

b



Gildi handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa
Þörf og ávinningur

Elsa Lind Guðmundsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf

Félagsvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Gildi handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa
Þörf og ávinningur

Elsa Lind Guðmundsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf
Leiðbeinendur: Sif Einarisdóttir og Berglind Gunnarsdóttir

Félags- og mannvísindadeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
Útskriftarmánuður maí Ár 2012

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi réttihafa.

© Elsa Lind Guðmundsdóttir 2012

Reykjavík, Ísland 2012

Útdráttur

Í þessari rannsókn er fjallað um gildi og ávinning handleiðslu og hvernig hún getur nýst þeim sem starfa við náms- og starfsráðgjöf í grunn- og framhaldskólum hér á landi. Skoðað var sérstaklega hvort handleiðsla nýtist til að vinna gegn álagi og faglegri einangrun. Markmiðið með þessari rannsókn er að vekja máls á gildi handleiðslu og koma á framfæri reynslu og hugmyndum þeirra sem starfa við náms- og starfsráðgjöf í skólum um þörf og ávinning hennar í starfi. Rannsóknin er unnin með eigindlegri rannsóknaraðferð, með opnum viðtölum. Tekin voru einstaklingsviðtöl við starfandi náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum sem höfðu til þess löggild starfsréttindi og fimm ára eða lengri starfsreynslu á því sviði.

Niðurstöður gefa vísbendingar um að þörf sé á markvissri stefnu í málum sem tengjast handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa þar sem slíkur stuðningur er talinn vera mikilvægur fyrir fagmanninn, fagmennsku hans og þá þjónustu sem hann er að veita. Eins kom fram að handleiðsla er góð leið til að vinna gegn álagi, faglegri einangrun og gæti hjálpað til við að styrkja fagímynd og faglegt hlutverk náms- og starfsráðgjafa í skólum.

Abstract

This study discusses the value and benefits of supervision and how it can be useful to those working in education- and career counseling in elementary and secondary schools in this country. Examined whether the guidance was particularly useful to combat stress and professional isolation. The aim of this study is to raise the value of supervision and present experiences and ideas of those working in education- and career counseling in schools and for the benefit of their work. The study is conducted qualitative research with open interviews. Interviews were taken with practicing education- and career counselors in elementary and secondary schools which have accredited qualifications and 5 years or more experience in that field.

The results indicate the need for targeted policy issues related to supervision where such support is considered important to the benefit for the professional and the services that they are providing. Also was stated that guidance is a good way to combat stress, professional isolation and could help to strengthen professional image and role of education- and career counselors in schools.

Formáli

Ritgerð þessi er 30 eininga mastersverkefni til M.A gráðu í náms- og starfsráðgjöf við Félagsvísindadeild Háskóla Íslands og fjallar um gildi handleiðslu í starfi náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskóla og reynslu þeirra og hugmyndir um viðfangsefnið.

Upphafið af hugmyndinni má rekja til þess hvernigi ég upplifði það sem nýútskrifaður grunnskólakennari að fara út á starfsvettvang og fá litla sem enga handleiðslu né stuðning á þeim vettvangi. Þar sem að bæði starf grunnskólakennarans og starf náms- og starfsráðgjafans byggjast á nánum samskiptum við einstaklinginn og vinnu með honum þótti mér áhugavert að skoða hvernig staðið væri að handleiðslu og stuðningi fyrir þá sem starfa í skólum við náms- og starfsráðgjöf. Berglind Gunnarsdóttir sem er meðleiðbeinandi í þessu verkefni ýtti síðan enn frekar undið þessa hugmynd þegar ég var hjá henni í starfsnámi í náms- og starfsráðgjöf. Þar sem hún hefur kynnt sér handleiðslumál fyrir náms- og starfsráðgjafa hér á landi. Því fékk

Ég vil koma sérstökum þökkum til þeirra leiðbeinenda sem hafa aðstoðað mig við ritgerðina. Ég vil þakka Sif Einarsdóttir (dósent í náms- og starfsráðgjöf) fyrir faglega og góða ráðgjöf og ómetanlegan stuðning við ritgerðarvinnuna. Einnig vil ég þakka Berglinni Gunnarsdóttur fyrir ómetanlegan stuðning og góð ráð. Ég vil sérstaklega þakka Guðlaugu Björgvinsdóttur og Ester Gústavsdóttur fyrir yfirlestur á ritgerðinni. Í lokin vil ég þakka ómetanlegan stuðning fjölskyldu minnar og vina.

Efnisyfirlit

Útdráttur.....	3
Abstract.....	4
Formáli	5
Efnisyfirlit.....	6
1. Inngangur	7
Náms- og starfsráðgjöf á Íslandi	8
Starfssvið náms- og starfsráðgjafa	11
2. Handleiðsla	13
Tegundir og form handleiðslu	15
Handleiðsla og kulnun í starfi.....	17
3 Handleiðsla fyrir náms- og starfsráðgjafa erlendis	18
Þróun handleiðslumála á Íslandi og náms- og starfsráðgjöf.	19
4. Aðferð	21
Rannsóknaraðferðin	21
Þátttakendur.....	22
Gagnasöfnun.....	23
Skráning og úrvinnsla gagna	24
Siðferðileg álitamál	24
4 Niðurstöður.....	26
Verkefni sem valda álagi.....	26
Fagleg einangrun í starfi og gildi handleiðslu.....	33
Gildi handleiðslu og ávinningur.....	37
5. Umræður	42
Heimildaskrá	47
Fylgiskjal 1.....	52

1. Inngangur

Náms- og starfsráðgjöf er frekar ný starfsgrein hér á landi sem hefur verið að þróast hratt og er enn í mótun. Náms- og starfsráðgjöf er í eðli sínu fyrirbyggjandi og fræðandi starf í þágu einstaklingsins sem felst m.a í því að aðstoða við að finna hæfileikum og áhuga einstaklingsins farveg hvort sem snýr að námi eða í starfi (Menntamálaráðuneytið, 1998). Hér á landi eins og í mörgum öðrum löndum hefur verið tekin upp stefna sem kallast nám alla ævi (e. lifelong learning). Þetta er menntastefna með það að leiðarljósi að stuðla að ævilöngu námi meðal samfélagsins þannig að sem flestir fái tækifæri til að bæta við menntun sína alla ævi. Í kjölfar þess hefur verið lögð áhersla á ævilanga náms- og starfsráðgjöf (e. lifelong guidance) þar sem að lögð er áhersla á að leiðbeina einstaklingum við að taka mikilvægar ákvarðanir um val á náms- og starfsferli sínum ævina alla. Megin markmið stefnunnar er að stuðla að þróun menntunar á öllum skólastigum þannig að menntun verði í takt við þá hröðu þróun sem á sér stað meðal nútímasamfélags bæði í námi og störfum (Menntamálaráðuneytið, 2010).

Í hinum vestræna heima hafa menntunnarmöguleikar fyrir fólk á öllum aldri aukist mikið og námsframboð er orðið mjög fjölbreytt. Eins eiga sér stað hraðar breytingar á störfum og starfsumhverfi meðal samfélaga (Hawthorn, 2005). Því eru sífellt fleiri að leita eftir þjónustu náms- og starfsráðgjafa er varðar náms- og starfsval sitt. Til að þjónustan standist kröfur er mikilvægt að náms- og starfsráðgjafar leiti leiða til að minnka álag, viðhalda fagþekkingu sinni og tileinki sér fagleg vinnubrögð. Í kjölfar þess hefur verið bent á, að þörf sé fyrir markvissa stefnu í málum er tengjast handleiðslu (e. supervision) fyrir náms- og starfsráðgjafa bæði til að efla fagmennsku og eins til að minnka álag í starfi þeirra (Bimrose, 2004; McMahon og Patton, 2000).

Í kjölfar lögverndunar á starfsheiti náms- og starfsráðgjafa hér á landi (nr.35/2009) hafa faglegar skyldur og kröfur um fagþekkingu náms- og starfsráðgjafa aukist. Lögverndun felur í sér ákveðnar faglegar skyldur sem snúa að því að sinna starfi sínu af fagmennsku og vernda gæði þeirrar þjónustu sem verið er að veita á sviði náms- og starfsráðgjafa (Menntamálaráðuneytið, 2007; Menntamálaráðuneytið, 2010). Rannsóknir sem hafa verið gerðar á fagþróun, starfsumhverfi og starfssáægu náms- og starfsráðgjafgjafa hér á landi sýna fram á ákveðinn samhljóm og benda niðurstöður til þess að náms- og starfsráðgjafar upplifi álag og faglega einangrun (Bryndís Jóna Jónsdóttir, 2009; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006). Eins hefur komið fram að skilgreina þurfi betur faglegt hlutverk náms- og starfsráðgjafa til að stuðla að frekari fagvitund þar sem hlutverk þeirra innan skólanna sé oft óljóst (Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006; Ingibjörg Jóna Þórisdóttir, 2007). Þá hefur komið fram að þörf sé á að

skoða hver séu tækifæri til handleiðslu í starfi þeirra þar sem að handleiðsla er talin vera mikilvægur þáttur fyrir starfsþróun (Baggerly og Osborn, 2006) og kanna hver almenn stefna er í handleiðslumálum fyrir fagstéttina sem slíka (Bryndís Jóna Jónsdóttir, 2009; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006).

Þegar skoðað var hvað skrifað hefur verið um gildi handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa kom í ljós að lítið hefur verið kanna í þeim málum. Í könnun sem gerð var á stöðu handleiðslu fyrir fagfólk hér á landi kom í ljós að félagsráðgjafar og sálfræðingar eru einna helst að nýta sér slíkan stuðning í starfi af þeim átta faghópum sem rannsakaðir voru sem starfa við ummönnun og/eða ráðgjöf. Náms- og starfsráðgjafar voru með í könnuninni en þeir ásamt sjúkraþjálfurum virðast nýta sér minna handleiðslu en aðrir faghópar eftir að út á starfsvettvang kemur (Sigrún Júlíusdóttir, 2000).

Því má telja það brýnt að beina sjónum þeirra er starfa við náms- og starfsráðgjöf að gildi handleiðslu og kanna hvert viðhorf þeirra til handleiðslumála er. Markmiðið með þessari rannsókn er að kanna reynslu og hugmyndir starfandi náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum um handleiðslu og skoða hver sé ávinningur hennar fyrir þá í starfi. Niðurstöðum er ætlað að nýtast þeim sem starfa við náms- og starfsráðgjöf í grunn- og framhaldsskólum, fagfélagi þeirra og stjórnendum. Hagnýting rannsóknarinnar felst í því að beina sjónum að þeim ávinningi sem handleiðsla getur haft fyrir þá sem starfa við náms- og starfsráðgjöf. Jafnframt að hugað verði að því hvernig standa megi að markvissri handleiðslu fyrir fagstétt náms- og starfsráðgjafa hér á landi bæði til að styrkja faglega hæfni einstaklingsins í starfi, styðja við frekari fagþróun stéttarinnar og vernda gæði þeirrar þjónustu sem verið er að veita.

Náms- og starfsráðgjöf á Íslandi

Til að skilja viðfangsefni fagreinarinnar og það álag sem tengist þeim í starfi náms- og starfsráðgjafa hér á landi þarf að byrja á að fara yfir sögu og þróun fagstéttarinnar. Til þess er mikilvægt að fá innsýn inn í bæði starfssvið og starfsvettvang þeirra er starfa við slíka ráðgjöf hér á landi. Jafnframt þarf að skoða þann lagaramma sem snýr að fagstétt náms- og starfsráðgjafa til að átta sig betur á því hvernig hann hefur skotið stöðum undir náms- og starfsráðgjöf hér á landi.

Sögu náms- og starfsráðgjafar má rekja allt aftur til 1951 þegar Ólafur Gunnarson sálfræðingur var ráðinn til starfa hjá Reykjavíkurborg til að sinna starfsfræðslu. Árið 1960 var

síðan samþykkt þingsályktun um starfsfræðslu í skólum og árið 1965 var sett fram reglugerð um starfsfræðslu í 1. og 2. bekk á gagnfræðistigi. Árið 1970 dró síðan úr starfsfræðslu í skólum þannig að hún var aðeins kennd sem valgrein fyrir 9. bekk eða sem stutt starfskynning í nokkra daga. Náms- og starfsráðgjöf komst síðan aftur á skrið árið 1975 með tilkomu fjölbrauta- og áfangaskólanna sem buðu upp á fjölbreyttara og meira námsframboð en áður hafði verið í menntaskólunum. Sú breyting kallaði á aukna ráðgjöf um náms- og starfsval fyrir nemendur. Árið 1987 kom fram í samþykkt skólastjórnenda að þörf væri á að fá námsráðgjafa til starfa í grunnskólunum sem fyrst (Menntamálaráðuneytið, 1991).

Fagfélag námsráðgjafa var stofnað árið 1981 og voru félagar upphaflega sex en eru nú orðnir yfir þrjúhundruð talsins og árið 1996 varð félagið að Félagi náms- og starfsráðgjafa (FNS). Félagið hefur unnið ötult starf í þágur fagséttarinnar sem miðar að því að efla þjónustu og fagþekkingu náms- og starfsráðgjafa hér á landi. Félagið hefur staðið fyrir gerð almennrar starfslýsingar (Starfslýsing FNS, (e.d.)) fyrir náms- og starfsráðgjafa til að auðvelda þeim að móta starfsímynd sína og skilgreina starf sitt á vettvangi. Einnig hefur félagið staðið fyrir gerð siðareglna og lögverndunar á starfsheiti náms- og starfsráðgjafa sem skotið hafa stoðum undir starf þeirra (Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, 2010).

Þáttaskil urðu í sögu fagstéttarinnar árið 1989 þegar menntamálaráðuneytið efndi til átaks til að efla náms- og starfsráðgjöf á öllum skólastigum. Sett voru fram markmið um að efla, móta og festa slíka ráðgjöf í sessi næstu fimm árin. Skipuð var nefnd sem vann að því verkefni að setja fram tillögur og fjalla um þessa starfsemi sem sett var fram í skýrslu sem kom út 1991. Með þessu verkefni átti sér stað hröð þróun og byrjað var á að ráða til starfa námsráðgjafar í fimm stöðugildi í 50% stöður í grunnskólum Reykjavíkur (Menntamálaráðuneytið, 2007).

Í kjölfar átaksins árið 1990 var stofnuð námsbraut í námsráðgjöf við Félagsvísindardeild Háskóla Íslands. Í fyrstu var námið eins árs diplómunám á framhaldsstigi en eftir 2004 bauðst nemum að bæta við sig ári og taka meistaragraðu í fræðunum. Í dag er námið alfarið komið á meistarastig til tveggja ára og mikil áhersla er lögð á starfsþjálfun. Þessi þróun og breyting á náminu hefur orðið til að mæta auknum kröfum um fagþekkingu á sviði náms- og starfsráðgjafar og eins til að hjálpa til við að tryggja gæði þeirra þjónustu sem verið er að veita af hálfu fagstéttarinnar (Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, 1996; Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, 2010).

Lög um náms- og starfsráðgjöf komust í lagalega umræðu í lögum um grunnskóla á árunum 1991-1995. Þar er kveðið á um „að við einstaka grunnskóla eða fræðluskrifstofur

skulu starfa námsráðgjafar er annast náms- og starfsráðgjöf og persónulega ráðgjöf er snerta mál nemenda” eins kemur fram að námsráðgjafi skuli annast náms- og starfsfræðslu í samvinnu við kennara (lög um grunnskóla nr. 49/1991). Í grunnskólalögum sem sett voru 1995 var síðan námsráðgjöf felld undir sérfræðiþjónustu skólanna og öllum sveitafélögum gerð skylda til að sjá skólunum fyrir slíkri sérfræðiþjónustu (Lög um grunnskóla nr. 66/1995). Árið 1996 þegar rekstur grunnskólanna var fluttur yfir til sveitafélaganna kom fram að stjórnendur vildu fá til starfa námsráðgjafa í grunnskólum landsins (Gerður G. Óskarsdóttir, 1997). Árið 1997 var síðan ákveðið að ráða námsráðgjafa við alla grunnskóla Reykjavíkur. Í kjölfar þess fjölgaði náms- og starfráðgjöfum í skólum á landinu öllu (Menntamálaráðuneytið, 2007).

Réttur grunnskólabarna til náms- og starfsráðgjafar var síðan tryggður þegar hann var settur fram í grunnskólalögum sem tóku gildi árið 2008 þar sem fram kemur að „*Nemendur eigi rétt á að njóta náms- og starfsráðgjafar í grunnskóla af til þess bærur sérfræðingum*“ (Lög um grunnskóla nr.91/2008). Eins var réttur framhaldskólanema til náms- og starfsráðgjafar tryggður í framhaldsskólalögum nr. 92/2008 en þar stendur að „*Nemendur eiga rétt á að njóta náms- og starfsráðgjafar í framhaldsskóla af aðilum sem uppfylla skilyrði laga um náms- og starfsráðgjafa*“ (Lög um framhaldsskóla nr. 92 /2008).

Til marks um það hversu fagstétt náms- og starfsráðgjaf hér á landi er ung þá var það á árunum 2005-2007 sem unnið var að því að móta siðareglur félagsins. Vert er að taka það fram að siðareglur íslenskra náms- og starfráðgjafa eru undir erlendum áhrifum. Við gerð reglnanna lágu til grundvallar siðareglur ýmissa erlendra félaga náms- og starfsráðgjafa. Má þar m.a. nefna *National Career Development Association (NCDA)*, *American Counseling Association (ASCA)* og *International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)* (Félags náms- og starfsráðgjafa, 2007). Siðareglurnar voru samþykktar á ársfundi félagsins árið 2007. Með slíkri lagasetningu er verið að tryggja ákveðin gæði þjónustu sem verið er að veita í þágu þeirra sem nýta sér þjónustuna. Sá sem leitar aðstoðar náms- og starfsráðgjafa getur í skjóli lögverndunar verið þess fullviss að sá sem þjónustuna veitir hafi tilskilda menntun og fagþekkingu. Með lögum er verið að huga að velferð þeirra er njóta þjónustu náms- og starfsráðgjafa jafnframt því að tryggja fagleg vinnubrögð fagstéttarinnar. Náms- og starfsráðgjöf er starf þar sem unnið er út frá faglegum viðmiðum og skyldum og því ber þeim er við það starfa að huga að fagþekkingu og starfsþróun á sínu sviði (Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, 2010).

Fagfélagið náms- og starfsráðgjafa (NFS) gefur sig út fyrir að stuðla að eflingu fagvitundar og fagmennsku í starfi eins og fram kemur í lögum félagsins í 2. grein sem hljóðar þannig:

*„að efla samheldni, tengsl og stéttarvitund íslenskra náms- og starfsráðgjafa
„að gæta faglegra og félagslegra hagsmuna náms- og starfsráðgjafa gagnvart innlendum og erlendum aðilum.
„að efla faglegt starf meðal náms- og starfsráðgjafa og vinna að því að allir sem starfa sem náms- og starfsráðgjafar hafi tilskilda menntun og að stuðla að endurmenntun félagsmanna“ (Lög FNS, (e.d)).*

Siðarreglur eru hafðar að leiðarljósi og ber starfandi náms- og starfsráðgjöfum að þekkja þessar reglur vel og tileinka sér þannig ákveðin siðarviðmið í starfi sínu á sviði ráðgjafar. Um leið ber hverjum og einum náms- og starfsráðgjafa að leitast við að efla starfsþróun sína og fagþekkingu og eru þeir hvattir til að leita sér handleiðslu í því skyni líkt og fram kemur í 9. grein siðareglum fagfélags en þar stendur að:

„Náms- og starfsráðgjafi ber ábyrgð á að viðhalda fagþekkingu sinni og færni. Hann leitast við að tileinka sér nýjungar á sviði náms- og starfsráðgjafar og bæta þá faglegu þjónustu sem hann veitir. Náms- og starfsráðgjafi leitar sér handleiðslu til að efla fagvitund sína, færni og öryggi í starfi. Hann tekur þátt í rannsóknnum er stuðlað geta að framförum í faggreininni eftir því sem þekking, hæfni og aðstæður gera honum fært“ (Siðareglur FNS (e.d.)).

Eins og hér hefur komið fram er sérfræðigreinin náms- og starfsráðgjöf hér á landi en í mótun og mörgum mikilvægum áföngum hefur verið náð. Lög og reglugerðir sem skotið hafa stöðum undir starf náms- og starfsráðgjafa á síðustu árum hafa aukið kröfur um faglegar skyldur eins og fagþekkingu og fagþróun meðal fagstéttarinar. Þeir sem starfa við náms- og starfsráðgjöf þurfa nú að hafa lögbundin réttindi til að starfa sem slíkir og um leið ber þeim að standa vörð um gæði þeirrar þjónustu sem verið er að veita. Starf náms- og starfsráðgjafa er víðtækt og nær til margra verkþátta eins og fram kemur í mörgum rannsóknum á starfi nám- og starfsráðgjafa hér á landi (Gerður G. Óskarsdóttir, 2007; Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006; Ingibjörg Jóna Þórisdóttir, 2007; Sigríður Dís Gunnardóttir, 2006; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006). Í ljósi þess er gott að skoða betur hvert sé hlutverk og starfssvið náms- og starfsráðgjafa.

Starfssvið náms- og starfsráðgjafa

Brown og Brooks (1990) telja að megin hlutverk náms- og starfsráðgjafa sé að aðstoða einstaklinginn í að finna sér farveg á náms- og starfsferli sínum. Þetta er ævilangt ferli sem er í stöðugri þróun allt lífið. Markmiðið með náms- og starfsráðgjöf er að hjálpa einstaklingnum við að þekkja sjálfan sig og vita hvað hann vill þannig að hann taka meðvitaðar ákvarðanir um

náms- og starfsferil sinn. Til þess þarf hann að fá nákvæmar upplýsingar um það hvaða valmöguleikar standi honum til boða. Mikilvægt er að náms- og starfsráðgjafi sé meðvitaður um að aðstæður einstaklinga eru ekki einungis tilkomnar vegna persónulegra aðstæðna heldur hafa félagslegar, menningarlegar og umhverfislegar aðstæður einnig áhrif á möguleika og stöðu einstaklingsins (Cormier & Nurius, 2003; Sharf, 2010).

Starfslýsing náms- og starfsráðgjafa hér á landi gefur til kynna að náms- og starfsráðgjafar séu sérfræðingar í allri ráðgjöf sem snýr að námi og störfum og eigi að stuða að velferð einstaklingsins með hagsmuni hans að leiðarljós (Starfslýsingar FNS, (e.d.); Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, 2010). Helstu verkefni náms- og starfsráðgjafa hér á landi samkvæmt skýrslu Menntamálaráðuneyti (1998) eru ráðgjöf og fræðsla um nám og störf og að leiðbeina nemendum á meðan á námi stendur. Eins er hlutverk þeirra að standa vörð um velferð allra nemenda og veita þeim persónulega ráðgjöf í gegnum tímabundna erfileika, vera stuðningur við nemendur með sérþarfir og framkvæma mat og greiningu er varða úrræði náms og prófa. Náms- og starfsráðgjafar eiga að vera í samstarfi við stjórnendur, kennara, foreldra/forráðamenn nemenda og aðra sérfræðipjónustu er tengist velferð nemenda.

Í reglugerð sem sett var fram um hlutverk náms- og starfsráðgjafa í framhaldsskólum nr. 1100 árið 2007 kemur skýrt fram hvert sé megin hlutverk þeirra innan skólans. Helstu hlutverk þeirra eru að sjá um náms- og starfsfræðslu í skólanum ásamt því að annast ráðgjöf um náms- og starfsval nemenda. Liðsinna kennurum vegna námsvanda einstakra nemenda og vera þeim innan handar með skipulagningu og umsjón með nemendahópum. Einnig eiga þeir að sjá um að skipuleggja leiðir sem stuðla að betri líðan nemenda og fylgjast með námsgengi einstakra nemenda sem eiga við námsvanda að stríða. Ætlast er til að náms- og starfsráðgjafar fylgist með nýjungum á sínu fræðasviði og komi með tillögur að úrbótum á starfi innan skólans ef við á.

Starfslýsing og reglugerðir um starfshlutverk náms- og starfsráðgjafa í grunnskólum er hins vegar ekki eins skýrt. Kveðið er á um að náms- og starfsráðgjafi eigi að sitja í nemendaverndarráði skólans í reglugerð sveitafélaganna um rekstur grunnskólanna (nr. 528/2010). Eins hefur verið sett í lög (nr. 91/2008) að nemendur eigi rétt á njóta náms- og starfsráðgjafar í grunnskólum. Annars eru hlutverk og verkþættir þeirra ekki nánar skilgreind í lögum né reglugerðum grunnskóla hér á landi.

Þegar farið er yfir það sem skrifað hefur verið um starfssvið og hlutverk náms- og starfsráðgjafa hér á landi koma fram ítrekaðar vísbendingar um misræmi í verkþáttum sem heyra undir fagþekkingu og fagsvið náms- og starfsráðgjafa. Á það sérstaklega við um í

grunnskólum þar sem aðeins er til viðtæk starfslýsing frá Félagi náms- og starfsráðgjafa (Guðbjörg Sigurðardóttir, 2006; Ingibjörg Jóna Þórsdóttir, 2007; Sigríður Dís Gunnarsdóttir, 2006). Til að minnka álag og misræmi í verkþáttum í starfi náms- og starfsráðgjafa hefur verið bent á mikilvægi þess að þróa heildræna áætlun um uppbyggingu og starf náms- og starfsráðgjafa í skólum (Bryndís Jóna Jónsdóttir, 2009; Sigrún Anna Ólafsdóttir, 2011). Slík áætlun eykur skilning á faglegu hlutverki náms- og starfsráðgjafa og hjálpar til við að minnka álag í starfi. Þannig aukast líkur á því að náms- og starfsráðgjafi sinni þeim viðfangsefnum sem tilheyra faglegri þekkingu hans (Gysbers og Henderson, 2005).

Byndís Jóna Jónsdóttir (2009) benti á í rannókn sinni á starfsánægju náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum að hlutverk nám- og starfsráðgjafa í framhaldsskólum væri mun skýrara en þeirra er starfa í grunnskólunum sem getur haft neikvæð áhrif á starfsánægju og hollustu í starfi. Í því sambengi kom fram að mikilvægt væri að skoða frekari tækifæri til handleiðsla í starfi náms- og starfsráðgjafa í skólum. Handleiðsla er talin hvetja til starfsþróunar og skýr starfsrammi eykur líkur á starfsánægju (Baggerly og Osborn, 2006).

Eins og hér hefur komið fram spannar starfssvið náms- og starfsráðgjafa breitt svið er tengist ráðgjöf um nám og störf. Starfsheiti náms- og starfsráðgjafa hér á landi hefur verið lögverndað sem kallar á ákveðnar skyldur er varða fagmennsku í starfi og fagleg vinnubrögð þar sem unnið er eftir lögum og siðareglum. Í ljósi þess og að álag er í starfi náms- og starfsráðgjafa má ætla að gott sé að öðlast frekari skilning á því hversu mikilvægur faglegur stuðningur er og þá á formi handleiðslu fyrir þá sem starfa á sviði náms- og starfsráðgjafar. Handleiðsla er talin vera góð aðferð sem notuð er til að styrkja fagmanninn á fagsviði sínu og efla fagleg vinnubrögð (Sigrún Júlíusdóttir, 2000).

2. Handleiðsla

Fagleg handleiðsla er aðferð sem fagaðilar hafa kost á að nýta sér til að vinna með sjálfan sig og efla þannig fagmennsku sína og um leið vernda gæði þeirrar þjónustu sem veitt er (Sigrún Júlíusdóttir, 2000). Handleiðsla sem sérfræðigrein á rætur sínar að rekja til Bandaríkjanna allt aftur til ársins 1917 en þá fjallaði einn af frumkvöðlum félagsráðgafar, Mary Richmond, um handleiðslu sem aðferð til að ná tökum á starfi sínu (Steinunn Hrafnisdóttir og Anna Rós Jóhannesdóttir). Áður hafði umræðan um handleiðslu aðalega verið þekkt meðal fræðimanna sem störfuðu sem meðferðaraðilar og hugsuðu handleiðslu sem tæki til áframhaldandi náms. Þann skilning má rekja til sálalækningarmeðferðar sem er talinn vera grunnurinn að

handleiðslufræðunum. Árið 1936 er síðan talað um handleiðslu í þeirri merkingu sem hún hefur í dag þar sem áhersla er lögð á að greina á milli hugtakanna starfsímyndar (e. professional self) og einkasjálfsins (e. personal self) (Sigrún Júlíusdóttir, 2000).

Meginmarkmiðið handleiðlu er að styrkja fagmanninn á sínu fagsviði og að leita leiða við að aðstoða fagmanninn við að greina á milli einkalífs og starfs. Í handleiðslu er mikil áhersla lögð á að fagmaðurinn geri greinamun á starfssjálfinu og einkasjálfinu þó svo að þessi tveir þættir persónuleikans séu alltaf nátengdir. Þannig er unnið að því að greina á milli persónulegra og starfstengdra viðfangsefna þannig að tilfinningar er tengjast persónusjálfinu séu ekki að blandast við tilfinningar sem tengjast frekar starfssjálfinu. Þetta er gert til að forðast ófagmannleg vinnubrögð sem unnin eru þá frekar af tilfinningasemi en fagmennsku (Ásdís Sigurjónsdóttir, 2004; Holloway & Neufeldt, 1995; Kadushin & Harkness, 2002). Einkasjálfið er huglægur hluti persónuleikans sem aðrir geta ekki séð og hefur að geyma hugmyndir einstaklingsins um sjálfan sig. Einkenni sem falla undir það eru skapgerð, greind lífsreynsla, tilfinningar og skilningur og upplifun einstaklingsins á því umhverfi sem hann lifir í. Starfssjálfið nær til þess sem einstaklingurinn hefur aflað sér með þekkingu og námi og er sú starfshæfni sem hann hefur þjálfað sig í (Shaffer, 2002).

Markviss handleiðsla er einnig hugsuð til að auka færni og öryggi í þeirri þjónustu sem verið er að veita. Ferlið byggir á gagnkvæmni virðingu og samvinnu milli handleiðara og hins handleidda. Handleiðsla takmarkast meira við starfsvettvang en persónuleg málefni og ferlið sem slíkt stuðlar fyrst og fremst að því að efla einstaklinginn sem fagmann í starfi. Þó ber að hafa í huga að persónulega þætti er aldrei hægt að aðskilja alveg frá starfsímynd fagmannsins. Starfsímynd byggir á persónulegum þáttum einstaklingsins og því hvernig hann upplifir hæfni sína í starfi (Noble & Irwin, 2009).

Margar ástæður eru fyrir því að fagmenn ættu að leita eftir markvissri handleiðslu. Slíkt ferli hjálpar til við að vinna gegn streitu og álagi. Ferlið er talið vera uppbyggjandi og þroskandi og hentar öllum þeim sem vilja styrkja sig og þróast í starfi. Í handleiðslu öðlast fagmaðurinn tækifæri til að fá faglegt álit annarra fagmanna á erfiðum viðfangsefnum og hugar þannig að fagmennsku sinni og faglegum vinnubrögðum (Steinunn Hrafnisdóttir og Anna Rós Jóhannesdóttir, 2006).

Glickman, Gordon og Gordon (2010) hafa sett fram skilgreiningar á þeim eiginleikum sem taldir eru vera einkennandi fyrir handleiðslu og ávinning hennar:

- Tækni til að bæta fræðslu og fagmennsku.
- Úthugsuð samskipti sem fram fara til að bæta faglegt og fræðilegt ferli.

- Markmið til að ná tókum á og sameina þarfir starfsumhverfis og þarfir persónulegs þroska starfsmannsins.
- Hvatning til sjálfskoðunar, sjálfþekkingar og sjálfsmats.
- Krafist er trausts í handleiðsluferlinu sem endurspeglast í gagnkvæmni virðingu, skilningi, stuðnings og hvetur þannig til þroska.

Handleiðsla er kerfisbundið ferli sem krefst þess samt að til staðar sé sveiganleiki. Handleiðsla hvetur til frekara náms og gagnkvæmna samskipta milli hins handleidda og handleiðara. Handleiðari ætti að hafa góða þekkingu á því fagsviði sem verið er að handleiða á og helst líka starfsreynslu á því sviði. Hann ætti að vera vel þjálfaður í því að handleiða og skal vera meðvitaður um ávinning handleiðslu og sjá til þess að ferlið fari fram á faglegan og uppbyggjandi hátt í þágu þess sem verið er að handleiða (Dryten og Thorne, 1994). Í handleiðslu er markmiðið að efla fagmanninn á sínu fagsviði þannig að hann fái tækifæri til að endurmeta eigin gildi og viðhorf í starfi. Þannig eykur hann við faglega hæfni sína og styrkir fagvitund í því starfi sem hann sinnir og er um leið líklegri til að vera ánægðari í starfi. Ávinningur handleiðslu er ekki bara í þágu fagmannsins heldur hefur hann líka gildi fyrir þá þjónustu sem hann veitir. Því er það líka hagur vinnuveitenda að starfsmenn fá markvissa handleiðslu í starfi (Bernard og Goodyear, 2009; Holloway, 1995). Að þessu má leiða að gildi handleiðslu er mikið í þágu fagmannsins og fyrir þá þjónustu sem hann veitir. Því þarf að skoða hvaða form handleiðsla býður upp á þar sem að áherslur geta verið eitthvað mismunandi eftir því á hvaða formi handleiðsluferlið fer fram. Í ljósi þess verður farið yfir algengustu form hennar og þær áherslur sem eru einkennandi fyrir hvert og eitt þeirra.

Tegundir og form handleiðslu

Form handleiðslu, nálganir og líkön eru mismunandi en tilgangurinn byggir þó á sama grunni þar sem verið er að styrkja einstaklinginn sem fagmann á sínu fagsviði í stafi. Flest form sem unnið er með í handleiðslu byggja á traustu sambandi handleiðara og hins handleidda þar sem miðlun upplýsinga fer fram er tengjast persónulegum og starfstengdum málefnum. Tilgangurinn er að auka við fyrri þekkingu og faglega hæfni með því að styrkja starfsímynd og byggja sjálfan sig upp sem fagmann (Leddick & George, 1994; Hawkins & Shohet, 1994).

Algengustu form handleiðslu eru einstaklingshandleiðsla, jafningjahandleiðsla, hópahandleiðsla og handleiðsla nema. Í einstaklings- og hópahandleiðslu er yfirleitt gerður samningur milli handleiðara og þeirra sem fá handleiðslu (Kadushin & Harkness, 2002).

Einstaklingshandleiðsla gengur þannig fyrir sig að handleiðari veitir einstaklingshandleiðslu sem fer fram maður á mann. Oft starfar handleiðari innan sömu stéttar eða hefur góða þekkingu á fagi þess sem verið er að handleiða. Einstaklingshandleiðsla hentar vel þegar hinn handleiddi er að fást við mikið álag í starfi. Þá er áhersla lögð á þróun fagímýndar og dagleg störf viðkomandi starfsmanns. Sá handleiddi fær þannig tækifæri til að ræða þau viðfangsefni sem hann á í erfileikum með og fær faglega endurgjöf frá handleiðara (Glickman, Gordon, Gordon, 2010; Steinunn Hrafsdóttir og Anna Rós Jóhannesdóttir, 2006)

Jafningjahandleiðsla fer fram með markvissum hætti á fyrirfram ákveðnum stað og á ákveðnum tíma, t.d í lok vinnudags. Slík handleiðsla fer fram á milli tveggja eða fleiri jafningja eða samstarfsmanna þar sem enginn einn fyrirfram ákveðinn einstaklingur er að leiða hópinn. Þess í stað leitar starfsfólk ráðgjafar hvert hjá öðru. Slíkt form af handleiðslu hefur skilað góðum árangri og leiðir til stuðning og samvinnu auk þess sem að það myndast traust milli samstarfsfólks. Jafningjahandleiðsla leiðir oft til þess að starfsálaginu er frekar deilt og starfsmenn upplifa frekar stuðning hvert frá öðrum (Jones, 2006).

Hópahandleiðsla fer þannig fram að hópur fólks sem tengist innbyggðis í starfi er leitt saman af handleiðara. Hópahandleiðsla fer fram reglubundið en innihaldið er mótað og ákveðið af hópameðlimum sjálfum. Þannig gefst kostur á umræðum um tilfinningar, gildi og viðhorf til starfsins. Í slíkri handleiðslu er lögð áhersla á að meðlimir læri hverjir af öðrum og fái þannig tækifæri til að ræða starf sitt og fá fram sjónahorn annarra fagaðila. Með handleiðslunni er hvatt til viðbragða og stuðnings meðal þeirra sem í hópnum eru þannig að fram komi mismunandi reynsla og sjónarhorn sem byggir á sameiginlegri fagþekkingu. Ferlið fer fram í fyrirfram ákveðnum tíma og felur í sér ákveðnar skyldur sem unnið er með innan hópsins undir leiðsögn faglegrar handleiðslu (Cummins, 2009).

Eitt form handleiðslu er þegar nemi er handleiddur. Handleiðsla, hvort sem á við um nema eða fagmann, á rætur sínar að rekja til sömu hugmyndafræðinnar þar sem markmiðið er að styrkja fagmanninn á fagsviðinu. Þó svo að tilgangur handleiðslu byggir á sama grunni er munur á því sem unnið er að þegar nemi er handleiddur og í þeirri handleiðslu sem fer fram fyrir fagmanninn. Handleiðsla nema byggir á því að efla afmarkaða persónulega þætti eins og það að þekkja eigin gildi og viðmið og tengja þau við faglega hæfni á vettvangi. Einnig að efla starfssjálfið með því að stuðla að tengingu milli fræðilegrar þekkingar og hæfni á

starfsvettvangi. Markmið handleiðslu fyrir fagmanninn lýtur að því að efla sjálfsþekkingu og stuðla þannig að frekari fagþróun og faglegra vinnubragða. Í handleiðslu nema eru notaðar ákveðnar kennsluaðferðir eins og mat á persónulegum eiginleikum og frammistöðumat á vettvangi (Brynja Óskarsdóttir, 2006; Corey og Corey, 2011).

Hér hefur verið fjallað um mismunandi form handleiðslu. Skoða hefur verið hvaða gildi handleiðsla hefur fyrir þróun fagmannsins sem leitt hefur í ljós að hún er talin vera góð leið til að styrkja fagmanninn, minnka álag og vernda gæði þeirrar þjónustu sem verið er að veita. Handleiðsla hefur víðtækt gildi og því þarf að skoða hvernig stuðningur á formi handleiðslu getur dregið úr líkum á kulnun í starfi (e.burnout).

Handleiðsla og kulnun í starfi

Hingað til hefur verið lögð áhersla á að skoða gildi handleiðslu fyrir þróun fagmannsins í starfi en handleiðsla hefur líka gildi til að draga úr líkum á kulnun í starfi (e.burnout). Kulnun í starfi er hugtak sem lýsir ástandi eins og sálrænni, tilfinningarlegri og andlegri örmögnun sem er afleiðing langvarandi streitu og tilfinningarlegs álags í starfi. Streitu má skilgreina sem skaðleg, líkamleg og tilfinningarleg viðbrögð starfsmannsins við miklu álagi í starfi sem getur leitt til andlegs og líkamlegs heilsubrests ef álagið verður viðvarandi (Coulshed og Mullender, 2001). Sá sem upplifir kulnun í starfi finnur fyrir hjálparleysi og vonleysi og fer að upplifa neikvætt viðhorf gagnvart sjálfum sér og starfi sínu. Ýmsir þættir geta stuðlað að kulnun í starfi. Þættir eins og mikið álag, lítið sjálfstæði, skortur á handleiðslu og stuðnings í starfi, faliðaður starfshópur, átök milli vinnu og einkalífs og óraunhæfar væntingar til starfsfólks. Ástandið getur haft í för með sér alvarlegar afleiðingar eins og einangrun í starfi, ófagmannleg vinnubrögð og vonleysi sem leitt getur til þess að starfið hættir að veita ánægju eða hafa tilgang (Corey og Corey, 2011; Savicki & Cooley, 1982).

Kulnun í starfi er eitthvað sem allir geta átt á hættu að upplifa en þeir sem starfa við persónulega ráðgjöf þurfa að huga vel að sjálfum sér til að koma í veg fyrir að lenda í slíkum aðstæðum (McLean, 1999). Kulnun gerist ekki bara allt í einu heldur þróast hún yfir tíma og er oft afleiðing af langvarandi álagi og streitu. Því er grundvallaratriði í starfi ráðgjafans að vera meðvitaður um þennan þátt og kynna sér aðferðir til að vinna gegn álagi. Handleiðsla getur leikið lykilhlutverk í því að koma í veg fyrir kulnun í starfi. Slík vinna hvetur til sjálfskoðunar og sjálfþekkingar þar sem einstaklingurinn vinnur að því að meta sjálfan sig bæði sem persónu og sem fagmann (Corey og Corey, 2011). Rannsóknir hafa sýnt fram á það

að handleiðsla geti haft mikið gildi til að koma í veg fyrir kulnun í starfi fyrir þá sem starfa á sviði heilbrigðis- og félagsþjónustu (Maslash,1993).

Meðal fagstétta sem að starfa í nánnum mannlegum samskiptum er talið nauðsynlegt að fá stuðning í starfi og geta þannig opnað á erfiðar tilfinningar, rætt erfið mál, fá faglegt álit og stundað sjálfskoðun. Handleiðsla eflir fagvitund og með henni styrkir eintaklingurinn sjálfan sig í starfi með margvíslegum hætti (Sigrún Júlíusdóttir, 2000). Starf náms- og starfsráðgjafa byggist á nánnum mannlegum samskiptum þar sem unnið er með persónuleg mál ráðþega. Því fylgir oft álag og því ætti sá sem starfar við náms- og starfsráðgjöf að leita eftir stuðningi í starfi. Þeir sem starfa við að veita öðrum hjálp þurfa líka að geta þegið hjálp. Handleiðsla stuðlar að sjálfsskoðun og hvetur til þess að sá er eftir henni leitar opni fyrir erfiðar tilfinningar er tengjast honum sjálfum og starfi hans og minnki líkur á ótímabærri ofþreytu og kulnun í starfi (Menntamálaráðuneytið,1998).

Í ljósi þess að handleiðsla er mikilvægur stuðningur í starfi þeirra sem starfa á sviði heilsbrigðis- og félagsþjónustu þarf að kanna hvernig handleiðsla nýtist þeim sem starfa við náms- og starfsráðgjöf bæði erlendis og hér á landi.

3 Handleiðsla fyrir náms- og starfsráðgjafa erlendis

Náms- og starfsráðgjafar þurfa að vera meðvitaðir um þær hröðu breytingar sem fylgja því starfsumhverfi sem 21. öldin býður upp á og þá stefnu sem nám alla ævi krefst af þeim varðandi fagþróun og faglega hæfni. Því má segja að náms- og starfsráðgjafar séu að mæta stöðugum áskorunum í starfi sínu. Það hefur komið í ljós að þörf fyrir stuðning í starfi náms- og starfsráðgjafar hefur ekki verið eins áberandi eins og hjá öðrum fagstéttum á sviði ráðgjafa (McMahon, 2004; McMahon & Patton ,2000). Náms- og starfsráðgjafar vinna oft með erfið og flókin viðfangsefni sem stöðugt eru að taka breytingum í hraða nútímasamfélags. Auk þess aðstoða þeir fjölbreyttan ráðþegahóp sem leita þarf úrlausna fyrir á faglegan hátt. Handleiðsla er m.a. tæki sem aðstoðar fagmanninn við að takast á við erfið viðfangsefni og siðferðilegmál á fagmannlegan hátt (Bimrose og Wilden, 1994).

Rannsóknir í Ástralíu á gildi handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa hafa sýnt að hún styrki starfsímynd, vellíðan og faglega hæfni í starfi. Auk þess minnki hún líkur á faglegri einangrun þar sem að handleiðsla gefur tækifæri til að ræða erfið viðfangsefni við aðra fagmenn innan sama sviði undir handleiðslu. Niðurstöður hvetja því til markvissrari stefnu í málum handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa bæði til að stuðla að faglegum vinnubrögðum

og minnka líkur á faglegri einangrun og vanlíðan í stafi (McMahon, 2005; McMahon & Patton, 2000). Í ljós hefur komið að lítið hefur verið skrifað um handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa og eins er aðgengi að slíkri þjónustu ekki fullnægjandi. Einungis helmingur þeirra sem tóku þátt í rannsókn McMahon (2004) taldi sig hafa aðgegni að slíkri þjónust þrátt fyrir að meirihluti þáttakenda taldi gildi hennar fyrir sig vera mikið. Það sama hefur komið í ljós hér á landi. Í könnun Sigríðar Júlíusdóttur (2000) um stöðu mála í handleiðslu fyrir fagmenn kom í ljós að faghópur námsráðgjafa nýtir sér einna minnst handleiðslu af þeim faghópum sem skoðaðir voru. Einnig kom fram í niðurstöðum úr skýrslu sem gerð var á greiningu á starfi náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldskólum (2006) að aðeins 21 % náms- og starfsráðgjafa fengu handleiðslu í starfi þrátt fyrir að 93% töldu mikilvægt að fá handleiðslu. Því þarf að skoða betur hver þróun mála er tengast handleiðslu hefur verið hér á landi.

Þróun handleiðslumála á Íslandi og náms- og starfsráðgjöf.

Þróun handleiðslu mála hér á landi hófst 1978 þegar stofnaður var samtarfshópur um málefni handleiðslufræða á Geðdeild Landspítalans. Markmiðið var að afla sér þekkingar um faghandleiðslu. Hópurinn fékk til liðs við sig forystumann handleiðslufræða í Svíðþjóð, Inga Sylvander sem er sálfræðingur að mennt. Hópurinn vann um tíma undir hennar leiðsögn ásamt annarra erlendra fræðimanna. Þessi hópur átti stóran þátt í því að vekja máls á gildi handleiðslu hér á landi. Fljótlega eftir 1980 var haldið handleiðslunámskeið fyrir fagfólk á sviði heilbrigðis- og félagsþjónustu á vegum Tengsla sf. og Endurmenntunarstofnunar Háskóla Íslands. Á árunum 1986-1988 var síðan kennt tveggja ára nám í handleiðslufræðum fyrir sérfræðihópa innan Landspítalans. Eins hafa verið haldin reglulega styttri námskeið fyrir starfsþjálfunarkennara á vegum námsbrautar Félagsráðgjafar við Háskóla Íslands. En nú hafa hinar ýmsu náms- og meðferðarstofnanir boðið upp á stutt nám í handleiðslufræðum auk þess sem boðið hefur verið upp á slíkt nám við Háskóla Íslands (Sigrún Júlíusdóttir, 2000).

Árið 2000 var stofnað Handleiðslufélag Íslands sem fékk nafnið Handís. Félagið var stofnað af nemendum er lokið höfðu námi í faghandleiðslu og handleiðslutækni hjá Endurmenntunarstofnun Háskóla Íslands og Tengslum sf. Markmið félgsins er margþætt en meginmarkmiðið var að stuðla að þróun handleiðslufræða og nýtingu þeirra fyrir fagstéttir. Þannig var ætlunin að beina sjónum að gildi handleiðslu fyrir fagmenn og viðhalda fræðilegri þekkingu um handleiðslu og gildi hennar í formi fyrirlestra og námskeiða. Félagið stendur fyrir handleiðslu sem starfsgreinar og fræðigreinar og gildi hennar fyrir fagmenn. Einnig vill

félagið standa vörð um hagsmuni þeirra er starfa sem handleiðarar og vernda gæði þeirra þjónustu sem þeir veita (Handís – Handleiðslufélag Íslands, e.d. –a; Handís – Handleiðslufélag Íslands, e.d. –b).

Hér á landi hefur lítið verið fjallað um gildi handleiðslu fyrir nám- og starfsráðgjafa. Komið hefur fram að náms- og starfsráðgjafar eru oft undir miklu álagi í starfi sínu og að þeir telji vera þörf á að fá handleiðslu í starfi (Ingibjörg Jóna Þórisdóttir, 2007; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006). Eins hefur komið fram að náms- og starfsráðgjafar upplifa skort á stuðningi í starfi sérstaklega á fyrsta árinu eftir útskrift. Þá telja þeir að þættir eins handleiðsla í starfi og skýrari vinnurammi mundi auka fagvitund þeirra og minnka þá faglegu einangrun sem þeir eru oft að upplifa í starfi sínu. Fram hefur komið að þeir starfi oft án samstarfs við aðra í sínu fagi og að handleiðsla sé leið til að koma í veg fyrir faglega einangrun (Menntamálaráðuneytið, 1998; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006).

Markviss stefna í málum er snúa að handleiðslu er almennt ekki komin langt á veg meðal fagaðila náms- og starfsráðgjafa. Það er meira undir þeim komið að leita í slíka þjónustu og þá oft utan vinnutíma Björg Kristjánsdóttir (munnleg heimild 12. janúar 2012). Í ljósi þess að lítið hefur verið skoðað hvaða ávinningur handleiðsla hefur fyrir þá sem starfa við náms- og starfsráðgjöf má ætla þörf sé á að byrja á því að skoða hugmyndir og reynslu þeirra er starfa við náms- og starfsráðgjöf í skólum af handleiðslu. Líkt og fram hefur komið virðast fáir vera að nýta sér slíkan stuðning þrátt fyrir að rannsóknir hafi gefið vísbendingar um álag í starfi og upplifun á faglegri einangrun (Bryndís Jóna Jónsdóttir, 2009; Sigurbjörg J. Helgadóttir, 2006). Því er tilgangur þessarar rannsóknar að vekja athygli á handleiðslu og þeim ávinningi sem hún getur haft fyrir þá sem starfa við náms- og starfsráðgjöf í grunn- og framhaldsskólum hér á landi. Í þeirri vinnu er fyrsta skrefið að afla frekari þekkingar um það hvernig náms- og starfsráðgjafar upplifa gagnsemi handleiðslu í starfi og eru eftirfarandi spurningar lagðar fram í ljósi þess:

- Hvaða verkefni eru helst að valda álagi í starfi náms- og starfsráðgjafa og hvernig nýtist handleiðsla í þeim efnum?
- Er handleiðsla leið til að vinna gegn faglegri einangrun?
- Hver er reynsla náms- og starfsráðgjafa af handleiðslu í starfi?
- Hvert er hlutverk handleiðslu að mati náms- og starfsráðgjafa?

4. Aðferð

Markmið rannsóknarinnar var að fá fram reynslu og hugmyndir náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum um gildi handleiðslu í starfi. Rannsakandi valdi að beita eigindlegri aðferðarfræði (e. qualitative research) við gerð rannsóknarinnar þannig að hægt væri að kortleggja hugmyndir þeirra um viðfangsefnið. Í þessum kafla verður gerð nánari grein fyrir því hvaða aðferðum var beitt við framkvæmd rannsóknarinnar og hvernig gagnasöfnun og úrvinnsla gagnanna fór fram.

Rannsóknaraðferðin

Hugmyndafræði eigindlegrar rannsóknaraðferða gengur út á að öðlast skilning á viðfangsefninu út frá lýsandi rannsóknargögnum sem byggja á því að skilja þá merkingu sem einstaklingurinn leggur í líf sitt og umhverfi með það að leiðarljósi að öll sjónarmið eru mikilvæg. Eigindleg aðferðarfræði byggir á fyrirbærafræðilegum grunni (e. phenomenology) þar sem leitað er eftir merkingu sem reynsla af ákveðnu fyrirbæri hefur fyrir einstaklinginn (Berg, 2009). Út frá því sjónahorni er verið að skoða upplifun ákveðins hóps á fyrirbæri sem er í þessari rannsókn handleiðsla og skoða hvaða merkingu hún hefur fyrir náms- og starfsráðgjafa sem starfa í grunn- eða framhaldsskólum. Því er upplifun, lýsing og túlkun þátttakenda höfð að leiðarljósi í rannsókninni.

Aðferð grundaðar kenningar (e. grounded theory study) er notuð til að greina gögnin og til að setja fram niðurstöður á skipulagðan hátt. Þá er gögnum safnað með viðtölum sem tekin eru upp og síðan eru þau skráð nákvæmlega niður orð frá orði. Því næst er farið mjög nákvæmlega yfir þá skráningu til að finna út undirþemu til hliðsjónar við það fyrirbæri sem verið er að rannsaka. Aðferðin byggir á aðleiðslu (e. induction) og er í stöðugri þróun á meðan að rannsóknin stendur yfir. Með aðleiðslu er átt við að rannsakandinn vinnur sig að kenningunni út frá niðurstöðum þeirra gagna sem hann safnar. Gagnasöfnun í þessari rannsókn fór fram á formi opinna viðtala (Flick, 2006; Berg, 2009).

Rannsóknin byggir á opnum (e. structured) einstaklingsviðtölum þar sem að spurt var opinna spurninga til að halda sig við efni rannsóknarinnar án þess að vera of stýrandi. Það er gert til að gefa þátttakendum kost á því að tjá skoðanir sínar og reynslu án þess að stuðst sé við fyrirfram ákveðinn spurningalista með gefnum svarmöguleikum. Með því að taka opin viðtöl fá viðmælendur tækifæri til að lýsa reynslu sinni og upplifun með eigin orðum og á eigin forsendum eins og þeir skilja og upplifa fyrirbærið sem verið er að rannsaka (Flick, 2006).

Þátttakendur

Í rannsókninni var valið að nota markvisst úrtak (e. purposeful) en þá eru valdir einstaklingar sem talið er að gefi góðar upplýsingar um rannsóknarefnið og enduspegli vel þann hóp sem verið er að skoða (Flick, 2006). Einnig er um snjóboltaúrtak að ræða þar sem að rannsakandi nýtti sér tengslanet til að finna þátttakendur þannig að maður vísar á mann (Berg, 2009). Sett voru fram þau skilyrði að þátttakendur sem valdir voru í úrtakið væru með menntun og löggildingu sem náms- og starfsráðgjafar og hefðu 5 ára eða lengri starfsreynslu á því sviði í grunn- eða framhaldsskóla. Tekin voru viðtöl við sjö einstaklinga sem uppfylltu þessi skilyrði. Viðtölin fóru fram á stöðum sem að þóttu henta hverju sinni og staðurinn var valinn í samvinnu við þátttakendur. Tekin voru þrjú einstaklingsviðtöl við náms- og starfsráðgjafa í þremur mismunandi framhaldskólum og fjögur einstaklingsviðtöl við náms- og starfsráðgjafa sem starfa í grunnskólum. Allir þátttakendur rannsóknarinnar höfðu einhverja reynslu eða þekkingu af handleiðslu.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir þátttakendum rannsóknarinnar og til að tryggja nafnleynd og trúnað verður öllum þátttakendum gefið gervinafn og eins verða ekki sett fram nöfn þeirra skóla sem viðkomandi starfar í.

Guðlaug Sigurðardóttir hefur starfað í framhaldsskóla í 9 ár sem náms- og starfsráðgjafi. Hún hefur lokið diplómanámi í náms- og starfsráðgjöf og er með löggild réttindi en lauk síðan MA námi í uppeldis og menntunarfræðum við Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.

Guðmunda Björnsdóttir hefur starfað í 12 ár við náms- og starfsráðgjöf en hún byrjaði feril sinn í grunnskóla en fór síðan yfir í framhaldsskóla. Hún er með löggild réttindi sem náms- og starfsráðgjafi. Hún hefur lokið diplómanámi á því sviði.

Kristín Gunnarsdóttir hefur starfað sem náms- og starfsráðgjafi í tveimur framhaldsskólum og er með 11 ára reynslu á því sviði. Hún hefur lokið diplómanámi í náms- og starfsráðgjöf og hefur löggild réttindi til að starfa sem slíkur. Hún lauk síðan MA námi í uppeldis- og menntunarfræðum við Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.

Helga Ívarsdóttir hefur starfað við náms- og starfsráðgjöf í 9 ár í þremur grunnskólum. Hún hefur löggild réttindi sem náms- og starfsráðgjafi og er að vinna að Meistaraverkefni á því sviði.

Katrín Hreiðarsdóttir hefur starfað við tvo mismunandi grunnskóla við náms- og starfsráðgjöf. Hún hefur 6 ára reynslu sem náms- og starfsráðgjafi og er með löggild réttindi á

því sviði. Hún lauk diplóma í náms- og starfráðgjöf en lauk Meistaragraða á sviði uppeldis- og menntunarfræðum við Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.

Sigríður Gunnarsdóttir hefur 5 ára starfsreynslu sem náms- og starfsráðgjafi í grunnskóla. Hún starfaði í sama grunnskóla allan þann tíma en er nú komin í starf sem náms- og starfsráðgjafi á öðru sviði. Hún er með löggild réttindi í náms- og starfsráðgjöf en er að vinna í að ljúka Meistaragraðu á því sviði.

Fjóla Hrönn Antonsdóttir hefur starfað í 7 ár sem náms- og starfsráðgjafi í grunnskóla. Hún er með diplómu í náms- og starfsráðgjöf og löggild réttindi á því sviði. Hún hefur starfað í sama grunnskólanum allan þann en starfaði sem kennari þar áður.

Gagnasöfnun

Við gagnasöfnun var lögð áhersla á að safna upplýsingum um reynslu og hugmyndir náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldskólum um handleiðslu. Lögð var áhersla á að fá innsýn inn í það hvernig þeir væru að upplifa gildi slíks stuðnings fyrir sig í starfi. Eins var kannað hver upplifun þeirra væri á álagi og faglegru einangrun og hvort handleiðsla hefði gildi sem stuðningur í þeim efnum. Að lokum var fengin innsýn inn í það hvernig náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldsskólum sjái fyrir sér að hægt sé að stuðla að markvissu starfi í handleiðslumálum þannig að þeir mundu nýta sér reglubundið slíkan stuðning í starfi. Gagnasöfnun fór fram með opnum einstaklingsviðtölum þar sem lögð var áhersla á að leita svara við nokkrum meginspurningum sem settar voru fram í viðtalsramma (sjá fylgiskjal 1). Hann var hafður að leiðarljósi í viðtölunum til að fara ekki mikið út fyrir efni rannsóknarinnar en haft var í huga að vera ekki of stýrandi þannig að viðmælendur fengu tækifæri til að tala frjálst um viðfangsefnið út frá sinni upplifun og reynslu á því (Flick, 2006).

Í upphafi viðtalanna var þátttakendum gerð grein fyrir því að þeim væri tryggður trúnaður og að hvorki nafn þeirra né vinnustaður kæmi fram í rannókninni. Einnig var þeim sagt frá því að rannsóknin hefði verið tilkynnt til Persónuverndar. Þá var tilgangur rannsóknarinnar kynntur í mjög stuttu máli en það var gert til að hafa sem minnst áhrif á hugmyndir þátttakenda um viðfangsefnið. Í eigindlegum rannsóknum er lögð áhersla á það að skilja einstaklinginn og hugmyndir hans um viðfangsefnið út frá því hvernig hann lýsir upplifun sinni. Því þarf að huga vel að því að rannsakandinn hafi ekki áhrif á þátttakendur út frá eigin hugmyndum og upplifunum um viðfangsefnið (Berg, 2009; Flick, 2006). Þátttakendur fengu tækifæri til að tjá sig um fyrirbærið og upplifun sína á því eins frjállega og möguleiki var á. Þátttakendur sýndu viðfangsefninu áhuga, voru jákvæðir og tjáðu sig mikið um efnið.

Skráning og úrvinnsla gagna

Viðtölin voru öll tekin upp á stafrænt upptökutæki og síðan afrituð orðrétt eins og grunduð kenning gerir ráð fyrir. Þetta var gert strax eftir að viðtalinu lauk hverju sinni. Eins var skráð niður hvernig aðdragandinn af viðtalinu fór fram ásamt því að skrá niður hugleiðingar og athugasemdir rannsakandans. Greining tók mið að því að skrá, greina, kóða og flokka upplýsingar til hliðsjónar við efni rannsókarinnar. Þegar aðferð grundaðar kenningar er notuð eru gögnin lesin mjög vel yfir aftur og aftur þar sem verið er að leita eftir þemum í textanum sem síðan eru flokkuð saman til hliðsjónar af því sem verið er að rannsaka. Með aðferð grundaðar kenningar er verið að reyna að fá fram sem fjölbreyttustu mynd af viðfangsefninu (Berg, 2009).

Tekin voru viðtöl við starfandi náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldskólum sem allir voru með löggild réttindi til að starfa sem slíkir. Rannsóknin þróaðist út í það að tekin voru fleiri viðtöl við náms- og starfsráðgjafa í grunnskólum eða fjögur en aðeins þrjú í framhaldskóla. Ætlunin var að taka fimm viðtöl í grunnskólunum en því miður forfölluðust tveir viðmælendur þannig að ekki vannst tími til að taka þau viðtöl. Sú þróun varð vegna þess að niðurstöður benda til þess að náms- og starfsráðgjafar sem starfa í grunnskólum virðast vera að upplifa meira og flóknara álag er tengist mörgum verkefnum og misræmi í verkþáttum en þeir náms- og starfsráðgjafar sem starfa í framhaldsskólum. Þó ber að hafa í huga að á báðum starfssvettvangum upplifa náms- og starfsráðgjafar álag í starfi og faglega einangrun og telja brýna þörf fyrir reglubundna handleiðslu.

Siðferðileg álitamál

Í upphafi af verkefninu hafði rannsakandi ákveðnar hugmyndir um viðfangsefnið bæði út frá starfsreynslu og eins eftir að lesa sig til um efnið í fræðilegum heimildum. Því má segja að rannsakandi hafið orðið sérfræðingur um efnið út frá sínu sjónarhorni. Það getur gert það að verkum að rannsakandi hefur ómeðvitað áhrif á rannsóknina sem er ein af helstu takmörkunum eigindlegra aðferða. Hugsanlega kann það að vera veikleiki í rannsókninni þar sem það gæti litað nálgun rannsakanda á viðfangsefninu. Eigindleg rannsóknaraðferð hefur helst verið gagnrýnd fyrir að rannsakandinn geti haft of mikil áhrif á þátttakendur og úrvinnslu gagna út frá hugmyndum sínum um viðfangsefnið (Berg, 2009). Þess var sérstaklega gætt að rannsakandi væri meðvitaður um hlutleysi og hefði ekki áhrif á viðmælendur í viðtölunum né við úrvinnslu gagnanna.

4 Niðurstöður

Skráning gagna og kóðun fór fram jafnóðum á meðan að rannsókn stóð yfir. Upplýsingarnar voru að lokum flokkaðar í þrjú megin þemu með þau að leiðarljósi. Hvert um sig hefur síðan ákveðin undirþema sem eru einkennandi fyrir niðurstöður. Fyrst er að nefna; *Verkefni sem valda álagi* en þar er fjallað um þau verkefni sem helst eru að valda álag í starfi náms- og starfsráðgjafa að þeirra mati. Einnig verður fjallað um þær aðferðir sem þeir nota til að vinna gegn álagi. Annað var *Fagleg einangrun og gildi handleiðslu* en í þeim kafla er fjallað um hvernig náms- og starfsráðgjafar eru að upplifa faglega einangrun í starfi og hvernig þeir vinni gegn henni. *Gildi handleiðslu í starfi* var þriðja þemað en þar er fjallað um *viðhorf* náms- og starfsráðgjafa til handleiðslu og hvernig þeir upplifa að slíkur stuðningur nýtist þeim í starfi. Einnig verða settar fram hugmyndir þátttakenda um það hvernig má standa að markvissri handleiðslu þannig að fagmenn á sviði náms- og starfsráðgjafar hafi greiðan aðgang að slíkum stuðningi í starfi.

Verkefni sem valda álagi

Allir viðmælendur upplifðu álag í starfi og á svipuðu formi en þó mismikið eftir því hvar þeir starfa og hver starfsreynsla þeirra er. Út frá viðtölunum komu fram eftirfarandi undirþemu: *Of mörg verkefni, þung persónuleg mál, samskipti við ólíka faghópa, of víðtækur vinnuramma*. Of mörg verkefni virðist vera einn helsti álagsvaldur í starfi náms- og starfsráðgjafa en allir viðmælendur höfðu orð á því hversu mörg verkefni falla undir starfssvið þeirra innan skólans og þá sérstaklega meðal þeirra sem starfa innan grunnskólanna. Þeir sem starfa í grunnskóla virðast vera að upplifa flóknara álag sem lýsir sér í aðkomu þeirra að mörgum verkefnum sem sem fela í sér mismunandi verkþætti sem oft heyra ekki undir starfssvið þeirra. Þeir sem starfa í framhaldskólum virðast ekki vera undir eins miklu álagi hvað þetta varðar þó svo að þeir upplifi álag vegna margra verkefna en kröfur um aðkomu þeirra að verkefnum sem fela í sér mismunandi verkþætti frá samstarfsfólki eru ekki eins miklar. Þannig orðaði Guðmunda það, sem starfað hefur bæði í grunn- og framhaldskóla:

„Ég átti stöðugt að vera til taks í grunnskólanum og bara tilbún að taka hin ýmsu verkefni sem leysa þurfti úr sem ég taldi oft ekki vera eitthvað sem tilheyrði mínu hluverki í starf. Í framhaldskólanum fékk ég meira tækifæri til að velja hlutverk og viðfangsefni út frá minni fagþekkingu. Það var einhvernvegin minna áreiti.“

Helga, Katrín, Fjóla og Sigríður hafa allar starfað í grunnskólum í fimm ár eða lengur og upplifa mikið álag í starfi. Þær telja að aðkomu náms- og starfráðgjafa að mörgum ólíkum faghópum og viðfangsefnum sem fela í sér ólíka verkþætti séu að valda því álagi. Þó svo að náms- og starfráðgjafar í grunnskólum virðist vera undir meira álagi en þeir sem að starfa í framhaldskólum þá virðist sem of mörg verkefni sem krefjast aðkomu náms- og starfsráðgjafa í skólum almennt vera að valda álagi. Verkefni sem eru að koma inn á borð til náms- og starfsráðgjafa eru margvísleg og virðast fela í sér verkþætti að mismunandi toga. Náms- og starfsráðgjafar eru að fá inn á borð til sín verkefni eins og eftirlit með mætingum, ýmis átaksverkefni, sem felast m.a í því að skipuleggja forvarnastarf, eins eru þeir þátttakendur í ýmsum samstarfsverkefnum sem tengjast sérkennslumálum og eða öðrum verkefnum sem unnin eru innan skólans eins og kynningum og námskeiðum og fleiri verkefnum sem ekki er talin vera þörf á að nefna hérna sérstaklega. Katrín, sem starfar í grunnskóla, orðaði þetta svona:

„Ég er með allt of mörg verkefni á minni könnu og sum þeirra mundi ég vilja hafa tíma til að sinna mun betur en önnur eru kannski ekki beint að falla undir mitt fagsvið.”

Guðmunda, Guðlaug og Kristín starfa allar í framhaldskólum og hafa fimm ára eða lengri starfsreynslu á því sviði. Þær upplifa allar álag vegna margra verkefna í starfi sínu sem náms- og starfsráðgjafar en þá meira á formi áreitiss þar sem verið er að þjónusta marga einstaklinga innan skólasamfélagsins. Það gerir það að verkum að erfitt sé að fylgja öllum þeim verkefnum sem unnið er með nægilega vel eftir. Kristín, sem hefur 11 ára starfsreynslu sem náms- og starfsráðgjafi í framhaldsskóla, sagði orðrétt:

„Maður fær það á tilfinninguna að maður nái ekki að sinna sínu starfi sem skyldi og sé að bregðast í þeirri eftirfylgni sem ætlast er til af manni. Að ná ekki að klára og fylgja málum eftir er mesti streituvaldurinn.”

Guðlaug, sem starfar í framhaldsskóla, tók í sama streng og orðaði þetta svona:

„Það er alveg hrikalega óþægilegt þegar maður er einhvern veginn alltaf með það á tilfinningunni að geta aldrei hreinsað borðið. Þá meina ég að það er alltaf eitthvað sem maður á eftir að klára.”

Það kom gjarnan fram í viðtölunum að þung persónuleg mál valdi oft miklu álagi í starfi eins og eineltismál og mál sem teljast til barnaverndar. Slík mál er oft erfið viðureignar og geta tekið langan tíma í vinnslu. Eins getur verið erfitt að finna ekki viðeigandi bjargráð eða

úrræði fyrir viðkomandi og þá er mikilvægt að fara ekki að kenna sjálfum sér um eða efast um hæfni sína í starfi. Þar kemur fram þörfin fyrir handleiðslu sem að viðmælendur töldu að væri nauðsynlegur stuðningur í starfi og tóku fram að huga þyrfti að markvissari stefnu í þeim málum. Það kom skýrt fram hversu mikilvægt viðmælendur töldu það vera að vera í nánú samstarfi við aðra fagaðila eins og hjúkrunarfræðing, sálfræðing og aðra náms- og starfsráðgjafa. Viðmælendur tóku það allir fram að regluleg samskipti við aðra náms- og starfsráðgjafa væru nauðsynleg bæði til að létta á álagi og eins til að fá tækifæri til að ræða erfið mál og fá þannig sjónarhorn annarra með sömu fagþekkingu. Katrín, sem starfar í grunnskóla, komst svo að orði:

„ Þar sem að þetta eru bara oft svo erfið persónuleg mál sem að maður gerði sér ekki grein fyrir að maður væri að fara að vinna með eða fengi inn á borð til sín. Manni leið oft illa af því maður hafi kannski ekki svörin og viðeigandi úrræði og þarna í upphafi var ég ekki í handleiðslu eða samstarfi við aðra náms- og starfsráðgjafa og fór því að líða bara mjög illa. Maður þarf að átta sig á að maður bjargar ekki heiminum. Þar kemur stuðningurinn og skilningurinn sem er svo mikilvægur að maður fái. “

Sigríður, sem starfaði í grunnskóla, tók undir og sagði:

„ Mig vantaði handleiðslu fyrstu árin mín þar sem ég fann fyrir miklu álagi þannig að ég var að gefast upp. Það tók mikið á að vinna með öll þessi erfiðu persónulegu mál nemenda. Ég fann fyrir kulnun í starfi, sérstaklega þegar ég var að byrja að starfa í grunnskólanum. Það var allt of mikið álag þar sem verkefni sem ætlast var til að ég ynni voru of mörg. Ég átti bara að vita einhvern veginn allt og bjarga öllu því sem flokkaðist undir það að vera vandamál nemenda. Hafði það stöðugt á tilfinningunni að ég væri ekki að standa mig, væri ekki að gera nóg, leið oft illa og var stöðugt að hugsa um vandamál nemenda sem voru sum hver bara mjög alvarleg. “

Allir viðmælendur höfðu orð á því að persónuleg tilfinningarleg mál sem upp koma meðal nemenda væru mjög streituvaldandi og oft erfið viðureignar, jafnvel þannig að þau valdi vanlíðan í starfi. Sérstaklega ef ekki er til staðar einhver stuðningur. En Katrín í grunnskólanum sagði:

„ Þú veist við erum í teymum í skólanum. Við erum með barnaverndarmálin sem geta verið svakalega átakanleg þannig að manni líður illa og þarf þá að geta rætt það við aðra innan sama sviðs. Ég leitaði mér handleiðslu þar sem að ég var orðin kvíðin í

vinnunni en ég hafði ekki áttað mig á að ég gæti leitað í slíkan stuðning fyrr en sálfræðingur skólans benti mér á þá leið. “

Viðmælendur töldu það nauðsynlegt að hafa möguleika á því að geta rætt við og verið í samvinnu við aðra náms- og starfsráðgjafa. Það kom fram að handleiðsla væri þáttur sem ætti að vera mun meira í umræðuni meðal náms- og starfsráðgjafa og í raun ættu allir þeir sem starfa við náms- og starfsráðgjöf að leita sér handleiðslu og hafa gott aðgengi að henni. Guðmunda, sem hefur 12 ára reynslu sem náms- og starfsráðgjafi bæði í grunn- og framhaldskóla þó lengst af í framhaldskóla, sagði þetta svona:

„ Verkefnin sem valda mér mestu álagi eru hversu mörg persónuleg málefni koma upp á borð sem eru ófyrirsjáanleg og oft erfið tilfinningalega. Þá þarf maður að hafa stuðning á formi handleiðslu og helst annan náms- og starfsráðgjafa til að ræða málin við. Það að taka ekki viðfangsefnið með heim og hafa tækifæri til að geta losað er mjög mikilvægt til að komast í gegnum þetta starf. “

Katrín, sem hefur starfað í 6 ár í grunnskóla, var á sama máli. Hún telur að stuðningur í formi handleiðslu og samvinna með öðrum fagaðilum á sama sviði sé nauðsynlegur sérstaklega fyrstu árin í starfi sem náms- og starfsráðgjafi í grunnskóla. Hún telur að náms- og starfsráðgjafar þurfi að vinna með sjálfan sig og læra aðferðir til að taka málin ekki inn á sig:

„ Fyrst var þetta bara mjög erfitt og krefjandi starf að því að maður var að vinna líka með svo margt í sjálfum sér sem maður þurfti að skoða og laga og þú veist, bara að læra það að taka ekki hlutina inn á sig. Þannig að það var ofboðslega mikilvægt að hafa stuðning á formi handleiðslu til að hafa einhvern til að ræða málin við innan skólans. Ég hefði örugglega ekki komist í gegnum þetta fyrst nema að því að ég hafði mjög góða að.”

Í viðtölunum kom gjarnan fram að þörf sé á reglubundinni handleiðslu fyrir þá sem starfa við náms- og starfsráðgjöf í skólum. Þannig fái þeir tækifæri til að læra aðferðir til að vinna með sjálfan sig og séu um leið í reglubundnum samskiptum við aðra fagaðila innan sama sviðs. Þeir voru sammála um það að handleiðsla mundi veita þeim gagnlegan stuðning til að takast á faglegan hátt við þau erfiðu mál sem upp koma, því ef ekki er til staðar stuðningur geti álagið auðveldlega orðið til þess að fólk gefist upp og hætti. Helga, sem starfar í grunnskóla, sagði:

„Ef ég hefði ekki verið svo heppin að hafa lent fyrir tilviljun í hópi með náms- og starfsráðgjöfum úr náminu sem hafa gert það

að reglubundinni venju að hittast og handleiða hver aðra, þá væri ég ekki viss um að ég hefði höndlað álagið í starfinu.”

Það kom líka gjarnan fram að álagið væri að hluta til komið vegna þess hversu stórum og fjölbreyttum hópi náms- og starfsráðgjafar væru að sinna innan skólaumhverfisins. Sá hópur samanstendur af nemendum, foreldrum, samstarfsfólki, stjórnendum og öðrum fagaðilum sem hafa aðkomu að erfiðum og persónulegum málum nemenda. Eins starfa þeir í ýmsum teymum og koma að margs konar átaksverkefnum þar sem þeir eru málsvavarar nemenda. Guðlaug, sem starfar í framhaldsskóla, benti á þá togstreitu sem getur myndast þar sem að náms- og starfsráðgjafar eru málsvavarar nemenda en starfa um leið út frá lögum og reglum vinnustaðarins sem hluti af starfsmannaheildinni.

„Ég er í samstarfi við stjórnendur og aðra starfsmenn og því þarf að vinna málin þannig að úr leysist á sem faglegast hátt þannig að allir fari sáttir frá borði. Síðan vinn ég sem málsvari nemenda en þarf samt líka alltaf að hafa í huga lög og reglugerðir skólans og eins er ég hluti af starfsmannaheildinni. Þannig að þú sérð hversu flókið þetta getur verið stundum.“

Viðmælendur höfðu flestir orð á því að of víðtækur vinnurammi náms- og starfráðgjafa sem gefinn er út af Félagi náms- og starfsráðgjafa gæti átt þátt í því að valda álagi. Sérstaklega í upphafi þegar fólk kemur nýtt til starfa sem náms- og starfráðgjafi. Víðtækur vinnurammi getur leitt til þess að erfitt verður að átta sig á því hvaða verkefni og verkþættir heyra undir fagþekkingu náms- og starfráðgjafa. Slíkt leiðir til þess að samstarfsfólk og stjórnendur átti sig ekki alltaf á fagsviði náms- og starfsráðgjafa og því fái þeir mikið að verkefnum til sín sem heyrðu ekki beint undir fagþekkingu þeirra. Því þarf að skilgreina betur fagsvið náms- og starfsráðgjafa þar sem skýrari vinnurammi mundi auðvelda þeim að móta starfsímynd sína og skilgreina þannig bæði faglegt hlutverk sitt og starf innan skólanna. Það var áberandi hvað þeir náms- og starfsráðgjafar sem starfa í grunnskólum telja óskýran vinnuramma valda miklu álagi frekar en þeir sem starfa í framhaldskólunum. Sigríður, sem starfaði í grunnskóla, orðaði upplifun sína svona:

„Ég upplifði mikið álag í starfi sérstaklega þarna fyrstu árin mín. Það voru allt of mörg verkefni og maður átti að leysa bara einhvern veginn allt sem fór úrskeiðið. Það vantar mun skýrari vinnurammi sem býður upp á meira skipulag þannig að maður átti sig betur á því hvaða verkefnum maður á að hafna og hverjum ekki. Sum verkefni fannst mér bara vera frekar kennaranna og síðan voru það önnur verkefni sem að mér þótti tilheyra frekar

stjórnendum. Ég bara vissi ekki hvað ég ætti að taka að mér og hvað ekki. Fannst erfitt að sjá það út þarna í upphafi. “

Helgu, sem starfað hefur í þremur mismunandi grunnskólum og hefur 9 ára starfsreynslu, varð svona að orði:

„Starfslýsingin er svona eins og fyrir þúsundþjalasmið. Hún er rosalega víðtæk.”

Guðmunda, sem starfað hefur bæði í grunn- og framhaldskóla, var á sama máli og orðaði þetta þannig:

„Ég var að sjálfsögðu með þekkinguna úr náminu en vissi samt ekki alveg hvað ég átti að gera við öll þessi verkefni sem mér voru falin. Starfslýsing náms- og starfsráðgjafa sem félagið gefur út er mjög víðtæk hún þyrfti að vera meira þrengd sérstaklega fyrir þá sem starfa í grunnskólunum.“

Í mörgum víðtölunum kom gjarnan fram umræður um Gypers og Henderson (2005) (Sjá fylgiskjal 2) og hugmyndir þeirra um heildræna áætlun fyrir náms- og starfsráðgjafa. Fram kom hún væri oft notuð sem fyrirmynd af skipulagi til að létta á álagi. Einnig voru margir viðmælendur á því að gera þyrfti eina slíka heildræna áætlun sem væri þá viðmiðunarrámi fyrir faglegt starf náms- og starfsráðgjafa innan skólakerfisins. Þannig væri búið að skilgreina starf náms- og starfsráðgjafa betur innan skólanna en síðan gæti hver og einn aðlagð rammann að sínum skóla. Slík heildræn áætlun mundi gera samræmdan vinnuramma náms- og starfsráðgjafa skýrari og þrengri. Eins mundi slík heildræn áætlun gera faglutverk náms- og starfsráðgjafa aðgengilegra og skýrara bæði fyrir mótun starfsímýndar þeirra er starfa við náms og starfsráðgjöf og eins fyrir fyrir bæði stjórnendur og annað samstarfsfólk. Katrín, sem starfar í grunnskóla, komst svona að orði:

„Til að skilgreina okkur betur sem fagmenn höfum við náms- og starfsráðgjafarnir hérna í þessu hverfi reynt að hittast reglulega. Þá erum við að vinna svona í anda Gysbers og Henderson eða eins og þeirra heildræna áætlun er sett fram. Þó þetta sé ekki beint heildræn áætlun þá erum við að reyna að búa til ákveðna flokka sem við vinnum þá eftir og hjálpa manni mikið að skipuleggja sig og að setja fram ákveðin markmið með starfi sínu.“

Katrín, sem starfar í framhaldskóla, var á sama máli og taldi þörf á að vinna að sameiginlegri heildrænni áætlun í anda Gysbers og Henderson til að minnka álag.

„Ég hef alltaf heildræna áætlun Gysbers og Henderson í huga varðandi allt skipulag en það mætti samræma eina slíka áætlun sem allir hefðu þá til viðmiðunar.“

Fjóla, hefur starfað sem náms- og starfsráðgjöf í 7 ár í grunnskóla, benti á að til að geta staðið fast á sínu út frá fagþekkingu sinni þarf náms- og starfsráðgjafi að vera með á hreinu hvert sé hlutverk hans innan skólans. Náms- og starfsráðgjafar þurfa að þekkja vel hvar fagþekking þeirra liggur og geta á þeim forsendum sagt nei við verkefnum sem heyra ekki undir þeirra fagþekkingu. Hún telur mikilvægt að temja sér það að hafa alltaf heildræna áætlun Gysbers og Henderson til hliðsjónar við að skipuleggja starf sitt og segir það hjálpa til við að halda of mörgum verkefnum í skefjum.

„Við þurfum að skilja hver fagþekking okkar er og hvernig hún nýtist innan skólans, þannig að maður geri sér grein fyrir því við hverju má segja nei við. Það er samt oft erfitt að halda uppi skipulagi. Það ætlast einhvern veginn allir til að maður sé alltaf til taks og þá strax ef þess þarf. Þá er mjög gott að vera búin(n) að skilgreina hlutverk sitt út frá Gysbers og Henderson.“

Í ljósi þessara niðurstaðna má sjá að náms- og starfsráðgjafar eru undir miklu álag í starfi. Verkefnin sem náms- og starfsráðgjafar eru fengnir til að vinna að í skólaumhverfinu virðast vera mörg og eru áherslur á verkþættir mismunandi eftir skólum. Persónuleg ráðgjöf við nemendur virðist vera mikill álagsvaldur í starfi náms- og starfsráðgjafa og margt bendir til þess að þörf sé fyrir markvissari stuðning og handleiðslu til að ræða faglega aðkomu að slíkum málum. Það virðist vera mikið undir hverjum og einum náms- og starfsráðgjafa komið hvert og hvort yfir höfuð þeir leiti eftir stuðningi og handleiðslu. Það kom skýrt fram að þörf er fyrir markvissara og aðgengilegra stuðningskerfi í formi handleiðslu til að sem flestir sem starfa við náms- og starfsráðgjöf njóti góðs af. Flestir viðmælendanna hafa reynslu af eða eru í jafningjahandleiðslu en þeir telja að slíkur stuðningur sé ómetanlegur bæði fyrir faglegt starf og til að létta á álagi er tengist erfildum verkefnum eins og persónulegum málefnum nemenda.

Það kom fram að það er mikið undir náms- og starfsráðgjöfunum sjálfum komið að skipuleggja starf sitt en þó alltaf í samvinnu við stjórnendur. Álagið og kröfurnar um aðkomu þeirra að hinum ýmsu verkefnum sem fela í sér mismunandi verkþætti innan skólasamfélagsins virðist vera miklar og helst til meiri meðal þeirra sem starfa í grunnskólunum heldur en þeirra er starfa í framhaldskólum. Það kom fram í öllum viðtölunum að brýn þörf sé á að skilgreina betur starfssvið nám- og starfsráðgjafa þar sem það væri hagur allra bæði náms- og starfsráðgjafa til að styrkja starfsímynd og samstarfsfólks til

að átta sig á faglegu hlutverki þeirra. Eins var það talið mikilvægt að nýta heildræna áætlun Gysbers og Henderson sem fyrirmynd við mótun slíkrar skilgreiningar.

Fagleg einangrun í starfi og gildi handleiðslu

Fagleg einangrun veldur álagi í starfi náms- og starfsráðgjafa en í viðtölunum aðgreindu þeir sérstaklega umræðuna um þau verkefni sem valda álagi og faglega einangrun. Eins kom fram að náms- og starfsráðgjafar upplifa að handleiðsla hafi mikið gildi fyrir þá til að vinna gegn faglegri einangrun þar sem þeir hafa oftast en ekki verið einir með fagþekkingu sína innan skólanna. Því þótti það viðeigandi í niðurstöðum að setja faglega einangrun fram sem eitt að meginþemunum sem fram komu í viðtölunum. Helstu undirþemu sem fram komu voru eftirfarandi: Fagleg einangrun aðkoma að verkefnum, vantar samstarf við aðra náms- og starfsráðgjafa og jafningjahandleiðsla helsta leiðin til að vinna gegn faglegri einangrun.

Allir viðmælendur töldu sig hafa upplifað faglega einangrun á einhverjum tímapunkti starfsferlis síns sem náms- og starfsráðgjafar í skóla. Það kom gjarnan fram hversu mikilvægt það er að til staðar séu sýnilegar leiðir sem hægt er að fara til að minnka líkur á faglegri einangrun og þá á formi handleiðslu. Sérstaklega þegar náms- og starfsráðgjafar eru að hefja störf. Margir vildu líka benda á að það væri slæmt hversu mikið það væru undir þeim komið að leita eftir handleiðslu til að vinni gegn faglegri einangrun. Það væri ekki hlaupið að því að mynda handleiðsluhópa þó svo að náms- og starfsráðgjafar reyni að hittast reglulega í hverfum sínum. Algengasta aðferðin sem viðmælendur eru að nýta sér er að hitta reglubundið aðra náms- og starfsráðgjafa innan hverfisins. Þannig leita þeir eftir faglegu áliti og fá um leið sjónarhorn annarra fagmanna inna saman sviðs á þeim verkefnum sem verið er að vinna með. Sigríður sagði: „Ég áttaði mig ekki á því að ég gæti leitað eftir handleiðslu. Það var bara einn náms- og starfsráðgjafi í hverfinu sem bauð mér að vera með í hópi sem hittist reglulega í handleiðslu.”

Aðkoma náms- og starfsráðgjafa er að hinum ýmsu verkefnum innan skólans. Í mörgum af þeim upplifa þeir sig faglega einangraða. Þar sem að þeir koma oftast en ekki einir að málinu með sjónarhornsitt sem byggir á fagþekkingu þeirra. Viðmælendur höfðu flestir orð á því hversu flókið það er að starfa í teymi og koma einn að málinu út frá faglegri sýn náms- og starfsráðgjafa og þá sem málsvari nemenda. Á þessu sviði virðast náms- og starfsráðgjafar upplifa mikið álag í starfi og töldu allir viðmælendur nauðsynlegt að vera í samstarfi við aðra fagaðila á sínu sviði eða þá í handleiðslu á einhverju formi. Það væri ómetanlegur stuðningur

að fá skilning og álit annarra fagaðila innan sama sviðs á því starfi sem verið er að sinna. En Kristín, sem starfar í framhaldskóla, tók svona til orða:

„Það getur verið erfitt að vera málsvari nemenda og jafnframt að vinna með samstarfsmönnum. Þegar kemur upp ágreiningsmál getur það verið streituvaldur og er í raun siðferðilegt álitamál að mínu mati. Það getur verið mjög erfitt að vera hlutlaus þegar tekið er á málum, þegar t.d nemandi ásakar kennara um einelti. Það getur verið erfiður línudans. Handleiðsla bjargaði mér frá því að hætta.“

Viðmælendur bentu gjarnan á að þrátt fyrir að náms- og starfráðgjafar starfi með ýmsum ólíkum hópum innan skólans eins og stjórnendum, kennurum og öðrum fagaðilum koma þeir að málunum með aðra faglega sýn en hinir sem veldur upplifun á faglegri einangrun. Fjóra, sem starfar í grunnskóla, orðaði þetta svona:

„Í flestum grunnskólum starfa náms- og starfráðgjafar einir en í einstaka grunnskóla eru þeir tveir en þá í minna starfshlutafalli. Ég sé það fyrir mér að það mundi létta heilmikið á álagi og einangrun ef ég hefði einhvern til að deila viðfangsefnunum með sem hefði þá sömu faglega aðkomu og ég.“

Það kom gjarnan fram að erfitt sé að vinna með flókin samskiptamál á milli nemenda og kennara. Fagþekking náms- og starfsráðgjafa fellst m.a. í því að standa vörð um hagsmuni nemenda. Þegar þannig stendur til veldur það erfileikum og jafnvel vanlíðan að lenda málunum á farsælan hátt og þá er þörf fyrir mikla samskiptafrærni. Samstarfsfólk er oft orðið náíð innan skólans og því getur það verið erfitt að vinna með slík mál. Það skapar togstreitu að vera einn með fagþekkingu náms- og starfsráðgjafa og vera um leið að vinna að lögum stofnunarinnar sem hluti af starfsmannaheildinni. Helga, sem starfar í grunnskóla, sagði þetta svona:

„Ég er svo heppin að vera flink að lenda málum við samstarfsfólk mitt en það er þreytandi og oft erfitt að vera alltaf einn með sitt faglega sjónarhorn. Það er konflikt að vera málsvari nemandi og maður þarf að kunna að lenda kennurunum í málum sem koma upp á milli þeirra. Það eitt og sér getur verið mikill línudans og er streituvaldandi.“

Sigríður, sem starfar í grunnskóla, var á sama máli og orðaði þetta svona:

„Þegar maður er í teymisvinnu þá kemur maður einn með sína fagþekkingu og sitt sjónarhorn og þá sem málsvari nemenda. Það eitt og sér getur verið mjög erfitt þar sem að stundum hefur maður

það á tilfinningunni að samstarfsfólk verði pirrað á mínu viðhorfi eða kannski frekar minni aðkomu að málinu.“

Það bendir margt til þess að náms- og starfsráðgjafar í grunnskólum upplifi frekar faglega einangrun en þeir sem starfa í framhaldskólum. Þeir viðmælendur sem starfa í grunnskóla höfðu allir orð á því hversu mikill léttir það væri ef hægt væri að koma því þannig fyrir að náms- og starfsráðgjafar væru tveir starfandi í hverjum skóla. Fjóla, sem starfar í grunnskóla, hafði þetta að segja: „Ég mundi segja að ef möguleiki væri á að fá inn í flesta grunnskólana annan náms- og starfsráðgjafa mundi það létta mikið á álagi og einangrun.“ Þannig er það í mörgum framhaldskólum þar sem að álagið og fagleg einangrun virðist vera eitthvað minni. Þeir náms- og starfsráðgjafar sem tekið var viðtal við í framhaldskólum hafa allir samstarfsaðila á sama sviði innan skólans sem þeir töldu að skipti miklu máli bæði til að létta álagi og eins til að koma í veg fyrir faglega einangrun. Þrátt fyrir slíkt samstarf töldu þeir mikilvægt að leita sér handleiðslu í starfi. Guðmunda, sem starfar í framhaldskóla, sagði þetta:

„Það er ómetanlegur stuðningur að hafa annan fagaðila sem hefur sömu þekkingu og ég innan skólans sem maður starfar við. En ég fer líka alltaf í handleiðslu þar sem að ég hitti kollega mína og við ræðum málin. Það eitt og sér hefur styrkt mig í starfi á öllum sviðum. Ég veit ekki hvort að ég væri að starfa við þetta ennþá ef ég gerði það ekki.“

Það kom ítrekað fram í öllum viðtölunum að reglubundin handleiðsla í einhverju formi með aðilum sem koma frá sömu faggrein sé mikilvæg aðferð til að koma í veg fyrir faglega einangrun. Katrín, sem starfar í grunnskóla, orðaði þetta svona:

„Við reynum eins og staðan er núna að hittast mánaðarlega í jafningjahandleiðslu þar sem ég hitti fagaðila í mínu hverfi og við ræðum málin á faglegum nótum sem er alveg ómetanlegur stuðningur og hjálpar mikið til að koma í veg fyrir faglega einangrun. En það þarf að standa betur að handleiðslu fyrir fagstéttina.“

Hún nefnir að í handleiðslu spegli náms- og starfsráðgjafarnir sig í hverjum öðrum og fái tækifæri til að ræða um erfið málefni í trúnaði. Einnig sé handleiðsla góð leið til að fá faglegt álit annarra fagaðila og hjálpi líka til við að fá nýja sýn á málið og leysa það á farsælan hátt. Hún telur að handleiðsla sé ómetanleg aðferð til að vinna gegn því að upplifa sig faglega einangraðan í starfi. Auk þess bendir hún á að handleiðsla sé mikilvæg leið til að létta á álagi og streitu í starfi náms- og starfsráðgjafa.

Það kom gjarnan fram að án handleiðslu og samstarfs við aðra náms- og starfsráðgjafa geti það leitt til þess að fólk kulni í starfi og hætti eða eins og Helga sagði „ég veit um dæmi þess að fólk hafi gefist upp í starfi í grunnskóla sem náms- og starfsráðgjafi og starfi nú á öðrum vettvangi.”

Guðlaug, sem starfar í framhaldskóla, taldi að það væri þó mikið undir náms- og starfsráðgjafanum sjálfum komið hvort að hann einangraðist. Það væri hann sjálfur sem þyrfti að leita leiða sem koma í veg fyrir að einangrast faglega en benti á að handleiðsla væri nauðsynleg leið til að forðast slíkt. Eins væri það góð leið að til að forðast faglega einangrun að vera sýnilegur innan skólans. Hún sagði:

„Ég upplifi ekki einangrun þar sem ég tek þátt í mörgum verkefnum innan skólans og er mjög sýnileg. Eins hef ég samstarfsaðila sem er líka náms- og starfsráðgjafi. En í skólastarfinu sem slíku er það svolíðið val náms- og starfsráðgjafans að vera þátttakandi og ég tel það vera mikilvægt til að koma í veg fyrir einangrun.,,

Helga, sem starfar í grunnskóla, benti á það gæti verið mjög varhugavert að sitja einn inni á skrifstofunni sinni með sín mál og bíða eftir því að til væri kallað. Það gæti haft slæmar afleiðingar eins og faglega einangrun og mikla vanlíðan í starfi. Þeir sem að starfi þannig gefist líklega upp. Hún orðaði þetta svona:

„Þeir sem að starfa bara inni á sinni skrifstofu eru ekki á réttri braut og þurfa að endurskoða hugmyndir sínar um þann starfsvettvang sem þeir hafa valið sér. Slíkt leiðir til einangrunar og þannig getur fólk bara gefist upp í starfinu.“

Viðmælendur bentu allir á að stuðningur og handleiðsla í einhverju formi ætti að vera sýnilegri og aðgengilegri fyrir náms- og starfsráðgjafa þannig að allir þeir sem starfa í skólunum gerðu sér grein fyrir gildi handleiðslu og hefðu greiðan aðgang að slíkum stuðningi. Sigríður, sem starfar í grunnskólanum, sagði: „Ég hefði kannki haldið áfram að starfa í grunnskóla ef ég hefði fengið stuðning á formi handleiðslu og áttaði mig bara ekki á því að leita eftir honum.“ Eins kom fram að miðað við stöðuna eins og hún er í dag væri það of mikið undir þeim sjálfum komið hvaða leiðir væru valdar til að koma í veg fyrir faglega einangrun. Þar sem að náms- og starfsráðgjafar starfa oft undir miklu álagi væri hætta á að þessir þættir yrðu útundan eða væri ekki sinnt nægilega vel. Bent var á að ef stuðlað væri að stuðningi eins og handleiðslu með markvissum hætti mundu fleiri nýta sér hana. Katrín, sem starfar í grunnskóla, komst svona að orði:

„Ég áttaði mig ekki stax á því hversu mikilvægt það er að hafa stuðning og var því orðin kvíðin og þreytt í vinnunni. Ég get varla lýst því hvað handleiðsla hefur hjálpað mér mikið í starfinu loksins þegar ég leitaði eftir slíkum stuðningi.“

Í ljósi niðurstaðna má leiða líkur að því að mikil hætta er fyrir hendi á að náms- og starfsráðgjafar í skólum upplifi faglega einangrun sem getur valdið þeim vanlíðan í starfi. Náms- og starfsráðgjafar sem starfa í grunnskólanum virðast finna meira fyrir faglegri einangrun heldur en þeir sem að starfa í framhaldskólanum sem allar höfðu aðgang að samstarfsaðila innan skólans með sömu fagþekkingu. Eins kom fram hjá viðmælendum að það væri draumastaða að fá inn fleiri stöðugildi náms- og starfsráðgjafa meðal grunnskólanna til að létta á álagi og minnka líkur á faglegri einangrun.

Það virðist líka vera nokkuð undir náms- og starfsráðgjöfunum komið hvaða aðferðir þeir velja sér til að nota til að vinna gegn faglegri einangrun. Það kom fram að aðferðir eins og að vera sýnilegur innan skólans, jafningjahandleiðsla og markviss handleiðsla séu góðar leiðir til að vinna gegn faglegri einangrun. Jafningjahandleiðsla er aðferð sem náms- og starfsráðgjafar virðast vera að nýta sér mikið. Þá eru þeir eru að hitta reglubundið innan skólahverfanna sem virðist vera að skila góðum árangri bæði til að minnka líkur á einangrun og eins álagi. Þá kom líka fram að möguleikarnir á handleiðslu ættu að vera sýnilegri og aðgengilegri fyrir alla þá sem starfa við náms- og starfsráðgjöf í skólum.

Gildi handleiðslu og ávinningur

Reynsla viðmælenda af handleiðslu var mismikil en allir höfðu nýtt sér jafningjahandleiðslu á starfsferli sínum. Fram kom að ávinningur handleiðslu er mikill að þeirra mati í starfi náms- og starfsráðgjafa og út frá því komu fram eftirfarandi undir þemu: Góð aðferð til að vinna gegn álagi, vanlíðan og einangrun, eflir fagmennsku og faglega hæfni. Mennta þarf fleiri handleiðara meðal fagstéttarinnar og gera þarf handleiðslu sýnilegri og aðgengilegri.

Allir viðmælendur þekktu til handleiðslu og voru sammála um mikilvægi hennar. Þeir töldu handleiðslu vera mikilvæga aðferð til að vinna gegn álagi, vanlíðan og einangrun í starfi náms- og starfsráðgjafa innan skólakerfisins. Þeir töldu að hún stuðli að faglegum vinnubrögðum, styrki fagmanninn og geti komið í veg fyrir það að náms- og starfsráðgjafar gefist upp í starfi sínu. Guðmunda, sem starfar í framhaldsskóla, sagði að of mikið álag valdi vanlíðan sem geti gert það að verkum að þjónustan sem verið er að veita verði ekki eins fagmannleg. Því væri ávinningur reglubundinnar handleiðslu mikill í þágu allra bæði þeirrar

sem nýta sér þjónustun og þeirra sem veita hana. Hún sagði jafnframt: „Ég tel að maður geri sér ekki alltaf grein fyrir því að maður þurfi á handleiðslu eða stuðningi að halda og þá er hætta á að álagið gerir á endanum út af við mann. Vanlíðan getur veldið því að maður sinnir starfi sínu líka ekki eins vel og maður ætti að gera.“

Viðmælendur sem höfðu nýtt sér mikið handleiðslu töldu hana ómetanlegan stuðning, bæði til að efla sig faglega og eins til að minnka álag.

Guðlaug, sem starfar í framhaldskóla, hefur leitað mikið til samstarfsfólks og kollega innan sömu faggreinar og telur það vera ómetanlegan stuðning í starfi. Hún hefur bæði leitað í einstaklingshandleiðslu aðallega til að styrkja sig faglega og jafningjahandleiðslu til að vera í samvinnu við aðra náms- og starfsráðgjafa. Hún telur að handleiðsla ætti að vera til staðar fyrir náms- og starfsráðgjafa sérstaklega fyrstu árin í starfi þar sem mikilvægt er að hafa tækifæri til að ræða faglega aðkomu að hinum ýmsu málum sem náms- og starfsráðgjafar fá inn á borð til sín. Hún sagði:

„Ég leitaði í handleiðslu fyrstu árin mín í starfi og ég get nú bara sagt að það eitt og sér kenndi mér mjög mikið hvernig ég ætti að taka á ýmsu sem fagmaður á mínu sviði þá og eins veitti það mér ómetanlegan stuðning sem ég hefði ekki getað hugsað mér að vera án þarna fyrst. Síðan er got að fara í reglubundna jafningjahandleiðslu og fá faglegt álit og önnur sjónarmið þeirra sem starfa á saman sviði.“

Katrín, sem starfar í grunnskóla, taldi að handleiðsla hefði hjálpað henni að vinna með kvíða í starfi. Hún upplifði sig faglega einangraða með allt of mörg verkefni sem erfitt var að ná að sinna sem skyldi:

„Ég upplifði kvíða og vanlíðan vegna álags á mínum fyrstu árum í nýju starfi sem er svona viðamikil og tekur á mann andlega. Það er að mínu mati mikilvægt að fá handleiðslu allavegana kenndi það mér svakalega mikið þá að setja mér ramma og það að skoða hvernig nýtist ég og mín fagþekking best í starfinu mínu.“

Kristín, sem starfar í framhaldsskóla, fer reglulega og hittir fagmenn á sínu fagsviði. Hún upplifir gildi handleiðslu sem aðferð til að átta sig á því hvort hún sé að beita faglegum vinnubrögðum og eins til þess að sjá hvernig aðrir fagmenn innan sama fagsviðs starfi. Þannig fær hún nýjar faglegar hugmyndir og sjónarhorn sem hafa oft nýst henni vel í starfi. Hún sagði þetta svona:

„Það er alltaf gott og jafnvel nauðsynlegt að sjá hvernig aðrir fagmenn vinna og læra af þeim. Það fær mann til að velta upp

ýmsum viðbrögðum og hvernig unnið er með einstök mál. Þetta ætti að vera hluti að því að mennta til betur í starfi.”

Helga, sem starfar í grunnskóla, telur handleiðslu vera nauðsynleg fyrir starfandi náms- og starfsráðgjafa. Hún er í markvissri hópahandleiðslu þar sem ákveðinn hópur innan saman fagsviðs hittist reglulega. Þannig telur hún sig fá ómetanlegan faglegan stuðning sem styrkir hana á öllum sviðum í starfi. Hún segir þetta svona:

„Ég veit ekki hvort að ég væri hér ennþá ef ég mundi ekki fara í handleiðslu. Það veitir mér bensín á tankinn eins og ég get orðað það og styrkir mig faglega á öllum sviðum er tengist mér og hvernig ég sinni starfi mínu.”

Viðmælendur höfðu flestir orð á því að handleiðsla hjálpaði til við að átta sig á fagmennsku sinni sem náms- og starfsráðgjafi. Bæði til að gera sér betur grein fyrir því hvaða verkefni heyra undir náms- og starfráðgjöf í skólaumhverfinu og eins til að sjá hvernig faglegir kraftar náms- og starfsráðgjafa nýtast sem best. Fjóra, sem starfar í grunnskóla, sagði:

„Það er rosalega mikilvægt að hafa handleiðslu í starfi. Hún hefur mikið gildi til að hjálpa manni að flokka hvar og í raun hvernig nýtist fagsvið og fagþekking mín best innan skólastarfsins.“

Sigríður, sem starfar í grunnskóla, hafði orð á því að handleiðsla sem stuðningur í starfi væri ekki nægilega sýnileg né aðgengileg fyrir þá sem starfa sem náms- og starfsráðgjafar, sérstaklega fyrst þegar þeir koma nýir til starfa. Henni þótti mjög erfitt að koma ný inn í starf náms- og starfsráðgjafa í grunnskóla. Þrátt fyrir að hún vissi af rétti sínum til þess að fá handleiðslu þá var upplifun hennar sú að það væri erfitt að nálgast slíkan stuðning. Hún taldi sig hafa þurft handleiðslu en ekki fundið út hvert hún ætti að leita né við hvern hún gæti rætt sérstaklega um það að henni vantaði handleiðslu. Hún, ásamt fleiri viðmælendum mínum sem höfðu nýtt sér handleiðslu í litlum mæli, upplifði að það þyrfti að vera eitthvert tilefni til að leita eftir handleiðslu í starfi. Tilefni eins og það að líða illa í vinnunni eða ráða ekki við starfið. Sigríður sagði þetta svona:

„Það ekki gott mál að það sé aðallega undir náms- og starfsráðgjöfunum sjálfum komið að finna það út hvort að þeir þurfi handleiðslu. Handleiðsla er mikilvægur þáttur sem stuðningur í starfi og þyrfti að vera miklu sýnilegri og aðgengilegri þannig að náms- og starfsráðgjafar viti hvert þeir eigi að leita eftir slíkum stuðningi.“

Katrín, sem starfar í grunnskóla, var á sama máli:

„Eins og það er nú asnalegt þá fannst mér eins og ég væri ekki að standa mig ef að ég leitaði til utanaðkomandi aðila eins og sálfræðings. Manni finnst að maður þurfi að hafa eitthvert tilefni. Þú veist að manni þurfi t.d. að líða illa eða eitthvað þannig. Maður er ekki bara að fara, af því bara.“

Viðmælendur voru flestir þeirrar skoðunar að mennta þyrfti fleiri handleiðara sem þekktu til vinnu náms- og starfsráðgjafa. Aðgengi að þeim yrði sýnilegt og í umræðunni meðal þeirra sem starfa við náms- og starfsráðgjöf. Það kom fram að mikilvægt væri að þurfa ekki að byrja í handleiðslunni á að útskýra starfsvið sitt. Margir höfðu orð á því að vekja þyrfti máls á rétti náms- og starfsráðgjafa til handleiðslu og eins vantaði almenna hvatningu sem gæti þá komið frá fagfélagi náms og starfsráðgjafa og námi náms- og starfsráðgjafa við Háskóla Íslands. Slík hvatning gæti orðið til þess að handleiðsla yrði meiri hluti af faglegu starfi náms- og starfsráðgjafa. Eins kom fram að aðgengi að upplýsingum er snúa að handleiðslu mætti vera betra, m.a. upplýsingar um það hvert ætti að leita eftir handleiðslu, hvað hún fæli í sér og hverjir væru að handleiða. Hugmyndir voru um það að best væri að setja slíkar upplýsingar inn á heimasíðu félagsins. Guðlaug sem starfar í framhaldskóla hafði þetta að segja:

„Félagið gæti hvatt meira til handleiðslu og það er í raun tímabært þar sem að álag í starfi hefur aukist. Það ætti að vera meiri hvatning, jafnvel setja inn ákveðin skilyrði um handleiðslu.“

Fjóla, sem starfar í grunnskóla, tók í sama streng:

„Það þyrfti að vera meiri hvatning í náminu og frá félaginu um mikilvægi þess að leita sér handleiðslu og fá nánari kynningu á gildi hennar. Þegar maður fer síðan að starfa þá er maður bara svolítið mikið einn. Það ætti að vera t.d. einn eða tveir tímar á önn sem væri skylda að fara í handleiðslu. Þá myndi fólk líka kynnast þessu og átta sig betur á því hversu mikilvægur slíkur stuðningur er. Náms- og starfsráðgjafar ættu að að geta leitað handleiðslu inn á þjónusumiðstöðum.“

Kristín, sem starfar í framhaldsskóla, tók undir þessa umræðu og nefndi að það væri kominn tími til að unnið yrði markvisst að því að hvetja til handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa. Það hefði sýnt sig að handleiðsla hefði mikið gildi fyrir fagmennsku og faglegt starf sem unnið væri innan skólanna. Hún taldi, eins og Fjóla og Guðlaug, að félagið ætti að hvetja til þess að fleiri náms- og starfsráðgjafar menntuðu sig í handleiðslufræðum þannig að félagsmenn þyrftu ekki að leita til leita til annarra fagstétta eins og sálfræðinga eða geðlækna til að fá handleiðslu.

Eins kom gjarnan fram fram að handleiðsla ætti að vera skylda þar sem að margir töldu að náms- og starfsráðgjafar láti því miður oft tíma sinn í að leita eftir stuðningi á formi handleiðslu síðast ganga fyrir eða eins og Katrín í grunnskóla orðaði það:

„Þeir hummi þetta einhvern veginn fram af sér að því það er svo lítið í umræðunni og lítill tími til að leita eftir stuðningi. Það ætti að vera samningur um að maður ætti að leita sér handleiðslu því annars er svo mikil hætta að maður sofni bara á verðinum og hummi fram af sér,,

Þegar teknar voru saman helstu niðurstöður um reynslu og hugmyndir náms- og starfsráðgjafa til handleiðslu og hvort og hvernig hún nýtist sem stuðningur í starfi má sjá að hún hefur margþætt gildi í hugum náms- og starfráðgjafa. Hvort sem er til að halda sér við í starfi sem fagmaður, efla fagleg vinnubrögð og eins til að koma í veg fyrir faglega einangrun og minnka álag í starfi. Það kom sérstaklega fram hversu mikilvægt náms- og starfráðgjafar telja það vera að hafa möguleika á því að geta rætt við og borið erfið verkefni undir aðra sem starfa innan sama fagsviði. Eins benda niðurstöður til þess að vekja þurfi máls á handleiðslu og að slíkur stuðningur standi öllum náms- og starfráðgjöfum til boða. Þá er einnig talin vera þörf á að finna leiðir til að gera handleiðslu sýnilegri og aðgengilegri þannig að sem flestir sem starfa við náms- og starfráðgjöf í skólum njóti góðs af. Að lokum komu fram margar áhugaverðar hugmyndir um það hvernig mætti standa að markvissri handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldskólum sem vert þótti að nefna hérna í lok niðurstaðanna. Fyrst má nefna að það mætti setja fram ákveðinn fjölda tíma í handleiðslu sem skyldu á hverju ári og að boðið yrði upp á handleiðslu hjá þjónustumiðstöðvum. Einnig var nefnt að setja handleiðslu inn sem hluta af endurmenntun og hvetja þannig alla sem starfa á sviði náms- og starfsráðgjafar til að leita í slíkan stuðning. Þá þarf að kynna gildi handleiðslu og mikilvægi hennar meira í náminu. Félagið ætti að taka að sér hvatningu í þessum efnum eins og að setja fram upplýsingar inn á heimasíðu og eins að senda út fræðslu um efnið. Loks mætti mennta fleiri náms- og starfráðgjafar í handleiðslufræðum. Þeir ættu síðan að taka að sér að veita upplýsingar um gildi hennar. Eins gætu þeir þá staðið fyrir því að mynda hópa fyrir þá sem ekki hafa fundið sér aðgengi að jafningjahandleiðslu.

5. Umræður

Meginmarkmið rannsóknarinnar var að kanna hvert gildi handleiðslu væri fyrir náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldskólum hér á landi. Skoðað var hver reynsla þeirra og hugmyndir af handleiðslu væri og þá hvernig hún nýtist þeim í starfi.

Í ljós kom að þörf er á að vekja máls á gildi handleiðslu meðal náms- og starfsráðgjafa og eins að vinna að markvissara starfi í þeim efnum. Ávinningur handleiðslu er talinn vera mikill bæði til að efla fagmennsku og fagleg vinnubrögð. Eins kom í ljós að handleiðsla er talin vera góð leið til að vinna gegn álagi og faglegri einangrun í starfi þar sem náms- og starfsráðgjafar starfa oftar en ekki einir innan skólanna út frá sinni fagþekkingu. Náms- og starfsráðgjafar í grunn- og framhaldskólum eru að upplifa álag í starfi og faglega einangrun og telja að með því að leita reglubundið í handleiðslu gefist tækifæri til að minnka álag og einangrun í starfi.

Náms- og starfsráðgjafar eru að sinna mörgum verkefnum sem velda álagi þar sem misræmi er að gæta í verkþáttum. Þetta er meira áberandi meðal þeirra sem starfa í grunnskólum þar sem verkrammi og hlutverk náms- og starfsráðgjafa er ekki eins skýr eins og í framhaldskólunum. Í framhaldskólunum hefur verið sett fram reglugerð um starfslið framhaldsskóla um hlutverk náms- og starfsráðgjafa innan skólans (nr.1100/2007). Það að ekki sé til nein slík reglugerð um hlutverk náms- og starfsráðgjafa í grunnskólum virðist valda því að erfiðara er fyrir þá að móta og skilgreina faglegt hlutverk sitt innan grunnskólans og því virðast þeir oft vera að fást við verkefni sem eru á gráu svæði er varðar fagsvið þeirra. Þessar niðurstöður hljóma saman við niðurstöður rannsókna sem gerðar hafa verið á störfum náms- og starfsráðgjafa í skólum hér á landi. Það kom bæði fram í rannsókn Bryndísar Jónu Jónsdóttur (2006) og Ingibjargar Jónu Þórisdóttur (2007) að vinnurammi og verkþættir náms- og starfsráðgjafa í grunnskólum væri ekki nægilega skýr sem gerði það að verkum að erfitt væri fyrir þá að móta starfsímynd sína og faglegt hlutverk innan skólans. Eins kom fram í rannsókn Guðbjargar Sigurðardóttur (2006) um fagþróun náms- og starfsráðgjafa að það mundi auðvelda starf náms- og starfsráðgjafa ef sett væri fram áætlun um forgangsöröðun verkefna þannig að starf þeirra innan grunnskóla yrði betur skilgreint. Þar sem þessi þáttur er að valda álagi má leiða líkum að því að brýn þörf sé á að skilgreina betur starfssvið náms- og starfsráðgjafa og setja fram skýrari vinnuramma á formi heildrænnar áætlunar þannig að þeir eigi auðveldara með að móta starfsímynd sína og faglegt hlutverk innan skólans. Það kom skýrt fram í niðurstöðum rannsóknarinnar að til þess ætti að nýta heildræna áætlun Gysbers og Henderson (2005) sem væri góð fyrirmynd til að setja fram slíkan ramma.

Það kom fram í niðurstöðum rannsóknarinnar að persónulegur vandi nemenda valdi oft miklu álagi í starfi náms- og starfsráðgjafa og jafnvel vanlíðan. Til að leysa úr slíkum málum á farsælan hátt kom gagnsemi handleiðslu skýrt fram. Bæði til að fá mismunandi sjónarhorn á málin frá öðrum sem hafa þekkingu á sama fagsviði og eins til að vera viss um að unnið sé að málinu af fagmennsku. Þannig fengist mikill stuðningur í starfi þar sem fram kæmi faglegt álit annarra sem gæti hjálpað til við að leysa málin á faglegan hátt. Þetta kemur vel heim og saman við umræðu fræðimanna um gildi handleiðslu þar sem talað er um mikilvægi þess að greina á milli persónusjálfsins og starfssjálfsins til að forðast tilfinningasemi sem leitt geti til ófagmannlegra vinnubragða frekar en fagmennsku (Ásdís Sigurjónsdóttir, 2004; Holloway & Neufeldt, 1995; Kadushin & Harkness, 2002).

Náms- og starfsráðgjafar eru oft að vinna með erfið verkefni sem krefjast faglegrar hæfni þar sem verið er að mæta stöðugum áskorunum er varða persónulega ráðgjöf (Bimrose og Wilden, 1994). Það hefur leitt til þess að þörf er á markvissri stefnu í málum er tengjast handleiðslu fyrir þá sem starfa við náms- og starfsráðgjöf bæði til að efla fagmennsku og stuðla að faglegum vinnubrögðum (McMahon, 2004; McMahon & Patton, 2000).

Könnun Sigríðar Júlíusdóttur (2000) um stöðu mála í handleiðslu fyrir fagmenn hér á landi leiddi í ljós að náms- og starfsráðgjafar leita mun minna í handleiðslu miðað við aðra faghópa sem starfa við umönnun eða í félagsþjónustu hér á landi. Niðurstöður þessarar rannsóknar hljóma saman við þessar niðurstöður á þann veg að náms- og starfsráðgjafar upplifa þörf fyrir reglubundna handleiðslu. Engin markviss stefna virðast vera í þeim málum, hvorki hvað varðar hvatningu né fræðslu um gildi hennar og ávinning. Það kom í ljós að talin er vera brýn þörf á því að vekja almennt máls á gagnsemi handleiðslu fyrir þá sem starfa við náms- og starfsráðgjöf í skólum hér á landi sem og hvatningar og frekari fræðslu í þeim málum.

Í handleiðslu er markmiðið að efla fagmanninn á sínu fagsviði. Þannig lærir hann að endurmeta eigin gildi og viðhorf til starfsins (Holloway, 1995). Niðurstöður þessara rannsóknar benda til þess að náms- og starfsráðgjafar upplifi faglega einangrun sem valdið geti vanlíðan í starfi. Það má því álykta að markmið með handleiðslu hafi mikið gildi þegar kemur að því að vinna gegn henna. Viðmælendur rannsóknarinnar töldu allir að handleiðsla með öðrum náms- og starfsráðgjöfum væri helsta leiðin til að koma í veg fyrir faglega einangrun í starfi. Mary McMahon (2005) bendir á að náms- og starfsráðgjafar í skólum eigi á hættu á að einangrast faglega þar sem að þeir starfi oftast einir út frá sinni fagþekkingu á stórum vinnustöðum. Sama niðurstaða kom fram í skýrslu sem gerð var um greiningu á starfi náms- og starfsráðgjafa (2006) hér á landi þar sem fram kom að náms- og starfsráðgjafar í skólum

upplifi oft faglega einangrun í starfi. Þessar niðurstöður hljóma við niðurstöður þessarar rannsóknar um það að náms- og starfsráðgjafar upplifi sig faglega einangraða í starfi sem leiði til þess að þeim líði illa og eigi jafnvel á hættu með að gefast upp í starfi. Rannsóknir hafa jafnframt sýnt að mikið viðvarandi álag og skortur á handleiðslu geti leitt til mikillar vanlíðunar, einangrunar í starfi og ófaglegrar vinnubragða. Eins er bent á að ef ekkert er að gert getur slíkt leitt til þess að einstaklingurinn kulnar í starfi (Corey og Corey, 2011; Savicki & Cooley, 1982).

Rannsóknir hafa sýnt að þeir sem starfa við persónulega ráðgjöf þurfa að huga vel að sjálfum sér til að koma í veg fyrir að kulna í starfi (McLean, 1999). Þessar niðurstöður fara einkar vel saman við niðurstöður rannsóknar minnar þar sem fram kemur að náms- og starfsráðgjafar upplifi vanlíðan og kvíða í starfi. Ástæðan er bæði mikið álag og fagleg einangrun þar sem þeim vantar að vinna í nánum samstarfi við aðra náms- og starfsráðgjafa innan sama vinnustaðar. Til að vinna gegn því þurfi að leita eftir faglegum stuðningi og það er gert með því að fara reglubundið í handleiðslu.

Hugmyndir viðmælenda í rannsókninni um gildi handleiðslu passa vel við það sem fræðin segja um ávinninga hennar fyrir starf þeirra, hvað varðar vellíðan í starfi, fagmennsku og fagleg vinnubrögð. Ávinningur handleiðslu er talinn vera mikill í allra þágu, bæði fagmannsins sem nýtir sér handleiðslu og eins í þágu þeirra sem leita eftir þeirri þjónustunni sem fagmaðurinn er að veita. Í handleiðslu er verið að leita leiða við að aðstoða fagmanninn við að efla sig í starfi. Ferlið gengur út á að bæta fagþekkingu og styrkja fagímynd og faglega hæfni. Eins er verið að gæta að gæðum þeirrar þjónustu sem fagmaðurinn er að veita með því að fá hann til endurmeta eigin gildi og viðhorf til starfsins (Noble & Irwin, 2009; Sigrún Júlíusdóttir, 2000). Þó ber á því í niðurstöðum rannsóknarinnar að þörf sé almennt á frekari umræðu og vakningu hvað varðar handleiðslu meðal þeirra sem starfa við náms- og starfsráðgjöf þannig að sem flestir átti sig á og nýti sér möguleikana sem standa til boða á þeirri þjónustu.

Það kom skýrt fram í rannsókn minni að þörf era á markvissari stefnu í málum er tengjast handleiðslu fyrir náms- og strafráðgjafa í grunn- og framhaldskólum. Í dag er staðan þannig að það virðist mikið undir fagmanninum komið að leita eftir handleiðslu og svo virðist sem lítil hvatning hafi verið á því sviði. Það kemur heim og saman við ummæli formannsins sem sagði félagið ekki hafa tekið að sér hvatningu í þeim málum og það væri meira á ábyrgð hvers og eins náms- og starfsráðgjafa að leita eftir slíkum stuðningi (Björg Kristjánsdóttir, munnleg heimild 12. janúar 2012).

Í niðurstöðum komu fram áhugaverðar hugmyndir frá viðmælendum að úrbótum um það hvernig standa mætti að markvissri handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa í skólum hér á landi. Má þar nefna að gera ætti handleiðslu sem hluta af skyldu af því að leita sér endurmenntunar þannig að allir þeir sem starfa við náms- og starfsráðgjöf átti sig á gildi hennar fyrir þá í starfi. Eins koma fram að Félag náms- og starfsráðgjafa ætti að taka að sér hvatningu í þessum efnum eins og að setja fram upplýsingar inn á heimasíðu og að senda út hvatningu og fræðslu um efnið. Einnig mætti fjalla meira um gildi handleiðslu í námi náms og starfsráðgjafa og kynna aðgengi að slíkri þjónustu fyrir náms- og starfsráðgjafa.

Annmarkir rannsóknarinnar eru helst þær að ekki er hægt að alhæfa út frá niðurstöðum þar sem niðurstöður byggja á lýsingum og upplifunum fárra einstaklinga á viðfangsefninu. Eins getur rannsakandinn aldrei verið alveg hlutlaus í vinnu sinni í eigindlegri rannsókn. Aðkoma hans er alltaf lituð af einhverju leyti af eigin hugmyndum um efnið sem er ein helsta takmörkun eigindlegra aðferða. Fræðilegt sjónarhorn rannsakandans hefur áhrif á rannsóknina og stýrir því hvað er valið að rannsaka, hvernig það er gert og hvaða leiðir er valið að nota til að túlka gögnin. Þessi atriði ber rannsakanda ávallt að hafa í huga þegar valið er að nota rannsóknarsnið eigindlegra aðferðarfræði og vera meðvitaður um að gæta hlutleysis í vinnu sinni (Flick, 2006).

Ég lagði mig fram við að setja til hliðar eigin hugmyndum um viðfangsefni rannsóknarinnar á meðan að rannsókn stóð til að tryggja sem best hlutleysi mitt bæði í viðtölunum og við úrvinnslu gagnanna. Ég tel þó að niðurstöður rannsóknarinnar gefi vísbendingar um gildi handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa og beini þannig sjónum fagstéttarinnar að ávinningi í því að leita sér handleiðslu. Rannsóknin hefur því bæði fræðilegt og hagnýtt gildi fyrir náms- og starfsráðgjafa, fagstéttina og frekari starfsþróun hennar. Fræðilegt gildi rannsóknarinnar er að hún veitir vitneskju um þann ávinning sem náms- og starfsráðgjafar telja að handleiðsla hafi fyrir þá í starfi sínu sem náms- og starfsráðgjafar í skólum. Hún sýnir fram á það hvernig handleiðsla styrkir starfsímmynd, fagmennsku og stuðlar að faglegum vinnubrögðum sem getur hjálpað til við að vinna gegn álagi og faglegri einanagrun. Hún gefur því vísbendinar um það hvernig handleiðsla getur átt þátt í því að efla stöðu fagstéttarinnar til hagsbóta fyrir samfélagið í heild sinni. Hagnýtt gildi rannsóknarinnar er að hún sýnir fram á að þörf er á markvissara starfi í málum er tengjast handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa. Ef náms- og starfsráðgjafar fá markvissa handleiðslu í starfi eflir það ekki aðeins fagmanninn og fagmennsku hans í starfi heldur þá stéttarvitund og líkur á

vellíðan hvers og eins náms- og starfsráðgjafa. Það hlýtur að vera til hagsbóta fyrir alla þá sem starfa í skólum.

Í ljósi þess að niðurstöður rannsóknarinnar gefi vísbendingar um að ávinningur handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa í skólum er mikill og að þörf sé á markvissri stefnu í þeim málum. Væri gott að skoða með meginlegri rannsóknaraðferð hver staðan er varðandi aðgengi að handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa í skólum almennt og hversu hátt hlutfall náms- og starfsráðgjafa er að nýta sér markvisst handleiðslu. Eins væri áhugavert að kanna viðhorf stjórnenda til handleiðslu og hvernig þeir sjái fyrir sér að standa megi að markvissu starfi í handleiðslu fyrir náms- og starfsráðgjafa sem starfa í skólum.

Þessi rannsókn er fyrst og fremst lýsandi þar sem sjónum er beint að ávinningi handleiðslu í þágu náms- og starfsráðgjafa í grunn- og framhaldsskólum. Brýn þörf er á frekari rannsóknum á þessu sviði. Ég bind þó vonir mína við að niðurstöður rannsóknarinnar skili sér í auknum skilningi á gildi handleiðslu og leiði til markvissrar stefnu í þeim málum bæði að hálfu þeirra sem starfa við náms- og starfsráðgjöf og þeirra sem taka þátt í að móta stefnu og störf fagstéttarinnar í heild sinni.

Heimildaskrá

- Ásdís Sigurjónsdóttir (ritstj.). (2004). Handleiðsla – ræktun manns og starfs. *Iðjuþjálfaneminn*, 4 (1), 21-22.
- Baggerly, J. og Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9, 197-214.
- Berg, B.L. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences* (7. útgáfa). Boston, Allyn & Bacon.
- Bernard, J. & Goodyear, R. (2009). *Fundamentals of clinical supervision*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Bimrose, J. & Wilden, S. (1994). Supervision in careers guidance: empowerment or control? *British Journal of Guidance and Counselling*, 22, 373-383
- Bimrose, J og Wilden, S. (2004). Lifelong learning for guidance. Í Hazel Reid & Jenny Bimrose *Reflection on Practice*. Stourbridge England, Institute of Career Guidance
- Bryndís Jóna Jónsdóttir (2009). *Starfsánægja náms- og starfsráðgjafa í grunn og framhaldskólum. áhrifaþættir og ávinningur*. Lokaverkefni: Háskóli Íslands: Félags- og mannvísindadeild.
- Brynja Óskarsdóttir. (2006). Um mikilvægi faghandleiðslu á sjúkrastofnunum. Í Sigrún Júlíusdóttir & Halldór Sig. Guðmundsson (ritstjórar), *Heilbrigði og Heildarsýn – Félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu* (bls. 296-307). Reykjavík: Háskólaútgáfan og Rannsóknasetur í barna- og fjölskylduvernd.
- Brown, D og Brooks, L. (1990). *Career choice and development applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey Bass.
- Carl Glickman, Stephen Gordon, Jovita Ross-Gordon. (2010). *Supervision and Instructional Leadership*. (8. útg.). Boston, Pearson
- Colette T. Dollarhide & Gary M. Miller. (2006). Supervision for preparation and practice of school counselors: Pathways to excellence. *Counselor Education and Supervision volume 45*. P. 242
- Corey, M.S. og Corey, G. (2011). *Becoming a Helper* (6.útgáfa). Belmont, CA: Brooks/Cole.

- Cormier, S. og Nurius, P. S. (2003). *Interviewing and change strategies for helpers: Fundamental skills and cognitive behavioral interventions* (5. útg). UK: Thomson Learning.
- Cummins, A. (2009). Clinical supervision: The way forward? A review of literature. *Nurse Education in Practice*, 9, 215-222.
- Evrópusambandið. (2004). *Yfirlýsing um ESB um ævilanga náms- og starfsráðgjöf*. Sótt 20. september 2010 af http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf.
- Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. (2010). *Skýrsla um heildstætt MA-nám í náms- og starfsráðgjöf*. Reykjavík: Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands.
- Félag náms- og starfsráðgjafa. (2007). *Ársskýrsla 2007*. Reykjavík: Félag náms- og starfsráðgjafa.
- Félag náms- og starfsráðgjafa. (2010). *Ársskýrsla 2010*. Reykjavík: Félag náms- og starfsráðgjafa.
- Gerður G. Óskarsdóttir. (1997). Ört vaxandi vettvangur. *Afmælisrit. Félag náms- og starfsráðgjafa*, 8-10
- Gerður G. Óskarsdóttir. (2007). Þróun náms- og starfsráðgjafar. Viðtal Önnu Kristínar Jónsdóttur verkefnastjóra. *Félag náms- og starfsráðgjafa 25 ára. Afmælisrit* 62-63.
- Gysbers, N. C. og Henderson, P. (2005). *Developing and Managing your School Guidance Program* (3. útg.). Alexandria, American Counseling Association.
- Guðbjörg Sigurðardóttir. (2006). *Fagþróun náms- og starfsráðgjafa: sérfræðipekking stéttarinnar og staða hennar sem sérfræðihóps*. Óbirt meistaraprófsritgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.
- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir. (1996). Að byggja nám. *Afmælisrit Félags náms- og starfsráðgjafa*, 12-14.
- Handís – Handleiðslufélag Íslands. (e.d. –a). *Sagan*. Sótt þann 11. apríl 2011 af <http://handleidsla.is/stjorn.php>.
- Handís – Handleiðslufélag Íslands. (e.d. –b). *Samþykktir handleiðslufélags Íslands*. Sótt þann 11. apríl 2011 af <http://handleidsla.is/log.php>.
- Hawthorn, R. Quality (2005) standards for career guidance: Lesson from the UK.2005. sótt 12. Febrúar 2012 af: http://www.ug.dk/flereomraader/videnscenter/vejtemaer/viavejledning/quality_standards_for_career_guidance_lessons_from_the_uk__ruth_hawthorn.aspx
- Hollowey, Elizabeth L. (1995). *Clinical supervision a systems approach*. Californina. Sage

Holloway, Elizabeth L.; Neufeldt, Susan Allstetter. (1995) *Supervision: Its contributions to treatment efficacy*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol 63(2), 207-213.

Ingibjörg Jóna Þórisdóttir. (2007). *Sýn náms- og starfsráðgjafa og skólastjóra á starf náms- og starfsráðgjafa*. Óbirt meistaraþrófsritgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóla Íslands: Félagsvísindadeild.

Jones, A. (2006). Clinical supervision: What do we know and what do we need to know? A review and commentary. *Journal of Nursing Management*, 14(8), 577-585.

Kadushin, A og Harkens, D. (2002). The good supervisor. *Supervision in social work* (4.útg) sótt 27 febrúar 2012 á http://www.google.is/books?hl=en&lr=&id=FerObBs7Xe0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=The+good+supervisor.+Supervision+in+social+work&ots=Nq9eKdPvTl&sig=uspnVvwA1jdgG1S653fi2C1Otvs&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20good%20supervisor.%20Supervision%20in%20social%20work&f=false

Leddick & George R.(1994) *Models of clinical Supervision*. ERIC Clearinghouse on Counseling and Student Services, Greensboro, NC.

Lög um grunnskóla nr. 49/1991

Lög um grunnskóla nr. 66/1995

Lög um framhaldsskóla nr. 92/2008

Lög um grunnskóla nr. 91/2008

Lög um náms- og starfsráðgjafa nr.35/2009

Lög FNS (e.d) gr. 2 sótt 25. febrúar. 2012 af http://fns.is/efni/log_felags_nams_og_starfsradgjafa

Mary McMahon. (2004). Career counsellors as reflective practitioners and lifelong learners: What is place of supervision. Í Hazel Raid & Jenny Bimrose (ritstjórar), *Reflection on Practice*. (bls54-66). Stourbridge England, Institute of Career Guidance

Mary McMahon (2005). Clinical Supervision in School Counselling and Career Counselling: It is Time to Develop a New Story. *Australian Journal of Guidance & Counselling*.15, 105-116

- Mary McMahon. & Wendy Patton. (2000). Career counsellors and lifelong learning: A case for clinical supervision. *International Journal for the Advancement of Counselling*. 22, 157-169
- Mary McMahon & Wendy Patton (2000). Conversations on clinical supervision: benefits perceived by school counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*. 28.3.
- McLean, J. (1999). Satisfaction, stress and control over work. Í S. Balloch, J. MacLean og M. Fisher (ritstj.). *Social service: Working under pressure* (bls. 61-85). Bristol: Policy Press.
- Menntamálaráðuneytið. (1998). *Efling náms- og starfsráðgjafar*. Nefndarálit. Reykjavík. Menntamálaráðuneytið.
- Menntamálaráðuneytið. (2007). *Náms- og starfsráðgjöf: Skýrsla starfshóps*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- Menntamálaráðuneytið. 2010. *Mótun stefnu um nám alla ævi. Þróun menntastefnu á Íslandi í evrópsku samhengi* sótt 9 febrúar 2012
http://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf-namskrar/Motun_stefnu_um_nam_alla_aevi.pdf
- Noble, C. & Irwin, J. (2009). Social Work Supervision: An Exploration of the Current Challenges in a Rapidly Changing Social, Economic and Political Environment. *Journal of Social Work*, 9(3), 345-358.
- Peter Hawkins and Robin Shohet. (1994). *Supervision in the helping professions*. Philadelphia. Guildford and Kings Lynn
- Reglugerðir um starfslið og skipulag framhaldskóla nr. 1100/2007.
- Reglugerðir um sérfræðipjónustu sveitarfélaga við leik- og grunnskóla og nemendaverndarráð í grunnskólum nr. 528/2010
- Savicki, V., & Cooley, E.J. (1982). Implications of burnout research and theory for counselor educators. *The personnel and Guidance Journal*, 60. 415-419.
- Shaffer, David, R. (2002). *Developmental Psychology*. (6. útgáfa). Wadsworth, Belmont.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling*. Belmont, CA: Thomson, Brook/Cole
- Síðareglur FNS. (e.d.). Sótt 19. janúar 2012 af : <http://www.fns.is/sidareglur.php>

- Sigríður Dís Gunnarsdóttir (2006). *Að stuðla að þróun starfsferils nemenda: Þáttur náms- og starfsráðgjafa í grunn og framhaldsskólum*. Óbirt MA ritgerð. Háskóla Íslands: Félagsvísindadeild.
- Sigrún Anna Ólafsdóttir. (2011) „Svo rosalega ekkert búinn að ákveða mig!“ Hugmyndir nemenda í 10. bekk um nám að loknum grunnskóla. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félags- og mannvísindadeild.
- Sigrún Ágústsdóttir. (2007). Hugleiðingar á afmælisári. *25 ára Afmælisrit Félags náms- og starfsráðgjafa*. Reykjavík: Félag náms- og starfsráðgjafa.
- Sigurbjörg J. Helgadóttir. (2006). *Greining á starfi: náms- og starfsráðgjafar í grunnskólum Reykjavíkur*. Reykjavík: Menntasvið Reykjavíkurborgar.
- Sigrún Júlíusdóttir. (2000). Handleiðslumál fagfólks á Íslandi. *Sálfræðiritið*, 6, 51-62.
- Starfslýsingar FNS. (e.d.) Sótt 24. janúar 2012. http://fns.is/efni/starfslýsingar_0
- Steinunn Hrafnadóttir & Anna Rós Jóhannesdóttir. (2006). Handleiðsla og stuðningur á vinnustað. Í Sigrún Júlíusdóttir & Halldór Sig. Guðmundsson (ritstjórar), *Heilbrigði og Heildarsýn – Félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu* (bls. 285-295). Reykjavík: Háskólaútgáfan og Rannsóknasetur í barna- og fjölskylduvernd.
- Windy Dryten og Brian Thorne (1994). *Training and Supervision for counselling in action*. London. Sage

Fylgiskjal 1

Viðmiðunarramma - handleiðsla

Hversu lengi hefur þú starfað sem náms og starfsráðgjafi

Bakgrunnur

- Menntun
- Starfsreynsla
- Hversu lengi starfað sem náms- og starfsráðgjafi og hvar

Ertu að upplifa álag í starfi þínu sem náms- og starfsráðgjafi

- Hvaða viðfangsefni eru að valda álagi
- Með hvaða hætti áttar þú þig á því að þú sért undir álagi í starfi
- Hvaða aðferðir notar þú til að vinna gegn streitu og álagi

Upplifir þú faglega einangrun í starfi

Ertu í nánú samstarfi við einhvern sem þar sem þú getur rætt um erfið viðfangsefni og álag

Hvernig stuðningur stendur þér til boða í starfi núna

Stundar þú einhverskonar sjálfsrækt

Upplifir þú einhvern tíman kvíða eða vanlíðan í starfi þínu

Ertu meðvitaður um að aðskilja persónulegar þarfir þínar og fagleg vinnubrögð

- hvernig gerir þú það
- Hvernig metur þú hversu fagleg/ur þú ert í starfi
- Hvernig viðheldur þú faglegum vinnubrögðum
- Færðu einhvern stuðningi í starfi sem náms- og starfsráðgjafi

Þekkir þú gildi handleiðslu fyrir fagfólk

Hvaða gildi hefur handleiðsla að þínu mati fyrir þig

Ertu meðvitaður um hvaða rétt þú hefur á handleiðslu í starfi þínu sem náms- og starfsráðgjafi

Hefur þú farið í handleiðslu – á hvaða formi

Hversu mikla handleiðslu hefur þú nýtt þér á starfsferili þínum ?

Hver er ávinningur handleiðslu að þínu mati?

Mundir þú vilja nýta þér handleiðslu meira og hvernig sérð það þá fyrir þér ?

Ættu náms- og starfsráðgjafar sem starfa í skólum almennt að leita reglubundið í handleiðslu?

- Ef já hvers vegna (þörf og ávinningur)

Hvert er aðgengi að handleiðslu og upplýsingum um hana fyrir þig?

Hefur fengið hvatningu til að leita þér handleiðslu í starfi?

Hvernig má standa að markvissri stefnu í málum er tengjast handleiðslu fyrir þá sem starfa við náms og starfsráðgjöf