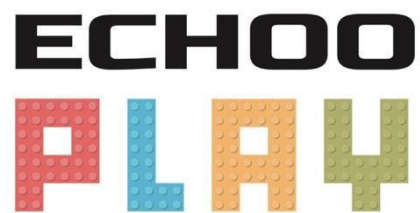


Skýrsla 1 Niðurstöður könnunar



Project no. 2020-1-IS01-KA202-065802

ECHO PLAY er verkefni styrt af framkvæmdastjórn Evrópusambandsins undir áætluninni „Erasmus+

Þetta rit endurspeglar einungis skoðanir höfunda og framkvæmdastjórnin getur ekki borið ábyrgð á notkun heimilda eða upplýsinga sem þar eru.



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Efnisyfirlit

Samantekt	2
Skammstafanir	3
I. Tilgangur og umfang þarfagreiningarskýrslunnar	4
II. Aðferðir og þátttakendur	5
III. Niðurstöður og umræða	8
Kennarar	8
Nemendur	10
Fyrirtæki	15
IV. Niðurstöður	17
V. Viðaukar	18
Viðauki 1 – Spurningar	18
Spurningar fyrir námsmenn/ þátttakendur í starfs- eða fullorðinsfræðslu	18
Spurningar fyrir kennara	19
Spurningar fyrir fyrirtæki	20
VI. Heimildir	22



Samantekt

EchooPlay verkefnið er um nýsköpun í starfsmenntun og fullorðinsfræðslu og stefnir að því að þróa, prófa, aðlaga og innleiða nýja aðferðarfræði sem styður við kennslufræðinga til að beina námsmönnum að viðeigandi starfsferli og hlúa að ráðgjafahlutverki þeirra.

Þessi skýrsla lýsir knýjandi þörfum og áskorunum sem snúa að ráðningarhæfni í löndum samstarfshópanna, sem byggir á þarfagreiningu sem sérhver samstarfsaðili keyrði með hagsmunaaðilum á sínu svæði. Hún sýnir knýjandi þarfir og áskoranir um ráðningarhæfni.

Skýrslan er upphafsstaður fyrir þróun á kennslufræðilegri nálgun og innihaldi sem nauðsynlegt er til að skilgreina verkfærakistuna og borðspilið (vís. IO2 og IO3)

Þessi skýrsla hefur aðeins verið rýnd af höfundum hennar, sem eru fulltrúar ólíkra stofnana víða um Evrópu og innan verkefnahópsins:

- Háskólinn í Turku (UTU), Finnland
- Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS), Reykjanesbæ, Ísland
- EuroNet, Potenza, Ítalía
- Kelje Production, Verosvres, Frakkland
- StudioDomino, Potenza, Ítalía



Skammstafanir

ES	Evrópusambandið
HÁS	Háskóli
UT	Upplýsingatækni
SK	Skýrsla
FVS	Fjölvalsspurningar
MSS	Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum
LMF	Lítill og meðalstór fyrirtæki
SVH	Samstarf viðskiptaháskóla
HT	Háskólinn í Turku
FS	Fullorðins- og starfsfræðsla



I. Tilgangur og umfang þarfagreiningarskýrslunnar

Tilgangur þessarar skýrslu er að gera grein fyrir og lýsa knýjandi kröfum og áskorunum um ráðningarhæfni sem eiga sér stað í samstarfslöndunum.

Niðurstöðurnar verða upphafsstaður til að þróa kennslufræðilega nálgun og innihald nauðsynlegt til að skilgreina verkfærakistuna og borðspilið.

Rannsóknarspurningarnar eru:

- Hvernig sjá kennarar, nemendur og fyrirtæki ráðningarhæfni námsmanna sem eru að útskrifast?
- Hvernig gætu kennarar styrkt og stutt við ráðningarhæfni námsmanna?

Rannsóknin kannar sjónarhorn megin þátttakenda í menntun: nemenda, kennara og fyrirtækja.

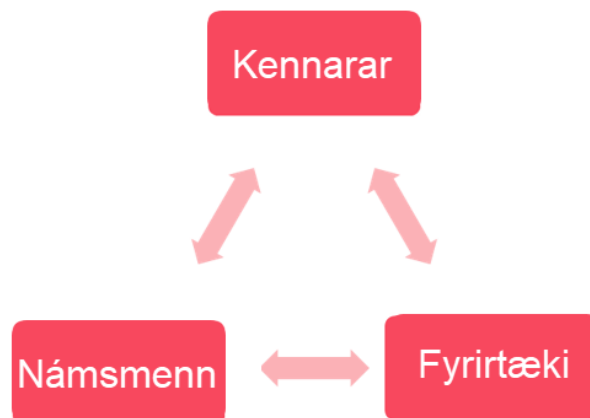


II. Aðferðir og þátttakendur

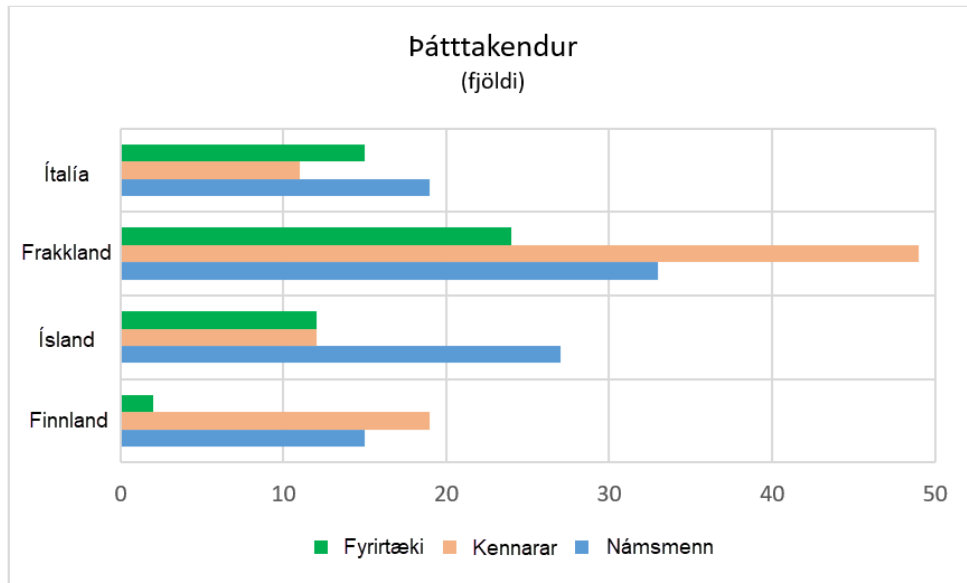
Í tengslum við skýrslu 1 „Þarfagreiningarskýrsla“, var rannsóknin framkvæmd með notkun fjölvalsspurninga (FVS) í samstarfslöndunum fjórum: Finnlandi, Íslandi, Ítalíu og Frakklandi. Spurningalistinn innihélt Likert-skala og opnar spurningar sem hægt er að skoða í viðauða 1. Leiðtogi þessa verks, Háskólinn í Turku, setti saman aðferðafræði fyrir rannsóknina og greindi niðurstöðurnar. Rannsóknin fór fram á tímabilinu mars til júní 2021.

Samstarfsfélagarnir framkvæmdu rannsóknina með fulltrúum hagsmunaaðila námspríhryningsins:

- Fræðimenn, prófessorar, kennarar, kennslufræðingar
- Fulltrúar viðskiptalífsins
- Námsmenn úr háskólum og þátttakendur úr starfs- og fullorðinsfræðslu.

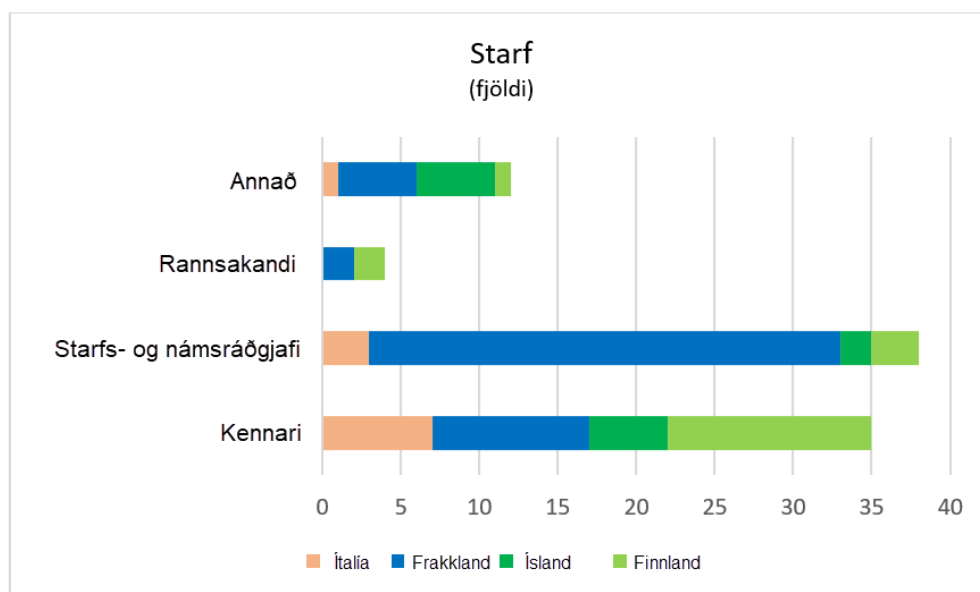


Þátttakendur voru valdir á grundvelli þægilegrar sýnatöku sem var stýrt af aðgengi og þörf til að fá fólk með ólíkan bakgrunn: starfssviði, aldri, kyni og þjóðerni. Í þessari rannsókn tóku þátt: 53 fulltrúar viðskiptalífsins, 93 námsmenn og 91 kennari, samtals 237 hagsmunaaðilar. Hér fyrir neðan er dreifing þátttakenda, með tilliti til lands og markhóps:

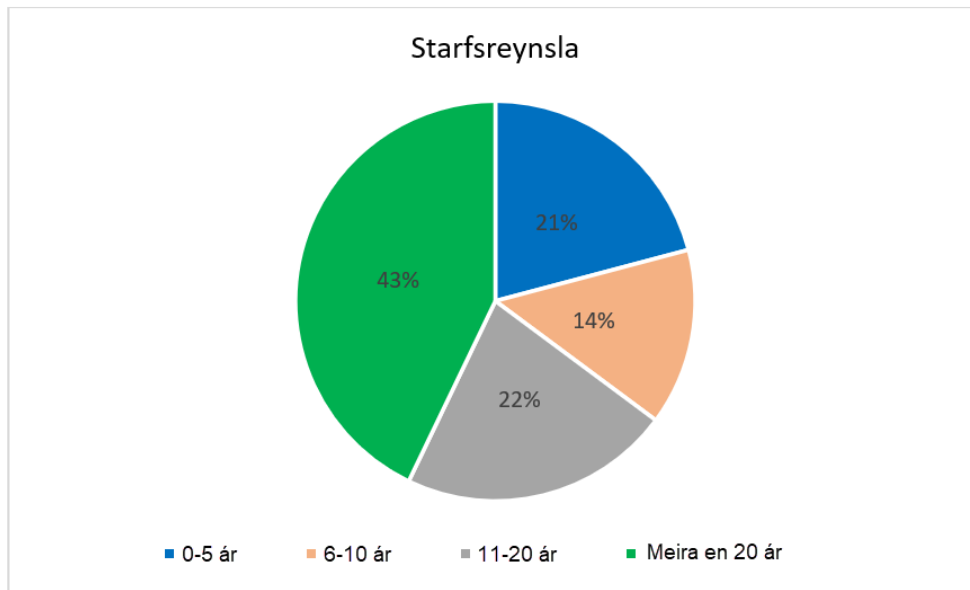


Niðurstöður frá fulltrúum fyrirtækja í hverju landi þarf að taka með varfærni, þar sem aðeins tvö svör bárust frá Finnlandi.

Flokkur kennara inniheldur kennara, náms- og starfsráðgjafa, rannsakendur og fleiri. Flestir í þessum flokki eru náms- og starfsráðgjafar og kennarar.



Flestir þátttakendur hafa mikla reynslu og hafa verið við störf í meira en 20 ár. (N=39)



Námsmennirnir sem tóku þátt í þessari rannsókn eru að mestu þátttakendur í háskóla eða í starfs- og fullorðinsfræðslu (N=41). 1/3 lærir við háskóla (N=30) og restin tekur þátt hjá annarri hvorri stofnunni. Það má gera ráð fyrir að þeir taki þátt í netnámi og annars konar þjálfun.

III. Niðurstöður og umræða

Kennarar

Ráðningarhæfni og atvinnumarkaður. Kennararnir voru spurðir: „Hvað þýðir ‚ráðningarhæfni‘ nemenda fyrir þig?“ Í flestum tilfellum (um 50%) var lýsingin nokkuð almenn („Hafa starf og halda því“). Um 10% kennara bentu á að hæfni passi („Hæfni þarf að passa við vinnumarkaðinn“, „Þekking á sjálfum sér og hæfni í umhverfinu og við ákveðnar aðstæður“). Sambærilegur fjöldi kennara minntist á aðlögun („að geta aðlagast, haft samskipti og framkvæmt við ólíkar starfsaðstæður“, „Það er hæfni að gefa sjálfum sér tækifæri til að fara í starf eða aðlagast faglega til að halda því“) sem mikilvægum þætti í ráðningarhæfni. Sumir kennarar (um 5%) sögðust ekki kannast við orðið („Ég hef aldrei heyrt þetta orð – ég skil hvorki orðið né setninguna“).

Kennarar frá öllum fjórum löndunum eru meðvitaðir um þarfir markaðarins (Meðalgildi 8 af Likert skalanum 1-10). Náms- og starfsráðgjafar eru mest meðvitaðir um þarfir markaðarins (meðaltal 8.2).

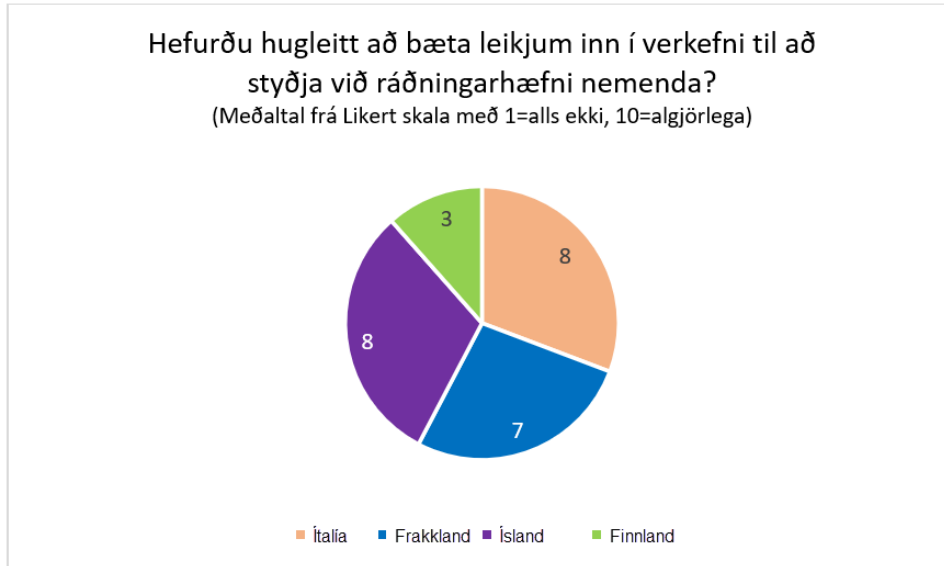
Kennarar voru spurðir um áskoranir í tengslum við ráðningarhæfni („Hverjar eru helstu áskoranirnar þegar kemur að því að greina ráðningarhæfni nemenda þinna?“) Um 50% minntust á ástæðu sem var **tengd við námsmenn** (nemendur vantaði sjálfstraust, skorti mjúka færni, skorti hvatningu, þekktu ekki eigin styrkleika, voru ekki í tengslum við rétta fólkið, hefðu slaka þekkingu á starfsmenningu og fagmennsku.) Um 20% kennara minntust á áskoranir sem voru **óháðar námsmönnum**. Þessar áskoranir voru tengdar við skipulag þjálfunar (til dæmis notkun á raunverulegu eða aðlöguðu efni, ákveðnum verkfærum fyrir ungt fólk, notkun á upplýsingatækjum, að öðlast traust frá námsmönnum og fá þau til að taka þátt, fjarlægð meðan á netnámi stendur/ hitta aldrei nemendur) eða almennari félagslegar ástæður (núverandi heilsuáðstæður/ faraldur, skipulagslegar takmarkanir, vinnumarkaðurinn). Um 10% kennara minntust á áskoranir sem tengjast bæði námsmönnum og ytri ástæðum. Áskoranir þeirra voru að mestu tengdar því að færast úr námi yfir í atvinnulífið (fagleg þekking, samþætting í heim atvinnulífsins, að finna leiðir sem passa fyrir hæfni og starfsferil, þekking á þörfum vinnumarkaðar, að stjórna ungu starfsfólki). Það er áhugavert að um 23% kennara svöruðu ekki þessari spurningu. Við gætum túlkað þetta á þann áhugaverða hátt að kennarar séu ekki meðvitaðir um ráðningarhæfni námsmanna þeirra eftir



útskrift. Þetta gæti þýtt að jafnvel þú að hlutverk kennara sé að tryggja að nemendur fái réttu hæfnina til að finna sér starf, þá hafi kennarar litar upplýsingar þegar kemur að áhrifum og afleiðingum starfs þeirra.

Stuðningur frá stofnuninni. Þegar kennarar voru spurðir um þarfir þeirra til að styðja við ráðningarhæfni námsmanna sinna svöruðu þeir að þá vantaði mest aukatíma (N=44), og síðan þjálfun (N=37). Það er áhugavert að þeir minnstust einnig á að þá vantaði ný og fleiri tæki (N=5), meiri stuðning (N=3) og að vita betur um þörf markaðarins (N=2).

Leikjavæðing. Að meðaltali eru kennarar frekar óvirkir þegar kemur að því að kynna til staðar leikjavæðingu fyrir ráðningarhæfni (meðaltal 6). 22 þeirra eru hrifnir af þessu, með því að svara 9 og 10 á Likert skalanum, þegar 10 þýðir að þeir séu fullkomlega sammála. Kennarar með 6 til 10 ára reynslu hafa mestan áhuga á að kynna leikjavæðingu í þessum tilgangi (meðaltal 7.2); á meðan þeir kennarar sem hafa minnsta reynslu (minna en 5 ár) eru óákveðnir (meðaltal 5.7). Samt sem áður eru 17 af kennurunum alls ekki hlynntir og svöruðu 1 eða 2 (alls ekki). Þegar kemur að leikjavæðingu, er þess virði að minnast á að Finnland er sísta landið til að velta fyrir sér innleiðingu á leikjavæðingu þegar kemur að ráðningarhæfni (Meðaltal 3 af Likert skala 1-10).



Áhrif COVID-19 faraldursins. Kennararnir voru spurðir um áhrif faraldursins með spurningunni: „Hvaða áhrif hefur heimsfaraldur COVID-19 haft á ráðningarhæfni nemenda þinna?“

Næstum 70% sögðu að neikvæð áhrif væru tengd við bæði námsmenn (skortur á hvatningu, einangrun, brottfall, erfiðleikar við að spá fyrir um framtíðina) og breytingar í vinnulífnum og

starfsnámi. Margir kennaranna voru verulega áhyggjufullir og skrifuðu löng svör um margs konar áhrif: „Ég tel þetta hafa skaðað ráðningahæfni ungs fólks (tap á starfsreynslu, fækkun á námseiningum, aukning á atvinnuleysi)“ Um 9% kennara minntust á bæði neikvæð og jákvæð áhrif sem tengjast geiranum: „Faraldurinn hefur ekki áhrif á alla geira og þeir sem útskrifast í tæknifræðum, félagsgreinum og heilbrigðisvísindum fá góð störf, þannig eru einnig aðstæður þegar kemur að viðskipta- og stjórnunarstörfum. Hins vegar hafa skapandi iðnaður, ferðaþjónusta og veitingaþjónusta lent í algjöru stoppi, sem hefur einnig haft áhrif á ráðningarhæfni þeirra sem útskrifast hafa í þessum geirum.“ Einungis tveir kennarar minntust á eingöngu jákvæð áhrif sem bæði voru tengd stafrænni tækni.

Nemendur

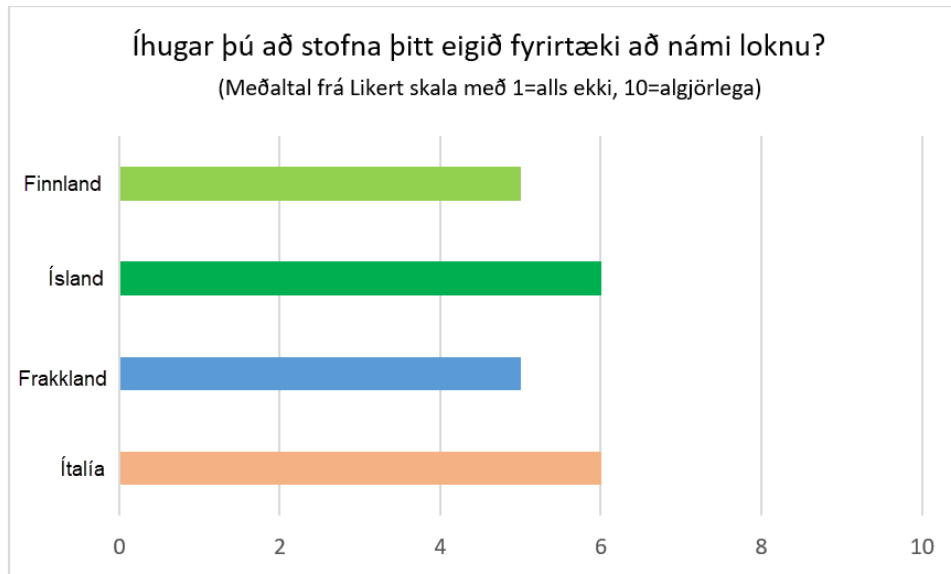
Ráðningarhæfni og þarfir markaðsins. Svar nemenda við spurningunni „Hvað þýðir "ráðningarhæfni" nemenda fyrir þig?“ innihélt mjög breiða lýsingu á að hafa hæfni til að fá starf. Stundum var minnst á hæfni og leikni eins og „ábyrgð“, „hvernig þú stjórnar tíma þínum og hæfni“. Um 10% námsmanna lagði áherslu á samspil milli hæfni og þarfir fyrirtækjanna „til að hafa hæfni sem núverandi fyrirtækjum þykir áhugaverð, og þar af leiðandi hæfnina til að vera ráðin.“

Það er mikilvægt að minnst á að um 10% námsmanna minntust á að þeir könnuðust ekki við orðið. Í sumum tilfellum skildu þau orðið þannig að það átti við um fyrirtækin og hæfni þeirra til að ráða fólk. Námsmenn eru að meðaltali tilbúnir að taka þátt í atvinnumarkaðnum (7.4) og flestir þeirra (N=26) völdu 10 af Likert skalanum 1 til 10 þar sem 1 = ekki tilbúinn til 10 = mjög tilbúinn. Mest reiðubúnir voru námsmenn frá Finnlandi sem svöruðu að meðaltali 9. Minnst reiðubúnir voru námsmenn frá Frakklandi (6.5).

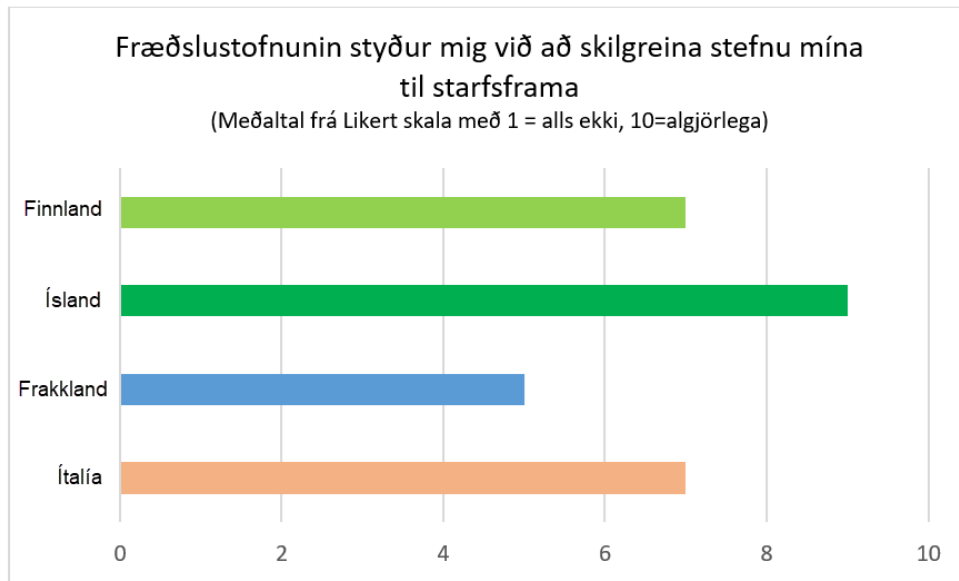
Þegar þeir voru spurðir hvort þeir gætu hugsað sér að hefja rekstur eigin fyrirtækis eftir útskrift, var meðaltalið frekar lágt (5 af Likert skalanum 1 til 10) og flestir námsmenn völdu 1 = alls ekki, N=21. Þegar litið er á meðaltal yfir land, var Finnland lægst með meðaltalið 4.1 og Ísland hæst með 5.7. Þegar litið er á staði þar sem námsmenn taka þátt í námi, þá eru námsmenn skráðir í háskóla síður tilbúin til að hefja eigin fyrirtæki, með meðaltalið 4.7, á móti námsmönnum sem voru ekki skráðir (meðaltal 5.7). 16 námsmenn gáfu í skyn að þeir vildu virkilega hefja rekstur á eigin fyrirtæki, með því að svara 9 eða 10 á Likert skalanum. Þessir námsmenn eru flestir frá Íslandi (N=10) og skráðir í framhaldsskóla (N=8).



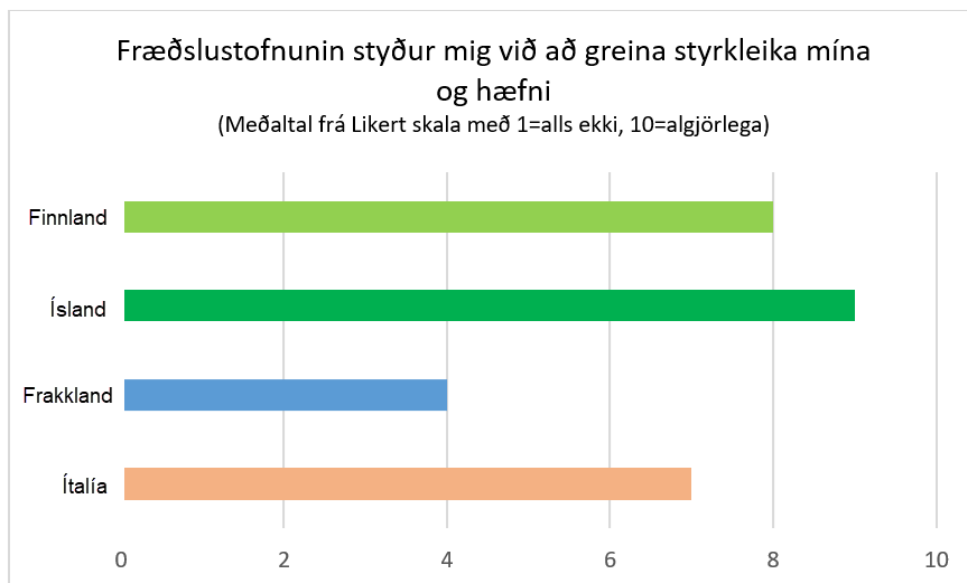
25 námsmenn gáfu í skyn að þeir munu ekki stofna fyrirtæki eftir útskrift, með því að svara 1 eða 2 á Likert skalanum. Niðurstöðurnar sýna ekki tilhneigingu sem byggir á bakgrunni þeirra í skóla þar sem 11 af þeim eru í framhaldsskóla, 10 í háskóla og 4 hvergi. Niðurstöðurnar gefa í skyn að flestir námsmennirnir muni mögulega hefja rekstur eigin fyrirtækis en það er óvíst. Þetta getur verið vegna þess að flestir námsmenn eru í diplómanámi (N=62) og gætu verið við upphaf náms, á meðan aðeins þriðjungur eru að leita eftir nýrri hæfni eða styrkja fyrri hæfni.



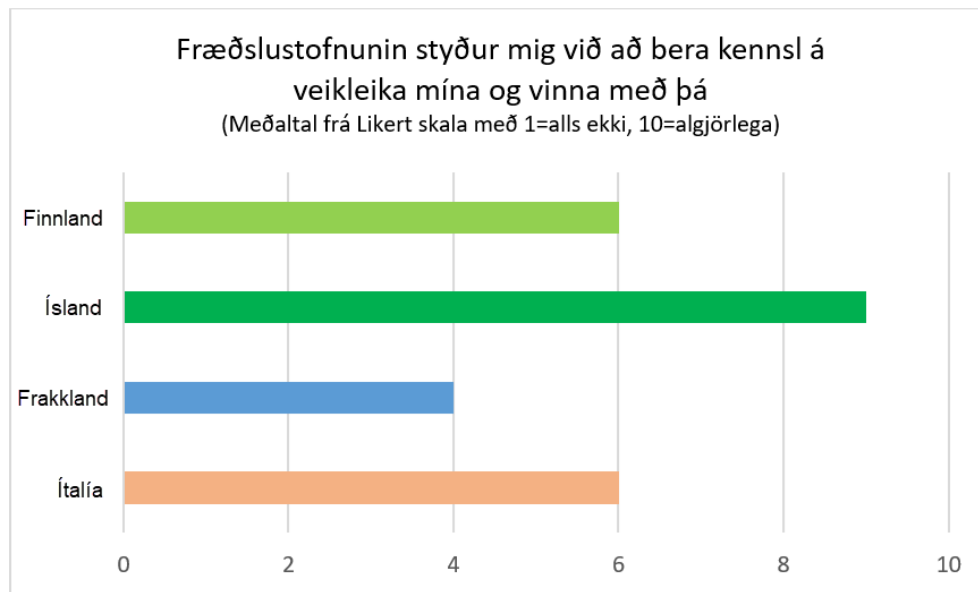
Stuðningur frá stofnuninni. Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar virðast franskir námsmenn minnst ánægðir með stuðninginn sem þeir fá frá stofnuninni við að skilgreina starfsferilsmarkmið sín (Meðaltal 5 frá Likert skalanum 1-10). Að skilgreina starfsferilsmarkmið virðist vera vel gert á Íslandi (Meðaltal 9 frá Likert skalanum 1-10).



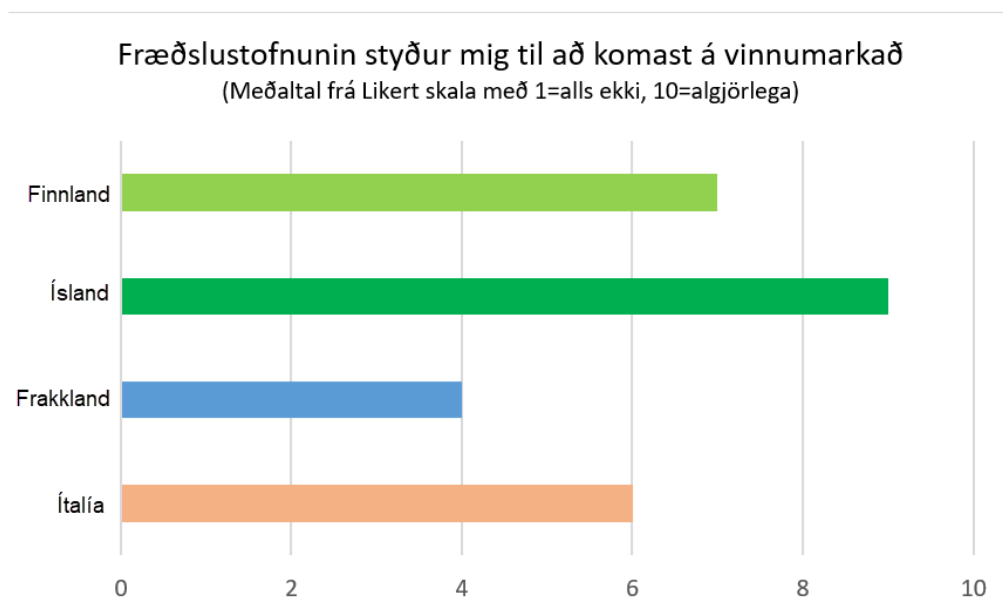
Á sambærilegan hátt eru franskir námsmenn minnst ánægðir með stuðning sem þeir fá til að greina styrkleika sína og hæfni (Meðaltal 4 frá Likert skalanum 1-10).



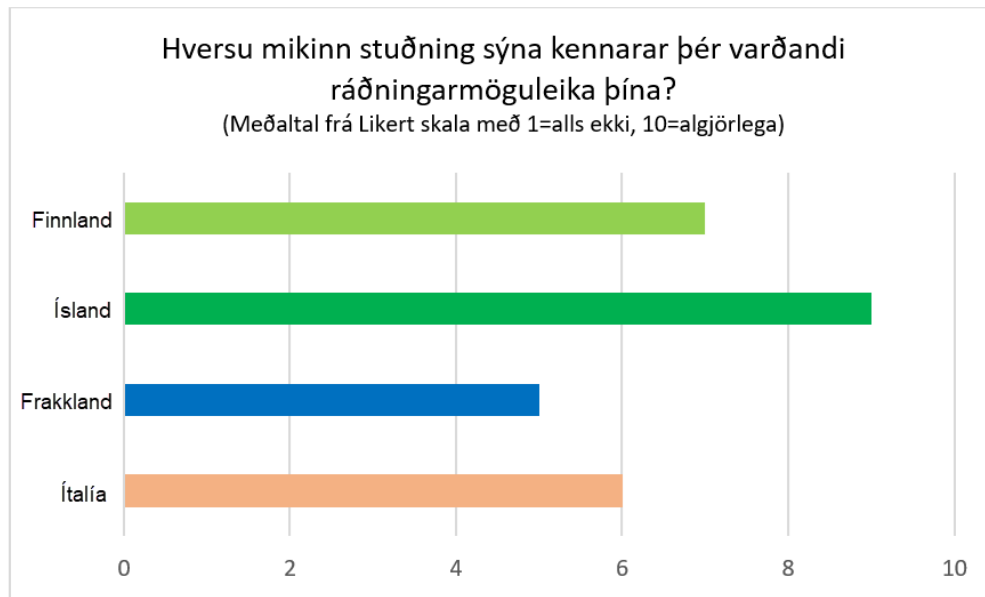
Sömu rök eiga við með því að greina veikleika þeirra og vinna með þá (Meðaltal 4 fyrir franska námsmenn frá Likert skala 1-10).



Námsmenn frá Frakklandi og Ítalíu svöruðu að stofnanir þeirra studdu þær minnst til að komast á vinnumarkað, í samanburði við Ísland og Finnland.



Kennarar á Íslandi virðast styðja mest þegar kemur að ráðningarhæfni (Meðaltal 9 frá Likert skala 1-10).



Áhrif COVID-19 faraldsins. Um 60% námsmanna sáu aðeins neikvæð áhrif af COVID-19 þegar kemur að ráðningarhæfni þeirra. Einn námsmaður sagði: „Hörmung.“ Sumir þeirra höfðu misst vinnuna, aðrir átt erfitt með að ferðast. Margir spáðu einnig að þeir myndu eiga erfitt með að komast á vinnumarkað vegna harðrar samkeppni. Á meðan að faraldurinn stendur yfir hefur fólk þurft að setja fundi á bið, sem hefur afleiðingar: „Minni samskipti, minna samfélag“. Samt minntust um 8% námsmanna á jákvæð áhrif. Þau voru að mestu tengd þróun stafrænnar tækni bæði í námi og á vinnustöðum: „Jákvætt vegna þess að þetta hefur minnkað mikilvægi staðsetningar.“ Á persónulegu stigi hefur þetta virkað hvetjandi: „Persónulega tel ég þetta vera jákvætt, eftir ár í 100% fjarnámi og enn þá leyft að stjórna verkefnum!“ Um 3% minntust á bæði jákvæð og neikvæð áhrif. Samt minntust um 13% námsmanna á að COVID-19 hafi ekki haft nein áhrif á ráðningarhæfni þeirra. Þetta getur einnig stafað af þeirri staðreynd að þessir námsmenn eru nálægt útskrift og spá þess vegna því að þegar þau útskrifast muni faraldurinn ekki hafa nein áhrif á ráðningarhæfni þeirra. Sum þeirra höfðu til dæmis fengið starfsnámsstöðu rétt áður en faraldurinn skall á. Um 10% vissu ekki um áhrifin.

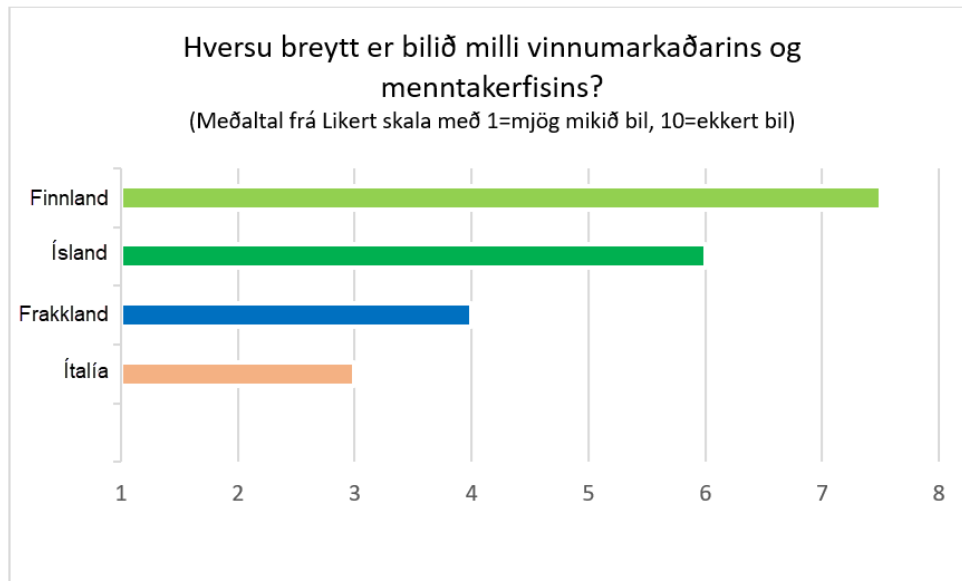
Fyrirtæki

Ráðningarhæfni og vinnumarkaður. Fyrirtækin voru spurð „Hvað þýðir hugtakið "ráðningargeta" fyrir þig?“ Um 15% höfðu mjög hagnýta túlkun: „Hafa getu til að vinna“, „Hafa nauðsynlega hæfni og eiginleika til að gera einhvern aðlaðandi fyrir þá sem ráða í störf.“ Um 20% fyrirtækjanna litu á orðið „ráðningarhæfni“ frá ráðningarsjónarhorni: „Hvað þarf ég að ráða marga starfsmenn til að sjá um núverandi verkefnastöðu“. Einnig var minnst á hvernig hæfni passaði fyrir um 20%: „Hversu marga starfsmenn við sjáum sem hægt er að ráða“. Aðlögun og stöðug þjálfun var til tals hjá um 15% fyrirtækjanna: „Getan til að aðlagast starfi“, „Geta til að aðlagast aðstæðum með stöðugri þjálfun“. Frá sjónarhorni fyrirtækja var ein hlið ráðningarhæfni geta og færni til að skipta um stöðu: „Geta fyrir manneskju til að finna starf, halda því og loks breyst ef þess er óskað“; sem var minnst á af þremur svarendum. Aðeins tvær manneskjur minntust á að hugtakið væri þeim ókunnugt: „Ég hef aldrei heyrt slíkt orð áður. Þetta hljómar eins og lagalegur frasi.“

Þegar þau voru spurð um hæfni sem útskrifaðir og atvinnuleitendur þyrftu á að halda í núverandi vinnumarkaði, nefndu fyrirtæki samskiptahæfni (N=39), hæfni til að leysa vandamál (N=39) og teymisvinnuhæfni (N=37) sem mikilvægast. Það er áhugavert að minnst á að fyrir frönsk fyrirtæki, þá er sérfræðipækking á eigin sviði mikilvægasta hæfnin til að hafa (N=17). Fyrirtæki gerðu ráð fyrir að finna þessa hæfni í þeim sem hafa útskrifast og atvinnuleitendum (Meðaltal 6 frá Likert skala 1 til 10), þar sem flestir þeirra (N=25) svöruðu 5 og 6 sem svar af Likert skalanum 1 til 10. Samt sem áður, fyrirtæki frá Finnlandi virðast finna þessa hæfni í námsmönnum sínum (meðaltal 8); á meðan Ítalía og Frakkland hafa meðaltal undir 6.

Þegar rætt er um bilið milli vinnumarkaðarins og menntakerfisins, fannst fyrirtækjum að meðaltali bilið vera töluvert (4.6) þar sem flest fyrirtækin (N=13) svöruðu 3. Frönsk og ítölsk fyrirtæki mátu sem svo að bilið væri frekar vítt (Meðaltal 4 fyrir Frakkland og 3 fyrir Ítalíu frá Likert skala 1 til 10).





Áhrif COVID-19 faraldsins. Um 55% fyrirtækjanna sáu áhrif COVID-19 á neikvæðan hátt þegar kemur að ráðningaráhæfni útskriftarnema. Þau neikvæðu áhrif sem minnst var á voru til dæmis erfiðleikar til að finna tíma til að þjálfa ungt fólk, og vandinn fyrir ungt fólk að byggja starfsferil sinn með svo mikilli óvissu. Einnig var minnst á lágan fjölda ráðninga, erfiðleika við að samþætta nýtt starfsfólk inn í teymi, illa stjórnað starfsnám, skort á þróun mjúkrar hæfni, viðskipti ganga hægt, erfitt að samþætta nýja starfsmenn inn í fjarvinnuteymi og biðja þá um að starfa eftir reglum samsteypunnar, og minna samband inn í fyrirtækið. Við gátum túlkað að ekki öll fyrirtæki hafi hæfni eða reglur til að samþætta og virkja nýtt starfsfólk með fjarvinnu. Þess í stað sáu fyrirtækin yfirfærsluna yfir í samvinnu á netinu og þjálfun nýs starfsfólks sem stóra áskorun. Jákvæð áhrif sem minnst var á voru hvatning til að læra og þróa hæfni, fleiri umsóknir um hvert starf, og sú staðreynd að útskriftarnemar eru hæfari í stafræn störf (jákvæð áhrif sem minnst var á einungis frá Íslandi).

IV. Niðurstöður

Orðið „ráðningarhæfni“ var túlkað á mjög ólíkan hátt hjá svarendum. Mjög oft skildist það á einfaldan hátt („geta til að finna og halda starfi“). Minnst var á mikilvægi þess að hæfnin passi sem ein hlið á ráðningahæfni og nokkuð sem allir svarendahópar minntust á. Kennarar og fyrirtæki lögðu stundum áherslu á aðlögun starfsfólks. Í öllum hópum voru einnig einhverjir sem sögðu að þeir höfðu ekki heyrt orðið áður.

Það er eitthvað ójafnvægi á milli hæfni sem menntastofnanir veita og þarfa vinnumarkaðsins. Kennarar minntust á að þeir væru vel meðvitaðir um þarfir vinnumarkaðsins sem gefur til kynna að þeir starfi með fyrirtækjum. Á sama tíma minnst fyrirtækin á að finna að einhverju leyti þá hæfni sem þeir voru að leita eftir í nemendum og nýútskrifuðu fólki. Það mætti mæla með að þeir sem veita kennslu söfnuðu meiri upplýsingum hjá fyrirtækjum þegar kemur að hvers konar hæfni þau þurfa á að halda. Nemendum finnst þeir tilbúnir til að fara á vinnumarkað, þó að þeir virðist óákveðnir um að hefja sinn eigin atvinnurekstur eftir útskrift og það að stofna fyrirtæki virðist ekki vera fyrsta og endanlega markmið þeirra sem vilja starf. Kennarar þyrftu meiri tíma og þjálfun til að geta betur þjálfað námsmenn til að komast á vinnumarkað. Námsmenn þyrftu meiri stuðning til að átta sig á eigin veikleikum og vinna í þeim, en nefndu að kennarar þeirra sýna að einhverju leyti stuðning þegar kemur að ráðningarhæfni þeirra. Það mætti mæla með að kennslustofnanir legðu meiri áherslu á starfsráðgjöf til að hvetja námsmenn sína til að finna störf og tryggja betri yfirfærslu yfir á vinnumarkaðinn.

Þegar við lítum til áhrifa faraldsins á svarendur, sjáum við að kennarar hafa yfirleitt áhyggjur af ráðningarhæfni námsmanna og trú að hann muni hafa neikvæð áhrif í nálægri framtíð. Það fer eftir geira, en fyrirtækin sjá einnig neikvæð áhrif á fjölda nýrra ráðninga og skuldbindingu nýrra starfsmanna. Á hinn bóginn samþykktu allir hóparnir að COVID faraldurinn hafi flýtt notkun stafrænna lausna sem gefur möguleika til að nota nýjar aðferðir við nám, eins og leikjavæðingu, stuðning við samvinnu og nýsköpun almennt.



V. Viðaukar

Viðauki 1 – Spurningar

Spurningar fyrir námsmenn/ þátttakendur í starfs- eða fullorðinsfræðslu

- Frá hvaða landi ertu?
- Þú ert skráð(ur) í:
 - Framhaldsskóla eða símenntunarstofnun
 - Háskóla
 - Ekkert
- Hverjar eru þarfir þínar?
 - Útskrift eða vottun
 - Uppfærsla eða endurmenntun - fagleg breyting
- Kyn þitt:
 - Karl
 - Kona
 - Ég vil ekki segja
- Hvað þýðir hugtakið "ráðningarhæfni" fyrir þig?
- Fræðslustofnunin styður mig við að skilgreina stefnu mína til starfsframa
 - Skali 1 til 10
- Fræðslustofnunin styður mig við að greina styrkleika mína og hæfni
 - Skali 1 til 10
- Fræðslustofnunin styður mig við að bera kennsl á veikleika mína og vinna með þá
 - Skali 1 til 10
- Fræðslustofnunin styður mig til að komast á vinnumarkað
 - Skali 1 til 10
- Hvernig styður fræðslustofnunin þig til að komast á vinnumarkað?
 - Aðstoð með ferilskrá
 - Námskeið/ ráðstefna um hvernig sækja eigi um starf
 - Þjálfun fyrir ráðningarviðtal
 - Einstaklingsfundir með starfs- og námsráðgjafa
 - Upplýsingafundur um starfskröfur á tilteknum sviðum (upplýsingatækni, ferðaþjónusta, osfrv.)
 - Skipuleggur starfakynningu fyrir námsmenn með mögulegum fyrirtækjum
 - Þjálfunaráætlun
 - Nemendasamtök
 - Annað
- Hversu tilbúin(n) ertu til að fara út á vinnumarkaðinn?
 - Skali 1 til 10
- Að þínu mati, hvaða hæfni er krafist til að ná árangri í starfi eftir útskrift?
 - Sérfræðiþekking á eigin svið/ hæfni á eigin sviði
 - Hæfni í gagnrýnni hugsun
 - Hæfni í röksemdarfærslu
 - Hæfni í ritun og ræðu
 - Samskiptahæfni



- Tungumálhæfni (Enska eða önnur erlend tungumál)
- Skipulagshæfni
- Teymishæfni
- Viðskiptahæfni
- Hæfni til að leysa vandamál
- Stafræn hæfni
- Annað
- Hvaða hæfni úr náminu þínu gerir þig meira aðlaðandi til ráðningar?
- Hversu mikinn stuðning sýna kennarar þér varðandi ráðningarmöguleika þína?
 - Skali 1 til 10
- Íhugar þú að stofna þitt eigið fyrirtæki að námi loknu?
 - Skali 1 til 10
- Hvaða áhrif, ef einhver, heldurðu að COVID-19 hafi á möguleika þína til ráðningar?

Spurningar fyrir kennara

- Frá hvaða landi ertu?
- Kennsluvið:
 - Náttúruvísindi
 - Verkfræði og tækni
 - Læknis- og heilbrigðisþjónusta
 - Landbúnaðarvísindi
 - Félagsvísindi
 - Hugvísindi
 - Menntavísindi
 - Viðskipti og markaðssetning
 - Annað
- Aðalstarf þitt:
 - Kennari
 - Fræðimaður
 - Náms- og starfsráðgjafi
 - Annað
- Kyn þitt:
 - Karl
 - Kona
 - Ég vil ekki segja
- Starfsreynsla þín:
 - 0-5 ár
 - 6-10 ár
 - 11-20 ár
 - Meira en 20 ár
- Hvað þýðir "ráðningarhæfni" nemenda fyrir þig?
- Ég aðstoða nemendur mína við að skilgreina starfsferil þeirra
 - Skali 1 til 10
- Ég hef aðstöðu og tækifæri til að styðja nemendur mína við að skilgreina starfsferil þeirra
 - Skali 1 til 10
- Ég hef aðstöðu og tækifæri til að styðja nemendur mína við að greina styrkleika þeirra og hæfni



- Skali 1 til 10
- Hvernig styður fræðslustofnunin þig við til að styðja við ráðningarhæfni nemenda þinna?
- Hvernig stuðning þarftu til að geta stutt betur við ráðningarhæfni nemenda þinna?
 - Meiri tíma
 - Þjálfun
 - Stuðning samstarfsfélaga
 - Annað
- Hefurðu hugleitt að bæta leikjum inn í verkefni til að styðja við ráðningarhæfni nemenda?
 - Skali 1 til 10
- Hverjar eru helstu áskoranirnar þegar kemur að því að greina ráðningarhæfni nemenda þinna?
- Hversu vel þekkirðu þarfir markaðarins þegar kemur að ráðningu nýrra starfsmanna?
 - Skali 1 til 10
- Hvaða áhrif hefur heimsfaraldur COVID-19 haft á ráðningarhæfni nemenda þinna?

Spurningar fyrir fyrirtæki

- Frá hvaða landi ertu?
- Stærð fyrirtækis þíns:
 - Einstaklingur
 - Lítið eða meðalstórt
 - Stórt
- Fyrirtækisgeiri:
 - Landbúnaður, skógrækt og fiskveiðar
 - Framleiðsla, námuvinnsla eða annar iðnaður
 - Framkvæmdir og byggingarvinna
 - Heildverslun og smásöluverslun, flutningur og geymsla, gisting og veitingaþjónusta
 - Upplýsingar og samskipti
 - Hátækni iðnaður
 - Fjármála- og tryggingastarfsemi
 - Fasteignaviðskipti
 - Vísindi, tækni, stjórnsýsla og stuðningsþjónusta (einkarekið)
 - Opinber stjórnsýsla, varnir, menntun, lýðheilsa og félagsráðgjöf
 - Annað
- Hvað þýðir hugtakið "ráðningargeta" fyrir þig?
- Hvaða hæfni þurfa útskrifaðir nemendur og atvinnuleitendur á núverandi vinnumarkaði?
 - Sérfræðiþekking á eigin sviði / hæfni á eigin sviði
 - Hæfni í gagnrýnni hugsun
 - Hæfni í röksemdarfærslu
 - Hæfni í ritun og ræðu
 - Samskiptahæfni
 - Tungumálhæfni (Enska eða önnur erlend tungumál)
 - Skipulagshæfni
 - Teymishæfni
 - Viðskiptahæfni
 - Hæfni til að leysa vandamál
 - Stafræn hæfni
 - Annað



- Finnurðu þessa hæfni í núverandi útskrifuðum nemendum og atvinnuleitendum?
 - Skali 1 til 10
- Af listanum hér að ofan, hvaða færni vantar mest?
- Hvað ættu kennarar að gera til að tryggja að nemendur séu hæfari ráðningar þegar þeir útskrifast?
- Hvaða þörf á breytingum hefur þú tekið eftir að vanti hjá nemendum/nýjum starfsmönnum síðustu fimm árin?
- Hversu breytt er bilið milli vinnumarkaðarins og menntakerfisins?
 - Skali 1 til 10
- Hvernig hefur COVID-19 heimsfaraldurinn haft áhrif á nýliðun útskriftarnema og ráðningaráhæfni þeirra?



VI. Heimildir



Hytti, U. (ed.) (2002). State-of-Art of Enterprise Education in Europe – Results from the Entredu project. Written jointly with Kuopusjärvi, P. & Vento-Vierikko, I. & Schneeberger, A. & Stampfl, C. & O’Gorman, C. & Hulaas, H. & Cotton, J. & Hermann, K. A publication published in the Entredu-project, Leonardo da Vinci-programme of the European Commission: Turku, Finland.

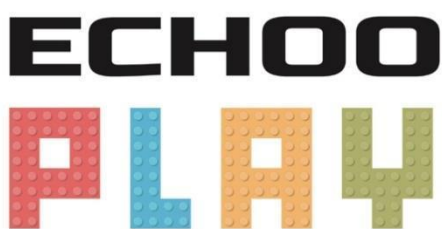
Hytti, U. and O’Gorman, C. (2004), "What is “enterprise education”? An analysis of the objectives and methods of enterprise education programmes in four European countries", Education + Training, Vol. 46 No. 1, pp. 11-23. <https://doi.org/10.1108/00400910410518188>

Tenenbaum, G., Naidu, S., Jegede, O. and Austine, J. (2001), “Constructivist pedagogy in conventional on-campus and distance learning practice: an exploratory investigation”, Learning and Instruction, Vol. 11 No. 2, pp. 87-111.

Shaping Europe’s digital future, Policy, Countries' performance in digitisation <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/countries-performance-digitisation>



 <p>Fjármagnað af Erasmus+ áætlun Evrópusambandsins</p>	<p>Þetta verkefni er styrkt af framkvæmdastjórn Evrópusambandsins.</p> <p>Þessi útgáfa endurspeglar aðeins sjónarmið höfundar og framkvæmdastjórnin/ríkisstofnanir geta ekki borið ábyrgð á hvernig upplýsingarnar geta verið notaðar.</p>
	<p>„Skýrsla 1: Niðurstöður könnunar“ hefur verið þróað af Erasmus+ KA“ verkefninu „EchooPlay“ (Verkefni númer 2020-1-IS01-KA202-065802) og það er með leyfi undir Creative Commons.</p> <p>Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 alþjóðlegt leyfi.</p>



samband

www.echooplay.eu

Höfundar: ECHOO Play samstarfsverkefni
Efnisstilling: Háskólinn í Turku
Útlit hannað af: Euro-Net
Útgefandi: ECHOO PLAY samstarf
 Ókeypis útgáfa, júlí 2021

