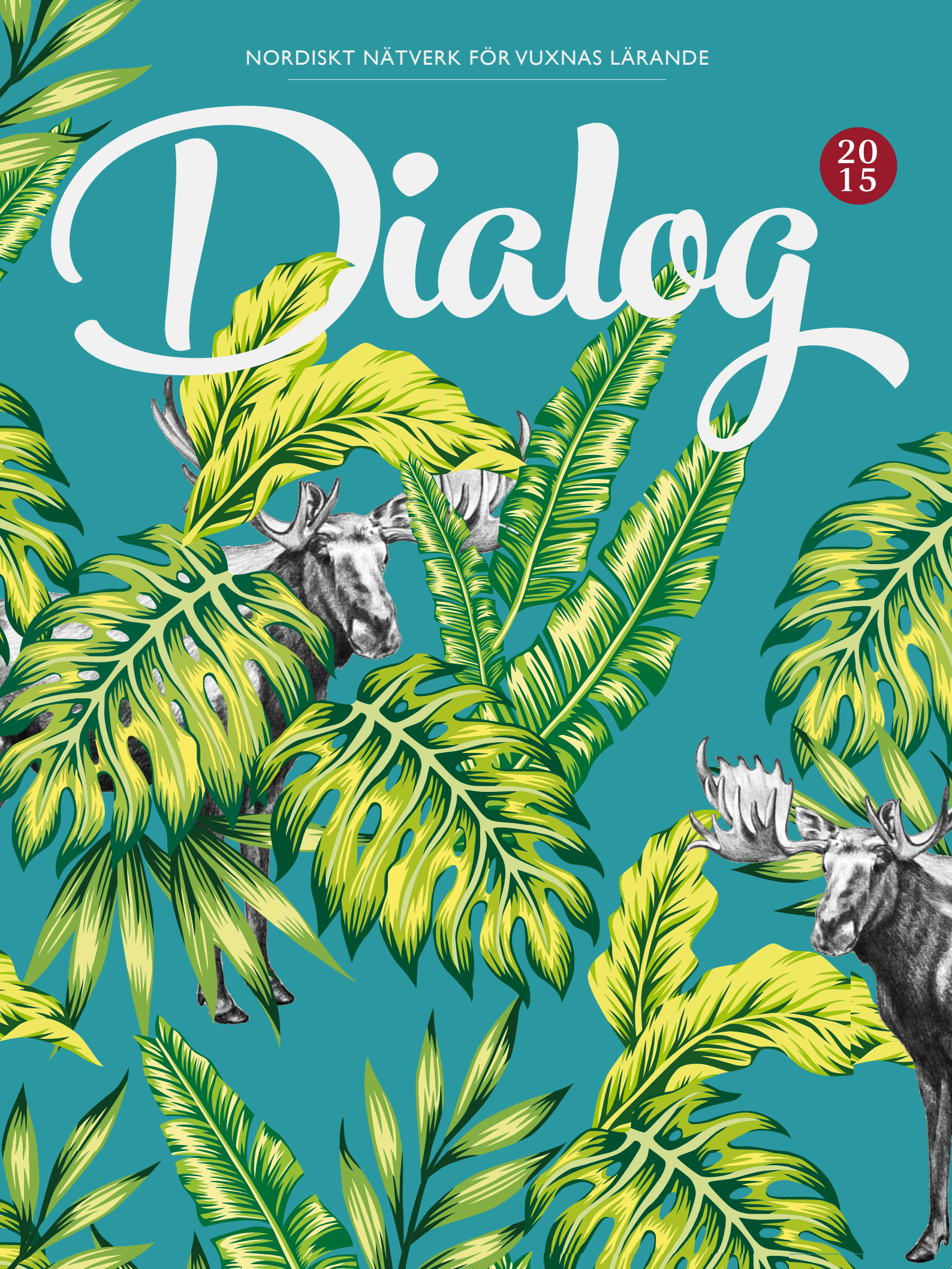


NORDISKT NÄTVERK FÖR VUXNAS LÄRANDE

20
15

Dialog



Samarbetet i Norden är baserat
på gemensamma värderingar,
gemensam kultur och historia,
och inte minst på en gemensam syn
på demokrati och utbildning.
Norden är en kunskapsregion
med stor potential för utveckling
av mänskliga resurser.



norden

Nordiska ministerrådet

LEDARE

Sju år etter finanskrisen er de europeiske arbeidsmerkene fortsatt i ubalanse. Globaliseringen av både privat og offentlig sektor har pågått i mange år, og vil fortsette. Konjunktorene er usikre, nye teknologier og strukturelle endringer stiller høyere krav til ferdigheter hos arbeidstakere i så godt som alle sektorer og yrker.

Livslang læring er nøkkelen til de nordiske landenes forutsetninger i den globale konkurransen. En forutsetning for å bevare velferdsstaten er at vi evner å fylle på med rett kompetanse til voksne som trenger det.

Virkemidlene innenfor kompetansepolicyen går på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Et godt samarbeid med alle de viktigste aktørene på vårt felt, nasjonalt og internasjonalt er avgjørende for å lykkes.

NVL har lagt ned et stort arbeid med å fremme voksnes læring i Norden og har spiller en viktig rolle i det nordiske samarbeidet. NVL har lyktes med å bli en sentral møteplass for nordiske prosjekter og organisasjoner fra ulike områder innenfor livslang læring. NVL er også en viktig støttespiller for å få til samarbeid mellom nordiske miljøer som er engasjert i voksnes læring og for å spre erfaringer og resultater fra disse.

Utfordringer framover vil være å styrke og utvikle NVLs kommunikasjon og fortsette å spre nordiske resultat nasjonalt og internasjonalt. Det er fortsatt en utfordring å styrke og rendyrke nettverksarbeid som arbeidsmetode og bidra til å øke samspeillet mellom de forskjellige faglige nettverkene og arbeidsgruppene.

Som vertsorganisasjon har Vox pekt på utfordringer for NVL og identifiserte mulige utviklingsområder. Dette har skapt god synergi for både Vox og NVL.

Vox har vært vertsorganisasjon for NVL siden 1. juli 2009. Perioden ble fornyet i 2013, og vi fortsetter som vertsorganisasjon ut 2017.

Å skape synergier er fortsatt ledetråden for Vox samarbeid med NVL. Jeg gleder meg til å videreføre vårt engasjement for samhandling og erfaringsutveksling i Norden til det beste for den nordiske politikken for voksnes læring og videreutvikling av hver enkelt lands kompetansepolicy.

Vi gratulerer NVL med 10-årsjubileet og gleder oss til fortsatt å være en aktiv medspiller for å utvikle organisasjonen videre som en sentral aktør for livslang læring i Norden.



— Gina Lund —

direktør i Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolicy



PÄÄKIRJOITUS

Elinikäinen oppiminen ja toimiva oppimispolitiikka ovat edellytyksiä Pohjoismaiden menestymiselle globaalissa kilpailussa. Nyt 10 vuotta täyttävästä NVL-verkostosta on muodostunut aikuisten oppimisen pohjoismaisen yhteistyön tukipilari ja tärkeä kohtauspaikka. Jatkossa haasteina ovat muun muassa verkostotyöskentelyn kehittäminen työtapana sekä eri asiantuntijaverkostojen ja työryhmien välisen yhteistyön lisääminen. Norjan osaamispolitiikan kansallinen asiantuntijaelin Vox on toiminnut NVL:n isäntäorganisaationa heinäkuusta 2009, ja paljon synergiaetuja tuottanut isännöys jatkuu vuoteen 2017. Voxin johtaja Gina Lund onnittelee NVL-verkosta 10-vuotisesta taipaleesta.



EDITORIAL

Lifelong learning and appropriate learning policies are prerequisites for the Nordic region's success in global competition. The NVL network, which celebrates its 10th anniversary this year, has become a mainstay of Nordic cooperation and an important meeting place. Future challenges for the NVL include continually developing networking as a way of working, and increasing the cooperation between its expert networks and working groups. Vox, the Norwegian Agency for Lifelong Learning, has acted as the NVL's host organisation since July 2009. This arrangement, which has created considerable synergy benefits, will continue until 2017. Gina Lund, the Director of Vox, congratulates the NVL on its 10th anniversary.



Slow Food -festival

Dialog utges av
Nordiskt nätverk för
vuxnas lärande (NVL).
NVL är finansierat av
Nordiska Ministerrådet.

CHEFREDAKTÖR
Antra Carlsen, NVL

REDAKTION
Johanni Larjanko
Bildningsalliansen

LAYOUT
Marika Kaarlela/Gekkografia

ÖVERSÄTTNINGAR
Saara Kurkela

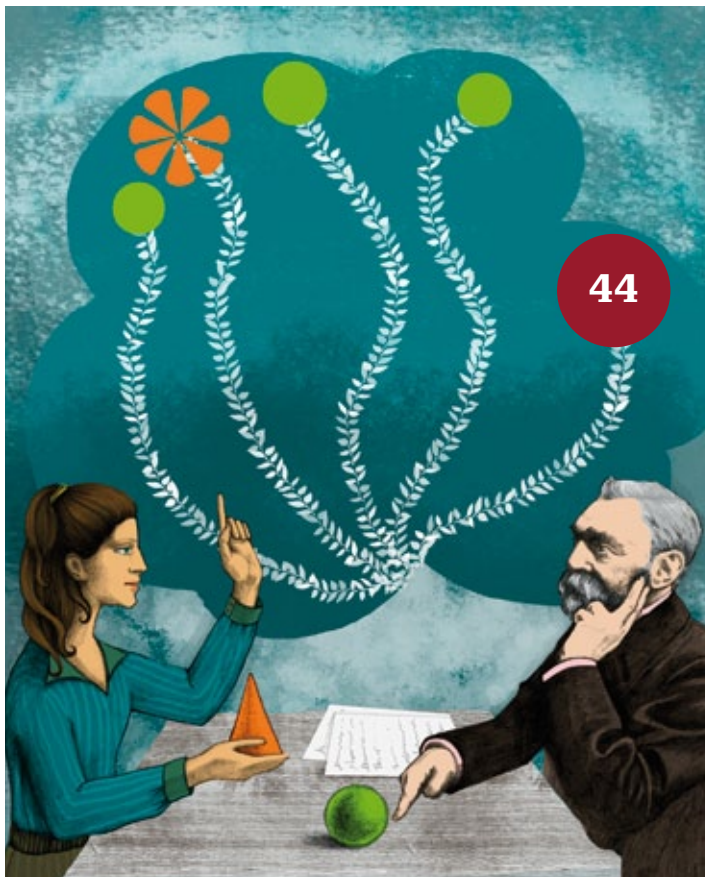
ILLUSTRATIONER
Felicia Fortes (10, 44)
Teis Kristian Dyekjær-Hansen (76)
Erik Nylund (26)

TRYCK
Oriveden kirjapaino,
Orivesi, Finland 2015

UPPLAGA
1000 ex.

ISSN
1404-7314

PÄRMBILD
Shutterstock



Hur ger vi bra vägledning i alla åldrar? Här får Alfred Nobel guidning i hur han kan använda sina styrkor. –Felicia Fortes, illustratör



nvl

norden

Nordiskt nätverk för
vuxnas lärande

Dialog

10
ÅR

INNEHÅLL

- 03 Ledare
- 06 Netzwerksbyggeren

Innovation

- 11 Entreprenørskab, innovation og diversitet
- 14 Experiential learning – get out of the classroom
- 18 Læringscirkler – en vej til innovativ læring

Kompetensutveckling

- 22 Læring i arbejdslivet
- 26 NVL in numbers
- 28 Basiskompetanse i arbejdslivet – BKA
- 32 Att välja bort kompetens utveckling är inte särskilt kompetent

Validering

- 36 Validering av reell kompetens
- 38 Validering i de nordiske lande
- 42 Hvem var den dumme?

Vägledning

- 44 Success factors in systematic Nordic co-operation in lifelong guidance
- 48 Rådgivning og real kompetanse

Hållbar utveckling

- 50 Hållbar välfärd och utbildning
- 55 Hållbar utveckling kan handla om gemenskap och öppenhet

Aktivt medborgarskap

- 60 Vad betyder nätverkande för dig?
- 64 Vuxenutbildningens dilemma: inkludering eller excellens?
- 67 Dreams of a digital world

IKT & flexibelt lärande

- 66 Adaptiv læring og lærings analyse for raskere og bedre læring
- 72 Fjernuddannelse med menneskelig kontakt

Av
Torhild Slåtto
direktør i
Fleksibel utdanning
Norge



NETTVERKS- BYGGEREN

NVLs erfaringer viser at den desentraliserte og fleksible nettverksstrukturen skaper både fri og rask flyt av informasjon og kunnskap mellom alle involverte aktører. Muligheten til å bidra med egne erfaringer så vel som å få ny kunnskap og inspirasjon fra andre er en viktig motiverende faktor.

Etter ti år som nøkkelperson og primus motor for Nordisk nettverk for voksnes læring (NVL) er **Antra Carlsen** midtpunkt i nettverkets tiårs-markering. Selv vil hun nok protestere mot å være midtpunkt. Hun ønsker å være koordinatoren, organisatoren og fasilitatoren. Mange vil si at hun er Nettverksbyggeren med stor N. Antra er oppvokst i Latvia, flyttet til Sverige for å jobbe ved Nordens folklige akademi (NFA), hun bor i Danmark og har kontoret sitt i Norge. I ti år har hun reist i nord og sør og øst og vest i de nordiske landene og selvstyreområdene. Kanskje er hun blitt mer nordisk enn noen. I alle fall har hun betydelig kunnskap om Norden og oss som bor her.

Antra kom første gang til Norden som voksen og ble slått av friheten og åpenheten. Hun var lektor i lingvistik ved universitetet i Riga, og hadde i 1992 en studietur for studentene sine til Follo folkehøgskole i Norge.

– Jeg opplevde to verdener, min latviske hverdag med et system som var gått i lås. Vi kunne ikke ytre oss om historie og politikk, og om det vi hadde mistet i sovjettiden. I den andre verdenen møtte jeg det åpne, skandinaviske systemet med frihet og trygghet, og med en jevnbyrdighet mellom lærer og studenter. Det gjorde et stekt inntrykk på meg.

Et lite hus ved havet. Når Antra forteller om sin oppvekst gjør det også sterkt inntrykk – på tilhøreren. Latvia opplevde friheten i mellomkrigstiden, men så kom sovjettiden med tvang og ufrihet. Hun forteller:

– Besteforeldrene mine var bønder og eide jord. Alle som hadde eiendom eller utdanning ble straffet for det. De ble fratatt alt de eide og deportert til Sibir. Besteforeldrene mine greidde å rømme. De gjemte seg for myndighetene, og etablerte seg på nytt i et lite hus et sted ute ved havet. I årene før jeg begynte på



NVLs hovedkontor i Oslo

skolen var jeg mye her hos dem, mens foreldrene mine bodde i Riga. Bestefar fortalte ofte historier om det som hadde skjedd, men utad kunne vi ikke snakke om det.

Skolegang, studier og en akademisk karriere i Riga syntes å være en bra og sikker framtid for Antra. Men studiebesøket i Norge hadde også skapt en interesse nordover mot Skandinavia. Samtidig åpnet nordiske land seg mot Baltikum og inviterte dem inn i ulike samarbeidsprosjekter. I 1992 fikk Antra tilbud om å undervise på et seksukers-kurs om voksenutdanning ved Nordens folkliga akademi i Göteborg. Deltakerne kom fra flere østeuropeiske land. Så fulgte tilbud om en prosjektlederjobb i et baltisk program ved NFA. Hun takket ja, tok

med seg karriereplanene og begynte parallelt med jobben på sin PHD ved universitetet i Göteborg.

Kritikk – og takk. – Jeg fikk kritikk for at jeg forlot Latvia i en tid der det var behov for at vi alle skulle være med og bygge opp landet. Men noen år senere fikk jeg faktisk takk for at jeg jobbet med Nordisk ministerråds program for samarbeid med Baltikum.

Antra ble i Sverige, hvor hun jobbet med voksnes læring og nordisk-baltisk samarbeid i NFA. Arbeidet på dette mer praktiske planet ble viktigere for henne enn den akademiske karrieren. Hun la bort PHD-planene sine. Da NFA (1968–2003) ble lagt ned, fortsatte hun arbeidet sitt ved

Navn

Antra Carlsen (47)

Land

Bosatt i Danmark, kontor i Norge

Nåværende stilling

Hovedkoordinator i Nettverk for voksnes læring

Høyeste formelle utdanning

Master i engelsk språk og lingvistikk

Roller i nordisk sammenheng

Medlem av styringskomité for Infonet (EU, 2010–2015)

Reisedøgn

35-45 reiser, minst 80 reisedøgn per år

»

Min visjon ved starten var et dynamisk og fleksibelt nettverk, basert på behov og nytte.



Det beste ved Norden er friheten, åpenheten og mulighetene, sier Antra Carlsen som har reist Norden på kryss og tvers i ti år.

Nasjonellt centrum för flexibelt lärande (CFL) i Hässleholm. Men så kom planene om det nordiske nettverket for voksnes læring, og Antra ble oppfordret til å søke lederjobben.

Visjon om nordisk nytte. 1. januar 2005 gikk startskuddet for NVL.

– **Hva var din visjon for NVL da du skulle sette i gang som hovedkoordinator for det nyetablerte nettverket?**

– Min visjon var et dynamisk og fleksibelt nettverk, basert på behov og nytte. Vi skulle ta initiativ til dialog og bidra til nordisk nytte gjennom informasjon, møteplasser, nettverk og prosjektarbeid. Jeg la stor vekt på det tverrsektorielle samarbeidet mellom ulike utdanningsarenaer og på ulike utdanningsnivåer.

Hvordan har du opplevd å bære ansvaret for NVL i de ti årene som

snart er gått?

– Jeg har hele tiden hatt dyktige folk med meg. I en nettverksorganisasjon som NVL kan vi sette i gang og få raskere resultater enn i en institusjon. Vi kan drive det videre i et raskere tempo. Det som kanskje har vært tyngst er når vi har hatt skifte av koordinatører, og hvis et land har vært dårlig dekket i en overgangsperiode, det har nok stresset meg.

Friheten, åpenheten og mulighetene. Gjennom ti år har du sett Norden og Nordens mennesker på mange steder og i mange sammenhenger. **Hva assosierer du først og fremst med Norden i dag?**

– Folk sier hva de mener, rakt på sak. I arbeidssituasjonen blir en bedømt profesjonelt for den jobben en gjør, uavhengig av kjønn, det er viktig! Dessuten forbinder jeg Norden med nærhet til natur. Rent hav og skog!



Dessuten ville jeg satse på å gjøre livslang læring mer synlig på nordisk plan.

Hva ser du som det beste ved de nordiske land per i dag? Og det verste?

– Det beste er friheten, åpenheten og mulighetene.

– Det verste er kanskje at en kan bli fornøyd med det en har oppnådd, en våger ikke å teste ut nye saker, våger ikke eksperimentere og prøve noe nytt, men kjører altfor mye i samme spor...

Målrettet, aktiv... Beskriv deg selv med fire ord?

– Målrettet, strukturert, aktiv, frittalende. Aktiviteten er viktig, enten det er løping på beina eller på ski. Jeg søker en balanse mellom å jobbe med hjernen og drive fysisk aktivitet på fritid.

Fortell om en typisk arbeidsdag i jobben din?

– På en typisk dag skal jeg ut og reise, starter hjemmefra i 4-5-tiden. Så er det møte eller konferanse når jeg kommer fram. Deretter går turen gjerne videre til et nytt møte og nye samtaler, før jeg ankommer hotellrom og seng om kvelden.

Når du kikker deg tilbake, hva har du gjort som du selv er særlig glad for og kanskje også stolt av?

– Jeg er særlig glad for at jeg byttet

min akademiske karriere med å jobbe for voksnes læring. Det er givende og har mer konkret nytte enn å undervise i lingvistik, som var mitt fag.

Dersom du som jobb å være som nordisk minister for voksnes læring, hvilke tiltak ville du da satse på?

– Jeg ville brukt mer penger på nettverksarbeid ut av Norden, til Europa og verden for øvrig. Jeg ville ønske at vi kunne speile oss mot andre deler av Europa. Dessuten ville jeg satse på å gjøre livslang læring mer synlig på nordisk plan. Hva med en samlet satsing i form av en læringsfestival og utdeling av en pris for livslang læring?

En kjempefestival for livslang læring?

Vi sier takk til Antra for intervjuet og for åpne og oppriktige svar. Så ser vi fram til NVLs neste ti år. Kanskje legges veien om for å prøve nytt og skape blest om livslang læring. Kanskje kan Antras festivalidé realiseres. Hva med en fargerik kjempefestival med stafett Norden rundt, prisutdelinger, kunnskapsdeling, nettverksbygging? Mye fysisk og mye på nett, alt sammen for å øke voksnes læring? ●



VERKOSTON RAKENTAJA

Latvia-laissyntyinen Antra Carlsen on toiminut NVL-verkoston pääkoordinaattorina sen perustamisesta asti. Tutkijan uraa suunnitellut lingvistiikan maisteri päätyikin työskentelemään aikuisten oppimisen parissa muutettuaan Ruotsiin 1990-luvulla. Vuonna 2005 Antra valittiin johtamaan NVL-verkostoa, josta hänen visionsa mukaan tulisi ”dynaaminen ja joustava, tarpeisiin ja hyötyyn perustuva verkosto”. NVL:n vahvuudeksi hän mainitsee, että verkostossa asioita voidaan toteuttaa nopeammin kuin laitoksessa. Liikkuvan työnsä vuoksi Antra tuntee Pohjolan läpikotaisin. Pohjoismaissa hänestä on parasta ”vapaus, avoimuus ja mahdollisuudet”.



NETWORK BUILDER

Latvian-born Antra Carlsen has worked as Head Coordinator of the NVL ever since the network was established. Antra, who holds a Master's degree in linguistics, was planning a career in research but ended up working in the field of adult learning after moving to Sweden in the 1990s. In 2005, she was chosen to lead the NVL towards her vision of a “dynamic and flexible network based on needs and benefits”. One strength of the network, she says, is that initiatives can be put into effect more quickly than in an institution. Antra travels a lot due to her job and is thoroughly familiar with the Nordic region. Asked what is best about the Nordic countries, she replies: “Freedom, openness and opportunity”.



Af
Shahamak Rezaei
Associate Professor
at the Department of
Society and Globalisa-
tion, Roskilde Univer-
sity, Denmark.

ENTREPRENØRSKAB, INNOVATION & DIVERSITET – OG NYTTEN FOR SAMFUNDET

Fløvet af informationer, varer, tjenester og mennesker er ikke blot et ældgammelt fænomen, det er sandsynligvis også det mest karakteristiske ved den menneskelige udvikling. At flytte sig fra sted til sted i en uophørlig jagt efter bedre muligheder for overlevelse og forbedring af levkår og livskvalitet er et spørgsmål om overlevelse via mobilitet og tilpasning.

Mennesker har fødder, hvor planter har rødder, og mobilitet bliver stadig mere omsiggribende i den senmoderne tid, hvor tid og rum er ophævet (Giddens, 1984) og fysiske begrænsninger og anatomi ikke i nær samme grad som tidligere kan påføre menneskets ageren rigiditet (Eriksen, 2006). I bevægelser på kryds og tværs af kloden i jagten efter nye muligheder, medbringer individer og grupper ny viden og nye kompetencer, som de tilpasser en ny kontekst hvor de tilegner sig yderligere viden og kompetencer. Det er orienteringen mod nye muligheder og viden og de kompetencer og de tilpasninger, der foretages og tilegnes i de nye miljøer, der har været lokomotivet i udviklingen.

Indvandreraktivitetens erhvervsnetværk. Migration påvirker erhvervssektorerne i modtagersamfundene, idet migration ofte, som regel med en betydelig forsinkelse, fører til dannelse af indvandrer-

virksomheder i modtagerlandene. Indvandrere i erhvervslivet har længe været genstand for forskning (Glazer og Moynihan, 1963, Light, 2007; Ward & Jenkins, 1984), og udgør fortsat et vigtigt forskningsfelt (Dana, 2007 Dana & Morris, 2011). Indvandreriværksættere er ofte stærkt forbundet med kulturelle og etniske elementer, der kan påvirke hvad de producerer, hvordan de forvalter deres virksomheder, hvordan de sammensætter personalet, hvordan de kommunikerer med andre virksomheder, og hvordan de opbygger deres internationale relationer (Light 2010; Bager & Rezaei, 1999; Barrett et al, 1996; Rath, 1998; Hamilton og Dana, 2008; Rezaei, 2000, 2003; Waldinger et al. 1990). De tilføjer med andre ord variation og internationale perspektiver til økonomien i modtagerlandene.

Nogle indvandrergrupper er blevet identificeret som særligt ”iværksætter-mindede” i deres modtagerlande; så meget, at der i nogle lande tilbydes en række offentligt finansierede programmer med henblik på at



tilskynde migranter til at igangsætte iværksætteraktiviteter (Hamilton & Dana, 2008; Robb, 2002). Indtil for nylig har staten stort set ikke understøttet etnisk entreprenørskab, blandt andet på grund af mangelfuld viden om de vilkår, funktioner, dynamikker og strategier, der er kendetegnende for de etniske minoriteters iværksætteri i krydsfeltet mellem marked og civilsamfund (Goli & Rezaei, 2014). I dag er der, takket være international forskning og interesse, en stor viden om disse processer og om de udfordringer, etniske entreprenører møder. Udfordringer, der ikke har betydet, at de etniske minoriteter har afholdt sig fra at forsøge at forbedre deres liv via iværksætteri og selvforsørgelse, i fin overensstemmelse med det engelske mundheld "life finds a way".

Lukkede og åbne erhvervsnetværk. Virksomhederne udgør essentielle knudepunkter i indvandrernes sociale netværk, hvor produktion og forbrugere bindes sammen i konkrete organisatoriske og rumlige former. Disse processer finder ikke kun sted inden for den formelle økonomis rammer (i snævrere forstand), men overskrider også sommetider disse grænser. Indvandervirksomhederne kan også ses som potentielle primære knudepunkter for økonomiske aktiviteter, monoetnisk udveksling af informationer samt uformel og uorganiseret virksomhedsrådgivning (se f.eks. Beauregard, 2007 Bonus, 1986; Geerts 1962; Servais m.fl., 2008.; Almås, 1993; Ardener 1964.; Bager & Rezaei, 1999, 2000, 2001; Barrett m.fl., 1996.; Benton & Pieke, 1998; Bonnaño m.fl., 1994.; Light 2007, 2010; Razin, 1993; Rath, 1998; Rezaei & Goli, 2009;). Tillidsniveauet i disse monoetniske erhvervsnetværk er højt, hvilket kan føre til en form for "lukkede monoetniske erhvervsnetværk".

Inden for disse lukkede monoetniske erhvervsnetværk (erhvervsenkla-

ver) støtter man hinanden gennem gensidige ydelser. Relationerne og tillidsforholdene (som især kommer til udtryk i form af finansiering, efterspørgsel, familie-/netværksbaseret arbejdskraft, erhvervs kontakter til hjemlandet) vil derfor ofte være meget tætte, hvilket kan give forskellige muligheder for udvikling for individet, virksomheden og branchen; afhængigt af organiseringen. På den anden side kan tætte relationer og sociale forpligtelser udgøre en hæmsko eller "ethnic kompetitive disadvantage" for udviklingen af etniske virksomheder, idet virksomhederne forbliver i deres "segregerede enklaveøkonomi" og aldrig optages i "mainstreamøkonomien" (Wilson 1987.) Denne skelnen mellem "lukkede" og "åbne" erhvervsnetværk kan overføres generelt til netværksdannelse og i særdeleshed til tilførsel af ny viden og innovation. Burt (1992) udtrykker det således med henvisning til Grannovetter (1995):

"Information circulates to a high velocity within these clusters (by referring to Grannovetter's strong ties discussion). Each person tends to know what the other people know. Therefore, and this is the insight of the argument, the spread of information and new ideas and opportunities must come through weak ties that connect people in separate clusters... Hence the strength of weak ties. Weak ties are essential to the flow of information that integrates otherwise disconnected social clusters into a broader society." Burt, R. (in Nobria & Eccles 1992, p. 72).

Det super-diverse samfund. Globalisering og befolkningens mangfoldighed har bidraget til at informationsstrømmene er blevet mere effektive og smidige, men det har også ført til mere komplekse samfund, de såkaldte "Super Diverse Societies". Med introduktionen af begrebet superdiversitet henviser Vertovec til de faktorer og omstændigheder, som til stadighed transformerer den stigende

etniske og kulturelle "mangfoldighed" som har eksisteret i Europa de seneste årtier, således at vi oplever et stadig højere og meget mere komplekst samfund; en kompleksitet af et, med Rams ord (Ram, 2013), hidtil uset niveau; en såkaldt superdiversitet.

Vertovec taler om superdiversitet som "... en mangedobling af signifikante faktorer og variable." Han henviser således ikke blot til stigende indvandring og den øgede mangfoldighed og kompleksitet, der er produkt af den post-/senmoderne æras indtræden, eller globaliseringen for den sags skyld, som deler folk på kryds og tværs af tidligere fasttømrede identiteter. Han henviser ganske særskilt til den mangfoldighed, der er drevet af og er et produkt af migration.

Vertovec taler altså om en grundlæggende forandring af selve karakteren af indvandrerpopulationen, en anderledes sammensætning og en dynamisk vekselvirkning mellem en række gamle og nye faktorer/variable i et virvar af krydsninger tværs over generationer, kønsskel, nationale og etniske skel og sociale grupper og statuskategorier (Vertovec, S., 2007). Vertovecs grundlæggende argument er at nye skillelinjer, faktorer og variable og deres dynamik og samspil er bestemmende for rollefordelinger, personlige og sociale identiteter, tilhørsforhold og status og dermed for individers og grupperes daglige liv og samkvem. En sådan konstatering og erkendelse må såvel videnskabeligt som politisk og praktisk føre til en omvæltning af anerkendelsespræmisser og -strategier i forhold til, hvad der skal anerkendes og på hvilke præmisser, kollektivt og/eller individuelt. De mest nærliggende områder, hvor konsekvenserne af en sådan perspektivændring melder sig synes at være socialpolitikken, sundhedspolitikken, boligpolitikken, erhvervs politikken, uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken.

Transnationalt entreprenørskab.

”Transnationalt entreprenørskab” er stærkt relateret til teorier om ”Ethnic Business”, eller ”etnisk entreprenørskab” (Rezaei, S., 2015). Kort sagt fokuserer traditionelle teorier om etnisk entreprenørskab på etableringen af erhvervsvirksomheder som et resultat af manglende evne til at finde regulær beskæftigelse som lønmodtager på arbejdsmarkedet.

Feltets oprindelse kan i vid udstrækning føres tilbage til A.L. Saxenians studier af virksomheders demografi i Silicon Valley. I begyndelsen af 1990'erne bestod en betydelig del af Silicon Valleys arbejdsstyrke af indvandrere, idet de udgjorde ca. en fjerdedel af de højt kvalificerede arbejdstagere og en stigende andel af virksomhedsejere og ledere (Saxenian, 2002a). Tilsvarende dukkede en del produktionsnetværk, baseret på ”etniske relationer” op, dels lokalt og dels på tværs af landegrænser, f.eks. lokalt mellem indiske IT-ingeniører i Silicon Valley og samtidig på tværs af landegrænser mellem Silicon Valley & Bangalore. Det førte til øget udbredelse af viden og knowhow mellem virksomhederne i Silicon Valley, men også mellem virksomheder og fagfolk i oprindelseslandet og andre dele af verden (Saxenian, 2002b).

Disse nye ”etniske iværksættere” fraveg klart det mønster, der hidtil havde været kendetegnende for deres tidligere landsmænd f.eks. indiske hotel- eller restaurationsejere (Ruzzier et al., 2007). Det førte til en revurdering af de herskende teorier om ”etnisk iværksætteri” (Ethnic Business) litteratur idet forskerne var nødsaget til at forklare dette nye fænomen (Honig & Drori, 2010; Kerr & Schlosser, 2010). Samtidig viste empiriske undersøgelser i flere lande tegn på en stigning i den internationale handel udført af mindre virksomheder, i hvilke indvandreriværksættere i flere vestlige lande

syntes at tegne sig for en stadig større andel. Ifølge den førende teori, som er kendt som ”transnationalt entreprenørskab” (Transnational Entrepreneurship), formår indvandrere at bidrage til økonomien i både deres værts- og oprindelseslande. De lader til at kunne bruge deres forbindelser i begge lande til at omgå diverse udfordringer og barrierer i såvel værtslandet som oprindelseslandet. Familier og monoetniske befolkningsgrupper spiller ofte en stor rolle i transnationale netværk bl.a. ved at yde ressourcer, som migranterne har brug for (Drori et al., 2009, 2010).

Dette understøttes yderligere af en sociologisk tilgang, der fokuserer på entreprenørskab som noget der udspiller sig i en social kontekst (Licht & Siegel, 2006). Den sociale kontekst former herefter et individs tendens til at blive entreprenør – og sandsynligheden for at blive en succesfuld entreprenør. Den sociologiske tilgang anerkender således betydningen af eksterne og interne faktoreres betydning for individets motivation og adgang til ressourcer (Keeble & Walker, 1994).

I de senere år er teorier vedrørende entreprenørskab, ifølge Anderson & Starnawska (2008) begyndt også at inddrage et processuelt perspektiv, således at entreprenørskab betragtes som en processuel aktivitet; for at forstå entreprenørskab må vi forstå processen over tid. Som det fremgår ovenfor er der tale om en proces, der også involverer andre, så aspekter såsom netværk, social kapital og interaktion kan ses som delelementer af processen (Jack et al., 2008). Denne vinkel på entreprenørskab understreger nødvendigheden af at forstå oplevede erfaringer i deres sociale og kulturelle kontekst (Berger & Luckman, 1966), og åbner derved for at gå ud over det vi umiddelbart ser, og inddrager konteksten, betingelserne og, ikke mindst, de socioøkonomiske rammer. ●



YRITTÄJYYS, INNOVAATIO JA MONINAISUUS – JA NIIDEN HYÖDYTYHTEISKUNNALLE

Maahanmuuttajayrittäjyyden lisääntymessä sitä on viime vuosikymmeninä tutkittu ahkerasti. Perinteisesti tutkimuksessa maahanmuuttajayrittäjyyden pääsyyksi on nähty se, että maahanmuuttajien on vaikeaa työllistyä palkkatöihin. Uudehko *transnationaalisen yrittäjyyden* teoria taas kumpuaa IT-alalla toimivien, korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien parissa tehdystä tutkimuksesta. Tämän teorian mukaan maahanmuuttajayrittäjyys hyödyttää sekä lähtö- että tulomaan taloutta. Uutta käsitteistöä edustaa myös termi *superdiversiteetti*, jolla viitataan nyky-yhteiskunnan ennennäkemättömään etniseen ja kulttuuriseen moninaisuuteen.



ENTREPRENEURSHIP, INNOVATION AND DIVERSITY – AND THEIR BENEFITS TO SOCIETY

The growth of immigrant entrepreneurship has inspired a considerable amount of research in recent decades. Traditionally, the difficulty of finding paid employment has been sited as the main reason for ethnic entrepreneurship. The relatively new theory of *transnational entrepreneurship*, however, draws on research done among highly educated immigrants working in the IT industry. According to this theory, immigrant entrepreneurs contribute to the economy both in their countries of origin and in their countries of destination. Another new concept is *super-diversity*, which refers to the unprecedented ethnic and cultural diversity of contemporary society.

INNO
VATION



Av
Tinne Geiger,
chef for Uddannelses-
service på Det Juridiske
Fakultet, Københavns
Universitet. Hun har
beskæftiget sig med vok-
senuddannelse og kom-
petenceudvikling.



HOW TO CREATE INNOVATIVE MINDSETS

You must must take the cultural context into consideration when you create entrepreneurial and innovative thinking and mindsets. The Scandinavian culture, tradition and system enhances the creation of team based entrepreneurial mindsets, that could and should be brought into organisations, whereas for instance the North American culture rather enforces individual entrepreneurship, according to professor Honig.

Entrepreneurship and innovative and creative thinking cannot be taught in a classroom. This challenges the assumption that the professor has knowledge that should be absorbed by students. In order to create innovative thinking, it is essential to step out of the classroom and engage in experiential learning in a setting where everybody learns from each other. The professor must have the humility to step down and learn from the students, together with the students. It is important to encourage the students to ‘take the keys to the car’.

Based on theoreticians like **Piaget, Vygotskij, Dewey** and **Sitkin, Honig** emphasises learning from failure as the essence of experiential learning. The job of the professor is thus to facilitate learning through experience, including failure. Secondly she/he needs to link the learning to some of the theories mentioned. The primary task of the professor is to

assist in evaluating the student’s successes and failures in a way that ensures that they learn from their experiences.

Students gain experiences from working with real people in the community; NGOs, cooperatives, businesses and so on. They might also work with simulations - a good idea because it ensures that nobody gets hurt when the students fail. Simulations allow failure, the purpose is to make room to fail and to learn from those experiences

Entrepreneurship is teamwork. When working with people from the community, the students engage in solving real people’s genuine problems. The students form teams that work with defining the key problems and then analysing them, trying to find solutions over a given period of time, typically a couple of months. At the end of the process, the students



Benson Honig
is professor in human
resources management
at DeGroote School
of Business,
Canada.

Visiting professor
at University of
Southern Denmark.
He specialises in
entrepreneurship.

He has been
affiliated with univer-
sities in Denmark and
Sweden and has carried
out studies in the
two countries.

He has hence
gained considerable
insight in Scandinavian
culture and
systems.



present their ideas and possible solutions. These might be carried out, actually contributing to solving real problems.

A key parameter of creating entrepreneurial mindsets is to learn how to work together. According to Honig, creativity is rarely one person getting inspired and having an idea that is followed by everyone else; on the contrary, the most important innovative activities are done by teams of people.

Teamwork is an essential part of learning entrepreneurship and innovative thinking. The students learn how to develop tools and exercises to build teamwork and team consensus, they learn to listen to each other and to make sure that everybody is heard. Entrepreneurship is not the work of one person. Honig explains that the key to entrepreneurship is leadership. This includes learning to build a team, working with people, learning how to share and how to motivate people to

contribute and to make sure that everybody's potential is maximised.

Scandinavian culture enhances innovative thinking. There is a huge difference between working in the Scandinavian countries and working anywhere else. In Honig's view there is a kind of native, natural inclination towards building consensus in Scandinavia, it is a strong tradition. As a result, Scandinavian people are more comfortable listening to everyone before they do anything and they are careful to make sure that everyone is heard and contributes with input.

In other cultural settings this is not the case. In places like North America, it is more commonly the loudest person or the person with most status who dominates the conversation.

Honig has worked in Sweden and Denmark for a long time, and his statements are based on studies he



Scandinavian people are more comfortable listening to everyone before they do anything.

has made in the countries and on his own experiences in the two countries, working with Swedes and Danes.

One of Honig's conclusions is that people in the Scandinavian countries take huge pains to make sure that everyone makes a contribution and everyone is heard before any decisions are made; people make a genuine effort to build consensus. It is Honig's experience that this consensus seeking behaviour is an integrated part of Scandinavian culture.

The creation of entrepreneurs and innovative mindsets should always take the cultural context into account. Honig describes entrepreneurship as a manifestation of each particular culture. As a consequence there is a big difference between being an entrepreneur in New York and in Copenhagen, and very different skills are required.

Scandinavian kind of innovation – enhanced by the security system.

In Denmark the energy is not and should not be put into creating entrepreneurs, focusing on quantity. The focus ought to be on creating more innovative and creative thinking and how to make sure that this thinking is included in the organisations, making the organisations, not the people, more innovative and creative. We should not focus on measuring how many entrepreneurial start-ups are generated, but on how we support individuals that come out of the educational system to be more creative and innovative than when they

started. This enhances the level of innovative thinking in organisations.

The Danish labour market is characterised by being one of the most churning in the world, having among the highest turnover of jobs. This is partly due to the security system. The system ensures that people will be taken care of if they are without a job or between jobs, making it easier for people to look for employment that is meaningful to them. As a consequence, according to Honig, people are not afraid to leave a job they don't like; if they stay in a job, it is because they like it, not out of fear. This means that people are more likely to find out what they really like to do, and consequently become more committed to their job.

This context of security, job satisfaction and commitment, as well as a democratic culture focusing on consensus building, creates a kind of entrepreneurship that is specific to the Scandinavian countries. It is a kind of entrepreneurship that focuses less on the single hero and more on teamwork, non-hierarchical organizations and on settings where everybody has a voice and contributes to the creation of good ideas and smarter ways of doing things and solving problems. It is a different kind of entrepreneurship, but Honig states that it is a very effective one, pointing to the fact that a very small country like Denmark with no resources manages to produce some of the best goods in the world within their commercial areas. ●



MITEN LUODA INNOVATIIVISTA AJATTELUTAPAA?

Yrittäjyyttä ja innovatiivisuutta ei voi opettaa luokkahuoneessa, sanoo kanadalainen henkilöstöhallinnon ja johtamisen professori Benson Honig, joka toimii parhaillaan vierailevana professorina tanskalaisessa Syddansk Universitetissa. Luennoitsijavetoisen opetuksen sijaan Honig painottaa kokemusperäistä oppimista, jossa kaikki oppivat toisiltaan. Hänen mukaansa opiskelijat oppivat parhaiten osallistumalla todellisiin hankkeisiin tai simulaatioihin. Opetuksessa tulee aina myös ottaa huomioon kulttuurinen konteksti. Honigin mukaan Pohjoismaat eroavat työ kulttuurin suhteen selvästi muista maista: Sosiaaliturva ja demokraattinen, konsensusperäinen kulttuuri ovat muokanneet pohjoismaisesta yrittäjyydestä ja työelämästä omanlaisensa.

— Tinne Geiger —

LÆRINGSCIRKLER – EN VEJ TIL INNOVATIV LÆRING

Ud fra et ønske om at udvikle nye læringsmiljøer der kan understøtte innovativ læring, har et netværk under NVL taget udgangspunkt i idéen om co-creation i udviklingen af et nyt nordisk projekt. Co-creation er baseret på en demokratisk grundidé om at alle skal have adgang til og mulighed for at deltage i udviklingen af løsninger og praksisser.

Co-creation bliver forstået som en proces af interpersonel interaktion, der involverer relationer, kommunikation og lederskab med henblik på innovation, på at skabe ny værdi. NVL's projekt er bygget op omkring etablering af læringscirkler som en organisering, der giver rum til at forskere og praktikere mødes og reflekterer og udvikler nye praksisser med udgangspunkt i egne dilemmaer og udfordringer.

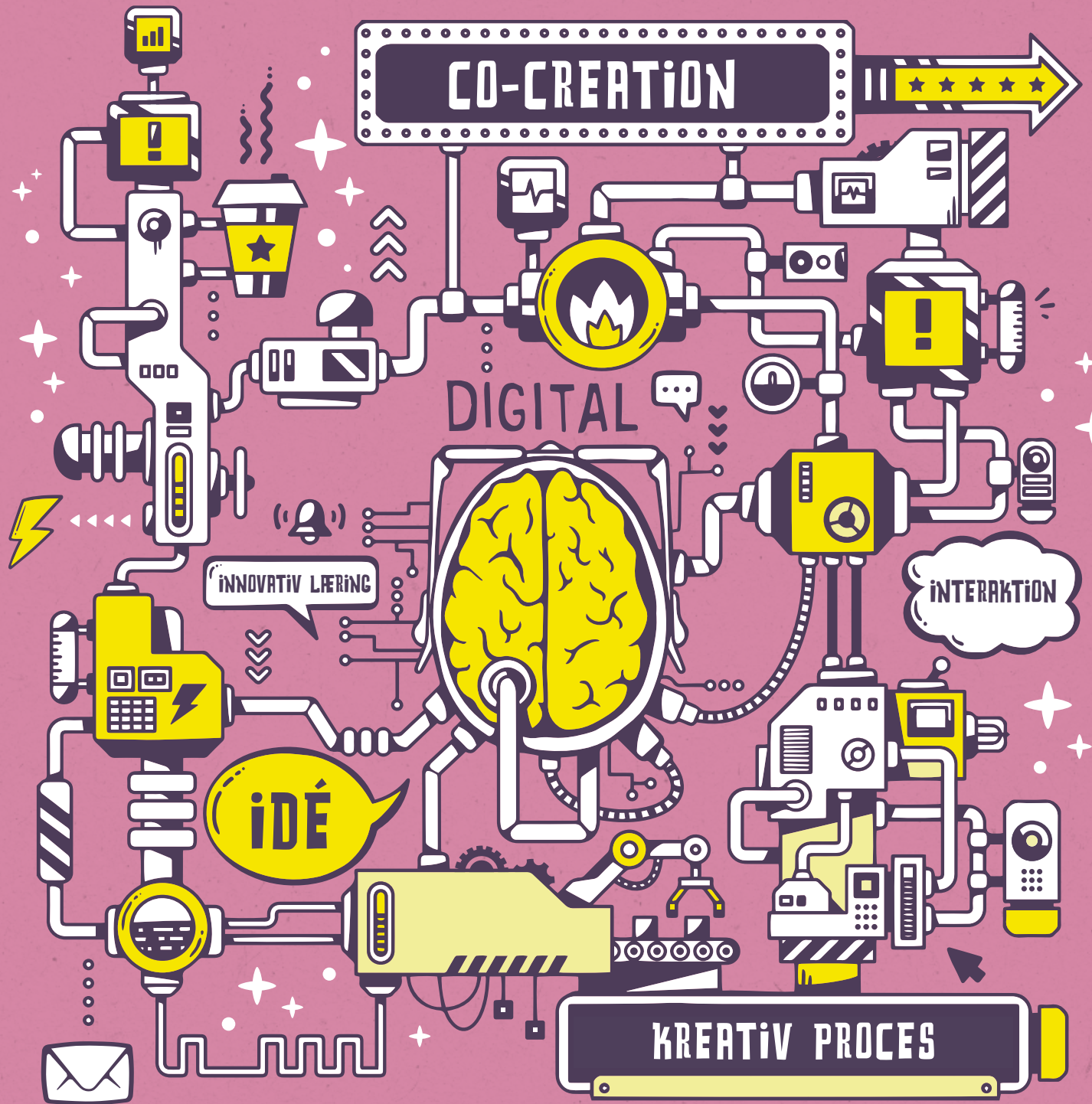
Co-creation som demokratisk proces med fokus på det fælles. Co-creation er en betegnelse for en samarbejdsform, hvor flere forskellige aktører deltager for sammen at udvikle en løsning, en idé eller andet. Tilgangen bygger på en grundlæggende præmis om, at alle mennesker er kreative og at alle kan deltage i udformningen af fremtidige løsninger, hvis de bliver givet de rette muligheder og redskaber.

Den centrale idé er, at man inddrager deltagerne egne idéer og ekspertise, kapacitet og engagement i

både udviklingsfasen og gennem hele projektets levetid. Områder hvor man arbejder med co-creation er således ofte baseret på en central idé om at alle har adgang til og mulighed for at deltage.

Deltagerne betragtes altså som eksperter på hvert deres område. Det påvirker de typiske magtforhold, idet magten i rummet er mere 'lige'; kompetencen til at definere den centrale problemstilling eller dilemma ligger ved deltagerne i samme grad som ved underviseren. Opfattelsen af underviseren eller forskeren rolle som besidder af viden og deltagerne som modtagere af information, er altså markant ændret med co-creation, hvor deltagere og undervisere sammen er med til og ansvarlige for at skabe viden. Man kan tale om at muliggøre innovation *med* brugerne snarere end for brugerne.

Procesledelse centralt. Det er ikke muligt at nå målet uden alles deltagelse, og med deltagere og undervisere som ligeværdige skabere af viden og



S

OPPIMISPIIRIT – TIE INNOVATIIVISEEN OPPIMISEEN

Yhteiskehittäminen (co-creation) on yhteistyön muoto, jossa useat toimijat kehittävät tasa-arvoisina yhdessä esimerkiksi ratkaisua tai ideaa. Ajatuksena on koota yhteen monipuolisesti erilaisia osaamista. Keskeistä on myös, että ryhmän jäsenet ovat keskenään tasa-arvoisia. Yksi konkreettinen yhteiskehittämisen ilmentymä on tutkimuspiiri, johon osallistuu sekä tutkijoita että käytännön työssä toimivia. Vuonna 2013 perustetulla NVL:n yrittäjyys- ja innovaatioverkostolla on suunnitteilla kokeiluhanke, jonka tavoitteena on luoda yhteiskehittämistä hyödyntävä pohjoismainen käytännönläheinen osaamisen kehittämismalli. Kokeilussa perustetaan kolme oppimispiiriä, jotka keskittyvät kukin omalle aihealueelleen.

e

LEARNING CIRCLES – THE WAY TOWARDS INNOVATIVE LEARNING

Co-creation is a form of cooperation in which different parties work together as equals to develop a solution or an idea, for instance. The idea is to bring together a variety of competences. One concrete manifestation of co-creation is the research circle, which consists of both researchers and practitioners. The NVL's network on entrepreneurship and innovation, established in 2013, is currently planning an experimental project aimed at developing a practice-oriented Nordic model of competence development based on the co-creation method. The experiment will feature three learning circles, each with its own focus area. It seems to concentrate more on the learners than the teachers, according to the summary.

løsninger, bliver rollen som facilitator helt central. Herved ligger co-creation i forlængelse af de tanker **Benson Honig** præsenterer i artiklen *How to create innovative mindsets*, hvor Honig netop ser på innovation i en nordisk kontekst som en kollektiv proces med fokus på procesledelsen.

Således fordres det at forskeren eller underviseren har andre kompetencer end dem, der typisk anvendes i forskningssammenhæng. Forskeren deltager som undersøgende subjekt på samme vilkår som de øvrige deltagere, og må være i stand til at lede læreprocesser som gruppeprocesser og til at kunne inspirere forskellige personligheder blandt deltagerne eller medforskerne, der netop er kendetegnet ved at repræsentere en bred vifte af fagligheder, kompetencer, tilgange, perspektiver og rationaler. Det er, jævnfør også Honigs fokus på projekt- og procesledelse, en central del af arbejdet som facilitator at kunne bearbejde modstand mod forandringer og facilitere konstruktive processer der favner de mange forskellige kompetencer og lader dem komme bedst muligt i spil.

Det er afgørende at alle involverede parter er bevidste om og anerkender alle de deltagende aktørs rolle og betydning. En central del af at få processen til at lykkes er, at deltagerne føler sig mødt og respekteret; det er en forudsætning for at man kan forvente, at de i tilstrækkelig grad vil tage medansvar og –ejerskab for både processen og den efterfølgende handling.

Innovation gennem fællesskab.

Helt grundlæggende er co-creation altså udtryk for at flere aktører i fællesskab udvikler eller skaber noget nyt. Som også Honig påpeger, har der i de nordiske lande primært været fokus på at skabe innovative mindset i organisationer eller virksomheder – med fokus på det fælles – snarere end som en individuel egenskab. Det er derfor ifølge Honig en god grund til; det

ligger nemlig i den nordiske kultur at være konsensusbyggende og fokusere på fællesskabet snarere end individet. Derfor passer idéen om co-creation og om at generere innovative mindset og nye idéer i fællesskab godt i en nordisk kontekst.

Med co-creation kombinerer man så mange ressourcer og kompetencer som muligt, inden for det felt eller den problemstilling, der er i centrum; det kan være forskere, praktikere, offentlige institutioner, frivillige organisationer, virksomheder, m.m. Således bliver så mange vinkler som muligt inddraget i arbejdet med at udvikle nye idéer og praksisser.

Det drejer sig om en iterativ proces hvor såvel definitionen af problemet som den efterfølgende handling, kontinuerligt genforhandles i en tilbagevendende dialog mellem de involverede deltagere. Der bliver altså skabt et refleksivt rum for dialogisk refleksion over det grundlæggende problem eller praksis, der bliver arbejdet med.

Forskningscirkler – et eksempel på co-creation.

Et konkret eksempel på hvorledes der kan arbejdes med co-creation er forskningscirkler, der fungerer som en art mødeplads mellem forsknings- og praksisfeltet. Idéen om forskningscirkler er inspireret af studiecirklene, der gennem årtier har været en central del af den svenske arbejder- og fagforeningsbevægelse. Forskningscirkler tilbyder et rum til at forske og reflektere over forskningens betydning for co-creation; der giver hermed en arena for udvikling af viden.

Forskningsmetoder der, som co-creation og forskningscirkler, har til formål at forske sammen med de mennesker, der indgår i den specifikke sammenhæng, der udgør forskningsobjektet, betegnes under ét som deltagerbaseret aktionsforskning. Der er altså tale om, at forskningen ikke udelukkende udføres af akademikere i et isoleret miljø, på afstand af

forskningsområdet, men at forskningen finder sted i praksis, i samarbejde med aktører inden for det konkrete område. Deltagerbaseret aktionsforskning har som formål at forandre og udvikle praksis.

Deltagerbaseret aktionsforskning er bygget op omkring tre centrale elementer; deltagelse, et demokratisk ideal og en tæt kobling mellem teori og praksis. Med deltagerbaseret aktionsforskning giver, som co-creation, mulighed for at skabe ny viden og refleksion over det arbejde, man er involveret i, gennem forsøg på at forandre og udvikle det. Både den konkrete praksis og konteksten for praksis er forskningsobjekter for den deltagerbaserede aktionsforskning, således som at selve definitionen af det spørgsmål, det problem, eller den praksis, man ønsker at undersøge og udvikle inden for co-creation også er genstand for en løbende justering og refleksion, vekslen med selve praksissen. Heri ligger også, at den viden der skabes, betragtes som foranderlig og kontekstuel.

Mälardalens Högskola i Sverige har konkrete erfaringer med at arbejde med forskningscirkler i forbindelse med projektet 'Mänskliga rättigheter i offentlig förvaltning', som fandt sted fra september 2011 til september 2013. På baggrund af arbejdet har **Pirjo Lahdenperä** samlet erfaringer med henblik på at undersøge og identificere kriterier der er afgørende for at sikre kvalitet i arbejdet med forskningscirkler og co-creation. Erfaringerne er samlet i rapporten "Forskningscirkeln – en mötesplats för samproduktion" (Lahdenperä, 2013).

Erfaringerne viser blandt andet, at et af de vigtigste aspekter i samarbejdet i forskningscirkler, med deltagelse af praktikere og forskere, er, at anerkendelsen og bevidstheden om at der er tale om to parter, som både strukturelt og indholdsmæssigt har forskellige perspektiver, udgangspunkter og rationaler for deres handlinger. Det

er ifølge Lahdenperä vigtigt at tydeliggøre disse roller og forskelle, så de i stedet for at blive en hæmsko, kan udnyttes og anvendes komplementært i udviklingen af viden inden for forskningscirklen. Grundidéen er jo netop at etablere en mødeplads, et rum hvor forskellige tilgange og perspektiver kan mødes; det afgørende er at der er opmærksomhed på at give forskellene plads og bruge dem bedst muligt.

Der stræbes således efter et jævnbyrdigt samarbejde mellem forskere og praktikere, hvor målet er at belyse problemstillinger fra deltagernes hverdag ud fra forskellige perspektiver. Det er deltagernes spørgsmål og interesser, der er udgangspunktet og grundlaget for, hvad der studeres og undersøges i forskningscirklerne. Man starter altså ikke arbejdet med udgangspunkt i et givet problem; der er som beskrevet tale om en iterativ proces, hvor forskere og praktikere sammen belyser relevante problemstillinger og sammen skaber nye idéer til udvikling af praksis. Den afgørende kompetence i aktionsforskning handler om evnen til at veksle mellem teori og praksis.

Ny nordisk model for praksisnær efter- og videreuddannelse? Med udgangspunkt i idéerne om co-creation og på baggrund af blandt andet erfaringer fra Mälardalens projekt, er der i regi af NVL taget initiativ til at søge støtte til et projekt, der skal udvikle grundlæggende principper for en ny nordisk model for praksisnær efter- og videreuddannelse.

Initiativet er taget af NVL's netværk om 'entreprenørskab, entreprenøriel læring og innovation', der blev etableret i 2013 med henblik på at analysere eksisterende viden og erfaringer inden for området, og med udgangspunkt i resultaterne, afprøve en model for nordisk praksisnær kompetenceudvikling.

Idéen i projektet er, at bringe folk med forskellig baggrund sammen om

at skabe bæredygtige og meningsfulde løsninger på nye læringsmiljøer og –oplevelser; at skabe en ny nordisk model for praksisbaseret uddannelse, hvor læringsaktiviteter og –processer støtter deltagernes daglige arbejde, idet et fokus i projektet er, at deltagerne udvikler og forandrer egen praksis.

I netværket arbejder man med idéen om at etablere læringscirkler som udgangspunkt for udviklingen. Læringscirklerne vil blive bygget op ud fra grundprincippet i co-creation, med en høj grad af deltagerinvolvering og med fokus på at være praksisnære og eksperimenterende i deres form. Tanken er at inkludere aktører i de i alt tre netværk ud fra den konkrete problemstilling og det enkelte netværks aktuelle behov. Der bliver altså lagt op til en fleksibel opbygning og inddragelse i de i alt tre netværk, netværket ønsker at etablere.

Det drejer sig om tre netværk med hvert deres fokusområde:

- Sundhed og arbejde
- Uddannelse, entreprenørskab og arbejde
- Virksomhedsrettet læring og entreprenørskab

Hvert netværk er bygget op med en ansvarlig organisation fra hvert sit nordiske land, og der er indgået aftaler om deltagelse med konkrete virksomheder i de nordiske lande.

Det er en intention i projektet at udvikle mødet mellem forsknings- og uddannelsesbaseret viden og erfaringsbaseret viden, hvilket netop er noget den deltagerbaserede aktionsforskning lægger op til. Det er ønsket at styrke forbindelsen mellem voksenlæring og arbejdslivet og projektet er bygget op ud fra en opfattelse af, at det kan gøres ved at medinddrage den lærende i udviklingen af sit eget arbejdsliv. En grundidé inden for co-creation er netop at det store fokus på medinddragelse bidrager til at øge deltagernes ansvar og engagement i udviklingen. ●



Av
Bjarne Wahlgren,
professor i voksen-
pædagogik og leder
af Nationalt Center
for Competence-
udvikling (NCK).

LÆRING I ARBEJDSLIVET

Læring i arbejdslivet har været et nærværende tema i det nordiske voksenuddannelsessamarbejde i mange år. I artiklen giver jeg nogle eksempler på, hvordan dette tema er gennemspillet, og jeg supplerer med nogle overvejelser over, hvordan dette ser ud i en international og fremadrettet sammenhæng.

I 1995 udgav Nordisk Ministerråd *Guldtavlerne i Græsset – Livslang læring for alle*. Rapporten var skrevet af en nordisk tænketank, der skulle overveje, 'hvad fremtiden vil kræve af kvalifikationer'. I rapporten peges på, at 'arbejdet på alle arbejdspladser må organiseres sådan, at læring stimuleres kraftigt. Det kræver udvikling af ideer, mål og strategier for helhedssyn på teknisk udvikling, arbejdsorganisering, kompetence og ledelsesformer' (NMR, 1995, side 17). I forhold til 'læring i arbejdslivet' fastlægges følgende centrale temaer: læring på arbejdspladsen, samspillet mellem arbejdspladslæring og institutionslæring, forholdet mellem individuel kompetence og arbejdslivets krav og forholdet mellem arbejdspladslæring og folkeoplysning (side 27-28).

Som en opfølgning af det sidstnævnte tema tog Nordisk Ministerråd initiativ til et større nordisk udviklingsarbejde om forholdet mellem arbejdspladslæring og folkeoplysning. I den afsluttende rapport fra

projektet eges på, at politikere, arbejdslivet, de folkeoplysende institutioner og medarbejderne er enige i, at samspillet mellem arbejdsliv og folkeoplysning er nyttigt. Det er det ikke mindst fordi folkeoplysningen kan bidrage med eksistentielle og almenmenneskelige kvalifikationer, der er nyttige i en arbejdslivssammenhæng (Wahlgren, Eidskrem, & Sjösten, 1999, side 8).

I år 2000 samlede en arbejdsgruppe under Nordisk Ministerråd de daværende erfaringer under overskrifterne 'arbejdspladsen som læringsmiljø' og 'folkeoplysningens rolle i relation til arbejdslivets kompetencebehov' i rapporten 'Nordisk løft for voksnes læring' (NMR, 2000). Om arbejdspladsen som læringsmiljø siger rapporten: Alle de nordiske lande ønsker, at opkvalificering af de beskæftigede i højere grad skal finde sted på arbejdspladsen. I et godt læringsmiljø på arbejdspladsen er kulturen præget af gensidig omsorg, interesse for hinandens arbejdsopgaver og



Udfordringer motiverer til læring, hvis der er tid til refleksion og erfaringsdannelse.

i øvrigt hygge og sjov, og lederne er ildsjæle siges det tentativt.

Et andet centralt tema, som blev slået an af Tænketanken i relation til læring i arbejdslivet var realkompetence og validering. Nordisk Ministerråd tog initiativ til opsamling af de nordiske erfaringer på dette felt. Rapporten peger på tre perspektiver, som har været bærende i alle de nordiske lande: Hvordan indgår realkompetencen i uddannelsessystemet, hvordan er sammenhængen til arbejdslivet og hvordan måles realkompetencen? (NMR, 2001).

Nogenlunde samtidig med disse tværnordiske initiativer var der også fra forskerside stor interesse for forholdet mellem arbejdsliv og læring. I Sverige skrev en række forskere om 'Arbetets organisering och lärandets villkor'. I en af artiklerne opsamles betingelserne for arbejdspladslæring. Der peges på betydningen af udfordringerne i arbejdssituationen. Udfordringer motiverer til læring, hvis der er tid til refleksion og erfaringsdannelse (Ellström, 2002). I Danmark blev der på samme tid gennemført et større projekt om 'Læring i arbejdslivet'. I en af de seneste publikationer fra projektet behandles en række emner, fx hvordan kompetenceudviklingen finder sted på arbejdspladsen i forskellige læringsformer, samspillet mellem arbejdspladslæring og andre uddannelsesforløb herunder transfer mellem uddannelse

og arbejde, samt hvordan kortuddannede kan kvalificeres gennem arbejdet (Illeris, 2004). I en anden publikation fra projektet 'Arbejdspladsen som læringsmiljø' (Andersen, Clematide, & Høyrup, 2004) behandles flere af de temaer, som der allerede ti år tidligere er taget op i en norsk sammenhæng under en tilsvarende titel, nemlig 'Bedriften som læringsmiljø' (Dahl, 1985). To centrale temaer i begge publikationer er forholdet mellem læring og læringsformer, og hvordan læringsmiljøet er afhængigt af en læringskultur på arbejdspladsen.

I det sidste nummer af FOVU Dialog inden det blev til Dialogweb i 2004 blev forholdet uddannelse og arbejdsliv udfordret med følgende spørgsmål: 'Hvilke krav stilles fra arbejdslivet til voksenuddannelsessystemet?'. På baggrund af de foregående års nordiske erfaringer blev der peget på tre: kravet om fleksibel kompetence i et internationalt perspektiv, kravet om videreudvikling af realkompetence og kravet om refleksion og transfer (Wahlgren, 2004).

DialogWeb har efter etableringen behandlet teamet læring i arbejdslivet i forskellige sammenhænge. I 2006 konstateres det, at 'arbejdspladsen er det nye klasserum', som bl.a. involverer de kortuddannede ved et bedre samspil mellem uddannelsessystemet og ar-

bejdslivssystemet. Det samme gælder for sprogundervisning af indvandrede. Coaching beskrives som en stadig vigtigere aktivitet til at styrke kompetenceudviklingen i den daglige læring på arbejdspladsen. Fra et finsk projekt fremlægges resultater med at overføre tavs viden fra erfarne til nye medarbejdere. I artiklen behandler transferproblemet på en meget konkret og konstruktiv måde (DialogWeb, 2006/7).

I 2008 genoptages arbejdslivste-maet, og der fremlægges erfaringer fra flere nordiske projekter. Igen konstateres det, at der skal være en bedre kobling mellem arbejdsliv og uddannelse: De skal have større nytte af hinanden. Fra Finland rapporteres om et projekt, hvor man genoptager tanken om at styrke sammenhængen mellem folkeoplysning og arbejdsplads, hvor de sociale og personlige kompetencer kommer i front. Samme grundtanke ligger bag det norske bidrag, hvor der peges på sammenhængen mellem læring på arbejdspladsen og livskvalitet. Fra Island arbejdes der med tilrettelæggelse af kortkurser, der tager udgangspunkt i arbejdspladsen behov, og i den sammenhæng arbejdes der med udvikling af værktøjer til vurdering af deltagernes realkompetence. Et grundtema, som tidligere er behandlet i andre sammenhænge, udfoldet klart i den finske sammenhæng, hvor det konsta-

S

TYÖELÄMÄSSÄ TAPAHTUVA OPPIMINEN

Bjarne Wahlgren luo artikkelissaan katsauksen siihen, miten työelämässä tapahtuvaa oppimista on käsitelty pohjoismaisessa aikuiskasvatustyhteistyössä viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana. Aihetta esitellään Pohjoismaiden ministerineuvoston raporttien, alan tieteellisen tutkimuksen sekä NVL:n verkkojulkaisu DialogWebin aiheiden kautta. Wahlgrenin mukaan toistuvia teemoja ovat muun muassa aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen, oppimisympäristön merkitys ja joustava oppiminen sekä verkko-oppiminen. Tulevaisuuden haasteina hän nostaa esiin esimerkiksi seuraavat kysymykset: Miten saamme lisää tietoa työpaikalla oppimisesta prosessina? Entä miten oppiminen tulee organisoida?

e

LEARNING IN WORKING LIFE

Bjarne Wahlgren's article is an overview of how the subject of learning in working life has been discussed in Nordic cooperation on adult learning within the past 20 years. The article summarises reports by the Nordic Council of Ministers, research findings, and topics covered in the NVL's web publication DialogWeb. According to Wahlgren, examples of recurring themes include the validation of prior learning, the significance of the learning environment, and flexible learning/web-based learning. Among future challenges, he lists the following questions: How can we find out more about the process of learning in the workplace? How should learning be organised?

teres, at 'arbejdspladserne har forskellig indstilling' til kompetenceudviklingen. Der peges på fremmede faktorer, hvor fx ledelsen støtter kompetenceudvikling, og på barrierer i form af monotomt arbejde, ringe vidensdeling og manglende muligheder for personlig udvikling (DialogWeb, 2008/6).

I 2013 anslås i nyt tema i DialogWeb, nemlig fleksibilitet og anvendelsen af webbaserede læringsmiljøer (DialogWeb, 2013/5.21.). I en aktuell artikel fra 2015 rapporteres der fra et nordisk udviklingsprojekt, Læring på arbejdspladsen i Norden. Uddannelsernes indhold og lærlinguddannelserne i de nordiske lande er et hovedtema, og kombinationen af arbejdspladsforlagt undervisning og webbaseret kompetenceudvikling behandles (DialogWeb, 2015/1.26.).

Sideløbende med de forskellige udviklingsarbejder, der er rapporteret i DialogWeb, er der foregået forskningsaktiviteter i andre sammenhænge inden for området i de sidste ti år. Et eksempel er den forskning, der er foregået ved Linköping Universitet. Nogle resultater er samlet i bogen Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling (Koch, 2010). Bogen opsamler viden, der knytter sig til den organisatoriske del af arbejdspladslæringen. Det konkluderes bl.a., at der er størst effekt på både individ- og virksomhedsniveau, hvis der anlægges en integrerende strategi, det vil sige at man integrerer den formelle uddannelse og den organisatoriske læring og udvikling på arbejdspladsen (se Tynjäläs også konklusion nedenfor).

Som det fremgår, er der gennemført

mange aktiviteter og megen forskning med læring i arbejdslivet som omdrejningspunkt i de sidste tyve år. Meget er skrevet om emnet. DialogWeb har siden etableringen været en del af den fællesnordiske formidling. Det samlede billede, som tegner sig retrospektivt, er komplekst og næsten uoverskueligt. Men der kan peges på nogle generelle tendenser: Interessen for arbejdspladsen som læringsarena er ikke mindsket i perioden. Kompetenceperspektivet er blevet mere fremherskende. Folkeoplysningens samspil med arbejdslivet er ikke blevet styrket.

Der synes herudover at være nogle tilbagevendende temaer:

- Realkompetenceperspektivet
- Betydningen af arbejdsprocessernes form og indhold
- Samspillet mellem arbejdspladslæring og andre læringsforløb
- Betydningen af et læringsmiljø på arbejdspladsen
- De organisatoriske og ledelsesmæssige forhold på arbejdspladsen
- Fleksibilitet og webbaserede læring som det sensete tilkomne tema

Hvor befinder forskningen om læring i arbejdslivet sig på nuværende tidspunkt? Hvad er de centrale temaer, og hvad er de fremadrettede udfordringer? Her er nogle bud fra nogle af de toneangivende forskere inden for området:

Päivi Tynjälä fra Jyväskylän Universitet sammenfatter forskningen om arbejdspladslæring i en review-artikel, Perspectives into learning at the workplace (Tynjälä, 2008). Hun sammenfatter den eksisterende viden således: 1) arbejdspladslæring er forskellig fra

skolastisk læring, 2) arbejdspladslæring omfatter individuel læring og social læring, 3) læringen er både formel og informel og 4) arbejdspladserne varierer meget med hensyn til, hvordan de understøtter læringen. Hun konkluderer, at 'integrationen af formel og informel læring i en væsentlig forudsætning for udvikling af den ekspertise, der er nødvendig som svar på de udfordringer, der finder sted i arbejdslivet (min oversættelse) (Tynjälä, 2008, p. 130).

Tara Fenwick fra Universitetet i Stirling peger i artiklen *Workplace Learning: Emerging Trends and New Perspectives* på, at 'der er et stort behov for en grundig og dybtgående empirisk forskning, som kortlægger hvad folk faktisk gør og tænker i de daglige handlinger i arbejdet' (min oversættelse) (Fenwick, 2008, p. 25). Vi skal altså vide mere om, hvordan den dagligdags læring i forbindelse med arbejdet egentlig foregår. Hvordan lærer vi, og hvad lærer vi gennem arbejdsprocessen?

Stephen Billet, der er en af de ledende forskere i det australske forskningsmiljø om arbejdspladslæring peger i artiklen *Learning through work: emerging perspectives and new challenges* på betydningen af transfer og især på betydningen af, at den lærende forberedes til læringssituationen. Arbejdspladslæring bliver mere effektiv, hvis den lærende er forberedt på, hvad der kan læres, hvordan det læres, og hvilke barrierer, der er. Her ligger en væsentlig udfordring (Billet & Choy, 2013, p. 271-72).

I en nyere international håndbog om arbejdspladslæring skriver to af

redaktørerne om de udfordringer der vil være i det enogtyvende århundrede. En af de udfordringer, de peger på er, er, at arbejdets foranderlighed vil kræve en stadig større tilpasning og fleksibilitet af arbejdstageren, og at det vil kræve at vi bliver bedre til at koble den formelle og den uformelle læring, mellem uddannelse og træning (Cairns & Malloch, 2013, p. 13-14).

I det afsluttende kapitel i bogen, der omhandler fremtidige tendenser, er det interessant, at forestillingerne om arbejdspladslæring også antages at få konsekvenser for de længerevarende uddannelser og universiteterne. Herudover er det et gennemgående tema, at den teknologiske udvikling får konsekvenser for jobstrukturernes og tilsvarende konsekvenserne for 'knowledge management' og læring. Som en af konsekvenserne taler man om en bevægelse fra work-based learning til lifeplace learning. Det er nødvendigt at anerkende viden og færdigheder hentet fra læring i hverdagen, altså det vi her i Norden betegner validering eller anerkendelse af de reale kompetencer. Eller det som i et svensk projekt fra begyndelsen af 80'erne blev kaldt 'vardagslæring'.

I Lärande i arbetslivet – Möjligheter och utmaningar, skriver en række nordiske forskere om de aktuelle muligheder og udfordringer inden for området. Et blik hen over de tyve artikler tegner et broget og mangfoldigt billede (Koch, 2014). Hvis man skal forsøge at tematisere feltet finder man flere af de forhold, som har været i fokus den beskrevne periode: realkompetence, forholdet mel-

lem udviklingen for arbejdspladsen og læringen, betydningen af indholdet i arbejdsprocesserne for læringen, betydningen af ledelsens indstilling og de organisatoriske forhold på arbejdspladsen. Men der findes også i den sammenhæng nye temaer eller nye vinkler på gamle temaer, fx vejledning som en del af læreprocessen, lean organisering, innovation og entreprenørskab og sammenhængen mellem arbejdsmiljø, sundhed og læring.

Hvor ser jeg de væsentlige udfordringer? På baggrund af den eksisterende viden og egne erfaringer vil jeg pege på tre udfordringer i læring i arbejdslivet: Den første er, hvordan man skaber en sammenhængende kompetenceudvikling. Sammenhængen i betydningen sammenhæng mellem formel læring og informel læring, mellem skole og arbejdsplads, mellem teori og handling. Man kan tale om transfer fra læring til arbejde, og man kan tale om transfer fra realkompetencer til formalkompetencer. Den anden udfordring er at få større viden om, hvad det vil sige at lære på arbejdspladsen. Hvordan sker læreprocessen? Vi ved en del, men vi mangler stadig megen viden om, hvordan erfaringer dannes, spiller sammen og bringes i praktisk anvendelse. Det tredje udfordring er den organisatoriske: Hvordan skal arbejdsprocesserne tilrettelægges for at være mest muligt lærende? Hvordan skal læringen organiseres, og hvad kræver det af magt- og ledelsesforholdene på en arbejdsplads eller en virksomhed?

Om ti år – ved næste NVL-jubilæum – kender vi nogle af svarerne. ●

31

Number of networks that has existed in NVL.

78

Number of reports by NVL.



376

Number of network members, current and former.

730

Number of published DialogWeb articles.

55 373

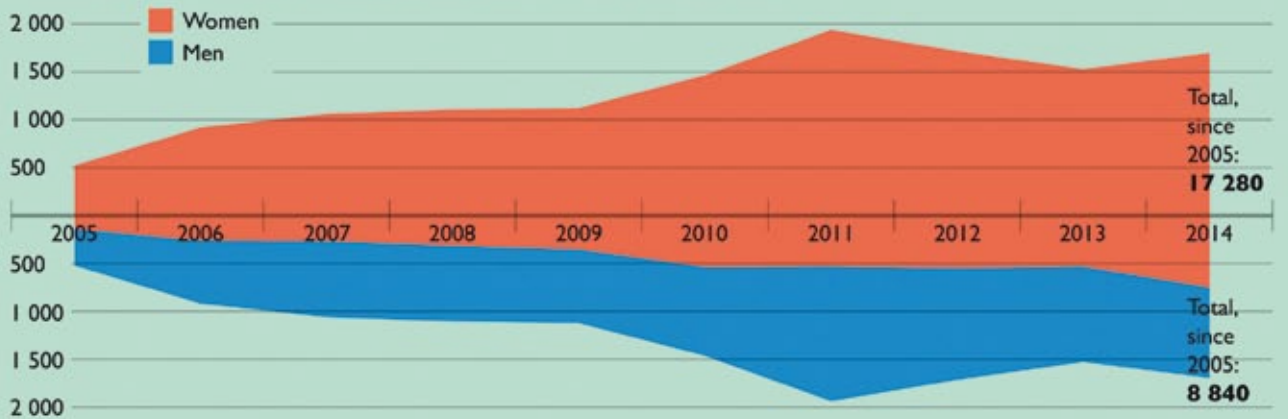
Downloads 2014. 18 264 (2013), 16454 (2012).



If each participant would have had  cups of coffee every meeting the total amount of cups would be **2 076**



Female and male participants at NVL:s activities





Av
Albert Einarsson,
Administerende
koordinator i NVL /
Seniorrådgiver i Vox. Han
har vært lærer og rektor
på videregående
skole.

BASISKOMPETANSE I ARBEIDSLIVET – BKA

Basiskompetanse i arbeidslivet, BKA, er en tilskuddsordning som finansierer opplæring for ansatte, med kort formell utdanning, i virksomheter rundt om i Norge. Fra etableringen i 2006 til 2015 har BKA gitt mer enn 820 millioner NOK til kursaktiviteter der mer enn 40 000 personer har deltatt.

Norge har jobbet lenge med kompetansepolitikk og fokusert spesielt på å heve kompetansen i arbeidslivet. Et viktig mål er å gi flere voksne mulighet til å skaffe seg grunnleggende ferdigheter. Mangel på grunnleggende ferdigheter kan være et stort hinder for utvikling og omstilling i virksomhetene. Undersøkelser tyder på at 400 000 voksne i Norge har mangelfulle leseferdigheter, 480 000 mangelfulle regneferdigheter og 800 000 mangler grunnleggende ferdigheter når det gjelder problemløsning (tall fra PIAAC). Basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) er en tilskuddsordning som finansierer opplæring for ansatte, med kort formell utdanning, i virksomheter rundt om i Norge. BKA forvaltes av Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk i avdeling for tilskuddsforvaltning.

Leder for avdelingen er **Tom Sørhus**.

Grunnen til at BKA ble etablert? – BKA-kurs er med på å gi folk mulighet til å mestre arbeidsdagen bedre og er derfor en viktig faktor for å hindre utstøting. De norske myndighetene så på dette som et viktig område for å sette inn en innsats og i 2006 ble så tilskuddsordningen Basiskompetanse i arbeidslivet – BKA – etablert. Den første bevilgningen til programmet var på omlag 15 millioner kroner. Allerede det første året søkte 167 virksomheter om midler, hvor 65 fikk innvilget støtte til å gjennomføre kurs. Vi var fornøyd med at så mange virksomheter søkte og det totale søknadsbeløpet var mange ganger det som BKA hadde til disposisjon. Vi fikk bekreftet vår antakelse at behovet for BKA var stort. De første årene klarte vi ikke å dekke behovet og måtte prioritere strengt. Nå har myndighetene økt bevilgningen til BKA slik at de fleste kvalifiserte søknader får tilskudd. Gjennomsnittsbetrag for tilskudd har variert



Nortura, bøndernes eget matvareselskap, har arrangert BKA kurs for sine ansatte.


litt, fra 220 000 kroner det første året til rundt 300 000 de andre årene med nesten 390 000 i 2010 som høyeste gjennomsnittsbetrag.

Utviklingen av BKA? – Målgruppen og innholdet i opplæringen har endret seg siden BKA startet opp i 2006. Det har skjedd en stor utvikling og vi er blitt mye bedre i å målrette tiltakene våre slik at vi kan forvente en bedre effekt. Samtidig har vi gjort selve søknadsprosessen enklere. Et program som BKA kan ikke være statisk, det

må være i en stadig utvikling. Vi vet at målgruppen er stor og mangfoldig, selv om den har det til felles å ha manglende grunnleggende ferdigheter. Det som også har spilt en rolle er at bransjene i arbeidslivet har ulike behov og muligheter til å gi sine ansatte opplæring. Siden opplæringen krever at de ansatte helt eller delvis blir fristilt fra arbeid har de minste virksomhetene ofte vanskeligheter med å frigi tid til kurs for sine ansatte. Motivasjonen til å delta på kurs avtar når kurset kommer i tillegg til en full arbeidsdag. I en

periode forsøkte vi å løse dette med at virksomhetene kunne søke om ekstramidler til å dekke utgifter til vikarer. Det har også vært til stor hjelp å få regionale virksomhetsforeninger til å søke om midler for flere små virksomheter.

Innholdet i kursene? – BKA har vært ganske tydelige på at det dreier seg om grunnleggende ferdigheter, og at opplæring ikke skal være noe som er spesielt for bedriften eller fagopplæring. Det er viktig at det er den en-



Mer enn 100 millioner bevilges hvert år til kurs i lesing, skriving, regning, muntlige og digitale ferdigheter.

Totalt har BKA gitt mer enn 820 millioner NOK til kursaktiviteter i perioden 2006 til 2015.

Fra 2006 har i overkant av 40 000 personer deltatt i BKA kurs, 54 prosent er kvinner.

kelte ansatte som nyter godt av opplæringen, og dermed virksomheten. Det som kjennetegner gode søknader er hvor godt man beskriver innholdet i opplæringen i forhold til læringsmålene for grunnleggende ferdigheter.

Evaluering – det er ikke bare å telle antall deltakere som har bestått?

– BKA er blitt evaluert flere ganger, den siste gangen var det først og fremst evaluering av effekten av programmet. Det var PROBA analyse som gjennomførte evalueringen på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Evalueringen ble gjort på grunnlag av informasjon fra virksomheter som har ansatte på BKA kurs og deltakerne på disse kursene. Det sentrale er om brukerne av ordningen, virksomhetene og de ansatte, vurderer opplæringen som nyttig. Så langt har evalueringen vist mange positive effekter, både for deltakernes arbeids- og hverdagsliv og for virksomhetene som gjennomfører opplæring. Vi ønsker å vite om det er riktig bruk av midlene vi forvalter, og har derfor bestilt forskning på effekter av BKA-opplæring i muntlig norsk. Innsamling av data startet høsten 2014 og en rapport skal leveres innen utgangen av 2015. Muntlig norsk var ikke en del av de grunnleggende ferdighetene i oppstarten av BKA så vi ønsker å måle effekten av muntlig språkopplæring gjennom BKA. Det legges spesielt vekt på å evaluere hvordan opplæringen gjennomføres i dag. Dette skal evalueringsbyråene gjøre gjennom effektmålinger, intervjuer, språktester og ikke minst undersøkelser hos virksomheter og ansatte som har fått tilskudd til slik opplæring. Nå har virksomhetene fått støtte til noe de har etterspurt lenge, og vi får mulighet til å undersøke hvilke effekter muntlig opplæring vil ha for arbeidsgiverne og arbeidstakerne.

Administrering av BKA. – Et program som BKA må nødvendigvis ha en god og kompetent administrasjon. Det er ikke bare at det dreier seg om mange penger, men det er viktig at tiltakene treffer de riktige målgruppene med riktig innhold. Derfor er grundig søknadsbehandling viktig. Ingen skal føle at søknaden avvises uten grunn og ofte må vi redusere det omsøkte kursomfanget til enkelte søkere. Vi følger også opp kurstiltakene, gir råd og informasjon, men det er tilskuddsmottakerne som selv velger det pedagogiske opplegget. I Vox er flere avdelinger involvert i arbeidet med BKA. Selve BKA-administrasjonen er lagt til avdeling for tilskuddsforvaltning, i tillegg har vi løpende samarbeid med avdeling for basisferdigheter og avdeling for analyse. Det er viktig at programmet når ut til potensielle søkere og derfor samarbeider vi med kommunikasjonsavdelingen i Vox om kommunikasjon og markedsføring. Oppgavene til de som arbeider i BKA-administrasjonen dreier seg mye om søknadsbehandling og oppfølging av opplæringstiltakene, deltakerrapportering og økonomirapportering. Med såpass mange mottakere av tilskudd og ofte betydelige beløp kan det av og til dukke opp spørsmål av juridisk eller regnskapsmessig art, som vi må løse.

Hvor mange lærere, veiledere og administrative i virksomheter og hos opplæringstilbydere jobber med BKA opplæring ute i feltet?

– Det kan ikke vi si noe om, vi samler ikke informasjon om dette i rapportene som tilskuddsmottakerne sender oss, men vi vet at det er et betydelig antall. Det er også stor forskjell på kurs. I noen tilfeller søker virksomhet om tilskudd til 50 timers datakurs for 15 ansatte og i andre tilfeller er det 130

timer til lese- og skrivekurs. Vi vet ikke hvor mange lærere er involvert. Vi vet bare at det er mange.

Hvem får opplæring? – BKA når i høy grad målgruppen. Det viser både analyse av deltakerrapporter og evalueringene av programmet. Når det gjelder utdanning i deltakergruppen, så har over halvparten av deltakerne enten ingen utdanning utover grunnskole, eller de har fagopplæring, men utdanningsnivået har variert noe i perioden. For eksempel økte andelen deltakere som har grunnskoleutdanning fra 15 prosent i 2006 til 31 prosent i 2015, mens de med videregående skole, yrkesfag, falt fra 44 prosent i 2006 til 35 prosent i 2015. Andelen med universitets- eller høyskoleutdanning blant deltakerne har sunket fra 22 prosent i 2006 til 8 prosent i 2015. Omlag 20 prosent av deltakerne totalt har vært minoritetsspråklige. I rene lese- og skrivekurser er derimot omlag halvparten av deltakerne minoritetsspråklige.

Krav til lærere som underviser i grunnleggende ferdigheter? – BKA stiller ikke krav om formelle pedagogiske ferdigheter, men vi signaliserer tydelig at kompetanse og spesialisering i å undervise voksne i grunnleggende ferdigheter er å foretrekke. Vox har i samarbeid med høyskoler og universiteter gjennomført utdanningsløp for å kvalifisere folk til å undervise voksne i grunnleggende ferdigheter. Det er til nå over 200 personer som har tatt utdanningen som utgjør 30 studiepoeng. For å bygge opp lærerkompetansen har Vox arrangert kurs i voksenpedagogikk og grunnleggende ferdigheter. Vox arrangerer også 2 dagers kurs spesielt tilrettelagt for BKA lærere rundt om i Norge. Til nå har over 544 BKA-

lærere deltatt på slike kurs. Vox har sett det som en viktig oppgave å styrke kvaliteten på opplæringen og dermed sikre en god utnyttelse av de tildelte midlene. Det viser seg at de fleste av deltakerne er fornøyd med både lærerne og kursinnholdet, og mener det har vært nyttig for dem å delta. Det er også viktig å nevne at mange av de voksne deltakerne har ikke deltatt i opplæring siden de selv gikk på skolen. De har derfor forskjellige forutsetninger til å starte opp en læringsprosess. Mange som sliter med leseferdigheter vil helst ikke innrømme det, men de stiller gjerne på datakurs. Derfor er det viktig å kunne flette sammen ulike ferdigheter.

Hvordan blir BKA mottatt i arbeidslivet? – Vi får bare gode tilbakemeldinger og vi ser også at bedriftene som søker og gjennomfører opplæringstiltak tar oppgaven på alvor. Flere sier at de ikke ville ha satt i gang med opplæringstiltak i grunnleggende ferdigheter uten støtte fra BKA.

Utfordringer? – Den største utfordringen til å begynne med var at vi ikke kunne gi støtte til mange kvalifiserte søknader fordi vi ikke hadde nok penger. Dette har politikerne hjulpet oss med og økt bevilgningene, så nå klarer vi å gi støtte til nesten alle, men ingen får full finansiering. Vi har sett at det er en bred politisk enighet om BKA blant alle partiene i Stortinget. I statsbudsjett for 2015 ble bevilgningen til BKA økt med 15 millioner. Myn-dighetene vil også utvide ordningen til også å omfatte Basiskompetanse i frivilligheten (BKF) med en bevilgning på 10 millioner kroner. Vi mener at dette viser at myndighetene i Norge vil arbeide mer med å heve grunnleggende ferdigheter i den norske befolkningen. ●



PERUSTAIKOT TYÖELÄMÄSSÄ – BKA

Perustaidot työelämässä (Basiskompetanse i arbeidslivet, BKA) on tukiohjelma, josta jaetaan rahoitusta työelämässä järjestettävään perustaito-opetukseen. Perustaidoilla tarkoitetaan luku-, kirjoitus-, matematiikka- ja tietotekniikkataitoja. BKA perustettiin vuonna 2006, ja sitä hallinnoi Norjan osaamispolitiikan kansallinen asiantuntijajoin Vox. Vuonna 2006 tukea hakeneista 167 yrityksestä 65 sai rahoitusta. Osallistujamäärä ja ohjelman kautta myönnetty rahoitus ovat lisääntyneet vuosi vuodelta. BKA-ohjelman vaikuttavuutta arvioidaan säännöllisesti. Yrityksiltä on tullut ainoastaan myönteistä palautetta, ja myös norjalaiset poliitikot ovat yhtä mieltä BKA-koulutuksen merkityksestä.



BASIC COMPETENCE IN WORKING LIFE – BCW

Basic Competence in Working Life (BCW) is a subsidy programme for financing training in basic competences (reading, writing, numeracy and digital skills) in working life. The programme was established in 2006 and is administered by Vox, the Norwegian Agency for Lifelong Learning. In 2006, 167 companies applied for financing, of which 65 received a grant. Since then, funding and participation have increased every year. The BCW programme is evaluated regularly to measure its effectiveness. The feedback from companies has been consistently positive, and Norwegian politicians, too, are in agreement about the importance of BCW.



Fotos: Marja Beckman

Skärteknikcentrum Sverige har sedan drygt 10 år ansvarat för branschens system för validering och certifiering av yrkeskompetens.



Ingegerd Green och den berömda Gnosjöandan



LÄS MER

<http://nvl.org/natverk/arbetslivskompetens>

De åtta framgångsfaktorerna för utbildningsprogram finns att ladda ner på NVL:s hemsida:

http://www.nordvux.net/Portals/0/Gdrive/_dokumenter/2014/8_framgangsfaktorer_upd.pdf

<http://www.skarteknikcentrum.se>

<http://www.gummifabrikenivarnamo.se>



Av
Marja Beckman,
Sverigeredaktör på
DialogWeb, frilans-
journalist och redaktör
för DialogWebs
Facebooksida och
Twitterkontot
@NVLDialogWeb.

"ATT VÄLJA BORT KOMPETENSUTVECKLING ÄR INTE SÄRSKILT KOMPETENT"

Hur blir kunskap och färdighet omsatt till kompetens? Vilka system och strukturer behövs för att stödja människors behov av att utvecklas i arbetslivet? Hur löser vi industrins behov av kvalificerad arbetskraft? Ingegerd Green arbetar med utmaningarna kring arbetslivslångt lärande ur flera olika perspektiv – inte minst det nordiska.

Kan du så kan jag! Så lyder tankegångarna i den småländska orten Gnosjö där **Ingegerd Green** växte upp i en småföretagarfamilj. En kommun som är välkänd i Sverige för alla sina framgångsrika mindre och medelstora tillverkningsindustrier men också för det som kallas "Gnosjöanda" och står för handlingskraft, företagsamhet och samarbete.

– Det fina med Gnosjöandan är att den inte bara handlar om arbete och företagande utan lika mycket om hur man tar tag i det mesta i både samhälle och privatlivet, säger Ingegerd Green, och ger några exempel. Secondhandbutiken som drivs av en sammanslutning av föreningar som driver hjälpprojekt i bland annat Lettland. Eller några privatpersoner som genom att ge stöd till att baka bröd och hugga ved för att sedan sälja hjälpte de tiggande EU-migranter som finns i kommunen att bokstavligen resa sig från gatan.

Dialog möter Ingegerd i Värnamo, den största kommunen i Gnosjöregionen. Där har Skärteknikcentrum Sverige sitt huvudkontor i en gammal anrik

gummifabrik från 1920-talet. Fabriken byggs nu om till en 5 000 kvadratmeter stor kreativ mötesplats för näringsliv, kultur och eftergymnasial utbildning. På gården utanför byggs det för fullt och ibland skakar hela byggnaden av sprängningar. 2017 ska allt vara på plats.

Kompetens som konkurrenskraft. Sedan några år tillbaka är Ingegerd Green vd för Skärteknikcentrum Sverige, ett nationellt utvecklingsbolag som ägs av den svenska branschorganisationen för företag inom skärande bearbetning. Verksamheten är inriktad på områden som är viktiga för att företagen i branschen ska kunna möta en allt hårdare global konkurrens. Produktionen blir alltmer komplicerad och det ställs högre och högre krav på medarbetarnas kompetens. De så kallat enkla jobben finns knappast kvar i svensk tillverkningsindustri längre.

– Många har bilden av att industrin håller på att försvinna, att all produktion flyttar till Asien, men

S

OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ EI KANNATA LAIMINLYÖDÄ

Ingegerd Green johtaa Skärteknikcentrum Sverigeä, joka on Ruotsin lastuavan työstön toimialajärjestön omistama kehittämisyritys. Skärteknikcentrum vastaa Ruotsissa lastuavan työstön osaamisen sertifiointin ja aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen järjestelmästä. Green on arvostettu aikuisten oppimisen ja työelämän asiantuntija, jolla on kokemusta niin opetustyöstä kuin yrittäjyydestä. Hän korostaa elinikäisen oppimisen merkitystä sekä yritysten kilpailukykyä yksittäisen työntekijän osaamiselle ja työllistettävyydelle. Vuodesta 2005 Green on ollut mukana NVL-verkostossa tuomassa esiin työelämän näkökulmaa oppimiseen.

e

COMPETENCE DEVELOPMENT SHOULD NOT BE NEGLECTED

Ingegerd Green is the CEO of Skärteknikcentrum Sverige, a development company owned by the Swedish Cutting Technology Association. Skärteknikcentrum is responsible for organising and running the competence certification and validation system of the cutting technology field in Sweden. Green is a respected expert on adult learning and working life, with previous experience of working as a teacher and entrepreneur. She emphasises the significance of lifelong learning, both with regard to the competitiveness of companies and to the individual employee's competence and employability. Green was recruited to the NVL network in 2005 to contribute a working life perspective to learning.

det är fel, säger Ingegerd. Industrin är fortfarande tillväxtmotor i den svenska ekonomin, både vad det gäller vilket ekonomiskt värde som genereras och hur många jobb som är kopplade dit. Men det är de kvalificerade jobben som blir kvar, de som kräver utbildning och ständig utveckling av yrkeskompetensen, säger Ingegerd.

Validering av yrkeskompetens en viktig nyckel.

– Vi måste bli mycket bättre på att kompetensutveckla oss, hela arbetslivet igenom! Det handlar inte bara om att företagen ska vara konkurrenskraftiga utan också om att jag som individ ska ha de bästa förutsättningarna att utvecklas i det jobb jag har eller vara anställningsbar vid omställning. Många förutsättningar för det livslånga lärandet är på plats i Sverige och Norden, med i grunden bra skolsystem och lång tradition av vuxenutbildning, fortsätter Ingegerd.

Skärteknikcentrum Sverige har sedan drygt 10 år ansvarat för branschens system för validering och certifiering av yrkeskompetens. Det är ett kvalitetssäkrat system där en mängd referensföretag granskar och godkänner de kompetensområden som omfattas av valideringen. Den som valideras gör både ett teoretiskt och ett praktiskt test. När valideringen är gjord får både individ och arbetsgivare full koll på inom vilka områden det saknas tillräcklig kompetens för att man ska uppnå de kriterier som branschen ställer för olika yrkesroller. Allt är formulerat i relation till NQF (National Qualifications Framework) vilket förenklar samarbetet med exempelvis gymnasieskolan.

För att göra en validering ska man besöka ett ackrediterat testcenter som Skärteknikcentrum har godkänt. Centret ska bland annat ha rätt sorts maskiner. Idag finns 75 testcenter och 122 behöriga och utbildade testledare runt om i Sverige. På varje testcenter finns en eller flera utbildade och

behöriga testledare och själva valideringen stöds av ett dataverktyg som snabbt genererar valideringsresultat, intyg och så småningom ett certifikat.

Ansvar för det livslånga lärandet är delat, menar Ingegerd. Samhället bör se till att utbildningsväsendet är flexibelt och uppbyggt så att det är möjligt för en vuxen att studera och samtidigt försörja sig. Arbetsmarknadens parter bör ta ansvar för att det finns förutsättningar för strategisk kompetensutveckling för anställda. Individen måste ta ett personligt ansvar för att hålla koll på att den egna yrkeskompetensen håller måttet och vid behov ta egna initiativ till lärande.

Vanligtvis är det arbetsgivaren som tar initiativet till att validera personalens yrkeskompetens och betalar för det. Är man arbetslös kan Arbetsförmedlingen stå för insatsen. Men det går också att ta initiativet själv och investera i sin egen yrkeskompetens med en validering och därefter fortbildning via kvällskurser och liknande.

– Fördelen med att satsa på sin yrkeskompetens på egen hand är att man kan känna sig friare, att man själv bestämmer inom vad och när man vill kompetensutveckla sig. Men A och O är att företagen blir riktigt bra på att satsa på kompetensutveckling av personalen. Det finns många tillförlitliga utredningar som visar att rätt kompetens ger högre produktivitet, utvecklingsförmåga och lönsamhet. Så att välja bort kompetensutveckling är inte särskilt kompetent.

En egen kompetensresa. Som ung sommarjobbade hon på sin pappas företag och funderade allvarligt över om hon skulle ta över verksamheten efter honom.

– Pappa var självlärd och hade sex år i folkskolan som enda utbildning. Jag gillade verkligen att vara med i fabriken, men var också nyfiken på hur saker och ting kunde utvecklas på lite nytt sätt. När jag föreslog att vi kan-



Vi måste bli mycket bättre på att kompetensutveckla oss, hela arbetslivet igenom!

ske borde anställa en civilingenjör sa pappa ifrån på skarpen ”ska vi få in nån civilingenjör i företaget får du gifta dig med en”, berättar Ingegerd och skrattar.

Intresset för utveckling, vad kunskap och kompetens betyder och hur den kan utvecklas och användas ledde Ingegerd vidare från gjuteriet till Göteborgs universitet. Inte till någon teknisk utbildning utan till studier i litteraturvetenskap, nordiska språk, engelska, historia och till slut pedagogik som ledde fram till en lärarexamen. I ett par år arbetade hon som lärare på högstadiet och Komvux innan hon påbörjade den yrkesbana som i dag har gjort henne till en efterfrågad resurs inom områden som har med vuxnas lärande och arbetslivet att göra.

Med Gnosjöandan och småföretagsamheten som bas har hon växlat mellan att vara anställd ledare i såväl privat som offentlig sektor och att driva eget företag.

– Om jag skulle vara tvungen att välja något annat att göra än det jag håller på med just nu, skulle jag nog inte tveka en sekund. Då skulle jag jättegärna arbeta som lärare igen, gärna med vuxna nyanlända invandrare. Det är fantastiskt att få vara med om att ge människor möjlighet att få tillgång till språket. När man kan kommunicera med andra och uttrycka sig själv förändras allt. Ur många perspektiv är läraren en verklig hjälte, säger Ingegerd, som själv också hinner med volontärarbete för Centralasiengrupperna.

Hur hänger man med i utvecklingen? Själv lär hon mycket av de många olika uppdrag och de människor hon arbetar med.

– Ett av de bästa sätten är att hänga med är att delta i olika nätverk, säger Ingegerd.

Hon blev rekryterad till NVL 2005 av den isländska koordinatör Sigrún Magnúsdóttir som fann henne på nätet när hon letade efter personer som hade arbetsmarknadens perspektiv på lärande. Det första uppdraget för NVL var i tänketanken som arbetade fram rapporten ”Framtidens kompetenser”. Därefter kom arbetet med de åtta framgångsfaktorerna för utbildningsprogram och projekt som syftar till att möta utmaningar i samhället. Nu är Ingegerd med i nätverket ”Kompetens sett ur ett arbetslivsperspektiv” som pågår för fullt.

Förutom att medverka i olika nätverk och projekt har hon också varit anlitad av NVL som expert och föredragshållare i olika sammanhang runt om i Norden.

– Det uppskattar jag eftersom jag anser att det finns så mycket att vinna på att stärka och utveckla det nordiska samarbetet kring vuxnas lärande kopplat till arbetslivet. Jag tycker att det finns mycket vi kan lära av varandra eftersom vi har olika lösningar på samma utmaningar, kommit olika långt i utvecklingen av metoder och system för till exempel validering av yrkeskompetens, säger Ingegerd och fortsätter:

– Men ännu viktigare än att enbart

lära av det som redan finns är att utveckla det vi behöver tillsammans! Tänk om vi kunde komma fram till en nordisk standard eller modell för validering av yrkeskompetens. Vilken fantastisk förbättring det vore för att göra rörligheten mellan arbetsmarknader och länder enklare för både den som tar anställning och den som anställer.

Ingegerd önskar att fler som liksom hon är verksamma i näringslivet kom i närkontakt med NVL och allt det som finns att hämta där.

– Nu är det kanske mest människor som på ett eller annat sätt är verksamma inom utbildningssektorn som är mest aktiva. Kanske behövs det nya kanaler och sätt att kommunicera för att NVL ska komma innanför väggar på företagen. Det är viktigt att formulera det man har att ge på ett sätt så att företagsledare, HR-chefer och andra som ansvarar för den strategiska kompetensutvecklingen förstår att det är väl använd tid att hänga med i det som erbjuds.

– Trots att jag har väldigt begränsat med tid vet jag av erfarenhet att det jag får med mig när jag lägger tid i ett NVL-sammanhang är värt mycket mer än den tid jag investerar. Om och om igen har jag fått kontakter genom nätverk och konferenser som jag annars hade fått ägna dagar och veckor åt att hitta fram till. Hoppas nu att många läser detta och blir intresserade, säger Ingegerd Green innan hon måste avsluta och ge sig iväg till nästa möte. ●



Av
Per Andersson,
professor i pedago-
gik vid Linköpings
universitet. Han har
framför allt forskat om
validering av
reell kompetens.

VALIDERING AV REELL KOMPETENS

Ett ständigt aktuellt tema inom NVL är validering av reell kompetens. Validering handlar om att på olika sätt ge erkännande åt det människor faktiskt kan. Det rör sig alltså om den reella kompetensen, som är oberoende av var, när och hur vi har lärt oss och utvecklat vår kompetens.

Validering förknippas främst med vuxnas lärande, vilket bidrar till den fokus som företelesen har fått inom NVL. Det betyder förstås inte att vårt livsvida och livslånga lärande påbörjas först när vi blir vuxna – vi deltar ständigt, och i alla åldrar, i olika aktiviteter som kan bidra till att vi lär oss olika saker.

Validering har blivit allt viktigare i vår globaliserade värld. Framför allt är den ökade rörligheten en viktig faktor i detta sammanhang, och det handlar då om rörlighet i flera avseenden. Migration mellan länder har lett till behov och utveckling av olika former av validering. De kunskaper och kompetenser vi har med oss när vi kommer till ett nytt land framstår inte självklart användbara och värdefulla i det nya sammanhanget. Utbildningssystem och arbetsmarknad ställer varierande krav på förkunskaper, och dessa ska oftast kunna beläggas. Om vi då saknar ”papper” på vår kompetens, kan det krävas en validering som gör att den reella kompetensen kan uttryckas som en dokumenterad, formell kompetens. Men rörligheten behöver inte enbart handla om migration mellan länder. Den pågående globaliseringen leder också till en

ökad rörlighet på arbetsmarknaden inom länder. Arbetsuppgifter försvinner, eller flyttas till andra platser, och många människor tvingas – eller ges möjligheten – att söka nya utmaningar på arbetsmarknaden. Även här kan den formella dokumentationen av den reella kompetensen saknas, vilket kan begränsa möjligheten att få tillträde till kompletterande utbildning och nya arbetsplatser. Återigen kan validering ses som en möjlighet för att komma över problemet.

Vårt lärande och våra kunskaper är oftast knutna till ett visst sammanhang – därför är det inte alltid helt lätt att ta dem med sig och sedan direkt göra sig själv rättvisa i användningen av kunskaperna. Kunskaperna behöver sättas in i sitt (nya) sammanhang innan de kan bedömas och valideras på ett sätt som blir rättvisande. Detta är en av utmaningarna i att arbeta med validering av kunskap och kompetens.

Vem är behörig? Validering handlar inte bara om migration eller omstrukturering av arbetsmarknaden. Då man vill vidga tillträdet till utbildning, och kanske främst högre utbildning, så kan olika former av validering (även om det begreppet inte alltid används)

utvecklas för att bedöma vem som är behörig till utbildningar och om vissa delar av utbildningen kan tillgodoräknas baserat på befintlig reell kompetens. Ett annat exempel är den kompetens som utvecklas genom (ofta ideellt) arbete och engagemang inom den ”tredje sektorn”. Här pågår en utveckling på olika håll för att hitta former att synliggöra och dokumentera sådan kompetens, för att människor i större utsträckning ska få erkännande för detta även i andra sammanhang, främst i arbetslivet.

Rätt kunskap på rätt plats. Validering är inte bara rörlighet rent bokstavligt. I Sverige har exempelvis omvårdnadssektorn, och då i stor utsträckning äldreomsorgen, satsat mycket på validering av anställdas yrkeskompetens. Där ligger inte fokus på att personalen ska flytta någon annanstans. För att uppfylla dagens krav ska personalen minst ha en utbildning inom vård och omsorg på gymnasienivå. Eftersom många har kortare utbildningar och praktisk erfarenhet ligger det nära till hands att erbjuda kompetensutveckling där validering av den reella kompetensen får en mer eller mindre framträdande roll. Detta leder till en symbolisk förflyttning, till en högre formell kompetensnivå – men kan även leda till högre lön, och möjlighet till rörlighet i betydelsen att söka anställningar på nya platser, när den formella kompetensen motsvarar kraven på personal som rekryteras. På det sättet kan alltså validering bidra till att underlätta rörlighet och motverka ”inlåsning”.

Att lära av varandra. Validering har alltså varit ett ständigt aktuellt tema inom NVL. Från starten för tio år sedan har det funnits ett expertnätverk med representanter för de nordiska länderna och de självstyrande områdena. De har representerat olika parter som statliga myndigheter och

departement, folkbildning och forskning. Inledningsvis låg fokus i nätverket på att klara ut likheter och skillnader mellan de olika ländernas system och utveckling på området. Även om det i internationella jämförelser ofta beskrivs som att det finns en typisk ”nordisk” modell när det gäller vuxenutbildning, och då även validering, så framstår ändå skillnaderna mellan länderna tydligt när man jämför mer i detalj inom Norden. När man tittar närmare på skillnaderna ser man att det delvis handlar om att vi faktiskt har valt något olika vägar och kommit olika långt i utvecklingen, delvis mer är en fråga om att vi har valt olika ord för att beteckna företeelser som ändå är förhållandevis lika. Med hjälp av kartläggningar av de strukturer och system som funnits och varit under utveckling har i alla fall ett gemensamt fokus hamnat på hur utveckling av kvaliteten i valideringen kan främjas och stötts. I samband med detta har nätverket också varit involverat i flera Nordplus-projekt, som har arbetat särskilt med detta. Ett antal konferenser har anordnats i de olika länderna, konferenser som NVL stått bakom eller där nätverket har medverkat och gett nordiska och internationella perspektiv på företeelsen validering.

Kopplingen till forskningen om validering har också varit en viktig del i arbetet. Här har det gjorts kartläggningar av den nordiska forskningen på området, och forskare även från andra delar av världen har medverkat på olika konferenser. Ett arbete har också inletts med att stärka nätverket mellan de nordiska forskare som har intresserat sig för validering, för att på så sätt kunna bidra till ökade kontakter och större spridning av forskningsresultat. Validering är än så länge ett förhållandevis litet forskningsområde, men Norden står sig väl internationellt sett på detta begränsade område likväl som inom vuxenutbildning och vuxenpedagogik i stort. ●



AIEMMIN HANKITUN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN

Globalisaation ja lisääntyvän liikkuvuuden myötä aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta (AHOT) on tullut keskeinen osa aikuisen oppimista. AHOTin avulla tehdään näkyväksi ja dokumentoidaan osaamista. Sitä voidaan tarvita esimerkiksi maasta toiseen muutettaessa, alaa vaihdettaessa tai muodollisen pätevyuden hankkimisessa. NVL:lle se on aina ajankohtainen aihe, ja verkostoon on alusta lähtien kuulunut AHOT-asiiantuntijaverkosto. Pohjoismaiden välillä on eroja AHOT-toiminnassa, mutta sen laadun kehittäminen on yhteinen prioriteetti. Kansainvälisessä vertailussa Pohjoismaat myös erottuvat edukseen AHOT-tutkimuksen tekijöinä.



RECOGNITION AND VALIDATION OF PRIOR LEARNING

Because of globalisation and increased mobility, the recognition and validation of prior learning (R/VPL) has gained a central role in adult learning. R/VPL is a tool for documenting skills and competences and making them visible. It is useful to people moving to a new country, career shifters, and those wishing to gain a formal qualification – to name a few examples. R/VPL has always been high on the agenda of the NVL, which has had its own expert network on R/VPL right from the start. There are differences between the Nordic countries as regards R/VPL, but quality development is a shared priority. The Nordic region also stands out in international comparison with respect to research on R/VPL.



— Tinne Geiger —

VALIDERING I DE NORDISKE LANDE

Roadmap 2018 tegner et billede af det valideringsarbejde der foregår i de nordiske lande i dag og opridser en lang række indikatorer, der er vigtige for at valideringsarbejdet bliver succesfuldt, både som redskab i forhold til uddannelse og arbejde og som demokratisk instrument.

De nordiske lande er kendetegnet ved at arbejdsmarkedet, der stiller høje krav til kvalifikationer og såvel enkeltindivider og virksomheder som civilsamfund og organisationer investerer både tid og økonomiske ressourcer i udviklingen af kompetencer.

Hurtig udvikling på arbejdsmarkedet og global konkurrence i form af internationale jobmuligheder og læringsmiljøer betyder, at der er et kontinuerligt og stigende behov for at identificere, evaluere og kommunikere kompetence og kompetencebehov. Sociale parter, brancheorganisationer, regionale enheder og uddannelsesudbydere har en fælles interesse i at modernisere og sikre, at udbuddet af færdigheder er effektivt og fleksibelt, således at det til stadighed harmonerer med arbejdsmarkedets behov.

Validering tjener flere formål. Det er et strategisk værktøj der er rettet mod at udvikle og øge udbuddet af de rette kompetencer, og skal altså først og fremmest sikre overensstemmelse mellem udbuddet af kompetencer og behovet for kompetencer. Det skal således sikre adgang til individualiseret uddannelse og styrke individets muligheder på arbejdsmarkedet. Et formål er derudover at fore-

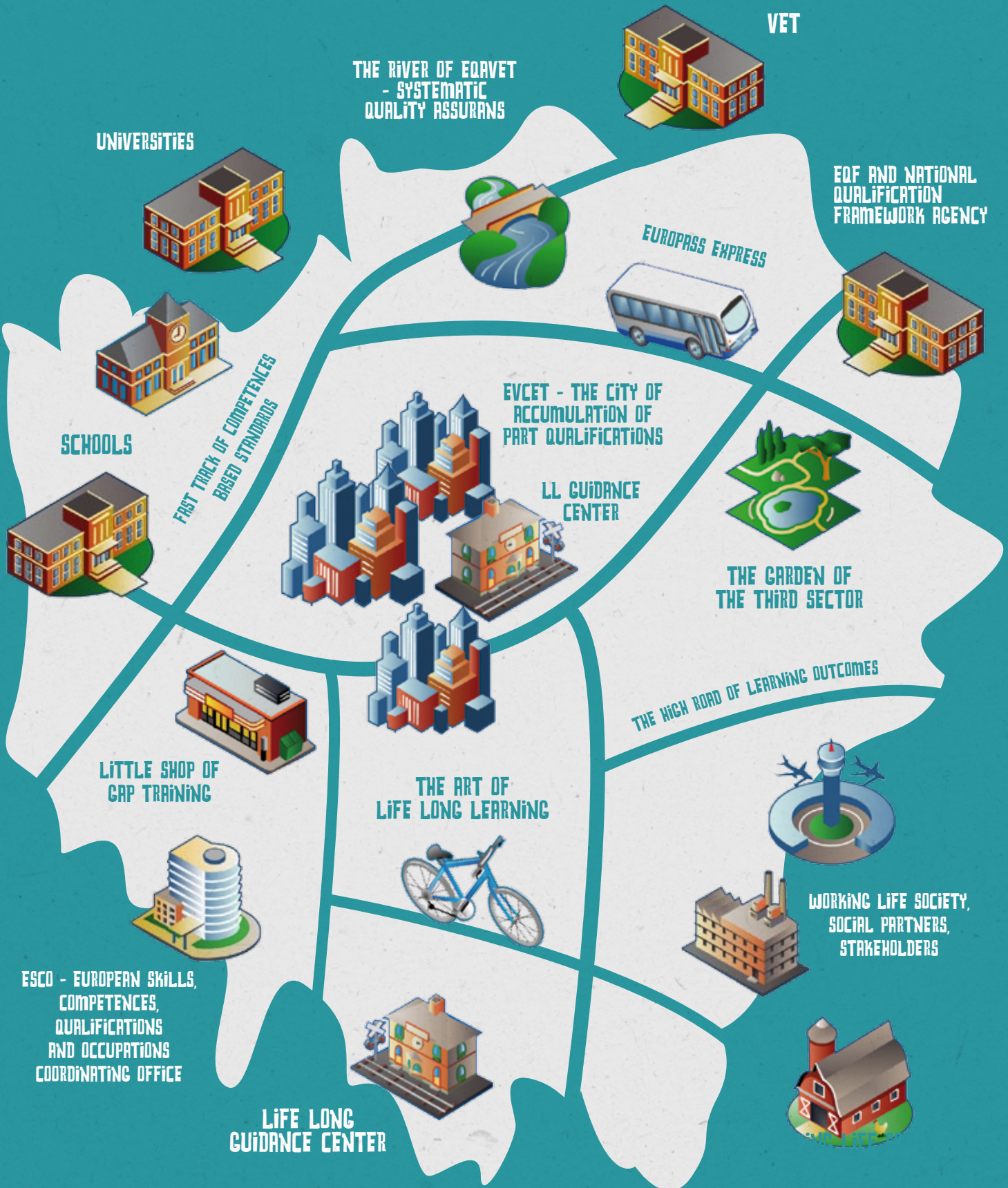
bygge eksklusion og er i den forbindelse primært rettet mod grupper der er distanceret fra uddannelse og arbejde. Samtidig styrker det samarbejdet mellem arbejdsliv og uddannelsessektoren ved at synliggøre læring på arbejdspladsen.

Ud over de formål, der knytter sig til uddannelse og arbejde, indgår validering også som redskab til empowerment, til at styrke den enkeltes motivation og muligheder for at deltage aktivt i et demokratisk samfund. Det er således et vigtigt værktøj for den enkelte i forhold til at være i stand til at kontrollere sin egen situation som borger og som deltager i demokratiske processer.

Samarbejde og koordinering vigtige. Netværket har, i undersøgelsen af validering i de nordiske lande, defineret validering som vurdering og identifikation af kompetencer, men også inddraget kommunikation af resultaterne samt vurdering af, hvorledes kompetencerne kan gavne såvel den enkelte som samfundet. Roadmap 2018 peger på en række indikatorer, der er relevante for den nationale udvikling af validering og for den infrastruktur, der skal understøtte appliceringen af resultaterne.

Det er i den forbindelse vigtigt at det nationale

VALIDATION AND THE VALUE OF COMPETENCES





Ud fra et demokratisk perspektiv kan livslang læring ses som en faktor der bidrager til at forbedre livskvaliteten.

valideringssystem omfatter en tydelig beskrivelse af delegering og fordeling af roller og ansvar i valideringsprocessen. I forhold til organisering har det endvidere positiv betydning, at der er én entydig adgang til vejledning og validering, både for individuelle borgere og for professionelle. Ligeledes må vejledning og validering være tilgængeligt for alle, der har behov for det, med en ventetid der ifølge valideringsnetværket ikke bør overstige seks måneder.

Organiseringen har altså et nationalt, et regionalt og et lokalt niveau og det er af afgørende betydning, at ansvars- og rollefordelingen mellem de tre er klar og tydelig, for at valideringssystemet skal fungere. Koordineringen er ikke alene vigtig mellem de forskellige niveauer, det er ligeledes vigtigt at de forskellige politikområder, der indgår i valideringen, herunder arbejdsmarkeds-, uddannelses- og finanspolitik, er koordineret, ikke mindst i de nationale styringsdokumenter.

Man kan sige at regeringen har det primære ansvar for strukturerne og for at sikre rammerne for valideringsprocessen, mens interessenterne har det primære ansvar for indholdet i valideringen. Interessenterne omfatter blandt andet sociale parter, uddannelsesledere og industrier. Samarbejdet mellem dem har stor betydning. Således er centrale indikatorer for interessenters deltagelse blandt andet at der eksisterer relevante netværk og infrastrukturer, der under-

støtter samarbejde, samt i hvilket omfang samarbejdet rent faktisk fører til konsensus og gennemsigtighed mellem uddannelse og arbejdsliv.

Virksomheder må tage medansvar for validering som en integreret del af arbejdspladsen, både med henblik på at styrke udbuddet af strategiske færdigheder og for at dokumentere medarbejdernes færdigheder. Interessenterne kan gennem deres arbejde anspore virksomhederne hertil.

Fra uddannelse til læring. Moderne samfund har altså en interesse i at støtte borgernes læring med henblik på at sikre passende kapacitet og fleksibilitet i arbejdsudbud og færdigheder. Ud fra et demokratisk perspektiv kan livslang læring ses som en faktor der bidrager til at forbedre livskvaliteten. Derudover er der som nævnt en række klare økonomiske incitamenter til at sikre livslang læring på baggrund af socioøkonomiske og arbejdsmarkedspolitiske interesser. Dermed bliver validering et centralt redskab i det store fokus der generelt, på europæisk plan, er på livslang læring.

I de nordiske lande bliver både formel, uformel og non-formel læring inkluderet i arbejdet med validering. Den øgede opmærksomhed på validering kan dels tilskrives det øgede behov for til stadighed at tilpasse kompetencerne til et arbejdsmarked i løbende forandring, men det kan også ses som udtryk for et nyt syn på uddannelse. Et syn der skifter fra uddan-

nelse til læring, fra at fokusere på kursusbeskrivelser til at se på læringsudbytte; er syn der af netværket betragtes som en del af et paradigmeskifte som er knyttet til livslang læring.

Når validering betragtes fra den vinkel giver det god mening, at udviklingen inden for området er relativt langsom. Der er ifølge netværket brug for et nyt syn på uformel og non-formel læring, hvis vi til fulde skal anerkende relevante kompetencer og give validering øget validitet.

Fælles og offentlig opmærksomhed om validering er en kritisk faktor hvis realkompetencevurdering skal blive en naturlig mulighed på linje med uddannelse, både som en del af det enkelte individs livslange læring og som en strategisk metode til at udvikle og sikre et passende udbud af færdigheder. I den forbindelse peger netværket på klare retningslinjer, let tilgængelig information, åbne uddannelsesstilbud og muligheder for at udvikle færdigheder som vigtige elementer i implementeringen af nationale valideringssystemer.

Individuel nytte og samfundsnytte.

Validering har været på den europæiske dagsorden siden århundredeskiftet og de nordiske lande har arbejdet med at udvikle valideringssystemer siden da. Landene har gjort en stor indsats og har fortsat stor fokus på arbejdet, blandt andet ud fra en opfattelse af, at validering kommer både den enkelte og samfundet til gode.

På det individuelle niveau kan man sige at validering hjælper individet med at blive opmærksom på egne kompetencer, og at få kompetencerne identificeret og anerkendt så de kan indgå i og føre til yderligere arbejde eller læring.

På samfundsniveau kan det være med til at sikre, at arbejdsmarkedet får bedre adgang til de individuelle kompetencer, hvorved samfundets samlede kompetenceniveau bliver øget. Validering er ad den vej med til at øge mobilitet, integration og vækst.

Det er valideringsnetværkets håb, at validering kan få samme legitimitet som uddannelse. Hvis det mål bliver opnået, vil det i højere grad være muligt at samle delvise kvalifikationer fra en række adskilte kontekster inden for livslang læring og få dem valideret til samlet at indgå i den enkeltes fortsatte uddannelse eller arbejde og i samfundets samlede kompetenceniveau.

Forudsætninger for fortsat udvikling af valideringsindsatsen. Der er dog brug for at fokusere på kvaliteten af valideringsindsatsen hvis validering skal vinde bred accept og hvis det skal udbredes som en legitim og anerkendt kvalifikationsmetode på samme niveau som uddannelse. For at sikre det, er det nødvendigt at de kvalitetsstandarder, der initialt sættes for validering er strengere end de tilsvarende standarder for uddannelse.

Derudover er der brug for et stærkt fundament af statistikker, effektstu-

dier og forskning, der kan oplyse og tydeliggøre effekterne af validering og forudsætningerne for at det virker, således at politikere bliver i stand til at træffe beslutninger om nødvendige og passende investeringer på at så velunderbygget grundlag som muligt. Det er derfor nødvendigt at etablere nationale registre, monitorerings- og evalueringsstudier og at tage initiativ til forskning på området.

Roadmap 2018 er netop udarbejdet af NVL's netværk med henblik på at bidrage til en øget udvikling af området. Håbet er, at indikatorerne kan være med til at motivere til videre udvikling i de enkelte lande, idet de både kan virke som benchmarking i sammenligning mellem flere lande og de kan anvendes i enkelte lande eller organisationer med henblik på at vurdere i hvor høj grad det enkelte land eller organisation har implementeret de relevante parametre for at sikre bedst udbytte af valideringsindsatsen.

Netværket håber endvidere at Roadmap 2018 vil virke som inspiration til en mere holistisk tilgang til validering, og til at der igangsættes hurtigere udvikling i de nordiske lande, da det kan bidrage til at styrke landenes position som et innovativt, inkluderende og kompetencedrevet marked.

Roadmap 2018 foreligger endnu kun i udkast, men du kan læse mere om netværket og få adgang til den endelige version så snart den foreligger på nvl.org/validering. ●



AIEMMIN HANKITUN OSAAMISEN TUNNUSTAMINEN POHJOISMAISSA

NVL:n aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen (AHOT) verkosto perustettiin vuonna 2005. Verkoston valmisteilla olevassa julkaisussa Roadmap 2018 kuvaillaan AHOT-toiminnan nykytilannetta Pohjoismaissa ja luetaan tekijöitä, jotka vaikuttavat AHOTin asemaan ja kehitykseen tulevaisuudessa. AHOTin laajan yhteiskunnallisen merkityksen vuoksi verkosto toivoo, että se saa ajan myötä yhtä tunnustetun ja hyväksytyt aseman kuin koulutus. Tämä kuitenkin edellyttää tiukempien laatustandardien kehittämistä, lisää tutkimustietoa ja systemaattisen tilastotiedon keräämistä kansallisella tasolla.



RECOGNITION AND VALIDATION OF PRIOR LEARNING IN THE NORDIC COUNTRIES

The NVL established a network on the recognition and validation of prior learning in 2005. In a soon-to-be published document, "Roadmap 2018", the network outlines the current state of validation in the Nordic countries and lists factors affecting its status and future development. Validation has a widespread impact on society, so the network hopes that it will eventually gain the same legitimacy and acceptance as education. However, if this goal is to be achieved, stricter quality standards must be developed, more research on validation must be carried out, and statistical data must be collected systematically at a national level.



Av
Pröstur Haraldsson,
islandsk freelance
journalist, bosat i
Reykjavík. Han har
bidraget til
DialogWEB
siden 2012.

HVEM VAR DEN DUMME?

Haraldur Jóhann Ingólfsson blev udskældt for sin dumhed men sluttede
30 år senere med landets højeste karakter for sin svendeprøv.

"**S**e på denne idiot som hævder han har dyslexi! Det er bare en modedille. Han er simpelthen altfor dum og doven til at lære!

Sådan lød lærerens barske ord da **Haraldur Jóhann Ingólfsson** i 1977 viste ham en lægeattest om sin sygdom. De blev råbt ud over hele klassen af tiårige og i næsten tredive år troede Haraldur på lærerens ord. Han gav op og indtog rollen som den dumme gøgler.

Men da der var skolepligt var han nødt til at gå på skole og dumpe til den ene eksamen efter den anden indtil han var blevet 16. Undtagen én. Han klarede sig godt på et valgfrit sømandskursus der sluttede med eksamen der gav rettigheder som kaptajn på fiskebåder op til 30 tons. Efter afsluttet folkeskole blev han fisker på en lille båd han ejede sammen med sin far.

Haraldur blev gift og hans kone læste for ham størstedelen af det han måtte vide. Han kunne heller ikke skrive. I vinteren 2006–2007 arbejdede han som ufaglært på et maskinværksted i sin hjemby, Sauðárkrókur i Nordlandet, da han mødte en mand udsendt fra Farskólinn, et regionalt center for livslang læring, som talte om studier for folk med dyslexi. Han fik tilbud om et kursus i det som kaldes for Ron Davis-rettelse for dyslexia.

– Jeg meldte mig til det kursus og det blev en vendepunkt i mit liv, siger Haraldur.

– Jeg mødte folk fra centre for voksenuddannelse i Sauðárkrókur og Akureyri der omsider kunne overbevise mig om at den gamle lærer ikke

havde ret. Jeg kunne godt lære og var ikke særlig dum.

I efteråret 2007 blev Haraldur optaget som elev på Nordvestlandets videregående skole i maskinlære. Fire år senere var han færdig og gik ud af skolen med hele Islands højeste karakter i året 2011 for sin svendeprøve!

– Jeg er meget taknemmelig for al den støtte jeg har fået fra de gode mennesker jeg har mødt på min vej gennem skolen, uden dem var jeg ikke nået så langt som jeg har gjort, siger den stolte maskinist Haraldur Jóhann Ingólfsson.



MAN ER ALDRIG FOR GAMMEL TIL AT GÅ PÅ SKOLE

Siger Jóhanna Sigríður Jónsdóttir som lovpriser de teknologiske fremskridt som gør distancelæring mulig for folk i provinsen.

Videregående uddannelse var ikke det første **Jóhanna Sigríður Jónsdóttir** tænkte på efter afsluttet folkeskole tilbage i 1980. Hun har altid boet i Þórshöfn på Langanes, en lille fiskerby på Islands nordøstlige hjørne og den nærmeste videregående skole var i to-tre timers køreafstand langs hullede grusveje. Hun fandt noget arbejde, stiftede familie og fik tre døtre.

Størstedelen af de godt tredive år der er gået har hun arbejdet på landsbyens børnehaven som ufaglært.

– Men jeg har altid drømt om at lære noget i forbindelse med mit job, siger hun. Den drøm gik i opfyldelse da hun fik tilbud om at deltage i et kursus for ufaglærte medarbejdere i børnehaven hos Þekkingarnet Þingeyinga – center for livslang læring i Húsavík.

– Vi var tre der deltog i kurset der foregik over nettet ved hjælp af udstyr for distancelæring, siger hun.

Derefter gik hun videre til validering af hendes realkompetanse men selvom hun fik besked om at hun ikke behøvede at gå på nogle kurser deltog hun alligevel.

– Jeg syntes det hele var så spændende. Jeg kunne for det meste studere hjemme i Þórshöfn hvor der nu var blevet oprettet et studiecenter. Jeg



traf resten af min klasse nogle gange i Húsavík og det var virkelig sjovt, siger Jóhanna.

Hun fik god støtte og motivation til at begynde på studierne, selvom enkelte syntes det var helt galt at en «ældre kvinde» gik på skole.

– Det er aldrig for sent at gå på skole, siger hun.

– Skolen har gjort meget for mig og min familie. Min selvtillid har vokset og jeg er blevet mere selvsikker på min arbejdsplads. Jeg finder det ikke længere så svært at udtrykke mig foran en gruppe mennesker, hvilket har gjort mig mere socialt aktiv. Tre af mine døtre studerede sammen med mig, to på videregående skole og en på universitetsniveau.

Distanceteknologien og voksenuddannelsen har åbnet en masse nye muligheder for os der bor på landet, siger hun. ●



VANHAT JA UUDET OPETTAJAT

Haraldur Jóhann Ingólfssonilla diagnosoitiin vuonna 1977 dysleksia, mutta opettajan mielestä poika oli vain tyhmä ja laiska. Niinpä Haraldur ei oppinut peruskoulussa lukemaan eikä kirjoittamaan. Noin 30 vuotta myöhemmin hän meni elinikäisen oppimisen keskuksen dysleksikoiden kursseille, oppi lukemaan ja kirjoittamaan ja valmistui lopulta ammattioppilaitoksesta koneenhoitajaksi huippuarvosanoin. Epäpätevänä lastenhoitajana toiminut Jóhanna Sigríður Jónsdóttir taas päätti kypsällä iällä osallistua aiemmin hankitun osaamisen tunnustamiseen ja kävi lastenhoitoalan etäkurssin. Kurssi antoi Jóhannalle lisää itseluottamusta. ”Ei ole koskaan liian myöhäistä opiskella”, hän toteaa.



OLD AND NEW TEACHERS

Haraldur Jóhann Ingólfsson was diagnosed with dyslexia in 1977, but his teacher said the boy was just stupid and lazy. Consequently, Harald left school with non-existent reading and writing skills. About 30 years later, he enrolled on a course for dyslexics at a lifelong learning centre. He learned how to read and write - and ended up gaining a vocational qualification as a ship's mechanic with top grades! Jóhanna Sigríður Jónsdóttir, a child care provider without formal qualifications, attended a validation process and a distance learning child care course at a mature age. The course improved Jóhanna's self-esteem. “You're never too old to go to school,” she says.

VÄG
LEDNING





By
Raimo Vuorinen,
Project Manager at
the University of
Jyväskylä Finland. He
is the Co-ordinator of
the European Lifelong
Guidance Policy Net-
work, ELGPN.

SUCCESS FACTORS IN SYSTEMATIC NORDIC CO-OPERATION IN LIFELONG GUIDANCE

During the last decade lifelong guidance has been receiving increasing attention at European, Nordic and national levels.

The Nordic countries have followed slightly different, yet complementary paths in terms of practice, research and policy development in lifelong guidance. All the Nordic countries have also been inspired by policy in the European Union and other OECD countries, especially by two resolutions by the European Council. They are “Strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe” (May 2004) and “Better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies” (November 2008). In these Resolutions the Council invited the Member States to strengthen the role of lifelong guidance within lifelong learning strategies, and focused attention on four priority areas: 1) the development of career management skills, 2) accessibility of services, 3) quality assurance and evidence, and 4) coordination of services.

Lifelong guidance refers to a range of activities that enable citizens of any age, and at any point in their lives, to: identify their capacities, competences and interests; make meaningful educational, training and occupational decisions; and manage their individual life

paths in learning, work and other settings in which these capacities and competences are learned and/or used. Lifelong guidance is provided in a range of settings: education, training, employment, community, and private.

Cross-cutting. Lifelong guidance should be recognised as a cross-cutting theme of policy design, touching upon general principles applicable to all policy fields. This guidance is also an important connecting element between policy fields such as schools, VET, higher education, adult learning, employment and social inclusion. It further connects to some special horizontal policies (such as youth, active ageing, and citizens with special needs).

The Nordic co-operation within NVL and within the European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) has acted as a catalyst for national lifelong guidance policy development. This catalytic role has been evident during NVL-supported Nordic conferences and network meetings. During these thematic activities the awareness of the transversal nature

of lifelong guidance policies and the common understanding of a shared terminology and goals for a coherent national lifelong guidance system has become evident.

Most of the Nordic countries face the same challenge of fragmentation and sector limited interest in guidance practice and policy development. Participation in different network activities and communication with national stakeholders have led to continuous processes of exchange of information on guidance-related initiatives and have resulted in developing measures which make co-operation between ministries more efficient. The establishment of a national forum or other representative structures is a concrete example of the increased co-operation between different government sectors and other key stakeholders. Another example of co-operation has been the development of training programmes (e.g. in Norway and in the Faroe Islands) for guidance practitioners as a joint Nordic effort. Examples of increased co-operation also include national conferences and joint development projects, working across borders between delivery agencies or stakeholders.

Lifelong guidance is policy, networks and activities. The NVL support for different thematic activities and comparative studies has strengthened the legitimacy of mutual policy learning and sharing experiences. The Nordic networks have been examining lifelong guidance in accordance to the Council Resolution as a policy, as an activity of individual organisations or networked services (sometimes in collaborative contracts between the public administration and the private and voluntary sectors) and as an individual process.

In 2007 NVL supported an analysis of lifelong guidance policies in the Nordic countries. The study fo-



Adults might not always be aware of the qualification opportunities available to them.

cused on the expected outcomes of adult guidance from the perspectives of guidance providers, policy makers and relevant stakeholders. The study included a summary of the evidence base and existing QA mechanisms in lifelong guidance services. In all the Nordic countries there seemed to be a consensus on the importance of lifelong guidance as an important vehicle in promoting lifelong learning, labour force development as well as in social equity. The expected outcomes on the individual level were related to learning skills and placement in further education or in the labour market.

In general the Nordic countries identified the role of guidance in national policy documents, although there are differences in following up the implementation of these policy drivers. According to the analysis and the NVL guidance group consultation there seemed to be some progress within some individual research projects established in promoting evidence base in guidance practice and policy development. However, in the Nordic countries there seemed to be a shared gap on existing research on evidence base for guidance practice and policy development. The existing research had been focusing on aspects of the guidance service rather than providing data for service development purposes. An explicit gap in the research and national quality frameworks seemed to be in the user involvement in the design and evaluation of the guidance services. At the same time a study from a parallel NVL supported guidance network revealed a gap among guidance prac-

tioners on up-to-date knowledge on working life and the labour market.

Looking for user impact. The above mentioned findings acted then as starting points of for further research on the voice of users in guidance. The aim of the study on the voice of users was to describe if and how adult users of guidance can have an impact on the services provided, as well as to compare user involvement in adult guidance in the Nordic countries. A second aim was to evaluate learning outcomes of guidance for adults that seek guidance in adult learning centres. The findings indicated that guidance was perceived helpful in making educational choices or in looking for a job and the respondents were overall satisfied with the service. The main focus was providing guidance on educational and personal issues and to a lesser extent on vocational issues. The adults felt that their voice was heard in the individual guidance process, but they had not been involved in the actual service design. However, they felt it important that the users of guidance are consulted and they expressed an interest in having their voices heard on different aspects of guidance services.

The current EU policies with the notion of competence development imply an active role for the citizens. The role and locus of lifelong guidance in this respect needs to be more widely recognized. One key element of prevention as well as promotion of engagement and active transitions is the development of lifelong Career Management Skills (CMS) as a continuum. Such competences are re-

quired by citizens to manage the complex transitions that mark contemporary education, training and working pathways. Given the requirements of a knowledge-based economy, and in response to rapid changes in technology, markets, and related employment opportunities, citizens' engagement with formal learning, training and re-training is likely to last well into adulthood. The acquisition of CMS can support adults in managing non-linear career pathways, and in increasing their employability, thus promoting social equity and inclusion.

No common framework. As the guidance provision and curricular traditions differ greatly among European countries, it has been impossible to develop a common framework for Career Management Skills. Thus, in 2013 the Nordic ELPGN group, in partnership with NVL, started to investigate possibilities for collaboration between the Nordic countries in developing a number of joint documents on career competences and/or a competence framework for career learning in the Nordic countries. As an outcome the group agreed to contribute to a shared Nordic frame of understanding for career competences which can be used in the ongoing development of guidance in the Nordic countries.

Adults might not always be aware of the qualification opportunities available to them, and may have a restricted view of their own skills and know-how. For adults to choose an appropriate and realistic qualification path, it is necessary to clarify their expectations and deepen their self-knowledge, as well as to map the alternatives in order to reach the pre-

ferred qualification. Thus, the role of guidance provision is also a pivotal element of the process for validating non-formal and informal learning in all the four phases of it (identification – documentation – assessing and certification). NVL has been proactive in supporting a study (2014–15) which examines how guidance in validation is carried out in the Nordic countries. This study will provide valuable information how to apply the recommendations which will be included in the European guidelines for validating non-formal and informal learning.

The fruits of cooperation. The ELGPN is concluding its work of systematic policy co-operation in the field of lifelong guidance at the end of 2015. The key outputs of the Network activities will be compiled in the European Guidelines for Lifelong Guidance Systems and Policy Development. These guidelines could be used to assist in improving the consistency in policy, to act as a European level reference point, to enhance national, local and regional policy developments, and to give substance to discussion.

Through their collaborative work within ELGPN and NVL the Nordic countries have helped to improve the quality of lifelong guidance policy and to make lifelong guidance an integral part of national policies for education, training and employment. It would be relevant to continue this co-operation within NVL also beyond 2015. Such Nordic co-operation could help to further develop and reinforce guidance systems with a view to reducing skills mismatches, increasing people's employability and reducing long term unemployment among adults. ●



ELINIKÄISEN OHJAUKSEN SYSTEMAATTISEN POHJOISMAISEN YHTEISTYÖN MENESTYSTEKIJÄT

Elinikäiseen ohjaukseen on viime vuosina kiinnitetty paljon huomiota eurooppalaisella, pohjoismaisella ja kansallisella tasolla. NVL:ssä ja Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkostossa (ELPGN) tehtävä pohjoismainen yhteistyö on edistänyt kansallisen tason toimintapolitiikan luomista. NVL on vahvistanut elinikäisen ohjauksen asemaa Pohjoismaissa muun muassa julkaisemalla tutkimuksia, sujuvoittamalla viranomaistahojen yhteistyötä ja järjestämällä hankkeita sekä konferensseja. NVL:n ja ELPGN:n yhteistyön kautta pohjoismaiset saavutukset hyödyttävät myös Euroopan tason toimintapolitiikan suunnittelua.

RÅDGIVNING OG REALKOMPETENCE

Realkompetence er et relativt nyt begreb i Island, men, som Fjóra María Lárusdóttir siger, så er validering af realkompetence på ganske få år blevet voksenuddannelsens bedste værktøj.

Det store problem på islandsk arbejdsmarked er den kendsgerning at én ud af tre arbejdsaktive ikke har afsluttet videre uddannelse. Dét har man sat sig som mål at ændre og der har tilbud om vurdering af folks virkelige færdigheder været den helt store succés.

Et godt værktøj kan altid slibes og gøres bedre og mere effektivt. Derfor har **Fjóra María** deltaget i to networks sammen med nordiske kollegaer for at medvirke til udviklingen af realkompetencevalideringen.

– Jeg var aktiv i NVLs rådgivningsnetwork indtil 2012 og har deltaget i network for realkompetencevalidering fra 2005, siger hun og tilføjer at networkene har for hende virket som livslang læring. Fjóra María er uddannet som uddannelses- og erhvervsvejleder og har arbejdet hos Erhvervslivets uddannelsessenter siden det blev stiftet i 2003.

Nu arbejder hun sammen med andre en gruppe fra NVL på en rapport som udkommer til efteråret og handler om rådgivningens rolle i vurdering af folks realkompetence. – Ideen stammer fra diskussioner indenfor network for realkompetencevalidering om hvordan man kunne styrke valideringsprocessen. Vores arbejdsgruppe valgte at kortlægge rådgivning i validering og hvordan den bliver brugt i de nordiske lande. Hvert enkelt land lavede en såkaldt SWOT-analyse i det øjemed at finde frem til svar på vores spørgsmål, siger hun.

Hvem skal betale? Der er forskel mellem landene når det gælder hvilken rolle rådgivningen spiller.

– Her i Island besluttede vi at koble rådgivning til valideringen fra starten og den følger hver enkelt deltager hele vejen igennem processen. Vi besluttede også at samle deltagerne sammen i grupper istedet for at tilbyde individuel validering. Vores centre for livslang læring udpeger en projektleder der samler sammen deltagerne og danner en gruppe, samarbejder med rådgivere, lærere og andre eksperter og følger gruppen igennem processen, siger Fjóra María.

Men rådgivningen slutter ikke når valideringen er klar. De som ønsker det kan få rådgivning angående valg af uddannelsessted og støtte under deres skolegang.

– Vi arbejder ud fra en givet situation med vores store målgruppe af folk uden videreuddannelse. Validering af folks realkompetence hjælper os at motivere deltagerne til at gå videre med deres uddannelse, siger hun og tilføjer at man i Island har været så heldige at baglandet, arbejdsmarkedets parter samt kultur- og uddannelsesministeriet, har sluttet op og stillet nødvendige midler til rådighed. – Vi har været i stand til at finansiere både vurderingen og rådgivningen hele vejen igennem processen.

Fire forslag. Selvom hvert af de forskellige lande har organiseret validering af realkompetence på deres egen måde findes der flere fælles træk end forskelle.

– Vi har arbejdet i bedste nordiske ånd ved at lytte til hverandre, sammenligne vores systemer og erfaringer, finde frem til en fælles forståelse og formidle et fælles nordisk synspunkt, siger Fjóra María. Rapporten er ikke færdig men dens hovedtræk er begyndt at tage



form. Fjóra María nævner fire forslag som arbejdsgruppen er blevet enig om:

For det første viser SWOT-analysen et behov for en klarere definition af hvad rådgivningen i validering bør indebære. Dertil bør hvert enkelt land tilføje et sæt offentlige instrukser.

For det andet skal man svare på spørgsmålet hvovidt rådgivningen bør finanseres på en selvstændig vis for at sikre at den finder sted som en del af valideringen. Der er forskelle mellem de nordiske lande hvad dette angår.

For det tredje findes der et behov for en mere systematisk formidling af information om realkompetence til lærere og rådgivere der beskæftiger sig med voksenuddannelse. Det findes i enkelte land men den bør inkluderes i disse faggrupperes grunduddannelse.

For det fjerde bør der lægges vægt på at træne folk til at styre og udvikle deres egen karriere. Begrebet karriere stammer fra USA men har efterhånden fået en mere omfattende betydning. I dagens debat omfatter det ikke kun fremgang i arbejdslivet men også i det daglige liv med familie og børn der påvirker karrieren.

Vores arbejde har som mål at hver enkelt deltager får den vejledning som han eller hun behøver for at tage be-

slutninger om hvordan vedkommende udvikler sin karriere på grundlag af valideringsprocessen. Det kræver at vejledningens rolle og indhold har en klar struktur og at vejlederne har den nødvendige og relevante kompetanse.

Hvad gør I hvis...? – Rapporten bygger på NVLs principper om at handle sig frem til en fælles forståelse. De nordiske lande er på mange måder forskellige men har også meget til fælles. Det gør en opgave som denne rapport så sjov. Vi spørger hinanden: Hvordan har I klaret det her...? eller: Hvad gør I hvis...? Vi har ikke arbejdet så længe med realkompetence her i Island så det er dejligt for os at høre om de andres erfaringer og vi har lært meget af det.

Når vi har talt sammen og lavet vores analyser hver for sig arbejder vi os frem til tænkelige løsninger på de største udfordringer. Rapporten kan benyttes som grundlag til diskussioner i de enkelte lande hvor myndigheder, organisationer og folk på gulvet tager stilling til forslagene og finder frem til nye metoder der forener fornuftige regelsæt og smidighed i praksis. Hovedsagen er at resultatet gavner vores målgruppe: samfundets borgere, siger Fjóra María Lárusdóttir. ●

– Validering hjælper os at motivere deltagerne til at gå videre med deres uddannelse, siger Fjóra.



NEUVONNAN ROOLI AIEMMIN HANKITUN OSAAMISEN TUNNUSTAMISESSA

Fjóra María Lárusdóttirilla on opinto- ja uraohjaajan koulutus, ja hän työskentelee Islannissa Elinkeinoelämän koulutuskeskuksessa. Hän on ollut mukana NVL:n toiminnassa vuodesta 2005 ja kuuluu NVL:n yhteispohjoismaiseen työryhmään, joka valmistelee raporttia ohjauksen roolista aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisessa (AHOT). Islannissa AHOTilla on tärkeä rooli, sillä maassa on paljon pelkän peruskoulun käyneitä työkäisiä. Islannissa ohjaukseen kuuluu tiiviisti koko AHOT-prosessiin. Ohjauksen tärkeä asema näkyy myös siinä, että Islannissa sille on järjestetty riittävä rahoitus.



THE ROLE OF GUIDANCE IN THE RECOGNITION OF PRIOR LEARNING

Fjóra María Lárusdóttir is a study and careers counsellor who works at the Education and Training Service Centre. She has been active in NVL from 2005 and is a member of an NVL working group that is currently preparing a report on the role of guidance in recognition and validation of prior learning (R/VPL). R/VPL plays a major role in Iceland due to the large number of working-age Icelanders with no upper secondary level qualification. In Iceland, guidance is an integral part of the entire R/VPL process. The important role of guidance is reflected in the fact that sufficient funding has been allocated to R/VPL guidance activities in Iceland.



Av
Lili-Ann Wolff,
universitetslektor i
pedagogik; en docen-
tur i miljöpedagogik
vid Helsingfors univer-
sitet. Hon har lång er-
farenhet av utbildning
och miljöarbete.

HÅLLBAR VÄLFÄRD OCH UTBILDNING

Vi behöver en omfattande satsning inom all utbildning för att öka förståelsen för hållbarhet. Detta är något som poängterats i några årtionden redan, men hur det ska gå till har det hela tiden funnits många åsikter om.

Det har funnits en tendens att försöka hitta universalmetoder utgående från starkt normativa mål, trots att idén om en mer hållbar samhällsutveckling är kopplad till ett stort antal värdeladdade och komplexa fenomen. Det är också uppenbart att alla målgrupper inte kan undervisas på samma sätt. I den här texten kommer jag att diskutera vilka utmaningar hållbarhetstänkandet medför inom vuxenutbildningen, vilka trender och möjligheter till nytänkande som redan existerar och hur vuxenpedagogiken kan komma att spela en viktig roll i ett hållbart bildningssammanhang.

Kampen för miljön. Ända sedan den industriella epoken, ja egentligen sedan långt tidigare, har världen fört en kamp mot olika slag av miljöproblem. I dag har de flesta hört pratas om miljöproblem som överpopulation, brist på mat, dricksvatten och ren luft. Vi vet att många av planetens hav, skogar och övriga biotoper dagligen utsätts för rovdrift och föroreningar. Till de

absolut största hoten mot vår planet hör klimatförändringarna. De är komplexa problem som påverkar många livsformer, både människan och ett stort antal andra biologiska arter. Förutom de redan länge välkända följderna av klimatförändringarna (att Arktis smälter och att väderförhållandena blir alltmer extrema), dyker det hela tiden upp nya faror. Enligt en forskningsrapport som *Potsdam Institute for Climate Impact Research* publicerade denna vår så håller de stora havsströmmarna på att försvagas vilket bl.a. påverkar Golfströmmen. Vi kan bara föreställa oss vad det kan komma att innebära på sikt för oss här i Norden..

Norden som föregångare. ”Norden ska vara en föregångsregion när det gäller utveckling av miljöteknik och sociala innovationer till stöd för grön tillväxt och hållbar utveckling” står det i Nordiska Ministerrådets rapport *Ett gott liv i ett hållbart Norden: Nordisk strategi för hållbar utveckling* (2013). I flera årtionden har Norden varit en modellregion när det gällt välfärd och i rapporten sägs också att ”hållbar utveckling och



utvecklingen av den nordiska välfärdsmodellen går hand i hand”. Vem är det då som ska se till att denna kombination av hållbarhet och välfärd kombineras? Politikerna och ekonomerna är naturliga aktörer, men även många andra arbetsfält berörs av en sådan ambition – inte minst utbildningen. Därför betonar strategin betydelsen av utbildning i hållbarhetsfrågor för såväl barn som vuxna genom att markera att kunskap om hållbar utveckling bör inkluderas på alla utbildningsnivåer. En hållbar välfärdsmodell blir därmed en kombination av hållbarhetstänkande och nordisk välfärd – en nog så viktig men svår utmaning.

Ambivalens och starka motrörelser. Samtidigt som vi påverkas av alla de

stora omvälvningar som är på gång i naturen strävar vi efter utveckling och förändring på många olika sätt, ja ibland går strävan till och med i helt diametrala riktningar. Så väljer en del målmedvetet en hållbar kompass, medan andra oupphörligen aspirerar på en allt större tillväxt. De flesta av oss styrs emellertid av en ambivalent kompass som är ytterst sensitiv och styr oss än hit och än dit. Då beslutsfattarna ber oss leva hållbart ena dagen och konsumera för att förbättra den nationella ekonomin den andra, är det svårt för den enskilda att kunna göra kloka val. Vi kan ändå inte längre blunda för det faktum att den rådande globala ekonomiska politiken styr oss i en helt annan riktning än den hållbara. När intresset för enskild vinst do-

minerar de politiska diskurserna, samtidigt som de offentliga tjänsterna minskar och arbetslösheten ökar, då är de allra fattigaste de mest utsatta. Den nyliberala världspolitikerna har försummat mänskliga behov. Likaså har naturens välbefinnande försumrats. Som naturvarelser är vi människor beroende av natur, så naturens välmåga och människans är starkt sammankollade, inte minst när det gäller just klimatförändringarna. Klimatförändringarna och annan hållbarhetsproblematik har inte bara aktiverat forskare och politiker, utan också gräsrotter och aktivister över hela världen. Gräsrotsrörelser engagerar sig på många sätt för att aktivt försöka minska hoten mot den biologiska mångfalden, sociala orättvisor, neokoloniala tendenser och andra



Slow Food-festival i Västnyland.

angelägna och mer eller mindre samantvinnade nutidsproblem. Sådana grupper har ofta strategier och tillvägagångssätt som står i konflikt med regeringars och storföretags handlingsplaner. Frivilligörelserna blir motrörelser och väckarklockor som verkar mot etablissemangen.

Det växande antalet *sociala rörelser* och *sociala innovationer* i dagens värld använder olika strategier för att påverka, från de starkt utagerande och militäriska till de som använder sig av lugnare metoder. Några verkar till och med relativt dolt.

Gränsen mellan en rörelse och en innovation är flytande, därför kan en rörelse ibland också vara en innovation. Medan en social rörelse kan beskrivas som ett organiserat icke-politiskt kollektivt handlande som syftar till att förändra eller bevara ett samhällsligt tillstånd, så är sociala innovationer förändringsprocesser som

bygger på nya idéer som skapats i avsikt att uppfylla sociala mål. En grupp människor har förenats i en gemensam vision redo att tänka och handla utanför ramarna. Det kan ibland vara frågan om att vara radikal och traditionell på samma gång, dvs. att kombinera redan existerande tillvägagångssätt på nya sätt. Ibland uppstår en innovation spontant t.ex. som följd av en bok eller bloggtext. Sådana innovationer uppstod efter böckerna *Halva himlen: Att skapa möjligheter för världens förtryckta kvinnor* (Sheryl WuDunn & Nicholas D. Kristof, 2011) och *Stuf-focation: Living more with less* (James Wallman, 2015).

Sociala innovationer är intressanta därför att när de fungerar som bäst motverkar de marginalisering och gör många olika samhällsgrupper och individer delaktiga i en gemenskap som lockar fram, prövar och utvecklar nya idéer och ny praxis i avsikt att lösa komplexa samhällsproblem. Komplexiteten fordrar ett mångsidigt kunande och många sätt att betrakta omvärlden. De utmaningar som kräver förändringar kan finnas på såväl social- som individnivå och oftast båda samtidigt. Motiven till förändring kan komma inifrån gruppen, men de kan också komma utifrån. Ibland behövs en blandning av initiativ inifrån och utifrån (s.k. hybrida processer). Sociala innovationer har politiska drag, men styrs icke-hierarkiskt med en slags egenmaktsdynamik i sin strävan efter ett mer rättvist och humant samhälle som beaktar naturens förutsättningar. Sociala *miljöinnovationer* kan därför definitivt bana väg mot ett hållbarare välfärdssamhälle.

Målet för sociala miljöinnovationer kan vara rättvis och ekologisk matproduktion, gemensamt ägande (av t.ex. fordon) eller organisering av ömsesidig hjälp av olika slag. De kan inrikta sig på problematik i anslutning till djurens rättigheter, konsumtion, kärnkraft, globalisering, miljö rättvisa, mm.



Att rikta sig till enskilda individer och kräva mer hållbara åtgärder av dem som om de skulle vara privata entreprenörer är en tydlig nyliberal strategi.

Med långsamhet som mål. En naturlig startpunkt för en diskussion om hållbarhet är det ohållbara och ett fenomen med många ohållbara dimensioner är definitivt mat. Vi berörs alla av mat, fysiskt, men även känslomässigt, och maten har en viktig social funktion. Matproduktionen, -distributionen och -produktionen har såväl lokala som globala konsekvenser och relaterar till kolonialism och orättvisor långt tillbaka i tiden, som fått nya former i dagens neokolonialism. Mat handlar om såväl etiska som ekologiska dilemman, därför har det också funnits sociala rörelser som haft mat på agendan ända sedan 1700-talet.

Som en motreaktion mot den växande snabbmatskulturen startade Carlo Petrini *Slow Food-rörelsen* i Italien 1986. Idag har rörelsen, som också kan kallas en social innovation, omkring en miljon anhängare i 150 länder. Den långsamma filosofin har också spridit sig till flera andra områden i livet, som till exempel långsamt resande, långsamt boende i långsamma städer (cittaslow), långsam konst, långsamma böcker, långsam sex, långsam utbildning, långsamma vetenskaper. Långsamhet har blivit något att sträva efter i kök, restauranger, sjukhus, konsertsalar, sovrum, gym och skolor. Slow handlar i korthet om att leva ett gott liv i en snabb värld – en nog så viktig del av välfärden.

Det handlar om att göra mindre, men göra det bättre och med en hastighet som känns rätt eller som man

säger på italienska i *tempo giusto*. De grundläggande principerna för *Slow Food* är god mat som produceras rättvist och hållbart. Deltagarna behöver inte kunna allt från början, *Slow Food*-aktivisterna ser utbildning på många nivåer som betydelsefull för rörelsen.

Bildning och lärande. I sociala miljöinnovationer är lärande avgörande för att deltagarna ska kunna utvecklas till kreativa aktörer med förmåga att använda ändamålsenliga metoder i sitt agerande. Det behövs många nya lärdomar för att bygga upp ett nytt kollektivt kunnande och handlande. Med stöd av beprövad kunskap och bildning genereras ny kunskap. Det behövs således både gammal och ny kunskap för att bygga upp en kritisk medvetenhet där aktörerna kan föra dialoger både inom och utanför den egna kretsen. I sociala rörelser bygger lärande och nyskapande på kunskap om hur människor på olika platser har kämpat för sin överlevnad och ett bättre liv för sig själva och sina närmaste, men också på förståelse för komplexiteten och de maktstrukturer som påverkar deras nuvarande och framtida situation. Likaså krävs en känsla för platsen och de andra som lever där, och även för den icke-mänskliga naturen. De nya rörelserna verkar ofta på det lokala planet, men sträcker sig samtidigt över landsgränserna. Lärprocesserna är ändå starkt kontextberoende, de sker på såväl individ- som grupplanet och baserar sig

på kunskap (teoretisk och praktisk), känsla, dialog och aktivitet.

I dag betonar allt fler forskare att man i utbildningen inte insett att man försöker förverkliga hållbar utveckling i samhällen med nyliberala mål som står i strid med hela hållbarhetsidén. Att rikta sig till enskilda individer och kräva mer hållbara åtgärder av dem som om de skulle vara privata entreprenörer är en tydlig nyliberal strategi. Det kan anses både paradoxalt och nyliberalt att enskilda individer är skyldiga att reparera kollektiva misstag. Individerna blir då syndabockar i en komplex social situation. I stället borde hela samhällssynen, som bygger på orealistiska mål om en ständig tillväxt, lyftas fram som den skyldiga. Tillväxtspiralen ”producera mer - konsumera mer - skapa mer arbete”, är inte hållbar och har aldrig varit det, eftersom grunderna - resurserna - är ändliga. En ökad bruttonationalprodukt kan faktiskt ses som ett tecken på en bristfällig hållbarhet.

Social process. Hela hållbarhetsidén måste ses som en process där människor aktivt tar ställning och tillåts vara kreativa. Vi är sociala varelser och måste få ett erkännande från våra medmänniskor för att växa som personer. Därför är förändring mycket lättare att uppnå kollektivt, det låter individen växa i gruppen. För att göra dessa processer fruktbara behövs ömsesidigt erkännande, som bara en autentisk uppmuntrande gemenskap kan

S

SOSIAALISET YMPÄRISTÖINNOVAATIOJEN JA SIVISTYS KESTÄVÄSSÄ HYVINVOINTIYHTEISKUNNASSA

Koulutuksen merkitys kestäväälle kehitykselle on tiedostettu pitkään, mutta sen keinoista ei ole yksimielisyyttä. Vallitseva talouskasvuun perustuva talouspolitiikka on ristiriidassa kestävä kehityksen periaatteiden kanssa, mutta yhteiskunnassa on syntynyt myös vahvoja vastaliikkeitä. Sosiaaliset innovaatiot ovat uusille ideoille perustuvia, ei-hierarkkisia muutosprosesseja, joita luodaan yhteiskunnallisten tavoitteiden saavuttamiseksi, kuten Italiassa syntynyt Slow Food -liike. Sosiaalisten liikkeiden tarvitsema sivistystyö koostuu käytännön kontekstiin sovitetuista, luovista ratkaisuista, ja aikuiskasvattajan roolina on toimia edistäjänä ja sillanrakentajana.

E

SOCIAL ENVIRONMENTAL INNOVATIONS AND EDUCATION IN A SUSTAINABLE WELFARE SOCIETY

The importance of education to sustainable development has been understood for a long time, but there is no consensus on how it should be done. The dominant economic policy, with its focus on economic growth, is in conflict with the principles of sustainable development. However, strong counter-movements have emerged in society. Social innovations are non-hierarchical transformation processes created in order to achieve social goals; one example is the Slow Food movement originating in Italy. The education needed in such movements consists of creative, context-adapted solutions, and the role of the adult educator is mainly that of a promoter and bridge-builder.



Trash art

ge. Det har också visat sig att människan är lyckligare när hon får känna delaktighet i något hon upplever som meningsfullt.

Trots att vi lever i en hektisk tid där gemene man och kvinna spinner runt en stor del av dygnet och inte unnar oss vila annat än för att gå med håven och söka tummen upp för det vi gör och är via sociala medier, så finns det hopp. Det går snabbt att mobilisera nätverk och makten kan nu mycket snabbt förflyttas från periferin till centrum. Det är här jag ser vuxenpedagogens roll i dag, som en promotor som bidrar med kunskande och support för alla de individer som står beredda att vara med och förändra världen på riktigt – inte bara genom att trycka *gilla* här och var. Det handlar om att bli delaktig i en epokgörande dialog, att stanna upp och reflektera tillsammans och att vidga perspektivet genom att blicka både bakåt och framåt. Det finns fortfarande användning för en hel del av det tankegodt vi sedan länge kallat bildning, men den bildning dagens nätglobetrotters behöver för att förändra världen är av

en pragmatisk natur. Det är en bildning som inte förlorar vår tids största utmaningar ur sikte, utan som kan se sambandet mellan det lokala och det globala och som har förmåga att inkludera många röster i de gemensamma och hållbara bildningsprojekten, där det innovativa lika väl kan hittas i marginalen.

Summa summarum: bildning som strävar efter att främja en hållbarare samhällsutveckling kan inte utgå från färdiga ideal. Det finns ingen färdigt uttänkt etik eller modell som passar alla, utan det krävs praktiska kontextanpassade kreativa lösningar och mod att våga bryta mönster. Pedagoger kan inte heller alltid utrusta andra vuxna med konkreta verktyg för framtiden, men däremot sporra dem till vilja och kapacitet att lösa de problem som kan dyka upp längre fram, trots att ingen ännu är medveten om dem. I en hållbar bildningsprocess behöver pedagogerna framför allt vara lyhörda och fördomsfria och bygga broar mellan olika aktörer. Ökad delaktighet är samtidigt en väsentlig aspekt av välfärden. ●

Av
Clara Henriksdotter
Puranen, journalist
och fackboksförfattare
och har ett hembageri
på sin hemö Högsåra i
Åbolands skärgård. Hon
är finländsk redaktör
för DialogWeb.



HÅLLBAR UTVECKLING KAN HANDLA OM GEMENSKAP OCH ÖPPENHET

Folkhögskolans gamla grundidé stämmer väl överens med dagens krav på hållbar utveckling och miljötanke. Turun kristillinen opisto i Åbo har certifierat sig inom två olika system och fortsätter att jobba för öppenhet och gemenskap i ett mångkulturellt sammanhang. Skolan är populär bland invandrare.

En strid ström av studerande rör sig i riktning mot festsalen i folkhögskolan Turun kristillinen opisto (TKO) denna onsdag förmiddag. Salen fylls till sista plats och stämningen är smått elektrisk.

Vi som har sökt oss hit ska få vara med om evenemanget Talent Show, där fem tävlande deltar med sång eller dans. Det här är ett av de frivilliga och för hela skolan gemensamma evenemang som ordnas regelbundet för att öka trivselen och samhörighetskänslan bland skolans ca 700 elever.

På scenen, som badar i rött ljus, står en flygel och scenen är dekorerad med vackra vita blommor. Showen börjar och artisten **Kajwan** stiger upp på scenen och fattar vant mikrofonen. Han börjar med att tacka för att han fått tillfälle att studera i skolan. Han tackar

också den lärare som uppmuntrade honom att fortsätta sina studier då han höll på att ge upp. ”Jag sa till henne att jag inte orkar, men hon påstod att det inte är svårt, det är mycket lätt”, säger Kajwan lakoniskt och berättar att sången han ska sjunga på kurdiska, ”Chon khak ja belm”, betyder ”Hur kan jag lämna mitt hemland?”

Efter uppträdandet får Kajwan rungande applåder och det får även artisterna **Ansti**, **Emilia** och **Mildred**, men ljudvolymen stiger extra mycket efter att en lärargrupp har uppträtt med dansen Turn around. Den bygger på Niadans, ett ämne som TKO troligtvis var den första folkhögskolan i världen att erbjuda sina elever som valfritt ämne.

Vinnaren avgörs av decibelnivån på applåder, skrik och stampningar efter varje uppträdande. I dag tycks

alla vara lika populära så musikläraren **Outi Lehtinen** konstaterar att alla vinner denna gång.

Naturligt val. TKO i Åbo är en av de 77 läroanstalter i Finland som hittills beviljats så kallad KEKE-certifiering. KEKE står för finskans *kestävä kehitys* som betyder hållbar utveckling. Certifieringen beviljas för tre år i taget.

Jag har stämt träff med skolans pedagogiska rektor och kvalitetschef **Juha Kaivola** och miljöansvariga läraren **Niina Heikkilä**, som båda håller på och återhämtar sig efter dansuppvisningen.

Det hela började med att skolan år 2013 blev miljöcertifierad enligt ISO-standardssystemet. I samma veva började Finlands folkhögskoleförening tillsammans med OKKA-stiftelsen göra upp kriterier för hållbar utveckling för den fria bildningen och det kändes naturligt för TKO att haka på där, säger Juha Kaivola.

– Den fria bildningen utgör ca 40 procent av folkhögskolans utbud, medan resten är yrkesutbildning och förberedande kurser. Vi uppfattar ändå hållbar utveckling som något gemensamt för hela huset trots att KEKE-certifieringen officiellt handlar om den fria bildningen. Att vi överhuvudtaget gick in för certifiering har att göra med strategier som kommer från lagar som styr vår utbildning och de kvalitetskriterier vi ska följa. Nuförtiden måste alla skolor beakta hållbar utveckling och detsamma gäller examina, där det nuförtiden finns en ganska stark aspekt av hållbar utveckling.

Kaivola påpekar att det för TKO handlar om en allmän strategi i utvecklingen av verksamheten snarare än att profilera sig som en miljöinriktad läroanstalt.

– Vi visar miljöhänsyn på ett an-



Certifikatet innebär att vi utvecklar vår skola ännu mera målmedvetet och strukturerat.

svarsfullt och lämpligt sätt i vår verksamhet och vi har förstås diskuterat vad en ”lämplig” nivå är. Som vi ser det ska man beakta miljöaspekter genomgående i all verksamhet snarare än att de skulle ingå i något speciellt utbildningspaket.

Synliggöra det som finns. Skolan har alltså för tillfället två sorters miljöcertifiering, där ISO-standardssystemet, som ursprungligen byggts upp för industrin, mera handlar om direkt miljötänk medan KEKE tar fasta på social och kulturell hållbar utveckling. I höst kommer man att ta ställning till om man fortsätter med båda systemen eller väljer bort ett. För den hållbara utvecklingen ansvarar två lärare plus en större grupp, där det ingår representanter för annan personal såsom städare, fastighetsskötare och restauranganställda samt en elevrepresentant. Niina Heikkilä, som är utbildad pedagog i natur- och miljöfostran, ingår i gruppen. Hon tycker att certifieringen mest handlar om att identifiera de element av hållbar utveckling som redan finns inskrivna i skolans läroplaner.

– Kriterierna för hållbar utveckling passar en folkhögskola utmärkt eftersom de synliggör det arbete som man gjort i folkhögskolorna i alla tider. Studenternas och personalens välmående, att göra tillsammans och i grupper, temadagar, fester och social förståelse har alltid varit betecknande för folkhögskolornas sätt att arbeta utan att man talat om dem som social håll-

bar utveckling. På det stora hela hade vi med andra ord redan färdiga handlingsmodeller. När vi sedan skrev ner kriterierna handlade det om att öppna upp och skriva ut det som vi redan hade, såsom temadagar, internationella dagar, träffar och annat. Vi behövde egentligen inte skapa något nytt i samband med ansökningen, men vi hade tidigare bara inte skrivit ut att det hade att göra med hållbar utveckling.

– Jag hade inte riktigt tänkt på att det sociala och kulturella ingår så starkt i termen hållbar utveckling. Jag tänkte mera på miljö- och ekologiska frågor, som inte är lika centrala i vår verksamhet, säger Kaivola.

Internationell eller mångkulturell orientering ingår i samma kategori.

– Vi har över 300 elever med utländsk bakgrund per år. Utbildningar som vänder sig till den gruppen har vi haft länge och det har vi kunnat använda på många sätt fast vi inte har gjort det för den hållbara utvecklingens skull utan för att det har ingått i vår strategi mycket tidigare, påpekar Kaivola.

Nyttig byråkrati. Enligt Kaivola och Heikkilä är den främsta fördelen med en certifiering att man arbetar systematiskt för en målsättning.

– Certifikatet innebär att vi utvecklar vår skola ännu mera målmedvetet och strukturerat. Vi har resultatkort som har att göra med ISO-systemet och varje halvår går vi igenom våra målsättningar och ser på vad vi vill göra, om vi har nått målen, och ifall

»

**Kriterier för
hållbar utveckling:**

[koulujaymparisto.fi/
sivu.php?id=1810](http://koulujaymparisto.fi/sivu.php?id=1810)

[www.
turunkristillinen-
opisto.fi](http://www.turunkristillinen-opisto.fi)



Evenemanget Talent Show,
artisten Mildred och läraren.



Fotos: Clara Henriksdotter Puranen

Niina Heikkilä och Juha Kaivola:
– Det är attityder som man kan påverka och det är via attityder som resultaten syns bäst.



– KEKE-certifieringen krävde mera arbete eftersom vi måste göra en bred självutvärdering på förhand på speciella blanketter, sammanlagt ca trettio sidor. Det var på sätt och vis byråkrati, men också en skriftlig beskrivning som hjälper till att synliggöra hållbar utveckling i vår verksamhet, säger Heikkilä.

Det handlar om attityder. Att synliggöra resultat kvalitetsmässigt och påverka människors beteende är de två största utmaningarna enligt Kaivola.

– Vi har till exempel haft många projekt kring matsvinn, vi har vägt rester och vi har gjort affischer, men resultatet är helt enkelt att det varierar. Vi har gjort mycket och det är svårt att göra så mycket mera, men vi kan inte påvisa en speciell trend.

ISO-systemet kräver att man mäter utsläpp och även där är det svårt för en folkhögskola att påverka i högre grad.

– Vi har ett system för hur vi mäter användningen av el, vatten, fjärrvärme och papper och hur vi handskas med resultaten, men därvid blir det. Det är

bra att lära sig släcka lampor, men det syns inte i vår elräkning. Fjärrvärmeförbrukningen beror mest på hur kall en vinter är. Visst kan vi sänka värmen i skolan för att förbruka mindre, men det jag vill påstå är att trots att vi mäter utsläpp är våra möjligheter att påverka väldigt små. Ett undantag är pappersförbrukningen.

Heikkilä och Kaivola är överens om att det är attityder som man i främsta hand kan påverka och att det är via attityder som resultaten syns bäst.

– Det handlar om atmosfären i skolan, om växelverkan, om att uppskatta andra, säger Heikkilä.

– Jag tror att det faktum att vi nu i flera år har lyft fram de här frågorna kontinuerligt, att vi har gått igenom dem med studerandena och med personalen ökat medvetenheten trots att jag inte har någon mätare för att kunna jämföra med hur det var för fem år sedan, säger Kaivola.

På vilket sätt märker en utomstående som kommer på besök att detta är en KEKE-certifierad skola?

– Social hållbar utveckling syns bäst

i vardagen. Vi hälsar på varandra och tar hänsyn till varandra, vi går inte med skyggglappar. Vi gör saker tillsammans och vi har fin arbets- och studieatmosfär, vi har en trivsamt byggnad och vi har väldigt många kulturer representerade här. Konkret märker man kanske bäst våra återvinningskärl inomhus.

Det går väldigt bra för TKO även om den som alla andra skolor drabbas av statens sparåtgärder. I medeltal har skolan både på den yrkesinriktade och fria bildningens sida mycket flera sökande än det finns studieplatser. Vad är hemligheten bakom framgången?

– Det geografiska läget och gott rykte som sprids av tidigare studerande. Ofta vill personer med invandrarbakgrund komma hit för att det är en kristlig folkhögskola, säger Niina Heikkilä.

– Effektivitet på den ekonomiska sidan gör också sitt. Och så gör vi regelbundet mycket tillsammans trots att vi är så många, både i mindre skala och för hela skolan. Ett gott exempel är vår Talent Show i dag, säger Juha Kaivola. ●

Verktyg för miljöarbete med barn

Pauliina Kiuru är en av de 700 som har valt att utbilda sig vid Turun kristillinen opisto. Hon är redan utbildad snickare, men skaffar sig nu ett nytt yrke som vuxen- och barnledare eftersom branschen är ett säkert kort om man vill förvissa sig om att få ett jobb efter utbildningen. Av den tvååriga utbildningen har Kiuru våren 2015 avverkat hälften. Hon är nöjd med både skolan och utbildningen.

– Undervisningen är praktisk men den ger mig också möjlighet att fortsätta med studier i pedagogik eller psykologi eller satsa på en yrkeshögskoleexamen.

Pauliina Kiuru medger att hon innan hade vissa fördomar mot skolan för att den var kristlig.

– Jag trodde att den skulle vara rätt konventionell, men tvärtom finns här hos lärarna en vilja att öppet diskutera svåra ämnen. De är vidsynta, framstegsvänliga och söker efter nya lösningsmodeller.

Att skolan är certifierad både inom miljö och hållbar utveckling har studenterna blivit informerade om och man har diskuterat till exempel el- och pappersförbrukning på lektionerna. Efter-

som Pauliina Kiuru är en person med starka miljöintressen tycker hon att det är viktigt.

– Konkret ser man ju återvinningskärlen inomhus, men de gemensamma programmen och de mångkulturella inslagen är minst lika viktiga. Vi har till exempel haft street food-happenings med etnisk mat och musik och kökspersonalen klädd i färggranna dräkter. Paneldiskussionen kring radikalisering var också intressant, säger Kiuru.

Inom sitt eget område gillar hon att man på skolan ordnar evenemang för barn där studerandena kan lära sig praktiskt att leda dem.

– Speciellt viktigt känns det att visa barnen hur man beter sig i miljö och natur och det får man lära sig konkret här.

Hon uppskattar evenemangen som ordnas för hela skolan gemensamt, men just i dag kommer hon inte att delta i Talent Show eftersom hon är upptagen med att sammanställa sin portfolio som hänför sig till hennes senaste praktikavsnitt.

– Jag gillar både att läsa teori och att lära mig genom praktiskt arbete på fältet. ●



Pauliina Kiuru är en person med starka miljöintressen.



KESTÄVÄ KEHITYS VOI OLLA YHTEISÖLLISYYTTÄ JA AVOIMUUTTA

Turun kristillinen opisto (TKO) on 700 opiskelijan kansanopisto, jolla on peräti kaksi eri ympäristösertifikaattia: kestävä kehityksen KEKE-sertifikaatti sekä ISO-standardin mukainen sertifikaatti. Opettaja Niina Heikkilän mukaan sertifiointi ei juuri muuttanut koulun toimintatapoja, mutta sen myötä toimintaa ja tavoitteita seurataan aiempaa systemaattisemmin. Konkreettiset mahdollisuudet vaikuttaa päästöjen vähentämiseen tosin ovat rajalliset. Vaikuttaminen tapahtuukin eniten asennetasolla. Myös kestävä kehityksen sosiaalinen aspekti näkyy TKO:n ilmapiiressä ja yhteishengessä.



COMMUNITY SPIRIT AND OPENNESS – AN ASPECT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Turku Christian Institute, a folk high school with 700 students, has two different environmental certificates: a sustainable development certificate and a ISO environmental certificate. According to teacher Niina Heikkilä, the certification process did not entail any radical changes to the school's policies but has led to a more systematic monitoring of activities and goals. However, the school has limited influence in concrete issues such as emissions rates, so the focus is on influencing attitudes. The social aspect of sustainable development, too, is evident in the atmosphere and community spirit of the school.



VAD BETYDER NÄTVERKANDE FÖR DIG?

1. Vad är betydelsen/nyttan av att arbeta i nätverk för dig och/eller för din organisation?
2. Hur har arbetet i ett NVL-nätverk hjälpt dig i arbetet?

1 NVLs nettverk har gitt särdeles viktige innspill til arbeidet i Arbeidslivets opplærings-senter på Island (FA). FA, er en samarbeidsarena for arbeidsmarkedets parter og har en ledende rolle i utviklingen av utdanning, realkompetansevurdering og veiledning for de som ikke har fullført utdanning fra videregående skole. Flere av NVLs nettverk arbeider på samme fagområder og FA dekker. Det har ført til stor synergi mellom NVL og FA. Det at FAs medarbeidere har aktivt deltatt i NVLs nettverk har gjort at vi kan være på frontlinjen i utviklingen på respektive områder. Det har vært uvurderlig å kunne drøfte utfordringer med Nordens mest prominente spesialister innenfor hvert fagområde. Fra vår side har vi bidratt med perspektiver som ikke alltid er lett å nå fram med eller å ha tilgang til på grunn av måten vi arbeider på. På FAs initiativ har nye nettverk blitt etablert, nå sist et nettverk som handler om kompetanseutvikling i arbeidslivet. Nettverket ”Kompetans sett fra arbeidslivet” ble etablert i 2014 og jeg har deltatt i forberedelsene til etableringen. I nettverket møtes representanter fra arbeidsgiverorganisasjoner og organisasjoner til lønsmottakere i hele Norden for å drøfter saker angående utdanning og kompetanseutvikling på arbeidsmarkedet. Første møte i nettverket var i Køge i Danmark i mars 2015. Det var enormt nyttig, morsomt og opplysende. Samarbeidet

**Ingibjörg E.
Guðmundsdóttir**
Kompetens
ur arbetslivs-
perspektiv



lover derfor godt. Det var interessant å høre hvor like mange av utfordringene som vi arbeider med i de ulike landene er og det blir spennende arbeidsoppgave å løfte frem felles forslag for forbedringer.

2 Arbeidet i NVLs nettverk har for meg vært den beste videreutdanning en kan få i arbeidssituasjonen. I Norden har vi en viss felles forståelse i kraft av våres kulturelle bakgrunn, men utviklingen av forskjellige fagområder har likevel vært ulik, og derfor også erfaringene og utfordringene. Dialogen mellom spesialister innenfor forskjellige områder av voksnes læring innebærer av den grunn ikke bare et krav om forståelse for forskjellige meninger men også muligheter for nytenkning. Samarbeidet med forskjellige nettverk i NVLs regi har vært uvurderlig for mitt arbeid med utviklingen av saksområder vedrørende voksnes læring.



Takket være det nordiske nettverksarbeidet kan jeg nevne flere.

1 Jeg ønsker å være et lærende menneske, og min organisasjon, Flexibel utdanning Norge (FuN), skal være en lærende organisasjon. Da trenger vi nettverk, lokale nettverk, nasjonale, nordiske, europeiske og globale nettverk. Nyttene ligger i tilgangen til andres erfaringer og kunnskaper, og mulighetene til å prøve egne erfaringer opp mot andres gjennom diskusjon og idéutveksling. I skrivende stund er jeg på vei hjem fra en europeisk konferanse om fleksibel og online utdanning, arrangert av den europeiske organisasjonen for tilbydere av nettbasert utdanning. Vi har drevet nettverksbygging i tre dager. Vi har knyttet nye kontakter på kryss og tvers i Europa og også til USA og Kina. Det betyr noe for meg personlig - jeg er beriket. Det vil vise seg å ha konkret nytte den dagen vi for eksempel trenger en foredragsholder på et aktuelt tema, eller jeg har behov for å vite mer om et sak som var oppe på konferansen. Da har jeg mange å spørre, og mange som vil ønske å dele. Deling er nettverkets idé og styrke.

2 Midt i rekken av mine ulike nettverk finner jeg nordiske NVL, og spesielt DISTANS-nettverket, som er et av NVLs eldste nettverk, og som jeg har vært med i siden starten senhøstes 2005.

Gjennom DISTANS-nettverkets egne møter har jeg delt mye og lært mye. På nettverkets mange konferanser, seminarer og symposier har vi møtt et stort antall personer som jobber med voksnes læring over hele Norden. Jeg har sett kompetanse kopledd med genuin innsats – på danske øyer, i svensk gruvlandskap, islandske fiskevær, norske samiske områder – og i de selvstyrte områdene, Færøyene, Åland og Grønland. Dette har gitt meg kunnskap og forståelse med et dypere og bredere perspektiv enn min egen norske andedam.

Torhild Slåtto,
medlem av DIS-
TANS-nettverket
i NVL siden
2005



Et par eksempler på hvordan nettverksarbeidet kan være til konkret hjelp i det daglige arbeidet. Finske **Taru Kekkonen** har en stab av dyktige nettveiledere på skolen sin. Gjennom intervju med noen av veilederne har jeg formidlet deres arbeidsmetoder, erfaringer og refleksjoner til lesere Norden rundt. Slik videreformidling av kunnskap og erfaring gjør vi ofte og mye i DISTANS. Et annet eksempel: En av FuNs medlemmer skal på studietur til et av nabolandene, de spør etter kontakter, og jeg har straks et par navn å gi dem. En annen av FuNs medlemmer skal ha en konferanse, og spør om jeg kan foreslå en foredragsholder på et gitt tema. Takket være det nordiske nettverksarbeidet kan jeg nevne flere. I min kontakt med norske politikere kan jeg for eksempel gi aktuell informasjon om hvordan finnene og islendingene prøver å løse sin drop-out-problematikk. Ved å delta i et nordisk nettverk over tid tror jeg også at vi utvikler en fellesnordisk holdning. Jeg har lyst å sitere noen linjer fra **Rolf Jakobsens** dikt «Se oftere mot nord». Det beskriver Norden for meg.

Vinterens flammehimmel,
sommernattens solmirakel.
Gå mot vinden. Klyv berg.
Se mot nord.
Oftere.

1 Vox ble gitt ansvar for å utvikle læreplaner i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere og for etterutdanning av lærere som underviste i voksenopplæringen.

En faglig problemstilling som umiddelbart oppsto, var hvordan tilrettelegge læreplan og opplæring for deltakere med ingen eller bare kort skolegang fra hjemlandet.

Bruk av morsmål hadde vært forsøkt med blandet suksess, i noen kommuner gikk det bra, i andre ikke. I Norge var det ikke et fagmiljø på høyskole- eller universitetsnivå som forsket på dette. Hvor skulle vi henvende oss?

Siden en av mine medarbeidere ble med i arbeidet rundt rapporten Alfabetiseringsundervisning i Norden (2007) kom jeg og også Vox med i arbeidet rundt alfabetisering av voksne. Dermed kom vi med i et fagmiljø som på alle måter ble viktig for oss og det arbeidet vi sto overfor. Jeg ble valgt som nordisk koordinator eller leder for nettverket. Dette er et fagfelt som i alle de nordiske land er lite, men som gjennom samarbeidet kunne vokse seg større og viktigere.

Den store milepælen for meg var arbeidet med «Kompetensbeskrivelse av Lærere» som i alle deler

Helga Arnesen,
tidligere
underdirektør
i Vox, leder for
det nordiske
Alfaråd



var en prosess hvor lærere fra alle de nordiske land deltok konkret i utformingene av kunnskapsmålene. Denne prosessen fikk konkret betydning for det arbeidet Vox gjorde i forbindelse med ny læreplan i 2012 og for arbeidet med nye norskprøver.

2 Arbeidet med alfabetiseringskonferansene og kompetansebeskrivelsene hadde preg av et felles løft. Arbeidet ga en fortrolighet med de andre i nettverket og ga meg og min arbeidsplass tilgang til fagpersoner i andre land som vi kunne spørre når det var noe vi lurte på. Dette har vi i stor grad benyttet oss av i mange situasjoner. Samarbeidet har gått alle veier, og vært til stor nytte og glede.



**Hans
Mikkelsen**
Vuxenpedagogik
& innovation

1 Min organisation, Erhvervsakademi Kolding, har gjennom flere år både oppbygget og deltatt i nettverk, et arbeide som overordnet har til formål, at styrke og utvikle videngrundlaget for akademiets virke.

Det har således stor strategisk verdi at deltage i nettverk og akademiet prioriterer deltagelse i nettverk, der beskæftiger sig med emner inden for disse fokusområder: *praksis*, dvs. undervisernes tilegnelse af relevant viden om centrale tendenser, *udvikling*, dvs. undervisernes deltagelse i forsøg- og udviklingsarbejde og endelig undervisernes *forskningsfelter* inden for de erhverv, som akademiets uddannelser henvender sig til.

2 Netværket tog sit spæde afsæt i sommeren 2013 og er landet med en moden afklaring her i sommeren 2015, om hvorledes vi kan omsætte vores nye viden gennem forskningsstøttede pilotprojekter sammen med virksomheder.

Dette arbejdsforløb i vores NVL netværk, har været til stor inspiration for mig. Inspirationen er kommet gennem netværkets udviklingsorienterede proces, hvor vi som deltagere, sammen med de forskere der er tilknyttet, har sammenkædet og integreret viden fra praksis, udvikling og forskning i et sæt grundlæggende principper for praksisorienteret læring, som kan stimulere entrepreneurial mindset.

Ikke mindst er jeg blevet inspireret i mit eget arbejde, ved at deltage i netværkets spændende og udfordrende arbejdsproces, med en heterogen gruppe sammensat på tværs af Norden, der arbejder sammen om at udvikle et fælles voksenpædagogisk afsæt for udvikling af entrepreneurial mindset.



I would not be me without the network.

I started working in the NVL's expert network for validation in 2005. It has been a fantastic journey and a learning opportunity from many different viewpoints.

I remember in the beginning the experts from different countries were coming and going and it was difficult to find stability and a common direction within the network. Over time, the situation stabilized and now the expert network for validation is a closely-knit group of passionate, dedicated professionals, who have become more than just colleagues. We are Friends with a capital F. We have been able to build trust and find a common language and a direction with validation despite the fact that validation procedures vary and developments are at different stages in the Nordic countries.

Undoubtedly, the biggest benefit of the network is that there are experts just a Skype call away. If in doubt, ask the network! If I need partners in a project or if I need study visit places, I can always approach the members of the network and know for sure that the co-operation will be easy and of high quality. On the other hand, the validation expert network is connected to other networks and this has resulted to a beneficial cooperation. For example, the European Commission, Cedefop, the Observal Net as well as the Unesco Life Long Learning Centre are co-operating with the NVL validation network for mutual benefits: the NVL network gets first-hand information on the validation developments within the EU and even on a global scale and has easy access to an even wider expertise base. They get our expertise and insights and help in disseminating e.g. new policies. Again, we get more visibility when we work together in organizing seminars or other types of cooperation together with other networks and organizations.

During these ten years, the validation network has developed many tools, carried out research, arranged seminars, but most of all discussed many of the challenges that each country is facing with validation. All these activities have made me understand my own

Anni
Karttunen,
validering



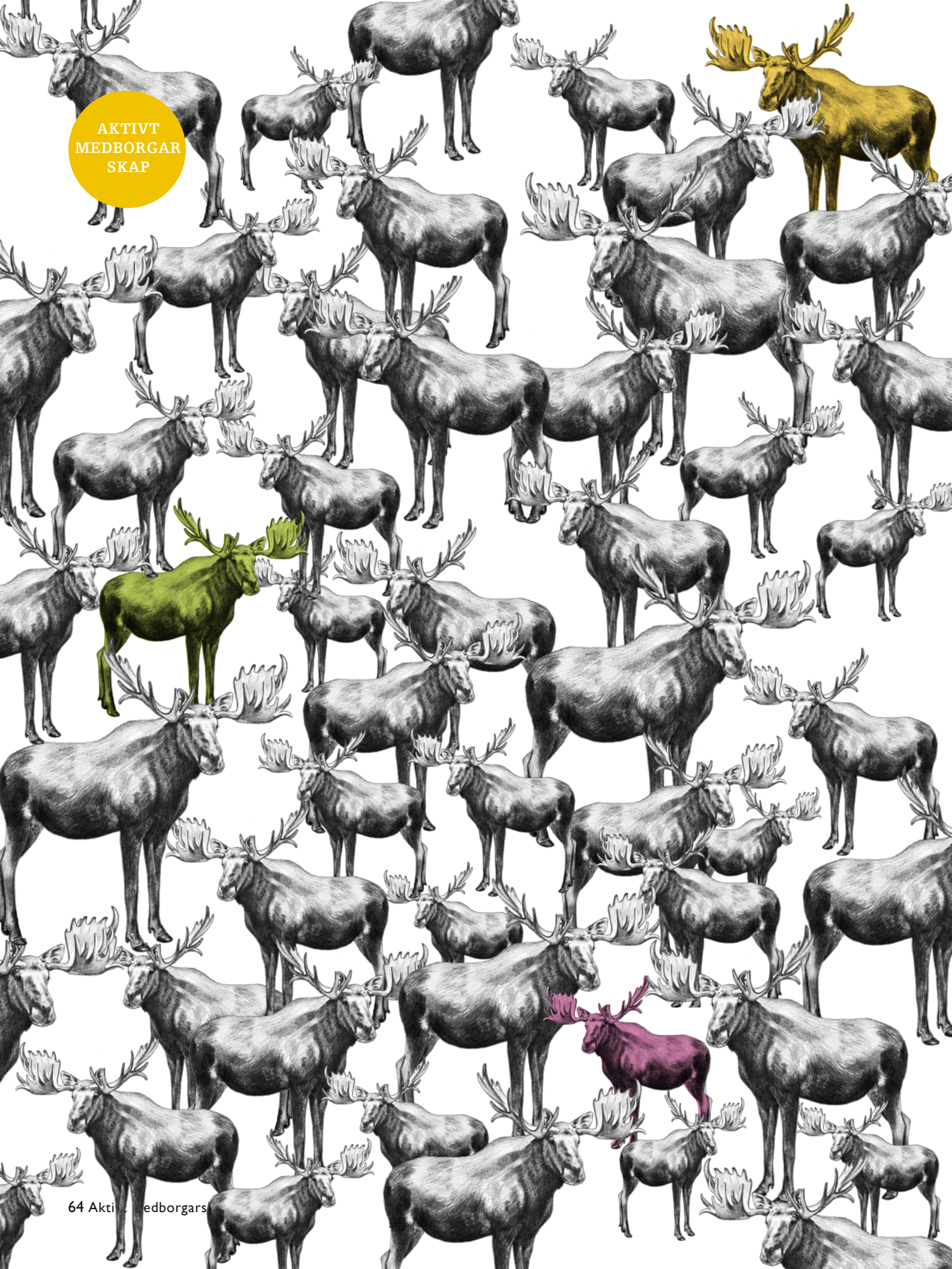
context in a deeper and more critical way and helped me to understand how validation is arranged and how it is developed in other countries.


2 My job as a European Educational Expert entails a lot of training of trainers, developing validation and guidance systems in other countries (both in the EU and outside). It has been very beneficial to use the Nordic countries as examples of how validation can be developed and implemented in various ways and still have the same objectives and outcomes for the society, working life and the individual. This has also improved my capability to see validation from various angles and help Finnish organizations (e.g. in the non-formal sector and Higher education) to develop validation procedures that are fit for purpose for their organization.

The NVL validation expert network has provided me with new opportunities within my own sphere of work. I, as well as many of my other network colleagues, are the country rapporteurs for the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning. I have been able to use many of the tools developed within the network in my daily work as an international expert, e.g. in Ukraine, Russia and Egypt, and in the training of trainer sessions in Finland and other EU countries. My own work and expertise has gained a lot of visibility through the NVL network and provided me with opportunities to work with various European organizations, such as EAEA, the European Training Foundation, Cedefop, Bertelsmann-Stiftung just to mention a few.

I would not be me without the network. ●

AKTIVT
MEDBORGAR
SKAP





Av
Annika Turunen,
doktorand i vuxenpeda-
gogik vid Åbo Akademi,
Finland. Hon intresse-
rar sig för förhållandet
mellan medborgarskap
och institutionaliserad
folkbildning.

VUXENUTBILDNINGENS DILEMMA: INKLUDERING ELLER EXCELLENS?

Jag tänkte skriva om något som kanske egentligen inte är konstigt eller obekant. Det handlar om förhållandet mellan medborgarskap och vuxenutbildning.

Jag ser på medborgarskapets roll i vuxenutbildningen som något viktigt, rentav fundamentalt. Utbildning utan någon form av medborgerlig dimension riskerar att närma sig hjärntvätt. Som jag ser det är möjligheten och rätten att tänka själv, men ändå tillsammans med andra, en bärande del av medborgarskapet. Problemet är att det i vår tid finns idéer inom utbildning som jag menar inte är förenliga med det medborgerliga.

Hur ska demokratiska, inkluderande värden kunna försvaras om det viktigaste är excellens och att kunna hävda sig i konkurrensen mot andra aktörer? Sedan när handlar utbildning enbart om att prestera bättre än andra? Sedan tidernas begynnelse, kanske läsaren svarar, och visst är det så. Utbildning är rangordnande och sorterande. Men det är inte det enda utbildning är. Speciellt inte den för vuxna, som har demokratiska rötter i strävanden efter allas rätt till kunskap och större samhällsinflytande. Hur kombinerar man strävanden mot excellens med det?

Att vara inkluderande. Jag skriver här om medborgarskap. Man kan också tala om exempelvis delaktighet. Men med medborgarskap menar jag att man är delaktig på lika villkor och att alla är garanterade samma rättigheter i lag. All utbildning, oavsett målgrupp,

berör på något sätt också frågor om demokrati. Speciellt då man riktar sig till vuxna blir medborgarskapsfrågorna aktuella menar jag – och det oberoende av ämne eller kontext. Detta beror på både innehållet och formen.

Innehållsligt kan man förstå vuxenutbildning som åtminstone potentiellt utjämnande, alltså inkluderande. Det är en möjlighet att ta del av kunskap efter ungdomsutbildningen och även om man inte skulle ha en lång och omfattande grundutbildning. Därmed handlar det om ett medborgerligt och demokratiskt rättvisepdrag.

Det innehållsliga är kanske det som är det mer självklara om vi tänker på medborgarskap som rättigheter. Men också angående formen finns det en rad medborgerliga frågor för vuxenutbildningen att ta ställning till i och med att man har med myndiga människor att göra. Vuxna människor beskrivs ofta som mer autonoma än exempelvis små barn som anses vara i behov av fostran. Att vuxna är självbestämmande och oftast ganska medvetna om detta betyder att de ställer vissa krav på utbildningen och utbildarna. Den vuxna vill bli tagen på allvar, se nytta i det som lärs och få sina tidigare kunskaper beaktade. Dessa individuella behov och krav har länge betonats inom vuxenutbildningen. Men det kollektiva är också en viktig del i vuxen-

S

AIKUISKOULUTUKSEN DILEMMA: INKLUSIO VAI HUIPPUOSAAMINEN?

Kansalaisuuden eli tasa-arvoisen osallisuuden periaate on keskeinen osa kaikkea aikuiskoulutusta ja liittyy sekä koulutuksen sisältöön että muotoon. Kansalaisuusajattelu sopii kuitenkin huonosti yhteen yhä yleistyvän kilpailuajattelun ja individualisaation kanssa. Koulutuksen kilpailukyisyyden nimissä nyt pyritään mahdollisimman suuriin koulutusyksiköihin ja tehokkaaseen, työllistävään koulutukseen. Huippuosaamista tavoiteltaessa jyvät erotellaan akanoista. Huippuosaaminen onkin inklusiivisuuden vastakohta ja kansalaisuus puhtaaksi viljeltyjen individualistisen kuluttaja-vaatimusten vastakohta. Kysymys kuuluu, kumman valitsemme.

e

THE DILEMMA OF ADULT EDUCATION: INCLUSION OR EXCELLENCE?

The idea of citizenship, or equal participation, is a fundamental element in all adult education, affecting both its content and form. This idea is, however, incompatible with today's increasing focus on competitiveness and individualisation. In the name of competitiveness, the trend in education continues towards maximally large education units producing effective education for maximum employability. In the pursuit of excellence, the aim is to separate the wheat from the chaff. Thus, excellence is the opposite of inclusion, and citizenship is the opposite of purely individualistic consumer demands. The big question is: which do we choose?

utbildningens form. Det handlar om att lämna utrymme för innehållet att formas enligt deltagarna och gruppen som helhet. Det handlar om att tillåta olikheter och ge utrymme för diskussion. Detta förutsätter vidare att utbildaren själv har någon uppfattning om vad som är rätt och fel, någon slags grundläggande värderingar.

Man kan förstås ha olika tyngdpunkter och olika tydliga medborgarliga agendor, men med de här utgångspunkterna menar jag att man kan hävda att vuxenutbildning alltid handlar om medborgarliga frågor. Om de inte beaktas explicit finns de ändå där under ytan. Det är med dessa formfrågor som jag tror att vuxenutbildningen idag måste jobba extra medvetet – om man vill slå vakt om det medborgarliga.

Kraven som hotar. Jag menar att det medborgarliga hotas av de krav som allt mer ställs på utbildning och vuxenutbildning idag. Det handlar om förväntningarna på att vara konkurrenskraftig och kundanpassad. Inte heller detta är troligen något oväntat. Jag vill ändå reda ut vad jag anser vara det problematiska.

Vuxenutbildning, som all utbildning, ska idag vara konkurrenskraftig. Detta känner vi igen. Det handlar om att konkurrensen gör gott, den sällar agnarna från vetet. Konkurrens betyder utveckling, de svagare kommer att gallras bort. Vilket ju gynnar alla i slutändan. Vem skulle vilja ha de svaga? Men är det faktiskt så att allt borde reduceras till att sträva mot excellens? Är det viktigaste att vi har så få och stora enheter som möjligt som så effektivt som möjligt gör deltagarna så anställningsbara som möjligt?

Ur ett pedagogiskt perspektiv ser jag deltagarens, det vill säga kundens, roll i konkurrenstänkandet som den mest problematiska delen. I det kundorienterade har kunden nämligen alltid rätt. Det är genom utbudets och

efterfrågans lag som kundens vilja uttrycks. Utgångspunkten blir att kunden känner sig själv och vet sina preferenser. Problemet för pedagogen är att kunden sällan prefererar upplevelsen av motstånd. Istället tänker sig kunden att lärandet, som allt annat, går att beställa och strömlinjeforma. Man vet vad man vill ha och kräver att få det. Det finns inte utrymme för diskussion eller värderingar – om inte kunden förstås explicit begär detta. Men om vuxenutbildare och -pedagoger anser att demokrati och medborgarskap är viktigt så tar man in det medborgarliga oavsett om det efterfrågas eller inte. Detta kan handla om både form och innehåll.

Den ensamme medborgaren. Den kommersiella individualiseringen är alltså ett hinder för demokratisering och möjligheten att utöva medborgarskap. Ett medborgarskap är otänkbart om det baseras blott och bart på individuella önskemål och krav. Man kan inte vara medborgare ensam. Därför handlar medborgarskap om att leva tillsammans, vilket sällan är friktionsfritt.

Medborgarskap är motsatsen till renodlade individualistiska konsumentkrav. Jag menar alltså att inkludering är motsatsen till excellens. Medborgarskap handlar om att se andra, om att möta det obekanta, om att ändra åsikt. Om att möta motstånd och bli frustrerad. Det här blir den konkurrenskraftiga vuxenutbildningens dilemma om pedagogen fortfarande ser värdet i ett medborgarligt grepp och en demokratisk agenda. Har vi plats för medborgarskap i vuxenutbildning? Orkar vi göra plats för det? Väljer vi inkluderande eller väljer vi konkurrenskraftig vuxenutbildning?

Har vi plats för medborgarskap i vuxenutbildning? Orkar vi göra plats för det? Väljer vi inkluderande eller väljer vi konkurrenskraftig vuxenutbildning? ●



By
Johanni Larjanko,
Project
coordinator
InkluderaFlera

DREAMS OF A DIGITAL WORLD

Our part of the world is becoming more and more digital.

Games, music, movies, shops are to an increasing degree available online. Governments have been a bit late to follow suit, but that is quickly changing. In speeches and visions digitalization has become a popular buzzword. Very often this is taken to mean new business opportunities, or a way to save on public spending.

Underlying this is a much more serious debate. What happens to society as it becomes more digital? When most public services are online, how can we ensure an open face-to-face society?

In the Nordplus project Inkludera Flera a comparative analysis of the digitalisation strategies in all Nordic countries led to a list of 8 recommendations. The recommendations each describe a specific challenge and proposes what should be done to address it. To avoid the usual wishing list to decision makers each recommendation targets both government and the third sector. We are all responsible for developing society.

The idea then is that these recommendations should guide and help civil servants, decision makers and those working with lifelong learning when they plan for the future.



No one can and no one seem to even wish for this development, which some call the digital revolution, to stop. The challenge we face is to participate in its implementation, and to make the process open and inclusive. The project partners all agree that this digital future is brimming with new opportunities. But, if implemented without including the citizens, the digital future can quickly become a dark and lonely place.

The project organized a one-day seminar in Copenhagen in May 2015, together with the NVL Distans network and NVL. The preliminary find-

ings and proposed recommendations were presented and thoroughly discussed by more than 45 participants from all Nordic countries. We left with a feeling of exhilaration. This, we all felt, is important. This is worth doing. Three years' worth of hard work is now behind us. The national reports, synthesis report, the national reference groups, national consultations, and the recommendations are what remains. Now it is up to all of us to pick up the torch.

You can read and comment on the recommendations here: <http://inkludereflere.org/wp/> ●



Av
Arne Krokan,
professor i sosiologi
ved NTNU. Han har skre-
vet en rekke bøker om
digitalisering, deriblant
"Smart læring", "Den
digitale økonomien"
og "Nettverks-
økonomi".

ADAPTIV LÆRING OG LÆRINGSANALYSE FOR RASKERE OG BEDRE LÆRING

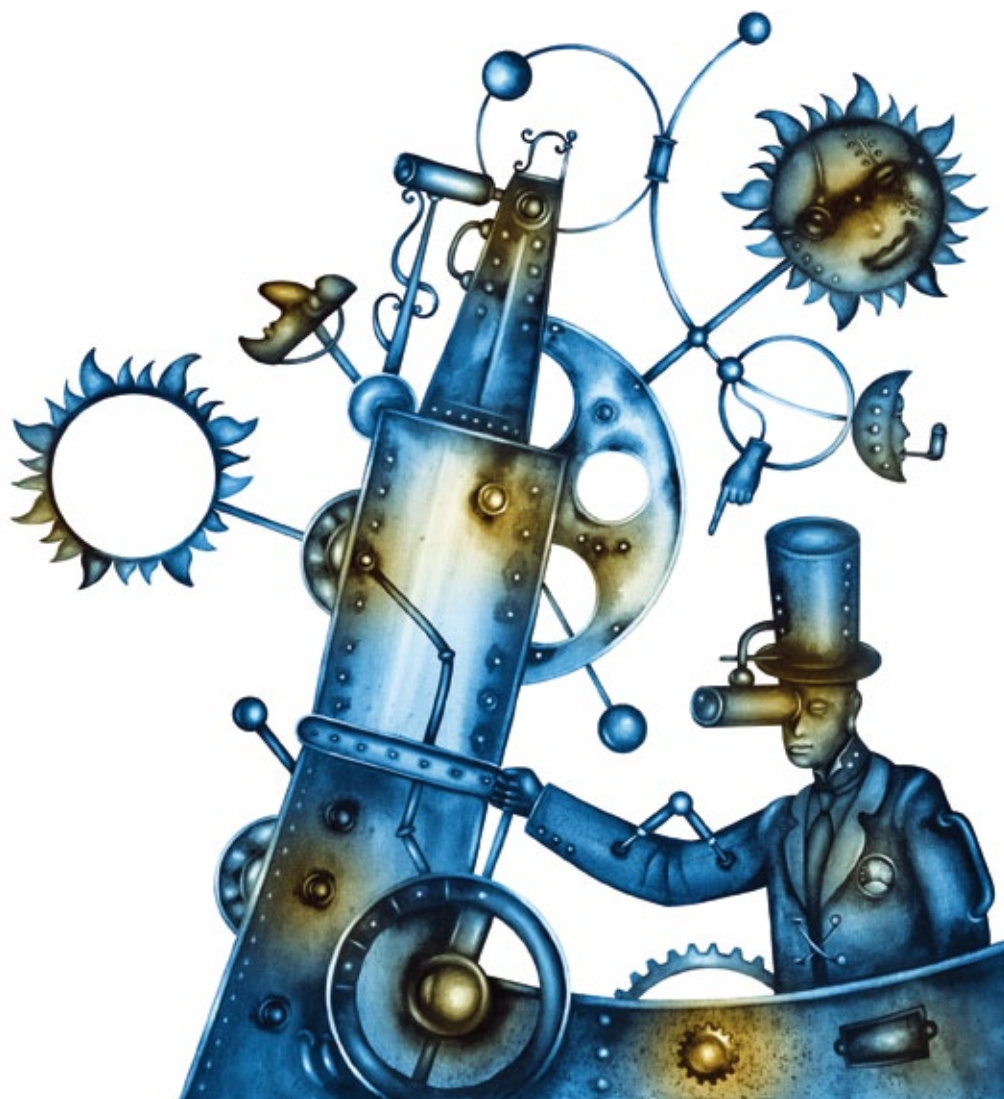
Tenk om alle bøker, aviser og tidsskrifter du har lest kunne "lagre" blikket ditt. Om de "visste" hvor lang tid du brukte på hver artikkel, hver side, hvert avsnitt, hva du hoppet over og hva du leste om igjen. Og tenk deg at denne informasjonen ble lagret for alle lesere, og at den var tilgjengelig for forfatterne og forlagene.

Da kunne en finne ut hva vi likte og ikke likte å lese, hva vi skjønte fort og hva vi måtte lese mange ganger før vi forsto det. Dette er hva som skjer når vi leser i digitale medier. Da skapes det en stor mengde enormt detaljerte data som kan brukes til å analysere læringsmønstre og læringsutbytte. Analyser av slike "stordata" (big data) er i ferd med å skape et nytt fag, læringsanalyse.

Gjennom hele industrisamfunnet har mesteparten av organisert læring funnet sted i klasserom. Klasserommene skapte stordriftsfordeler fordi mange elever kunne motta den samme instruksjonen samtidig. Ulempene med detter var at ikke alle som skal lære har de samme forutsetningene. Noen har ikke grunnkunnskaper nok til å henge med og noen kan mer om et emne enn det læreren formidler. Slik falt to grupper fra, en fordi de ikke skjønte hva som ble formidlet og en fordi de kjedet seg.

Adaptiv læring. Adaptiv læring, som er den mest sentrale delen av læringsanalyse, kan endre dette. I adaptive læreprosesser gjennomgår elevene en innledende kartleggingsprøve, og ut fra denne tildeles elevene digitale læringsressurser som skal hjelpe dem til å lære det de ikke kan. Elever som har mangelfulle forutsetninger for å lære det aktuelle emnet får anledning til å gå "tilbake" og arbeide med det de mangler. Spesielt i fag som matematikk er dette viktig, fordi mange emner bygger på forståelse av temaer som er forutsatt lært tidligere.

Adaptive læresystemer finnes i ulike varianter. De enkleste består av ferdig tilpassede læringsstier, der alle som svarer det samme på et spørsmål får den samme oppgaven i neste runde. Mer avanserte systemer bygger på statistiske modeller og andre elevs erfaringer fra samme situasjon tidligere og velger læringsressurser ved bruk av avanserte algoritmer. Etter hver instruksjon gjennomgår elevene



en mestringsoppgave for å sjekke at de har nådd læringsmålene. Dersom de ikke har bestått mestringsstegen får de tildelt nye læringsressurser helt til de mestrer oppgavene.

Denne typen adaptive læringssystemer bygger på samme teknologier som Netflix og Spotify gjør bruk av når de anbefaler filmer og musikk for deg. Netflix analyserer hvilke filmer andre personer som har likt de samme filmene som deg tidligere har sett i tillegg til de filmene du selv har sett, og anbefaler disse for deg. Nærmere halvparten av alle filmene vi ser på Netflix velger vi ut fra disse anbefalingene, og nå kan vi altså bruke samme logikk i design av læreprosesser.

Adaptive læreprosesser tilpasser læringsressurser ikke bare etter hver enkelt persons kunnskapsnivå, men også etter den enkeltes læringsstil. De som lærer best av å se en forelesning på film får mer av dette, mens de som lærer best av å lese tekst får flere tekster å lese. Slik skapes helt unike, individuelle læringsstier tilpasset hver eneste person i hele systemet. Og jo flere som bruker det, jo bedre vil det det fungere, for med større brukergrupper øker sannsynligheten for at det finnes personer som ligner deg som har vært gjennom kurset tidligere. Slik bringes nettverkseffekter, der andre personers erfaringer og gjøremål skaper en fordel for deg, også inn på læringsarenaen.

Diskursanalyse. I slike adaptive systemer kan vi også finne ut hvor gode de forskjellige læringsressursene er, hvilke som fører til godt læringsutbytte, skaper høy motivasjon for å arbeide mer med stoffet etc. fordi det er en kobling mellom mål, ressurs og måloppnåelse. Gjennom det som kalles diskursanalyse kan en dermed luke ut forklaringer som elevene har problemer med å skjønne eller som fører til at de misforstår et tema. Systemet vil selv bidra til å luke bort slike læringsressurser, fordi bare de ressursene som erfaringsmessig fører til god læring blir presentert for fremtidige elever.

Gjennom diskursanalysen kan en finne ut hvordan instruksjonsfilmer bør utformes. Erfaringer så langt viser

S

NOPEAMPAA JA PAREMPAA OPPI- MISTA ADAPTIIVISEN OPPIMISEN JA OPPIMISANALYTIIKAN AVULLA

Adaptiivinen oppiminen on tietotekniikkaa hyödyntävä opetusmenetelmä, jossa oppisisällöt sopeutetaan oppijan tietotasoon ja oppimistyyliin. Se on oppimisanalytiikan keskeisin osa. Adaptiiviset oppimisjärjestelmät perustuvat oppimiseen liittyvän massadatan (big data) keruuseen ja analysointiin. Adaptiivisten järjestelmien käyttö on vielä aivan alkuvaiheessa, mutta ne tulevat johtamaan paradigman muutokseen kasvatustieteissä. Norjalaiseen NTNU-yliopistoon on perustettu monitieteinen oppimisanalytiikan keskus, jossa tutkitaan muun muassa oppimisjärjestelmien suunnittelua ja opettajan roolia adaptiivisessa oppimisessa.

e

FASTER AND BETTER LEARNING THROUGH ADAPTIVE LEARNING AND LEARNING ANALYTICS

Adaptive learning is an IT-based teaching method in which learning content is adapted to the learner's knowledge level and learning style. It is the most central aspect of learning analytics. Adaptive learning systems are based on the collection and analysis of learning-related big data. The use of adaptive systems is still very new, but they will ultimately cause a paradigm shift in pedagogy. The NTNU university in Norway has established a multidisciplinary centre of learning analytics, where topics such as the design of adaptive learning systems and the role of the teacher in adaptive learning are being examined.

for eksempel at slike læringsressurser ikke bør være på mer enn 6 minutter og at filmer der en ser foreleseren gir bedre motivasjon og læringsutbytte enn filmer med bare et bilde av foreleser.

Gjennom denne typen diskursanalyse kan en forbedre læringsressurser på en mye mer effektiv måte enn en har kunnet gjøre ved å bruke lærebøker. Dette gjør en også fordi systemene gjør bruk av en kunnskapsgraf, en grafisk visualisering av hvordan de enkelte emner, begreper eller temaer henger sammen. I matematikk er en for eksempel avhengig av å forstå bruk av parenteser og hvordan brøker forkortes for å kunne løse ligninger. Adaptive læresystemer vil finne ut om elevene har de nødvendige forutsetningene for å løse oppgaven, fordi kunnskapsgrafen gir klar instruksjon om hva de må kunne og hvordan en skal teste om de kan dette. Slike systemer vil ikke bare vite hva at elevene ikke klarer å løse oppgaven, men også hvorfor de ikke får det til og hva de mangler på å få det til.

Ressurser i adaptive læresystemer.

I intelligente adaptive læresystemer er det tre typer ressurser. Det er kunnskapsgrafen som viser hvordan den tematiske sammenhengen mellom de enkelte delene av kurset er. Til hver node i denne grafen er det knyttet digitale læringsressurser som skal gi brukerne nødvendig instruksjon for å kunne forstå det ønskede temaet. Disse bør være av forskjellige typer, slik som filmer, tekster, spill eller andre ressurser. I tillegg til instruksjonsressursene er det ulike typer tester, øvingsoppgaver, kartleggingstester, mestringsstester, evalueringstester etc. som skal måle om elevene har tilegnet seg kunnskap i henhold til læringsmålet. Dette er styrt av en ”recommen-

der engine” som består av en rekke anbefalingsalgoritmer som til sammen skaper den ønskede læringsstien, unik for hver eneste person som bruker systemet.

Når en har en slik total oversikt over hvor ofte og hvor mye elevene arbeider i et fag, hvilke læringsressurser de foretrekker, hva som gir best læringsutbytte, når på døgnet de lærer best og mye mer, kan en bruke dette til å kartlegge elevenes fremdrift i læreprosessen. Dersom kurset brukes til å forberede en eksamen bør de følge en viss fremdrift for å rekke og komme gjennom hele stoffmengden. Gjennom prediktiv analyse kan en kartlegge elevenes fremdrift i faget svært nøyaktig og gripe inn i situasjonen dersom en finner dette nødvendig. På denne måten får lærerne en unik oversikt over de enkelte elevenes arbeide med faget.

Sosial nettverksanalyse. Et tredje tema i læringsanalysen handler om å forstå sosiale nettverk. Fra teorier om læring vet vi at sosial samhandling er viktig i mange situasjoner og at det å delta i slik samhandling har verdi også utover det rent læringsmessige. Gjennom å analysere samhandling i nettverk som nye digitale læringsressurser bidrar til å utvikle og ta i bruk, kan vi også finne ut hvem som står utenfor det sosiale fellesskapet, hvem som påvirker hvem, hvem de ulike bruker tid sammen med og mye mer. Dette kalles sosial nettverksanalyse og vil kunne være en integrert del av læringsanalysen. Til sammen gir disse fire analysemetodene muligheter for å designe helt nye læreprosesser og læresituasjoner.

Kompetanser for læringsanalyse. For å bygge og ta i bruk slike systemer i praksis trenger vi flere typer

kompetanse. Vi trenger kunnskap om hvordan ulike mennesker lærer best i forskjellige situasjoner og hvilke typer teorier om læring ulike situasjoner bør bygges rundt. Vi trenger å forstå hvordan hver enkelt elev lærer best, hva som skaper høy motivasjon og fører til mestring. Slik studerer vi læreprosesser på mikronivå. Videre trenger vi kunnskap om hvordan læring finner sted i en sosial kontekst og i hvilke situasjoner og på hvilke måter vi bør designe sosiale læreprosesser. Slik studerer vi læring på mesonivå, et nivå som er viktig når en skal utvikle forståelse gjennom diskusjon og sosial samhandling. Vi trenger også noen som kan lage algoritmene som analyserer stordataene som etterlates når tusenvis av mennesker skal lære omtrent det samme og noen som kan sette sammen systemene. I tillegg trenger vi kunnskap om hvilke sosiale og organisatoriske konsekvenser bruk av denne typen læringssystemer vil ha.

For å undersøke dette har NTNU etablert et nytt ”Senter for læringsanalyse” der fagfolk innen pedagogikk, psykologi, sosiologi, filosofi og informatikk arbeider sammen for å forstå hvordan slike systemer kan utformes, hvordan de kan settes sammen av ulike komponenter, hvordan læringsressurser skal utformes for optimalt læringsutbytte, hvordan en skal sikre at de innebygde testene er valide, det vil si at de måler det vi ønsker at de skal måle med mer. I tillegg er en opptatt av organisatoriske og ledelsesmessige utfordringer knyttet til bruk av systemene. Hvilke oppgaver får lærerne når både instruksjon/forelesning og retting av oppgaver for en stor del blir overtatt av systemene? Hvordan påvirker dette lærerens rolle som leder av klassens læreprosesser? Og hva blir de sosiale konsekvensene av slike læresystemer? Vil det føre til en sosial



Vi trenger å forstå hvordan hver enkelt elev lærer best, hva som skaper høy motivasjon og fører til mestring.

utjevning, eller vil det bidra til å skape større sosiale forskjeller fordi de elevene som var flinke fra før kommer til å arbeide mer enn de elevene som ikke var så flinke?

En global læremaskin? Adaptive læresystemer og omfattende bruk av læringsanalyse kommer til å skape et paradigmeskifte i pedagogikken. Dette vil skje fordi bruken av slike systemer kan bidra til å optimalisere læreprosesser på mikronivå på en helt annen måte enn en lærer har mulighet for. I en sosial situasjon der det er flere elever som skal lære det samme samtidig, er det praktisk umulig å tilpasse læringsopplegget unikt til hver eneste elevs forutsetninger, fordi det alltid vil være forskjeller på elevene, noe de adaptive læresystemene er designet for å gjøre.

Dette gir unike muligheter til læring for personer som ikke har muligheter for å lære ved å følge undervisning i en klasse. Det kan være personer som har falt ut av skoleløpet og ikke er motiverte for å starte på nytt. Det kan være personer som ikke har hatt mulighet for å gå på skole, fordi det ikke har vært tilbud om dette på stedet de bodde. Uansett årsak til manglende kunnskap, kan slike adaptive læresystemer tas i bruk. Økonomisk er de gunstige å bruke fordi de er skalerbare og fordi merkostnaden ved å la flere brukere ta del i systemet er svært lav. I praksis er det faktisk en fordel om flere personer bruker det, fordi slike

systemer er avhengig av nettverkseffekter, de er avhengige av erfaringer fra andre personers bruk for at de skal fungere optimalt.

Bruk av adaptive læresystemer er helt i startfasen, men det finnes enkelte erfaringer med slike systemer i amerikanske universiteter. Ved University of Arizona har en brukt det i matematikk, og funnet at frafallet i klassene er redusert med over 50 %, at andelen som står til eksamen er høyere enn tidligere og at svært mange av studentene får bedre karakterer med slike systemer enn uten. I Norge innfører forlaget Gyldendal et slikt system i matematikk for 5. klasse i grunnskolen høsten 2015.

Ennå vet vi altså lite om bruken av slike systemer, hvilke konsekvenser de vil ha for ulike personers læring, for måten vi designer og leder læreprosesser på i ulike sammenhenger og ikke minst har vi begrenset kunnskap om hvordan slike systemer bør bygges for å at de skal være mest mulig effektive. En gang i fremtiden vil vi antakelig ha både erfaring og kunnskap for å bygge det optimale ”intelligente læringssystemet”. Hvilke muligheter vil dette gi for å tilegne seg ny kunnskap? Og hva skjer når slike systemer kan ta i bruk Google og Skypes nye oversettelsesteknologier? Står vi på terskelen til å utvikle en global læremaskin, en lærerobot som kan hjelpe alle mennesker i verden med å lære alt mulig? Visjonene er mange, men bare fremtiden vil vise hvilken vei det bærer. ●



Af Kristianna Winther Poulsen, cand. mag og MSc i Business Management & Administration. Hun arbejder som freelance skribent, projektleder og underviser i gymnasiet i Torshavn.

FJERNUDDANNELSE MED MENNESKELIG KONTAKT

Fjernuddannelse er en fantastisk mulighed, men den menneskelige kontakt med andre studerende er fortsat uundværlig. Og på trods af de nye kommunikationsmuligheder findes der ingen mirakelkur – hårdt arbejde er nu som før en af hovedingredienserne, hvis man vil tage en uddannelse. Men nu har beboere på de mindre pladser på Færøerne mulighed for at uddanne sig uden at være nødt til at forlade hjembygden.

Mange kommuner på Færøerne benytter muligheden for fleksible uddannelsesstilbud ved hjælp af IT i deres bestræbelser på at beholde menneskerne i nærområdet, og flere steder har man oprettet centre for studerende, der er i gang med at uddanne sig over nettet. Her kan de mødes for at følge kurser og arbejde sammen med andre, som har det samme mål: at få taget en uddannelse.

Ólavur Ellefsen, IT-iværksætter, har i 15 år beskæftiget sig med undervisning og læring baseret på IT-teknologiens muligheder. Han er glad for kommunernes initiativer for at give indbyggerne bedre muligheder for at tage en netbaseret uddannelse.

– På Færøerne er adgangen til internettet ikke noget problem, og vi følger fint med på området. I det

store og hele er vi på samme niveau som i resten af Norden, siger Ólavur Ellefsen.

Et eksempel på et kommunalt initiativ er Fjarnám i Klaksvík, der med 4.600 indbyggere er Færøernes næststørste bygd. Fjarnám stiller arbejdslokaler til rådighed, hvor de studerende kan mødes, arbejde og følge undervisning over Skype.

Øget livskvalitet med bedre uddannelse. **Deirdre Hansen** er studievejleder og deltidsansat i Fjarnám. Deirdre har beskæftiget sig med IT i uddannelse i over 20 år. Først som lærer i folkeskolen, og derefter som studerende i socialvidenskab og samfundsplanlægning. Deirdre er nu i gang med at tage en Master i Voksenvejledning, samtidig som hun arbejder som studievejleder.



På Færøerne er adgangen til internettet ikke noget problem, og vi følger fint med på området, siger Ólavur Ellefsen.

Og Deirdres begejstring for kommunernes initiativer for at få skabe bedre rammer for fjernuddannelse er tydelig.

– Fjernundervisningen er en fantastisk mulighed, der giver mennesker adgang til uddannelse uanset bopæl. Det betaler sig også for samfundet, at folk kommer i gang igen og ud på arbejdsmarkedet, og investeringerne i uddannelsen kommer mangedoblet tilbage. På det menneskelige niveau betyder uddannelse øget livskvalitet både for den studerende og for de pårørende, siger Deirdre Hansen og viser til de mange ufaglærte, især sømænd, der inden for de senere år har mistet arbejdet og nu har bedre mulighed for at uddanne sig for at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Ny og afgørende mulighed. Perspektiverne i livslang læring kan være en ny og afgørende mulighed for menneskers fremtid. Ude på de små pladser er mange arbejdspladser årstidsbestemte, og med et begrænset udbud af arbejdspladser er ufaglærte ofte udsat-

te i forhold til arbejdsløshed. Med familie, børn og hus kan det være svært at rejse bort for at finde arbejde eller tage en uddannelse. Og disse voksne mennesker skal forstå, at der er både sociale og økonomiske fordele ved at tage en uddannelse, fortæller Deirdre, hvis opgave det er at vejlede dem i forbindelse med karriere og studievalg samt at fungere som coach gennem uddannelsesforløbet. Og både Deirdre og de studerende har erfaret, at et miljø med mennesker er betydeligt mere motiverende end at sidde for sig selv.

Fleksibilitet og fællesskab. Når vi taler om online læring, har vi med både en digital og en fysisk komponent at gøre, og begge dele er nødvendige. Selv om uddannelserne primært foregår via nettet, er der behov for et studiemiljø, fordi det er vigtigt at komme i direkte kontakt med andre studerende. Med interaktion i 'virkelighedens liv' får man ofte nye vinkler på tingene, siger Ólavur Ellefsen og sammenligner med sine egne

IT og digitalisering på Færøerne

83% af alle husholdninger har adgang til internettet, hvilket er noget lavere end i Danmark, hvor andelen er 86%. Der er plads til forbedringer i forhold til både båndbredde og pris. F.eks. får man i Danmark 15 gange så meget båndbredde til samme pris som på Færøerne.

På Færøerne er der behov for at gøre mere ud af de muligheder, der er i digitaliseringen. Der er hidtil ikke gjort nok for at skabe muligheder for netbaserede tjenester for borgere og erhvervsliv. Der arbejdes i øjeblikket med at udarbejde en digitaliseringsstrategi for det offentlige tjenester til borgere og erhvervsliv.

Et af forbillederne for denne strategi er Estland, hvor digitalisering har høj prioritet, og hvor myndighederne har indset, at i så lille et land (1,3 mio. indbyggere) var en omfattende digitalisering nødvendig for at kunne yde alle de tjenester, der kræves i et moderne samfund.



ETÄOPISKELUA JA INHIMILLISIÄ KONTAKTEJA

Pienillä paikkakunnilla asuville etäopiskelu tarjoaa hienon mahdollisuuden koulutuksen hankkimiseen. Muiden opiskelijoiden kohtaaminen myös tosielämässä on kuitenkin tärkeää. Färsaarten toiseksi suurin kaupunki Klaksvík onkin perustanut etäopiskelijoille tilat, jossa he voivat kokoontua, työskennellä ja seurata opetusta Skypen kautta. Opinto- ja uraohjaaja Deirdre Hansen muistuttaa, että koulutukseen satsaaminen on yhteiskunnalle kannattavaa, sillä se edistää työllisyyttä ja parantaa opiskelijoiden ja heidän perheidensä elämänlaatua. Färsaaret valmistelee parhaillaan digitalisointistrategiaa, jonka yhtenä esikuvana on Viron onnistunut digitalisointiprosessi.



DISTANCE LEARNING WITH HUMAN CONTACT

For people living in small communities, distance learning provides a fantastic opportunity to gain a qualification. However, meeting other students in real life is also important. This is why Klaksvík, the second largest town in the Faroe Islands, has organised distance learning facilities where students can meet, work and attend classes via Skype. Guidance counsellor Deirdre Hansen points out that public spending on education pays dividends because it promotes employability and improves the quality of life of the students and their families. The Faroe Islands are currently preparing a digitalisation strategy, inspired partly by Estonia's successful digitalisation process.

studieår, der foregik i København i halvfemserne.

– Vi sad på biblioteket og arbejdede, og så drak vi kaffe sammen i pauserne, hvilket også var en del af den personlige og faglige udvikling. Jeg har forstået, at det samme er gældende i dag, hvor jeg er vejleder for studerende i IT-ingeniør-videnskab, der får inspiration fra biologi-studerende, som de sidder sammen med på Naturvidenskabeligt fakultet på Universitetet her i Tórshavn, siger Ólavur Ellefsen.

Nutidens papir og blyant. Deirdre Hansen er ligeledes af den opfattelse, at mødet med andre mennesker er vigtigt, også for fjernstuderende.

– Internettet er et nyttigt redskab, men det levende møde er også vigtigt. Og uden den nødvendige arbejdsindsats kommer man ingen vegne i uddannelsen. Vi skal ikke glemme, at IT er et redskab, og at computeren og internettet er nutidens svar på papir og blyant men rummer samtidig så mange fantastiske muligheder. IT er glimrende til at få os til at se, at der er en verden udenfor den til tider afsondrede færøske dagligdag, siger Deirdre.

Hvis du lader dig styre af nettet, kan du nemt komme til at spille uhyggelige mængder af både tid og energi, og vi ved jo, hvor nemt det er at ødsle med tiden foran skærmen. Men hvis du er bevidst om, hvordan du bruger de mange muligheder, har nettet mange fordele: du kan følge forelæsninger via Skype, og du kan finde oplysninger og materiale til dine opgaver. Så løsningen er nok at være bevidst om, hvornår du er på arbejde, og hvornår du har fri, og så at skille sjov og alvor ad, siger Deirdre Hansen. ●

Denna jubileumsutgåva av Dialog ges ut
med anledning av NVLs 10-årsjubileum
hösten 2015. Vi publicerar kontinuerligt artiklar
på nätet om alla teman där NVL är aktivt.
Då kallar vi oss DialogWeb.

Du hittar oss på www.nvl.org/dialogweb

Vi finns också på twitter,
följ oss på @NVLDialogWeb.

På Facebook heter vi
[facebook.com/dialogweb](https://www.facebook.com/dialogweb)

Gamla nummer av Dialog och DialogWeb
hittar du på issuu, på adressen
<http://issuu.com/nvlNordvux>

En hel del matnyttigt har vi också samlat på
<http://www.slideshare.net/Nordvux>

