



Horft um öxl til að horfa fram á við

Undirbúningur fyrir starfsmenntun í Evrópu 2020-2030

Umræða um framtíð atvinnu og menntunar er afar virk í Evrópu um þessar mundir. Alþjóðavæðing, stafræn tækni, fólksflutningar, lýðfræðilegar breytingar og umhverfisvitund eru áskoranir sem ýta undir þessa umræðu. Atvinnuleysi, skert atvinna, misræmi milli hæfni fólks og starfa í boði og laun sem standa í stað eða lækka hefur veikt samstöðu og félagskerfi Evrópuþjóða. Við þessar aðstæður hafa aðildarlönd ESB verið að vinna að enn nánara samstarfi um starfsmenntun. Í júní 2016 birti framkvæmdastjórn ESB Nýja færniáætlun fyrir Evrópu, aðgerðarlista sem hefur það að markmiði að auka gæði menntunar, að hún þjóni enn betur þörf atvinnulífsins ásamt því að hún verði sýnilegri og sambærilegri milli landa. Einnig á að stuðla að framförum með aukinni greiningu á hæfnipörfum, skráningu færni og eflingu ráðgjafar um náms- og starfsval.

Nú, þegar núverandi rammi um samvinnu á sviði starfsmenntunar fer að renna sitt skeið á enda (2020), reynir Cedefop að horfa fram á við til að örva umræðu um samstarf í starfsmenntun í Evrópu fram til 2030. Fyrsta skrefið var að skoða sameiginlega þætti í evrópskum starfsmenntakerfum til að koma auga á það sem er líkt og það sem skilur að.

Starfsmenntun í Evrópu: eitt heiti, margar leiðir

Starfsmenntakerfi landa í Evrópu eru talsvert ólík en eiga þó sitt hvað sameiginlegt. Lítið er á starfsmenntun sem sérhæfðan undirbúningur fyrir ákveðin störf og er tilgangurinn að tryggja að til sé fært starfsfólk í ákveðnum greinum. Samt sem áður er starfsmenntun oft álitin skórinni lægra í virðingarstigunum en almennt bóknám. Í flestum löndum er starfsmenntun beint fyrst og fremst að ungu fólki sem útskrifast á hæfniprepi 2 eða 3 (EQF level 3-4). Flokka má meginmynstrin í fernt:

VET sem grunnþjálfun á vinnustað

Þessi nálgun, sem er oft kennd við Þýskaland (tvískipta kerfið), byggir á praktískri nálgun sem felst í því að læra með því að framkvæma. Tilgangurinn er að ungt fólk (nemar) verði meðlimir í ákveðinni fagstétt og öðlist bæði fagmeðvitund og starfsréttindi. Umtalsvert framlag vinnustaða er grunnþáttur þessarar nálgunar. Starfsmenntun er í miðju hæfnirammans (ISCED-11, EQF 3-4, ISQF 2-3) oft með möguleika á áframhaldandi námi. Sjónarhorn vinnuveitenda er ríkjandi þar sem aðalmarkmið starfsmenntunar er að sjá atvinnulífina fyrir hæfum starfsmönnum og að stuðla að þróun og nýjungum í atvinnulífinu.

Starfsmenntun sem hluti af grunnnámi

Starfsmenntun er álituð eðlilegur hluti af grunnnámi þar sem opinberir skólar sjá að mestu um menntunina og lítið er á nema sem skólanemendur. Svíþjóð er dæmi um þessa nálgun þar sem starfsmenntun fer aðallega fram í kennslustofum og skólaverkstæðum (þótt í náminu séu vinnustaðatengd viðfangsefni líka). Námið byggir á tengslum nemenda og kennara. Það er ekki endilega tengt ákveðnum störfum en getur náð yfir starflokka eða nokkrar skyldar starfsgreinar. Námið er í boði á miðju hæfnistigans og hærra (ISCED-11, EQF 3-5, ISQF 2-4 = framhaldsskólastig og frekari starfsmenntun). Námið gefur stundum réttindi til náms á hærra stigi. Proski og framvinda einstaklinganna er sett fram fyrir það að tryggja hæft starfsfólk. Sum lönd bjóða afbrigði af þessu þar sem meiri áhersla er á nám til ákveðinna starfa. Í þessum tilfellum kemur nám í skóla og nám á vinnustað saman í námstilboðinu.

Rannsóknaverkefni Cedefop, Breytt eðli og hlutverk starfsmenntunar í Evrópu (2015 – 2018) miðar að því fá yfirlit yfir virkni starfsmenntunar með því að greina þær breytingar sem átt hafa sér stað og öðlast yfirsýn yfir áskoranir framtíðarinnar og þau tækifæri sem bjóðast í Evrópu. Nánar tiltekið er reynt að greina:

- Breytta skilgreiningu á og breytta hugtakanotkun um starfsmenntun
- Utanaðkomandi þætti sem ráða þróun starfsmenntunar
- Hlutverk hefðbundinnar starfsmenntunar í framhaldsskólum
- Starfsmenntun alla ævi
- Hlutverk starfsmenntunar á háskólastigi
- Mismunandi sviðsmyndir um þróun starfsmenntunar Evrópu á 21. öld.

Til að hrinda verkefninu úr vör það Cedefop sérfræðinga um starfsmenntun frá 30 löndum að greina frá því hvernig þeir skynja starfsmenntun í eigin löndum. Niðurstöðurnar úr þessari könnun gefa innsýn í fjölbreytileika starfsmenntakerfanna í mismunandi löndum en um leið benda þær á sameiginlegar tilhneigingar og áskoranir. Þessi samantekt er byggð á uppkasti að tveim greinum eftir Markovich og fleiri (útgáfa væntanleg) þar sem starfsmenntun er skoðuð frá mörgum hliðum. Tengd er saman sýn kerfisins/stofnananna og uppeldisfræðileg og samfélags og efnahagsleg sýn vinnumarkaðarins.

Sjá frumritið á ensku og fleiri tungumálum á vef Cedefop.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9123>

Starfsmenntun sem framhaldsþjálfun

Í sumum löndum er lítið á starfsmenntun að mestu leyti sem þjálfun á vinnustað fyrir alla aldursþópna á ýmsum hæfniprepum (læggri hæfniprep meðtalin). Námið er í boði hjá mörgum þeim aðilum sem bjóða nám á framhalds- og háskólastigi. Írland er gott dæmi. Hugmyndin er að þjálfna þá sem hafa náð einhverri færni eða eru faglærðir í gegnum þjálfun á vinnustað. Námsstilboð fyrir atvinnulausa eða endurmenntunartilboð mynda hluta af þessu kerfi. Það að koma fólki í vinnu er álituð mikilvægara en sjálfsmynd þess sem fagmanna. Viðhorf atvinnurekenda eru ráðandi og starfsmenntun er álitin vera leið til að tryggja framboð af hæfu starfsfólki og stuðla að nýjungum og efnahagslegum framförum.

Starfsmenntun sem (hluti af) menntun alla ævi

Lítið er á starfsmenntun sem sambland af mismunandi námsstöðum, tegundum stofnanna sem bjóða þjálfun (t.d. framhaldsskólar, fyrirtæki, háskólar) og þeim sem kenna (kennarar, starfsþjálfarar, iðnmeistarar). Finnland er dæmi um þessa nálgun sem kemur fram í breiðu námsframboði á mismunandi hæfniprepum, mismunandi námssviðmiðum (hæfniviðmið eru ýmist mjög starfatengd eða almennari og boðið er upp á aðfararnám) og gerðum útgefina hæfnibréfa (bæði varðandi starfshæfni og menntun). Kerfið nær til mismunandi aldursþópna og nema sem ýmist geta verið í skólum eða á nemasamningi. Af þessu leiðir að starfsmenntun hefur margvísleg hlutverk og markmið, meðal annars félagslega jöfnun og aðlögun að samfélaginu. Grunnmenntun og endurmenntun til starfa mynda þannig eina heild í starfsmenntun með hugmyndina „svo lengi lærir sem lífir“ að leiðarljósi.



Breytt hugtök, breyttur veruleiki

Auk þessa flókna mynsturs hafa breiðari þemu verið sett fram víða í Evrópu, sem hugsanlega breyta viðhorfi til starfsmenntunar og þróunar hennar.

- **Áhersla á hagnýta þekkingu:** Mörg lönd, sérstaklega þau sem aðallega bjóða starfsmenntun í skólum, hafa verið að leggja meiri áherslu á hagnýta þekkingu í námskrám og námsaðferðum með því að styrkja nám á vinnustað. Þetta felur meðal annars í sér nemasamninga (í mörgum löndum) og/eda aukin starfsmenntun á háskólastigi (eins og í Þýskalandi, Frakklandi og Ítalíu). Á stjórnsýslustigi kemur þetta fram í því að atvinnurekendur og iðnaður fá auknið hlutverk (eins og í Ungverjalandi og Englandi), oft innan ramma samfélagslegrar samvinnu (í Króatíu, Litháen og á Möltu) og reynt er að fá fyrirtæki til aukinnar þátttöku í fjármögnun starfsmenntunar.
- **Meiri fjölbreytni í starfsmenntun:** Mörg lönd hafa breikkað starfsmenntun þannig að hún mæti þörfum fleiri aldurshópa, séu á ólíkum hæfniprepum og mæti ýmsum sérþörfum. Til dæmis hefur Portúgal kynnt til sögunnar starfsmenntaleiðir fyrir nema undir 16 ára aldri.
- **Auðveldari aðgangur að æðri menntun:** Möguleikar á að fara úr starfsmenntun í framhaldsskóla yfir í háskóla hafa aukist. Aðgangur að háskólanámi í gegnum starfsmenntun hefur verið opnaður í löndum með langa reynslu af starfsmenntun (Danmörk, Þýskaland, Frakkland, Austurríki og England veita nemum í starfsmenntun aðgang að háskólanámi ef þeir geta sannað viðeigandi reynslu úr starfi, ef þeir standast færniþróf eða ljúka viðbótarnámi). Á síðustu árum hafa háskólastofnanir í mörgum löndum orðið æ mikilvægari í að stuðla að starfsmenntun og þannig hefur hún færst ofar í menntakerfinu.
- **Nýjar starfsmenntaleiðir fyrir fullorðna:** Mörg lönd hafa búið til nýjar starfsmenntaleiðir fyrir fullorðna til dæmis Króatía (undirbúningur fyrir störf eftir háskólanám) og Malta (á efri stigum framhaldsskólanáms) eða einfaldlega auknið fjölda fullorðinna á þeim starfsmenntabrautum sem til voru (Eistland, Írland og Finnland). Þetta fer oft saman við meiri áherslu á viðurkenningu á fyrri námi (Frakkland, Finnland og Noregur) og er skylt áherslum evrópsku stefnunnar um endur- og símenntun. Sum lönd búast við meiri spurn eftir endurmenntun þeirra sem nú eru við störf (Litháen) þar sem nýjum námsleiðum fyrir atvinnulausa hefur verið komið á fót. Almenn er tilhneiging til að nýta starfsmenntun og þjálfun sem leið til að berjast gegn atvinnuleysi, meðal annars með nýjum möguleikum fyrir fólk sem á erfitt uppdráttar og þá sem glíma við fatlanir eða aðrar hindranir (hér má nefna námssamninga í Austurríki sem ná líka til þessarar hópa).
- **Örlítið bætt ímynd starfsmenntunar:** Þrátt fyrir víðtækt átak er ímynd starfsmenntunar ennþá lakari en ímynd bóknáms. Lönd með hefð fyrir áherslu á almenna menntun/bóknám hafa reynt að bæta ímynd starfsmenntunar en lönd með öflug starfsmenntakerfi hafa reynt að hindra að ímynd starfsmenntunnar versni (Danmörk, Austurríki). Spánn er ein af fáum undantekningum þar sem ímynd starfsmenntunnar hefur batnað. Mest áberandi er breytingin í Finnlandi þar sem áhugi á og innritun í starfsmenntun hefur aukist stöðugt síðustu 10 ár.

- **Aukið mikilvægi hæfniviðmiða:** Á meðan næstum öll lönd skilgreina núorðið starfsmenntaleiðir með því að nota hæfniviðmið er ennþá talsverður munur hjá þeim hvað varðar innihald og kröfur mismunandi námsleiða. Til eru lönd þar sem verið er að fækka þeim námsleiðum sem eru í boði en sú tilhneiging gæti leitt til þess að hæfniviðmið yrðu almennari (Noregur, England). Í öðrum löndum er hinsvegar verið að auka nákvæmnina og fjalla um hæfni í meiri smáatriðum. Þetta gæti leitt til samræmingar milli landa (almennar námsleiðir verða sérhæfðari en þær leiðir sem voru mest starfatengdar verða almennari) en þetta gæti líka verið tülkað sem meiri fjölbreytni í starfsmenntun (sem sagt aukinn fjölbreytileiki í almennum og sérhæfðum námsleiðum).

Hægt er að taka saman þessar tilhneingar tveggja síðustu áratuga saman sem annarsvegar útvíkkun og aukna fjölbreytni og hinsvegar sem styrking og auknar kröfur í starfsmenntun. Styrking starfsmenntunnar virðist leiða til aukinnar vinnustaðþjálfunar eins og gerst hefur í Danmörku, Þýskalandi eða Austurríki og oft til aukinna námsmöguleika, aðallega á háskólastigi. Meiri fjölbreytni í starfsmenntun bendir til þess að hún sé hluti af endurmenntun alla ævi eins og gerst hefur í Frakklandi og Finnlandi.

Áskoranir á næstunni

Ef skoðaðir eru auknar möguleikar á starfsmenntun, aukinn fjölbreytileiki sem felst í að fleiri bjóða nám og það sé í boði á fleiri hæfniprepum er ástæða til að ætla að evrópsk starfsmenntakerfi verði æ fjölbreyttari og sinni fleirum. Þetta getur verið jákvætt að því leyti að starfsmenntun verði markvissari og mikilvægari en getur verið neikvætt ef hún verður sundurtættari og mismunun eykst. Könnun Cedefop sýnir ýmsar áskoranir sem þarf að takast á við í framtíðinni þegar um er að ræða samvinnu um starfsmenntun í Evrópu.

- Hefðbundin aðgreining milli mismunandi menntageira (milli almennrar menntunar, starfsmenntunar, háskólamenntunar, grunnþjálfunar og endurmenntunar til starfa) er ekki alltaf hagnýtt þegar á að reyna að koma auga á og bregðast við áskorunum.
- Ef unnið er með of þröngar skilgreiningar á starfsmenntun er hættu á að þeir sem móta stefnuna líti framhjá þörf á starfsmenntun utan hefðbundinna starfsmenntaleiða, til dæmis í háskólum. Samstarf um stefnumörkun í framtíðinni ætti að beinast að því hvernig menntakerfin sem heild geta kynnt og stutt við hagnýta og starfatengda hluta starfsmenntunar. Til þess þurfa þeir sem bjóða nám á öllum þrepum að styrkja samræðuna og samvinnuna við aðila vinnumarkaðarins og við samfélagið í heild sinni.
- Þróun starfsmenntunar í framtíðinni gæti þarfnast lausna sem ná yfir margar starfsgreinar og námsstofnanir sem nú starfa einar. Á meðan útbreiðsla starfatengdrar menntunar virðist óstöðvandi gæti orðið til kerfi sem eru of sundurleitt og ógagnsæ til að hópar sem standa höllum fæti geti hagnýtt sér þau. Aukið gagnsæi og aðgengi að námi eins og fram kemur í t.d. evrópska hæfnirammaþingum skiptir þess vegna höfuðmáli. Þessir straumar sem stundum virðast fara hver gegn öðrum, munu líklega koma fram með mismunandi hætti í mismunandi löndum Evrópu og þar af leiðandi er nauðsynlegt að fylgjast með hvort þeir auki eða dragi úr núverandi mun milli Evrópuríkja. Allir sem koma að stefnumörkun og þeir sem hafa hagsmuni af starfsmenntun þurfa að taka þátt í breiðri umræðu um hvernig er best hægt að vinna saman og hvernig er best hægt að nálgast starfsmenntun til að tryggja framtíð hennar. Þar með talið að skoða starfsmenntunina, atvinnu- og félagslegt samhengi. Nú sem fyrr er starfsmenntun óaðskiljanlegur hluti af vinnumarkaði framtíðarinnar.

