyrgð. Dæmi um slíkar lýsingar á einstökum störfum má sjá hér að neðan og skýringar á litatáknum sem koma fram á kortunum er að finna í mynd 2, hér framar í greininni. Þegar störf höfðu verið tengd við flokka og síðan greind út frá sjálfstæði og ábyrgð, komu víða fram greinilegir möguleikar til starfsþróunar. Einnig komu fram mörg

sambærileg störf og er mögulegt að byggja upp fræðslu í samræmi við það. Dæmi um slíkt eru framlínustörf í þjónustu, móttaka á gististöðum, sala og ráðgjöf um ferðir og afgreiðslustörf á bílaleigum. Annað dæmi eru stjórnunarstörf sem fela í sér mannaforráð, skipulagningu og ábyrgð á upplifun þeirra sem kaupa þjónustuna. Þessi störf koma víða fram við kortlagninguna.

## FRJÁLSLEG NOTKUN STARFSHEITA OG „HÉR GÖNGUM VIÐ Í ÖLL STÖRF“

Eitt af því sem lagt var upp með var að kortleggja starfsheiti en það reyndist erfitt. Þar kom tvennt til, annars vegar það að víða eru notuð sömu starfsheiti yfir margvísleg störf. Skýrustu dæmin um þetta eru líklega starfsheitin *verkefnastjóri* og *fararstjóri*. Mismikil ábyrgð og sjálfstæði fylgir þessum starfsheitum. Hins vegar er mikið um að notuð séu ensk starfsheiti, (runner, agent, supervisor).

Þegar spurt var um störf í minni fyrirtækjum var gjarnan svarað því til að þar gangi starfsmenn í öll störf. Starfsmenn eru fáir og sérhæfing er ekki valkostur. Til þess að fá skýrari mynd af þessum störfum voru stjórnendur beðnir um að nálgast þessi störf með því að hugsa þau sem hlutastörf. Það gafst vel.

Niðurstaðan varð því sú að í stað þess að leggja áherslu á starfsheiti færðist áherslan yfir á stutta lýsingu á starfi, með áherslu á sjálfstæði og ábyrgð.

## VÍSBENDINGAR FENGNAR FRÁ SAMTÖLUM OG KORTLAGNINGU

Í heimsóknunum á vinnustaði komu fram ýmsar ábendingar um ferðaþjónustuna sem starfsgrein. Þessar ábendingar voru

Tafla 1. Dæmi um lýsingar á einstökum störfum

Yfirflokkur	Undirflokkur	Lýsing	Litur
Ferðir og afþreying	Framkvæmd ferða	Fararstjóri: Stýrir og ber ábyrgð á viðburði og oftast er það t.d. afmörkuð afþreying fyrir gesti. Hefur sérhæfingu á sínu sviði (jökklar, flúðasiglingar, hestar) en í sumum tilvikum er viðkomandi einnig lærdur leiðsögumaður. Heldur tímaáætlanir og vikur ekki frá dagskrá nema gert hafi verið ráð fyrir sveigjanleika við skipulagningu. Þarf að geta metið aðstæður, t.d. veður, náttúrulegar hættur og ástand tækja, og ber ábyrgð á öryggisatriðum og framkvæmd. Ber ábyrgð á upplýsingagjöf til þátttakenda.	Blátt þrep: Framkvæmir, forgangsraðar, skipuleggur og tryggir aðföng við krefjandi aðstæður. Vinnur sjálfstætt, veitir ráðgjöf og skipuleggur faglega vinnu sem þróast og tekur breytingum.
Fólksflutningar	Bílaleigur	Sölufulltrúar: Almenn afgreiðsla, þjónusta og sala til viðskiptavina. Í flestum tilvikum er búið að ganga frá pöntunum en fyrir kemur að þörf er fyrir ýtarlegri upplýsingar eftir eðli pöntunar. Einnig sala á tengdum vörum, s.s. á frekari tryggingum, bílstólum, leiðsögutækjum o.s.fr. Taka á móti bílum, yfirfara þá, athuga með tjón og upplifun viðskiptavina. Einnig móttaka á beiðnum frá viðskiptavinum sem þegar hafa leigt bíl, t.d. varðandi bilanir, færð eða annað. Í flestum tilvikum gengur að tala ensku en næstalgengustu tungumál eru spænska, franska og þýska.	Grænt þrep: Notar þekkingu á staðreyndum, ferlum og hugmyndum til að ljúka og halda utan um sérhæfð verkefni. Tekur ábyrgð á að ljúka verkefnum og vinnur sjálfstætt eftir áætlunum.

teknar saman og notaðar við úrvinnslu gagna. Helstu atriði sem þar komu fram voru:

- Framboð á fræðslu/námi í samræmi við þarfir vinnu- markaðar er takmarkað og fellur ekki nægilega vel að þörfum starfsgreinarinnar. Hugsa þarf leiðir til fræðslu upp á nýtt. Nýta þarf rafræna miðla í auknum mæli og efla starfsþjálfun á vinnustöðum. Nám í ferðaþjónustu er starfsnám og uppbygging á að miðast við það.

- Á næstu árum munu ferðaþjónustufyrirtæki ráða mikið af vinnuafli frá Evrópu. Stór hluti af því vinnuafli mun koma frá Austur-Evrópu. Mikilvægt er að nýta reynslu og menntun þessara einstaklinga og jafnframt að reyna að halda í þá til lengri tíma, helst að fá þá til að setjast hér að.
- Leiðir til starfsþróunar verða að vera sýnilegar, það þarf að koma því á framfæri að hér er um „alvörustörf“ að ræða og að möguleikar séu til starfsþróunar. Ábyrgð fyrirtækja er mikil og samkeppni er jafnframt mikil um gott vinnuafli.



## FJÁRFESTUM Í HÆFNI STARFSMANNA

Eins og áður sagði nýttust niðurstöður kortlagningarinnar vel í verkefnahópi á vegum Stjórnstöðvar ferðamála. Þannig var kortlagningin nýtt til stefnumótunar um uppbyggingu hæfni og gæða í ferðaþjónustu. Í skýrslu hópsins eru lagðar fram þrjár megin tillögur:

Þekkingarsetur ferðaþjónustunnar; samstarfsverkefni leitt af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.





- Markmið: Nám og fræðsla verði í takt við þarfir ferðaþjónustunnar til þess að auka hæfni og gæði í greininni.

Starfsnám í ferðaþjónustu.

- Markmið: Nægt framboð verði á markvissu, hagnýtu og þrepaskiptu námi í ferðaþjónustu. Námið njóti virðingar



Þegar ábendingar úr samtölum og niðurstöður kortlagningar eru lesnar saman kemur eftirfarandi fram:

Flokkun starfa eftir litum	Það sem kallað er eftir:
	Þjónusta, gestrisni, menning og öryggi – grunnur
	Starfsnám sem lýkur með réttindum
	Starfsfólk sem hefur getu til að halda utan um og ljúka verkum – verkefna- og verkstjórn
	Stjórnun með áherslu á rekstur, arðsemi og markaðsmál – stefnumótun og innleiðing

og verði eftirsótt hjá nýjum og núverandi starfsmönnum í ferðaþjónustu og viðurkennt starfsnám í ferðaþjónustu.

Samspil hæfni og arðsemi.

- Markmið: Vaxandi tekjur af ferðaþjónustu, aukin framleiðni og aukin arðsemi. Ferðaþjónustan verði eftirsóttur starfsvettvangur ánægðra starfsmanna og stöðugleika í starfsmannahaldi. Ímynd greinarinnar mælist jákvæð og fyrirtækin upplifi samstöðu og geti sótt sér leiðbeiningar og aðstoð á aðgengilegan hátt. Þeim fyrirtækjum í ferðaþjónustu fjölgi sem njóta gæðaviðurkenningar og/eða eru í Vaknum.

Í skýrslunni eru síðan lagðar til leiðir til þess að ná þessum markmiðum. Skýrslan hefur verið birt og kynnt á vegum Stjórnstöðvar ferðamála en ákvörðun hefur ekki verið tekin um hvort unnið verður eftir þeim tillögum sem þar koma fram.

## LOKAORÐ

Kortlagning starfa er aðferð sem mun nýtast við ákvarðanatöku og stefnumótun eins og lagt var upp með. Fullyrða má að byrjunin lofi góðu. Þar sem niðurstaðan hefur verið kynnt eru viðbrögð góð, bæði á vettvangi Stjórnstöðvar ferðamála, starfsgreinaráðs matvæla-, veitinga- og ferðaþjónustugreina, hjá fræðsluaðilum og í atvinnulífinu. Kortlagningin hefur þegar nýst til stefnumótunar, eins og áður hefur komið fram. Ekki er samræmi í framboði og eftirspurn eftir námi í ferðaþjónustu og því er mikilvægt að hefja hæfnigreiningar á þeim fjölda starfa sem í boði eru, enda er ferðaþjónusta á Íslandi orðin gríðarlega víðfeðm atvinnugrein. Hæfnigreiningar með aðkomu atvinnulífsins og á forsendum þess munu auðvelda hönnun á viðurkenndu þrepaskiptu starfsnámi. Jafnframt getur kortlagningin auðveldað greininni að draga fram tæki-

færi til starfsþróunar og auðveldað og ýtt undir raunfærni- mat.

En auðvitað er kortlagning, eins og öll mannanna verk, einungis góð hugmynd sem er einskis virði ef hún kemst ekki í framkvæmd.

## UM HÖFUNDANA

**María Guðmundsdóttir** er upplýsinga- og fræðslufulltrúi hjá Samtökum ferðaþjónustunnar og sinnir verkefnum er snúa að uppbyggingu náms, símenntun og fræðslu fullorðinna innan ferðaþjónustunnar. María situr í stjórn Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins.

**Haukur Harðarson** er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

HILDUR BETTY KRISTJÁNSDÓTTIR

## SJÓSÓKN – TÆKIFÆRI OG ÁSKORANIR Í ÍSLENSKUM SJÁVARÚTVEGI



Hildur Betty Kristjánsdóttir

Í janúar 2015 gerði Sjómennt samning við Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar (SÍMEY) um verkefnið Sjósókn – Tækifæri og áskoranir í íslenskum sjávarútvegi. Verkefnið var nýlunda innan framhaldsfræðslunnar þar sem margir aðilar störfuðu saman að því að nálgast sjómenn sem ekki höfðu lokið formlegu námi. Markmiðið var að hvetja þá sem ekki höfðu lokið framhaldsskóla en höfðu reynslu af sjómennsku til þess að taka þátt í Sjósóknarverkefninu. Þátttakendur í raunfærnimatinu urðu rúmlega 150 en 30 þeirra fóru síðan í nám Mennta-  
stoða fyrir sjómenn.

### AÐDRAGANDI OG UNDIRBÚNINGUR

Markhópur framhaldsfræðslunnar eru einstaklingar sem ekki hafa lokið formlegu námi á framhaldsskólastigi. Aðgengi að námi er misjafnt eftir starfi, stöðu eða búsetu. Innan SÍMEY vakti það athygli hversu lágt hlutfall sjómanna sótti um nám innan framhaldsfræðslunnar. Ákveðið var að finna leið til að nálgast sjómenn og koma til móts við þarfir þeirra í námi. Þarfagreining var gerð af verkefnastjóra og leiddu niðurstöður greiningar hans meðal annars í ljós að gefinn hafði verið út dvd diskur, *Þitt val – þín leið, náms- og starfsráðgjöf fyrir sjómenn*.

Þá hafði einnig verið unnin skýrsla fyrir Sjómennt, þar sem greindar voru fræðsluþarfir sjómanna og hafði Sjómennt

Fræðslusjóður verið kynntur fyrir félagsmönnum. Þar kom í ljós að sumir þeirra höfðu stundað fjarnám í framhalds- og háskólum.

Að loknum fundi með stjórn Sjómenntar var ákveðið að sækja um fjármagn til Fræðslusjóðs framhaldsfræðslu fyrir raunfærnimati og námsleiðum Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, ásamt því að þróa bóknám fyrir sjómenn byggt á grunnfögum framhaldsskólanámskrár. Starfsmenn SÍMEY héldu utan um verkefnið og var formlegur samstarfssamningur við Sjómennt undirritaður.

Í framkvæmd var fyrsta skrefið að fá samstarfsaðila á landsvísi til að koma að verkefninu, þeir urðu Mímir-símenntun, Miðstöð Símenntunar á Suðurnesjum, VISKA – fræðslu- og símenntunarmiðstöð Vestmannaeyja, ÍÐAN fræðslusetur og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Útgerðarfirm-tækin sem lagt var upp með voru Samherji hf. á Akureyri, Vísir hf., Þorbjörn hf. í Grindavík, Ísfélagið hf., Vinnslustöðin hf. í Vestmannaeyjum og HB Grandi í Reykjavík.

Á sameiginlegum fundi var meðal annars farið yfir kostnaðaráætlun, fjármögnun og leiðir til að útfæra raunfærnimat og námsleiðir að því loknu.

Fjármagnið fékkst frá Fræðslusjóði framhaldsfræðslunnar og var hafist handa. Verkefnið fékk heitið *Sjósókn – Tækifæri og áskoranir í íslenskum sjávarútvegi*. Finna varð leið til þess að nálgast þá sjómenn sem hefðu áhuga á að fara í nám. Útgerðarfélagin ásamt símenntunarmiðstöðvunum tóku þátt í að kynna þessa nýjung fyrir sínu fólki með því til dæmis að senda tölvupóst, smáskilaboð og sendibréf, með því að hringja og benda á kynningar í símenntunarmiðstöðvunum og um borð í skipum. Einnig var vakin athygli á þætti um verkefnið á sjónvarpsstöðinni N4, á sérstakri



Hildur Betty Kristjánsdóttir og Valgeir Blöndal Magnússon, starfsmenn hjá SÍMEY, undirrituðu samninginn ásamt Gissuri Péturssyni hjá VMST og Kristínu Njálisdóttur frá Sjómennt.

## Ferli í raunfærnimati

Skimun	Færnimappa	Færnimappa	Færnimappa	Færnimappa
Metið hvort þú átt erindi í raunfærnimat. Þín reynsla, starfs- og lífaldur.	Þú fyllir út með aðstoð ráðgjafa yfirlit yfir störf, nám og aðra reynslu sem nýtist þér.	Þú metur með aðstoð fagmanna hvar þú stendur og móti viðmiðum úr námsskrá.	Þú hittir matsaðila sem leggja mat á færni og þekkingu þína. Oftast í samtali en þú gætir líka þurft að sýna hana.	Upplýsingar hvað þú hefur staðist, hvað ekki og ráðgjöf um hvernig þú gætir lokið námi.

Facebooksíðu fyrir sjómenn og loks á greinum í Sóknarfæri og öðrum miðlum.

## MARKMIÐ

Markmiðið með verkefninu Sjósókn var að starfandi sjómenn fengju reynslu sína og þekkingu formlega metna til náms, sem veitti þeim aðgengi að frekara námi samhliða starfi. Einnig var markmiðið að sjómenn fengju upplýsingar um ýmskonar námsleiðir ásamt aðstoð við leiðarval sem gætu stuðlað að því að þeir yrðu hæfari og öflugri starfsmenn. Til að nálgast þessi markmið var boðið upp á raunfærnimat í ýmsum greinum, svo sem iðngreinum, skipstjórn, starfsnámi fyrir til dæmis matartækna og matsveina, fiskveiðum, fiskeldi og fiskvinnslu og í almennum bóklegum greinum, svo sem dönsku, íslensku, ensku og stærðfræði.

## SKIPULAG OG FRAMKVÆMD Í SÍMEY – SÝN VERKEFNASTJÓRANS

Mikilvægt er að hafa tengilið við alla aðila. Anna María Kristinsdóttir starfsmannastjóri Samherja var tengiliður SÍMEY. Aðgengi að sjómönnum var gott á svæðinu og haldnar voru um sjö kynningar á vegum SÍMEY, á Akureyri og á Dalvík. Sjómenn Samherja fengu send smáskilaboð reglulega, skipstjórnar hvöttu þá til þátttöku og Sjósóknarbæklingur fór um borð í skipin. Alls komu um 70 sjómenn á vegum Samherja á kynningar hjá SÍMEY sem gengu vonum framár. Um 55 sjómenn skráðu sig í raunfærnimat og alls 44 þeirra luku raunfærnimatsferlinu.

Mikilvægt þótti að koma til móts við þarfir sjómanna þegar kom að skipulagningu og framkvæmd á raunfærnimati. Matið var sniðið að þörfum hvers og eins. Sumir þátttakenda fengu færniöppu og gátlista senda í tölvupósti, aðrir unnu færniöppu og gátlista hjá SÍMEY. Þegar kom að því að meta raunfærni einstaklinganna voru sumir staddir úti

á sjó og var í þeim tilvikum notast við SKYPE myndsímtöl. Einnig fóru viðtöl fram á Akureyri. Náms- og starfsráðgjafi var viðstaddur í öllum raunfærnimatsviðtölunum. Hjá SÍMEY fóru sextán sjómenn í raunfærnimat í fiskveiðum, tíu í fiskvinnslu, sex í matartækni/sjókökk, fjórir í skipstjórn, sjö í netagerð og fjórir í vélstjórn.

Á meðan á raunfærnimatsferlinu stóð var unnið að því að þróa nám fyrir sjómenn.

Námskrá Menntastöða varð fyrir valinu til að aðlagja námið að starfsumhverfi sjómanna. Við fengum til liðs við okkur kennara víðsvegar af landinu og var markmiðið að námið tæki mið af starfsumhverfi sjómanna, vaktavinnu, fjarveru og mismunandi námshraða. Námsgögn og verkefni voru sett á rafrænt formi til að sjómenn gætu nálgast þau í gegnum kennsluumhverfið Moodle.

Kennslan byggðist að mestu á upptökum og kennslumyndböndum. Sjómenn gátu tekið námsgögnin með sér á minnikubbi þar sem netsamband er ótryggt úti á hafi.

Alls skráðu sig um 30 sjómenn í Menntastöðir. Námið tekur fjórar annir og lýkur vorið 2017.

## SJÓSÓKN Á LANDSVÍSU

Alls fóru 150 sjómenn í raunfærnimat. Misjafnlega gekk hjá símenntunarmiðstöðvunum að nálgast sjómennina. Til að vel takist til þarf að vera gott samstarf við sjávarútvegsfyrirtækin og þau þurfa að veita greiðan aðgang að starfsmönnum sínum. Hvati frá stjórnendum skiptir máli þegar kemur að sí- og endurmenntun starfsmanna en hún leiðir af sér hæfari og öflugri starfsmenn.

## Í LOKIN

Sjósóknarverkefnið gekk vonum framár og er mikilvægt að halda því á lofti innan sjávarútvegarins sem leið til aukinnar menntunar sjómanna á Íslandi. Sjósóknarverkefnið hefur yfir-

færslugildi á hvaða atvinnugrein sem er. Þegar símenntunarmiðstöðvar, fræðslusjóðir og fyrirtæki taka höndum saman verður til ákveðinn drifkraftur sem leiðir til þess að okkur verða allir vegir færir.

Mikilvægt er að nálgast einstaklinga sem ekki hafa lokið námi á framhaldsskólastigi og aðstoða þá við að finna leiðir sem mæta þörfum þeirra. Við getum ekki gert ráð fyrir að einstaklingar komi til okkar án hvatningar.

Oft og tíðum felst fyrsta skrefið í því að nálgast einstaklinginn með raunfærnimati og leiða hann þannig áfram. Það fara ekki allir í gegnum raunfærnimat með þann draum í maganum að fara í frekara nám. Raunfærnimatið staðfestir þekkingu fólks sem það hefur aflað sér á löngum tíma í lífi og starfi. Með staðfestingu á þekkingu einstaklingins og hans eigin mati á hvers virði hún er, losnar oft úr læðingi ákveðinn hvati til að bæta við þekkinguna.

## UM HÖFUNDINN

**Hildur Betty Kristjánsdóttir** er deildarstjóri í Naustaskóla á Akureyri. Hún starfaði áður sem verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar á Akureyri. Hún hefur lokið B.Ed-prófi í grunnskólafræðum, og M.Ed. – prófi 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.



GUÐRÚN VALA ELÍSDÓTTIR

## LANDNEMASKÓLINN II: RÝNT Í GERÐ OG NOTKUN NÁMSKRÁR Í FULLORÐINSFRÆÐSLU

Viðfangsefni þessa greinar er umfjöllun meistaraverkefnis míns, Landnemaskólinn II: rýnt í gerð og notkun námskrár í fullorðinsfræðslu. Umrædda námskrá vann ég og þróaði í starfi mínu sem verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Símenntunarmiðstöðinni á Vesturlandi. Landnemaskólinn II var gefinn út hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins árið 2011 og fékk vottun til tilraunakennslu hjá mennta- og menningarmálaráðuneytinu 2012 og aftur 2014. Markmið ritgerðarinnar var að skoða tengsl námskrárinnar Landnemaskólans II við áherslur í fræðilegri umfjöllun um námskrágerð, nám fullorðinna og fjölmennningarlegt nám. Ég skoðaði hvað einkennir fullorðna námsmenn, hvaða áherslur þarf að hafa að leiðarljósi í námi fullorðinna og hvernig Landnemaskólinn II mætir þeim. Ég dró fram aðalatriðin í fjölmennningarlegri menntun og kennsluháttum og gerði grein fyrir því hvernig þær áherslur koma fram í námskránni. Enn fremur rýndi ég í Landnemaskólann II frá sjónarhorni fræðilegra aðferða við mat á skólastarfi.

Helstu niðurstöður eru þær að námskráin Landnemaskólinn II þarf að vera sveigjanleg í framkvæmd en uppfyllir kröfur um námskrárviðmið, hentar til fullorðinsfræðslu innflytjenda og er gagnleg viðbót í málaflokkinn fræðslumál erlendra námsmanna.

### LANDNEMASKÓLINN II

Aðdragandi verkefnisins var í starfi mínu hjá Símenntunarmiðstöðinni á Vesturlandi, þar sem ég sé um fræðslumál fyrir innflytjendur og sinni ráðgjöf. Eitt af skilgreindum viðfangsefnum verkefnastjóra eru þróunarverkefni og námskrágerð og fellur gerð Landnemaskólans II þar undir. Ég hafði kynnst mörgum innflytjendum, en margir þeirra óskuðu eftir fleiri námstækifærum og úr varð að ég gerði óformlega þarfagreiningu um hvers konar nám myndi henta. Niðurstöðurnar leiddu af sér grind að námskeiði sem ákveðið var að kenna til reynslu og skrifa námskrá um leið. Vottun fékkst til tilraunakennslu 2012 og aftur 2014. Námskráin Landnemaskólinn II var skrifuð fyrir fullorðna innflytjendur árið 2010 og gefin út af FA 2011.

Markmiðið með M.Ed. ritgerð minni var rýna í gerð og notkun námskrárinnar. Ég vildi skoða fræðilegar áherslur við námskrágerð, hvað einkennir nám fullorðinna og nám fólks af erlendum uppruna, auk þess að meta hvort og hvernig hafi tekist að ná markmiðum Landnemaskólans II.

Lagt var upp með fjórar rannsóknarspurningar:

1. Hvaða áherslur í gerð nýrra námskráa má greina við gerð Landnemaskólans II?
2. Hvernig hentar Landnemaskólinn II til kennslu fullorðinna?
3. Hvernig koma áherslur í fjölmenningu fram í Landnemaskólanum II?
4. Hvernig tókst að ná markmiðum námskrárinnar Landnemaskólans II við framkvæmd?

Hér á eftir verður hverri spurningu svarað fyrir sig.

1. Áherslur í gerð Landnemaskólans II mátaðar við ýmsar nálganir í námskráfræðum.

Áherslur eru dæmigerðar miðað við þrjú nálgun bandarísku námskráfræðinganna Marsh og Willis (2003) við skipulag, framkvæmd og upplifun náms. Þegar námskrá er skipulögð velta menn því fyrir sér hvaða þekking sé þess virði að hún sé kennd. Þá hvers konar plagg námskráin eigi að vera og á hvaða hátt skuli framkvæma hana, meta og breyta. Eins þarf að skoða hvernig hún reynist í kennslustofunni (Marsh og Willis, 2003). Síglit módel Tylers um hvert sækja eigi þá þekkingu sem á að vera í námskrá, snýst um samspil þriggja þátta þ.e. einstaklingsins, samfélagsins og námsgreinarinnar.



Guðrún Vala Elísóttir



Með því er átt við hverjar séu námslegar þarfir einstaklingsins, hvaða kröfur samfélagið geri til menntunar og hverjar séu faglegar kröfur námsgreinarinnar (Tyler, 1949). Við gerð Landnemaskólans II var þetta haft til hliðsjónar.

Aðrir kennismiðir, til dæmis Walker, telja lýsandi nálgun eiga betur við námskrárgerð eða það sem fólk í raun gerir út frá eigin gildum og skoðunum. Walker fjallar um þrjú stig í námskrárgerð, þ.e. útgöngustað, ígrundun og hönnun (Walker, 1971). Í listrænni nálgun Eisners við námskrárgerð er gert ráð fyrir því að raunveruleikinn sé margþættur og fólk skilji hlutina á mismunandi hátt. Þess vegna má líkja þeim sem fást við námskrárgerð við listamann sem velur hvernig hann kemur sköpun sinni til skila. Eisner telur að markmið eigi ekki endilega að vera skýr og þau megi jafnvel setja eftir að kennsla sé hafin. Hann vill að tekið sé tillit til áhuga nemenda og þess hvers konar menntunar samfélagið þarfnast (Eisner, 1979). Í fullorðinsfræðslu skipta einmitt hagnýt atriði í námi mestu fyrir einstaklinginn. Námskrár sem eru skrifaðar fyrir fullorðna námsmenn verða að hafa sveigjanleika til að mæta þörfum þeirra, annars eru litlar líkur á að þær skili tilætluðum árangri.

Í upphafi gerðar Landnemaskólans II var gerð þarfagreining og mið tekið af óskum og þörfum innflytjenda. Nemendur á fyrsta námskeiðinu höfðu tækifæri til að hafa áhrif á námskrána.

Þrátt fyrir að stuðst hafi verið við viðmið FA um námskrárgerð voru hugmyndir óljósar um hvaða þekkingu væri þess virði að kenna. Engar opinberar reglugerðir eða stefna var til að styðjast við um fræðslumál innflytjenda og niðurstaða þarfagreiningarinnar var bundin við innflytjendur á Vesturlandi.

## 2. Hvernig hentar Landnemaskólinn II til kennslu fullorðinna?

Fullorðnir læra best þegar þeir eru tilbúnir til þess en síður ef þeir sjá ekki ástæðu til þess að læra. Hvati til náms er meðal annars viðleitni til að bæta eigin frammistöðu. Landnemaskólinn II er ætlaður innflytjendum sem hafa búið á Íslandi einhvern tíma og eru líklega fremur tilbúnir til náms en þeir sem eru nýkomnir til landsins, þeir átta sig á hvaða þekkingu og upplýsingar þá vanhagar um. Þrjú lögmál Thorndikes (1928) um hvatningu til náms; um áhrif, endurtekningu og það að vera reiðubúinn, geta átt við um Landnemaskólann II, sérstaklega það síðastnefnda (Thorndike, Bregman, Tilton, og Woodyard, 1928). Í samanburði við fullyrðingar Knowles (1998) um fræðslu fullorðinna má segja að gagnsemi Landnemaskólans II ætti að vera skýr því námsgreinar byggja á óskum og þörfum innflytjenda sjálfra. Námið byggir á þeirra forsendum, þ.e. á reynslu þeirra sem innflytjenda, og framboð helst í hendur við fjölda innflytjenda og aukna þörf fyrir nám. Það tengist raunverulegum aðstæðum og byggist á þarfagreiningu. Í forsendum Landnemaskólans II sem og í öðrum námskrám FA, er tíundað hvernig kennsluáðferðir skuli sniða við hæfi fullorðinna námsmanna. Það sem tíundað er í námskránni byggir á fræðilegum forsendum í fullorðinsfræðslu. Í tilraunakennslu á námskránni komu vel í ljós fjölbreytileg einkenni fullorðinna námsmanna sem stunduðu nám á eigin forsendum. Af því var sú ályktun dregin að Landnemaskólinn II henti til kennslu fullorðinna innflytjenda, enda hefur ekki annað komið á daginn.

## 3. Fjölmennningarlegar áherslur í Landnemaskólanum II.

Námskráin byggir á þeirri hugmynd að fræðsla fyrir innflytjendur sé mikilvæg fyrir gagnkvæma aðlögun í samfélaginu og að menntun sé ein leið til þess að sameina fólk af ólíkum uppruna og til að auðvelda samskipti. Hún er viðleitni til þess að bjóða upp á hagnýtt nám til þess að auðvelda innflytjendum að taka þátt í samfélaginu á Íslandi. Samkvæmt Crowder getur fjölmennningarleg menntun ýtt undir jöfnuð og félagslegt réttlæti (Crowder, 2013). Landnemaskólinn II er tækifæri til menntunar, hún er opinber og getur nýst til grundvallar við samfélagslegar breytingar og/eða aðlögun. Sýnileiki námskeiða og námskráa sem sniðin eru að innflytjendum, eins og Landnemaskólinn II er, getur nýst við að auka þekkingu starfsfólks fræðslumiðstöðva og í menntunargeiranum á fjölmennningarlegum málefnum. Guðrún Péturs-

dóttir útskýrir fjölmenningarlega kennslu þannig að hún sé hugtak um aðferðir sem geta nýst sem ákveðnar lausnir til að takast á við vanda í fjölmenningarlegum samfélögum (Guðrún Pétursdóttir, 2003). Almennt séð má segja að Landnemaskólinn II geti nýst sem þess konar lausn. Mælt er með að kennsla fullorðinna námsmanna af erlendum uppruna sé fjölbreytt og í forsendum Landnemaskólans II er ætlast til þess að kennsla sé einstaklingsmiðuð þannig að hæfileikar, færni og áhugi hvers og eins séu höfð að leiðarljósi. Sömuleiðis er því beint að leiðbeinendum að beita sveigjanlegum og fjölbreyttum kennsluháttum og aðlaga námsþætti að þörfum námsmanna með ólíkan menningarlegan bakgrunn, reynsluheim og námsgetu. Niðurstaðan er sú að Landnemaskólinn II er fjölmenningarleg námskrá og fjölmenningarlegar áherslur koma fram í henni. Þó eru þær takmarkanir á námskránni að í henni er ekki að finna beinar leiðbeiningar við gagnkvæma aðlögun, engar áherslur eru í henni gegn fordómum né fjölmenningarleg fræðsla. Eftir á að hyggja hefði slík námsgrein verið gagnlegur þáttur í námskránni.

#### 4. Markmið námskrárinnar Landnemaskólans II í framkvæmd.

Landnemaskólinn II var kenndur í tilraunaskyni hjá Símenntunarmiðstöðinni á vorönn 2010 og voru námsmenn alls ellefu frá sex löndum. Sjö námsgreinar töldust uppfylla tilgang námsins, þ.e. að bjóða upp á hagnýtt nám til að auðvelda innflytjendum að taka þátt í íslensku samfélagi. Kennslumat var framkvæmt á fyrsta þrepi eftir líkani Kirkpatrick's en þar sem nemendur höfðu verið virkir þátttakendur allan tímann og lagt sitt af mörkum var matið fremur óformlegt og í formi svo nefnds „rýnihóps“ (Kirkpatrick og Kirkpatrick, 2006). Verkefnastjóri skræði ummæli þátttakenda um Landnemaskólann II og voru þau jákvæð og bentu til þess að námið hefði verið gagnlegt. Hér má sjá nokkur dæmi um ummæli nemenda (munnlegar heimildir, júní 2010):

- „Best var að læra um stéttarfélögin og fá að vita að ég gat fengið styrk til að kaupa gleraugu fyrir strákinn minn.“
- „Ég kunní allt um að stofna fyrirtæki, en ég lærði orðin og að tala um það á íslensku.“
- „Stella í orlofi var skemmtileg.“
- „Gott að læra um vegi og veður, og líka gott að vita um bensínlykil (innskot: dæluylkil).“
- „Mjög gaman!“
- „Frábært að vita núna um Halldór Laxness.“



Ég sendi fyrirspurnir til forstöðumanna fræðslumiðstöðva um reynslu þeirra af námskránni Landnemaskólans II. Svör bárust frá fjórum fræðslumiðstöðvum og miðað við upplýsingar frá þeim er ljóst að námsmenn þeirra voru almennt ánægðir með framkvæmdina á námskránni.

Þrjár af þessum fræðslumiðstöðvum gerðu breytingar á útfærslum. Námsþáttum var sleppt, annars vegar vegna þess að nemendur höfðu fengið sambærilega fræðslu í öðru námskeiði og hins vegar vegna þess að íslenskukunnátta var ekki nægileg og nemendur þurftu meira á öðrum þáttum að halda. Heimsóknnum á vinnustaði var bætt við í einu tilfelli og í öðru tilfelli var kennt meira í heilsufræði, sjálfstyrkingu, atvinnuleit og gerð ferilskráa. Í tveimur tilvikum, báðum í frumkvöðlafræði, var fengin aðstoð vegna tungumáls. Í öðru tilvikinu var fengin aðstoð hjá pólskum kennara og í hinu hjá túlki. Allir reyndu að aðlaga kennsluna eftir þörfum hópsins, innan ramma verkefnisins. Námskeiðsmat leiddi í ljós að nemendur voru ánægðir í heildina og gáfu námskeiðinu góða einkunn. Einn verkefnastjóri lét þess getið að nemendur af erlendum uppruna tækju allri íslensku og samfélagskennslu fegins hendi. Það bendir til þess að þörfin fyrir fræðslu fyrir innflytjendur sé til staðar, eins og ætla mátti.

#### LOKAORÐ

Tilgangur Landnemaskólans II, að bjóða upp á hagnýtt nám til að auðvelda innflytjendum að taka þátt í íslensku samfélagi, hefur að mínu mati náðst en í ljós kom að talsvert svigrúm þarf að vera til þess að hægt sé að koma til móts við þarfir námshópa og einstaklinga. Aðstæður eru ólíkar eftir staðsetningu fræðslumiðstöðva, atvinnulífi, samsetningu námshópa og öðrum einstaklingsbundnum þáttum. Þegar námskeið eru skipulögð í fullorðinsfræðslu er sjaldan hægt



að vita fyrirfram um fjölda þátttakenda eða þjóðerni þeirra, sem gerir undirbúning flóknari og enn meiri sveigjanleika nauðsynlegan. Allt þetta þarf að hafa í huga þegar skipuleggja á námskeið eftir námskránni.

Verkefnið hefur styrkt þá trú mína að menntun sé áhrifarík leið til þess að tryggja sem best að allir íbúar landsins njóti jafnra tækifæra og geti orðið virkir þátttakendur í samfélaginu. Það er íslensku samfélagi til gæfu að fólk sem hingað flyst fái tækifæri til þess að nýta hugvit sitt og hæfileika og eigi kost á jákvæðum náms- og starfsferli. Námskráin Landnemaskólinn II er önnur tveggja námskráa í fullorðinsfræðslu sem getur stuðlað að því.

Nokkar takmarkanir voru í þessu verkefni. Í fyrsta lagi var ég að rýna í gerð og notkun á námskrá sem ég skrifaði sjálf. Það reyndist mér því stundum torvelt að sýna hlutleysi, enda var ég mjög ánægð með það hafa komið námskránni á laggirnar og að hún sé notuð. Í öðru lagi eru fáar, ef nokkrar, rannsóknir til á íslenskum námskrám í fullorðinsfræðslu, ætluðum til kennslu innflytjenda. Það útilokar samanburð, en kom ekki á óvart, því málaflökkurinn *menntun innflytjenda* er fremur nýr af nálinni. Í þriðja lagi hætti mér til að rýna of mikið í útfærslu námskrárinnar en það er spennandi þáttur sem vert væri að rannsaka frekar. Áhugi minn liggur ekki síður í kennslustofunni en í námskrám og skýrslum. Áhugavert væri að rannsaka enn frekar ávinning þess fyrir innflytjendur að eiga kost á námi eins og Landnemaskólanum II. Ég hef þá trú að fleiri námskrár fyrir fullorðna innflytjendur komi til með að líta dagsins ljós og það er von mín að þessi ritgerð geti gagnast við þá smíði.

Ritgerðina tileinka ég öllum þeim innflytjendum sem ég hef kynnst og kennt eða veitt ráðgjöf á Íslandi. Þeir hafa veitt mér innblástur og ég hef lært meira um lífið en mér hefði tekist án þeirra.

## HEIMILDIR

- Crowder, G. (2013). *Theories of Multiculturalism. An introduction*. Cambridge: Polity Press.
- Guðrún Pétursdóttir. (2003). *Allir geta eitthvað, enginn getur allt. Fjölmenningarleg kennsla frá leikskóla til framhaldsskóla*. (Hólar, Ed.). Reykjavík.
- Guðrún Vala Elísdóttir. (2016). *Landnemaskólinn II: rýnt í gerð og notkun námskrár í fullorðinsfræðslu*. Háskóli Íslands. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/26015>
- Kirkpatrick L.D. & Kirkpatrick J.D. (2006). *Evaluating Training Programs. The Four Levels*. (3. útg.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Knowles, M. S., Holton III, E.F og Swanson, R. A. (1998). *The Adult Learner. The definitive Classic in Adult Educations and Human Resource Development*. (5. Útg.). Woburn: Butterworth-Heinemann.

- Marsh, C. J., & Willis, G. (2003). *Curriculum, Alternative approaches, ongoing issues*. Upper Saddle River: Merrill Prentice Hall.
- Thorndike, E.L., Bregman, E.O, Tilton, J.W. og Woodyard, E. (1928). *Adult Learning*. New York: Macmillan.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Walker, D. F. (1971). A naturalistic model for curriculum development, *80*(1), 51–65.

## UM HÖFUNDINN

**Guðrún Vala Elísdóttir** er með M.Ed.-gráðu í stjórnun menntastofnanna, diplómugráðu í náms- og starfsráðgjöf, Dipl.Ed.-gráðu í sérkennslu og hugrænni atferlismeðferð og B.Ed.- og BA.-gráðu í mannfræði. Hún starfaði sem deildarstjóri við grunnskólann í Borgarnesi um árabíl en hefur frá árinu 2006 unnið sem verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Símenntunarmiðstöðinni á Vesturlandi. Hún hefur sérhæft sig í fræðslumálum og ráðgjöf við innflytjendur.

## ABSTRACT

The subject of this article is to discuss my master thesis *Landnemaskólinn II: rýnt í gerð og notkun námskrár í fullorðinsfræðslu* (School for Settlers II: examine the creation and the implement of a curriculum in adult education). I developed and established this curriculum as a project manager and a career counsellor at my work in Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi. Landnemaskólinn II was published by Fræðslumiðstöð atvinnulífsins in 2011 and was certified in 2012 and 2014 by the Ministry of Education.

The aim of this study was to explore theories and practices in relation to research field of curriculum theories, adult education and education of immigrants. I examined the curriculum Landnemaskólinn II in accordance to theoretical premises, paradigm and theories in the field of curriculum studies. Furthermore, I examine it within the field of adult education. I discuss multicultural education and reveal it in Landnemaskóli II. I studied Landnemaskólinn II with the focus of evaluation methods in education.

The conclusion is that the curriculum Landnemaskólinn II needs to be reflexive in practice but otherwise it fulfills the demands of curriculum according to paradigm and is a valuable addition to educational opportunities for adult immigrants.



SÓLBORG ALDA PÉTURSDÓTTIR

## GÓMAÐU RÉTTINDIN – RAUNFÆRNIMAT TANNTÆKNA

„Viltu verða tanntæknir og fá starfsreynslu og fyrra nám metið til framhaldsskólaeininga? Ertu 25 ára eða eldri? Hefurðu starfað í fimm ár eða lengur í faginu? Hefurðu lokið a.m.k. 24 klukkustundum í starfstengdu námi?

Ef þú svarar öllum þessum spurningum játandi er upplagt fyrir þig að skrá þig í raunfærnimat tanntækna hjá Fræðslusetrinu Starfsmennt.

Svona hljómaði auglýsing sem birtist í blöðum, tímaritum og víðar á vordögum 2014.

### FORSAGAN

Fræðslusetrið Starfsmennt stýrði verkefni um raunfærnimat fyrir tanntækna í samstarfi við fjölda aðila á árunum 2014 til 2016. Gekk verkefnið svo vel að sækja þurfti um aukafjármagn og stuðning frá Fræðslusjóði atvinnulífsins til að geta klárað verkefnið.

Forsaga málsins er sú að haustið 2012 fékk Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) styrk frá Evrópusambandinu (ESB) í gegnum Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA) styrkjakerfið. Verkefni FA bar heitið Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun. Þessi styrkur kom í kjölfarið úm sókn Íslands að ESB en þar sem hætt var við aðildarumsókn 2013 dró ESB styrkinn til baka á árinu 2014. Eitt af síðustu verkefnum, sem fékk IPA styrk, var raunfærnimat tanntækna. Þjóða átti aðstoðarfólki tannlækna, sem uppfylltu ákveðin skilyrði, raunfærnimat verklegra greina á móti námskrá tanntæknaabautar og hvetja það til að ljúka námi í tanntækni.

FA leiddi saman Fjölbautaskólann í Ármúla (FÁ) og Fræðslusetrið Starfsmennt sem í samstarfi útbjuggu gátlista fyrir verkefnið. Að lokinni grunnvinnu var kannað verð verkefnisins þar sem öllum símenntunarmiðstöðvum gafst tækifæri til að bjóða í framkvæmd þess. Starfsmennt var spennt fyrir þessu verkefni og hafði áhuga á að afla sé meiri þekkingar og reynslu af raunfærnimatsvinnu með stórru kvennastétt. Starfsmennt starfar aðallega innan opinbera geirans en hér rerum við á önnur mið sem reyndust ansi fengsæl og stærri en við gerðum ráð fyrir.

Skemmst er frá því að segja að Starfsmennt fékk verkefnið og myndaður var stýrihópur sem samanstóð af framkvæmdastjóra og verkefnastjóra Starfsmenntar, tveimur

aðilum frá Félagi tanntækna og aðstoðarfólks tannlækna (FTAT) og kennslustjóra tanntæknaabautar FÁ.

Samningur um verkefnið var undirritaður 20. mars 2014 og miðaði við 15 þátttakendur +/- fjórir. Að hámarki var reiknað með 19 þátttakendum. Gert var ráð fyrir að öflun þátttakenda yrði lokið í september og þá gæti vinnan hafist við raunfærnimatsferlið og því yrði lokið í júní 2015. Boðið var upp á raunfærnimat í 53 einingum eða 88 feiningum aðallega í verklegum greinum tanntæknaabautar. Gert var ráð fyrir að hver þátttakandi tæki að meðaltali 25 einingar eða um 42 feiningar.

### ÖFLUN UMSÆKJENDA

Eins og fram kom fyrst í greininni voru inntökuskilyrðin þau að miðað var við 25 ára aldur, fimm ára starfsreynslu og umsækjandi þurfti að hafa tekið að minnsta kosti 24



Sólborg Alda Pétursdóttir



Sólborg Alda Pétursdóttir verkefnastjóri Starfsmenntar, Krístrún Sigurðardóttir kennslustjóri tanntæknaabautar og Ásthildur Dóra Kjartansdóttir kennari hressar og kátar í tilefni útskriftar og loka-verkefnis.



Hluti af útskriftarhópnum ásamt matsaðilum og verkefnastjóra.

klukkustunda starfstengd námskeið. Sendar voru auglýsingar í blöðin, kynningarbréf til félagsmanna FTAT og verkefnið var rækilega kynnt á aðalfundi FTAT í maí. Sumarið leið og afar fáir umsækjendur skiluðu sér. Í fundargerð frá 6. júní sést að 6 þátttakendur höfðu skráð sig og 18. ágúst höfðu 16 skráningar skilað sér. Stýrihópurinn var orðinn áhyggjufullur því við vildum ekki fara af stað fyrir færri en 20 þátttakendur og helst 25 því reynslan hefur sýnt að við skimun í upphafi raunfærnimats detta alltaf nokkrir út, bæði vegna þess að þeir standast ekki forkröfur eða líst ekki á verkefnið. Ákveðið var að leita til Tannlæknafélags Íslands og kynna námið fyrir tannlæknum þannig að þeir myndu hvetja reynslumikið aðstoðarfólk sitt til að sækja um. Það var sem við manninn mælt að það varð sprenging í umsóknum og að lokum voru 30 umsóknir komnar í hús. Við vildum ekki stoppa skráningarnar vegna þess að líklegt var að þetta yrði ekki haldið aftur á næstunni og eins og áður segir myndu einhverjir detta út í undirbúningsferlinu. Það gerðist hins vegar ekki. Aðeins tveir umsækjendur hættu við áður en ferlið hófst og 28 þátttakendur hófu því raunfærnimatsferlið eða 9 fleiri en gert hafði verið ráð fyrir í fjárhagsáætlun verkefnisins. Þar af voru 13 þátttakendur utan af landi, fjórir frá Austfjörðum, einn af Norðurlandi, sex af Suðurlandi, einn frá Snæfellsnesi og einn frá Vestfjörðum. Verkefnisstjóri krossaði fingur og tók íslensku leiðina „þetta reddast“ á línuna.

Eftir kynningarfund og sjálfsmat völdu þátttakendur, sem allt voru konur, áfanga til að taka í raunfærnimati. Þessar konur voru allar reynslumiklar (meðalaldur 44,5 ár) og völdu miklu fleiri áfanga og einingar til raunfærnimats en ráð var fyrir gert í áætlunum. Það var bæði mjög gleðilegt en líka kvíðvænlegt fyrir verkefnisstjóra sem hélt um peningabudduna. Matið á áföngunum hófst í nóvember 2014 eftir hefðbundinn undirbúning. Verklegu áfangarnir voru flestir metnir í húsnæði Tannlæknadeildar Háskóla Íslands en einnig fóru matsaðilar í heimsóknir á tannlæknastofur þátttakenda til að meta kunnáttu þeirra í raunaðstæðum.

## MATSFERLIÐ

Krístur Sigurðardóttir, kennslustjóri tanntæknabrautar FÁ, bar hitann og þungann af raunfærnimatinu ásamt tveimur öðrum kennurum. Þær mátu samtals 445 áfanga, allt frá 10 áföngum á mann upp í 19 áfanga hjá þeirri sem tók flesta áfanga. Samanlagt voru metnar 1128 einingar/1882 feiningar eða að meðaltali 40 einingar/67 feiningar á mann. Sú sem náði flestum einingum náði 47 einingum eða 78 feiningum. Þið munið kannski að lagt var upp með að þátttakendur tækju 25 einingar að meðaltali eða 42 feiningar.

Krístur sá einnig um allt utanumhald af hálfu FÁ svo sem mat á fyrra námi þátttakenda og ráðgjöf vegna námsins



á tanntæknabrautinni. Í upphafi haustannar 2014 fengu konurnar að vita hvaða áfanga vantaði hjá þeim í það heila svo að þær gætu útskrifast sem tanntæknar en allar stefndu þær að því. Sumar byrjuðu strax í fjárnámi í bóklegu greinunum sem þær þurftu að bæta við sig ásamt því að vera í raunfærnimatinu í þeim verklegu. Ráðgert var af hálfu skólans að útbúa síðan hnitmiðuð námskeið í þeim verklegu greinunum sem þátttakendur tóku ekki í raunfærnimatinu.

## SKORTUR Á FJÁRMAGNI

Þegar leið að vori 2015 voru fjármunir sem höfðu fengist til verkefnisins á þrotum. Nú voru góð ráð dýr þar sem töluvert vantaði upp á að búið væri að meta alla áfanga sem þátttakendur höfðu valið. Ákveðið var að sækja um viðbótarfjármagn til Fræðslusjóðs atvinnulífsins þegar opnað yrði fyrir umsóknir í september. Fræðslusjóður varð við þeirri beiðni og um áramót 2015/2016 var búið að tryggja áframhald og lok verkefnisins. Var ákveðið að stefna að því að raunfærnimatinu yrði lokið í júní 2016. Eins ætlaði FÁ að vera búinn að halda námskeiðin í verklegu greinunum fyrir vorið því nokkrir þátttakendur voru á þröskuldi þess að útskrifast sem fullgildir tanntæknar í maí.

## SAMVINNAN

Með samstilltu átaki allra tókst þetta. Sérstaklega ber að þakka ósérhlífni matsaðila og þátttakenda sjálfra sem voru tilbúnir að leggja þetta allt saman á sig, mæta í raunfærnimat og á námskeiðin þegar kallað var eftir því hvort sem var um helgar eða á virkum dögum. Vinnuveitendur þátttakenda sýndu mikinn sveigjanleika og voru tilbúnir að gefa frí úr vinnu vegna matsins. Lagt var af stað í upphafi með að þátttakendur tækju raunfærnimatið utan vinnutíma en það gekk ekki upp vegna þeirra fjölda áfanga sem metnir voru.

Matsaðilar voru tilbúnir til að leggja mikla vinnu á sig til að ná að klára að meta alla. Þeir þurftu meðal annars að fara vítt og breitt um landið til að meta á tannlæknastofunum þar sem þátttakendur unnu. Meðal annars vörðu þeir frítíma sínum til að koma við á tannlæknastofum úti á landi ef þeir áttu leið hjá. Starfsmennt studdi eins vel við matsaðila og þátttakendur eins og hægt var og bauð þátttakendum til að mynda upp á sjálfstýrkingarnámskeið og stuðningsviðtöl.



Hulda Anna Arnjótsdóttir framkvæmdastjóri Starfsmenntar afhendir viðurkenningarskjöl og rósir til þátttakenda í tilefni útskriftar úr raunfærnimatinu.

## FYRIRMYNDARVERKEFNI

Að mati Starfsmenntar er þetta raunfærnimatsverkefni til fyrirmyndar þar sem Starfsmennt, matsaðilar og skólinn lögðu allt í sölnar til að koma til móts við þá einstaklinga sem tóku þátt í matinu. Þess má geta að 9 konur úr hópnum útskrifuðust sem tanntæknar síðastliðið vor. Hinar ætla sér að ljúka náminu með tíð og tíma.

## AÐ LOKUM

Það er viss áskorun fólgin í því að taka þátt í raunfærnimatsverkefnum. Sótt er um fyrir ákveðinn fjölda þátttakenda og áætlaðar teknar einingar/feiningar. Raunin verður oft önnur en gert var ráð fyrir og stundum á þann veg að allt fer fram úr áætlun. Þá getur orðið erfiður róður að ljúka verkefnum. Það sem gerði það að verkum að það tókst að ljúka þessu verkefni með glæsibrag voru einkum sterkt fagfélag (FTAT) sem studdi vel við verkefnið, áhugasamir þátttakendur, fórnfúsir kennarar (matsaðilar), jákvæður framhaldsskóli, öflugt utanumhald og skjót viðbrögð fjármögnunaraðila (Fræðslusjóður atvinnulífsins). Ef allt þetta er til staðar er gaman að takast á við áskoranir vitandi það að allir leggjast á eitt til að allt gangi upp.

## UM HÖFUNDINN

**Sólborg Alda Pétursdóttir** er verkefnastjóri og náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslusetrinu Starfsmennt. Hún lauk B.Ed.-prófi frá Kennaraháskóla Íslands árið 1985 og námi í Náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands árið 1992.

GUÐJÓNÍNA SÆMUNSDÓTTIR OG SVEINDÍS VALDIMARSDÓTTIR

## EVROPUVERKEFNI



Guðjónína Sæmundsdóttir



Sveindís Valdimarsdóttir

Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) hefur tekið þátt í Evrópuverkefnum frá stofnun miðstöðvarinnar. Evrópuverkefni hafa haft áhrif á þróun verkefna og þjónustutilboða til viðskiptavina. Verkefni eru afar ólík og er ávinningur stofnunarinnar sömuleiðis mjög misjafn og fer algerlega eftir verkefnum. Árangur verkefna stjórnast líka af því hversu vel starfsfólki sem tengist verkefnum tekst að nýta þau inn í sitt daglega starf hjá stofnuninni. Þau verkefni sem MSS hefur tekið þátt í hafa sum breiðst út um allt land og sum hafa orðið að námskeiðum eða þjónustu sem er í boði hjá MSS. Það er sammerkt með flestum verkefnum að þau gagnast sem sí- og endurmenntun fyrir starfsfólk MSS. Við fáum tækifæri til að læra af öðrum Evrópu-

þjóðum og staðfæra góð verkefni frá þeim yfir á íslenskar aðstæður. Jafnframt fáum við tækifæri til að miðla okkar þekkingu, kenna öðrum og færa öðrum þjóðum verkefni okkar.

Í dag tekur MSS þátt í nokkrum erlendum verkefnum og verður sagt frá tveim þeirra.

### FLIP THE CLASSROOM

*Flip the Classroom* er eitt þeirra verkefna sem MSS tekur þátt í á þessu ári. Verkefnið, sem er Erasmus+ verkefni, hófst í desember 2014 og er því tveggja ára.

Samstarfsaðilar að verkefninu

Samstarfsaðilar að *Flip the Classroom* eru Íslendingar, Pólvörjar, Ítalir, Norður-Írjar og Lettar. MSS fer með verkefnastjórn í verkefninu.

Verkefnið

Verkefnið snýst um að kennarar læri að beita aðferðum vendikennslu. Til að ná þessum markmiðum voru haldnar fimm daga vinnubúðir fyrir kennara í hópi samstarfsaðilanna. Vinnubúðirnar voru haldnar á Íslandi í mars 2015. Dagskráin var mjög fjölbreytt og var farið yfir hugtakið vendikennslu og ýmsar kennsluáferðir sem nýta má við vendikennslu. Þátttakendur fengu kennslu og kynningu á kennslu- og samskipta-kerfunum Lync, Smartboard, Livescribe, Moodle, Book creator og Educreations. Þátttakendur sóttu fyrirlestur hjá Aaron Sam

og Jonathan Bergmann sem og vinnustofur á ráðstefnu sem Keilir hélt og var hluti af Evrópuverkefni sem starfsmenn þar leiða. Þekkinguna sem þátttakendur öðluðust nýttu þeir til að búa til námsefni í tungumálakennslu sem samsvarar 12 kennslustunda kennslu. Tvær ráðstefnur voru haldnar á vegum verkefnisins. Önnur af samstarfsaðilum í Eistlandi og hin í Póllandi. Þátttakendur í báðum löndum voru um 60 manns bæði innlendir og erlendir aðilar í fullorðinsfræðslu.

Samstarfsaðilarnir eru sammála um að með verkefninu hafi þekking aukist á vendikennslu innan stofnunarinnar og notkun á aðferðinni aukist.

Heimasíða verkefnisins er <http://flippedclass.weebly.com/>

Facebooksíða verkefnisins er <https://www.facebook.com/fliptheclass/?fref=ts>

### LINGUA CAFÉ Á VEGUM MSS OG NORDPLUS (NBCL)

Á síðasta ári hófst mjög spennandi verkefni sem ber heitið *Lingua café*. Eins og nafnið bendir til er hér um að ræða fjölmenningsmót á kaffihúsi, þar sem einstaklingar frá ólíkum



löndum hittast yfir kaffibolla og velja sér ólík tungumál til tjáskipta. Tilgangur verkefnisins er að gefa fólki tækifæri til að æfa talmál, auk þess sem það gefur fólki af ólíkum uppruna tækifæri til þess að hittast, kynnast og skiptast á skoðunum. Verkefnið felur meðal annars í sér að undirbúið er fjölbreytilegt námsefni sem nýtist til að aðstoða fólk sem er að hefja nám í íslensku, hvetur það áfram og auðveldar því samskipti. Auk þess eru fleiri tungumál þjálfuð og fara þau að sjálfsgöðu að miklu leyti eftir þátttakendum, áhugasviði og bakgrunni þeirra.

## SAMSTARFSADILAR AÐ VERKEFNINU.

Samstarfsaðilar að NBCL (Norrænt-baltneskt Café Lingua) eru Íslendingar, Eistlendingar, Lettar, Litháar og Finnar. Finnna stofnunin Learning for Intergration (LFI) fer með verkefnastjórn en markmið þeirrar stofnunar er að auglýsa og styrkja tungumálakennslu, ásamt því að styðja við aðlögun og samlögun innflytjenda að nýju samfélagi. Jafnframt hefur stofnunin að markmiði að vinna með börnum flóttafólks í Finnlandi sem og á hinum Norðurlöndunum til að stuðla að uppbyggingu blómlegs fjölmenningarsamfélags. Verkefninu var hleypt af stokkunum haustið 2015 með fyrsta fundinum sem haldinn var í Finnlandi í október sama ár. Þar heimsóttu þátttakendur meðal annars Lingua Café í Helsinkí en það var stofnað fyrir um það bil 10 árum af háskólanemendum sem vildu eiga möguleika á að þjálfra finnsku sem og fleiri tungumál, auk þess að kynnast og efla fjölmenningar-samfélag háskólanema.

### Lingua Café MSS

Hluti af verkefninu fólst í því að kanna með skoðanakönnun hvernig fólk telur best að læra tungumál og hvaða skoðanir fólk hefur yfirleitt á tungumálanámi. Könnunin var lögð fyrir alla þátttakendur í upphafi verkefnisins. Niðurstöður leiddu í ljós að þátttakendur töldu talþjálfun vera mjög mikilvægan þátt sem oft væri af skornum skammti og leggja bæri rækt við hann í tungumálanámi. Því næst var hafist handa við að undirbúa verkefnabanka. Opinn aðgangur er að vefsíðu til námsefnisgerðar, *The Language Menu* (thelanguagemenu.com) þar sem hægt er að vinna verkefni á fjölmörgum tungumálum. Við höfum notið góðs af því og útbúið skemmtileg og gagnleg byrjendaverkefni í íslensku. Þá var komið að því að finna samstarfsaðila til að hýsa Lingua Café MSS og höfðum við samband við Café Petite sem er notalegt kaffihús



Það er gaman að sjá fólk af ólíkum þjóðernum tala saman á íslensku. Það er ýmislegt til umræðu á Lingua Café og orðabingó er t.d. mjög vinsælt.

í Reykjanesbæ og tóku þau okkur fagnandi. Í apríl opnuðum við síðan Lingua Café MSS til reynslu á þriðjudagskvöldum frá klukkan 8 til 10 og tókst vel til. Við höfðum opið í apríl og maí til reynslu en formleg opnun var 11. október sl. Við fengum marga kaffigesti frá ólíkum löndum og teljum við þessa tilraun okkar hafa tekist mjög vel. Hugmyndin er að auglýsa Lingua Café meira meðal hinna ýmsu fyrirtækja og stofnana hér á svæðinu og gera enn betur með haustinu.

Um miðjan október hittast samstarfsaðilar á Íslandi á fundi þar sem verkefnið verður vegið og metið og drög verða lögð að framtíð þess.

Heimasíða verkefnisins er [www.nbv1.eu](http://www.nbv1.eu)

Facebooksíða verkefnisins er <http://www.facebook.com/NordicBalticCafeLingua>

Facebooksíða Café Lingua MSS er <https://www.facebook.com/Lingua-Caf%C3%A9-MSS-1176523765721877/?fref=ts>

## UM HÖFUNDANA

**Guðjónína Sæmundsdóttir** hefur starfað sem forstöðumaður MSS frá árinu 2003. Hún hefur lokið BS-prófi í ferðamálafræði og diplómaprófi í tölfraði og náms- og starfsráðgjöf. Guðjónína hefur tekið þátt í fjölmörgum evrópskum og norrænum samstarfsverkefnum á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar.

**Sveindís Valdimarsdóttir** hefur starfað sem verkefnastjóri og kennari íslenskunámskeiða hjá MSS frá árinu 2008. Hún hefur lokið B.Ed. prófi frá Kennaraháskóla Íslands. Sveindís hefur tekið þátt í fjölmörgum evrópskum og norrænum samstarfsverkefnum á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar.

BJÖRGVIN FILIPPUSSON

## MANNAUÐURINN ER OKKAR MESTU VERÐMÆTI



Björgvin Filippusson

KOMPÁS er einstakt þekkingarsamfélag á vefnum þar sem miðlað er hagnýtri þekkingu í þeim tilgangi að efla faglega stjórnun og styrkja starfsþróun innan fyrirtækja og í samfélaginu. Áhersla er lögð á mannaúðinn, þróun hans með ævinámi, nýjum tækifærum og nýsköpun. Markmiðið er að auðvelda aðgengi að þekkingu og spara tíma við leit að upplýsingum og kunnáttu, einskonar sérhæfð leitarvél. KOMPÁS býður upp á verkfærakistu og upplýsingar fyrir stjórnendur og starfsmenn, sem auðveldar stjórnendum að iðka það sem þeir boða, að koma verkefnum áfram, bæta stjórnun, beita hagnýtum viðmiðum, auka afköst, spara peninga og loks að auka virði fyrirtækisins og mannaúðsins. KOMPÁS veitir aðgengi að fyrirmýndarverkfærum til þess að efla stjórnendur, auka gæði, hvetja til þverfaglegs samstarfs og ævináms. KOMPÁS er þekkingarsamfélag og notendur geta komið með ábendingar um það og þannig lagt sitt af mörkum við sífelldar umbætur á því.

## MANNAUÐURINN ER OKKAR MESTU VERÐMÆTI

Þessi orð eru oft látin falla á tyllidögum en sjaldnar er rætt um hvernig gengur með efndir. Í rannsóknum þar sem staða okkar er borin saman við nágrannalöndin eins og í Cranet (2011), McKinsey skýrslunni margumræddu (2012) og nýlegu meistaraverkefni *Mannauðsstjórnun í íslenskum fyrirtækjum* (2016), kemur skýrt fram að margt má betur fara. En hvað er til ráða? Er þetta verkefni mannaúðsstjórnans á vinnustaðnum, háskólanna, sí- og endurmenntunaraðila, starfsmannsins eða einhvers annars? Verkefnið, eða ferðalagið, um eflingu mannaúðsins er samstarfsverkefni sem allir þurfa að koma að. Gera þarf hagnýta þekkingu og fræðslu aðgengilega sem styður við það að fögur orð komist til framkvæmdar.

## UPPLÝSINGATÆKNIN Í STJÓRNUN OG FRÆÐSLU

Þekking er því verðmætari sem hún er aðgengilegri og nýting upplýsingatækninnar er mikilvæg í því sambandi. Stjórnendur og starfsmenn þurfa að hafa aðgang að verkfærakistu hagnýtrar þekkingar og fræðslu sem þeir geta nýtt þá og þegar þeim hentar til að efla hæfni sína og gæði í faglegri stjórnun, starfsframa og starfsþróun.

„Gúglaðu það bara“, heyrst oft en reynslan af því að

gera það getur verið eins og að fá sér vatnssopa úr brunahana. Í faglegri fullorðinsfræðslu og stjórnun þarf að treysta áreiðanleika upplýsinganna, fá góð viðmið um faglega stjórnun og greina kjarnann frá hisminu. Notandi fræðslunnar þarf að fá markvissar leiðbeiningar í gegnum frumskóg þekkingar. Hann þarf að geta skannað, fundið og nýtt rétta þekkingu til að efla persónulega og faglega hæfni í þágu vinnustaðarins og samfélagsins. Með samstarfi og nýtingu upplýsingatækninnar má segja *www* hafi fengið merkinguna „Win-Win-Win“.

## KOMPÁS ÞEKINGARSAMFÉLAGIÐ

Með *KOMPÁS Þekkingarsamfélaginu* hefur verið byggður upp samstarfsvettvangur fyrirtækja, stofnana, háskóla, fræðsluadila, stéttarféлага, sérfræðinga og fleiri um miðlun hagnýtrar þekkingar, eins og verkferla, eyðublaða, gátlista, vinnulýsinga, leiðbeininga, reiknivéla og myndbanda, ásamt vísunar á ýmsa fræðslu og þekkingu. *KOMPÁS Mannauður* varð til út frá starfsþróun, símenntun og endurmenntun sem kjarninn í eflingu mannaúðs og faglegrar stjórnunar. Með *KOMPÁS* er starfsþróunin tengd með þverfaglegum hætti við önnur fræði, fræðslu og þekkingu, til dæmis líðan á vinnustað, öryggismál, árangursmælikvarða, verkefnastjórnun, stefnumótun og svo margt fleira. Samstarfið og þekkingin er birt á [www.kompas.is](http://www.kompas.is)



Yfir 2.000 skjöl og myndbönd og fer fjölgandi.

Efni vefsins kemur víða að úr samfélaginu, þar sem aðilar eru reiðubúnir að deila þekkingu sinni og njóta um leið gagnkvæms ávinnings. Allt efni er ritrynt og samtímis er mikið af efni búið til í samstarfi við þátttakendur. Til dæmis er efnið allt flokkað, myndir eru teknar af skjölum, tengingar settar á milli skjala, notendur geta komið með ábendingar og margt fleira.

## VERTU Í ÞÍNU BESTA FORMI

Ávinningur aðgengilegrar verkfærakistu í stjórnun og starfsmannamálum er margþættur og ávinningur öflugs samstarfs um miðlun þekkingar, eða að vera ekki alltaf að finna upp hjólið, er gríðarlegur. Á þetta vel við á Íslandi þar sem flest fyrirtæki eru örfyrirtæki eða litlir vinnustaðir og dreifð um landið. Hinn íslenski vinnumarkaður er í raun sami fjöldi og getur verið í einu stórfyrirtæki erlendis. En verkfærin skila ekki árangri nema þeim sé beitt. Sá sem kaupir kort í líkamsræktina en mætir svo ekki er ekki í því formi sem hann gæti verið í og er hættara við að sitja eftir, alveg sama hversu gott prógramm og tæki bíða hans. Stjórnendur og starfsmenn verða að axla sameiginlega þá ábyrgð að hlúa stöðugt

að einstaklingnum, svo hann vaxi og dafni að verðmætum, en það eflir þekkingarverðmæti vinnustaðanna og íslenskt samfélag.

## FRÁ ÞÖRF STARFSMANNSSINS TIL MARKVISSRAR FRÆÐSLU

Raundæmi um notkun KOMPÁSS er fyrirtæki sem nota verkfæri úr verkfærakistunni til að greina þarfir starfsmanna til fræðslu. Fyrirtækin setja síðan upp starfsþróunaráætlun til að skilgreina þarfirnar, tímasetja og kostnaðarmeta. Sé ætlunin að leita til sjóða eftir styrkjum eykur það líkur á sam-



Þátttakendur í KOMPÁS þekkingarsamfélaginu.



Þú ert hér: [SI- & endurmenntun](#) > [Vinnustaðurinn](#) > [Stöðumat](#) > [Hæfnimat](#) > [Raunfærnimat](#)

## Raunfærnimat

Raunfærni er sú færni sem einstaklingur hefur þróað með ýmsum hætti, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, fristundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi. Nám fer ekki eingöngu fram innan formlega skólakerfisins heldur við ýmsar aðstæður. Allt nám er verðmætt og því er mikilvægt að það sé skjalfest óháð því hvar þess hefur verið aflað. Á vefsíðunni Næsta skref (sjá [HÉR](#)) má finna skimunarlista sem hægt er að nota til að skoða hvernig færni einstaklinga passar við hæfnipætti ýmissa starfa.

þykki að sýna fram á vel skilgreindar þarfir, mælanleg markmið og greinargóða áætlun.

Verkfærakistu KOMPÁS er síðan beitt við þjálfun og fræðslu, þar sem lögð er með verkfærunum áhersla á hið hagkvæma við það að koma orðum í verk. Einnig er hin einfalda og skýra framsetning vefsins nýtt við kennslu á vinnustöðum, þar sem sýnt er mikilvægi þess að allir vinni saman, sýnt hvað aðrir eru að gera, til hvatningar, til að efla ábyrgð starfsmannsins á eigin starfsþróun, og loks til að sýna hvernig það vinnur með stjórnendum að því að byggja upp góðan vinnustað.

Aðgengileg þekking hvetur og eflir sjálfbærni vinnustaða en þar sem þekkingu verkfærakistu KOMPÁS þrýtur er í flestum tilfellum auðvelt að sjá með nöfnum höfunda verkfæranna hvar hægt er að leita sér frekari leiðsagnar, ráðgjafar, námskeiða eða stuðnings.

Góð verkfærakista og fræðsla með virkum stjórnendum og starfsmönnum skilar gríðarlegum árangri. En það kallar líka á gott stuðningsumhverfi stjórnvalda, skóla, sí- og endurmenntunaraðila, ráðgjafa og fjölmargra fleiri í fullorðinsfræðslu. Einnig er mikilvæg sú mikla starfsþjálfun, starfsnám og þekkingarmiðlun sem á sér stað innan vinnustaðanna. Því



eins og atvinnulíf og skólar geta unnið saman að miðlun hag- nýtrrar þekkingar í uppbyggingu þekkingarsamfélagsins, þá er hver vinnustaður eins og sérstakt þekkingarsamfélag. Þegar þekkingu er miðlað aukast líkur þess að annar miðli þekkingu og það er beggja hagar. Þannig er byggð upp menning þekkingarmiðlunar sem eykur framleiðni, sjálfbærni, hagsæld, nýsköpun og svo margt fleira sem einkennir gott samfélag. Skjótur árangur næst með öflugum samstarfi.

## ÞEKINGARSAMFÉLAGIÐ ÍSLAND

Hugmyndafræði KOMPÁSS, verklagið sem unnið er eftir og upplýsingatæknilausnin, eiga sér ekki hliðstæðu þó víða væri leitað. Með öflugum samstarfi um miðlun þekkingar og fræðslu er íslensku þekkingarsamfélagi engin takmörk sett.

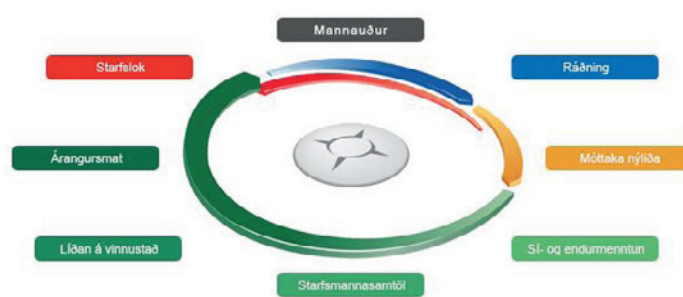
### HEIMILDIR:

- Cranet (2015). *Rannsóknarmiðstöð í mannaútsjórnun, Háskólinn í Reykjavík*. CRANET verkefnið á Íslandi sótt 21. október á <http://www.ru.is/rann-soknir/vd/rannsoknarmidstod-i-mannausstjornun>
- Inga Rósa Sigurðardóttir (2016). *Mannauðsstjórnun í íslenskum fyrirtækjum*. Óbirt MS ritgerð, sótt 21. október 2016 á <http://hdl.handle.net/1946/26126>
- McKinsey Scandinavia. (2012). *Charting a Growth path for Iceland*. McKinsey and Company.

### UM HÖFUNDINN

**Björgvin Filippusson** er stofnandi KOMPÁSS þekkingarsamfélagsins. Hann er viðskiptafræðingur frá Háskóla Íslands og fór strax í námi og starfi að vinna að lausnum sem síðar hefur komið í ljós að voru á undan sinni samtíð. Að loknu námi starfaði Björgvin í fjármálageiranum, lengst af sem útibússtjóri hjá Íslandsbanka en jafnhliða verkefnastjórnari hann fyrir hönd bankans samnings- og fjármögnunarverkefnum við rekstur og gerð Hvalfjarðarganga. Björgvin starfaði síðan við fjölda ráðgjafar- og stjórnunarverkefna hér heima og erlendis.

Árið 2003 varð Björgvin við beiðni um að koma að uppbyggingu verkefnisins *Ráðgjafi að láni*, er lýtur að starfsþróun hjá hinu opinbera. Í kjölfarið var óskað eftir því að hann kæmi með hugmynd að lausn og síðan að hann kæmi þeirri hugmynd til framkvæmdar, hugmynd sem birtist sem KOMPÁSS þekkingarsamfélag.



Hringrás mannaúts til að vaxa og dafna að verðmætum.

### ABSTRACT

KOMPÁS (e. Compass) is a unique knowledge sharing web platform, a community for better management and lifelong learning. The focus is on sharing best practice and knowledge within the business and education community. The focus is on human resources (HR), the core being lifelong learning, new opportunities and innovation. The goal is to create easy access to knowledge and save time searching for information and know-how, like a specialized search engine. The HR Compass provides a toolbox and information for managers and employees, enabling managers to walk the talk, getting things done, improving management, benchmarking, processing, saving money and increasing the value of organizations and human capital. The HR Compass contains processes, templates, checklists, guidelines, spreadsheets, formulas, videos, articles, essays, reports, etc., with links to information. The goal for the Compass project is to provide access to various best practice tools, to make good managers even better, improve quality management, and to encourage interdisciplinary collaboration and lifelong learning. All documents on the web are quality checked before publishing. As a learning society, users can make comments on documents for continuous improvement. The content derives from organizations, universities, consulting companies, specialists, labor unions etc., and comprises knowledge of HRM, TQM, KM, psychology, sociology, law, ergonomics, finance and more.

ARNHEIÐUR GÍGJA GUÐMUNDSDÓTTIR OG FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR

## RÁÐGJÖF Í ATVINNULÍFINU – WORKLIFE GUIDANCE



Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir



Fjóla María Lárusdóttir

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hefur undanfarin tvö ár stýrt verkefninu *Ráðgjöf í atvinnulífinu (Worklife guidance)* en það er styrkt af Erasmus+ KA2 áætlun Evrópusambandsins. Verkefnið var unnið í samstarfi fimm landa, Austurríkis, Finnlands, Hollands, Svíþjóðar og Íslands. Verkefnið hófst 1. september 2014 og lauk 31. ágúst síðastliðinn.

### TILGANGUR OG MARKMIÐ VERKEFNISINS

Verkefnið *Ráðgjöf í atvinnulífinu (Worklife Guidance)* byggist á þeirri sýn að símenntun og færniþróun fari að miklu leyti fram á vinnustöðum. Samkvæmt Jens Fischer Kottensstedte fer mikil ef ekki mest símenntun fram á vinnustað einfaldlega með því að þjálfra og bæta færni í daglegu starfi (European Lifelong Learning Magazine, 2014). Þetta styðja einnig niðurstöður PIAAC-könnunarinnar (Programme for International Assessment of Adult Competencies) sem Efnahags- og framfarastofnunin OECD stendur fyrir. Vinnustaðir eru því mikilvægt lærdómsumhverfi. Þessu þarf að gefa vægi og vinnustaður og starfsmaður/einstaklingur þurfa að bera sameiginlega ábyrgð á framþróun og uppbyggingu á færni.

Verkefnið nýst um að tengja saman aðferðir sem notaðar eru í náms- og starfsráðgjöf á vinnustað, raunfærnimati og mannauðsstjórnun. Meginhugsunin er að draga fram það

nám og þjálfun sem fram fer á vinnustaðnum og aðstoða viðkomandi fyrirtæki og starfsmenn við að byggja upp lærdómsfyrirtæki og trúna á að skipulögð færniþróun í þágu beggja aðila sé sameiginlegt hagsmunamál.

Stefnt var að því að þróa tæki til að:

- styrkja stjórnendur í aðferðafræði ráðgjafar,
- hvetja starfsmenn til starfsþróunar, meðal annars til að mæta kröfum/þörfum atvinnulífsins,
- auka starfsþróunarhæfni einstaklinga/starfsmanna (CMS),
- efla trú á sameiginlegan ávinning af hæfnigreiningu og viðeigandi ráðgjöf og þjálfun,
- hvetja til betri nýtingar fjármuna til starfsþróunarmála.

### AFURÐIR VERKEFNISINS

Meginafurðir verkefnisins eru þrjár:

1. Samanburðarskýrsla samstarfslandanna, *Þróun ráðgjafar á vinnustöðum – samanburður á aðferðum og tækjum*. Teknar voru saman upplýsingar í hverju landi um stöðu náms- og starfsráðgjafar og skipulag og aðferðir sem notaðar eru; raunfærnimati og mannauðsstjórnun. Niðurstöður leiddu í ljós að náms- og starfsráðgjöf er framkvæmd af mismunandi hagsmunaaðilum í öllum löndunum og er svipuð í formlega skólakerfinu allra landanna. Möguleikar á ráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði eru fjölbreyttir og framkvæmdin ólík eftir löndunum. Í Hollandi er til dæmis algengt að ráðgjöf fyrir fullorðna sé framkvæmd af einstaklingum og einkafyrirtækjum, sjá nánar: [http://media.wix.com/ugd/667e11\\_18f4c34148924d25a73c98ddb7134d15.pdf](http://media.wix.com/ugd/667e11_18f4c34148924d25a73c98ddb7134d15.pdf)
2. Verkfærakista: Meginafurðin er í formi vefsíðu (verkfærakistu) sem hugsuð er sem tæki með hugmyndum að verkfærum og aðferðum fyrir ráðgjafa til að:
  - ná til fyrirtækja og stjórnenda (svo sem millistjórnenda og mannauðsstjóra)
  - sinna ráðgjöf við stjórnendur og efla þá í að hvetja starfsfólk til starfsþróunar

- sinna ráðgjöf við einstaklinga, sjá: <http://wlguidance.wixsite.com/toolbox>.

Í verkfærakistunni (á vefsíðunni) má finna upplýsingar um aðferðir, góð dæmi, æfingar og verkfæri sem nota má í ráðgjöf. Helstu kaflar fjalla um: Ferlið (About the process), Hvernig best er að ná til fyrirtækja/vinnustaða (How to approach), Verkfæri í ráðgjöf (Practical tools) og Leiðir til að veita ráðgjöfina (Ways of providing services). Meginefni kaflanna hefur verið þýtt á tungumál allra þáttökulandanna.

- Þjálfunarefni (Training material) fyrir ráðgjafa og stjórnendur sem vilja nýta sér verkfærakistuna: Haldið var námskeið í hverju landi þar sem efni verkfærakistunnar var prófað með hópi ráðgjafa og stjórnenda. Þátttakendur veittu endurgjöf á efnið og námskeiðið sem síðan var nýtt til frekari þróunar verkfærakistunnar. Þjálfunarefnið má finna á vefsíðunni/verkfærakistunni undir heitinu *Training* sjá: <http://wlguidance.wixsite.com/toolbox/training>

## LOKARÁÐSTEFNA

Þann 3. júní síðastliðinn var lokaráðstefna verkefnisins haldin í Culemborg í Hollandi undir yfirskriftinni: *Worklife Guidance – why, what and how?* Þar var sjónum beint að vinnustaðnum sem námsumhverfi og afurðir verkefnisins voru kynntar. Auk þess fjölluðu hollenskir sérfræðingar um stöðu starfsmannsins frá ýmsum hliðum og hlutverk ævilangrar náms- og starfsráðgjafar. Ráðstefnan samanstóð af fyrirlestrum og vinnustofum og voru um 90 þátttakendur mættir. Í mati ráðstefnugesta kom fram að þeir voru almennt ánægðir með samkomuna sem veitti tækifæri til að fræðast og vekja umræðu um efnið sem og að efla samstarfsmögu-leika.

Undirritaðar vilja hvetja lesendur til að kynna sér vefsíðuna <http://wlguidance.wixsite.com/toolbox> og skoða vel það efni og tæki sem hún hefur upp á að bjóða. Það er von okkar að verkfærakistan nýtist áfram sem tæki fyrir ráðgjöf í atvinnulífinu og verði ráðgjöfum hvatning til að beita fjölbreyttum leiðum í ráðgjöf og leita leiða til að efla og þróa ráðgjöfina enn frekar.



Samstarfsaðilar á lokaráðstefnu í Hollandi, 3. júní 2016.

## HEIMILDIR:

Jens Fischer Kottenstede (2014). European Lifelong Learning Magazine, 25.02.2014. Sjá: <http://www.elmmagazine.eu/articles/creating-jobs-is-the-best-way-to-promote-learning>  
 OECD (2016). Survey of adult skills. Sjá: <http://www.oecd.org/skills/piaac/>

## UM HÖFUNDANA

**Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir** er náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur lokið MA-prófi frá Háskóla Íslands í náms- og starfsráðgjöf, 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.

**Fjóla María Lárusdóttir** hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins frá árinu 2003 en vann áður meðal annars hjá MFA og Mími-símenntun. Hún hefur lokið MSc.-prófi í náms- og starfsráðgjöf frá California State University á Long Beach og B.Ed.-prófi frá Kennaraháskóla Íslands. Helstu verkefni hennar tengjast náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífinu og mati á raunfærni.





SÓLBORG JÓNSDÓTTIR

## ÍSLENSKUKENNSLA OG STARFSÞJÁLFUN FYRIR ATVINNULEITENDUR AF ERLENDUM UPPRUNA



Sólborg Jónsdóttir

Samþætting íslenskukennslu og starfsþjálfunar fyrir atvinnuleitendur af erlendum uppruna hefur verið í þróun hjá Mími-símenntun undanfarin ár. Verkefnið hófst sem þróunarverkefni fyrir lítinn hóp Pólverja árið 2012 þar sem þjálfun á vinnustað stóð yfir í eina viku. Síðan þá hafa margir hópar atvinnuleitenda stundað íslenskunám og fengið tækifæri til starfsþjálfunar á fjölmörgum vinnustöðum á höfuðborgarsvæðinu. Verkefnið hefur þróast í þá veru að 60 kennslustundum í íslenskukennslu er bætt við nokkrar námsleiðir FA, fagnámið er samþætt íslenskunáminu og í framhaldi af því fara nemendur í starfsþjálfun á vinnustöðum er tengjast fagnáminu. Árið 2014 fékk Mímir styrk frá Þróunarsjóði framhaldsfræðslunnar til að þróa íslenskunám og starfsþjálfun þar sem byggt væri á aðferðafræði Íslenskuþorpsins. Íslenskuþorpið er kennsluverkefni á vegum Háskóla Íslands og byggir aðferða- og hugmyndafræði verkefnisins á nýjustu rannsóknum á því hvernig tungumál lærast. Verkefnið kallaðist Vinna með börnum og var námsleið FA, Grunnám fyrir skólalíða, notuð til að undirbúa þátttakendur undir störf á leikskólum. Í verkefninu var fléttað saman íslenskunámi og fagnámi auk þess sem þátttakendur undirbyggju samskiptaverkefni til að leysa af

hendi á leikskólunum á meðan á þjálfun stóð. Allir leikskólarnir voru undirbúnir undir móttöku nemandans og fengu leiðbeiningar um hvernig allir starfsmenn gætu stutt við íslenskunám hans. Auk þess fór íslenskukennarinn í heimsóknir á leikskólana og leiðbeindi nemendum í raunverulegum aðstæðum þannig að það nýttist bæði þeim og öðru starfsfólki.

### UPPHAFIÐ

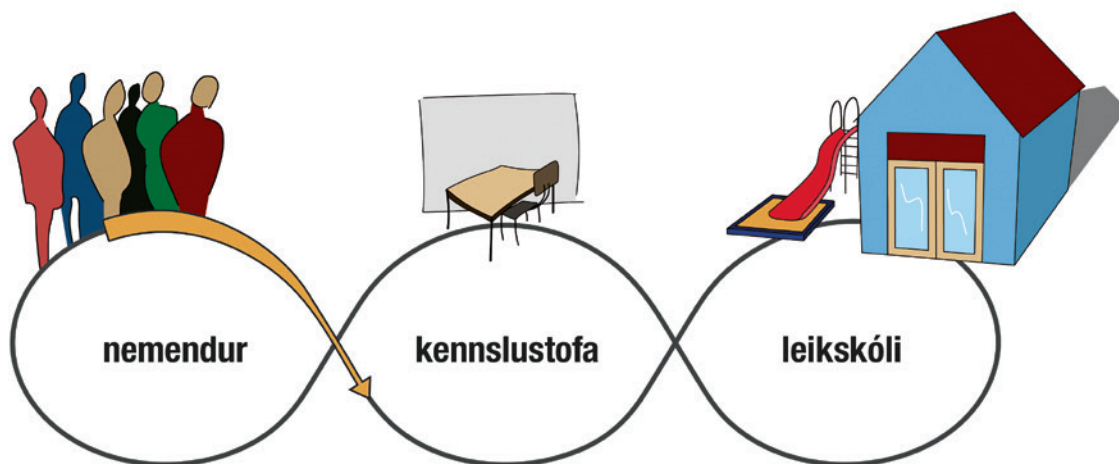
Upphafið á áhuga og beinlínis ástríðu greinarhöfundar fyrir samþættingu tungumálakennslu og starfsþjálfunar má rekja til tveggja verkefna. Annað þeirra nær allt aftur til vetursins 2000–2001 þegar undirrituð, ásamt Þorbjörgu Halldórsdóttur, kenndi á fyrstu starfstengdu íslenskunámskeiðunum á vinnustað á Íslandi. Það var á Landakoti og voru námskeiðin fyrir almennt starfsfólk í eldhúsi, ræstingu, bítibúri og umönnun. Kennt var á Landakoti í vinnutíma og meðal nýjunga voru svokölluð „vinnuverkefni“ í stað heimaverkefna sem nemendur leystu af hendi í vinnunni. Verkefnin snérist um að taka viðtöl við samstarfsmann á íslensku og segja frá þeim í næsta íslenskutíma. Kennaramir tveir lögðu sig alla fram og luku námskeiðinu með ratleik um allan spítalann sem byggði á vísbindingum sem tengdust námsefni námskeiðanna.

Verkefnið var samvinnuverkefni Námsflokka Reykjavíkur, menntamálaráðuneytis og öldrunarstofnana og naut styrks frá Starfsmenntaráði félagsmálaráðuneytis. Unnin var ítarleg þarfagreining og starfstengt námsefni var útbúið jafnhliða

námskeiðunum. Afraksturinn var efnið *Íslenska. Lykill að starfinu* (höf. Sólborg Jónsdóttir og Þorbjörg Halldórsdóttir, 2002) sem var fyrsta heildstæða námsefnið í íslensku sem öðru máli þar sem kennsluleiðbeiningar, hljóðefni og ítarefni í formi leikja og samskiptaverkefni til að leysa á vinnustaðnum voru hluti af efninu. Starfsmenn voru almennt vel upplýstir um tilgang námskeiðanna og lögðu sig fram við að auðvelda erlenda starfsfólkinu að nota íslensku í vinnunni. Reynslan af verkefninu sýndi að jákvæðni og stuðningur á vinnustað við íslenskunám erlendra starfsmanna er lykill að góðum árangri. Það veganesti hefur fylgt greinarhöfundum allar götur síðan.

Hitt verkefnið sem hafði mikil áhrif á undirritaða var Leonardo mobility verkefni er nefndist *New opportunities in a new country* sem Mímir-símenntun tók þátt í frá árinu 2010 til 2012. Samstarfsaðilar voru skóli og fyrirtæki í Antwerpen í Belgíu sem vinna náið saman (Tabora og Leerwerkplats Garage). Með þátttöku í verkefninu og námsheimsóknum til Belgíu fékkst dýrmæt innsýn í það hvernig hægt er að samþætta fagnám og tungumálakennslu, jafnvel fyrir byrjendur í nýja málinu. Fagnámið sem þarna var kennt var til að mynda





Íslenskuþorpsaðferðin – ferlið: Nemendur, íslenskunámið og vinnustaðurinn.

bílamálun og réttingar, vinna við rafmagn og viðgerðir á flutningagámum ásamt rekstri mötuneytis og ræstingar.

#### FYRSTA STARFSÞJÁLFUNARVERK- EFNIÐ

Í kjölfar bankahrunsins árið 2008 fjölgaði mjög atvinnuleitendum af erlendum uppruna sem voru á atvinnuleysis-skrá. Þörfin fyrir „eitthvað meira en íslensku“ var brýn. Í kjölfarið voru hjá Mími-símenntun þróuð nokkur námskeið sem áttu að efla íslenskukunnáttu þátttakenda, almenna virkni og menntun á sérstökum sviðum. Námskeiðin, sem voru 100 kennslustundir hvort, nefndust *Íslenska og tölvur* og *Íslenska og útvíst* og voru fjölmargir hópar sem tóku þátt í námskeiðunum á árunum 2009–2011.

Árið 2012 fengu Mímir-símenntun og Efling-stéttarfélag styrk frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu fyrir verkefnið Íspól. Hugmyndin var að hluta til byggð á verkefninu *Yrkja* sem Mímir og Efling hlutu Evrópuverkið fyrir árið 2011. Í Íspól var þungamiðjan íslenskukennsla en námsgreinar þó afar fjölbreyttar eins og sjálfstyrking, upplýsingatækni, fjármál, starfsleit, enska, samfélagsfræði, ásamt hreyfingu og útvíst. Gulrótin var síðan starfsþjálfun á vinnustað. Markhópurinn var atvinnulausir Pólverjar sem voru félagsmenn Eflingar. Þátttakendur voru ungt fólk á aldrinum 20–40 ára. Nemendur héldu dagbók á meðan á námi og starfsþjálfun stóð og í lok verkefnisins var farið yfir sameiginlega reynslu þátttakenda af vinnunni og náminu. Í framhaldi stóð öllum til boða viðtal við náms- og starfsráðgjafa Mímis. Starfsþjálfunin eða kynningin varði í eina viku. Mikil vinna var lögð í að finna vinnustaði í samræmi við áhugasvið eða menntun

nemendanna enda var úrval vinnustaða fjölbreytt í þessum fyrsta hópi. Má þar til dæmis nefna að búningadeild Borgar-leikhússins, bensínstöð, vöruhús og leikskólar tóku við nemendum í starfsþjálfun. Verkefnastjóri verkefnisins lýsti því svo að morguninn sem hún var á leiðinni í vinnunna hefði verið einstaklega góð tilfinning að hún vissi að allir nemendurnir væru líka að fara á vinnustað, kannski í fyrsta skipti í nokkur ár.

Árangur þessa verkefnis var góður. Allir nemendur luku tímabilinu á vinnustaðnum og fengu góð meðmæli og nokkrir fengu vinnu í kjölfarið. Reynslan sýndi að þetta var hægt, að það var þörf fyrir verkefni af þessu tagi og að þau buðu upp á mikla möguleika til þróunar og nýsköpunar.

Efnahagskreppan í heiminum á þessum árum jók á þörfina fyrir að þróa nám fyrir innflytjendur sem hefði það að markmiði að samþætta tungumálþjálfun og tengsl við vinnumarkaðinn. Starfsmenn Mímis hafa aflað sér þekkingar um slík verkefni bæði á Norðurlöndunum og í fyrrgreindu Leonardo verkefni í Belgíu.

#### ÁFRAM SKAL HALDIÐ

Í framhaldi af góðum árangri af Íspól-verkefninu var ákveðið að bjóða Vinnuálastofnun námsleiðirnar Landnemaskóla 1 og 2 auk starfsþjálfunar í tvær vikur. Á þessum tíma var atvinnuleysi meðal innflytjenda enn viðvarandi og töluverður hópur hafði verið atvinnulaus í langan tíma. Þessi nýbreytni mæltist vel fyrir. Þrír stórir hópar hófu námið og voru jafnt karlar og konur í hópi þátttakenda. Námsgreinar í Landnemaskólanum eru íslenska, samfélagsfræðsla, sjálfstyrking og þjálfun í notkun tölva. Leitað var til Reykjavíkurborgar



Nemandi í starfsþjálfun að gefa börnum að borða.

um samstarf við að finna vinnustaði sem væru tilbúnir til að veita einstaklingum af erlendum uppruna starfsþjálfun. Einnig var haft samband við fjölda annarra fyrirtækja. Allir þátttakendur komu með eigin óskir um staði eða störf sem þeir hefðu áhuga á en einnig komu fram hugmyndir frá verkefnastjórum hópanna. Samstarfið við Reykjavíkurborg hefur verið farsælt og meðal vinnustaða borgarinnar sem hafa tekið þátt í verkefninu má nefna Borgarbókasafnið, eldhús og mötuneyti starfsmanna borgarinnar, grunnskóla, leikskóla og hverfamiðstöðvar. Meðal margra annarra fyrirtækja má nefna Samskip, N-1, grafískan hönnuð, Reyni bakara, Góða hirðinn, mötuneyti Íslandsbanka og Íslenska barinn.

Einn af þessum Landnemaskólum var kenndur í Gerðubergi sem hluti af verkefninu *Menntun núna* í Breiðholti. Leitað var til fyrirtækja í Breiðholti um samstarf og tókst það með ágætum. Breiðholtslaugin, verslanir, skólar, frístundaheimili og Gerðuberg voru meðal vinnustaða sem tóku þátt í samstarfinu.

Enn bættist við flóruna af starfsþjálfunarverkefnum fyrir fólk af erlendum uppruna þegar Mímir hóf, í samstarfi við Vinnuálastofnun, að kenna nokkrar námsleiðir FA þar sem bætt var við 60 kennslustundum í *Íslensku og starfsþjálfun* sem tengdist námsleiðinni. Þessar fyrstu námsleiðir FA sem voru nýttar á þennan hátt voru leiðirnar Þjónustuliðar og *Grunnnám fyrir skólaliða* sem var kallað *Vinna með börnum*. Að þessu sinni var yfirgnæfandi hluti nemenda konur enda flokkast störfin sem tengjast náminu hinum hefðbundnu kvennastörfum eins og störf í býtibúri, umönnun aldraðra og störf á leikskólum. Það er víst á brattann að sækja hvað

varðar að fá karlmenn til að sækjast eftir vinnu á þeim starfsvettvangi.

## STALDRAÐ VIÐ

Eftir því sem að verkefnum af þessum toga fjölgaði bættist við í reynslubankann. Mikil vinna var fólgin í því að finna mörg pláss í starfsþjálfun á mörgum ólíkum vinnustöðum og má segja að verkefnastjórar Mímis hafi þurft að fara út fyrir þægindarammann til að finna allan þennan fjölda af starfsþjálfunarplássum. Einnig þurfti að huga að tryggingum fyrir nemendur, margir vinnuveitendur kröfðust sakavottorðs og tryggja þurfti að allir nemendur vissu hvar vinnustaðurinn væri til húsa og hefðu allar upplýsingar á hreinu. Fylgjast þurfti með mætingu og óskað var eftir því að allir fengju meðmæli í farteskið að lokinni starfsþjálfun. Nokkrar útgáfur voru útbúnar af stöðluðum meðmælum sem yfirmenn á vinnustöðum gætu nýtt sér ef svo bæri undir. Og ekki mátti gleyma að senda vinnustöðunum þakkarbréf að loknu samstarfinu.

Þegar staldrað var við og rýnt í verkefnin komu atriði í ljós sem nauðsynlegt var að þróa áfram. Eitt atriðanna fólst í því að tengingin milli íslenskunámsins og vinnustaðarins þurfti að vera sterkari og árangursríkara þyrfti að vera að þjálfra tungumálið áfram á markvissan hátt meðan á starfsþjálfuninni stæði. Einnig var ljóst að vinnustaðirnir þurftu meiri undirbúning, fræðslu og stuðning frá skólanum til að þjálfunin nýttist sem best, sérstaklega hvað varðar íslenskunámið. Eitt atriði vó einnig þungt en það snéri að tengingu og aðlögun íslenskunámsins við faggreinar þegar verið var að undirbúa nemendur undir ákveðin störf, eins og störf á leikskólum eða í ferðaþjónustu.

Á þessum tíma var Guðlaug Stella Brynjólfsdóttir, kennari við Háskóla Íslands, í samstarfi við *Menntun núna* verkefnið um að þróa og innleiða aðferðafræði, kennda við *Íslenskuþorpið* í íslenskunámskeiðum Mímis í Breiðholti. *Íslenskuþorpið* er kennsluverkefni á vegum HÍ sem hefur verið í þróun síðastliðin fimm ár. Að baki því er þverfaglegt samstarfs-teymi sem byggir aðferða- og hugmyndafræði verkefnisins á nýjustu rannsóknum á því hvernig tungumál lærast. Með *Íslenskuþorpinu* er boðið upp á nýstárlega leið í tungumálanámi fyrir fólk sem er að læra íslensku sem annað mál. Hún felst í markvissu og sérsníðnu æfingaumhverfi fyrir íslenskunema innan starfandi fyrirtækja í Reykjavík. Slíkt umhverfi er meðal annars að finna innan tiltekinna fyrirtækja og

stofnana í Breiðholti, á Háskólasvæðinu og í bæjarlífinu í Reykjavík, eins og á kaffihúsi, bókasafni og veitingastað, í bókabúð, bakaríi, sundlaug og í nokkrum félagsmiðstöðvum eldri borgara.

Í verkefninu felst að 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 umgjörð sem styður nemendur til virkrar þátttöku í samfélaginu og gagnast sem brú úr kennslustofunni yfir í dagleg samskipti á íslensku utan kennslustofunnar.

## ÞRÓUN Í ÍSLENSKU, FAGNÁMI OG STARFSÞJÁLFUN Á LEIKSKÓLUM

Þróunarsjóður framhaldsfræðslu veitti styrk til verkefnisins *Íslenska og starfsþjálfun* til að þróa nýjar leiðir í íslenskukennslu í tengslum við starfsþjálfun frá sjónarhorni hugmynda- og aðferðarfræði Íslenskuþorpsins. Sú námsleið sem varð fyrir valinu sem grunnur fyrir þróunarverkefnið var námsleiðin *Grunnnám fyrir skólaliða* eða *Vinna með börnum* eins og námið var kallað. Mesta eftirspurnin var hjá Vinnu-  
málastofnun eftir því úrræði fyrir atvinnuleitendur. Áfram var haldið samstarfi við Vinnu-  
málastofnun um að útvega þátttakendur og við atvinnu-  
málastofnun Reykjavíkurborgar um aðstoð við að útvega starfsþjálfunarpláss á leikskólum.

Meðal markmiða með þróunarverkefninu var að þróa 60 stunda viðbótarnám í íslensku við námsleiðir FA ásamt fjögurra vikna starfsþjálfun fyrir atvinnuleitendur af erlendum uppruna, þar sem stuðningur bæði við nemendur og vinnustaði væri hluti af þjálfuninni. Einnig að stuðla að góðu samstarfi milli fræðslustofnana og atvinnulífsins, að innleiða nýja kennsluhætti í íslenskukennslu hjá Mími og að stuðla að fjölmenningslegri vitund á vinnu-  
markaði og aukinni atvinnuþátttöku innflytjenda. Í bæði íslenskunáminu og starfsþjálfuninni byggði kennslan á aðferða- og hugmyndafræði Íslenskuþorps HÍ. Þar er lögð áhersla á að nemendur tileinki sér aðferðir við að eiga í samskiptum á íslensku sem víðast í samfélaginu en nýjar rannsóknir sýna að málnotkun er forsenda þess að nemendur nái að tileinka sér mál. Í markvissu og sérsníðnu námsumhverfi unnu nemendur skrifleg og munnleg verkefni, svo sem í kennslustofunni, í raunverulegum aðstæðum á vinnustaðnum og samtímis daglegum erindum sem þeir sinntu úti í samfélaginu.



Íslenskukennari, barn og nemandi í starfsþjálfun á leikskóla.

Alls var námið 210 kennslustundir í níu vikur, þar af voru 64 klukkustundir starfsþjálfun í fjórar vikur. Auk íslensku voru námsgreinarnar uppeldi og umönnun barna, matur og næring, skyndihjálp, agi og reiðistjórnun, fötluð börn og börn með sérþarfir, leikur og skapandi starf og fjölmennning á leikskólum. Nemendur fengu undirbúning í íslensku frá íslenskukennara áður en þjálfun hófst og einnig á meðan á starfsþjálfun stóð. Íslenskunáminu var skipt í innlögð á almennum orðaforða, málfræði, þjálfun í töluðu máli, fagmál er tengdist hinum námsgreinunum og orðaforða sem tengdist samskiptum við börn og starfsfólk á leikskólum. Námsfernið var af ýmsum toga, eins og efni úr almennum íslenskunámskeiðum, orðalistar og námsefni frá kennurum faggreinanna, myndir úr leikskólastarfi, raunveruleg samskipti við börn og starfsfólk leikskóla, leikskólalög, leikræn tjáning og leikir og spil úr námsgagnaveri Mímis.

Kennarar sem kenndu faggreinarnar í námsleiðinni fengu leiðbeiningar um það hvernig þeir gætu bætt fyrirlestra sína og námsefni svo fólk af erlendum uppruna sem væri að læra íslensku gæti nýtt sér efnið betur. Nauðsynlegt er að fá fagkennara til samvinnu í slíku samstarfi og tryggja að nemendur hafi sem besta möguleika til að tileinka sér efnið. Til þess að svo megi verða þurfa fagkennarar að hafa að leiðarljósi að einfalda málfar í fyrirlestrum sínum, sérstaklega í töluðu máli og á glærum. Málfar úthenda má vera flóknara. Nemendur hafa möguleika á að vinna í úthendum heima og fá jafnvel aðstoð við lestur þeirra. Gera má ráð fyrir að orðaforði og málfar nemenda styrkist og því geta góð úthendi komið sér vel fyrir nemandann í starfi síðar meir.



Nota þarf myndir og myndbönd, dæmisögur og lýsingar af raunverulegum atburðum eða aðstæðum. Gott er að beita fjölbreytilegum leiðum við miðlun efnisins. Íslenskukunnátta nemenda er mismikil og því er nauðsynlegt að höfða til sem flestra með fjölbreytni í kennslunni og myndrænni framsetningu á efninu þar sem hægt er að koma því við. Einnig er gott að nota látbragð eins og hægt er. Nýjar rannsóknir sýna að allar hreyfingar sem útskýra hugtök eða aðstæður hafa mikið að segja varðandi skilning og athygli. Hér er átt við allt frá minnstu handahreyfingum upp í leikræna tilburði. Umræður eru að sjálfsögðu alltaf mikilvægar og nauðsynlegt er að spyrja spurninga reglulega og fá nemendur til að taka þátt í umræðum. Faggreinakennarar skulu einbeita sér að nokkrum lykilhugtökum í stað þess að nota mörg og jafnvel ólík hugtök yfir sama hlutinn í kennslunni. Gott er að íslenskukennarar hafi tækifæri til að fara í lykilhugtök faggreina áður og á meðan fagið er kennt. Meiri líkur eru á að nemendur skilji efnið betur eftir umfjöllun fagorða eða lykilhugtaka með íslenskukennara.

Vinnustaðirnir fengu stuðning og eftirfylgni og voru þeir undirbúnir eftir ákveðnu ferli. Starfsfólkið tók þátt í ýmsum verkefnum með nemendum á meðan á starfsþjálfuninni stóð, svo að íslenskupjálfunin væri sem markvissust. Mikilvægt er að starfsfólk sé ekki þvingað til þátttöku, heldur taki það þátt af fúsum og frjálsum vilja. Íslenskukennarinn fór í nokkrar heimsóknir á hvern leikskóla til að þakka og hrósa fyrir þátttökuna og ræða við starfsfólk um hvernig íslenskukennslan virkar og hversu mikilvægt það er að læra íslensku í raunverulegum aðstæðum. Síðari heimsóknir snérust meðal annars um að afhenda verkefni sem þjálfuðu orðaforðann sem nemandinn var að vinna með þá vikuna og einnig til að hitta nemendur að störfum á vinnustað þeirra; heyra hvernig þeir töluðu íslensku við börnin og leiðbeina þeim, þannig að aðrir starfsmenn á deildinni heyrðu til.

Það gefur ekki góða raun að setja reglur fyrir starfsfólkið um það hvernig eigi að taka þátt í íslenskukennslunni. Betra er að heimsækja nemendur á vinnustaðinn, þar sem kennarinn sýnir nemendum og starfsfólki hvernig best er að nýta aðstæðurnar til að læra og æfa tungumálið. Slík nálgun hjálpaði starfsfólkinu að skilja hvernig hægt er að tala einfalda íslensku þannig að hún bæði skiljist og hjálpi nemandanum að bæta við sig nýrri þekkingu.

Allir nemendur fengu meðmæli frá leikskólastjóra viðkomandi leikskóla eftir að starfsþjálfun lauk. Það var von þeirra sem stóðu að verkefninu að það myndi auka mögu-

leika þeirra á að fá vinnu. Eitt af því sem má þróa áfram er stuðningur við nemendur eftir að starfsþjálfun lýkur, til dæmis með aðstoð náms- og starfsráðgjafa í kjölfar starfsþjálfunar, þar sem áhersla er lögð á starfsleit.

## TENGLI VIÐ LÖG UM FRAMHALDSFRÆÐSLU

Í lögum nr. 27/2010 um framhaldsfræðslu, 2. grein, segir meðal annars um markmið laganna að þeim sé ætlað að gefa einstaklingum færi á að efla starfshæfni sína og efla ábyrgð þeirra í því tilliti, að skapa svigrúm og úrræði til að mæta þörfum atvinnulífsins fyrir aukna þekkingu og hæfni starfsmanna og veita einstaklingum sem búa við skerta möguleika til náms eða atvinnuþátttöku framhaldsfræðslu þar sem tekið er mið af ójafnri stöðu þeirra og hæfni. Atvinnuleitendur af erlendum uppruna búa við ójafna stöðu hvað varðar atvinnuþátttöku og tækfæri til að stunda nám þar sem þeir eiga oft erfiðara með að fá vinnu. Jafnframt háir ónóg íslenskukunnátta þeim í því að nýta sér nám á íslensku. Innflytjendur hafa gjarnan lítið tengslanet í nýja landinu, þekkjá fáa innfædda og vita auk þess ekki hvernig „kerfið virkar“ – það er, hvað þurfi að gera til að finna sér vinnu.

Í 5. grein segir einnig að fræðsluna skuli miða við þarfir einstaklinga til virkrar þátttöku í samfélaginu og við þarfir fyrirtækja og atvinnulífs. Þróunarverkefnið *Íslenska og starfsþjálfun* féll vel að þessum þörfum þar sem námið tók mið af þörfum einstaklinga af erlendum uppruna sem glímdu við afleiðingar langtímaatvinnuleysis, til að mynda ónóga virkni, skort á sjálfstrausti og litil tengsl við atvinnulífið. Í náminu lærðu nemendur íslensku, fengu innsýn í nám sem snýr að þroska, uppeldi og þörfum ungra barna gegnum faggreinarnar og öðluðust reynslu af því að vinna á leikskóla þar sem þeir gátu nýtt sér námið. Áhersla var einnig lögð á að kynna fyrir nemendum leiðir til að halda áfram að læra íslensku sjálfir. Það var meðal annars gert með því að hjálpa þeim að sjá ný tækifæri til að nota íslensku í samskiptum og auka þar með virkni þeirra í samfélaginu, til viðbótar því að efla sjálfstrausti til áframhaldandi náms. Þarfir atvinnulífsins voru einnig í forgrunni í verkefninu því nemendur voru sérstaklega undirbúnir undir starfsþjálfun á leikskólum, bæði hvað varðar starfstengdan orðaforða, samskipti og innsýn í sálfræði og þroska barna. Þess var einnig gætt að hver leikskóli væri vel upplýstur um verkefnið, tilgang þess og ávinning og að öll verkefni sem nemendur leystu af hendi á vinnustaðnum væru



sýnileg þar. Allir staðirnir fengu jafnframt leiðbeiningar um hvernig allir starfsmenn gætu stutt við íslenskunám nema anna með einföldum hætti.

Þessi aðferðafræði hefur nú fest sig í sessi í námsframboði Mímis-símenntunar og hefur þetta samspil íslenskunáms, fagtengds náms og starfsþjálfunar á vinnustöðum einnig verið nýtt í námsleiðinni *Færni í ferðaþjónustu* auk þess sem *Vinna með börnum* er fastur liður í námsframboði Mímis-símenntunar.

## OG HVAÐ NÚ?

Þrátt fyrir lítið atvinnuleysi um þessar mundir er ljóst að áfram er þörf á samþættingu íslenskunáms og starfsþjálfunar fyrir innflytjendur, ekki síst hvað varðar undirbúning undir ákveðin störf. Slíkt nám getur bæði hentað þeim sem hafa ekki formlega menntun og hinum sem vilja skapa sér ný tækifæri á nýjum starfsvettvangi. Áframhaldandi þróun á aðferðum í íslenskukennslunni ásamt betri nálgun og stuðningi við vinnustaði er mikilvægt að sinna. Til þess er meðal annars gott að horfa til nágrannalandanna og læra af reynslu annarra ásamt því að miðla okkar reynslu. Mímir-símenntun tekur nú þátt í Nordplus verkefni er nefnist *Bridging L2 and Working Life* ásamt framhaldsfræðslustofnunum í Noregi, Finnlandi og Svíþjóð. Verkefnið gengur út á að læra af sameiginlegri reynslu allra þjóða af samþættingu tungumálanáms og starfsþjálfunar á vinnustöðum með það að markmiði að búa til rafræna handbók fyrir vinnustaði sem taka á móti innflytjendum í starfsþjálfun.

Það er margt sem hafa má í huga í slíkum verkefnum. Má þar nefna sálfræðilega nálgun en svissnesk rannsókn á þátttöku útlendinga á vinnustöðum sýnir að erlendum starfsmáður þarf oft að rökstyðja mál sitt á nýja málinu. Það reynist of torvelt og getur leitt til eineltis. Þá geta komið upp erfiðleikar vegna þess að spaugið skilst ekki og annað sem varðar aðlögun og vinnustaðamenningu. Nauðsynlegt er því að tungumálakennarinn, sem undirbýr starfsþjálfun, og yfirmenn og starfsmenn fyrirtækja sem taka við þeim fái góða fræðslu um móttöku útlendinga á vinnustað ásamt stuðningi á meðan á þjálfun stendur. Í Þýskalandi og Sviss eru til dæmis haldin námskeið fyrir yfirmenn til að stuðla að bættri móttöku, máltöku og aðlögun innflytjenda á vinnumarkaði. Í Svíþjóð er unnið markvisst að því að virkja erlent starfsfólk í umönnun svo það geti talað sem mest við heimilismenn. Tungumálanámskeið eru haldin á vinnustaðnum þar sem

áhersla er lögð á bætt samskipti og reglulega er rætt um það sem vel hafi gengið en einnig um líðan starfsfólks þegar það upplifði sig hjálparvana í samskiptum. Það er ljóst að spennandi tímar eru framundan í samþættingu íslenskunáms og starfsþjálfunar á Íslandi.

Ég vil þakka Vinnumálastofnun og atvinnumáladeild Reykjavíkurborgar fyrir afar góða samvinnu við að útvega þátttakendur sem hæfðu í verkefnið og aðstoð við að finna vettvang fyrir starfsþjálfun þeirra. Sérstakar þakkir fá leikskólar á höfuðborgarsvæðinu sem hafa tekið á móti fjölda fólks í starfsþjálfun. Jákvæðni og vilji starfsmanna leikskólanna til að taka þátt í verkefninu, af heilum hug, hafa reynst ómetanleg, bæði fyrir Mími og fyrir þá fjölmörgu atvinnuleitendur sem hafa fengið ný tækifæri með hjálp íslenskuþjálfunar og starfsþjálfunar.

## UM HÖFUNDINN

**Sólborg Jónsdóttir** er deildarstjóri tungumála- og fjölmenningardeildar hjá Mími-símenntun. Hún hefur tekið þátt í þróun og framkvæmd námsúrræða fyrir fullorðna innflytjendur og kennt íslensku sem annað mál síðan 1993. Hún er annar höfunda námsefnisins Íslenska fyrir alla 1 – 4, Íslenska í lífi og starfi og Íslenska. Lykill að starfinu (Sólborg Jónsdóttir og Þorbjörg Halldórsdóttir).

GUÐRÚN ERLA ÖFJÖRÐ ÓLAFSDÓTTIR

## TÖLFRÆÐI ÚR FRAMHALDSFRÆÐSLUNNI



Guðrún Erla Öfjörð Ólafsdóttir

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur verið falið það hlutverk að þróa framhaldsfræðslu með því að veita fólki, sem er á íslenskum vinnumarkaði og hefur ekki lokið prófi í framhaldsskóla, tækifæri til að afla sér menntunar eða bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Framhaldsfræðsla var formlega viðurkennd sem ein af fimm stöðum menntakerfisins við samþykkt laga um framhaldsfræðslu árið 2010.

Spurningunni um hvort framhaldsfræðsla skili árangri í að auka hæfni og menntun þessara starfsmanna á vinnumarkaði er að einhverju leyti hægt að svara með því að skoða tölfræði um framhaldsfræðsluna. Margvíslegir þættir hafa áhrif á að fólk sækji sér frekari menntun, svo sem efnahagsástand, staða fólks á vinnumarkaði, aukilið framboð á menntun og aukilið aðgengi að menntun. Framboð á framhaldsfræðslu hefur aukist jafnt og þétt frá því að FA hóf starfsemi og telja má líklegt að aukilið framboð á framhaldsfræðslu sé einn af áhrifaþáttum þess að menntunarstig þjóðarinnar er að hækka.

Eins og sjá má á mynd 1 frá Hagstofu Íslands voru 47.600 einstaklingar á landinu á aldrinum 24–64 ára með grunnmenntun árið 2010 og hafði fækkað í 43.900 árið 2014. Einstaklingar með háskólamenntun á sama aldri voru 58.000 árið 2010 en 60.800 árið 2014 og einstaklingar með starfs- og framhaldsmenntun voru 61.900 árið 2010 og 59.300 árið 2014. Til samanburðar voru þeir sem höfðu lokið háskóla-

námi jafn margir og þeir höfðu aðeins lokið grunnmenntun árið 2007 eða 49.300 manns. Út frá þessum tölum má áætla að markhópur FA sé um 26% þeirra sem eru á aldrinum 25–64 ára á Íslandi.

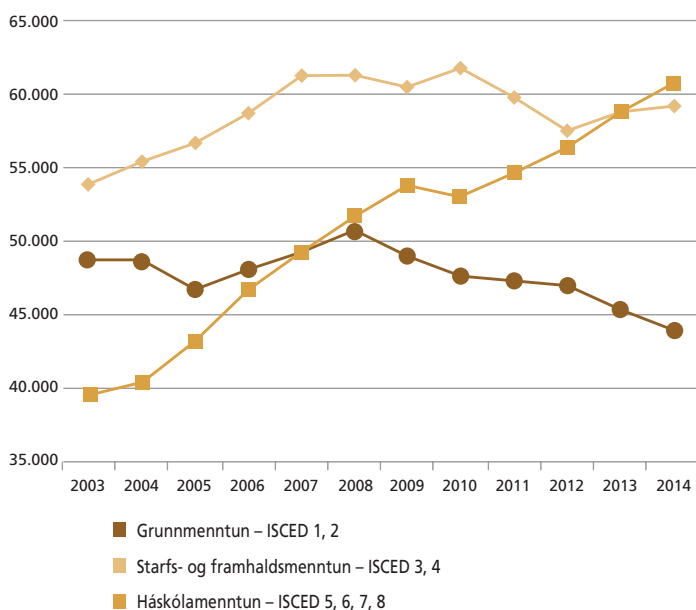
## VOTTAÐAR NÁMSLEIÐIR

Eitt meginhlutverk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins er að semja námsskrár og vinna með samstarfsaðilum að þróun þeirra. Námsskrár FA eru fjölbreyttar og er ætlað að mæta jafnt þörfum þeirra sem námið sækja sem og þörfum atvinnulífsins. Mennta- og menningarmálaráðuneytið hefur metið námsskrárnar til eininga á framhaldsskólastigi. Framkvæmd vottaðra námsleiða er styrkt af Fræðslusjóði.

Árið 2010 buðu 10 samstarfsaðilar FA víðs vegar á landinu upp á nám samkvæmt vottuðum námsleiðum, árið 2012 voru þær orðnar 13. Vottaðar námsskrár eru í meginatriðum flokkaðar í starfstengdar námsskrár, almennar námsskrár og námsleiðir sem aðstoða námsmanninn við að fást við læsis- eða námsvanda. Vottaðar námsskrár eru í sífelldri þróun og nýjar að bætast við. Í dag eru 34 vottaðar starfstengdar námsskrár, 7 almennar námsskrár og 3 námsskrár með megináherslu á læsi og námsvanda.

Á töflu 1 má sjá fjölda námsmanna í vottuðum námsleiðum á árunum 2010–2015. Námsmönnum sem sóttu vottaðar námsleiðir á vegum símenntunarmiðstöðvanna á

Mynd 1. Mannfjöldi eftir menntunarstöðu (Hagstofa Íslands, 2014)



Tafla 1. Fjöldi og hlutfall nemenda í vottuðum námsleiðum 2010–2015

Starfstengdar námskrár	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Fjöldi nem.	Hlutf. nem.	Fjöldi nem.	Hlutf. nem.	Fjöldi nem.	Hlutf. nem.	Fjöldi nem.	Hlutf. nem.	Fjöldi nem.	Hlutf. nem.	Fjöldi nem.	Hlutf. nem.
Fagnámskeið fyrir starfsf. í heilbrigðis- og félagsþj.	162	6,8%	180	7,2%	130	4,8%	96	3,7%	56	2,0%	84	3,1%
Fagnámskeið fyrir starfsf. leikskóla	43	1,8%	28	1,1%	15	0,6%	62	2,4%	38	1,4%	11	0,4%
Fagnámskeið I & II	30	1,3%	20	0,8%	24	0,9%	16	0,6%	98	3,5%	82	3,0%
Félagslíðabré	214	8,9%	166	6,7%	151	5,6%	254	9,7%	215	7,7%	184	6,8%
Fjölverkjar	69	2,9%	49	2,0%	9	0,3%	15	0,6%				
Færni í ferðaþjónustu I & II	144	6,0%	141	5,7%	79	2,9%	51	2,0%	60	2,1%	88	3,3%
Grunnnám fyrir skólaliða			11	0,4%	27	1,0%			25	0,9%	41	1,5%
Grunnnámskeið fyrir fiskvinnslufólk			140	5,6%	592	21,8%	274	10,5%	317	11,3%	432	16,0%
Leikskólalæsi	72	3,0%	106	4,3%	38	1,4%	50	1,9%	82	2,9%	175	6,5%
Meðferð matvæla			18	0,7%	53	2,0%	60	2,3%	43	1,5%	17	0,6%
Smiðja			12	0,5%	146	5,4%	188	7,2%	197	7,0%	191	7,1%
Skrifstofuskólinn	121	5,0%	185	7,4%	229	8,5%	300	11,5%	278	9,9%	257	9,5%
Starfsnám stuðningsfulltrúa, grunn- og framh.				0,0%	46	1,7%	18	0,7%	25	0,9%	22	0,8%
Stóriðjuskólinn			30	1,2%	75	2,8%	159	6,1%	161	5,7%	128	4,7%
Stuðningsfulltrúabré			15	0,6%	56	2,1%	46	1,8%	60	2,1%	17	0,6%
Sölu-, markaðs- og rekstrarnám							49	1,9%	119	4,2%	136	5,0%
Vöruflutningaskólinn	26	1,1%	13	0,5%	14	0,5%	13	0,5%				
Þjónustuliðar	25	1,0%	21	0,8%	53	2,0%	27	1,0%	58	2,1%	20	0,7%
Aðrar námsleiðir	49	2,0%	45	1,8%	39	1,4%			46	1,6%	66	2,4%
<b>Heildarhlutfall ársins</b>		<b>39,8%</b>		<b>47,5%</b>		<b>65,5%</b>		<b>64,2%</b>		<b>67,0%</b>		<b>72,1%</b>
<b>Almennar námskrár</b>												
Grunnmenntaskólinn	508	21,2%	449	18,1%	160	5,9%	135	5,2%	107	3,8%	150	5,5%
Landnemaskóli I og II	69	2,9%	105	4,2%	145	5,4%	91	3,5%	183	6,5%	83	3,1%
Menntastöðir		0,0%		0,0%	240	8,9%	387	14,8%	394	14,1%	359	13,3%
Nám og þjálfun í almennum bóklegum greinum	457	19,1%	440	17,7%	179	6,6%	173	6,6%	110	3,9%	72	2,7%
Sterkari starfsmaður	211	8,8%	127	5,1%	76	2,8%	49	1,9%	33	1,2%	16	0,6%
<b>Heildarhlutfall ársins</b>		<b>51,9%</b>		<b>45,1%</b>		<b>29,5%</b>		<b>31,9%</b>		<b>29,5%</b>		<b>25,1%</b>
<b>Læsi og námsvandi</b>												
Skref til sjálfshjálpar í lestri og ritun	43	1,8%	26	1,0%	34	1,3%	28	1,1%	35	1,2%	28	1,0%
Að lesa og skrifa á íslensku									6	0,2%	5	0,2%
Aftur í nám	155	6,5%	159	6,4%	100	3,7%	74	2,8%	58	2,1%	42	1,6%
<b>Heildarhlutfall ársins</b>		<b>8,3%</b>		<b>7,4%</b>		<b>4,9%</b>		<b>3,9%</b>		<b>3,5%</b>		<b>2,8%</b>
<b>Heildarnemendafjöldi</b>	<b>2398</b>	<b>100%</b>	<b>2486</b>	<b>100%</b>	<b>2710</b>	<b>100%</b>	<b>2615</b>	<b>100%</b>	<b>2804</b>	<b>100%</b>	<b>2706</b>	<b>100%</b>

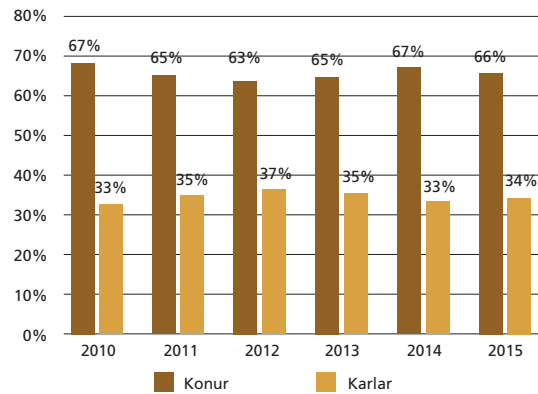
árunum 2010–2014 fjölgaði en þeim fækkaði um tæplega 100 á milli 2014 og 2015. Ef tölur um fjölda námsmanna frá árinu 2007 eru bornar saman við fjöldann 2014 er fjölgunin um 49%.

Athygli vekur að námsmönnum, sem sækja starfstengdar

námsleiðir, fjölgar töluvert á árunum 2010–2015 á meðan þeim fækkar í námsleiðum sem teljast til almennra námskráa. Í starfstengdum námsskrám er áhersla á að auka þekkingu, leikni og hæfni á einhverju ákveðnu starfssviði.

Almennar námsskrár eru með áherslu á bóklegt nám og

Mynd 2. Hlutfall kvenna og karla í vottuðum námsleiðum 2010–2015



Tafla 2. Hlutfall nemendafjölda sem sækja vottaðar námsleiðir á höfuðborgarsvæði og landsbyggð

Hlutfall milli landsbyggðar og höfuðborgarsvæðis	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Höfuðborgarsvæðið	33%	37%	31%	36%	38%	34%
Landsbyggð	67%	63%	69%	64%	62%	66%

Tafla 3. Fjöldi ráðgjafaviðtala hjá samstarfsaðilum FA eftir símenntunarmiðstöð 2010–2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Austurbrú	686	484	452	294	274	244
Farskólinn á Norðurlandi vestra	236	129	91	175	291	294
Framvegis miðstöð símenntunar ehf.						137
Fræðslumiðstöð Vestfjarða	472	451	394	331	423	405
Fræðslunetið – símenntun á Suðurlandi	479	583	622	657	738	443
Fræðslusetrið Starfsmennt	173	246	285	201	191	234
Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins	525	298	509	357	465	471
IDAN fræðslusetur	1722	2254	2305	2990	2311	2187
Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum	2102	1870	1319	1223	1144	843
Mímir-símenntun	2446	2827	2588	2814	1954	1241
Símenntunarmiðstöðin á Vesturlandi	810	611	368	384	525	528
Símey	616	555	688	867	624	760
Viska	190	158	150	165	170	220
Pekkingarnet Þingeyinga	342	402	446	406	357	312
<b>Viðtöl alls</b>	<b>10799</b>	<b>10868</b>	<b>10217</b>	<b>10864</b>	<b>9467</b>	<b>8319</b>

undirbúning undir frekara nám í framhaldsskóla eða annars staðar í skólakerfinu.

Á *töflu 2* má sjá að um 65% námsmanna í vottuðum námsleiðum í heild stunda námið á landsbyggðinni og um 35% á höfuðborgarsvæðinu. Fleiri konur en karlar sækja þessar námsleiðir. Konur eru um 65% að meðaltali og karlar um 35% að meðaltali þessi 5 ár sem eru til umfjöllunar eins og *mynd 2* sýnir.

## NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Náms- og starfsráðgjöf hefur verið í boði fyrir markhóp FA frá árinu 2006, einstaklingum að kostnaðarlausu. Viðtölin eru fjármögnuð af Fræðslusjóði. Eftirspurnin eftir þjónustunni jókst jafnt og þétt fram til ársins 2010 og náði hámarki árið 2011, á *mynd 3* má sjá þessa þróun. Heildarfjöldi ráðgjafarviðtala hjá símenntunarmiðstöðvunum var 8.319 viðtöl árið 2015 á móti 9.467 árið 2014 sem er fækkun um 12%.

Náms- og starfsráðgjöf er framkvæmd af samstarfsaðilum FA. Í *töflu 3* kemur fram fjöldi viðtala hjá hverri miðstöð þar sem sjá má fjölda ráðgjafarviðtala eftir símenntunarmiðstöð á tímabilinu 2010–2015. Ef skoðuð eru árin 2014 og 2015 sést að viðtölum fækkar á milli árunna hjá sjö miðstöðvanna en eykst hjá hinum sjö.

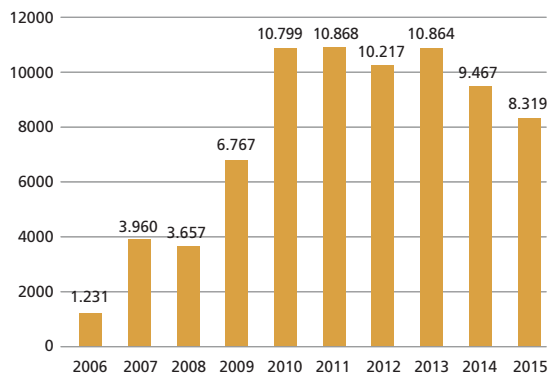
Einstaklingar sem leita til náms- og starfsráðgjafa koma þangað af ýmsum ástæðum en þó fyrst og fremst til að leita sér upplýsinga um nám og störf og þá möguleika sem eru í boði fyrir viðkomandi til að styrkja stöðu sína. *Mynd 4* sýnir að árið 2015 komu 28% ráðþega í viðtal til náms- og starfsráðgjafa til að fá upplýsingar um nám; formlegt nám, óformlegt nám eða námskeið og 15% einstaklingar komu vegna aðstoðar við gerð ferilskrár eða starfsleit. Tæp 19% ráðþega koma í viðtal vegna raunfærnimats sem fjallað er um nánar síðar í greininni.

Af þessum 8.319 viðtölum flokkast 55,5% sem hefðbundin viðtöl, 17,8% voru í hópráðgjöf, 16,9% fólust í raf-rænni ráðgjöf og símaráðgjöf, 4,4% voru hvatningarviðtöl og 5,3% flokkast undir færnimöppugerð í raunfærnimati. Þessi skipting breytist lítið á milli ára eins og sjá má á *töflu 4*.

Kynjaskipting ráðþega hefur tekið nokkrum breytingum á undanförmum árum. Árið 2007 voru karlar 39% ráðþega og konur 61%. Næstu ár óx hlutfall karla jafnt og þétt og árið 2011 var hlutfall karla komið í 59%. Árið 2015 var hlutfall karla 44% og kvenna 56% og er það nokkuð svipuð skipting milli kynja og síðustu fimm árinu á undan eins og sjá má á *töflu 5*.



Mynd 3. Fjöldi ráðgjafaviðtala hjá samstarfsaðilum FA



Aldurssamsetning í ráðgjöfinni fyrir árið 2015 sýnir að langflestir í ráðþegahópnum eru á aldrinum 26–40 ára (50%), þó er einnig stór hluti á aldrinum 41–55 ára (28%). Litlar breytingar hafa orðið á aldurssamsetningu ráðþega síðustu árin.

Árið 2015 voru 80% viðtala náms- og starfsráðgjafa við ráðþega sem hafa ekki lokið námi á framhaldsskólastigi, þ.e. aðeins lokið grunnskóla eða hafið nám í framhaldsskóla og ekki lokið. Hlutfall viðtala við einstaklinga sem höfðu lokið iðn- eða starfsmenntun var 11% og 9% ráðþega voru með háskólamenntun eða sambærilega menntun.

## RAUNFÆRNIMAT

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins sinnir einnig því hlutverki að þróa aðferðir við mat á raunfærni og vinna að innleiðingu raunfærnimats í samstarfi við hagsmunaaðila á vinnumarkaði.

Tafla 4. Flokkun ráðgjafaviðtala 2010–2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Færnimöppugerð í raunfærnimati		1,5%	5,9%	4,7%	5,2%	5,3%
Hefðbundið	62,5%	62,1%	56,6%	49,5%	51,7%	55,5%
Hópráðgjöf	18,8%	21,9%	19,4%	28,0%	25,5%	17,8%
Hvatningarviðtal	4,2%	3,2%	4,5%	4,3%	6,0%	4,4%
Rafrænt eða sími	11,4%	9,6%	12,6%	13,5%	11,5%	16,9%
(óskráð)	3,1%	1,7%	1,0%	0,1%	0,1%	0,1%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

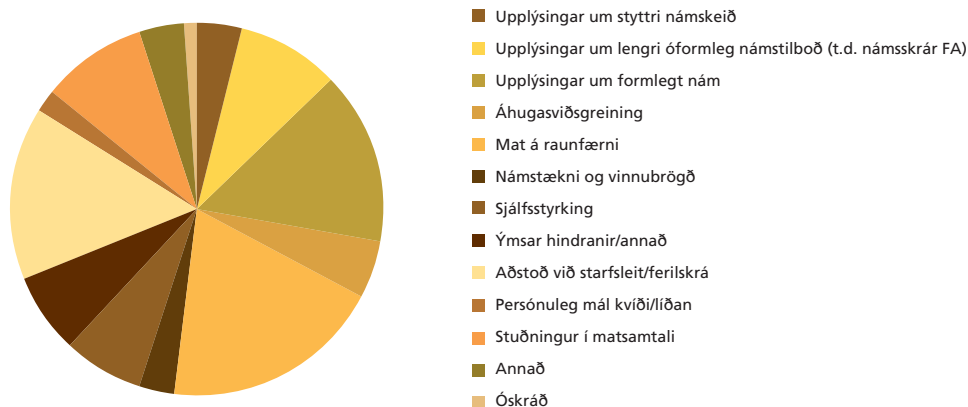
Tafla 5. Hlutfall karla og kvenna sem sóttu ráðgjöf 2010 – 2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Karl	57%	59%	54%	56%	57%	56%
Kona	43%	41%	46%	44%	43%	44%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Raunfærni er samanlögð færni sem einstaklingur hefur náð með ýmsum hætti svo sem með starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi. Með raunfærnimati geta einstaklingar fengið mat á hæfni/færni óháð því hvernig hennar hefur verið aflað. Þeir geta síðan til dæmis nýtt sér niðurstöðurnar til að halda áfram í námi.

Raunfærnimat hefur verið framkvæmt af samstarfsaðilum FA frá árinu 2007 en þá luku 105 einstaklingar raunfærnimati. Árið 2010 gengu 384 einstaklingar í gegnum raunfærnimat eða tæplega fjórfalt fleiri. Árið 2015 gengu

Mynd 4. Ástæður viðtals náms- og starfsráðgjafa árið 2015



Töflur 6. Raunfærnimat í löggiltum iðngreinum, starfsmámi og viðmiðum atvinnulífsins 2010–2015

Löggiltar iðngreinar	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bakaraiðn			1		2	1
Bílgreinar	50	49	13	56	31	7
Blikksmiði			11	3	2	3
Framreiðsla		10	10	13	20	11
Húsasmíði	79	63	20	47	48	45
Matartækni	12	3	39	30	43	
Matreiðsla	13	9	27	17	33	11
Málaraiðn	8	17		11	15	11
Málmsuða			7	12	7	5
Múraraíðn	15	13	4	5	15	3
Netagerð						16
Pípulögn	15	33	8	22	12	8
Rafvirkjun	55	32	47	31	37	38
Rennismíði			4	1	2	2
Skrúðgarðyrkja					26	
Slátrun					16	6
Stálsmiði	2	10	14	13	8	6
Vélstjórn	9	9	3	32	23	5
Vélvirkjun	11	18	33	23	17	14
<b>Fjöldi þátttakenda</b>	<b>269</b>	<b>266</b>	<b>241</b>	<b>316</b>	<b>357</b>	<b>192</b>

Starfsmámsbrautir	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Félagsliðabraut					10	22
Fisktækni					17	57
Fiskvinnsla					19	
Leik- og grunnskólar	18	29	12	7	10	43
Matartækni						33
Skipstjórn				16	53	9
Skrifstofubraut		22	71	20	46	13
Stuðningsfulltrúabrá			18			
Verslunarfagnám		59	65	10	58	
Þjónustugreinar						49
<b>Fjöldi þátttakenda</b>	<b>18</b>	<b>110</b>	<b>166</b>	<b>53</b>	<b>213</b>	<b>226</b>

Viðmið atvinnulífsins	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hljóðvinnsla		35	16			10
Bankamenn	97					
Vöruhús					18	
<b>Fjöldi þátttakenda</b>	<b>97</b>	<b>35</b>	<b>16</b>		<b>18</b>	<b>10</b>

Almennar bóklegar greinar	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Almennar bókl. greinar						22
<b>Fjöldi þátttakenda</b>						<b>22</b>

450 einstaklingar í gegnum raunfærnimat, 192 í löggiltum iðngreinum og 258 í öðru raunfærnimati.

Af fjölda þeirra sem fóru í raunfærnimat á árunum 2010–2015 má álykta að aukið framboð á greinum í mati á raunfærni skili sér í fjölda þeirra sem nýta sér þetta úrræði. Þar sem niðurstöður raunfærnimats geta nýst einstaklingnum til frekara náms eða framþróunar í starfi má einnig leiða að því

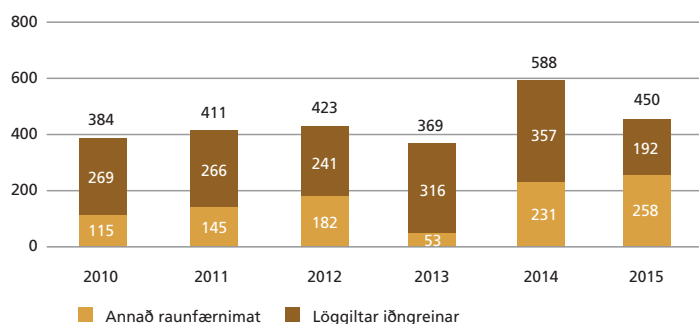
líkum að það skili árangri fyrir einstaklinginn og samfélagið. Á *töflu 6* má sjá hvernig framboð á greinum til raunfærnimats eykst á þessum árum og þá hvernig fjöldi þeirra sem sóttu raunfærnimat skiptist á milli þeirra.

Raunfærnimat hefur farið fram í löggiltum iðngreinum frá því að það var fyrst framkvæmt. Ef það er sérstaklega skoðað fyrir árið 2015 má sjá að þá fór fram raunfærnimat í 17 iðngreinum. Þá fóru flestir raunfærnimat í húsasmíði og síðan rafvirkjun en fjöldi staðinna eininga á hvern einstakling er þó mestur í bakaraiðn, eins og sjá má á *töflu 7*. Mikilvægt er að það komi fram að misjafnt er milli iðngreina hvort mögulegt er að fá vinnustaðahluta náms metinn.

Mun fleiri karlar en konur ljúka raunfærnimati í iðngreinum eins og sjá má á *töflu 8*. Fleiri konur ljúka raunfærnimati á starfsmámsbrautum. Árið 2015 hófst vinna við raunfærni í almennum bóklegum greinum þar sem 22 einstaklingar luku mati, þar af örlítið fleiri konur.

Fólk á aldrinum 31–40 ára er í meirihluta þeirra sem ljúka raunfærnimati í flestum greinum. Til dæmis er meiri-

Mynd 5. Raunfærnimat 2010–2015. Fjöldi einstaklinga sem lauk raunfærnimati



hluti karla sem ljúka raunfærnimati í löggiltum iðngreinum á þeim aldri (sjá töflur 9). Aldurshópur kvenna er dreifðari þó algengast sé að þær séu einnig á aldursbilinu 31–40 ára.

Konur sem ljúka raunfærnimati af starfsnámsbrautum eru á nokkuð dreifðari aldri þar sem aldurshópurinn 41–50 er í meirihluta á árunum 2011 og 2012. Enn eru það karlar á aldrinum 31–40 ára sem eru í meirihluta þeirra sem ljúka raunfærnimati á starfsnámsbrautum.

Hvað varðar raunfærnimat skv. viðmiðum atvinnulífsins þá eru konur á aldrinum 51–60 ára í meirihluta þau ár sem á við en karlar á aldrinum 31–40 ára aftur á móti í meirihluta eins og annars staðar. Athygli vekur í samanburði að bæði konur og karlar á aldrinum 30 ára og yngri eru í meirihluta þeirra sem ljúka raunfærnimati í almennum bóklegum greinum.

## HEIMILDIR

Hagstofa Íslands. (2014). *Menntunarstaða*. Sótt frá [www.hagstofa.is](http://www.hagstofa.is): <https://www.hagstofa.is/talnaefni/samfelag/menntun/menntunarstada/>

## UM HÖFUNDINN

**Guðrún Erla Öfjörð Ólafsdóttir** starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Helstu verkefni Guðrúnar hjá FA tengjast tölfræðivinnslu, upplýsingasöfnun meðal samstarfsaðila og ýmiss konar verkefnastjórn.

Tafla 7. Niðurstöður raunfærnimats í löggiltum iðngreinum 2015

Löggiltar iðngreinar	Fjöldi einstaklinga	Hlutfall	Fjöldi staðinna eininga	Meðaltal staðinna eininga pr.einstakling
Bakaraiðn	1	1%	122	122,0
Bílgreinar	7	4%	159	22,7
Blikksmiði	3	2%	151	50,3
Framreiðsla	11	6%	523	47,5
Húsasmíði	45	23%	2748	61,1
Matreiðsla	11	6%	791	71,9
Málaraiðn	11	6%	181	16,5
Málmsuða	5	3%	181	36,2
Múraraíðn	3	2%	127	42,3
Netagerð	16	8%	747	46,7
Pípulögn	8	4%	737	92,1
Rafvirkjun	38	20%	177	4,7
Rennismiði	2	1%	94	47,0
Slátrun	6	3%	93	15,5
Stálsmiði	6	3%	281	46,8
Vélstjórn	5	3%	103	20,6
Vélvirkjun	14	7%	643	45,9
<b>Samtals</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>	<b>7858</b>	<b>789,9</b>

Tafla 8. Einstaklingar sem ljúka raunfærnimati eftir kyni 2010–2015

	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Fjöldi	hlutfall	Fjöldi	hlutfall	Fjöldi	hlutfall	Fjöldi	hlutfall	Fjöldi	hlutfall	Fjöldi	hlutfall
<b>Starfsnámsbrautir</b>												
Karl		0,0%	21	5,1%	27	6,4%	20	5,4%	98	16,7%	68	15,1%
Kona	18	4,7%	89	21,7%	139	32,9%	33	8,9%	115	19,6%	158	35,1%
<b>Löggiltar iðngreinar</b>												
Karl	255	66,4%	259	63,0%	200	47,3%	271	73,4%	281	47,8%	178	39,6%
Kona	14	3,6%	7	1,7%	41	9,7%	45	12,2%	76	12,9%	14	3,1%
<b>Viðmið atvinnulífsins</b>												
Karl	1	0,3%	35	8,5%	16	3,8%	0,0%	0,0%	14	2,4%	10	2,2%
Kona	96	25,0%		0,0%		0,0%		0,0%	4	0,7%		0,0%
<b>Alm. bóklegar greinar</b>												
Karl											10	2,2%
Kona											12	2,7%
<b>Alls</b>	<b>384</b>		<b>411</b>		<b>423</b>		<b>369</b>		<b>588</b>		<b>450</b>	

Töflur 9. Aldursskipting þátttakenda í raunfærnimati 2010–2015

Raunfærnimat starfsnámsbrauta	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.
<b>Karl</b>			<b>21</b>		<b>27</b>		<b>20</b>		<b>98</b>		<b>68</b>	
30 ára og yngri			6	29%	2	7%	3	15%	12	12%	13	19%
31–40 ára			7	33%	13	48%	11	55%	36	37%	32	47%
41–50 ára			5	24%	8	30%	5	25%	35	36%	18	26%
51–60 ára			2	10%	3	11%	1	5%	10	10%	5	7%
61 ára og eldri			1	5%	1	4%		0%	5	5%		0%
<b>Kona</b>	<b>18</b>		<b>89</b>		<b>139</b>		<b>33</b>		<b>115</b>		<b>158</b>	
30 ára og yngri	1	6%	10	11%	12	9%	3	9%	11	10%	16	10%
31–40 ára	7	39%	23	26%	40	29%	8	24%	34	30%	52	33%
41–50 ára	6	33%	27	30%	48	35%	7	21%	35	30%	52	33%
51–60 ára	3	17%	25	28%	33	24%	12	36%	28	24%	35	22%
61 ára og eldri	1	6%	4	4%	6	4%	3	9%	7	6%	3	2%

Raunfærnimat lög-giltra iðngreina	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.
<b>Karl</b>	<b>255</b>		<b>259</b>		<b>200</b>		<b>271</b>		<b>281</b>		<b>178</b>	
30 ára og yngri	45	18%	41	16%	33	17%	34	13%	52	19%	28	16%
31–40 ára	123	48%	116	45%	107	54%	121	45%	136	48%	82	46%
41–50 ára	67	26%	71	27%	44	22%	73	27%	64	23%	49	28%
51–60 ára	17	7%	26	10%	16	8%	37	14%	25	9%	17	10%
61 ára og eldri	3	1%	5	2%		0%	6	2%	4	1%	2	1%
<b>Kona</b>	<b>14</b>		<b>7</b>		<b>41</b>		<b>45</b>		<b>76</b>		<b>14</b>	
30 ára og yngri	1	7%			2	5%	3	7%	16	21%	4	29%
31–40 ára	3	21%	5	71%	10	24%	16	36%	25	33%	6	43%
41–50 ára	3	21%	1	14%	15	37%	12	27%	25	33%	4	29%
51–60 ára	4	29%	1	14%	13	32%	12	27%	7	9%		
61 ára og eldri	3	21%			1	2%	2	4%	3	4%		

Raunfærnimat skv. viðmiðum atvinnulífsins	2010		2011		2012		2013		2014		2015		Raunfærnimat alm.bókl.greina
	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.	Ekki framkvæmt	Fjöldi	hlutf.	Fjöldi	hlutf.		
<b>Karl</b>	<b>1</b>		<b>35</b>		<b>16</b>			<b>14</b>		<b>10</b>		<b>12</b>	
30 ára og yngri			13	37%	3	19%		2	14%	1	10%	7	58%
31–40 ára	1	100%	17	49%	6	38%		6	43%	5	50%	3	25%
41–50 ára			2	6%	5	31%		3	21%	4	40%	1	8%
51–60 ára			3	9%	2	13%		3	21%			1	8%
<b>Kona</b>	<b>96</b>							<b>4</b>				<b>10</b>	
31–40 ára	12	13%										5	50%
41–50 ára	36	38%						2	50%			3	30%
51–60 ára	47	49%						2	50%			2	20%
61 ára og eldri	1	1%											



## RITSTJÓRN

## HVAÐ ÁTTU VIÐ?

Allt frá útgáfu fyrstu Gáttar hefur verið fjallað um merkingu íðorða á sviði fullorðinsfræðslu. Ekki verður hvikað frá þeirri hefð í þessu riti og fjallað um nokkur hugtök sem varða viðfangsefni Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, FA. Sem fyrr teljum við sem störfum við FA þörf fyrir að hugtök, sem notuð eru í umræðu um fræðslumál fullorðinna, séu skýrt skilgreind. Markmiðið með þessum fasta lið er að koma af stað umræðum og ná samkomulagi um heppilega og samræmda notkun þeirra íðorða sem notuð eru um hugtökin.

Í þessari tölftu útgáfu af Gátt tókum við upp þráðinn þar sem frá var horfið í síðasta riti. Eins og áður eru sett fram ensk

íðorð og tillögur að íslenskum þýðingum og skilgreiningum.

Nú eru ekki öll íðorðin af CEDEFOP-listanum sem einkum er ætlaður fræðimönnum og öðrum sem fást við menntun og mótun menntastefnu. Í þessu riti höfum við ákveðið að fjalla um hugtök sem tengjast upplýsingatækni í námi og kennslu. Ritstjórn Gáttar er sér meðvituð um að allri hugtakaumfjöllun þarf að fylgja eftir með því að fá áhugasama einstaklinga til að tjá sig um skilgreiningarnar og gera í kjölfarið úrbætur. Því bjóðum við öllum þeim sem áhuga hafa á að senda okkur athugasemdir við skilgreiningarnar (sigrunkri (hjá) frae.is).

Íðorð á ensku	Íslensk þýðing	Merking / skilgreining
e. massive open online courses, (MOOC)	opin vefnámskeið	Opin námskeið þar sem námsumhverfið er á Netinu og mikill fjöldi fólks getur tekið þátt.
e. flipped classroom	vendikennsla / spegluð kennsla	Með vendikennslu/speglaðri kennslu er átt við kennslu 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. Í kennslustofunni geta nemendur og kennarar rætt ítarlega um efnið.
e. digital divide / digital gap	stafræn gjá	Sú aðgreining sem er milli þess fólks sem getur nálgast og notað upplýsinga- og samskiptatækni á árangursríkan hátt og þess sem getur það ekki.
e. learning community	námssamfélag	Samfélag sem eflir námsmenningu með því að þróa á hverjum stað skilvirkt samstarf milli allra geira samfélagsins og styrkir jafnframt og örvar einstaklinga og samtök til náms.
e. e-learning	tölvustutt nám	Nám þar sem stuðst er við upplýsinga- og samskiptatækni. Tölvustutt nám takmarkast ekki við „tölvulæsi“ (að afla sér leikni í upplýsinga- og samskiptatækni). Það getur verið með margs konar móti og blönduðum aðferðum beitt: notaður hugbúnaður, netið, geisla-diskar, beinlínutengt nám eða hvers konar aðrir rafrænir eða gagnvirkir miðlar. Tölvustutt nám er hægt að nota bæði í fjarnámi en einnig sem þátt í staðarnámi.
e. communities of practice	starfssamfélög	Hópur aðila sem kjósa að deila þekkingu um þátt, eða þætti, tengda sameiginlegu verk-sviði eða áhugamáli.
e. OER open educational resources	opið menntaefni (OME)	Opið menntaefni er efni með frjálsum og opnum höfundarleyfum sem hægt er að nota í kennslu, nám, rannsóknir og fleira.

RITSTJÓRN

## FYRIRMYNDIR Í NÁMI FULLORÐINNA

Fyrirmyndir í námi fullorðinna er viðurkenning sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, FA, hefur veitt árlega frá árinu 2009. Viðurkenningin er veitt til þeirra sem hafa skarað fram úr og sýnt góðan námsárangur, frumkvæði og kjark við að yfirstíga ýmsar hindranir eins og læsis- eða námsvanda. Fyrirmyndirnar eru valdar úr hópi tilnefninga frá samstarfsaðilum Fræðslumiðstöðvarinnar. Framtíðin í framhaldsfræðslu var yfirskrift ársfundar FA árið 2015. Fundurinn var haldinn á Grand hótél þann 30. nóvember að viðstöddu fjölmenni. Þar var tveim einstaklingum veitt viðurkenningin, þeim Dragan Pavlica frá Símei og Kristjáni Jónssyni frá IÐUNNI fræðslusetri. Þá var í fyrsta skipti jafnframt veitt viðurkenning til hóps, og hlaut viðurkenninguna starfsfólk FISK Seafood, sem stundað hefur nám í fisktækni hjá Farskólanum á Norðurlandi vestra. Þetta árið eiga allir verðlaunahafarnir það sameiginlegt að hafa sótt sér frekari menntun í kjölfar raunfærnimats.



Dragan Pavlica ásamt Erlu Björgu Guðmundsdóttur, þáverandi framkvæmdastjóra SÍMEY.



Kristján Jónsson ásamt Sonju dóttur sinni og Ernu G. Arnardóttur, náms- og starfsráðgjafa hjá IÐUNNI fræðslusetri.

**Dragan Pavlica** er frá Króatíu og kom til Íslands árið 2003 sem flóttamaður. Hann settist að á Akureyri og fékk starf hjá málameistara en hann hafði áður unnið við að mála í flóttamannabúðum í Serbíu. Eftir hvatningu frá atvinnuveitenda sínum fór Dragan í raunfærnimat í málaraiðn hjá Símei árið 2008. Honum gekk vel í matinu og kláraði í framhaldinu nám í bóklegum greinum í Námi og þjálfun hjá Símei. Eftir að hafa lokið bóklegu greininum og bætt sig í íslensku fór Dragan í Verkmenntaskólann á Akureyri til þess að ljúka þeim faggreinum sem vantaði upp á eftir raunfærnimatið. Þaðan lauk hann sveinsprófi árið 2011 og er í Meistaraskólanum í dag samhliða vinnu sinni sem húsvörður í Verkmenntaskólanum á Akureyri.

**Kristján Jónsson** hóf nám í málaraiðn í Iðnskólanum eftir að hafa lokið grunnskóla. Hann hætti þó strax eftir fyrstu önnina og dróst í óreglu, fyrst í áfengisneyslu og síðar í harðari efni. Árið 2010 fór Kristján í áfengis meðferð og að henni lokinni í *Grettistak* sem er samstarfsverkefni Tryggingastofnunar og Reykjavíkurborgar, þar sem markmiðið er að gefa þeim sem átt hafa við langvarandi og alvarlegan vímuefnavanda tækifæri til endurhæfingar eftir meðferð. Næsti áningarstaður var Hring sjá en þar segist Kristján hafa komist að því að hann gat vel lært. Einn daginn rakst hann svo á auglýsingu um raunfærnimat í málaraiðn hjá IÐUNNI. Hann sló til, þar sem hann hafði unnið nokkuð við að mála. Í matinu kom í ljós að hann hafði mikla þekkingu í faginu. Hann fór í kjölfarið í Tækniskólann og lauk þaðan sveinsprófi í málaraiðn. Kristján hafði snúið lífi sínu við, snúið baki við óreglunni, lokið



Hópur fisktækna frá FISK Seafood við útskrift í maí ásamt aðstandendum námsins.

formlegu námi og var kominn í fasta vinnu. Kristján mætti til verðlaunaafhendingarinnar ásamt dóttur sinni sem segist vera mjög stolt af pabba sínum.

**Hópur starfsfólks hjá FISK Seafood** lauk raunfærni-  
mati í fisktækni haustið 2014 eftir heimsókn svokallaðs  
fræðsluerindreka í tengslum við verkefnið Menntun núna í  
Norðvesturkjördæmi. 17 einstaklingar luku matinu og þrátt  
fyrir að nokkrir einstaklingar innan hópsins hafi átt í nokkrum

námsvanda fóru allir í áframhaldandi nám í fisktækni til að  
ljúka því sem upp á vantaði eftir raunfærni-  
matið. Hópnum  
hefur gengið vel í náminu, góður andi ríkir innan hópsins og  
leiðbeinendur hafa hrósað þátttakendum fyrir jákvæðni  
og dugnað. Þann 28. maí síðastliðinn útskrifuðust svo 18  
fisktæknafrá Fjölbrautaskóla Norðurlands vestra. Fisk-  
tækninámið stóð yfir í tvö skólaár og var samstarfsverkefni  
Farskólans, miðstöðvar símenntunar á Norðurlandi vestra,  
Fjölbrautaskólans, Fisktækniskólans og FISK Seafood hf.



SIGRÚN KRISTÍN MAGNÚSDÓTTIR

## NORRÆNT TENGLANET UM NÁM FULLORÐINNA



Sigrún Kristín Magnúsdóttir

NVL (norrænt tengslanet um nám fullorðinna) er áætlun á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar þar sem lögð er áhersla á nýsköpun, miðlun og árangur á sviði fullorðinsfræðslu. Netið var í upphafi í flokki verkefna en frá og með árinu 2015 telst það til áætlana, til jafns við Nordplus menntaáætlunina. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hefur vistað NVL á Íslandi frá því að netið var sett á laggirnar. Samningur um tengslanetið gildir til loka ársins 2017 og er greinarhöfundur fulltrúi Íslendinga í netinu. Norræna embættismannanefndin um menntamál og rannsóknir (EK-U) hefur tilkynnt að samningur um starf NVL verði endurnýjaður fyrir árin 2018–2022.

### FJÖLBREYTT STARF

Í móðurneti NVL sitja fulltrúar frá öllum norrænu löndunum auk tengiliða frá Færeyjum, Grænlandi

og Álandi ásamt framkvæmdastjóra, verkefnastjóra og vefstjóra. Auk þess starfrækir NVL fjölda annarra tengslaneta undir stjórn og ábyrgð fulltrúa landanna. Í undirnetunum eru sérfræðingar og fulltrúar stofnana og samtaka sem spanna vítt svið sem tekur meðal annars til læsis, menntunar fanga, raunfærnimats, náms- og starfsráðgjafar og nets til að efla færni kennara sem kenna fullorðnum. Netin eru ýmist viðvarandi, eins og *DISTANS* og sérfræðingahópar um náms- og starfsráðgjöf og raunfærnimat, eða tímabundin, líkt og færniþróun í atvinnulífinu og raunfærnimat í alþýðufræðslu. NVL hvetur til þverfaglegs samstarfs á milli ólíkra tengslaneta, stofnar til nýrra sérfræðinganeta og eflir framlag þeirra til norræns samstarfs. Hér verður greint frá því helsta í starfi tengslanetsins á Íslandi á árinu 2016.

### NÝTT TENGLANET

Fulltrúi Íslands hefur um tveggja ára skeið borið ábyrgð á tengslaneti um færniþróun í atvinnulífinu. Netið er skipað fulltrúum samtaka atvinnurekenda og launþega í Danmörku, Noregi, Svíþjóð og á Íslandi. Þrátt fyrir ítrekaðar tilraunir hefur ekki tekist að fá fulltrúa frá Finnlandi. Hlutverk netsins er jöfnum höndum að huga að tækifærum til farnieflingar og eins hindrunum fyrir farnieflingu í atvinnulífinu til framtíðar, sem og að samspieli atvinnulífs og menntakerfis. Megin-

markmiðið er að efla hreyfanleika og stuðla að bættri stöðu á á vinnumarkaði. Fjögurra manna stýrihópur fer fyrir netinu, skipuleggur starf hans og fylgir því eftir. Mikill áhugi og jákvæðni einkennir starf netsins, haldnir hafa verið þrjú fundir á árinu en stýrihópurinn hefur hist fimm sinnum.

### NORDISK INNSPILLSKONFERANSE

Þann 26. ágúst síðastliðinn stóð netið um færni frá sjónarhóli atvinnulífsins fyrir viðburði í Malmö í Svíþjóð, sem bar yfirskriftina *Nordisk innspillskonferanse*. Þangað var boðið völdum fulltrúum frá öllum Norðurlöndunum, í þeim tilgangi að veita þeim tækifæri til þess að segja álit sitt á drögum að skýrslu netsins. Allir sem höfðu skráð sig til þátttöku fengu drögin send með góðum fyrirvara. Þau voru svo kynnt stuttlega í upphafi ráðstefnunnar en síðan var unnið í hópum þar sem þátttakendur gátu gert athugasemdir og lagt fram tillögur um það sem þeim fannst að betur mætti fara. Verkefni netsins er að taka tillit til þeirra athugasemda sem fram komu, forgangsraða og tengja saman. Áætlað er að skýrsla netsins komi út í byrjun árs 2017 og verði kynnt í löndunum öllum.

### RAUNFÆRNIMAT Í HÁSKÓLUM

Fyrsti viðburður netsins á Íslandi á árinu var málstofa um raunfærnimat sem haldin var í samstarfi Háskóla Íslands og sérfræðingans NVL í Norræna húsinu í Reykjavík, þann 18. maí. Umfjöllunarefnið var raunfærnimat á háskólastigi. Jón Atli Benediktsson, rektor Háskóla Íslands, hélt ávarp og





Þátttakendur á Norrænni ráðstefnu í Malmö.

opnaði málstofuna. Þá tók Una Strand Viðarsdóttir, sérfræðingur í mennta- og menningarmálaráðuneytinu, við og kynnti áherslur í raunfærnimati innan evrópska háskólasvæðisins. Að hennar erindi loknu kynntu fulltrúar allra Norðurlanda í sérfræðinganeti NVL stöðuna í sínum löndum. Af erindum þeirra varð ljóst að mat á fyrra námi fer víða fram og með margvíslegum hætti. Við íslenskum háskólum blasir nú það verkefni að móta aðferðafræði og samræma vinnubrögð, með það að markmiði að bæta aðgengi að skólunum. Vonir

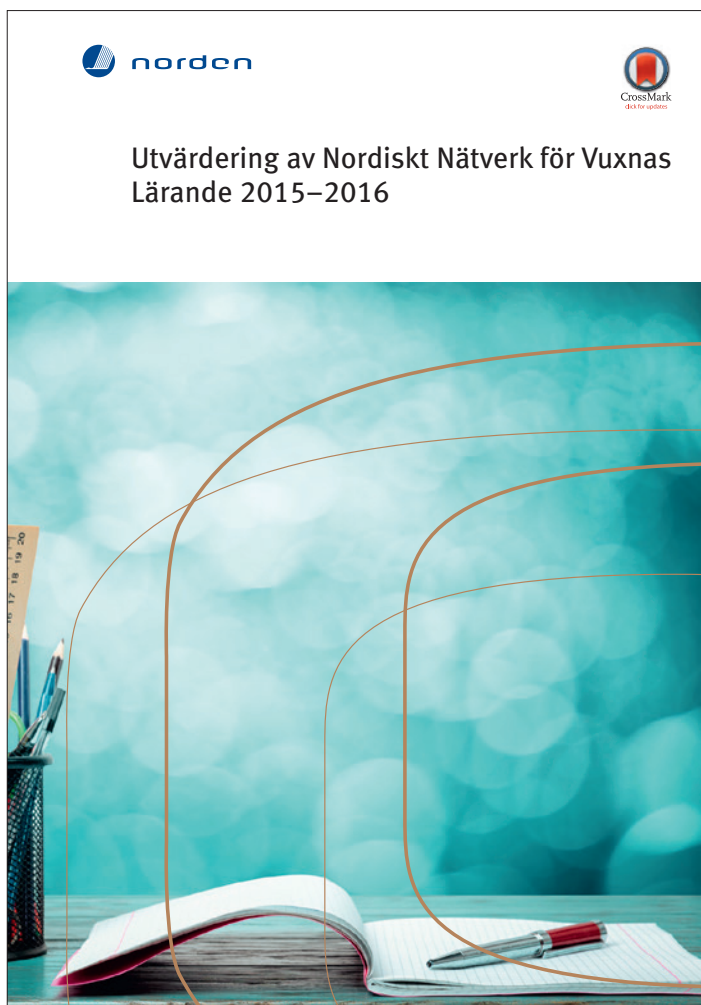
standa til að erindin á málstofunni megi verða liður í því að leysa það verkefni. Þátttakendur á málstofunni töldu hátt á sjötta tug.

## NORRÆN RÁÐSTEFNA UM NÁMS- OG STARFSRÁÐGJÖF

Næsti viðburður netsins var ráðstefna á Íslandi í samstarfi FA og NVL við Rannís, (Euroguidance, EPALE og Erasmus+).



Skipuleggjendur ráðstefnunnar í Reykjavík, frá vinstri: Margrét Sverrisdóttir, Fjóla María Lárusdóttir, Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir, Dóra Stefánsdóttir og Sigrún Kristín Magnúsdóttir.



Ráðstefnan markaði upphafið að norrænni tengslaráðstefnu undir Erasmus+ menntaáætlun Evrópusambandsins og bar yfirskriftina *Guidance for low qualified adults in the light of The New Skills Agenda*. Aðalfyrirlesarar voru tveir, þeir Peter Plant, prófessor í náms- og starfsráðgjöf við Háskólann í Lillehammer í Noregi og Jaana Kettunen fræðimaður á menntavisindasviði Háskólans í Jyväskylä í Finnlandi. Peter, sem fengist hefur við ráðgjöf í fjóra áratugi, lagði í sínu erindi megináherslu á að ef takast eigi að ná til þess hóps sem minnsta menntun hefur að baki, sé brýnt að mæta hverjum einstaklingi hópsins sem jafningja og á vinnustað hans. Jaana fjallaði um hvernig hægt er að beita upplýsingatækni við ráðgjöf. Þá kynnti Dóra Stefánsdóttir, sérfræðingur hjá Rannís og EPALE nýja áætlun um færniþróun í Evrópu, *The New Skills Agenda* Rannís og Reeta Knuuti, finnski verkefnastjórinn fyrir EPALE, kynnti rafrænar vettvang fyrir fullorðinsfræðslu. Fundarstjóri var Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, prófessor í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands. Nálægt 90 þátttakendur hvaðanæva af Norðurlöndum tóku virkan þátt í ráðstefnunni.

Í undirbúningi eru tveir viðburðir. *Lærum í skýinu, ársfundur FA* verður haldinn 30. nóvember næstkomandi. Aðalfyrirlesari þar verður Alastair Creelman frá Linneus háskólanum í Svíþjóð. Þann 1. desember standa NVL og Kennslufræðimiðstöð FA fyrir námskeiði sem ber yfirskriftina *Opnir miðlar og námssamfélög*. Þar munu Alastair Creelman og Hróbjartur Árnason, lektor við menntavisindasvið Háskóla Íslands, ásamt gestafyrirlesurum fjalla um rafrænar aðferðir, tæki og tól sem auðvelda nám og kennslu. Námskeiðið er einkum ætlað leiðbeinendum og kennurum í fullorðinsfræðslu.

## SKÝRSLA MEÐ MATI Á NVL

Norræna tengslanetið um nám fullorðinna hefur verið starfrækt síðan árið 2005. Í netinu sameinast sérfræðingar á ólíkum sviðum fullorðinsfræðslu. Á þessu ári fól Norræna ráðherranefndin sérfræðingum við Háskólann í Linköping að meta starfsemi NVL. Markmiðið með matinu var að öðlast þekkingu á vinnubrögðum NVL, styrkleikum, veikleikum, tækifærum starfseminnar og þeim áskorunum sem blasa við. Skýrsla með niðurstöðum matsins kom út í október. Í henni er einnig umfjöllun um áhrif NVL á gæði, nýsköpun og þróun á stefnu og framkvæmd fullorðinsfræðslu á Norðurlöndum. Skýrslan er aðgengileg á sænsku á <http://nvl.org/Content/Utvardering-av-NVL-2016>. Meðal þess sem kemur fram í skýrslunni er:

- Lagt er til að NVL starfi áfram vegna þess að netið hefur á margvíslegan hátt lagt sitt af mörkum til þess að efla fullorðinsfræðslu á Norðurlöndunum.
- Mælt er með að vinnuaðferðir NVL verði nýttar víðar hjá Norrænu ráðherranefndinni vegna þess að þær leiða til þróunar, nýsköpunar og náms.
- NVL hefur náð árangri í að skapa ný videigandi samstarfsnet með því að virkja mikilvæga hagsmunaaðila á viðkomandi sviði og veita þannig rödd NVL hljómgrunn á margvíslegum vettvangi.
- Bent er á að brýnt sé að horfa ekki eingöngu á það efni sem verður til í samstarfsnetunum heldur að horfa einnig til þess að netin nálgast viðfangsefni á sviði fullorðinsfræðslunnar á nýjan og frumlegan hátt.

## DIALOGWEB OG FRÉTTABRÉF NVL UM HÖFUNDINN

NVL gefur út vef tímaritið DialogWeb. Erla Sigurðardóttir er fulltrúi Íslendinga í ritstjórn þess. Hún hefur reglulega skrifað greinar í ritið og miðlað upplýsingum um það sem efst er á baugi og varðar fræðslu fullorðinna á Íslandi. NVL gefur jafnframt út fréttabréf sem sent er út til áskrifenda 11 sinnum á ári. Það er í þremur útgáfum, á finnsku, íslensku og skandinavísku málunum (dönsku, norsku og sænsku). Hægt er að gerast áskrifandi að fréttabréfinu á vefnum <http://nvl.org/Nyheter> með því að smella þar á hnappinn „Abonnera på Nyhetsbrev“ og fylla út umsóknarform.

**Sigrún Kristín Magnúsdóttir** er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún er ritstjóri Gáttar og stýrir viðburðum á vegum FA. Sigrún Kristín hefur lokið BA-prófi frá Háskóla Íslands, MSc-prófi í stjórnsýslu ferðamála frá University of Massachusetts og kennsluréttindum frá Kennaraháskóla Íslands. Hún hefur sinnt ýmsum störfum við menntun og fræðslu fullorðinna í nær þrjú áratugi.





Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins í nóvember 2016: Frá vinstri: Sigríður Jóhannsdóttir, Haukur Harðarson, Arnar Þorsteinsson, Fjola María Lárusdóttir, Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir, Björn Garðarsson, Guðrún Erla Öfjörð Ólafsdóttir, Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Sveinn Aðalsteinsson og Halla Valgeirsdóttir. Á myndina vantar: Bergþóra Hlín Arnórsdóttur, Guðmundu Kristinsdóttur, Hjördís Kristinsdóttur og Steinunni Þórdísi Júlíusdóttur.

#### Starfsfólk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins:

Sveinn Aðalsteinsson Tölvupóstfang: sveinn hjá frae.is  
Arnar Þorsteinsson Tölvupóstfang: arnar hjá frae.is  
Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir Tölvupóstfang: gigja hjá frae.is  
Bergþóra Hlín Arnórsdóttir Tölvupóstfang: bergthora hjá frae.is  
Björn Garðarsson Tölvupóstfang: bjorn hjá frae.is  
Fjola María Lárusdóttir Tölvupóstfang: fjola hjá frae.is  
Guðmundu Kristinsdóttir Tölvupóstfang: gudmunda hjá frae.is  
Guðrún Erla Öfjörð Ólafsdóttir Tölvupóstfang: gudrunerla 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



Nóvember 2016

Ritstjórn: Bergþóra Hlín Arnórsdóttir, Halla Valgeirsdóttir,

Sigrún Kristín Magnúsdóttir, Sveinn Aðalsteinsson

Útgefandi: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins

Hönnun: SKAPARINN AUGLÝSINGASTOFA

Umbrot: Eyjólfur Jónsson

Ljósmyndir af stjórnnum FA og starfsfólki: Simon Vaughan

Prentun: Litróf ehf.

ISSN 1670-5386

Ég fékk  
gefið  
stöðu  
allin  
gó  
lí



FRÆÐSLUMIDSTÖÐ  
ATVINNULÍFSINS

MENNTUN Á VINNUMARKAÐI

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

Skipholti 50b • 105 Reykjavík  
Sími 599 1400 • Fax 599 1401 • [frae@frae.is](mailto:frae@frae.is)