

KRISTÍN NJÁLSDÓTTIR OG SVEINN AÐALSTEINSSON

MIKILVÆGI GÆÐAVOTTUNAR Í
FULLORÐINSFRÆÐSLU

Kristín Njálisdóttir



Sveinn Aðalsteinsson

Byltingakenndar breytingar í samfélaginu og ör þróun á vinnumarkaði og í menntamálum hefur haft veruleg áhrif á framboð á fullorðinsfræðslu og símenntun. Almennungur hefur orðið sér meðvitaðri um mikilvægi þess að bæta við þekkingu sína og viðhalda henni. Sömuleiðis hafa margir vinnuveitendur staðfest að skipulag endur- og símenntunar innan fyrirtækja og stofnana verður að vera í forgangi eigi þeim að takast að verða við þeim auknum kröfum sem gerðar eru almennt til starfsemi þeirra á hverjum tíma.

Hinn mikli hraði undanfarin ár hefur haft í för með sér hættu á að yfirsýn yfir framboð fræðslu tapist. Fáir hafa möguleika á að geta sér til um hvort um er að ræða boðlega fræðslu eða námstilboð. Í þessu sambandi er um að ræða fræðslu og menntun sem á sér stað utan hins hefðbundna skólakerfis og því reynist erfitt að tryggja gæði þeirrar þjálfunar sem í boði er.

Hér á landi hafa sprottið upp margir smærri fræðslu-aðilar sem bjóða fjölbreytt úrval námskeiða, svo sem tölvu-námskeið, tungumálanámskeið, tómstundanámskeið og sjálfstýringarnámskeið. Starfsmenn stéttarféлага, fyrirtækja og fræðslusjóða standa oft frammi fyrir því að veða og meta gæði þessara námskeiða fyrir starfsmanninn eða aðildarfélagann. Þessir fræðsluáðilar eru ekki endilega bundnir af því að fara með sín námskeið í gegnum fræðslustofnanir eða símenntunarmiðstöðvar heldur bjóða upp á þau sjálfstætt. Svo virðist sem enginn ákveðinn aðili hafi þá yfirsýn sem nauðsynleg er til þess að meta gæði þeirra námskeiða sem

í boði eru og þess vegna hefur starfsmönnum stéttarféлага og fyrirtækja sem og forstöðumönnum fræðslusjóða og stjórnur þeirra verið í sjálfsvald sett hvernig þau meta styrk-hæfni þessara námskeiða. Við slíkar aðstæður geta ákvarðanir orðið tilviljanakenndar og ómarkvissar og þess vegna er nauðsynlegt að koma á sameiginlegum gæðaviðmiðum og gæðavottun sem er aðgengileg öllum sem koma á einhvern hátt að skipulagi náms.

Gæðamiðmið og vottun auka gegnsæi og auðvelda þannig vinnuveitendum og starfsmönnum þeirra að velja þá þjónustu sem hentar þeim best. Þeir verða að vera öruggir um að sú fræðsla, sem þeir greiða fyrir, sé góð og að það sé í gangi ákveðið eftirlit og endurskoðun sem tryggir nauðsynleg gæði. Endur- og símenntun margra fyrirtækja og stofnana er hluti af gæðastjórnun þeirra. Vinnuveitendur sjálfir vinna eftir öguðum verkferlum til að koma í veg fyrir mistök. Fræðsla, sem boðið er upp á hjá fyrirtækjum, er í flestum tilvikum hluti af þeim tækjum og tólum sem notuð eru til að viðhafa nauðsynlegt eftirlit og endurskoðun á hæfni starfsmanna. Það gefur því augaleið að kröfur, sem gerðar eru til náms/námskeiða og hvers konar fræðslu, verða að vera í takt við ákveðin gæðaviðmið sem eru hluti af samræmdu kerfi og reglubundinni endurskoðun. Slíkt gæðakerfi myndi auðvelda mjög starf forsvarsmanna fræðslusjóða og stéttarféлага og koma í veg fyrir óæskilegt ósamræmi þeirra á milli við mat á einstökum námskeiðum.

Þar sem þörfin fyrir gæðaviðmið og gæðavottun er orðin mjög aðkallandi hafa aðstandendur fræðslusjóða sumir hverjir farið þá leið að setja sér ákveðnar starfsreglur til þess að meta fræðsluaðila og framboð þeirra á námskeiðum. Að mörgu er að huga í þessu sambandi til þess að koma í veg fyrir hugsanlega mismunun. Ljóst er að ef hinir ýmsu fræðslusjóðir og stéttarfélag settu sér slíkar vinnureglur og framkvæmdu mat á fræðsluáðilum hver fyrir sig þá er hættu á að óheppilegt misræmi þeirra á milli skapist. Skortur á samræmdum gæðaviðmiðum hefur hins vegar kallað á slík skammtímaúræði og vinnureglur sem þarf nauðsynlega að samræma milli aðila.

Í bið eftir samræmdu gæðakerfi fræðsluáðila hafa ýmsir fræðslusjóðir eins og Starfsafl og Landsmennt reynt ýmsar leiðir til þess að bæta vinnuferlið við mat á fræðsluáðilum.

Landsmennt – fræðslusjóður hefur ávallt tekið fyrir á stjórnarfundum sínum erindi vegna námskeiðahalds fræðsluaðila sem ekki eru tengdir öðrum áður viðurkenndum fræðsluaðilum eða símenntunarmiðstöðum. Þegar vafi leikur á gæðum viðkomandi námskeiðs eða fræðsluaðila þá er kallað eftir ákveðnum upplýsingum, t.d. varðandi aðstandendur, aðstæður, efni og samstarfsaðila. Um mitt ár 2006 var gerð tilraun til að auðvelda þessa vinnu sem fólst í að útbúa nokkurs konar vottunarhandbók fyrir fræðslusjóði, stéttarfélag og fræðsluaðila. Hugmyndin byggðist að miklu leyti á þeim verkferlum sem fram komu í verkefninu ALL – accreditation of lifelong learning. Markmiðið var að auðvelda starfsmönnum stéttarfélaga, fyrirtækja og fræðslusjóða við að meta einstök námskeið. Ásamt handbókinni var hugmyndin að nýta afurðir All-verkefnisins sem fjalla um ákveðin gæðaviðmið og sjálfsmat fyrir fræðsluaðilann. Þetta var töluvert umfangsmikið í framkvæmd og krafðist samstarfs margra aðila og því var ákveðið að fresta vinnunni þangað til afurðir framhaldsverkefnis All (Recall) litu dagsins ljós. Fram að þessu hefur því áfram verið stuðst við þá verkferla sem þekktir voru frá ALL en þó eingöngu til hliðsjónar við upplýsingaöflun um viðkomandi fræðsluaðila eða einstök námskeið.

Þá hefur Starfsafli tekið upp eigin verklagsreglur sem fela í sér að safna upplýsingum um fræðsluaðilann á skipulagðan hátt. Þessar upplýsingar taka til eftirfarandi þátta:

- Almennar upplýsingar um fræðsluaðila, t.d. stærð fyrir-tækis, aldur þess, nöfn stjórnenda, kennitala o.fl.
- Gæði námsumhverfis, t.d. kennsluáætlaða, námsefni fyrir einstök námskeið, kennslutæki o.fl.
- Menntun og hæfni kennara, t.d. kennsluréttindi, reynsla o.fl.
- Kennsluáferðir, t.d. fyrirlestrar, hópvinna o.fl.
- Stjórnsýsla, t.d. ut anumhald námsárangurs, varðveisla upplýsinga o.fl.
- Matskerfi:
 - Mat kennara á nemendum (form mats, próf, verkefni o.fl.)
 - Mat nemenda á kennurum (kennslukannanir, almennt mat á námskeiði o.fl.)
 - Sjálfsmat kennara (er það til, hvernig framkvæmt)

- Sjálfsmat fræðsluaðila (er það til, hvernig framkvæmt)
- Utanaðkomandi mat á fræðsluaðila (er það til, hvernig framkvæmt)

Upplýsingarnar eru settar fram á skýran hátt í skýrslu ásamt heildarniðurstöðu, þ.e. hvort nám frá fræðsluaðilanum fæst metið sem styrkhæft af hálfu sjóðsins. Slíkt leyfi er jafnan tímabundið og metið aftur eftir t.d. eitt ár.

Augljóslega er þörf á miðlægu kerfi til að halda utan um slíkt gæðamat og því er greinilegt að a.m.k. fræðslusjóðir þurfa að koma sér upp gæðaviðmiðum eða gæðakerfi sem sátt er um að nota. Hvort kerfið heitir Recall eða eitthvað annað verður framtíðin að leiða í ljós. Kerfið verður að vera nægilega skilvirkt til að greina sauðina frá höfrunum en nægilega einfalt og þjáltil að góðir fræðsluaðilar vilji nota það. Þar til sátt um einstök kerfi næst verðum við að búa við misgóðar og miseinfaldar starfsreglur. Æskilegt er að aðilar sættust sem fyrst á slíkar starfsreglur á meðan beðið er eftir að samræmt kerfi eins og Recall nái fóttfestu.

UM HÖFUNDANA

Kristín Njálisdóttir er forstöðumaður Landsmenntar, starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og verkafólks á landsbyggðinni (aðildarfélag Starfsgreinasambands Íslands) og hefur verið það frá upphafi eða síðan í byrjun árs 2001. Kristín veitir einnig forstöðu þróunar- og símenntunarsjóðnum Ríkismennt SGS og Sveitamennt SGS og LN sem er starfsmenntunarsjóður starfsmanna sveitarfélaga á landsbyggðinni innan aðildarfélaga SGS. Þá hafði hún einnig umsjón með Sjómennt, fræðslusjóði sjómanna árin 2002-2005. Hún var áður forstöðumaður Upplýsinga- og menningarmiðstöðvar nýbúa í Reykjavík sem var undanfari þeirrar starfsemi sem nú er í Alþjóðahúsi í dag. Kristín er með starfsréttinda-próf í félagsráðgjöf frá Háskóla Íslands og BA próf í uppeldis- og menntunarfræðum frá sama skóla. Þá hefur hún lokið ýmsum námskeiðum í fullorðinsfræðslu á sviði menntamála sem og í rekstri og stjórnun og mannauðsstjórnun við Endurmenntun Háskóla Íslands og Háskólann í Reykjavík.

Sveinn Aðalsteinsson er framkvæmdastjóri Starfsafls, starfsmenntar Samtaka atvinnulífsins og Flóabandalagsins. Hann var áður skólameistari Garðyrkjuskólans og hefur unnið við rannsóknir, kennslu og skipulagningu fræðslu síðan árið 1982 á ýmsum skólastigum, innan og utan hins formlega skólakerfis. Hann hefur PhD-gráðu í hagnýtri líffræði, kennsluréttindanám frá HÍ og lokið námskeiðum í fullorðinsfræðslu. Hann á rétt ólokið við mastersritgerð í stjórnun og stefnumótun við HÍ.

ABSTRACT

Radical social changes and rapid development in the labour market and in education have influenced the supply of adult and continuing education significantly. People have become more aware of how important it is to increase their knowledge and to keep it up to date. At the same time, many employers have acknowledged that a system of continuing and re-education within companies and institutions has to be prioritised if they are meet ever-increasing demands that constantly are made on their activities.