



**KVALITET I VOKSNES
LÆRING I ISLAND**

The title is centered over a light grey outline map of Iceland. The text is in a bold, dark red, sans-serif font, with the words 'KVALITET I VOKSNES' on the top line and 'LÆRING I ISLAND' on the bottom line.

Marts 2008

Indholdsfortegnelse

Indledning	1
1 Udviklingen af kvalitetsindikatorer	2
2 Vejledning for intern evaluering	3
3 Kvalitetsstandarden ISO 9001	5
4 Værdikæde for øget kvalitet	7
5 Internationale krav sætter rammen	8
6 Strategisk udvikling af medarbejdernes kompetence.....	9
7 Kvalitet er til gavn for alle	10

Indledning

Undervisningsministeriet i Island er i gang med at udarbejde et lovudkast om voksen- og efteruddannelse. De nye lov skal bl.a. handle om voksnes ret til at genoptage og afslutte sin uddannelse på voksenniveau. Ministeriet har den lovpligt at overvåge og kontrollere kvaliteten indenfor den formelle uddannelse men indenfor voksenuddannelse findes der ingen systematiske krav om og kontrol med kvaliteten. Det betyder dog ikke, at der ikke arbejdes målbevidst med kvaliteten indenfor voksenuddannelse i Island.

1 Udviklingen af kvalitetsindikatorer

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (Arbejdslivets oplæringscenter; forkortelse FA) har til formål at styrke uddannelses tilbud for folk på arbejdsmarkedet med kort formel grunduddannelse og øge kvaliteten i voksen- og efteruddannelsen. FA udgiver læseplaner til forskellige uddannelses tilbud for voksne, som er blevet godkendt af undervisningsministeriet. Godkendelsen betyder, at dem, der består, har mulighed for at få deres uddannelse vurderet som en del af gymnasiet eller en anden videreuddannelse.

FA samarbejder med aftenskoler og centre for livslang læring over hele landet og for at medvirke til en øget kvalitet har FA i 2006 udgivet et udkast af kvalitetskriterier, som institutioner indenfor voksen- og efteruddannelse i Island kan måle sig med. Flertallet af de institutioner, som arbejder sammen med FA, er enten allerede i gang med eller skal snart i gang med at indlede disse kvalitetskriterier i deres arbejde. På vejen derhen bruger de indikatorerne som værktøj, for selv at vurdere om deres tilrettelæggelse og gennemførelse er af høj kvalitet. En revideret udgave af kvalitetsindikatorerne forventes at blive udgivet i løbet af 2008.

Uanset FA's kvalitetsindikatorer arbejder mange oplæringscentre, både offentlige og private, målbevidst for at øge kvaliteten i deres arbejde. Nogle har også deltaget i forskellige fællesnordiske og/eller europæiske samarbejdsprojekter som har sat fokus på strategisk implementering og opfølgning af kvalitetssystemer. På den måde har det internationale samarbejde påvirket til at oplæringscentrene har forbedret deres arbejdsprocesser og er blevet mere kvalitetsbevidste.

2 Vejledning for intern evaluering

RECALL står for Recognition of Quality in Lifelong Learning og er et toårigt pilotprojekt delfinansieret af EU's uddannelsesprogram Leonardo da Vinci. Det startede i oktober 2006 og inkluderer partnere fra Danmark, Island, Italien, Litauen, Portugal, Norge, Slovenien, Spanien og Storbritannien. Projektet ledes af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins i Island.

Projektet har til formål at udvikle kriterier, retningslinjer og skemaer til intern evaluering af ikke-formelle uddannelses tilbud. Der er blevet udarbejdet indikatorer i form af et spørgeskema, som institutionerne kan bruge som værktøj, for selv at vurdere om deres tilrettelæggelse og gennemførelse er af høj kvalitet. På den måde får uddannelsesudbyderne et redskab de kan bruge til at forbedre deres praksis og procedurer og synliggøre deres dokumenter og arbejdsmetoder. Det hjælper med at forbedre uddannelsen, forhøje kvaliteten af deres udbud og formalisere de interne arbejdsprocesser.

Spørgeskemaet deles op i fire sektioner, hvor den første handler om administration, den organisatoriske struktur og hvordan uddannelsen er bygget op. Anden sektion lægger fokus på brugeren og dens behov og overordnede mål samt uddannelsens indhold. Indikatorerne i den tredje del retter sig mod processer som bruges ved intern evaluering og metoder, der bruges for at måle elevernes kundskab under uddannelsesperioden. Den fjerde og sidste del handler om institutionernes egen udvikling og hvordan dokumenter og arbejdsmetoder bliver synliggjort. Igennem implementeringen af kvalitetsindikatorerne får skoler og centre indenfor det ikke-formelle uddannelsessystem mulighed for at udarbejde en helhedsorienteret vurdering af eget arbejde på en systematisk måde. Dermed kan de i højere grad hjælpe brugerne at opnå optimalt resultat af deres uddannelse. Ydermere kan institutionerne bruge retningslinjerne til at

udvikle nye arbejdsmetoder og sætte op en intern kvalitetskontrol til gavn for bestyrelsen, lærerne og ikke sidst for brugerne.

Når institutionen formoder, at den opfylder alle kvalitetskriterier, kan den søge om at blive tildelt kvalitetsmærket. Et fælles europæisk kvalitetsmærke er en led i en samlet kvalitetsudvikling indenfor voksen- og efteruddannelse i de europæiske lande. Det giver mulighed for at sammenligne institutionernes resultater og ikke mindst bliver det lettere for brugerne at gennemskue markedet og se om kvaliteten af de enkelte uddannelses tilbud lever op til deres krav.

Yderligere informationer om RECALL projektet og kvalitetsindikatorerne kan findes på websiden www.recall.eu.com.

3 Kvalitetsstandarden ISO 9001

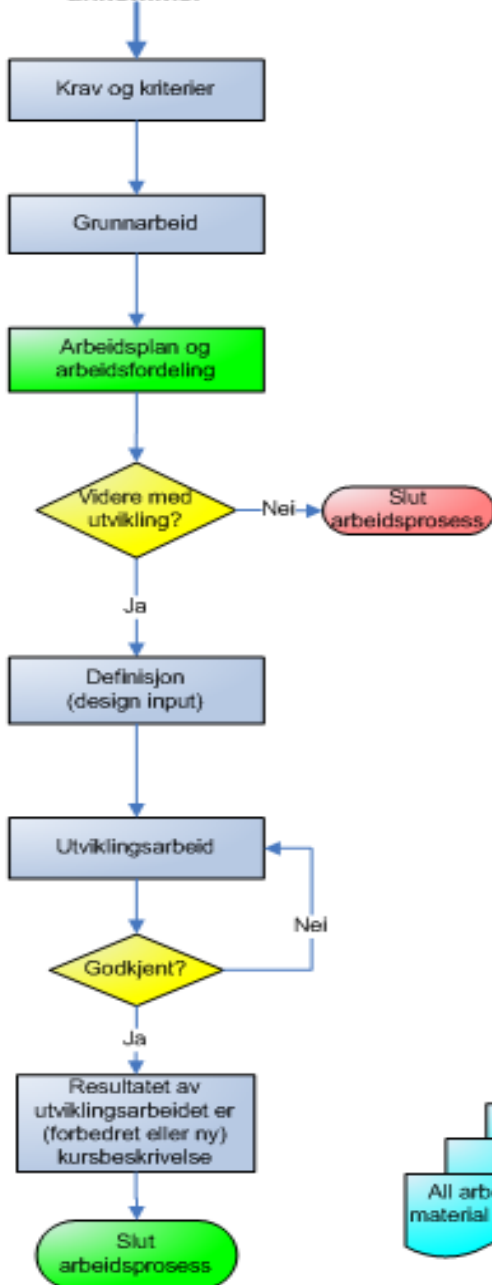
Fjöltækniskóli Íslands (Islands Polytekniske Skole) har som den første i landet opnået den internationale kvalitetsstandard ISO 9001. Forberedelsen begyndte i oktober 2003 og implementeringen tog lidt over et år. Flere andre islandske uddannelsesinstitutioner er i gang med implementeringen og forventes at opnå ISO standarden snart.

På billede 1 vises processen, der sættes i gang, når der indtræder en hændelse eller anden slags impuls fra skolens omgivelser om udviklingen eller forbedringen af et kursus eller en studiegang.



Henvendelse ankommer

Det foreligger skriftlig henvendelse eller annen slags impuls fra skolens islandske eller internasjonale arbeidsomgivelser om utvikling eller forbedring av kurs/kurslinje. Hver enkelt kurslinje som skolen tilbyr sammenstår av flere kurs. Informasjon om kurs og kurslinjer finnes på skolens hjemmeside www.fti.is. For å forenkle arbeidsmodellen benevnes kun kurs men modellen brukes også ved utvikling/forbedring av kurslinjer.



Skolestyrelsen diskuterer henvendelsen på neste møte og engasjerer en **prosjektleder**. Prosjektet legges inn på vedkommendes prosjektlister og følges opp enl. styrelsens arbeidsplan beskrevet i **VKL-102**.

Prosjektleder har ansvaret overfor sin avdelingssjef og skolestyrelsen og utfører grunnarbeid i samarbeid med andre innenfor fagområdet. Skjema **GAT-023** brukes.

Prosjektleder tilkaller arbeidsgruppe om behøves og lager en **plan** som inneholder arbeidsfordeling, tidsfrister og mål med utviklingen.

Prosjektleder leverer en rapport, GAT-023, til skolestyrelsen som gjennomgår den og tar en beslutning om videre arbeid.

Hvis beslutningen er at det ikke er grunn til videre arbeid eller innslag sendes et skriftlig av svar til henvender med begrunnelse.

Prosjektleder får informasjon for videre utviklingsarbeid fra grunnrapporten i GAT-023.

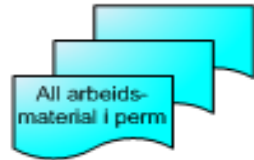
Utviklingsarbeidet innebærer utvikling av kursbeskrivelse, mål og kursevaluering.

Prosjektleder ber avdelingsleder forsikre at ytre krav oppfylles hvor det trenges, rapportere og undertegne på GAT-023.

Prosjektleder legger skriftlig resultat av utviklingsarbeidet til skolestyrelsen for vurdering.

Samtykke fra Utdanningsministeriet godkjenner utviklingsarbeidet.

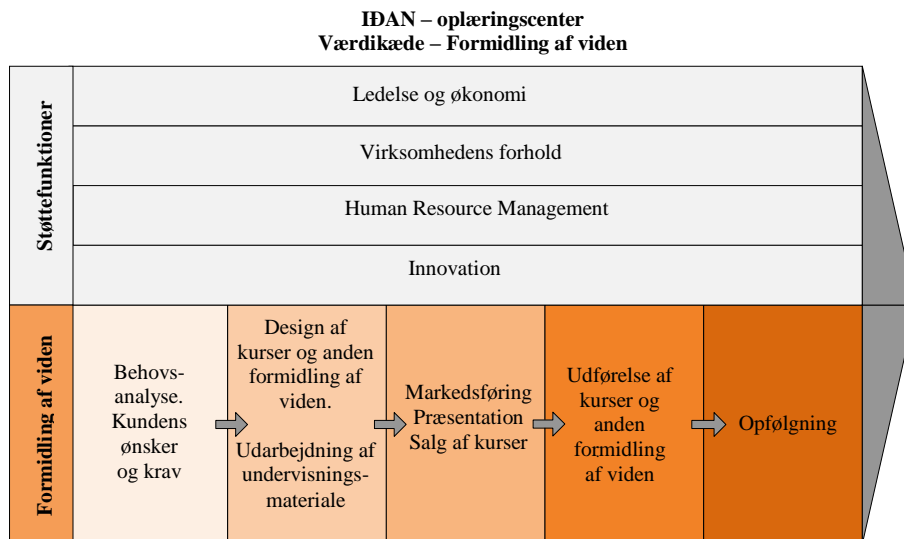
All utviklingsmateriale fra dette arbeid (VKL-303) legges i perm hos vedkommende avdelingsleder.



BILLEDE 1. BEHANDLING AF HENVENDELSER.

4 Værdikæde for øget kvalitet

IÐAN fræðslusetur (IÐAN oplæringscenter) er et aktieselskab som drives af arbejdsmarkedsforeninger indenfor håndværk. Kvalitetssystemet, som IÐAN bruger, bygger på en model eller kæde hvor hovedvægten lægges på værdien af uddannelsen for den individuelle bruger. På den ene side belyser værdikæden det arbejde som gavner virksomhedens kunder, direkte, dvs. forskelligt arbejde og arbejdsdele samt projekter og opgaver. På den anden side belyser værdikæden formidling af viden, kurser og anden information som formidles fra IÐANs eksperter til de virksomheder som IÐAN serverer. Værdikæden er sammensat af fem led og kæden kan aldrig være stærkere end dens svageste led (se billede 2).



BILLEDE 2. IÐANS VÆRDIKÆDE.

5 Internationale krav sætter rammen

Delvis følger IĐANs uddannelses tilbud internationale kvalitetskrav, standarder og bekendtgørelser. I sådanne tilfælde danner kurserne grundlaget til valideringen af den enkeltes kompetencer. Det gælder i hvert fald indenfor svejsning og under forberedelse er lignende systemer for køle- og frysemaskinemekanik samt flere håndværk. Studietilbud for bilmekanik bliver afholdt ifølge bilindustriens internationale krav og vejledninger fra Autodesk danner grundlaget for kurser indenfor computerbaseret design, da IĐAN fungerer som autoriseret oplæringscenter for Autodesk.

Generelt er de allerfleste institutioner indenfor voksenuddannelsen bevidst om at kvalitet er en stor del af deres arbejde, både på lang og kort sigt. Der lægges vægt på informationspligten, d.v.s. kunderne oplyses om kursernes indhold og forløb og vejlederne får praktiske informationer samt oplysninger om, hvad forventes af dem. Brugerundersøgelser er almindelige for at få de lærendes syn på kursernes indhold og læringsprocessen. Der bliver også lagt vægt på at ansætte kvalificerede vejledere med erfaring indenfor voksenuddannelsen og vejlederne selv får regelmæssigt tilbud om at deltage i efteruddannelse indenfor voksenvejledning. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (Arbejdslivets oplæringscenter) har bl.a. til formål at tilbyde kurser indenfor voksenvejledning og opretholde et bibliotek med særlig vægt på litteratur om efteruddannelse og livslang læring.

6 Strategisk udvikling af medarbejdernes kompetence

Både oplæringscentre og private virksomheder har benyttet sig af MARKVISS-vejledning. MARKVISS er i bunden af dansk oprindelse og handler om strategisk udvikling af medarbejderne (SUM, Strategisk Udvikling af Medarbejdere, www.sum.org). MARKVISS metoden går ud på at forsikre at den opbygning der foregår indenfor virksomheden er et resultat af en dialog mellem virksomhedens bestyrelse og medarbejderne selv. MARKVISS byder på enkle værktøjer som virksomhederne kan enten tage i brug uændrede eller skræddersy dem til deres eget formål. Ved at gennemgå MARKVISS processen kan det forsikres, at personalepolitikken er i takt med anden udvikling indenfor virksomheden.

Som et sæt metoder og værktøjer til kompetence- og medarbejderudvikling gør MARKVISS det let at arbejde systematisk med at afdække og udvikle de menneskelige ressourcer og sparer virksomheden for at bruge tid på at udvikle egne systemer. Medlemmer indenfor Kvasir, Foreningen for uddannelsescentre i provinsen, har uddannet MARKVISS rådgivere for at arbejde sammen med både private og offentlige virksomheder på udviklingen af medarbejdernes kompetence i Island.

7 Kvalitet er til gavn for alle

Da arbejdsmarkedet er i stigende omfang begyndt af fokusere på betydningen af kompetenceudvikling og har lagt skærpede krav til en konstant opdatering af arbejdsstyrkens færdigheder og tilegnelse af ny faglig kundskab og brugerne på samme tid er blevet mere bevidste om betydningen af uddannelse og træning, er det endnu vigtigere for institutionerne at arbejde strategisk på at forbedre deres praksis og procedurer og synliggøre deres dokumenter og arbejdsmetoder. Det hjælper med at udvikle nye arbejdsmetoder og sætte op en intern kvalitetskontrol til gavn for bestyrelsen, vejlederne og ikke mindst for brugerne.