

MAT Á RAUNFÆRNI Í HLJÓÐI – MISMUNANDI SJÓNARHORN

FJÓLA MARÍA LÁRUSDÓTTIR

VIÐURKENNING Á GILDI STARFA (REVOW)

Verkefnið Viðurkenning á gildi starfa (The Recognition of the Value of Work), REVOW, er yfirfærsluverkefni sem byggist á tilraunaverkefninu Gildi starfa (The Value of work), VOW. Unnið hefur verið að verkefninu frá árinu 2009 og því lýkur í desember 2011. Verkefnið er styrkt af starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins (Leonardo Da Vinci-áætluninni) og er stýrt af Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Samstarfslönd í verkefninu eru Danmörk, Grikkland og Írland (sjá nánari upplýsingar um samstarfsaðila á heimasíðu verkefnisins).

Meginmarkmið REVOW-verkefnisins er að þróa áfram aðferðir til að meta og viðurkenna þá faglegu færni og þekkingu sem einstaklingar öðlast í starfi sínu í gegnum óformlegt og formlaust nám. Einnig var unnið að því að tengja færni viðmið tilraunaverkefnanna í hverju landi fyrir sig við innlenda viðmiðaramma um menntun sem og evrópska viðmiðarammann um ævinám (National Qualification Framework og European Qualification Framework). Innlendir viðmiðarammar ganga út á að flokka menntun í hverju landi út frá færni viðmiðum sem sett eru fram sem lærdómsviðmið og setja það jafnframt á þrep í samræmi við evrópska viðmiðarammanum um ævinám. Evrópski viðmiðaramminn hefur það hlutverk að vera leiðbeinandi við þrepaskiptingu og þýða niðurstöður náms á milli landa. Með því að tengja raunfærnimat á faglegri færni þátttakenda við ofangreinda viðmiðaramma opnast þeim fleiri möguleikar til áframhaldandi færniuppbyggingar. Vottun á færni í þessu samhengi gefur einstaklingum einnig tækifæri til að styrkja faglega stöðu sína á vinnumarkaði.

Samtals fóru 85 einstaklingar í gegnum raunfærnimat í verkefninu, þar af 24 hér á landi í hljóðvinnslu, 17 í umönnun (Danmörk), 19 í bílaviðgerðum (Grikkland) og 25 í lánþjónustu (Írland). Þeir sem koma að raunfærnimatsferlinu eru helstu hagsmunaaðilar starfsgreinar sem mat fer fram í (fulltrúar fyrirtækja, stéttarfélag, fræðsluaðilar og stefnumótendur), fagaðilar sem meta raunfærni einstaklinga, náms- og starfsráðgjafar sem veita upplýsingar, stuðning og hvatningu

í ferlinu sem og verkefnisstjóri. Grunnurinn að gerð færni viðmiða starfanna eru 12 yfirviðmið sem þróuð voru. Þau hafa þann tilgang að vera eins konar yfirfærnanlegur rammi færnifarna einstakra starfa og eru þar af leiðandi yfirfærnanleg á milli starfa. Þau byggjast á þeim 10 yfirviðmiðum sem þróuð voru í VOW-verkefninu en í REVOW-verkefninu þótti ástæða til að bæta tveimur við og styrkja þannig tengingu þeirra við evrópska viðmiðaramman um ævinám (EQF). Yfirfærsla viðmiðanna hefur nú verið prófuð í sjö störfum með góðum árangri. Þátttakendurnir sjálfir eru miðpunktur í verkefninu og hefur verið lögð rík áhersla á að fylgja þeim leiðbeiningum og stuðningsgögnum sem útbúin hafa verið í gegnum Evrópusamstarf (s.s. Evrópskar leiðbeiningar um mat á óformlegu og formlausu námi). Allar afurðir verkefnisins má finna á heimasíðu REVOW.

Helstu afurðir verkefnisins:

- Bæklingur um verkefnið
- Heimasíða verkefnis: www.revow.eu
- Skýrsla um þróun viðmiða: Almenn viðmið með sterkri Evróputengingu
- Leiðbeiningar um aðferðafræði REVOW (inniheldur m.a. flæðirit fyrir ferlið)
- Samantekt á tilraunaverkefnum
- Lokaráðstefna

Lokaráðstefna REVOW var haldin í Kaupmannahöfn 7. október sl. Þar mættu 52 aðilar frá 6 löndum til að fara yfir aðferðafræði og niðurstöður verkefnisins. Unnið var í vinnustofum að því að greina helstu hindranir og mögulegar lausnir í tengslum við að koma á og undirbúa raunfærnimat fyrir færni í starfi, skilgreiningu færni viðmiða fyrir sérstök störf, tengingu færni viðmiða starfa og viðmið NQF/EQF og hlutverk ráðgjafar og stuðnings í raunfærnimatsferlinu. Á ráðstefnunni kom m.a. fram að ljóst er að í aðferðafræði VOW/REVOW felast mörg tækifæri til að opna leiðir til færniuppbyggingar fyrir fólk með skamma skólagöngu. Þau 12 yfirviðmið, sem þróuð voru, reynast vel yfirfærnanleg á milli starfsgreina og geta nýst sem rammi til að móta undirviðmið starfa fyrir raunfærnimat. Skoða þarf framsetningu færni við-

miða og samræmi á milli þeirra færníkrafna sem settar eru fram í eiginlegum störfum á vinnumarkaði og í námi í formlega skólakerfinu. Innlendir viðmiðarammar þurfa að vinna í átt að sveigjanleika og viðurkenningar á óformlegu og formlausu námi. Efla þarf samstarf helstu hagsmunaaðila starfsgreina hvað varðar þróun náms og einnig þarf að tryggja aðgengi að náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk með skamma skólagöngu þar sem boðið er upp á hlutlausa ráðgjöf og hvatningu í átt að áframhaldandi námi – svokölluðu „einu skrefi upp“ (sbr. adult learning action plan).

Í Evrópu eru 80 milljónir einstaklinga sem ekki hafa lokið námi á framhaldsskólastigi, um 1/3 hluti fólks á vinnumarkaði hér á landi. Markmið íslensku ríkisstjórnarinnar er að árið 2020 verði þessi hópur kominn niður í 10%. Evrópu-

sambandið setur sér sama markmið. Raunfærnimat starfa, viðurkenning á óformlegu og formlausu námi, sveigjanlegt menntakerfi og öflug náms- og starfsráðgjöf eru lykilþættir í þessu samhengi. Aðferðafræði VOW/REVOW hefur verið sýndur mikill áhugi víða í Evrópu og vinna samstarfsaðilar REVOW-verkefnisins að því að skapa tækifæri til áframhaldandi miðlunar á niðurstöðum þess. Ein af afurðum verkefnisins er flæðirit sem sýnir REVOW-aðferðafræðina skref fyrir skref. Nánari upplýsingar um ákveðna þætti ferlisins er að finna á heimasíðu verkefnisins.

Hér á eftir fara lýsingar á verkefninu eins og það þróaðist hér á landi í samstarfi við hagsmunaaðila tengdum hljóðvinnslu. Lýsingarnar koma frá þremur mismunandi sjónarhornum: stéttarfélagi, verkefnastjóra og fagaðila.



Flæðirit fyrir REVOW-ferlið.

HAUKUR HARÐARSON

RAUNFÆRNIMAT Í HLJÓÐVINNSLU, ÍSLENSKI HLUTI REVOW-VERKEFNISINS



Haukur Harðarson

Á Íslandi snerist tilraunahluti REVOW um raunfærnimat á móti færni viðmiðum í hljóðvinnslu. Í greininni hér á eftir er lagt mat á hvernig til tókst og fyrst og fremst frá sjónarhóli verkefnastjórans.

Kynning fyrir hagsmunaaðilum og sátt um aðferðafræði

Það er mikill faglegur áhugi á hljóðvinnslu, bæði hjá stéttarfélagi, einstaklingum og fyrirtækjum. Eftir kynningu fyrir hagsmunaaðilum fagsins á aðferðafræði og möguleikum REVOW-verkefnisins var ákveðið að hefja samstarf. Stofnaður var stýrihópur fyrir verkefnið með fulltrúum fyrirtækja, stéttarfélags og öðrum þeim sem komu að framkvæmd verkefnisins, alls 13 einstaklingum. Rúmlega helmingur þeirra var fulltrúar fyrirtækja.

Stýrihópurinn reyndist ómetanlegur við stefnumótandi ákvarðanir og kynningu á verkefninu. Árangur verkefnisins sýnir fram á mikilvægi þess að hagsmunaaðilar komi snemma að ferlinu. Það er oft talað um að atvinnulífið eigi að koma meira að mótun á færni kröfum vegna starfa. Í verkefninu kom í ljós að fulltrúar atvinnulífsins hafa bæði getu og vilja til að koma beint að þeirri vinnu.

Eitt af fyrstu verkefnum stýrihóps var að greina ávinning einstakra hagsmunaaðila af verkefninu. Niðurstaðan reyndist ágætis leiðarljós í vinnunni fram undan og var eftirfarandi:

- Það var fengur fyrir fyrirtæki innan greinarinnar af því að votta færni við uppbyggingu innan fyrirtækis vegna ráðninga og til að geta sýnt fram á þekkingu þegar sóst væri eftir verkefnum.

- Stéttarfélagið sá sér hag í því að koma meira að fræðslumálum fyrir hönd félagsmanna sinna, bæði til að styrkja stöðu félagsmanna og félagsins sjálfs.
- Einstaklingar höfðu ávinning af því að geta sýnt fram á færni sína bæði við ráðninga og einnig þegar þeir sóttust eftir einstökum verkefnum.
- Það er augljós kostur fyrir starfsgreinina að vinna upp færni viðmið sem gætu síðan nýst við mótun og þróun formlegs náms.

Að máta yfirviðmið við starfsgreinina og búa til undirviðmið við þau

Starfslýsingar reyndust vera mikilvægt leiðarljós við gerð færni viðmiða. Lögð var áhersla á að starfslýsingar endurspegluðu raunveruleg störf í hljóðvinnslu, væru stuttar og lýstu ábyrgð, hlutverki og sjálfstæði.

Eftir greiningu lágu fyrir þrjár starfslýsingar en ákveðið var að bjóða upp á raunfærnimat á móti tveim þeirra. Næsta skref var að máta þær við þau 12 yfirviðmið sem þróuð voru í REVOW og gera undirviðmið. Sú vinna gekk vel og virtust yfirviðmiðin falla vel að starfsgreininni.

Yfirviðmið REVOW byggjast ekki eingöngu á faglegum þáttum. Þar eru einnig viðmið sem snúa að sjálfstæði og samskipta-, skipulags-, og samstarfsfærni. Stjórnendur lögðu frá upphafi áherslu á að þessi viðmið væru jafn mikilvæg og faglegu viðmiðin. Einstaklingur, sem ekki hefði færni í samskiptum eða ætti í erfiðleikum í hópstarfi, ætti lítið erindi í þessa starfsgrein.

Hljóðtækni er grein sem felur í sér talsverða sérhæfingu. Í upphafi varð mikil umræða í fag- og stýrihóp um hversu mikil áhersla ætti að vera á sérhæfingu eða hvort væri hægt að ná sömu markmiðum með einfaldari ramma. Taflan yfir sérhæfinguna tók því miklum breytingum, á köflum varð hún mjög stór en á endanum var lögð áhersla á einfaldleikann. Sú vinna var nokkuð tímafrek en gekk vel. Umræðan var lausnamiðuð og brýnt þótti að gefa hugmyndum tíma. Sumt sem þótti gott í fyrstu féll við nánari skoðun. Reynslan úr verkefninu staðfesti réttmæti þeirrar ákvörðunar því eftir að fyrsti hópurinn hafði lokið raunfærnimati var hún einfölduð enn frekar.

Starfslýsing	EQF	Gróf þýðing á EQF-stigi		
Vinnur almennt undir leiðsögn annarra en getur framkvæmt einfaldari verk á afmörkuðum sviðum.	3	Þekking á stað- reyndum, reglum, ferlum og hugtökum á ákveðnu sviði.	Hagnýt og vitræn færni til að leysa almenn vandamál.	Taka ábyrgð á að ljúka verki í vinnu í sam- hengi sem er stöðugt.
Hefur þekkingu til að vinna sjálfstætt að verkefnum, taka faglegar ákvarðanir, bregðast við óskum stjórnenda/ verkkaupa, koma að stýringu verkefna og veitir ráðgjöf á sjálfstæðan hátt.	4	Hagnýt og fræðileg þekking í breiðu sam- hengi innan ákveðins sviðs.	Sérhæfð, vitræn og hagnýt færni í almennum lausnum vandamála.	Skipuleggja vinnu/ nám sem oftast er fyrirsjáanlegt en getur breyst.

Að meta lærdómsviðmið (learning outcome) inn í Evrópska viðmiðarammann um ævinám Evrópu (EQF)

Lykillinn að því mati voru starfslýsingarnar tvær sem áður höfðu verið samdar. Þegar þær voru bornar saman við EQF-rammann reyndist auðvelt að meta störfinn inn í rammann. Niðurstaðan var að störfinn sem búið var að lýsa væru á EQF stigi 3 og 4.

EQF-ramminn er ekki vel þekktur hér á landi og var því fyrirfram óvissa um hvernig gengi að nota hann í þessum tilgangi. Í ljós kom að fulltrúar atvinnulífsins áttu auðvelt með að „lesa“ rammann og tengja við starfslýsingar. Hann virðist því vera ágætlega tengdur atvinnulífinu og einfaldur í notkun. Það var athyglisvert að þessi vinna tók styttri tíma en gert var ráð fyrir í upphafi og enginn ágreiningur kom upp milli hagsmunaaðila varðandi niðurstöðu.

Að framkvæma raunfærnimat á móti færni viðmiðum og gefa út staðfestingu á færni

Matsferlið í heild sést á næstu síðu.

Gæði og áreiðanleiki er lykillinn að vönduðu raunfærni-mati. Það þarf að nota „réttu“ verkfærin og starfsgreinar og einstaklingar kalla á mismunandi verkfæri.

Í REVOW-verkefninu var um að ræða fagleg og persónuleg færni viðmið. Því var mikilvægt að finna matstæki sem gæti mælt báða þessa þætti. Lausnin í þessu tilviki var að

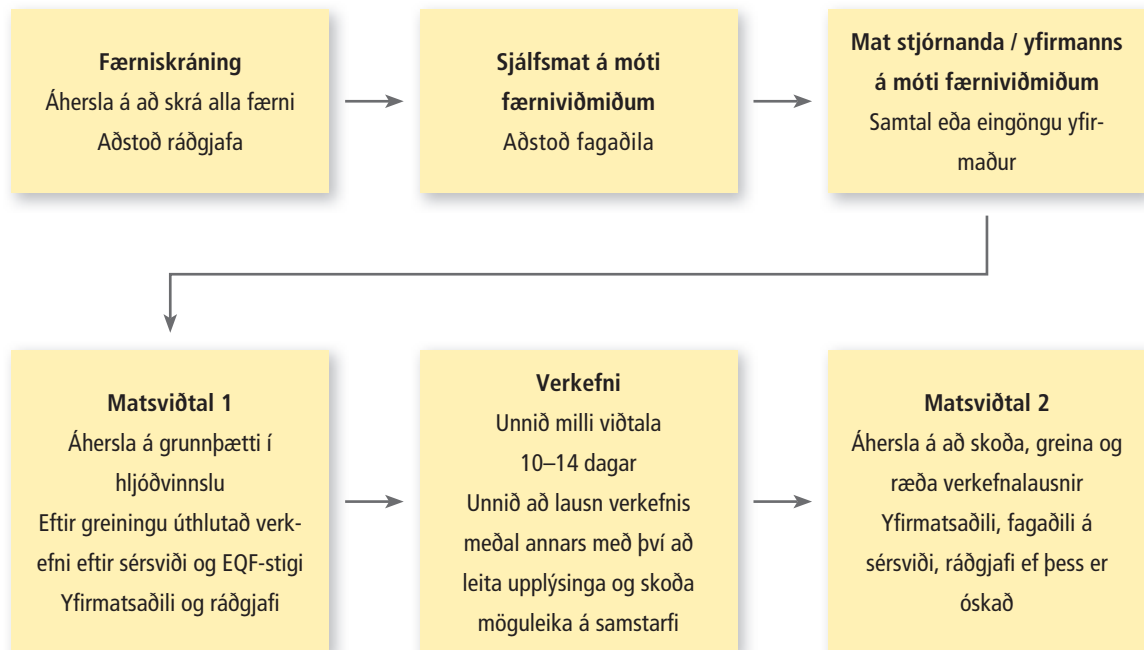
þátttakendur fengu í hendur raundæmi sem þeir áttu að leysa. Lagt var upp með að verkefnavinnan líktist daglegri vinnu hljóðmanna en á mismunandi getustigum og miðaðist við sérhæfingu viðkomandi starfsmanns. Lausn raundæmisins var síðan uppistaðan í síðara matsviðtali. Þetta reyndist vel og átti vel við færni viðmiðin sem voru sett fram. Það var áhugavert að sjá að í flestum tilvikum lögðu þátttakendur mikla vinnu í úrlausn verkefna.

Niðurstöður og viðurkenningarskjöl

Í umræðum um hvernig birta ætti niðurstöður komu fram tvö sjónarmið. Af hálfu fyrirtækjanna var lögð áhersla á að viðurkenningarskjöl sýndu bæði styrkleika og veikleika en áhersla stéttarfélagssins var að veikleikarnir væru fyrst og fremst niðurstöður fyrir einstaklinginn til að vinna með. Niðurstaðan var sú að útbúin voru tvö viðurkenningarskjöl, annars vegar niðurstaða sem lýsti almennri getu, EQF-stigi og sérhæfingu og hins vegar skjal þar sem lagt var mat á einstök færni viðmið. Niðurstöður voru í umsagnarformi.

Dæmi um almenna niðurstöðu:

Hefur þekkingu til að vinna sjálfstætt að verkefnum, taka faglegar ákvarðanir, bregðast við óskum stjórnenda/verkkaupa, koma að stýringu verkefna og veitir ráðgjöf á sjálfstæðan hátt.



EQF 4 – sérsvið Lifandi

Í ýtarlegri niðurstöðunni bættist síðan við umsögn um einstaka færniþætti og fjallað var um alla færniþætti sem metnir voru. Ýtarlegri umsögnin er ekki síst hugsuð til skilgreina hvar æskilegt væri að viðkomandi bætti við sig og einnig geta þátttakendur notað hana til að sýna fram á færni ef þeir kjósa að gera svo.

Dæmi um umsögn um einstakan færniþátt:

Skipulags-, samstarfs- og aðlögunarhæfni: Góð. Ferlið við upptökur liggur vel fyrir. Mætti skipuleggja ferlið betur áður en lagt er af stað. Sýnir þörfum viðskiptavina góðan skilning og heldur þeim upplýstum um gang mála.

Lokaorð

Alls luku 24 einstaklingar raunfærnimati í hljóðvinnslu. Meðalaldur þeirra var 33,2 ár og starfsreynsla við hljóðvinnslu var að meðaltali 12,3 ár. Annar hópur er kominn af stað og sá

þriðji tilbúinn. Verkefnið gekk vel, atvinnulífið og skólakerfið var tilbúið að taka þátt með opnum huga. Meðal annars er unnið að yfirfærslu viðmiða sem urðu til í REVOW-verkefninu yfir í skólanámið og vinna er hafin við að skilgreina færnivíðmið eftir REVOW-aðferðafræðinni fyrir ljóstækna. Þar verða búin til ný fagleg undirviðmið en gert er ráð fyrir að nota sömu persónulegu viðmiðin.

Ferlið hefur verið mjög lærdómsríkt fyrir Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og verða afurðir þess notaðar með beinum og óbeinum hætti við þróun og innleiðingu á raunfærnimati í nánustu framtíð.

KRISTINN SIGURPÁLL STURLUSON

SÝN FAGAÐILA

Hljóðmenn sinna mjög fjölbreyttu starfi og því er ekki leikur einn að finna hentugar aðferðir til að meta færni innan geirans. Það eru ekki meira en þrjú ár síðan að fyrst var farið að bjóða upp á löggilt nám í hljóðtækni á vegum Tækniskólans – Skóla atvinnulífsins og Stúdío Sýrlands en það nám nær ekki lengra en sem nemur EQF-þrepi 3. Því vandast málið þegar meta á ofar eða upp í EQF-þrep 4 og þaðan upp úr.

Unnið var út frá 12 yfirviðmiðum tengdum evrópska viðmiðarammanum um ævinám en þau einblína heldur meira á persónulega færni, vinnufærni og skipulagsfærni en núverandi námsskrá. Þetta fyrirkomulag hentar mjög vel þegar kemur að því að meta stéttir eins og hljóðmenn þar sem starf þeirra felur í sér miklu meira en einungis að passa upp á hljóð. Þeir þurfa einnig að geta sinnt starfi ráðgjafa, verkstjórnanda, unnið mjög sjálfstætt við krefjandi aðstæður og margt fleira.

Ávinningur stjórnenda

Af þessu leiðir að niðurstöður úr raunfærnimati byggðu á EQF-rammanum henta mjög vel stjórnendum hljóðfyrirtækja/verkefna sem oft eru að leita að ákveðinni stjórnunarfærni, skipulagsfærni og persónulegri færni ásamt allri þeirri tæknibekkingu sem til þarf.

Í aðdraganda verkefnisins var settur saman stýrihópur þar sem haft var samráð við stjórnendur stærstu fyrirtækja á þessum markaði hvað varðar gerð færni viðmiða. Áhersla var lögð á að draga fram lýsingu á hvers konar starfskrafti þeir væru helst að leita að og út frá því voru undirviðmiðin unnin. Þetta samráð um færnikröfur veitir niðurstöðunum þeim mun meira gildi út á atvinnumarkaðinn.

Ávinningur skóla

Í beinu framhaldi af þessu tilraunaverkefni er mögulegt að meta enn betur hvernig má koma á móts við þarfir atvinnulífsins í menntakerfinu. Ef vitað er hvers konar starfsmanni

atvinnurekendur eru að leita að og hvaða kröfur eru gerðar til þeirra sem útskrifast úr námi er hægt að straumlínulaga námið enn frekar að þeim kröfum og þar með auka gildi þess enn frekar fyrir nemendur sem og atvinnulífið.

Einnig verður mögulegt, eftir því sem fleiri aðilar fara í gegnum raunfærnimatsferlið, að safna gögnum sem sýna hvar skortir þekkingu og þá hvernig megi bregðast við því hvort sem er með námskeiðum, námsáföngum eða jafnvel sérmenntun.

Möguleikar – næstu skref

Fyrst og fremst er þó matið ætlað þeim sem metinn er til framdráttar. Þarna geta þátttakendur sjálfir séð hvar styrkleikar þeirra liggja og hvar þörf er fyrir viðbótarfærniuppbyggingu. Í framhaldi af því geta þeir leitað leiða til að bæta við þessa þætti hjá sér en það skapar á móti heilsteypara þekkingarlandslag og verður því iðninni í heild sinni til framdráttar.

Eftir því sem meiri reynsla kemst á raunfærnimatið verður vonandi einnig hægt að meta þátttakendur ofar í EQF-rammanum. Þar með má auka enn frekar við þá viðurkenningu þeirra aðila sem jafnvel hafa unnið í áratugi við sína iðn án þess þó að hafa hlotið mikla, ef einhverja, formlega menntun fyrir utan grunnskóla. Þeir aðilar búa þó yfir reynslu og þekkingu sem mætti bera saman við margra ára skólagöngu - en með reynslu og tengingu við atvinnulífið þar að auki.



Kristinn Sigurpáll Sturluson

JAKOB TRYGGVASON

GERÐ FÆRNIVIÐMIÐA FYRIR
TÆKNIGREINAR

Jakob Tryggvason

Félag tæknifólks í rafiðnaði (FTR) er stéttarfélag tæknifólks í viðum skilningi þess orðs. Myndupptökumenn sjónvarpsstöðva, ljósameistarar leikhúsa, heimasíðusmiðir, kerfisstjórar og fjöldi annars tæknifólks sem sinnir störfum, sem flest teljast til þeirra sem fara fram „á bak við tjöldin“, eru meðal félaga í FTR.

Árið 2008 hóf FTR að skoða hvort eitthvert form raunfærnimats gæti nýst félaginu þar sem þekking félaga er á afar breiðu sviði og oft byggð á sjálfsnámi, stuttum námskeiðum eða öðru námsformi sem

ekki fellur undir hefðbundið skólakerfi. Verkfæri, sem tæknifólk gæti notað til að fá heildarmynd af þekkingu sinni og hæfni, sem hægt væri að bera saman við einhverja mælistiku sem væri samþykkt af faginu, var augljóslega þarft verkfæri fyrir félag eins og FTR.

Fjölgun tæknistarfa

Tæknistörfum hvers konar hefur fjölgað mjög á undanföllum árum. Ný tækni, aukin sérhæfing og ör þróun, hefur skapað fjölda nýrra starfa. Í rafiðnaðargeiranum má sjá þessa þróun mjög skýrt.

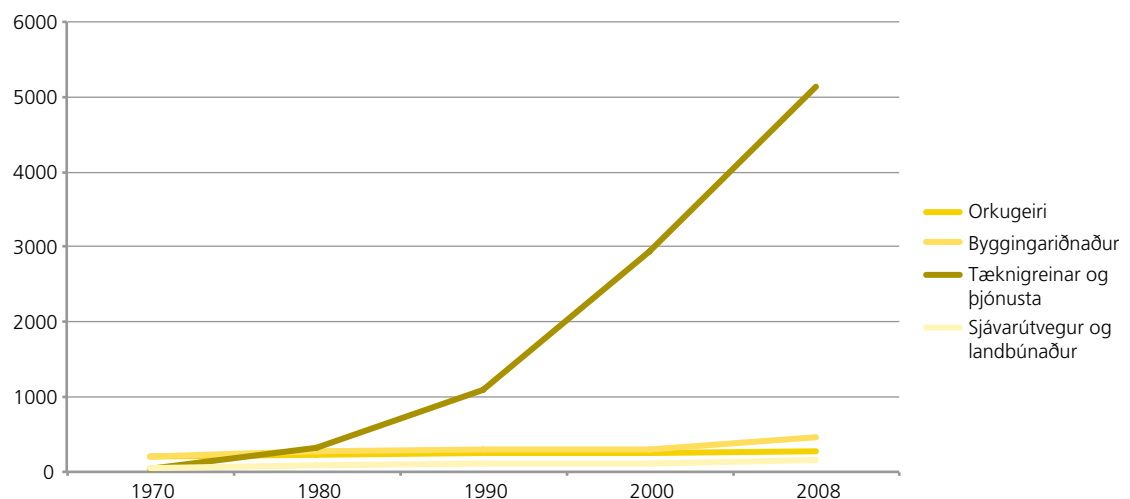
Um 1970 er áætlað að um 480 störf sé að ræða í rafiðnaðargeiranum í heild og þar af falla um 30 störf undir tækni- og þjónustustörf. Um 1980 er tæknistörfum farið að fjölga og um 1990 til 2000 er fjölgunin mjög ör. Sé miðað við tölur frá 2008 þá eru tæknistörf innan rafiðnaðargeirans komin yfir 5000 störf af þeim 6000 störfum sem geirinn í heild telur.

Fjölgun félaga í Félagi tæknifólks í rafiðnaði er annar ágætur mælikvarði á þessa sömu þróun. Árið 2008 voru félagar um 1400 manns, margfalt fleiri en nokkrum árum fyrr.

Nám fyrir tæknifólk

Þróun náms og þjálfunar fyrir öll þessi nýju störf hefur að sjálfsögðu einnig breyst mikið. Nám sveinsprófsgreina hefur þróast og er enn að breytast. Tækifæri til tölvunáms hafa margfaldast og mikill fjöldi námsleiða erlendis fyrir sérhæfð störf, auk fjölda styttri námskeiða má segja að séu viðbrögð menntakerfisins við þessum gríðarlegu breytingum.

Mynd 1. Þróun starfa innan rafiðnaðargeirans



Stofnanir, sem sjá um endurmenntun og fullorðinsfræðslu, hafa lagt sitt af mörkum við að mæta þörfum geirans en þar sem um er að ræða fög þar sem breytingar eru mjög hraðar og þekking á þeim breytingum þarf að breiðast hratt út er ljóst að úrræðin sem eru í boði duga skammt. Sem dæmi má hugsa sér innleiðingu á tækninýjung í útsendingu sjónvarps-efnis. Mikil þörf fyrir þekkingu á þessum nýjungum verður til en þegar viðkomandi fag hefur náð grunnþekkingunni þá er aðeins þörf á að viðhalda þeim þætti.

Að þróa námsleið, þjálfra kennara tekur tíma og er möguleiki á að þegar námsleiðin er loks tilbúin þá sé búið að metta þörf fagsins fyrir þetta nám eftir að tveir hópar hafa útskrifast. Þessi hraði hefur því leiðir til þess að sjálfsnám, þjálfun á vegum framleiðanda búnaðar eða ferðir erlendis eru oft einu valkostirnir sem tæknifólki býðst.

Hér hefur ekki verið minnst á nám sem ætlað er til menntunar nýliða í viðkomandi fagi. Fleiri og fleiri styttri námsleiðir, sem hafa náð að festa sig í sessi, gegna þessu hlutverki. Nám í hljóðupptökum og kvikmyndun eru dæmi um slíkt nám. Eins gott og slíkt nám er þá endurspeglar það samt aðeins mat þeirra sem setja viðkomandi nám saman á því hvað skiptir máli og hvað þörf er á að kenna nýliðum.

Niðurstöður þarfagreiningar fags geta, auk þess að vera grunnur raunfærnimats þeirra sem starfa í faginu, nýst sem grunnöggn til gerðar námsskrár sem endurspeglar raunþarfir atvinnulífsins og faglegar kröfur þeirra sem tekið hafa þátt í þróun fagsins til þessa.

Aðkoma atvinnulífsins við mótun færniviðmiða

Stuðningur atvinnulífsins er nauðsynlegur við verkefni af þessum toga og því var strax í upphafi leitað til stærstu vinnustaða hljóðtækna um aðkomu að verkefninu. RÚV, 365, Þjóðleikhúsið, Borgarleikhúsið, Exton, Stúdíó Sýrland, Tækniskólinn og Fræðsluskrifstofa rafiðnaðarins ásamt fleirum hafa veitt verkefninu stuðning.

Aðkoma atvinnulífs að mótun færniviðmiða er mikilvæg ef tryggja á að viðmiðin endurspeglar þarfir þess. Í umhverfi, sem breytist ört, er einnig brýnt að tryggja aðkomu þess að endurskoðun. Þetta hefur verið í umræðunni lengi.

Mótun færniviðmiða krefst skipulags og sérhæfingar. Þó atvinnulífið hafi skoðanir á innihaldi er ekki sjálfgefið að það hafi þekkingu á vinnuaðferðum og hvernig best er að setja fram niðurstöður. Í okkar fagi er mikill faglegur metnaður og því reyndist auðvelt að fá hæfa einstaklinga til að koma að mótun færniviðmiða. Að stórum hluta var sú vinna unnin í sjálfböðavinnu því var brýnt að vinnan væri markviss. Sá hluti vinnunnar, sem snýr að skipulagningu, samræmingu og aðferðafræði, verður í fæstum tilvikum unninn í sjálfböðavinnu.

Athyglisvert er að bera saman færniviðmið sem lagt var upp með í REVOW-verkefninu og uppbyggingu á hefðbundnu námi innan formlega skólakerfisins. Í REVOW er jöfn áhersla á fagleg og persónuleg viðmið. Umræðurnar um persónulegu viðmiðin voru áhugaverðar því að hálfu fyrirtækjanna var áhersla á að þau væru ekki síður mikilvæg en fagleg viðmið.

Evrópski viðmiðarammann um ævinám (EQF)

Mjög áhugaverður hluti af þessari vinnu var að fella störf innan hljóðvinnslunnar inn í evrópska viðmiðunarrammann (EQF). Hljóðvinnsla er starfsgrein sem hefur alþjóðlegt yfirbragð og einstaklingar fylgja verkefnum milli landa. Því virðast miklir möguleikar felast í því að hæfni sé staðfest á stigi sem viðurkennt er á milli landa.

Ramminn virðist líka vera mjög atvinnulífsmiðaður og byggist að miklu leyti á „stöðu“ starfsmanna varðandi sjálfstæði, hlutverk og ábyrgð. Mikilvægt er fyrir hagsmunaaðila að skoða vel þá möguleika sem felast í rammanum. Hugsanlega er þarna komið tæki sem auðveldar vinnu við námsuppbyggingu og auðveldar aðkomu atvinnulífsins að þeirri vinnu.

Ávinningur og möguleikar stéttarfélagssins

Ávinningur stéttarfélagssins

- Styrkir stéttarfélagið sem fagfélag og auðveldar því að gæta hagsmuna félagsmanna.
- Raunfærnimat getur nýst sem verkfæri sem gerir félagsmönnum kleift að staðfesta þekkingu/getu þeirra sem ekki hafa formlega menntun á sviðinu.
- Yfirsýn yfir „þekkingarlandslagið“.
- Styður endurmenntunarúrræði.

Fagleg vitund félagsmanna

- Einstaklingurinn metinn af jafningjum.
- Sýnir fram á hvar hann stendur í samanburði við kröfur atvinnulífsins.
- Bætir samskipti og samanburð þar sem grunnviðmið verða til fyrir þá umræðu.

Möguleikar, næstu skref

- Eftir því sem fleiri fara í gegnum ferlið verða til betri og betri gögn með upplýsingum sem hægt er að nota til að vera með mjög markvissa endurmenntun. Nám mætir brýnum þörfum.
- Formlega skólakerfið getur nýtt sér afurðir til að „upp-færa“ sitt nám.
- Verkfærin, sem þróuð hafa verið, eru yfirfærarleg og stefnt er að því að fleiri tæknigreinar fylgi í kjölfarið, mynd, margmiðlun og aðrar sérhæfðari starfsgreinar.

Eftir því sem raunfærnimat byggt á viðmiðum atvinnulífsins verður viðurkenndara verður brýnna að stéttarfélögin vinni að því að þessi vottun á hæfni/færni/getu hljóti fastan sess í mennta- og réttindakerfinu. Í dag vitum við ekki hvaða gildi niðurstöður úr raunfærnimati úr hljóðvinnslu fá á vinnu-markaði. Næstu tvö til þrjú árin munu skera úr um það en með aðkomu aðila vinnumarkaðarins að gerð færni viðmiða aukast líkur á auknu gildi. Vinna við næstu starfsgrein, ljós-tækna, er byrjuð. Það gefur til kynna að við höfum fulla trú á verkefningu.

UM HÖFUNDANA

Haukur Harðarson starfar sem sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og helstu verkefni hans tengjast raunfærnimati. Haukur er með meistarapróf í bifvélavirkjun og starfaði við þá iðngrein í rúmlega 15 ár. Að því loknu tók hann við formennsku og framkvæmdastjórn hjá stéttarfélagi bílgreina og blikksmiða. Haukur hefur að baki áralanga reynslu á sviði fullorðinsfræðslu, hann starfaði hjá Mími-símenntun í mörg ár, mest við þróunarvinnu, kennslu og markað- og kynningarmál.

Kristinn Sigurpáll Sturluson er upptökustjóri og kennari hjá Stúdíó Sýrlandi. Hann hefur unnið hjá fyrirtækinu frá byrjun árs 2003 og fengist við ýmis verkefni eins og talsetningu á sjónvarpsefni og bíómyndum, upptöku og eftirvinnslu bíómynda og upptökur og hljóðblöndun á tónlist. Kristinn sér einnig um kennslu í Hljóðtækninámi Tækniskólans auk þess sem hann hefur séð um þróun og kennslu námskeiða UFTA/POR fyrir Vinnumálastofnun. Kristinn hefur starfað í hljóði með einum eða öðrum hætti frá árinu 1996 t.a.m. sem hljóðmaður hjá ýmsum hljómsveitum, sjálfstæður upptökustjóri, tæknistjóri Þjóðleikhúskjallarans og margt fleira. Kristinn var yfirmatsaðili í íslenska hluta REVOW-verkefnisins, kom að mótun færni viðmiða og sat í stýrihóp fyrir verkefnið.

Jakob Tryggvason hefur unnið sem hljóðhönnuður, hljóðmaður og tæknimaður við leikhús, upptökuver og tónleika hér heima og í Bretlandi frá árinu 1992. Hann var fastráðinn hjá Leikfélagi Reykjavíkur árið 2000 og hefur verið forstöðumaður hljóðdeildar frá árinu 2007. Jakob hefur unnið hljóðmynd við fjölda leiksýninga auk ýmissa danssýninga á vegum Íslenska dansflokksins auk fjölda annarra sýninga stórra og smárra. Auk þess að starfa hjá Borgarleikhúsinu er Jakob formaður Félags tæknifólks í rafíðnaði. Jakob sat í íslenska stýrihópnum fyrir REVOW-verkefnið fyrir hönd FTR auk þess að koma að kynningu verkefnisins á vinnustöðum og upplýsingafundum til þátttakenda. Hann var einnig sem aðstoðarmatsaðili við verkefnið.