



## UM HÖFUNDINN

Sigrún Kr. Magnúsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún er ritstjóri Gáttar og fulltrúi Íslands í norrænu tengslaneti um nám fullorðinna. Sigrún Kristín hefur B.A.-próf frá Háskóla Íslands í norsku, tónlistarfræðum og heimspeki, M.sc.-próf í stjórnsýslu og ferðapjónustu frá University of Massachusetts og kennsluréttindi frá Kennaraháskóla Íslands. Hún hefur sinnt ýmsum störfum við menntun og fræðslu fullorðinna frá 1987, sem framkvæmdastjóri fræðsluráðs hótél- og veitingagreina og kennslustjóri Hótél- og matvæðaskólans í MK og Lista-háskóla Íslands. Sigrún Kristín hefur einnig sinnt þýðingum, bæði kennslubóka og bókmenntaverka.

## ABSTRACT

Adult education has priority in Nordic cooperation. NVL, Nordic Network for Adult Learning, is now completing its second year of operations. The Network is run under the auspices of the Nordic Council of Ministers. Operations are based on the Nordic Council of Ministers' research and education policy and on the planning elaborated by the Steering Committee for Adult Learning. The country holding the NCM presidency, currently Norway (2006), also influence policy. This article covers NVL, Nordic Network for Adult Learning, operations in Iceland during 2006. There are four main projects, two on differing aspects of distance learning, one on quality in adult education and one on an idea bank on skills for the future. The last-mentioned is covered in a separate article in this document.

## ÁSMUNDUR HILMARSSON

# HUGRENNINGAR UM FRAMSETNINGU

Í markhópi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins eru vafalaust margir sem kjósa hlutbundna nálgun í námi fremur en óhlutbundna. Mörg þeirra hafa vafalaust fremur kosið meira verklegt nám í grunn- og framhaldsskóla en raunin var. Á unglingsaldri hættu þeir í skóla og réðu sig til fullrar vinnu. Ólíkt unglíngum annars staðar í Evrópu gátu þeir valið á milli náms eða vinnu. Þegar þeir eru 35 ára hafa flestir þeirra verið meira en 15 ár á vinnumarkaði. Félagslegar hliðar vinnunnar eru mikilvægar og tekjur af vinnu móta lífsstíl þeirra að verulegu leyti. Flestir deila þeir ábyrgð á fjölskyldu með maka sínum.

Allan tímann hafa þeir verið í óformlegu námi. Fátt hvetur þá til annars en óformlegs náms og þeir finna ekki hjá sér

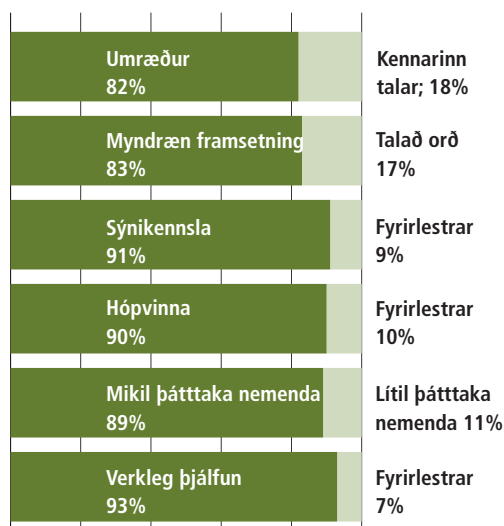
sérstaka hvöt til að læra öðruvísi. Störf sín hafa þeir lært af vinnufélögum og starfsreynslu. Fjölskylduna annast þeir eins og reynslan kennir þeim og leita ráða um fjölskyldumál hjá vinum og vandamönnum áður en þeir snúa sér annað. Félagslíf og félagsstörf eru mótuð af reynslu þeirra og leiðbeiningum annarra.

Þeir eru reiðbúnir til annars en óformlegs náms eins og þeir hafa vanist í lífi og starfi ef það raskar lítið frístundum þeirra og tekjuöflun jafnframt því að þeir séu vissir um að það gagnist. Þeir eru orðnir vanir óformlegu námi og kjósa þess vegna leiðbeiningar og leiðsögn verkstjóra eða leiðtoga til að leysa viðfangsefni fremur en kennslu kennara eins og tíðkaðist þegar þeir voru í skóla.



Fullorðinsfræðsla (Andragogy)	
Námsmaðurinn	Lífsreyndur, fullmótaður persónuleiki. Kýs helst leiðsögn, leiðbeiningu, verkstjórn eða forystu leiðtoga til að leysa viðfangsefni.
Reynsla námsmannsins	Mikilvæg fyrir nám sem byggir t.d. á skoðanaskiptum, umræðum, leit að lausnum, jafningjafræðslu o.fl.
Námsframboðið	Þeim sé ljós nytsemi þess einkum til að bæta kunnáttu sína eða færni.
Skipulag námsins	Stangist ekki á við lífsafkomu og skyldur. Byggi sem mest á raunhæfum hlutbundnum viðfangsefnum.

Í rannsókn Jóns Torfa og Kristjönu Stellu Blöndal um brottfall úr framhaldsskóla kom í ljós að flestum þeirra sem höfðu ekki útskrifast úr framhaldsskóla líkaði betur verklegt en bóklegt nám (Kristjana Stella Blöndal og Jón Torfi Jónasson, 2002). Starfsmaður Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins lagði fyrir rýnihóp, sem skipaður var verkafólki í fiskvinnslu, spurningar með tveimur kostum. Af svörum þeirra má ráða að þegar þeir eru í námi vilja þeir vinna, snerta og sjá fremur en sitja og hlusta.

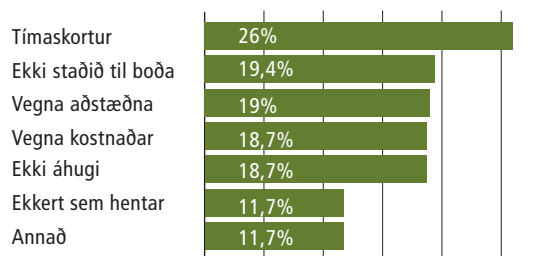


(Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2004).

Í viðhorfsrannsókn, sem gerð var meðal verslunarmanna kemur í ljós að 64% aðspurðra hafa verið í einhverju námi eða sótt einhver námskeið á sl. tveimur árum (Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks, 2003). Þau 36% sem ekki höfðu verið í námi voru spurð hvers vegna. Flestir merktu við tímaskort. Flest þeirra voru á aldrinum

35-44 ára. Hlutfallslega voru heldur fleiri konur en karlar sem merktu við tímaskort.

Hvers vegna hefur þú ekki verið í námi eða farið á námskeið (á s.l. tveimur árum)?



(Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks, 2003).

Fyrir hópinn var lögð spurningin: Klukkan hvað mundir þú vilja byrja námskeið? Valið stóð á milli þriggja kosta; á bilinu 7:00 til 12:30, 13:00 til 17:30 eða 18:00 til 21:00. Hlutfallslega skiptust svörin í þrjá ámóta stóra hópa. Fjölmennastur var þó hópurinn sem valdi að byrja á bilinu 18:00 til 21:00. Flestir töldu aðspurðir lengd námskeiðs vera hæfilega 2,5 – 3 tímar.

Athyglisvert er hvar þeir fá upplýsingar um námskeiðin. Spurt var: Hvernig færð þú upplýsingar um námskeið í þínu fagi? Hlutfallslega flestir fengu upplýsingar á Internetinu. Næst þar á eftir komu auglýsingar í blöðum, þá félagsblaði og næst þar á eftir hjá yfirmönnum sínum.

## HVÖT OG HVATNING TIL NÁMS

Hvöt og hvatning eru afar mikilvægir þættir til að ná árangri í námi eins og annarri vinnu. Af ýmsum ástæðum



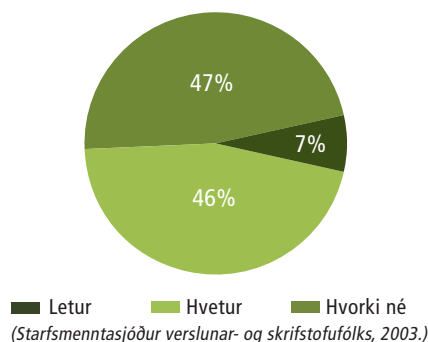
tel ég víst að markhópur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins þurfi bæði mikla og sérstaka hvatningu til náms. Samfélagsleg hvatning auk hvatningar frá nærsamfélagi, svo sem fjölskyldu og vinnustað, er þeim mikilvæg til að hefja og halda sér að námi. Einnig frá námsumhverfi, leiðbeinendum og námsfélögum. Kynning, hönnun og framsetning náms og námsefnis þarf að fela í sér hvatningu til að hefja og stunda nám. Eins og áður hefur komið fram er talið að helsta hvöt fullorðinna til náms sé nytsemi einkum til að efla kunnáttu og færni. Áþreifanleg og sýnileg framsetning og árangur efla hvöt þeirra til að hefja og stunda nám fremur en óhlutbundin.

Hvatningar eru stundum flokkaðar í fimm flokka; félagslegar, sálfræðilegar, kynslóðaskiptar, kunnáttu og menningarlegar. Félagleg hvatning er t.d. umgengni við viðkunnanlegt fólk eða hóp sem maður á eitthvað sameiginlegt með. Sálfræðilegar hvatningar eru t.d. umbun fyrir það sem vel er gert og annað sem eflir sjálfstraust og styrkir sjálfmynd. Kynslóðamunur er á því sem hvetur ungt fólk, miðaldra eða eldri til að leggja sig fram. Fyrirtæki eru háð kunnáttu enda veltur velgengni þeirra og samkeppnisforskot á kunnáttu og færni starfsmanna. Alþjóðavæðing og vaxandi flutningar fólks leiða til þess að nauðsynlegt er að taka tillit til, læra af og jafnframt því að bræða saman fólk með rætur í mismunandi menningu.

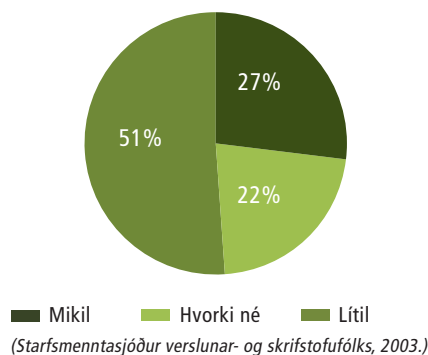
Þarfir hafa verið skilgreindar sem líf- eða sálfræðilegur skortur sem hvetur til framkvæmda og frammistöðu. Þarfir eru sterkar eða veikar auk þess að vera breytilegar bæði í tíma og aðstæðum. Þrjár þekktar þarfakenningar eru kenndar við Abraham Maslow, Clayton Alderfer og David McClelland. Maslow og Alderfer telja báðir að mismunandi þarfir hafi áhrif á hvatir. Kenning Maslows byggist á svonefndum þarfapíramíta sem skiptist í fimm þrep. Á hverju þrepi er tiltekin þörf eða hvöt sem ræsir hegðun og beinir henni að ákveðnum markmiðum. Maslow segir að einstaklingar reyni stöðugt að komast ofar í píramítann. Neðst í píramítanum eru grunnþarfirnar en efst viðurkenningarþörfin og sjálfsþroski. Alderfer skiptir þörfum í tilvist, tengsl og vöxt. Tilvistarþörfin samsvarar líkams- og öryggisþörfunum hjá Maslow, tengslþörfin félagsþörfunum en vaxtarþörfin viðurkenningarþörfinni og sjálfs-

þroskanum. McClelland dregur einkum fram árangursþörf, valdaþörf og félagsþörf. Árangursþörfin hvetur til að skara fram úr, valdaþörfin til að fá aðra að lúta að vilja sínum og félagsþörfin er löngunin eftir vinsamlegum og nánum samskiptum við aðra.

Telur þú að atvinnurekandi þinn hvetji þig eða letji til að stunda endur- eða símenntun í þínu fagi?



Áhersla á starfs- eða endurmenntun í þínu fyrirtæki?



Í fyrrnefndri viðhorfsrannsókn verslunarmanna kom fram að 88% töldu símenntun mjög eða frekar mikilvæga. Um helmingur taldi litla áherslu lagða á starfs- eða endurmenntun á vinnustöðum sínum. Afar fáir telja atvinnurekendur letjandi í þessum efnum. Tæpur helmingur voru á því að þeir hvettu til endur- eða símenntunar. Ámóta stór hluti svarenda taldi þá hvorki letja né hvetja til endur- eða símenntunar.

## HEIMILDIR

Kristjana Stella Blöndal og Jón Torfi Jónasson. (2002). Brottfall úr námi - Afstaða til skóla, félagslegr og sálfræðilegr þættir

Starfsmenntasjóður verslunar- og skrifstofufólks. (2003). Þörf fyrir menntun - Viðhorfsrannsókn

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2004). Greining fræðsluþarfa í fiskvinnslu á Íslandi. Óútgefið efni.