



Enhancing the role of lifelong learning for older workers in Europe



ToSwitch

TOWARDS Senior Workers' Innovative Training CHallenges
(Mot innovative opplæringsutfordringer for eldre
arbeidstakere)

ERASMUS+ strategiske partnerskap 2020-1-IT01-KA202-
008413

Resultat 3 Retningslinjer



Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

EU-kommisjonens støtte til produksjonen av denne publikasjonen utgjør ikke en godkjenning av innholdet, som kun gjenspeiler synspunktene til forfatterne, og kommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruk som kan gjøres av informasjonen i den.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Innhold _	
Ordliste.....	4
1. Introduksjon	6
Om TO SWITCH-prosjektet.....	6
Hvordan vi utviklet disse retningslinjene	6
2. Kompetanseprofil for voksentrener: Hva er en god lærer for voksne?	8
2.1 Hvordan den nye kompetansemodellen ble utformet etter de andragogisk-heutagogiske prinsippene for voksenopplæringen.....	8
2.1.1 Resultat av litteraturgjennomgang	8
2.1.2 Resultat fra analyse av god praksis	9
2.2 Kjernebegreper	9
2.3 Ny innsikt i bruken av AI i voksenlæringsprosesser	11
2.4 Diskusjon og konklusjoner av avsnittet	12
3 . Oppsummering av analysen av trener- og brukerspørreskjemaene	13
3 .1 Beskrivende informasjon	13
3 .2 Samlet vurdering av erfaringen.....	13
3.3 Samlet vurdering av bruken av plattformen.....	14
3.4 Styrker og svakheter ved TO SWITCH-modellen og forslag	14
4. Tips fra To Switch -prosjektet : Voksenlæring i det digitale rom.....	16
4.1 Prinsipper for voksenopplæring i følge To Switch-prosjektet	16
4.2 Hvordan gjøre læring i det "digitale rommet" nyttig for seniorer	17
4.3 Retningslinjer for beslutningstakere.....	17
5 . Sertifisering og validering av faglige ferdigheter til lærere og trenere av voksne.....	19
5.1 Den europeiske union, livslang læring og voksenopplæring	19
5.2 Cedefop's rolle i sertifisering og validering av faglige ferdigheter til lærere og trenere for voksne	19
5.3 Landspesifikasjoner.....	20
ITALIA	20
SPANIA	20
NORGE.....	21
FRANKRIKE	21
ROMANIA	21
DANMARK	22
IRLAND	22
SVEITS.....	22
Konklusjon.....	23

Ordliste

Denne ordlisten vil hjelpe til med å forstå noe av det tekniske språket som brukes i disse TO SWITCH-retningslinjene.

Begrep	Definisjon
Andragogisk-heutagogiske prinsipper for voksenopplæring	Refererer til undervisningsstrategier som fokuserer på selvstyrt, aktiv læring og oppmuntrer voksne elever til å ta ansvar for sine læringserfaringer. Den skiller mellom: - Pedagogikk: undervisningens kunst og vitenskap - Andragogi: kunsten og vitenskapen om å undervise og lede voksne elever - Heutagogi: praksisen med selvbestemt læring.
Asynkron nettbasert læring	Læring som finner sted til forskjellige tider for elevene og instruktørene, noe som gir mulighet for fleksibilitet, bekvemmelighet og eget tempo i læringsprosessen.
CCT i PS-TRE ferdigheter	Dette gjelder anvendelsen av kritisk og beregnende tenkning (CCT) i voksnes læring, rettet mot problemløsning i teknologirike miljøer (PS-TRE).
Komfortsone	Dette refererer til den psykologiske tilstanden der enkeltpersoner føler seg komfortable og kjente, noe som fører til motstand mot endring og nølende holdning til å ta risiko.
Digitalt skille	Gapet mellom de som har tilgang til digital teknologi og de som ikke har det, fører til ulikheter i utdanning, sysselsetting og andre områder.
Digitale ferdigheter	Viser til evnen til å bruke digital teknologi effektivt, inkludert ferdigheter innen digital kompetanse, kommunikasjon og problemløsning.
Dobbel loop læringsmetode	En problemløsende tilnærming som innebærer å undersøke og stille spørsmål ved de underliggende antakelsene og overbevisningene som fører til handlinger, og justere dem for å oppnå bedre resultater. Inkluderer å gå tilbake og redefinere tro og verdier som informerer læring.
Pedagogiske prinsipper	De grunnleggende verdiene, overbevisningene og målene som styrer pedagogisk praksis og beslutningstaking.
Formell kontekst	Læring som foregår innenfor en strukturert utdanningsinstitusjon, som en skole eller et universitet, med definerte læreplaner og læringsmål.
Generasjonsskifte	Prosessen med sosial og kulturell endring som skjer etter hvert som en generasjon erstattes av en annen, noe som fører til endringer i holdninger, tro og atferd.
Uformell kontekst	Refererer til prosessen med å tilegne seg kunnskap, ferdigheter og holdninger utenfor formelle, strukturerte utdannings- eller opplæringsprogrammer. Det kan skje i enhver setting, for eksempel på jobb, hjemme eller under fritidsaktiviteter, og kan være tilsiktet eller utilsiktet.
Læringsmetodikk	Tilnærmingen eller metoden som brukes for å lette læring, inkludert instruksjonsstrategier, materialer og aktiviteter.

Ikke-formell kontekst	Læring som finner sted utenfor tradisjonelle utdanningsmiljøer, som workshops, yrkesopplæringsprogrammer og samfunnsbaserte aktiviteter.
Læring på stedet	Læring som finner sted på et fysisk sted, for eksempel et klasserom eller treningssenter, med ansikt-til-ansikt interaksjoner mellom elever og instruktører.
Kollegavurderingsaktiviteter	Læringsaktiviteter der elever vurderer og gir tilbakemelding på arbeidet til jevnaldrende, fremmer samarbeid og kritisk tenkning.
Omvendt veiledning	En veiledningstilnærming der yngre eller mindre erfarne individer veileder eldre eller mer erfarne individer, og deler sin kunnskap og ekspertise, spesielt innen digital teknologi og andre områder.
Egenvurderingsaktiviteter	Læringsaktiviteter der elever vurderer sitt eget arbeid, fremgang og læringsutbytte, fremmer selvrefleksjon og selvstyrt læring.
Synkron læring	Læring som foregår i sanntid, med elever og instruktører som samhandler på samme tid og på samme sted, eller gjennom videokonferanser, chatterom eller andre nettbaserte verktøy.

1. Introduksjon

Denne veiledningen er for lærere og/eller instruktører av voksne i det "digitale rommet", og alle som er interessert i å reagere på teknologiske endringer i samfunnet og på arbeidsplassene våre. TO SWITCH-retningslinjene er et resultat fra TO SWITCH-prosjektet, som svarte på det økende digitale skillet i samfunnet og arbeidsplassene ved å utvikle innovative opplæringsprosesser, med spesielt fokus for arbeidere og innbyggere over 50 år.

Veiledningen er også for beslutningstakere og andre interessenter som er interessert i å forbedre sertifiseringssystemene for faglig kompetanse til voksenlærere og -instruktører. Veiledningen inneholder også "Tips fra TO SWITCH-prosjektet". Dette er de faktiske retningslinjene, kjernen i denne intellektuelle produksjonen, der vi deler **det vi har lært** fra våre erfaringer med implementering av digitale ferdighetsopplæringsprogrammer med voksne elever. Vi deler råd til lærere/trenere, voksne elever og beslutningstakere.

Retningslinjene gir en beskrivelse av ferdigheter, kunnskap og verdier som er nødvendige for å være en god lærer eller trener for voksne i det digitale rommet. Disse ble utviklet av TO SWITCH-prosjektteamet, og er basert på en ny andragogisk modell for voksenopplæring utviklet i vår rapport: [Intellektuell utgang 1: Nytt teoretisk-metodologisk referanseramme for seniorarbeideropplæring.](#)

Disse retningslinjene har to hovedmål:

- 1) At lærere, trenere og andre fagpersoner som jobber i formelle, ikke-formelle og uformelle læringsmiljøer for voksne kan sette prinsippene utviklet av TO SWITCH-prosjektet ut i livet.
- 2) At beslutningstakere innlemmer den faglige profilen vi utviklet i de nasjonale kompetansesertifiseringssystemene til voksenpedagoger og trenere.

Om [TO SWITCH-prosjektet](#)

Prosjektet hadde som mål å svare på det økende digitale skillet i samfunn og arbeidsplasser. Dette er drevet av demografiske endringer, etter hvert som befolkningen i Europa blir eldre, og også av teknologiske endringer, ettersom den digitale verden i økende grad blir mer sammenvevd med hverdagen og arbeidspraksisen vår.

Vi har utviklet metodikk for innovative opplæringsprosesser, med spesielt fokus på arbeidere og innbyggere over 50 år. Prosjektet svarte på utfordringene som følger med dype endringer i arbeidslivet knyttet til digitalisering av arbeid og etterspørsel etter nye ferdigheter. Prosjektet utforsket og adresserte også effekten dette har på det økende antallet eldre arbeidere i arbeidslivet.

Hvordan vi utviklet disse retningslinjene

Det var tre faser av TO SWITCH-prosjektet, med tre hovedmål og resultater (se fig. nr. 1):

- 1) **Litteraturgjennomgang og analyse av god praksis (IO1):** Dette inkluderte identifisering av prinsippene for god opplæring av voksne (modellen) og god lærer for voksne (den faglige profilen), se kapittel 2 i disse retningslinjene.
- 2) **Treningsforsøk (IO2):** Sette modellen og faglig profil ut i livet og innhente tilbakemeldinger, se kapittel 3 i disse retningslinjene.
- 3) **Retningslinjer (IO3):** Oppsummer erfaringene og kom med forslag vedrørende deres sertifisering/validering slik at de kan innlemmes i de profesjonelle profilene til voksenlærere og trenere. Se kapittel 4 og 5 i disse retningslinjene.

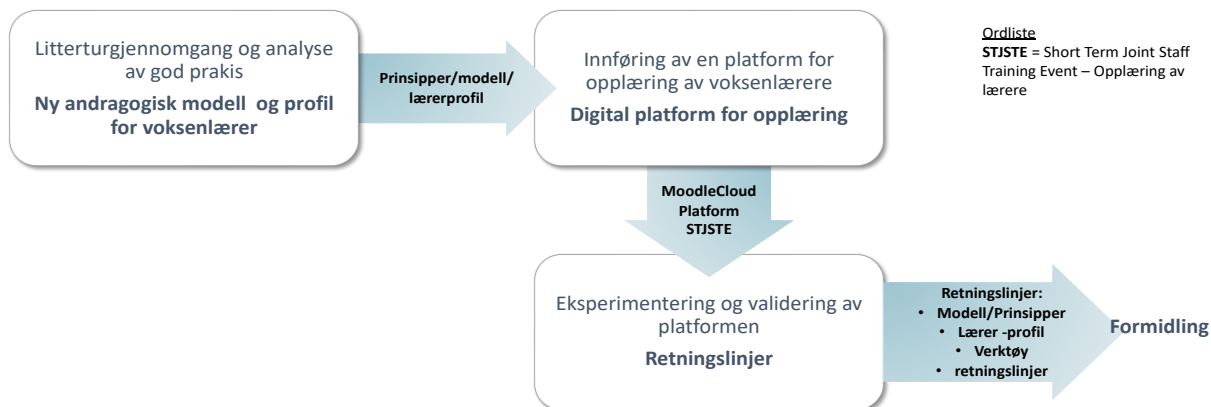


Fig.nr. 1 - TOSwitch prosjektfaser

Retningslinje-struktur

Etter denne korte **introduksjonen** presenterer de følgende sidene resultatene som er oppnådd. De beskriver de viktigste lærdommene og tipsene for å jobbe med voksne i det digitale rommet.

Kapittel 2 (Voksentrainerkompetanseprofil: Hva gjør en god lærer for voksne?) presenterer kompetanseprofilen til voksenpedagogen og treneren hentet fra vitenskapelig litteratur og god praksis valgt av prosjektpartnerne. Det vil derfor bli gjort omfattende henvisninger til resultatene fra prosjektets første fase.

Kapittel 3 (Sammendrag av analysen av spørreskjemaene for trenere og brukere) presenterer hovedfunnene fra analysen av spørreskjemaene som ble utfylt av deltakerne i de eksperimentelle opplæringsaktivitetene (enten som trenere eller elever) gjennomført som en del av prosjektets fase 2.

Kapittel 4 (Tips fra To Switch prosjektet: Voksenopplæring i det digitale rommet)) representerer kjernen i disse retningslinjene, ettersom det oppsummerer de viktigste lærdommene og som er fremkommet og skal formidles i lys av målene til TO SWITCH.

Kapittel 5 (Sertifisering og validering av faglige ferdigheter til lærere og trenere av voksne) samler litt innsikt i prosessene og mulighetene for anerkjennelse og validering av kompetanseprofilen til voksenpedagoger og trenere på europeisk og nasjonalt nivå, med henvisning til prosjektpartnerenes respektive land.

2. Kompetanseprofil for voksentrener: Hva er en god lærer for voksne?

Det finnes et overflod av vitenskapelig litteratur som diskuterer egenskapene, fordelene og begrensningene ved pedagogiske, andragogiske og heutagogiske tilnærminger til voksnes læring. Imidlertid er antallet bidrag som fokuserer på egenskapene som lærere, pedagoger, trenere, mentorer og veiledere for voksne bør besitte mye mer begrenset. Av denne grunn utviklet TO SWITCH-prosjektet en "Kompetanseprofil for voksne trenere" ved hjelp av en vitenskapelig, forskningsbasert tilnærming.

2.1 Hvordan den nye kompetansemodellen ble utformet etter de andragogisk-heutagogiske prinsippene for voksenopplæringen

2.1.1 Resultat av litteraturgjennomgang

I følge tilgjengelig vitenskapelig litteratur kan en profil for en lærer av voksne implisitt utledes fra prinsippene til den valgte tilnærmingen til voksnes læring: pedagogikk, andragogikk eller heutagogikk. Med andre ord, og for å gi et eksempel, antas det at en lærer som er engasjert i en andragogisk læringsprosess, i motsetning til å adoptere prinsippene i klassisk pedagogikk, er i stand til å ta hensyn til behovene til voksne elever på riktig måte. Slike behov inkluderer selvstyring, hensyntagen til elevers tidligere erfaring, organisering av modulære og fleksible undervisningsaktiviteter, tilby valgmuligheter for individuell tempo, riktig tolkning av voksne elevers motivasjon for å lære, og så videre. I litteraturen antas det også at læreren er i stand til å reprodusere læremodeller, metoder og teknikker erfart i ulike situasjoner for voksnes læring: økonomisk aktive og sysselsatte mennesker, jobbsøkere, pensjonister, voksne i andre inaktive tilstander; tilsvarende voksne med høye, middels eller lave ferdigheter; og så videre. Dette inkluderer tilpasning av læring i henhold til spesifikke mål og målsetninger.

Dette er grunnleggende voksenlærerkompetanse, som imidlertid ikke kan tas for gitt utenfor et sett av antagelser. Det som ble forsøkt å identifisere på et konseptuelt nivå gjennom TO SWITCH-aktivitetene er de spesifikke egenskapene til disse antagelsene. Ut fra disse antakelsene er det utformet en andragogisk modell for voksenopplæring oppdatert til det 21. århundre.

En **første antakelse** i den nye TO SWITCH-modellen for voksenopplæring handler om avvisningen av typiske klassifikasjoner som forsterker forskjellene mellom tilnærminger til voksenopplæring. Dette gir en aksentuering av divergenser, når det i stedet er mer produktivt og potensielt lovende å insistere på felles prinsipper og konvergensfaktorer. Når det gjelder den **andre antagelsen**, innlemmer prinsippene for andragogikk allerede prinsippene som i heutagogi støtter voksnes selvbestemmelse i læring. Det semantiske skillet mellom selvregi og selvbestemmelse er spesielt subtilt og til liten nytte. Selvledelse innebærer per definisjon en avgjørelse angående orienteringen av bestemt læringsinnhold mot en person, noe som innebærer frihet, autonomi og uavhengighet av dømmekraft.

Som en **trede antakelse** kan det ikke forkastes at den konkrete utformingen av læring som er inkorporert i læringskontrakter mellom elever og lærere, ikke vurderer å ta i bruk prinsippene for tradisjonell pedagogikk, andragogikk og heutagogikk på samme tid. Det mest relevante aspektet ved selvbestemmelse er elevens autonomi i å velge og definere en læringskontrakt. Dette inkluderer hans eller hennes preferanser for hva, hvordan, når og hvor du skal lære. Dette utelukker ikke det faktum at eleven, avhengig av visst innhold, kan foretrekke pedagogiske prinsipper, andragogiske prinsipper for andre og heutagogiske prinsipper for andre. I lys av de tre foregående

forutsetningene, er det en **fjerde og siste forutsetning** som ligger til grunn for forslaget til TO SWITCHs nye andragogiske paradigme for voksenopplæring. Dette for å velge en modell basert på hybridiserte og harmoniserte læringsprinsipper. Det må erkjennes at i praksis med læringsprosesser oppnår man bruk av en blanding av paradigmer og prinsipper. Effektiviteten av dette avhenger like mye av lærerens eller trenerens evne og forberedelse, så vel som motivasjonen og selvstyrtheten til eleven.

Oppsummert er det nye "hybridiserte og harmoniserte" andragogiske konseptuelle paradigmat for voksenlæring foreslått av TO SWITCH en konvergent modell. Den anerkjenner autonomien og uavhengigheten til voksne elever når det gjelder formaliseringen av læringskontrakter. Innenfor disse kontraktene belønnes hybridiseringen mellom de forskjellige prinsippene i pedagogikk, andragogikk og heutigagogikk, i forhold til elevens tidligere erfaring, preferanser, ønsker, behov og personlige fordeler.

2.1.2 Resultat fra analyse av god praksis

Treningspraksisen samlet inn av prosjektpartnerne i TO SWITCHs første prosjektfase presenterer elementer av det andragogiske paradigmat (selvstyrt aktiv læring), og i noen tilfeller er også elementer av den heutigagogiske tilnærmingen (selvbestemt aktiv læring) tydelige. Basert på litteraturgjennomgangen i denne faen av prosjektet, ble følgende elementer identifisert som god praksis i undervisning av voksne:

- Fokus bør være på aldersspesifikke læringsbehov og gruppedynamikk. Det er behov for aktiv deltakelse med interaksjoner mellom elever og trenere. Læring mellom jevnaldrende er avgjørende, samt å integrere teknikker for emosjonell motstandskraft i opplæringskursene.
- Trenere bør bruke en samarbeidstilnærming når de utformer opplæringsaktiviteter for voksne elever, og ta hensyn til elevens arbeidserfaring i klasseromsopplæring samtidig som de bruker digitale teknologier.
- Trenere bør støtte elevenes evne til å handle og samhandle, verdsette erfaring og ferdigheter i det virkelige livet, bygge motivasjon og selvtillit, fremme problemløsning og kritisk tenkning.
- Det er viktig å skape uformelle læringsmiljøer basert på små grupper som involverer veiledere, med mentorer eller trenere for å støtte engasjementet til voksne elever.
- Produksjon av opplæringsmateriell, verktøysett, manualer, retningslinjer, læringsplattformer eller portaler som kan tilpasses voksnes digitale ferdigheter og preferanser.

2.2 Kjernebegreper

I følge alt ovenfor skal læreren/treneren av voksne demonstrere (Fig. nr. 2):

- **Design av opplæring, organisatoriske, logistiske og ledelsesmessige ferdigheter** (overføring av kunnskap; integrering av de sosiopolitiske kontekstene for læring; utforming av en evalueringsprosess og konsekvensvurdering; valg og utforming av passende metoder for opplæring).
- **Ferdigheter knyttet til individuell- og gruppelæringsdynamikk** (velge, tilpasse eller lage hensiktsmessige metoder; støtte elever i å identifisere og forfølge sine læringsmål og overvinne hindringer for deres læring; stimulere til aktiv deltakelse, motivere elever; sikre kreativitet og problemløsning).
- **Kommunikasjonsevner** (evne til å lytte aktivt; være empatisk; evne til å uttrykke tanker klart, følelser og emosjoner; følsomhet for identitetsrelaterte problemer).
- **Kommunikasjonsferdigheter innen kunnskapsfeltet** (spesifikk teoretisk og praktisk kunnskap som de kan overføre til elever).
- **Kompetanse i voksenlæringsprosesser** (de må ha metodisk og anvendt kunnskap om de

mest hensiktsmessige prinsippene, prosessene og verktøyene som skal brukes i voksenopplæringen).

- **CCT i PS-TRE-ferdigheter*** (ferdigheter innen informasjons- og datakompetanse, kommunikasjon og samarbeid, digital innholdsskaping, sikkerhet og problemløsning; integrering av IKT, e-læring og relaterte verktøy og metoder i pedagogisk aktivitet) .
- **Ferdighet i å hente og bruke pålitelig evidensbasert informasjon** (evne til å overføre metodene for å innhente informasjon til elever, evne til å bruke de mest oppdaterte informasjonskildene som er tilgjengelige).
- **Grunnleggende metodologisk og teknisk kunnskap innen sosial forskning** (konstruksjon av kvantitative og kvalitative verktøy for overvåking og evaluering av læringsutbytte).
- **Ferdigheter knyttet til evnen til å forstå og ta hensyn til elevenes motivasjon for å lære** (å forstå og vurdere elevenes motivasjon for å lære; evnen til å være elevfokustert vil oppmuntre til konstant involvering og redusere frafall).
- **Myke ferdigheter** (en holdning til elever som ser på seg selv som en læringspartner mer enn en tradisjonell lærer; læreren er en rådgiver og tilrettelegger, og en informasjons- og kunnskapsformidler i stedet for en enkel formidler).



Fig.nr. 2 - Ti grunnleggende elementer i voksentrenerprofilen

* CCT i PS-TRE-ferdigheter: se ordlisten for en definisjon.

2.3 Ny innsikt i bruken av AI i voksenlæringsprosesser

Elementene i TO SWITCH voksenlærerprofilen oppsummert i de foregående seksjonene ble utviklet fra etablerte forskningsteknikker: spørring i indekserte vitenskapelige tidsskriftdatabaser, rapportering av erfaringer fra prosjektpartnere, også støttet ved bruk av generalistsøkemotorer, med sikte på å analysere god praksis.

Sammenlignet med en så nyere tid som da prosjektets første resultater ble utarbeidet i 2021, må det bemerkes at den nåværende virkeligheten på det tidspunkt disse retningslinjene utformes (første halvdel av 2023) har endret seg betydelig.

Den **raske fremveksten av AI-verktøy** som gjøres tilgjengelig for publikum, uansett hvor rudimentære og på utviklingsstadiet disse ressursene fortsatt er, vil garantert fremprovosere flere betraktninger om hvilken **innvirkning disse verktøyene kan ha på praksis for voksenlæring** og kompetanseprofilene til lærerne deres.

En enkel spørring av algoritmen www.perplexity.ai¹ starter med spørsmålet "Finnes det erfaringer med bruk av AI i voksenopplæringspraksis?" returnerer følgende svar:

Ja, det er erfaringer med bruk av kunstig intelligens i voksenopplæringspraksis. AI brukes i voksenopplæring i grunnleggende ferdigheter, inkludert engelskspråklig læring, for å vurdere elevenes nåværende kunnskap og læringsevner, levere tilpasset innhold basert på læringsmønstre og gi personlig tilbakemelding.

AI-verktøy utvikles også for å hjelpe med studentrekruttering, timeplanlegging, økonomi og andre backend-oppgaver i voksenopplæringsinstitusjoner. En AI-gjennomgang av ferdigheter kan være nyttig for å fastslå livserfaring og selvstudieprestasjoner som kan "låse opp graden", slik at voksne elever kan få studiepoeng for sine tidligere læringsopplevelser. Imidlertid er det for tiden svært få AI-verktøy utviklet spesielt for voksne elever, bortsett fra språkopplæringsapper. Ettersom AI-pedagogiske løsninger fortsetter å modnes, er håpet at AI kan bidra til å fylle behovshull i læring og undervisning og gi skoler og lærere muligheter til å gjøre mer enn noen gang før².

Ved å formulere det neste spørsmålet: "Hva er noen eksempler på AI-verktøy som brukes i voksenopplæringen?", er svaret som følger:

Det er flere eksempler på AI-verktøy som brukes i voksenopplæringen. Et eksempel er bruken av AI i språklæring, der den vurderer elevenes nåværende kunnskap og læringsevner, leverer tilpasset innhold basert på læringsmønstre og gir personlig tilbakemelding. Et annet eksempel er bruken av AI til å automatisere og tilpasse vurderinger, gi tilbakemelding på skriftlig arbeid og hjelpe elevene med å planlegge vurderingsoppgaver. AI-teknologi brukes også for å finne og beholde studenter og ansatte, og universiteter bruker den i opptak for å matche søkere med programmer.

¹Perplexity AI er et selskap som utvikler en AI-basert søkemotorplattform som gir nøyaktige svar på brukerforespørsler ved å lete etter den mest relevante informasjonen på internett. Selskapet er basert i San Francisco, CA.

²Kilder:

- ★ <https://community.lincs.ed.gov/group/21/discussion/role-artificial-intelligence-adult-basic-skills-education> ;
- ★ <https://online.sou.edu/degrees/education/msed/adult-education/artificial-intelligence-and-learning/> ;
- ★ <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/oer-artificial-intelligence-and-adult-education-beyond-hype> .

Generative AI-verktøy brukes også i undervisning og læring, og tilbyr nye måter å engasjere studenter i kritisk tenkning, skriving og analyse. Disse verktøyene kan tjene som et verktøy for instruktører i å lage kursmateriell. Det er imidlertid viktig å merke seg at disse verktøyene er ufullkomne, spesielt siden disse teknologiene endrer seg raskt. Andre eksempler på AI-verktøy som brukes i utdanning inkluderer AI-mentorer for elever, videreutvikling av smart innhold og en ny metode for personlig utvikling for studenter. Instruktører kan bruke AI-teknologier som ChatGPT for å engasjere elevene i kritisk tenkning, skriving og analyse. For å bruke disse teknologiene effektivt, vil instruktører ønske å forstå hvordan generative AI-verktøy fungerer og hvordan de omformer våre disipliner og arbeidsplasser ³.

Åpenbart er potensialet for AI innen utdanning hevet over enhver tvil, selv om det fortsatt innebærer en sterk innsats for å verifisere kildene som resultatene er basert på, deres pålitelighet og omfang. Det dette forsterker er viktigheten av å trene – først og fremst for lærere, men også for voksne elever – CCT i PS-TRE-ferdigheter, altså konteksten som vi for enkelhets skyld har kalt «voksenkompetanser i det digitale rom».

2.4 Diskusjon og konklusjoner av avsnittet

Gjennom et siste spørsmål til www.perplexity.ai får vi også vite at en lærer for voksne kan bruke AI-verktøy i utdanning og opplæring på flere måter: " AI kan brukes til å automatisere og tilpasse vurderinger, gi tilbakemelding på skriftlig arbeid og hjelpe elevene med å planlegge vurderingsoppgaver " ⁴. Dette siste svaret, og kilden det ble hentet fra, er nok et innblikk i det faktum at nye initiativer som har dukket opp i løpet av det siste året, allerede vier oppmerksomheten til bruken av AI i utdanningsprosesser som involverer voksne. Dette representerer en grense som går utover målene for TO SWITCH-prosjektet, selv om det absolutt bør vurderes for spredning av resultatene.

³Kilder:

- ★ <https://community.lincs.ed.gov/group/21/discussion/role-artificial-intelligence-adult-basic-skills-education> ;
- ★ <https://bernardmarr.com/how-is-ai-used-in-education-real-world-examples-of-today-and-a-peek-into-the-future/> ;
- ★ <https://www.northwestern.edu/provost/faculty-resources/student-and-teaching-resources/generative-ai-tools-and-the-impact-on-teaching-and-learning.html> .

⁴Kilde:

- ★ <https://all-digital.org/projects/ai4al-artificial-intelligence-4-adult-learning/> .

3 . Oppsummering av analysen av trener- og brukerspørreskjemaene

Som forventet implementerte TO SWITCH-partnerne opplæringspiloter om voksenopplæring i det digitale rom (digitale verktøy, metoder og miljø) i sine land (Danmark, Norge, Sveits, Frankrike, Romania, Spania og Irland). Trenere og elever som var involvert i pilotopplæringen ble bedt om å svare på et spørreskjema og gi tilbakemelding på treningsopplevelsen. Denne tilbakemeldingen ble deretter brukt til å vurdere og validere tilnærmingen og metodikken for voksenlæring foreslått i prosjektet og for å forbedre retningslinjene og tipsene som presenteres i neste avsnitt. Denne delen syntetiserer de viktigste tilbakemeldingene som kommer fra de innsamlede spørreskjemaene. Mer detaljerte resultater er presentert i vedlegg 1 og 2 ⁵.

3 .1 Beskrivende informasjon

Flertallet av trenere og elever var kvinner, med en gjennomsnittsalder på 50 for brukere, og 49 for trenere. Flertallet av **trenere** jobber innen generell voksenopplæring og har mastergrad, eller tilsvarende nivå eller høyere. De har undervist på nettet før i et eller flere kurs som involverer hybride (på nettet og i nærvær) moduser. De vurderer sin yrkeserfaring med generell nettbasert opplæring fra middels til ekspert, mens de vurderer sin yrkeserfaring med Moodle Cloud Platform på nybegynner- eller avansert nybegynnernivå. Flertallet av trenere hadde ikke brukt Moodle-plattformen før de deltok i TO SWITCH-prosjektet.

I alle landene – bortsett fra Frankrike - var elevene ansatte, med flertallet i produksjonssektoren. Halvparten har deltatt i yrkesfaglig utdanning og en minoritet har grunnskole, videregående opplæring og bachelor- eller mastergrad eller tilsvarende nivå. De franske elevene var arbeidsledige, hovedsakelig med en kort sykklus høyere utdanning eller ungdomsskole. Flertallet av elevene hadde ikke deltatt i nettbasert opplæring før, de hadde kun deltatt på personlige kurs.

3 .2 Samlet vurdering av erfaringen

Flertallet av **trenere og halvparten av brukerne foretrekker hybride former for læring**, en kombinasjon av online og i tilstedeværelsesøkter.

Flertallet av **trenere** var fornøyd med arbeidsprestasjonene, og de vil anbefale å bruke de samme utdanningsprinsippene til sine kolleger på nettkurs. De tror også at de kunne bruke læringsprinsippene og den nye kunnskapen som ble tilegnet i piloten til sine fremtidige opplæringsaktiviteter. Når det gjelder Moodle Cloud-funksjonaliteten, tror imidlertid under halvparten av trenerne at de kunne bruke den nye kunnskapen som ble tilegnet i piloten til fremtidige opplæringsaktiviteter.

I tillegg, selv om opplæringen ble ansett som veldig interessant takket være de nye læringsmetodene, var det ifølge halvparten av de involverte trenerne ikke nok tid til å internalisere og anvende metodikken, og heller ikke til å bli kjent med Moodle-plattformen og alle dens funksjoner.

Totalt sett synes trenere at pedagogiske prinsipper er veldig inspirerende, og den metodiske tilnærmingen har gitt dem nye ideer.

På samme måte var flertallet av **elevene** glade for at de deltok på læringsaktiviteten og var fornøyd med eget engasjement og prestasjoner under læringsaktiviteten. Flertallet vurderte også det faglige nivået til trenerne som passende. Halvparten av elevene vil anbefale denne læringsaktiviteten til kolleger, venner og familie ⁶, mens et mindretall også tror at de kan bruke den nye kunnskapen som

⁵ Totalt svarte 11 trenere og 23 elever (brukere) på spørreskjemaet. Spørreskjemaene for franske elever ble analysert separat fra de andre fordi de ble sendt senere. De franske resultatene er presentert i vedlegg 2.

⁶Frankrike skilte seg ut ved at elevene på det sterkeste vil anbefale denne læringsaktiviteten til kolleger/venner/familie, og flertallet anså appen som enkel å bruke og nyttig.

er tilegnet i pilotlæringsaktiviteten til å løse fremtidige problemer som kan løses gjennom læring. De er svært enige i at de vil anbefale denne læringsaktiviteten til kolleger/venner/familie. Flertallet av brukerne synes appen er enkel å bruke og nyttig.

3.3 Samlet vurdering av bruken av plattformen

Flertallet av trenere og elever verdsetter TO SWITCH-modellen for seniorers læring for:

- det faktum at trenere/tilretteleggere gir flere runder med tilbakemelding gjennom hele læringsprosessen
- double Loop læringstilnærmingen, som gjør det mulig å gå tilbake til tidligere aktiviteter/oppgaver, om nødvendig, og/eller justere innholdet/metodikken deres
- den klare organiseringen av læringsaktivitetene i faser og delfaser
- skreddersydd læremateriell og oppgaver tilpasset elevenes behov, - og det å kunne bestemme eget tempo
- type materiale og tidsplaner som brukes

Halvparten av trenerne og elevene oppgir at de klarte å løse oppgavene basert på hjelpen som var tilgjengelig på nett, og at det var enkelt å navigere i systemet/Moodle Cloud Plattformen. Både trenerne og elevene følte seg best hjulpet ved bruk av: 1. Quiz; 2. Videoer; 3. Tekster.

Flertallet av trenerne var i stand til å lage kursoppgaver basert på hjelpen tilgjengelig på Moodle Cloud Plattformen og verdsatte TO SWITCH-modellen for seniorers læring på grunn av:

- den klare identifiseringen av målene for den foreslåtte læringen og dele/diskutere/justere dem med elevene
- det faktum at elevenes tidligere erfaring tas med i betraktningen
- egenvurderings- og fagfellelæringssituasjonene
- kombinasjonen av synkron og asynkron nettbasert læring og tradisjonell læring på stedet.

Flertallet av elevene er enige i at oppgavebeskrivelsene var enkle å forstå, mens halvparten er enige i at Moodle Cloud Plattformen med alle dens funksjonaliteter, samt andre aktiviteter på stedet/online var svært nyttige for å støtte læringsopplevelsen deres. Halvparten av elevene er også enige i at de liker TO SWITCH-modellen for seniorers læring når det gjelder tilpasning av læremateriell og oppgaver til elevenes preferanser.

3.4 Styrker og svakheter ved TO SWITCH-modellen og forslag

De viktigste **styrkene** til modellen er:

- For **trenere**: metodikken – progressivt å lage innhold og sette Moodle-plattformens funksjoner ut i livet
- For **elever** : bruk av hybridmetoden (online og på stedet)

De viktigste **svakheterne** er :

- For **trenere** : tidsstyring, med begrenset tid til gruppearbeidsaktiviteter
- For **elever** : ustabiliteten og langsomheten til plattformen

Hovedforslagene for å forbedre seniorers læring som kom fra deltakernes erfaring i pilotene var:

- Fra **trenere** : Bruke videobaserte forklaringer for emner og «hvordan gjøre videoer» for oppgavene. Mer tid for en-til-en læring og muligheter for repetisjon.

- Fra **elever** : Oppretthold kvaliteten. Fortsett å investere i folk som har gjennomført opplæringen. I det franske tilfellet ble viktigheten av å ha en trener for å føle seg trygg i bruken av verktøy på nettet understreket, og av å ha gruppetimer for å bli hjulpet av andre elever.

4. Tips fra To Switch -prosjektet : Voksenlæring i det digitale rom

I TO SWITCH-prosjektet deltok voksne elever i pilotopplæringsprogrammer (digitale verktøy, metoder og miljø). Disse ble implementert i Italia, Danmark, Norge, Sveits, Frankrike, Spania og Irland. Basert på resultatene av opplæringen og input fra andre prosjektaktiviteter, presenteres her noen tips og råd for å hjelpe lærere/trenere av eldre voksne elever til å utforme bedre læringsprosesser og resultater, spesielt ved bruk av digitale verktøy. Det fremkom også et sett med anbefalinger til beslutningstakere.

4.1 Prinsipper for voksenopplæring i følge To Switch-prosjektet

Samskaping

Læringsprosessen bør skapes i samspill mellom eleven og treneren, i henhold til elevenes behov. Læringsmålene bør for eksempel tydelig identifiseres og deles, diskuteres og justeres sammen med eleven(e).

Fremskaffelse av konkrete eksempler

Opplæringsmateriell bør være basert på konkrete eksempler og case-studier for å utforske hvordan læring gjelder i virkelige situasjoner. Dette er spesielt viktig når trenere og elever er fra ulike generasjoner, eller når grupper av elever er fra ulike generasjoner. For eksempel: for å svare på spørsmålet "Hva ville du gjort i denne situasjonen?" kan trenere ta utgangspunkt i en detaljert beskrivelse av en "ekte/konkret" situasjon, som fører til en løsning.

Håndterbar og konsistent struktur av læringen

Opplæringsmateriell eller innhold bør ordnes i korte og håndterbare seksjoner. Hver del bør ha samme struktur slik at elevene vet hva de kan forvente. Som et eksempel bør hver seksjon organiseres som følger: en oversikt, nøkkelpunkter, aktiviteter, oppgaver og vurderingsaktivitet.

Veiledning

Kunnskapsoverføringsprosessen bør støttes av metoder som veiledning eller "omvendt veiledning" for å forbedre elevenes engasjement/deltakelse og motivasjon. Det vil si at en yngre elev kan veilede en eldre elev om de nyere trendene innen teknologi eller i å bli kjent med digitale verktøy.

Evaluerings

Læringsprosessen bør kombineres med en vurdering (innledende og eller endelig). Trenere bør være oppmerksomme på vurderingen eller ta del i prosessen. For eksempel utforme selvevaluering eller kollegavurderingsprosesser.

Individuell læring og gruppedynamikk

Ferdigheter knyttet til individuell og kollektiv læring er avgjørende for å støtte elever i å identifisere og forfølge sine læringsmål og overvinne hindringer for læring, f.eks. stimulere til aktiv deltakelse; motivere elever eller øke motivasjonen deres; fremme kreativitet osv.

Motivasjon

Sterk motivasjon og involvering av elevene som kan være selvdrevne er kjernen i det nye heutigagiske paradigmet. F.eks. interaktiv opplæring og teamarbeid som fremmer bedre engasjement med elevene.

Hybrid undervisning, online og personlig

En kombinasjon av individuell læring med sosial interaksjon bør underbygges ved hjelp av hybride undervisningsopplegg, inkludert både nettbaserte og personlige aktiviteter. Hybride undervisningsopplegg generelt eller blandede eller synkrone/asynkrone tilnærminger øker fleksibiliteten.

Finjustering

Tilpasning er avgjørende for kunnskapsoverføring til elever. Trenere bør ta hensyn til flere aspekter knyttet til elevene som: deres sosioøkonomiske miljø, deres individuelle holdninger og vaner osv. Når det gjelder seniorelever, bør informasjon deles i flere formater, f.eks. lyd-, visuelle og tekstformater for å ta hensyn til eventuelle funksjonshemninger i gruppen..

4.2 Hvordan gjøre læring i det "digitale rommet" nyttig for seniorer

Digital komfortsone

Læreren/treneren skal fremme et inkluderende miljø for digital læring. Det er viktig å etablere en komfortsone for elevene, f.eks. la deltakerne bruke sine egne enheter.

Riktig introduksjon til det digitale

Læreren/treneren bør introdusere det digitale rommet på riktig måte for elevene, med utgangspunkt i "fordeler" og "ulempen", insistere på potensialet og være beroligende angående problemene, f.eks. forklare hva du skal gjøre hvis du gjør feil. Verktøyet er en assistent for å hjelpe deg - ikke en fiende! Du trenger ikke kjempe mot det!

Gjør det enkelt!

Elevene bør informeres med enkelt (hverdags)språk og unngå tekniske ord.

Konkrete eksempler

Læreren bør lede deltakerne gjennom "verktøyet" / "plattformen" / "kurset" ved å bruke en «lære-ved-å-gjøre» metode. For eksempel bevise og vise på en konkret måte hva du kan oppnå ved å bruke det.

Attester og mentorer

Den voksne eleven bør introduseres til det digitale rommet av andre voksne elever, som har lyktes. F.eks gjennom attester eller ved at mentorer deler sine erfaringer.

Digitale ferdigheter

Engasjement av voksne elever i det digitale rom krever nødvendigvis at man tar hensyn til (følelsen av) tilstrekkeligheten av deres første digitale ferdigheter. F.eks Gi seniorer kunnskap til å bruke data på en trygg og grei måte med alle fordeler og gleder det innebærer for den enkelte innbygger.

4.3 Retningslinjer for beslutningstakere

Utvikle et kontinuerlig opplæringssystem som tar sikte på å øke ferdighetene til voksne som en driver for inkludering og konkurranseevne til territorielle/regionale systemer, og også gi mulighet for anerkjennelse av ferdigheter tilegnet i ikke-formelle og uformelle sammenhenger.

Fremme kvalifiserings- og omskoleringssystemer for arbeidsstyrken ved hjelp av kompetansekapitalisering/valideringsveier også gjennom aktivisering av modulære sertifiseringsverktøy (som mikrolegitimasjon).

Fremme profesjonalisering av voksentrenere, ikke bare lærere, gjennom kvalifiseringsveier som tar hensyn til de spesifikke behovene til publikum og de territorielle/regionale systemene.

Fremme muligheter for kontinuerlig og livslang læring i arbeidskontrakter ved spesifikke tiltak rettet mot å lette tilgjengelighet og deltakelse i opplæringsaktiviteter. Disse tiltakene kan komme både bedriftene og arbeidstakerne til gode: insentiver, betalt opplæringspermisjon, verdikuponger, skattelette og andre goder.

Verdsette og anerkjenne kompetansen, også taus, til voksne innen generasjonsskifteprosesser.

5 . Sertifisering og validering av faglige ferdigheter til lærere og trenere av voksne

5.1 Den europeiske union, livslang læring og voksenopplæring

Den **europeiske union** er en nøkkelaktør i å lage livslang læring og voksenopplæringspolitikk. EU har støttet livslang læring som et politisk instrument siden begynnelsen av 1990-tallet. Retten til utdanning, opplæring og livslang læring er nedfelt i den europeiske søylen for sosiale rettigheter. **Voksenlæring** har blitt identifisert som et fokustema for det **europeiske utdanningsområdet** for **perioden 2021-2030** . Rådets resolusjon om en ny **europeisk agenda for voksenopplæring** fremhever behovet for å øke voksnes deltakelse i formell, ikke-formell og uformell læring betydelig. Den nye europeiske agendaen for voksenopplæring skisserer en visjon om hvordan voksenopplæring bør organiseres og støttes i EU. EU har som mål å støtte en kultur for livslang læring og å gjøre læring mer tilgjengelig og verdsatt ⁷.

Andre nøkkelaktører inkluderer **European Association for the Education of Adults (EAEA)** , en europeisk ikke-statlig organisasjon (NGO) som knytter sammen og representerer europeiske organisasjoner som er direkte involvert i voksenopplæring. EAEA fremmer voksenopplæring og tilgang til og deltakelse, spesielt i ikke-formell voksenopplæring for alle, spesielt for grupper som for tiden er underrepresentert. EAEA samarbeider med EU-institusjoner, nasjonale og regionale myndigheter og mange internasjonale og nasjonale frivillige organisasjoner, for eksempel International Council for Adult Education (ICAE).

Eurydice - rapporten går igjennom nåværende tilnærminger for å fremme livslang læring, med et spesielt fokus på politikk og tiltak som støtter voksne med lave nivåer av ferdigheter og kvalifikasjoner for å få tilgang til læringsmuligheter. Rapportens hovedkilde er policyinformasjonen samlet inn fra Eurydice National Units, som representerer 42 utdannings- og opplæringssystemer i 37 europeiske land ⁸.

Til tross for mangfoldet av aktører som støttes av EU-institusjoner, slik som Cedefop, som vil bli beskrevet i neste avsnitt, finnes det ingen spesifikk informasjon om detaljene i sertifiserings- og valideringssystemet for den faglige kompetansen til voksenlærere og trenere foreslått av Den Europeiske Union. Derfor presenterer vi litt detaljert informasjon om tilstedeværelsen av sertifiserings- og valideringssystemer i TO SWITCH-prosjektets partnerland i den siste delen av dette kapitlet.

5.2 Cedefop's rolle i sertifisering og validering av faglige ferdigheter til lærere og trenere for voksne

Cedefop, det europeiske senteret for utvikling av yrkesopplæring, spiller en sentral rolle i sertifisering og valideringen av faglige ferdigheter til lærere og trenere for voksne. Cedefop

⁷Kilder:

- ★ <https://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctv2gjjwz3k> ;
- ★ https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-14109-6_1 ;
- ★ <https://education.ec.europa.eu/education-levels/adult-learning/adult-learning-initiatives> .

⁸Kilder:

- ★ <https://eaea.org/photographer/weiterbildungsakademie-osterreich/> ;
- ★ <https://education.ec.europa.eu/education-levels/adult-learning/adult-learning-initiatives> ;
- ★ <https://uil.unesco.org/partner/library/european-association-education-adults-eaea-finland> ;
- ★ <https://www.euroguidance.eu/eurydice-report-adult-education-and-training-in-europe-building-inclusive-pathways-to-skills-and-qualifications> .

overvåker, analyserer og rapporterer om landenes prioriteringer og aktiviteter innenfor rammen av europeiske lands samarbeid om yrkesopplæring og livslang læring. Cedefop samler den nødvendige nasjonale informasjonen gjennom sitt ekspertisenettverk som spenner over alle EU-land. Cedefop har trappet opp sitt etterretningsarbeid for å vite hvilke ferdigheter som kreves på hvilke nivåer, på hvilke områder, for hvem og hvordan. Cedefop's arbeid med voksenopplæring og etter- og videreutdanning (etter yrkesopplæring) informerer om den fortsatte debatten om fremtiden for voksenopplæring og etterutdanning ⁹.

Cedefop har vært involvert i flere initiativ knyttet til faglig utvikling av voksenpedagoger, inkludert publisering av rapporter om ferdigheter, utdanning, opplæring og sertifisering. Cedefop har også vært involvert i WBA-prosessen, som tar sikte på å etablere et europeisk nettverk som involverer relevante interessenter for å verdsette og understreke kompetanser tilegnet i ikke-formelle sammenhenger for voksne. WBA-prosessen inkluderer en status-quo-evaluering, et WBA-sertifikat for sertifiserte voksenlærere og et WBA-diplom for utdannede voksenlærere ¹⁰.

Evalueringprosessen er inspirert av valideringssystemet som tidligere ble designet av Conference of Austrian Adult Education, en anerkjent organisasjon som utvikler en standard som definerer kompetanser for yrket som voksenpedagog.

5.3 Landspesifikasjoner

ITALIA

I Italia er det følgende kategorier av trenere innen kontinuerlig profesjonell opplæring:

- Trenere på arbeidsplassen
- Trenere involvert i teoretisk aktivitet
- Trenere involvert i den praktiske aktiviteten

Krav til trenere:

- Kompetansekravene for trenere involvert i teoretisk virksomhet er å ha universitetsgrad og pedagogisk kompetansevitnemål tilsvarende det faget de underviser i.
- Kompetansekravene til lærere involvert i praksis er ikke regulert av et lovverk.
- Kompetansekravene til trenere involvert i arbeidsplassopplæring er basert på yrkeserfaring.

SPANIA

I Spania er det ikke et enhetlig system som dekker alle de som jobber med opplæring som trenere. Derfor er det flere kategorier av trenere. Ulike data vedrørende kompetanse og faglig utvikling er gyldige for hver av disse kategoriene.

⁹Kilder:

- ★ <https://eric.ed.gov/?q=source%3A%22Cedefop+-+European+Centre+for+the+Development+of+Vocational+Training%22> ;
- ★ <https://www.ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/1025> ;
- ★ https://www.cedefop.europa.eu/files/9152_en.pdf ;
- ★ <https://eaea.org/photographer/weiterbildungsakademie-osterreich/>.

¹⁰Kilder:

- ★ <https://eric.ed.gov/?q=source%3A%22Cedefop+-+European+Centre+for+the+Development+of+Vocational+Training%22> ;
- ★ <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/compendium-of-projects> ;
- ★ <https://www.ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/1025>.

Krav til trenere:

- Trenere for tjenestemenn: de har ingen spesielle krav for å være trener. For disse kategoriene er det kun nødvendig med et vitnemål i høyere teknisk utdanning med en minimumsvarighet på 2 år.
- Frilans, eksterne trenere må ha et universitetsdiplom innen faget de skal trene i.
- Trenere ved profesjonelle treningssentre i privat sektor: en trener må ha en universitetsgrad innen feltet der treneren skal utvikle et opplæringsprogram
- Trenere involvert i faglig opplæring på arbeidsplassen er spesialister med yrkeserfaring i sin virksomhetssektor. Det er ingen krav til sertifisering.
- Trenere involvert i programmer for å finne en jobb: de er mennesker med lang yrkeserfaring og høyt kvalifikasjonsnivå. En trener her må ha et kvalifikasjonsbevis innen feltet der treneren skal utvikle et treningsprogram.

NORGE

Utdanningsdirektoratet representerer staten på regionalt nivå. Det nasjonale utdanningskontoret sørger i samarbeid med kommunale og fylkeskommunale myndigheter for at det gis hensiktsmessig skolegang for ungdom i henhold til alle forskrifter som gjelder skolen. Det sikrer også at det tilbys tilstrekkelig voksenopplæring. Det overordnede målet for voksenopplæringen i Norge er å gi alle mulighet til å utvide sin kompetanse og utvikle sine ferdigheter gjennom livet. Dette kan bidra til at enkeltpersoner forbedrer livskvaliteten, skaper verdier og øker fleksibiliteten i arbeidslivet. Befolkningens kompetanse og ferdigheter er en viktig faktor for å sikre økonomisk vekst, sysselsettingsevne, konkurranseevne og samarbeid. Vederlagsfri opplæring for voksne er en grunnleggende rettighet sikret ved lov frem til og med videregående skole. Både kommuner og fylker har ansvaret. Voksne som trenger grunnskoleopplæring har lovfestet rett til slik opplæring. Voksne har også lovfestet rett til videregående opplæring. Dette gjelder voksne som ikke allerede har fullført videregående opplæring. Voksne kan melde seg på egne kurs med individuelle emner, eller fullføre omfattende kurs som gir gradsbevis.

Krav til trenere:

- Alle trenere og lærere fra grunnskolen og gjennom videregående skole for barn/unge voksne er pålagt å ha en mastergrad i pedagogikk
- Trenere for voksenopplæring er ikke regulert av lov, og det er ingen felles krav for utdanning eller erfaring.

FRANKRIKE

I Frankrike er trenere i voksenopplæring profesjonelle som utfører sin aktivitet innen opplæring for voksne, med fokus på opplæring på arbeidsplassen, eller i det private markedet.

Krav til trenere:

- Yrket som trener er ikke dekket av et nasjonalt juridisk rammeverk. De er valgt basert på deres ferdigheter og yrkeserfaring uten å måtte ha et kompetansebevis for å undervise.
- Unntaket er trenere fra «Professional Training Association of adults» som er pålagt å delta i et utdanningsprogram med 4 til 12 tematiske moduler for å tilegne seg pedagogiske ferdigheter.

ROMANIA

I Romania er yrkesopplæring av voksne, fullført med kvalifikasjons- eller eksamensbevis med nasjonal anerkjennelse og/eller sertifikat for faglige ferdigheter, en aktivitet av allmenn interesse som er en del av det nasjonale utdanningssystemet og av yrkesopplæringen. Dette er i henhold til forordning nr. 129 av 2000 med påfølgende tillegg.

Krav til trenere:

- Trenere for teoretisk og praktisk opplæring som utfører sin virksomhet innenfor autoriserte opplæringssentre plikter å fremlegge bevis for opplæring innen faget samt særskilt opplæring for voksenopplæring etter yrkesmessig standard.
- For trenerne som utfører sin aktivitet i en bedrift, kreves det ingen tilleggskompetanse utover relevant yrkeserfaring.

DANMARK

I yrkesopplæringssystemet i Danmark er det et skille mellom lærere og trenere. Trenerne betraktes således som «on-the-job-training» trenere, mens lærerne utfører sitt arbeid i ulike faglige opplæringssentre.

Lærerne er involvert i kontinuerlig faglig opplæring og er lærere i generelle emner. De er klassifisert i to kategorier:

- nyutdannede ved universitetet som må ha en universitetsgrad for de som underviser i generelle fag, eller når det gjelder spesialiserte lærere, har et diplom for videreutdanning
- erfarne fagfolk med praktisk erfaring som må ha minst 5 års yrkeserfaring.

I begge situasjoner er det obligatorisk å ha det pedagogiske sertifikatet som tilbys av institusjoner på høyere nivå. Ved ansettelse er dette sertifikatet ikke nødvendig, men det må innhentes i løpet av de to første årene av yrkeskarrieren.

Krav til trenere:

Det er ikke spesifikke krav til trenere som gir opplæring på jobb og det er ikke mye informasjon om dem. Bedrifter bruker dem i henhold til deres opplæringsbehov.

IRLAND

Irlands voksenopplæringssystem er mangfoldig, og tilbyr en rekke kurs fra samfunnsopplæringsbaserte kurs, med en helhetlig tilnærming til utdanning. Samfunnsutdanning hjelper folk som ønsker å gå tilbake til utdanning eller læring, men kanskje ikke har selvtilitt eller muligheter til å gjøre dette i en formell setting som universitet eller videreutdanning. Det er forankret i verdier om likhet, rettferdighet og myndiggjøring.

Programmer tilbys vanligvis av ulike institusjoner og organisasjoner, slik som leverandører av samfunnsutdanning, universiteter, videreutdanningshøyskoler og private opplæringsleverandører. Voksenopplæringsprogrammer er også tilgjengelige gjennom statlig finansierte initiativer drevet av SOLAS (statlig organ med ansvar for voksenopplæring) og Education and Training Boards (ETBs).

Lærere og trenere i offentlig voksenopplæring i Irland har ofte formelle lærer kvalifikasjoner og er i mange tilfeller registrert hos Teaching Council of Ireland. Treningsleverandører i privat sektor er ikke pålagt å ha formelle opplæringskvalifikasjoner, selv om mange har det. Mange er fageksperter.

SVEITS

I Sveits er voksenopplæring og opplæring først og fremst et svar på behovet for å oppdatere og utvikle profesjonelle og ikke-profesjonelle ferdigheter, for å forbedre sosial og profesjonell integrering og for å fremme utviklingen av befolkningens personlige og sosiale ferdigheter. For å dekke disse behovene finnes det ulike typer kvalifikasjoner og sertifiseringer for voksenpedagoger avhengig av ferdighetsnivået som skal oppnås, type opplæring som tilbys, målgruppen og i hvilket aktivitetsfelt læreren er aktiv.

På et generelt nivå er det tre hovedkategorier av trenere:

- Trenere som holder kurs i egen disiplin, og fremmer dermed i hovedsak faglig utvikling
- Trenere med spesialisering på kurs for utvikling av personlige og sosiale ferdigheter
- Trenere aktive innen fritidsaktivitetsrettede kurs

For å tilegne seg de spesialiserte ferdighetene som er nødvendige for å undervise et voksent publikum, er ulike nivåer og orienteringer av opplæringsstilbud tilgjengelig i Sveits, for eksempel: sertifikater, vitnemål samt ulike videreutdanningskvalifikasjoner, som kan fås fra universiteter (CAS, DAS) , MAS). De ulike kursene er forskjellige, for eksempel i forholdet mellom teori og praksis. Hovedopplæringsveien som tillater profesjonalisering og å oppnå en profesjonell kvalifikasjon, formelt anerkjent i hele Sveits, er den som er etablert av Train the Trainer (ToT) Modular Training System (<https://alice.ch/it/professionalizzazione/> tilgjengelig på italiensk , tysk og fransk) drevet av Swiss Federation for Adult Learning (SVEB). ToT-modulsystemet gjør det mulig å tilegne seg nødvendig kompetanse gjennom tre kvalifikasjonsnivåer bestående av ulike opplæringsmoduler:

- Nivå 1 (én opplæringsmodul): SVEB Trenerbevis.
 - Entry-level kvalifisering som gjør det mulig å tilegne seg generelle ferdigheter for å gjennomføre leksjoner med grupper av voksne eller for en-til-en opplæring av voksne
- Nivå 2 (fem opplæringsmoduler): Føderalt (yrkesfaglig) diplom for trenere.
 - Dette er en formell yrkesopplæringskvalifikasjon (videregående nivå) anerkjent av Det sveitsiske forbund. De fem opplæringsmodulene utdyper ferdighetene knyttet til didaktikk og planlegging av voksenopplæringen.
- Nivå 3 (seks opplæringsmoduler): Advanced Federal (Vocational) Diploma for training managers.
 - Dette er en formell høyere yrkesopplæringskvalifikasjon (høyskolenivå) anerkjent av Det sveitsiske forbund. De seks opplæringsmodulene gir en fordypning i utforming og styring av opplæringsstilbud.

ToT-opplæring er åpen for alle uavhengig av yrke som utøves og opplæringsdomene.

Forutsetningene for opptak til opplæringen er å være minst 18 år og ha utdanning på videregående nivå II (yrkesfaglig eller generell utdanning). For å oppnå de ulike kvalifikasjonene (nivåene) er det også nødvendig å vise at praktisk erfaring innen voksenopplæring allerede er tilegnet.

Konklusjon

Selv om TO SWITCH-prosjektet, som de viktigste lærdommene er oppsummert fra i disse retningslinjene formelt avsluttes i midten av 2023, vil deler av aktiviteten fortsette.. På den ene siden vil den digitale plattformen for opplæring av trenere av voksne basert på Moodle Cloud-tjenester forbli aktiv i minst ett år etter prosjektets slutt. Dette gjør det mulig for de som ønsker, etter å ha kontaktet hovedpartneren til TO SWITCH (Autonomous Province of Trento), å bruke den til å gjennomføre opplæringsprogrammer ved å bruke den andragogiske modellen som er foreslått. På den annen side, spredning av prosjekresultatene vil også fortsette, spesielt presentasjonen av hovedfunnene i akademisk-vitenskapelige sammenhenger, dvs. publisering av artikler i vitenskapelige tidsskrifter og presentasjon av kommunikasjon på akademiske konferanser.

Sist men ikke minst, i månedene etter den formelle avslutningen av TO SWITCH, vil prosjektlederens innsats være rettet mot opprettelsen og promoteringen av et "International Permanent Laboratory" viet til temaene aktiv aldring og utfordringene ved livslang læring i voksen alder. Dette vil bli bygget med konsortiet av TO SWITCH-partnere og utvidet til å inkludere deltakelse fra andre relevante europeiske partnere.

Referanser :

- <https://www.die-bonn.de/doks/2016-norwegen-01.pdf>
- <https://ufm.dk/en/education/the-danish-education-system/adult-education-and-continuing-training>
- https://www.european-agency.org/sites/default/files/Gen_Education_in_Norway.pdf

- https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/raport_sintetic_nr.2_exper_europeana_fpc-formator.pdf
- <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-2019>
- <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/italy/adult-education-and-training>