

# Skýrsla um nám fullorðinna

Menntun er máttur

Höfundur: Þórunn Ósk Þórarinsdóttir

## Nám fullorðinna

Ég gef mér það að fullorðnir taki þátt í námi sjálfviljugir. Hugtakið sjálfviljugur getur samt verið flókið í þessu samhengi. Einstaklingar mótast af umhverfi sínu og umhverfið af okkur. Ég hefði talið að fullorðnir fari í nám af fúsum og frjálsum vilja en það eru sumir sem finnast þeir neyðast til þess að taka þátt. Í þessari skýrslu mun fjalla um hvað það er sem hefur áhrif á það að fullorðnir námsmenn fari að læra.

## Ytri áhrif á nám fullorðinna

Framhaldsfræðslukerfið í núverandi mynd starfar samkvæmt lögum 27/2010 en í 2. gr. laganna er fjallað um markmið þeirra. Markmið framhaldsfræðslu samkvæmt lögum þessum er:

- a. að veita einstaklingum með stutta skólagöngu að baki aukin tækifæri til virkrar þátttöku í samfélaginu,
- b. að veita einstaklingum á vinnumarkaði með stutta formlega skólagöngu að baki viðeigandi námstækifæri og auðvelda þeim að hefja nám að nýju,
- c. að gefa einstaklingum færi á að efla starfshæfni sína og efla ábyrgð þeirra í því tilliti,
- d. að skapa svigrúm og úrræði til að mæta þörfum atvinnulífsins fyrir aukna þekkingu og hæfni starfsmanna,
- e. að veita einstaklingum sem búa við skerta möguleika til náms eða atvinnuþátttöku framhaldsfræðslu þar sem tekið er mið af ójafnri stöðu þeirra og hæfni,
- f. að afla viðurkenningar á gildi náms sem fellur utan hins formlega framhaldsskóla- og háskólakerfis,

g. að stuðla að því að nám og reynsla sem aflað er utan hins formlega skólakerfis verði metin að

verðleikum og

h. að efla menntunarstig í landinu og íslenskt menntakerfi (“Lög um framhaldsfræðslu,” 2010).

Skoðaði skýrslu frá Mennta- og menningarráðuneytinu um úttekt á framhaldsfræðslukerfinu. Þar var talað við fólk sem hafði nýtt sér framhaldsfræðslu. Þar kemur fram að það er margt sem hefur tekist vel og annað sem betur mætti fara. En skýrslan er góð til að finna það sem gæti þarfnast úrbóta. Hér koma nokkur orð frá viðmælendum í skýrslunni:

„Margt í „kerfinu“ fer eingöngu fram á forsendum framhaldsskólanna – ráða mjög miklu í raun.”

„Styrkir og þróunarverkefni: alltaf vissar áherslur, en virðast ekki byggja á langtímahugsun.”

„Framhaldsfræðslukerfið yrði gert að „menntaskóla“ sem myndi fæla viðskiptavinum kerfisins frá. “

„Ekki væri eftirsóknarvert fyrir fólk sem færi þessa leið til að afla sér menntunar að „sitja með börnunum sínum“ í skólanum eða beygja sig undir ákveðna stífni í námskröfum.”

„Gætum hinsvegar verið með styttra nám sem sleppti bóknámi.”

Bóknámsþekkingin ekki nauðsynleg fyrir fagið.”

Það er auðséð að námsmennirnir hafa skoðun á hvernig námið er og hvað mætti betur fara. Held að það sé mjög gott að sýn þeirra sé tekin með þegar þróa á námið þeirra áfram (Menntamálaráðuneytið, 2014).

Ég skoðaði einnig lítillega hvað stjórnvöld væru að gera og þá rakst ég á þessa skýrslu sem inniheldur tillögur að samþættingu menntunar og atvinnu. Þar koma fram þessir punktar ásamt fleiri tillögum. :

- Aukin áhersla á tæknigreinar og starfsmenntun í skyldunámsskólum.
- Efling náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum.
- Þróun nýrra starfsnámsbrauta.
- Viðtæk greining á framtíðarþörfum iðnaðarins fyrir mannafla og menntun.

- Aukin samvinna menntastofnana við atvinnulífið til að skilgreina nýjar áherslur í menntun.
- Efling vinnustaðanáms í starfsmenntun og aukin tengsl við atvinnulífið (Forsætisráðuneyti, 2012).

Samkvæmt þessum skýrslum eru stjórnvöld mjög meðvituð um þjóðfélagsbreytingu og reyna að bregðast við með ýmsum hætti. Eins virðast stjórnendur fyrirtækja og starfsfólk þeirra gera sér grein fyrir breyttum áherslum. Stjórnendur fyrirtækja og stofnanna gera sér grein fyrir því að þeir þurfa að reiða sig á starfsmenn sína og því verða þeir að skilja hvað það er sem hvetur starfsmenn áfram í starfi. (Kovach, 1987)

Mikilvægustu auðlindir fyrirtækja í dag eru starfsmenn þess. Þeir bera með sér þekkingu, kunnáttu, tenglsanet fólks og viljann til þess að nýta sér þessa þætti í þágu fyrirtækisins (Huselid, 1995).

### Innri áhrif á nám fullorðinna

Þarfapíramídi Abrahams Maslows er grunnþarfa kenning sem var skipt í fimm þrep. Samkvæmt kenningunni byggja þarfir neðst í píramídanum undir það að þörfum ofar í píramídanum sé hægt að fullnægja. Í neðsta þrepi píramídans eru líkamlegar þarfir eins og að hafa í sig á. Næst koma öryggisþarfir eins og t.d fjárhagslegt öryggi. Í þriðja þrepi eru tilfinningalegar þarfir, í fjórða þrepi eru þarfir sem tengjast því að njóta virðingar og í fimmta lagi er þörfin fyrir sjálfsbirtingu. Sjálfsbirting er ástand þar sem öllum lægri þörfum hefur verið fullnægt og viðtekur sú þörf að standa sig sem allra best eða verða allt það sem maður mögulega getur orðið. Kenningin gerir ráð fyrir því að það þurfi að uppfylla hverja hvöt fyrir sig áður en hægt er að fara áfram í ferlinu.

Kenninguna setti hann ekki fram sem fullmótaða heldur eins konar vinnuramma fyrir hvatningu sem rannsaka þyrfti betur (Maslow, 1943).

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Jóhönnu Rósu Arnarsdóttirur (2003) um gildi menntunar þá hefur það jákvæð áhrif á sjálfsmynd fólks að fara í nám.

Sjálfsmyndin styrkist og lífsgæði verða betri. Það sem fólk sækist eftir að fá út úr því að fara í nám er mjög einstaklingsbundið en þó margt sameiginlegt. Hér kemur smá upptalning úr skýrslunni:

Laun, betri staða í vinnu, eykur möguleika, geta haft áhrif, auka styrk, möguleikar til að þróast áfram, geta séð fram í tíman hvar þú verður, skipulagning fyrir framtíðina, spennandi verkefni osfrv. En það getur einnig verið, atvinnuleysi, öryggi, úthald, óskín um að uppfyllta eitthvað, að eignast ný tækifæri.

Þörfin fyrir völd, setja sér ögrandi markmið eða hafa áhrif á aðra, þörfin fyrir sjálfstæði. Annað sem gæti verið tengd þessu er einkunnir, markmið, ferðalög, tölvur, námsferðir, áhugamál, kvikmynd, tæknivæðing, til að njóta lífsins eða góð umfjöllun. Það getur verið innri hvöt, réttlæti, persónuleg reynsla og jákvæðar upplifanir (Jóhanna Rósa Arnardóttir og Jón Torfi Jónasson, 2004)

## Áhugi/áhugaskortur

Skýrsla unnin af Jóni Torfa og Jóhönnu Rósu um nám fólks á aldrinum 18-75 ára gefur okkur ákveðna yfirsýn yfir þáttöku námsmanna:

Nokkur munur er á kynjunum þar sem hlutfallslega fleiri karlmenn en konur tilgreindu annir vegna starfs síns sem ástæðu fyrir fjarveru frá námi á meðan konur voru mun líklegri til þess að nefna fjölskylduskuldbindingar og heimilisannir í þessu sambandi).

Það vekur athygli að stór hluti þeirra sem ekki tóku þátt í fræðslu, eða 38%, sögðust einfaldlega ekki hafa áhuga á því að fara á námskeið (Jóhanna Rósa Arnardóttir og Jón Torfi Jónasson, 2004)

## Kynjamunur

Úr athugun sem byggist á gögnum úr sérstakri könnun vinnumarkaðs-rannsókna Hagstofu Íslands árið 2003 kemur fram að þrátt fyrir að konur sækir sér stöðugt meiri menntun og hlutfall kvenna án framhaldsmenntunar hafi lækkað þá eru engu að síður mun fleiri konur en karlar í hópi þeirra sem hafa hvað stysta formlega skólagöngu. Þannig hafa 35% kvenna á aldrinum 24 til 65 ára aðeins lokið grunnskólaprófi. Hlutfall karla með sömu menntun er 26% (Jón Torfi Jónasson & Andrea G. Dofradóttir, 2007)

Þetta er forvitnilegt í ljósi þess að gjarnan er litið svo á að karlar fari fremur hálloka í menntakerfinu en konur og er þörf áminning í þá veru að þátttaka kvenna í fræðslu þarfnist nánari athugunar.

## Hindranir

Breytingar í þjóðfélaginu hafa orðið til þess að fullorðnir hugsa öðruvísu um fræðslu. Nám fullorðinna í dag dag er háð félagslegum aðstæðum hverju sinni og atvinnulífð kallar eftir breytingum hjá starfsmönnum sínum með aukna þekkingu og færni. Erlendar rannsóknir sína að helstu ástæður fullorðinna fyrir að fara í nám eru vegna starfs sem þeir eru í eða vegna undibúnings fyrir nýjan starfsvettvangs (Merriam & Caffarella, 2007).

En það eru ýmsir þættir sem geta komið í veg fyrir að fólk fari í nám jafnvel þótt aðstæður sé góðar til þess. Þessar hindranir eru oft viðhorfstengdar hafa verið settar fram í kenningu. Hindranakenningin gengur út frá þeirri forsendu að allir vilji í raun takabátt í fræðslu og fjarvera frá fræðslu stafi af því að eitthvað standi í vegi fyrir þátttöku þeirra.

Kathryn Patricia Cross skipti hindrunum í þrjá meginflokka:

1. Aðstæðubundnar hindranir - til dæmis tímaskortur, kostnaður og fjölskylduskuldbindingar
2. Stofnanabundnar hindranir -varða skipulag og framkvæmd fræðslu sem draga með einhverju móti úr eða koma í veg fyrir þátttöku fólks.
3. Viðhorfsbundnar hindranir - snúa að innri hömlum á borð við lágt sjálfsmat sem gera fólki erfitt um vik að taka þátt (Cross, 1981).

## Stefna stjórnvalda

- Skilvirkari menntastefna
- Stytting náms
- Aðgerðir við brotthvarfi hefjast í grunnskóla
- Aukin virkni nemenda og nýsköpunar á öllum skólastigum
- Aukin ráðgjöf til ungs fólks um menntun og atvinnu
- Aukið vægi verk- og tæknináms í íslensku menntakerfi
- Virkara samstarf skóla og atvinnulífsins (Forsætisráðuneyti, 2012)

## Samantekt:

Ég upplifi góðan vilja þeirra sem koma að menntunarmálum og þekkingu á viðfangsefninu. Stjórnvöld, fyrirtæki, stofnanir og einstaklingar virðast meðvitaðir um þörfina á auknu aðgengi að námi. Það er möguleiki fyrir mjög marga að ganga í næstum því hvaða nám sem er. Hindranirnar virðast oft liggja hjá einstaklingnum sjálfum og aðstæðum hans. Ég hef talað oft um aðstæður kvenna á vinnumarkaði í mínu starfi. Ég tel afar mikilvægt fyrir þær, skólastarf og samfélagið að gripið verði til sérstakra aðgerða þar. Fullorðnar konur (sem starfa í leikskólum, skólum og sinna umönnunarstörfum ) hafa farið í endur- og símenntun til fjölda ára og margar vilja auka við menntun sína og starfsgetu en hafa svo sviknar um bónusinn (þ.e. launahækkun) sem átti að fylgja með í upphafi. Við það virðist innri umbunin hverfa og þær hætta að sækja þessi námskeið. Þetta hefur mikil áhrif á viðhorf þeirra og margar hverjar taka ekki þátt í endurmenntun vegna þessa. Það er sennilega fleiri sem verða undir þarna en þarna liggur mín persónulega reynsla og því kannski það sem brennur mest á mér. Þau sem sinna þessum störfum (bæði konur og karlar) vinna við aðstæður sem krefjast mikils af þeim, bæði andlega og líkamlega og því er mikilvægt að mæta þeim af virðingu og meta það mikils sem þau gera .

## Heimildaskrá:

- Cross, K. P. (1981). *Adults as Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning*. *Journal of Higher Education* (Vol. 54, p. 300).
- Forsætisráðuneyti. (2012). Allir stundi nám og vinnu við sitt hæfi. Retrieved from <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/Menntahopur-tilloguskjal-121112.pdf>
- Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635–672. doi:10.2307/256741
- Jóhanna Rósa Arnardóttir og Jón Torfi Jónasson. (2004). Gildi menntunar í lífi fullorðins fólks. *Tímarit Um Menntarannsóknir*, 1, 129–143. Retrieved from [http://fum.is/FUM\\_1\\_arg.pdf](http://fum.is/FUM_1_arg.pdf)
- Jón Torfi Jónasson, & Andrea G. Dofradóttir. (2007). Er símenntunarbjóðfélag á Íslandi? *Gátt*, 17–22.
- Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*. doi:10.1016/0007-6813(87)90082-6
- Lög um framhaldsfræðslu. (2010). Retrieved from <http://www.althingi.is/altext/stjt/2010.027.html>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396. doi:10.1037/h0054346
- Menntamálaráðuneytið. (2014). Úttekt á framhaldsfræðslukerfinu 2009-2013. Retrieved from <http://www.menntamalaraduneyti.is/media/forsidumyndir/Uttekt-a-framhaldsfraedlukerfinu-2009---2013.pdf>