

Náms- og starfsráðgjöf

Júní 2008

## **Annað tækifæri- í nám að nýju**

**Reynsla og líðan fullorðinna kvenna með litla  
formlega menntun sem hefja nám að nýju**

**Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir**

Leiðbeinendur: Dr. Sif Einarsdóttir og Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir

Nafn nemanda: Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir

Kennitala nemanda: 010469-4499

Félagsvísindadeild  
Háskóla Íslands

## Útdráttur

Markmið þessarar eigindlegu rannsóknar var að kanna ástæður þess að fullorðnar konur með litla formlega menntun hefja nám að nýju eftir langt hlé og skoða hvaða hindrunum þær mæta við þróun á náms- og starfsferli sínum. Íslensk stjórnvöld hafa lagt áherslu á að auka menntun þeirra á vinnumarkaði sem minnstu hafa og því er mikilvægt að fá sem gleggsta mynd af líðan kvennanna við þessar aðstæður sem geta orðið til gagns við mótun námsleiða og stuðningsúrræða fyrir þær. Rannsóknargagna var aflað með þátttökuathugun og viðtölum við sjö konur á aldrinum 41- 58 ára, sem höfðu hafið nám og einnig var talað við einn náms- og starfsráðgjafa. Helstu niðurstöður rannsóknarinnar sína að þrýstingur frá umhverfinu um aukna menntun hefur afgerandi áhrif á ákvörðun um frekara nám og telja konurnar að námið sé forsenda þess að þær geti bætt stöðu sína á vinnumarkaði eða hafi von um betra eða þægilegra starf. Þær hindranir sem þær upplifa helstar við þróun náms- og starfsferils eru hefðbundin kynhlutverk s.s. umönnun fjölskyldu og barna og lítil trú á eigin hæfni. Niðurstöður sýna fram á mikilvægi þess að til séu námsúrræði fyrir fullorðna og einnig hve hlutverk náms- og starfsráðgjafa er mikilvægt bæði til upplýsingagjafar um námsleiðir en ekki síður til að veita hvatningu og stuðning þegar farið er í nám á fullorðinsárum.

## **Abstract**

The government has put in place policies and programs aimed at providing people with only compulsory education and less, opportunities to acquire formal education. The purpose of this qualitative research project was to explore why adult women who do not have any education after compulsory education return to school and to find out what types of barriers hinder their career development and what type of career counseling is most useful for them. In this study seven women, age 41-58, were interviewed, participant observation was conducted at one of the continuing education sites, and their career counselor was interviewed. The findings show that the women experience great pressure from society for further education. This is the main factor in the decision to return to school. These women regard further education as a key factor for them to be able to strengthen their position and enhance their opportunities in the labor market. The barriers in the career development of the women interviewed are the traditional gender role, i.e. taking care of the family and low self-efficacy beliefs. It shows the importance of having educational opportunities specifically designed to fit the needs of adult women as well as the importance of career counselors in advising them about various career paths. Furthermore the most important ingredient in guidance is encouragement and self-esteem building and concrete strategies in their quest for furthering education.

## Formáli

Rannsókn þessi er 15 eininga lokaverkefni til fullnaðar MA- gráðu í náms- og starfsráðgjöf. Hún nefnist *Annað tækifæri- í nám að nýju* og fjallar um gildi menntunar fyrir fullorðnar konur með litla formlega menntun. Reynt er að varpa ljósi á það hvað hvetur þær til náms að nýju og hvað hindranir eru helstar á vegi þeirra. Þáttur náms- og starfsráðgjafa er einnig skoðaður.

Leiðbeinandi minn í þessu verkefni var Dr. Sif Einarsdóttir, dósent í Náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands og meðleiðbeinandi var Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir MA- í náms- og starfsráðgjöf og deildarstjóri ráðgjafadeildar Mímis- símenntunar. Þeim þakka ég skelegga leiðsögn, ábendingar og hvatningu.

Enn og aftur sannast máltækið „gott er að eiga góða að“ en þar standa fremst í flokki foreldrar mínir þau Kristbjörg Sigurðardóttir og Hallgrímur Gunnarsson sem hafa frá fyrstu tíð hvatt mig til dáða. Þeim tileinka ég þessa ritgerð og þakka um leið ómetanlega hjálp og stuðning á námstímanum. Öðrum ættingjum og vinum færi ég bestu þakkir fyrir ýmis konar aðstoð á lokasprettinum.

Sigríði Dísu, Helgu Björk og Heiðu hjá Mími- símenntun þakka ég aðstoð og liðlegheit. Birnu Hilmarsdóttur samnemanda mínu þakka ég skemmtilegar stundir í náminu, stuðning og hvatningu. Þóru Bjarndísi Þorbergsdóttur þakka ég yfirlestur og góðar ábendingar og Ágústu Björnsdóttur náms- og starfsráðgjafa þakka ég margvíslegan stuðning.

Eiginmanni mínum Þorsteini Þorbergssyni og börnum okkar Þorgrími, Óskari Þór og Bergdísi Lilju þakka ég umburðarlyndi, stuðning og hvatningu þegar mest á reyndi.

Síðast en ekki síst þakka ég af heilum hug öllum viðmælendum mínum sem veittu mér innsýn í líf sitt og reynslu. Án þeirra hefði þessi ritgerð ekki orðið að veruleika.

Í Garðabæ 20. apríl 2008

Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir

## Efnisyfirlit

<b>Útdráttur</b> .....	<b>2</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>3</b>
<b>Formáli</b> .....	<b>4</b>
<b>Efnisyfirlit</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Inngangur</b> .....	<b>7</b>
1.1. Þjóðfélagslegar breytingar- auknar kröfur um menntun .....	9
<i>Námsleiðir við hæfi</i> .....	11
<i>Tengsl menntunar og vinnumarkaðar</i> .....	13
1.2. Þróun starfsferils kvenna og hindranir á vegi menntunar.....	15
<i>Trú á eigin hæfni</i> .....	19
1.3. Náms- og starfsráðgjöf fyrir konur með litla formlega menntun .....	21
1.4. Markmið rannsóknarinnar .....	24
<b>2. Aðferð</b> .....	<b>26</b>
2.1 Þátttakendur.....	27
<i>Þátttökuathugun í Grunnmenntaskólanum</i> .....	30
2.3. Framkvæmd og gagnasöfnun .....	30
2.4. Skráning og úrvinnsla.....	31
<b>3. Niðurstöður</b> .....	<b>33</b>
3.1. Ástæður þess að farið var í nám að nýju .....	33
<i>Auknar kröfur um menntun í þjóðfélaginu</i> .....	33
<i>Námsleið við hæfi –formleg menntun</i> .....	36
<i>Stuðningur í umhverfinu</i> .....	39
3.2. Helstu hindranir við þróun náms- og starfsferils hjá fullorðnum konum með litla formlega menntun .....	41
<i>Mörg hlutverk kvenna</i> .....	41
<i>Lítill trú á eigin hæfni .... “ég kann ekki neitt“</i> .....	44
<i>Breyttur tíðarandi og viðhorf til menntunar</i> .....	47

3.3.	Náms- og starfsráðgjöf fyrir konur með litla formlega menntun .....	49
	<i>Þekkingarleysi á þjónustu náms- og starfsráðgjafa.....</i>	<i>49</i>
	<i>Áherslur í ráðgjöfinni .....</i>	<i>51</i>
<b>4.</b>	<b>Umræða.....</b>	<b>53</b>
4.1.	Ástæður þess að farið var í nám að nýju .....	53
4.2.	Helstu hindranir við þróun náms- og starfsferils hjá fullorðnum konum með litla formlega menntun .....	56
4.3.	Náms- og starfsráðgjöf fyrir konur með litla formlega menntun .....	57
<b>5.</b>	<b>Lokaorð.....</b>	<b>61</b>
	<b>Heimildir .....</b>	<b>62</b>
	<b>Fylgiskjal 1.....</b>	<b>70</b>
	Viðtalsrammi .....	70

## 1. Inngangur

Miklar breytingar hafa orðið í samfélaginu á tiltölulega stuttum tíma. Á vinnumarkaði hafa kröfur um menntun starfsfólks aukist og mannaúður hvers samfélags er talinn lykilatriði til að efla hagvöxt þjóða í kjölfar aukinnar tækniþróunar og alþjóðlegrar samkeppni. Það þjóðfélag sem við lifum í gerir kröfur um að einstaklingar séu færir um að tileinka sér nýjungar í námi og starfi (Blustein, 2006; McMahon og Patton, 2006; Savickas, 2004). Þær neikvæðu afleiðingar sem örri tækniþróun fylgja eru einkum þær að ákveðinn hópur fólks vinnur störf sem eru enn einhæfari, einfaldari og einangraðri en fyrr. Ófaglærðar konur gegna mörgum þessara starfa (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004).

Sá hópur á vinnumarkaði sem ekki hefur lokið menntun umfram grunnmenntun er mun stærrí á Íslandi en í nágrannalöndunum. Tölur frá árinu 2005 sýna að á Íslandi eru 37% vinnuafli á aldrinum 25-64 ára aðeins með grunnmenntun. Á hinum Norðurlöndunum er þessi hópur 16-23% vinnuafliins (OECD, 2007). Menntunarstig fullorðinna íbúa OECD ríkjanna fer hækkandi milli ára, en það orsakast einkum af auknum fjölda ungs fólks sem lýkur námi af framhalds- og háskólastigi (OECD, 2005). Samkvæmt vinnumarkaðsrannsóknnum Hagstofunnar fyrir árið 2002 kemur í ljós að herra hlutfall kvenna en karla á aldrinum 25-64 ára, er eingöngu með grunnmenntun/starfsnámskeið eða 43% kvenna á móti 26% karla. Fleiri karlar hafa sérskólamenntun eða 22% karla á móti 10% kvenna en ástæða þess er einkum sú að mun færri konur hafa iðnmenntun að baki (Hagstofa Íslands, 2007).

Yfirlýst stefna ríkisstjórnarinnar og aðila vinnumarkaðarins er sú að ekki fleiri en 10% fólks á vinnumarkaði verði án viðurkenndrar starfs- eða framhaldsskólamenntunar árið 2020. Til að ná því takmarki á markvisst að skapa tækifæri og hvata til menntunar fyrir fólk á vinnumarkaði sem hefur takmarkaða menntun og auka á aðgengi að náms- og starfsráðgjöf á vinnustað. Til stuðnings þeirri stefnu ákvað ríkisstjórnin að auka fjárframlög til símenntunar og

fullorðinsfræðslu fyrir fólk á vinnumarkaði um 300 m. kr. á næstu tveimur árum (Forsætisráðuneytið, 2008).

Ljóst er að hærra hlutfall kvenna fyllir þann hóp þjóðfélagsins sem minnstu menntunina hefur og því er mikilvægt að beina sjónum að þeim. Þessar konur hafa auk þess síður iðnmenntun en karlar, þær sinna oftast einhæfum láglaunastörfum og líklegt má telja að hefðbundin kynhlutverk hafi áhrif á þær ákvarðanir sem þær taka varðandi eigin náms- og starfsferil. Hvers vegna fara konur yfirhöfuð í nám á fullorðinsárum? Hvernig gengur þeim að þróa sinn náms- og starfsferil og hvernig meta þær stöðu sína í þjóðfélaginu? Eru til menntunarræði sem henta þeim? Er þjónusta náms- og starfsráðgjafa í boði og hvernig finnst þeim sú þjónusta?

Gerðar hafa verið rannsóknir á aðstæðum kvenna sem hefja háskólanám á fullorðinsárum (Jóhanna Einarsdóttir og Sif Einarsdóttir, 2004; Jóhanna Rósa Arnarsdóttir, 2003) en þessi rannsókn miðar að þeim sem vilja bæta við grunnfærni sína. Lítil þekking er hérlandis um stöðu þeirra og aðstæður og því mikilvægt að afla hennar. Með stefnu ríkisstjórnarinnar og auknu fjármagni skapast ný tækifæri fyrir þær þ.e. möguleiki á að að finna sér námsleið við hæfi og nýta sér þjónustu náms- og starfsráðgjafa við þróun náms- og starfsferils. Rannsókn þessi ætti að hafa hagnýtt gildi fyrir þá aðila og stofnanir sem sinna fullorðinsfræðslu og ekki síður fyrir þá sem koma að náms- og starfsráðgjöf fyrir fullorðna. Aukinn skilningur á líðan og upplifun einstaklinga í þessum sporum hlýtur að vísa okkur rétta braut við þróun námsleiða og stuðningsúrræða sem henta þeim sem telja námsfærni sinni mikið ábótavant og treysta sér ekki í hefðbundinn framhaldsskóla.

Markmið þessarar rannsóknar er að fá aukinn skilning á þeirri ákvörðun kvenna, á aldrinum 40-60 ára, sem hafa litla formlega menntun, að hefja nám eftir langt hlé. Einnig verður skoðað hvaða hindranir eru helstar á veginum við mótun náms- og starfsferils þeirra. Að lokum er hugað að náms- og starfsráðgjöf fyrir þennan hóp og hver reynsla kvennanna er af slíkri ráðgjöf.



## 1.1. Þjóðfélagslegar breytingar- auknar kröfur um menntun

Með aukinni tæknivæðingu í samfélaginu eykst stöðugt þörfin fyrir þekkingu. Til þess að mæta þessum breyttu kröfum þarf einstaklingurinn meðal annars að búa yfir mikilli sjálfsþekkingu, vera sveigjanlegur og kunna leiðir til að taka skynsamlegar og sjálfstæðar ákvarðanir (Blustein, 2006; Savickas, 2004). Samkvæmt Rifkin (1995) er aukin tæknivæðing um heim allan að ryðja ýmsum þjónustustörfum úr vegi og hann telur að á vinnumarkaði verði þrjú af hverjum fjórum störfum unnin af vélum og tækjum þegar tæknin verður enn háþróaðari og aðgengilegri. Atvinnuöryggi minnkar í kjölfarið og atvinnutækifærum þeirra sem minni færni hafa fækkar (Blustein, 2006). Upplýsingasamfélag nútímans er keyrt áfram af hraða og örar breytingar kalla á aukna menntun einstaklinga á vinnumarkaði. Með aukinni menntun gefst einstaklingum tækifæri á fjölbreyttari atvinnutækifærum og starfsfólk hefur möguleika á að bæta stöðu sína á vinnumarkaði (Jón Torfi Jónasson, 2004; McMahon og Patton, 2006; Savickas, 2004).

Í ljósi þessara breytinga kemur ekki á óvart að á síðustu áratugum 20. aldar fór opinbera skólakerfið að sinna fullorðinsfræðslu, einkum með tilkomu öldungadeilda upp úr 1970 (Jón Torfi Jónasson, 2004). Talað er um *Fullorðinsfræðslu* (e. adult education) þegar fullorðnum er boðið upp á almenna fræðslu, viðbótarnám í grunnfærni eða til að bæta eða endurnýja færni á ákveðnum sviðum. Fullorðinsfræðsla er ein leið til þess að hvetja fullorðna til að þroska hæfileika sína og bæta færni (Tissot, 2004). Þær miklu breytingar sem orðið hafa í samfélaginu leiða til þess að fræðsla og menntun tilheyra ekki lengur tilteknu aldursskeiði heldur telst bæði eðlilegt og nauðsynlegt að fólk mennti sig allt lífið (Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2001a).

Símenntun á Íslandi hefur verið í stöðugri sókn á undanförunum árum. Ástæða þess liggur aðallega í breyttum áherslum í atvinnulífinu og harðnandi samkeppni. Kröfur um menntun vinnuafslsins verða sífellt meiri og áhersla er á að einstaklingar ljúki formlegu námi (Hagfræðistofnun Háskóla Íslands, 2003). Formlegt nám (e. formal learning) er skipulagt nám sem fer fram í menntunar- eða

fræðslustofnun eða á vinnustað. Sett eru námsmarkmið, námstíminn er afmarkaður, námsaðstoð er veitt og náminu lýkur oftast með viðurkenningu eða skírteini (Tissot, 2004).

Komið hefur í ljós að sá hópur sem minnstu menntunina hefur er síst líklegur til að stunda símenntun og af því leiðir að þeir einstaklingar búa við litla menntun drjúgan hluta starfsævinnar ef ekki alla. Það sem gert hefur verið hér á landi til að ná til þessa hóps, einkum fyrir tilstilli miðstöðva um símenntun og með stuðningi stjórnvalda virðist hafa skilað árangri þótt enn sé mikið verk framundan (Jón Torfi Jónasson og Andrea Gerður Dofradóttir, 2007).

Í árslok 2002 var Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) stofnuð af ASÍ (Alþýðusambandi Íslands) og SA (Samtökum atvinnulífsins). Starfsemin byggist á þjónustusamningi sem ASÍ og SA gerðu við menntamálaráðuneytið, en markmiðið með þeim samningi er að stuðla að aukinni og bættri fræðslu fyrir fólk á vinnumarkaði með litla formlega grunnmenntun. Menntunarúrræði fyrir þennan hóp hafa fram að þessu ekki verið mörg á Íslandi (Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, 2007). Ástæða þess að símenntunarstöðvar horfa til þessa hóps eru einkum þær að rannsóknir hafa sýnt að námsfyrirkomulag framhaldsskólanna er ekki til þess fallið að vekja áhuga né efla sjálfstraust þeirra sem litla formlega menntun hafa (Svanfríður Inga Jónasdóttir, 2005). Sá hópur sem hefur nám að nýju þarf fjölbreyttari og sveigjanlegri námsleiðir en hingað til hafa staðið til boða í framhaldsskólum til að öðlast tækifæri til að finna styrkleika sína og byggja náms- og starfsferil sinn á þeim (Ágústa Björnsdóttir, 2007). Því gefur ákvörðun ríkisstjórnarinnar, frá 17. febrúar 2008, þess efnis að auka enn frekar fjárframlög til símenntunar og fullorðinsfræðslu sem nýtist fólki á vinnumarkaði um 300 m.kr. á næstu tveimur árum, von um úrbætur á þessu sviði (Forsætisráðuneytið, 2008).

Að ofangreindu má ætla að aðrar leiðir henti þessum hópi en hefðbundinn framhaldsskóli býður upp á og því hafa símenntunarstöðvarnar með styrk úr ríkissjóði boðið upp á menntunarúrræði fyrir fullorðna sem hafa litla formlega menntun. Leiða má að því líkur að staða kvenna með stutta formlega skólagöngu að baki sé sínu verst á vinnumarkaði. Ekki er líklegt þær geti valið úr fjölbreyttum

störfum þar sem menntunarkrafa starfa eykst stöðugt og því nauðsynlegt að skoða nánar hvernig hægt er að nálgast þennan hóp og hvort að til séu námsleiðir við hæfi.

### ***Námsleiðir við hæfi***

Eins og fram hefur komið er mikilvægt að þróaðar séu sérstakar námsleiðir sem henta fullorðnum námsmönnum og þeirra aðstæðum. Fjárhagslegur stuðningur stjórnvalda við símenntun mótast af lögum um starfsmenntun í atvinnulífinu frá 1992 (Menntamálaráðuneytið, 1998). Frá haustinu 2005 voru tryggð framlög úr ríkissjóði til greiðslu fyrir námskeið og endurmenntun einstaklinga á vinnumarkaði sem stunda nám sem byggir á námskrám sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur vottað og menntamálaráðuneytið staðfest. Símenntunarstöðvum var falið að annast þetta nám. Einnig er tryggt fjármagn til náms- og starfsráðgjafar á vinnustað fyrir þá sem minnstu menntunina hafa (Forsætisráðuneytið, 2005; Forsætisráðuneytið, 2008).

Alls eru tíu símenntunarstöðvar á landinu og meðal skilgreindra hlutverka þeirra er að skapa tækifæri til náms fyrir fullorðna einstaklinga sem hafa stutta skólagöngu að baki, annast námskeiða- og námsgagnagerð sem nýtist fullorðnu fólki á vinnumarkaði og veita náms- og starfsráðgjöf fyrir sama hóp. Ein af þeim námsleiðum sem kennd er á fimm stöðum á landinu er svokallaður Grunnmenntaskóli, en það er 300 kennslustunda nám fyrir fólk sem hefur stutta skólagöngu að baki. Í námsskrá Grunnmenntaskólans kemur fram að tilgangur skólans er að stuðla að jákvæðu viðhorfi til áframhaldandi náms og auðvelda fólki að takast á við ný verkefni. Meðal námsgreina eru íslenska, enska, stærðfræði, sjálfsstyrking, samskipti og tölvur. Í Grunnmenntaskólanum er lögð áhersla á námstækni og að námsmenn efli sjálfstraust sitt og styrki stöðu sína í almennum greinum. Engin próf eru tekin en námsmat fer fram með verkefnavinnu, æfingum og símati. Menntamálaráðuneytið hefur samþykkt að meta megi námið til allt að 24 eininga í framhaldsskóla. Mikill meirihluti þeirra sem sótt hafa þessa námsleið eru konur (Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir, 2007; Mímir-símenntun, 2008).

Nám í Grunnmenntaskólanum er miðað við þarfir fullorðinna en ljóst er að nám og námsnálganir þeirra eru ekki þær sömu og þegar um börn eða ungmenni er að ræða. Bandaríkjamaðurinn Malcolm Knowles er einn þeirra sem áberandi hefur verið í skrifum um fullorðna námsmenn. Hann segir að fullorðnir þurfi að kljást við ýmsar hindranir í lífi sínu sem hafi áhrif á nám þeirra. Þessar hindranir geta verið úr daglegu lífi og birst í tímaskorti, umönnun fjölskyldu eða barna en einnig er neikvæð sjálfsmýnd hindrandi, lítil fjárráð og lélegt eða einhæft námsframboð (Knowles, Holton og Swanson, 1998).

Í grein Hróbjarts Árnasonar (2007) um fullorðna námsmenn, veltir hann upp þessum sömu þáttum og Knowles og félagar en byggir á reynslu íslenskra kennara sem kenna fullorðnum námsmönnum. Þar kemur fram þörf nemenda fyrir að sjá tilgang með því sem lært er. Raunverulegt og hagnýtt notagildi getur jafnvel verið forsenda þess að fullorðnir læri og er kveikjan af áhuga þeirra á viðfangsefninu. Mikilvægt er að horfa til þeirra ólíku reynslu sem fullorðnir koma með inn í nám. Til að mynda getur slæm upplifun af skólasetu eða brotin sjálfsmýnd varðandi námshæfni auðveldlega hindrað fullorðinn námsmann og því þarf endurskoðun á fyrri reynslu að eiga sér stað. Óöryggi er einnig algengt meðal fullorðinna námsmanna og birtist það einkum á þrennan hátt þ.e. óöryggi við þátttöku í námskeiði, óöryggi við að takast á við ný og áður óþekkt viðfangsefni og ótti við að verða sér til skammar eða opinbera vankunnáttu. Auk þessara atriða er eitt af grundvallareinkennum fullorðinna námsmanna, að þeir eiga sér líf utan kennslustofunnar, sem erfitt er að draga athyglina frá og getur það virkað truflandi á námið (Knowles, Holton og Swanson, 1998). Einnig er ljóst að miðaldra konur telja sig ekki hafa sömu tækifæri og ungar konur í dag til að mennta sig og upplifun þeirra er sú að ekki séu mörg eftirsóknarverð störf í boði fyrir ómenntaðar konur 45 ára og eldri (Helga Eysteinsdóttir, 2006).

Að ofansögðu má ætla að taka þurfi tillit til annarra þátta þegar um er að ræða fullorðna námsmenn því rannsóknir hafa sýnt að óhefðbundnir námsmenn hafa litla trú á eigin færni, þurfa stuðning í nánasta umhverfi og í skóla og þeim finnst erfitt af hefja nám aftur (Ágústa Björnsdóttir, 2007; Jóhanna Einarisdóttir og

Sif Einarsdóttir, 2004; Svanfríður Inga Jónasdóttir, 2005). Undir þetta taka þátttakendur í rýnihóp Grunnmenntaskólans en þeir voru sammála um að námið þar hefði hentað þeim vel, aukið sjálfstraust þeirra og lífsgæði. Námið hefði ýtt undir breytingar á vinnuaðstæðum þeirra og verið hvati til frekara náms. Þeir töldu einnig að án Grunnmenntaskólans hefðu þeir ekki haldið áfram í námi, þar sem þeir höfðu ekki nægt sjálfstraust til þess að fara beint í framhaldsskóla (Aðalheiður Sigurjónsdóttir, 2007).

Því má til sanns vegar færa að taka þarf tillit til ýmissa þátta varðandi skipulagningu náms þegar fullorðnir eiga í hlut. Í þjóðfélagi þar sem opinber stefna stjórnvalda er að auka menntunarstig fólks á vinnumarkaði með litla formlega menntun, er nauðsynlegt að til séu námsleiðir við hæfi, eigi framfarir að verða í þessum málaflokki.

### ***Tengsl menntunar og vinnumarkaðar***

Á síðustu áratugum hafa svokölluð mannauðsrök verið notuð til að styðja við hugmyndina um menntun fullorðinna eftir að formlegri skólagöngu lýkur. Þau rök fela í sér að aukin menntun sé fyrst og fremst til að styrkja stöðu vinnuafls á markaði, til að auka framleiðni, færanleika vinnuaflsins og efla nýsköpun í atvinnulífinu (Jón Torfi Jónasson, 2004). *Mannauðskeningin* (e. human capital theory) kennd við Adam Smith, byggir á þeirri hugmynd að aukin menntun og færni verkafólks leiði til hagsældar og betri lífskjara fyrir einstaklinginn og að menntun sé fjárfesting sem skili sér í hærri launum. Launamunurinn stendur svo á móti kostnaði við menntunina auk þess sem staða einstaklingsins er betri en áður (Gerður G. Óskarsdóttir, 2000). Þetta er ekki ólíklegt þegar haft er í huga að með aukinni tækniþróun verða til „góð störf“ en einnig verða til störf sem eru enn einhæfari, einfaldari og einangraðri en áður. Ófaglærðar konur gegna mörgum þessara starfa. Þróun síðustu ára hefur leitt til þess að mörg störf krefjast nú aukinnar menntunar en gefa um leið aukna möguleika til starfsþróunar (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004; Hólmsfríður K. Gunnarsdóttir, 2004).

Því má gera ráð fyrir að þær konur sem minnstu menntunina hafa verði af þeim tækifærum sem ættu að bjóðast til þróunar starfsferilsins vegna þess að menntun þeirra er ekki næg. Þær eru því „fastar“ í ákveðnum störfum á vinnumarkaði og finna í mörgum tilfellum ekki leiðir til að breyta aðstæðum sínum.

Þegar horft er til vinnumarkaðarins kemur í ljós að konur telja síður en karlar að hæfni þeirra og hæfileikar fái notið sín á vinnumarkaði. Í heildina virðast konur jákvæðari fyrir því að sækja sér menntun, einkum í umönnunargeiranum en einnig sækja þær í starfstengt nám og tólmstundanám (Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2001).

Eins og fram hefur komið er menntunarstig kvenna á aldrinum 25-64 ára lægra en karla og einnig hafa þær síður iðn- eða sérskólamenntun (Hagstofa Íslands, 2007). Í rannsókn Jóhönnu Rósu (2001) er sjónum beint að símenntun kvenna, stöðu þeirra á vinnumarkað, námsvali og námsáhuga. Þar kemur fram að rúmlega 70% atvinnulausra kvenna eru aðeins með grunnskólapróf eða minna.

Yfirmenn á vinnustöðum töldu í 96% tilfella mjög eða frekar mikilvægt að starfsfólk undir þeirra stjórn stunduðu símenntun. Tveir af hverjum þremur starfsmönnum töldu að aukin menntun myndi auðvelda þeim að fá áhugaverðara starf og efla þannig starfsánægju þeirra (Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2001b). Þetta styður mikilvægi þess að fólk sinni símenntun og efla þekkingagrunn sinn til að halda í við þær breytingar sem eiga sér stað í nútímasamfélagi.

Einnig virðist hvatning til símenntunar á vinnustað draga úr löngun svarenda til að skipta um starf. Í ljós kom að hlutfallslega fleiri þeirra sem fengu hvatningu til símenntunar á vinnustað töldu að hæfni sín og hæfileikar nýttust í starfi samanborið við þá sem ekki fengu hvatningu (Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2001b).

Fyrirgreindar upplýsingar gefa til kynna að atvinnurekendur geti bætt starfsánægju og vinnufærni starfsfólks og það haft áhrif á þróun starfsferils hjá einstaklingum. Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað þar sem fólk er hvatt til að efla

hæfni sína á ýmsum sviðum er því mikilvæg. Menntunarstig kvenna er lægra en karla en þær virðast almennt jákvæðar fyrir því að sækja sér aukna menntun. Konur með stutta formlega skólagöngu eru líklegri til að verða atvinnulausar, þær sinna oft einhæfum störfum á vinnumarkaði og til að bæta stöðu sína er aukin menntun mikilvæg. Starfsferill kvenna var til langs tíma einungis innan veggja heimilisins en hefur tekið gríðarlegum breytingum á tiltölulega stuttum tíma. Því er mikilvægt að auka þekkingu á ástæðum þess að fullorðnar konur hefja nám að nýju, skoða hvernig þær upplifa breytingar í samfélaginu og síðast en ekki síst að auka skilning á því hvaða hindrunum þær mæta við þróun starfsferils.

## **1.2. Þróun starfsferils kvenna og hindranir á vegi menntunar**

Um aldamótin 1900 styrktist sú hugmynd að giftar konur ættu að helga sig börnum og búi. Hjónabandið var framfærslustofnun konunnar og heimilið vinnustaður hennar, verkaskipting var skýr, eiginmaðurinn vann fyrir fjölskyldunni á vinnumarkaði og konan vann heimavið. Þetta fyrirkomulag hefur oft verið nefnt *fyrirvinnukerfið*. Eftir 1960 var fyrirvinnukerfinu á Íslandi kastað fyrir róða á tiltölulega stuttum tíma og konur juku atvinnuþátttöku sína til muna. Sem dæmi má nefna að atvinnuþátttaka kvenna árið 1960 var 34%, árið 1981 var hún komin í 65% og árið 2003 í 78% (Guðmundur Jónsson, 2004; Hagstofan, 2007).

Þessar breytingar ollu auknu álagi á konur í samfélaginu sem urðu oft á tíðum að deila tíma sínum milli vinnustaðar, heimilisstarfa og barnauppeldis (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004). Auk þessa bættist við krafa samfélagsins um aukna menntun og má leiða líkur að því að ekki hafi allar konur haft tækifæri til menntunar og því eru þær í dag fjölmennari í hópi þeirra sem minnstu formlegu menntunina hafa. Spurning er hvort að enn eimi eftir af fyrirvinnukerfinu þar sem konur höfðu mesta ábyrgð á heimilishaldinu eða urðu raunverulegar breytingar á þessu þegar þær sóttu út á vinnumarkaðinn og fóru að móta sinn eigin starfsferil?

Komið hefur í ljós í könnun sem gerð var hérlendis árið 2004, að þrátt fyrir aukna atvinnuþátttöku kvenna sinna þær heimilisstörfum og umönnun barna í mun meira mæli en makar þeirra (Forsætisráðuneytið, 2004). Ljóst er að konur eru líklegri til að vera í hlutastörfum til að geta aðlagð starfið að fjölskylduábyrgð (Betz, 2005). Auk þess að vera í launaðri vinnu halda konur í sambúð oftast áfram að axla ábyrgð á heimilishaldinu og því má segja að þær séu í tvöfaldri vinnu. Til að þetta geti gengið verður til hið *ósýnilega hagkerfi* (e. invisible economy) þar sem oftast konum, er borgað undir borðið fyrir að sjá um ýmsa þætti heimilishalds s.s. þrif, barnagæslu og umönnun aldraðra (Fassinger, 2005). Sigrún Júlíusdóttir (1997) talar um jákvætt afl tryggðar og hollustu við fjölskyldu og samfélag. Þar kemur hin fórnfúsa, óeigingjarna íslenska kona og ábyrgðin sem henni er ætluð á fjölskyldu, börnum, hinum öldruðu og á velferð eiginmannsins. Sigrún kallar réttlætingu á þessum aðstæðum hina kvenlegu *árbyrgðarkvöð*.

Í rannsókn Helgu Eysteinsdóttur (2006) á fullorðnum konum í starfsleit voru niðurstöður m.a. þær að umönnun barna og fjölskyldu hafði ávallt verið í fyrirrúmi og þær höfðu lítið vald á þróun eigin starfsferils. Starfsferill þeirra var því frá upphafi aðlagður að þörfum fjölskyldunnar hverju sinni og starfsval fór ekki eftir áhuga þeirra né löngunum.

Konur sem vinna láglaunastörf eru líklegri til að festast í hefðbundnum kynhlutverkum og kemur það til bæði vegna hugmynda þeirra sjálfra og ekki síður vegna viðhorfa foreldra þeirra, fjölskyldu, samstarfsfélaga og vinnuveitenda. Rannsóknir á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði benda til að þess að þrátt fyrir aukið jafnrétti er ábyrgð konunnar meiri þegar kemur að fjölskyldu og heimilishaldi og getur það valdið streitu og kvíða (Fassinger, 2005; Sharf, 2006; Worell og Remer, 2003). Þetta sama hefur komið í ljós í rannsóknum hérlendis en konur fremur en karlar, upplifa vanlíðan og streitu og skýringa er fyrst og fremst að leita í mismunandi aðstæðum sem konur búa við bæði á vinnumarkaði og í fjölskyldum (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004). Könnun sem gerð var hjá konum í leikskólakennaranámi í KHÍ sýndi að margar þeirra höfðu lengi stefnt að því að fara í nám en látið fjölskyldu og umönnun barna ganga fyrir í lífi sínu. Þær áttu



erfitt með að breyta hlutverkaskipan á heimilinu og upplifðu oft togstreitu milli hefðbundinna kynhlutverka og þeirrar ákvörðunar að takast á við námið. Konurnar nefndu tímaleysi og þá tilfinningu að finnast þær hvorki sinna náminu né fjölskyldunni nægjanlega vel (Jóhanna Einarsdóttir og Sif Einarsdóttir, 2004).

Mark Savickas segir að til þess að einstaklingur sé fær um að stýra eigin starfsþróun þurfi hann að þekkja sjálfan sig, eigin þarfir og væntingar. Það kemur ekki á óvart að slök sjálfsmynd fullorðinna kvenna hefur mikil áhrif sem hamlandi þáttur í starfsþróun þeirra. Í dag er ekki litið á þennan hamlandi þátt sem persónulegt vandamál heldur vanda sem á rætur sínar að rekja í *kynbundnum þáttum samfélagsins* (e.gendered socialization) (Betz, 2005; Savickas; 2004).

Þær hindranir sem konur finna einkum fyrir við þróun starfsferils eru þrens konar þ.e.*hindranir frá umhverfinu* (e.environmental barriers), *með félagsmótun* (e. socialized barriers) og *hugarfarslegar hindranir* (e.cognitive barriers). Með hindrunum frá umhverfinu er aðallega verið að tala um *kynhlutverk* (e. gender role) og *staðalímyndir starfa* (e.occupational stereotypes) sem njóta samþykkis í umhverfinu. Hindranir tengdar félagsmótun geta falist í áhrifum frá æsku, t.d. skoðun foreldra, kennara eða fjölmiðla. Hugarfarslegar hindranir geta til að mynda verið *árekstrar milli starfsferils og fjölskyldu* (e. career-family conflict), slök *sjálfsmynd* (e. self- concept) og *lítill trú á eigin hæfni* (e. low self- efficacy). Tilhneiging kvenna til að vanmeta eigin hæfni er stærsta hindrunin sem þær standa frammi fyrir (Betz, 2005; Fassinger, 2005). Blustein (2006) segir ljóst að aðgangur að tækifærum sé enn langt frá því að vera jafn og félagslegar hindranir s.s. stétt og staða einstaklings hafi mikið að segja en einnig kyn og kynþáttur. Hindranir sem konur upplifa hafa áhrif á ákvarðanatöku og virðast leiða til þess að konur velja frekar kynbundin störf eða hefðbundin kvennastörf (Betz, 2005; Betz,1994).

Konur eru félagsmótaðar til að velja starf og taka tillit til fjölskyldunnar löngu áður en þær fara út á vinumarkaðinn. Ákveðin störf, t.d. umönnunar og þjónustustörf eru talin henta konum betur en körlum og talið er að staðalmyndir starfa hafi þar mest að segja (Betz, 2005; Worell og Remer, 2003). Margar eldri

konur virðast sitja uppi með menningarbundna arfleifð sem felst í hefðbundnum kynhlutverkum og eiga þ.a.l. erfiðar með að taka ákvarðanir varðandi nám, sem þó myndi styrkja stöðu þeirra á vinnumarkaði og í samfélaginu (sjá t.d. Blustein, 2006; Fassinger, 2005; Jóhanna Einarsdóttir og Sif Einarsdóttir, 2004; Helga Eysteinsdóttir, 2006).

Karlar eru í titilhlutverkinu sem fyrirvinnur en konur koma þar á eftir sem eiginkonur og mæður (Betz, 2005; Betz, 1994; Worell og Remer, 2003). Vinnan var áður ekki talin eins mikilvæg fyrir konur og karla þar sem þær voru taldar tengja sjálfsmýnd sína frekar við stöðu sína innan fjölskyldunnar en á vinnumarkaði (Kulik, 2000). Annað sýna nýlegar rannsóknir, en þær benda til þess að vinnan sé jafn mikilvæg fyrir sjálfsmýnd karla og kvenna (McMahon og Patton, 2006). Rannsóknir Fitzgerald, Fassinger og Betz (1995) undirstrika þetta því þær sýna að konur með gott sjálfstraust eru líklegri til að velja sér störf sem hæfa eiginleikum þeirra og hæfni heldur en konur með lítið sjálfstraust (Betz, 1999). Þó að konur í dag stefni á frama á vinnumarkaði þá hafa flestar þeirra trú á því að þær komi til með að axla meiri ábyrgð á barnauppleidi og heimilisstörfum en maki þeirra. Þetta hefur áhrif á þær væntingar sem þær hafa varðandi starfsframann (Betz, 1994).

Í ljósi þessa má segja að konur sem eiga maka og börn virðast síður líklegar til að byggja upp eigin starfsferil þar sem meiri ábyrgð á heimili og börnum er á þeirra herðum. Konur finna fyrir ýmsum hindrunum við þróun starfsferils, en það eru aðallega samfélagslegar og hugarfarslegar hindranir og hindranir tengdar félagsmótun. Samfélagslegar og félagsmótaðar hindranir geta breyst með breyttu samfélagsmynstri en hugarfarslegar hindranir eru þær sem mikilvægt er að vinna með. Ljóst er að konur hafa tilhneigingu til að vanmeta eigin hæfni og það hefur áhrif á ákvarðanatöku þeirra. Því er mikilvægt að hlusta á raddir þeirra kvenna sem upplifa hindarnir tengdar eigin starfsþróun og reyna að öðlast með því frekari skilning á því hvernig best er að styrkja konur í trúnni á eigin hæfni.

### ***Trú á eigin hæfni***

Trúin á eigin hæfni er hluti af þeirri mynd sem við höfum af okkur sjálfum. Sjálfsmynd vísar til þess hvernig fólk hugsar um sjálft sig og hún mótast í samskiptum við aðra (Betz, 2005; Blustein, 2006; Savickas, 2004). Eins sýna niðurstöður rannsókna að sjálfsálit fólks tengist líka námsgengi í grunn-og framhaldsskóla (Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal, 2002). Nám virðist skila konum auknu sjálfsöryggi sem kemur fram í vellíðan og öryggiskennnd, einnig gagnvart námi barna sinna og í foreldrastarfi (Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2003).

Gott sjálfstraust þarf til að taka flóknar ákvarðanir varðandi nám og störf og til að yfirvinna þær hindranir sem hugsanlega eru í veginum (Bandura, 1977). Skortur á sjálfstrausti birtist í hjálparleysi, valdaleysi og sjálfsefa. Einstaklingar sem búa yfir sjálfstrausti trúa aftur á móti á sjálfan sig og eigin hæfni (Guðný Guðbjörnsdóttir, 1994; McMahan og Patton, 2006; Savickas, 2004).

Að ofangreindu má álykta að fyrir konur með litla formlega menntun skiptir miklu máli að efla trúna á eigin hæfni, eigi þær að þróa starfsferil í samræmi við eigin áhuga. Í því ljósi er gagnlegt að skoða kenningu Bandura um *trú á eigin hæfni* (e.self-efficacy beliefs). Sú kenning er notuð til að átta sig á mismunandi hæfni einstaklinga til að taka ákvarðanir varðandi náms-og starfsval sem og starfsþróun byggða á eigin áhuga og gildum (Bandura, 1977). Kenningin myndar líka ramma fyrir þær leiðir sem hægt er að vinna út frá í ráðgjöf og taldar eru auka trú einstaklings á eigin hæfni og getur auðveldað þannig starfsval einstaklingsins (Betz, 1999; Sharf, 2006).

Betz og Hackett (1981) voru fyrstar til að tengja kenninguna um trú á eigin hæfni við starfsval einstaklinga. Þær sögðu konur efast um eigin hæfni þegar um karlastörf væri að ræða en ekki þegar skoðuð voru hefðbundin kvennastörf. Karlar sýndu ekki þennan mun á kvenna- og karlastörfum en kynin bæði sýndu aukna trú á eigin hæfni þegar um var að ræða störf sem þau höfðu áhuga á. Út frá þessu ályktuðu þær að trúin á eigin hæfni hefði áhrif á náms- og starfsval kvenna. Kenning Bandura er nátengd svokölluðum *félagsnámskenningum* (e.social

cognitive theory) en með áherslu á hugrænt atferli. Samkvæmt kenningu Bandura þá þróast hegðun og persónuleiki einstaklings af námi hans frekar en af innri þroska eða líffræðilegum ferlum. Grunnförsenda félagsnámskenninga er sú að einstaklingar eru sjálfir hæfir til að stjórna og breyta hegðun sinni. Bandura skilgreinir trú á eigin hæfni sem trú á hæfileikum sínum til að geta framkvæmt tiltekið verk, hvað hann er tilbúinn að leggja á sig, hversu lengi hann heldur áfram þegar hann mætir hindrunum og hvernig honum líður (Bandura, 1977).

Bandura talar um fjórar tegundir náms eða reynslu sem getur aukið á trúna á eigin hæfni. Í fyrsta lagi er það að sjá *árangur* af því sem gert er. Það styrkir einstaklinginn á sömu braut. Í öðru lagi er að hafa fyrirmyndir til að horfa til, einstaklingurinn beitir *herminámi*. Í þriðja lagi hefur *hvatning* mikil áhrif á trúna á eigin hæfni og í fjórða lagi eru það *tilfinningaleg viðbrögð* eins og t.d. hrós sem eflir sjálfstrúna (Sharf, 2006).

Trú á eigin hæfni getur auðveldað náms- og starfsval þegar hún er mikil/jákvæð en virkað sem hindrun sér hún lítil/neikvæð. Það að forðast að taka ákvörðun er algengt hjá einstaklingum með litla trú á eigin hæfni, því þeir þora ekki að taka áskorunum þó að þeir búi yfir nægjanlegri hæfni. Þeir forðast frekar aðstæður þar sem hætta er á að þeir geri mistök. Þegar áfram líður festist einstaklingurinn í vítahring þess að forðast ákvarðanir. Þessi hegðun eykur svo enn á vantrú einstaklingsins á eigin hæfni. Nauðsynlegt er að brjóta þennan vítahring eigi einstaklingurinn að fá aukna sjálfstrú (Betz, 1999; Betz, 2005).

Að framansögðu er ljóst hve mikilvægt er að trúa á eigin hæfni. Það hefur áhrif á þær ákvarðanir sem einstaklingurinn tekur í lífinu. Þeir sem ekki hafa trú á eigin hæfileikum og því að geta náð árangri í námi eða starfi, festast frekar í fari sem ekki veitir þeim ánægju og þeir eiga erfitt með að gera breytingar á hlutskipti sínu. Konur eru líklegri til að hafa minni trú á eigin hæfni og því er nauðsynlegt fyrir náms- og starfsráðgjafa vera meðvitaða um það í vinnu sinni með konum. Samkvæmt kenningu Bandura er hægt að efla trú einstaklinga á eigin hæfni með ákveðnum leiðum og í ljósi þess má ætla að kenningin sé einkar gagnleg í vinnu með fullorðnum konum á vinnumarkaði sem þurfa hvatningu til að þróa eigin

náms- eða starfsferil. Áhugavert að vita hvernig konur á vinnumarkaði með litla formlega menntun, meta eigin hæfni og hvort þær telji að það mat hafi áhrif á þær ákvarðanir sem þær taka.

### **1.3. Náms- og starfsráðgjöf fyrir konur með litla formlega menntun**

Almennt launafólk með stutta skólagöngu að baki er yfirleitt í mestri hættu á að missa starf sitt vegna breytinga og þróunar á vinnumarkaði. Námsframboð hefur aukist til muna á undanförunum árum og sífellt eru gerðar meiri kröfur til sí- og endurmenntunar einstaklinga. Náms- og starfsráðgjöf er mikilvæg til að aðstoða einstaklinga við markmiðssetningu og mótun starfsferils og einnig til að hvetja fólk til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði (Fjóla María Lárusdóttir, 2005; Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2005).

Konur sem hafa litla menntun, einhæfa starfsreynslu, lítið sjálfstraust og búa við heilsubrest hafa mikla þörf fyrir skilvirka náms- og starfsráðgjöf. Ekki er nóg að styðja bara við námslega þáttinn heldur er mikilvægt að veita þeim aðstoð við að skipuleggja starfsferil sinn og starfsval (Anna Harðardóttir, 2006).

Náms- og starfsráðgjöf fyrir almennt launafólk hefur lítið verið sinnt fram að þessu á Íslandi. Fólk á vinnumarkaði virðist lítið sækja sér ráðgjöf að eigin frumkvæði og því er mikilvægt að finna leiðir til að nálgast þennan markhóp (Fjóla María Lárusdóttir, 2005). Þó hafa orðið breytingar á þessu, því með tilkomu verkefnisins *námsráðgjöf á vinnustað* veittu náms- og starfsráðgjafar rúmlega 2200 viðtöl við almennt launafólk á vinnumarkaði frá ársbyrjun 2006 fram í ágúst 2007. Þeir sem nýttu sér viðtölin eru í meirihluta konur yfir 40 ára. Fjárhagslegur grunnur verkefnisins er fyrrgreindur samningur frá haustinu 2005, þar sem tryggt er fjármagn úr ríkissjóði til náms- og starfsráðgjafar á vinnustað fyrir þá sem minnstu menntunina hafa (Fjóla María Lárusdóttir, 2007; Forsætisráðuneytið, 2005). Með viðbótar fjárframlagi úr ríkissjóði upp á 300 m.kr. næstu tvö árin má gera ráð fyrir enn öflugra starfi á þessu sviði (Forsætisráðuneytið, 2008).

Í skýrslu OECD frá árinu 2004, er fjallað um mikilvægi þess að bæta aðgengi fullorðinna á vinnumarkaði að náms- og starfsráðgjöf. Þessi hópur sækir sér síst ráðgjöf eins og komið hefur í ljós í löndum Evrópu. Í skýrslunni er bent á nauðsyn þess að þróa kerfi sem hjálpar fólki að *stýra eigin starfsþróun* (e. career management). Áhersla er lögð á að farnar séu fjölbreyttar leiðir í ráðgjöfinni og þarfir ráðþegans séu í fyrirrúmi (OECD, 2004). Því er sú stefna stjórnvalda að ráða náms- og starfsráðgjafa sem nálgast launafólk í eðlilegu umhverfi þ.e.a.s. á vinnustöðum þess, ný leið í átt að markhópnum (Menntamálaráðuneytið, 2007).

Ráðgjafar þurfa að átta sig á þeim þáttum sem virka hvetjandi eða hindrandi við þróun starfsferils hjá konum svo þeir geti hjálpað þeim sem skyldi (Betz, 2005). Mikilvægt hlutverk ráðgjafa við þróun náms- og starfsferils ráðþega er ótvírætt samkvæmt niðurstöðum rannsókna og einnig hefur verið sýnt fram á meiri skilvirkni í ráðgjöfinni ef notaðar eru fjölbreyttar aðferðir s.s. skriflegar æfingar, verkefni, leiðsögn við upplýsingaöflun, auk stuðnings og eftirfylgni (Amundson, 2003; Brown, Krane, Brecheisen, Castelino, Budisin, Miller og Edens, 2003; McMahon og Patton, 2006).

Mikilvægi náms- og starfsráðgjafar fyrir fólk á vinnumarkaði er að framansögðu ljóst. Sú leið að nálgast fólk á vinnustað gefur aukna möguleika og verður eflaust til þess að fleiri leita sér ráðgjafar en annars hefðu gert. Fullorðnar konur með litla formlega menntun þurfa aðstoð við að finna sér námsleið við hæfi og hvatningu til að takast á við ný viðfangsefni sem geta opnað þeim leið til fjölbreyttari tækifæra á vinnumarkaði.

Ýmsar leiðir eru færar í ráðgjöf með fullorðnum konum með litla formlega menntun. Það sem leggja þarf áherslu á er að eintaklingurinn geti kortlagt færni sína og tekist á við þær breytingar sem stöðugt verða á vinnumarkaði (Savickas, 1997). Savickas (2004) telur mikilvægt að einstaklingar búi yfir sjálfsþekkingu til að skilja gildi starfsumhverfis og hvernig eigi að stjórna eigin starfsframa. Í náms- og starfsráðgjöf er einstaklingurinn hvattur til að vera virkur í að skoða sinn eigin starfsþroska í ólíkum aðstæðum og endurmeta fyrri starfsreynslu. Í ráðgjafarstarfi með fullorðnar konur hefur gildi hvatningarinnar mikið vægi þar sem sýnt þykir

að hún er áhrifamesta leiðin til að breyta lífi fólks. Hún hjálpar einstaklingum að byggja upp sjálfstraust, örvar hugrekki og hvetur þá til að setja sér raunhæf markmið. (McMahon og Patton, 2006; Savickas, 2004).

Kenning Adlers (1959) leggur áherslu á að hegðun einstaklingsins hafi alltaf tilgang og að hann hafi alltaf val. Samkvæmt kenningunni er *hvatningin* (e. encouragement) ein áhrifamesta leiðin til að breyta lífi fólks. Hún hjálpar fólki að byggja upp sjálfstraust, örvar hugrekki og hvetur fólk til að setja sér raunhæf markmið. *Hugrekki* (e. courage) er viljinn til að halda áfram, jafnvel þó óttinn sé til staðar. Ráðgjafar sem starfa eftir kenningu Adlers, kenna ráðþegum sínum að líta á sjálfa sig, aðra og lífið sjálft, á nýjan hátt. Þeir kenna ráðþeganum að skilja hver er tilgangurinn með hegðun hans og aðstoða hann við að breyta skynjun sinni og skilningi (Corey, 2005; Sonstegard, Bitter og Pelonis, 2004).

Í ráðgjafarvinnu með fullorðnum konum sem ekki hafa sterka sjálfsmynd né trú á eigin hæfni er mikilvægt að nota hvatninguna til að styrkja þær og aðstoða við að gera breytingar á lífi sínu. Ljóst er konur standa frammi fyrir ýmsum hindrunum við þróun náms- og starfsferils og þurfa að gera breytingar á þeim hlutverkum og aðstæðum sem þeim finnst þær oft á tíðum vera „fastar“ í. Því má ætla má að nálgun hugsmíðahyggjunnar sé gagnleg í vinnu með fullorðnum konum sem þurfa að skapa sér nýja sýn af aðstæðum sínum og væntingum, sem og byggja upp jákvæða trú á eigin hæfni og getu.

McMahon og Patton (2006) telja að til að mæta miklum þjóðfélagsbreytingum hafi margir ráðgjafar snúið sér að ráðgjöf í anda *hugsmíðahyggjunnar* (e. constructivism) því sú leið hentar vel þegar ráðþegar þurfa að endurmeta þá sýn sem þeir hafa gert sér af raunveruleikanum. Undirstöðuatriðin í starfsráðgjöf innan hugsmíðahyggju eru samskiptin milli ráðþega og ráðgjafa, ferlið í ráðgjöfinni, frásagnirnar sjálfar og þáttur mats í ráðgjöfinni. Hefðbundin starfsráðgjöf hefur fram að þessu litið á ráðgjafann sem sérfræðing með það hlutverk að aðstoða við lausn vanda, leiðbeina með mati eða gefa ráðleggingar. Í hugsmíðahyggju er önnur nálgun notuð þar sem *virkt meðferðarsamband* (e. therapeutic) er undirstaðan og gæði samskiptanna eru þar af

leiðandi mjög mikilvæg í ráðgjafarferlinu. Í ráðgjafarferlinu koma oft upp nýjar hugsmíðar, lífsmarkmið eru endurskoðuð og nýjar línur lagðar (McMahon og Patton, 2006; Savickas, 2004).

Innan nálgunar hugsmíðahyggju ætti takmarkið í starfsráðgjöf að vera að einstaklingurinn finni jafnvægi milli mismunandi lífshlutverka og öðlist á þann hátt meiri starfsánægju. Starfsráðgjafar geta hjálpað fólki að fá betri sjálfsmynd, með því að þróa aðferðir til að lágmarka neikvætt sjálfstal, læra hvernig á að kynna sjálfan sig fyrir öðrum og skipuleggja virkt ferli sem eykur líkur á að ráðþegar nái þeim takmörkum sem þeir setja sér (Amundson, 2003; McMahon og Patton, 2006; Savickas, 2004).

Í ráðgjafarvinnu með fullorðnum konum sem hvorki hafa sterka sjálfsmynd né trú á eigin hæfni er mikilvægt að nota hvatninguna til að styrkja þær og aðstoða við að gera breytingar á lífi sínu. Leiða má að því líkur að nálgun hugsmíðahyggjunnar sé einnig raunhæf leið í ráðgjöf þar sem einstaklingar þurfa að byggja upp jákvæða trú á eigin hæfni en ekki síður að endurmeta stöðu sína og tækifæri. Eins er ljóst að fullorðnar konur eru oft fastar í viðjum hefðbundinna kynhlutverka og þær þurfa að finna jafnvægi milli lífshlutverkanna sem er lykilatriði í að efla ánægju í lífi og starfi. Því er mikilvægt að heyra þeirra eigin raddir um hvað hvetur þær til að gera breytingar á hlutskipti sínu og hvernig ráðgjöf þær telji að henti þeim best.

#### **1.4. Markmið rannsóknarinnar**

Í umfjöllun minni hér að framan kemur í ljós að miklar breytingar hafa orðið í þjóðfélaginu á liðnum árum og áratugum sem kalla á aukna menntun einstaklinga í samfélaginu. Sérstök menntunarræði fyrir fullorðna og hækkun á menntunarstigi fólks á vinnumarkaði eru meðal markmiða ríkistjórnarinnar fyrir árið 2020 (Blustein, 2006; Savickas, 2004; Forsætisráðuneytið, 2008).

Fullorðnar konur með litla formlega menntun standa ekki vel að vígi á vinnumarkaði, hvorki varðandi laun né starfsval og eiga í mestri hættu á að verða



atvinnulausar. Konur gera minni væntingar til eigin starfsferils vegna hefðbundinna kynhlutverka og þær virðast enn sinna heimili og börnum í mun meira mæli en karlar. Lítil trú á eigin hæfni er hindrandi þáttur í starfsþróun þeirra og sjálfsmýndin hefur mikil áhrif á ákvarðanatöku. Náms- og starfsráðgjafar þurfa að vera meðvitaðir um þessa þætti í ráðgjafavinnu með konum og hefur áhersla á hvatningu, aukna trú á eigin hæfni og leið hugsmíðahyggjunnar í ráðgjöf reynst vel til að hjálpa einstaklingum að byggja sér nýja sýn af eigin aðstæðum og væntingum (Sjá t.d. Bandura, 1977; Betz, 2005; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004; McMahon og Patton, 2006; Savickas, 2004; Sonstegard, Bitter og Pelonis, 2004).

Í þessu rannsóknarverkefni var markmiðið að öðlast aukinn skilning á reynslu og líðan kvenna sem hefja nám eftir langt hlé og með það að leiðarljósi er reynt að leita svara við eftirfarandi spurningum:

1. Hvað hefur áhrif á þá ákvörðun fullorðinna kvenna með litla formlega menntun að hefja nám eftir langt hlé ?
2. Hvaða þættir virka hindrandi við þróun starfsferils hjá þeim?
3. Hvernig finnst konum í þessum aðstæðum að þjónusta náms- og starfsráðgjafa ætti að vera?

## 2. Aðferð

Þar sem markmið þessarar rannsóknar var að fá innsýn í hugsanir og líðan kvenna sem hefja nám eftir langt hlé hentaði eigindleg rannsóknaraðferð (e. qualitative research) vel. Eigindlegar rannsóknaraðferðir leggja áherslu á aðstæður og líf fólks í heildrænu samhengi. Samkvæmt þeirri rannsóknarhefð reynir rannsakandinn að skilja hvaða merkingu einstaklingar leggja í líf sitt, aðstæður og athafnir. Þegar eigindlegum rannsóknaraðferðum er beitt er ekki hægt að alhæfa um heildina út frá viðmælendum rannsóknarinnar heldur er markmiðið að öðlast dýpri skilning á lífi og aðstæðum þeirra sem rannsóknin nær til (Bogdan og Biklen, 2003; Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

Nokkrar tegundir af aðferðum eru innan eigindlegra rannsóknarhefða. Hér verður notast við aðferð fyrirbærafræðinnar (e. phenomenological study) en henni er ætlað að auka skilning á mannlegum fyrirbærum, hvernig einstaklingar lýsa lífaðri reynslu sinni og hvaða merkingu fyrirbæri, hugtök eða atburðir hafa haft á líf þeirra. Fyrirbærafræðin gengur út á það að veruleikinn sé félagslega skapaður (Creswell, 1998; Taylor og Bogdan, 1998). Áhersla er á daglegt líf viðmælandans og leitað eftir undirliggjandi merkingu eða kjarnanum í upplifun hans (Kvale, 1996). Hér verður reynt að skilja reynslu og upplifun þeirra kvenna sem hefja nám að nýju. Aðferð fyrirbærafræðinnar byggir á því að rannsakandinn safnar gögnum frá einstaklingum, sem eiga það sameiginlegt að hafa reynslu af sama fyrirbæri, sem í þessu tilfelli er reynslan af því að vera með litla formlega menntun en hefja nám eftir langt hlé (Creswell, 1998).

Aðferðirnar sem notaðar voru við gagnasöfnun í þessari rannsókn voru viðtöl og þátttökuathugun. Konurnar voru beðnar að segja frá bakgrunni sínum, ástæðum þess að þær hófu nám að nýju, hvernig sú upplifun hefði verið og hvaða hindrunum þær mættu. Þessar aðferðir hentuðu viðfangsefninu vel þar sem hægt var að haga viðtölunum eins og best þótti og konurnar gátu sagt frá reynslu sinni á þann hátt sem þær vildu.

Þar sem sjónum er beint að konum sérstaklega í þessari rannsókn verða femínísk sjónarhorn höfð í huga þar sem áherslur í femínískum rannsóknum eru á konur, veröld kvenna og reynslu. Í femínískum rannsóknum er lögð áhersla á að rannsaka daglegt líf kvenna og hvernig konur skilja og tjá reynslu sína. Einnig er haft að leiðarljósi að rannsóknin styrki og bæti líf kvenna á einhvern hátt (Rannveig Traustadóttir, 2003). Allir þessir þættir eru til umfjöllunar í rannsókninni og vonandi að niðurstöður hennar bæti við þá vitneskju sem til staðar er varðandi upplifun og reynslu kvenna með litla formlega menntun sem hefja nám eftir langt hlé.

## 2.1 Þátttakendur

Rannsóknin beindist eins og áður kom fram að fullorðnum konum með stutta formlega menntun sem hófu nám að nýju. Tekin voru viðtöl við sjö konur í þeirri stöðu, á aldrinum 41-58 ára, einn náms- og starfsráðgjafa og auk þess var framkvæmd ein þátttökuathugun. Val þátttakenda er byggt á *markvissu úrtaki* (e.purposeful sampling) (Taylor og Bogdan, 1998). Rannsóknarspurningin ræður því hvaða þátttakendur eru valdir, sem í þessu tilfalli eru fullorðnar konur með litla formlega menntun, bæði þær sem lokið höfðu námi í Grunnenntaskóla á vegum símenntunarstöðvanna þegar rannsóknin var gerð og einnig þær sem voru í námi meðan á rannsókninni stóð. Ástæða þess að valið var að tala við konur sem tengdust Grunnenntaskólanum var sú að það menntunarræði er sérsniðið að fullorðnu fólki með litla formlega menntun og því að mörgu leyti ólíkt hefðbundnu framhaldsskólanámi. Auk þess sýndu niðurstöður rýnihóps að nemendur skólans voru ánægðir með námið og það skipti þá miklu máli að námið væri metið til eininga á framhaldsskólastigi. Þeir töldu námið hafa aukið sjálfstraust sitt til að leita í frekara nám eða til að takast á við aukna ábyrgð í leik og starfi, auk þess að styrkja sig félagslega (Aðalheiður Sigurjónsdóttir, 2007).

Þátttakendur voru úr hópi nemenda sem höfðu þær forsendur sem ég leitaði eftir, þ.e. voru konur á aldrinum 40-60 ára, með litla formlega menntun og höfðu hafði nám að nýju.

Þátttakendur í rannsókninni fengu allir gervinöfn til að koma í veg fyrir að þeir þekkist. Þátttakendur voru eftirfarandi:

- ❖ *Hrund*, er 45 ára, gift, þriggja barna móðir, sem lokið hefur námi í Grunnmenntaskóla. Hún er núna í námi til leikskólaliða. *Hrund* vann við fiskvinnslu, í eldhúsi á hóteli, sem háseti á sjó og fl. en starfar í dag á leikskóla. Gekk að eigin sögn ekki vel í skóla og ákvað að fara út á vinnumarkaðinn að loknum grunnskóla.
- ❖ *Klara*, er 42 ára, gift, tveggja barna móðir, sem lauk tölvunámskeiði fyrir tveimur árum og námi í Grunnmenntaskóla stuttu síðar og hyggur á frekara nám. *Klara* vann á leikskóla áður en starfar í dag sem ritari á skrifstofu í skóla. Átlaði að hvíla sig á námi í eitt ár eftir grunnskóla, varð ófrísk og hóf ekki nám að nýju fyrr en rúmum 20 árum síðar.
- ❖ *Kristbjörg*, er 58 ára, gift tveggja barna móðir og amma sem hóf nám á liðnu hausti. *Kristbjörg* starfar við ræstingar í hlutastarfi. Hafði gaman af námi og gat lært en viðhorf fjölskyldunnar þegar hún ólst upp voru þau að best væri að koma sér út á vinnumarkaðinn sem fyrst að loknum grunnskóla. Lauk sjúkraliðanámi um þrítugt en gerði svo áratugahlé á námi.
- ❖ *Lilja*, er 42ja ára, gift, fimm barna móðir sem hóf nám á liðnu hausti. *Lilja* starfar við ræstingar í hlutastarfi í dag en var áður í fiski, á veitingastöðum og ýmsu öðru tilfallandi. Lauk ekki grunnskólanámi, bjó við erfiðar heimilisaðstæður og lenti sjálf út af sporinu um margra ára skeið. Grunnmenntaskólinn er fyrsta endurmenntunin sem *Lilja* fer í.

- ❖ *Anna*, er 43ja ára gift, 3ja barna móðir og stundar nám í Grunnmenntaskóla. Hún lauk ekki grunnskólanámi og eignaðist sitt fyrsta barn 17 ára. Hefur unnið við ýmislegt s.s. í þvottahúsi, lakkrísgerð, fiski og verslun. Byrjaði að fara á námskeið f. 5-6 árum. Er lesblind og gekk illa í skóla.
- ❖ *Margrét*, er 57 ára, ól einstæð upp fjögur börn og er öryrki í dag. Uppalin í sveit í stórum systkinahópi og hafði ekki mörg tækifæri til menntunar. Hafði góða námshæfni og langaði alltaf að læra meira. Fór samferða yngsta barninu sínu í nokkra áfanga í fjölbrautaskóla, 30 árum eftir að grunnskólanámi lauk. Fór í Grunnmenntaskóla á liðnu ári. Vann í fiskverksmiðju, við laxeldi, í ræstingum og við búskap.
- ❖ *Gerður*, er 41 árs, býr með eiginmanni, tveimur sonum og aldraðri móður. Var greind lesblind 32ja ára og fór í fyrra á námskeið til að vinna á því og í kjölfarið í Grunnmenntaskóla. Hefur unnið ýmis verkakvennastörf frá 14 ára aldri, við matvælagarð, í fiski, við umönnun aldraðra en vinnur í dag að hluta til við tölvuvinnslu. Lauk ekki grunnskóla og kom ekki nálægt skólum í tæp 20 ár.
- ❖ *Ingibjörg*, er náms-og starfsráðgjafi sem hefur mikla reynslu af vinnu með konum sem hefja nám eftir langt hlé.

Þegar rannsóknin var gerð voru sex kvennanna í vinnu. Ein þeirra hafði átt við örorku að stríða sem hamlaði þátttöku á vinnumarkaði í tiltekinn tíma en var aftur komin af stað í vinnu. Ein konan var óvinnufær sökum örorku þegar rannsóknin var gerð og hafði ekki verið á vinnumarkaði í nokkur ár. Þrjár þeirra ólust upp úti á landi en fjórar á höfuðborgarsvæðinu.

Ekki er ólíklegt að þátttakendur í rannsókninni séu nokkuð dæmigerðir fyrir þann hóp kvenna sem hefur nám að nýju eftir langt hlé. Þær eiga það sameiginlegt að hafa ekki farið í nám að loknum grunnskóla, þó svo að ein þeirra hafi um

Þrítugt farið í sjúkraliðanám. Tæplega helmingur þeirra lauk ekki tilskyldu grunnskólanámi. Þeim fannst það há þeim bæði persónulega og á vinnumarkaði að hafa ekki meiri menntun en aðstæður þeirra réðu því að ekki var farið af stað að nýju fyrr en um og eftir fertugt.

### ***Þátttökuathugun í Grunmenntaskólanum***

Þátttökuathugun var gerð í námi í einum Grunmenntaskóla símenntunarstöðvanna þar sem nýr hópur nemenda var saman kominn í þriðja skiptið. Ekki var mælt með því af kennara skólans, að komið væri fyrr inn í hópinn þar sem eintaklingarnir eru oft viðkvæmir og óruggir í upphafi náms. Þátttökuathugun felst í að skoða hópinn sem á að rannsaka í sínu eðlilega umhverfi. Rannsakandinn reynir að falla inn í umhverfið til að hafa sem minnst áhrif á gang mála en getur verið bæði rannsakandi og þátttakandi, það fer eftir aðstæðum hverju sinni (Taylor og Bogdan, 1998).

Alls mættu 13 nemendur í skólann þetta kvöld. Inntakið í kennslu kvöldsins var sjálfstyrking og gildi þess að trúa á eigin getu. Ástæða þess að ég tók þátttökuathugun í Grunmenntaskóla var til að átta mig betur á aðstæðum og þeirri stemmingu sem myndast í þessu umhverfi þar sem allir eru að hefja nám eftir talsvert hlé. Einnig taldi ég að auðveldara yrði fyrir mig að skilja upplifanir viðmælenda minna þegar ég hafði kynnt mér betur þá námsleið sem þær völdu sér og séð aðstæður þeirra í náminu.

Ég var í 3 klukkustundir í skólanum og spjallaði við nemendur þegar færi gafst, um námið og ástæður þess að viðkomandi dreif sig af stað í nám.

### **2.3. Framkvæmd og gagnasöfnun**

Vinna við rannsóknina hófst í september 2007 og lauk í mars 2008. Undirbúingur fyrir rannsóknina hófst í byrjun september 2007 en hann fólst meðal annars í því að tilkynna rannsóknina til Persónuverndar og hafa samband við náms- og starfsráðgjafa hjá símenntunarstöð. Í gegnum ráðgjafann komst ég í samband við

kennara Grunnmenntaskóla sem hafði sambandi við væntanlega viðmælendur og kynnti þeim lauslega rannsóknina auk þess að fá leyfi fyrir því að ég hefði samband. Eftir að það leyfi fékkst hafði ég í framhaldi beint samband við viðmælendur. Þátttakendum var gerð grein fyrir meðferð rannsóknargagna og sagt að þeir gætu hætt þátttöku hvenær sem væri á rannsóknarferlinu. Allir þátttakendur sem haft var samband við féllust góðfúslega á þátttöku í rannsókninni. Viðtölin fóru ýmist fram á vinnustöðum viðmælenda ef þeim þótti það henta betur eða í húsakynnum símenntunarstöðvar þar sem ég hafði viðtalsherbergi til afnota. Viðtölin tóku 40-60 mínútur og voru tekin upp á stafrænt upptökutæki og afrituð frá orði til orðs.

Gagnasöfnun fór fram með opnum viðtölum sem leyft var að þróast innan skynsamlegra marka. Viðmælandinn var beðinn að segja frá ákveðnum þáttum í lífi sínu og til þess var notast við *frásagnarleiðina* (e.narrative interview) (Bogdan og Biklen, 2003; Flick, 2006). Með viðtölunum var markmiðið að fá sem nákvæmasta lýsingu viðmælandans á upplifun sinni, sem í þessu tilfalli var að hefja nám eftir langt hlé (Kvale, 1996). Notast var við lauslega mótaðan viðtalsramma (sjá fylgiskjal 1) til að fá sem skýrastar upplýsingar í ljósi rannsóknaspurninga minna en konurnar gátu sagt frá upplifunum sínum á þann hátt sem þeim þótti best.

Aðaláherslan við gagnasöfnun var að ná góðum tengslum við viðmælendur og reyna að setja sig inn í hugarheim þeirra, skilja líðan þeirra og upplifanir þegar tekist var á við nám eftir langt hlé.

Sjálf gerði ég hlé á námi eftir grunnháskólanám en mætti aftur í meistarnám 14 árum og þremur börnum síðar. Þær fjölmörgu tilfinningar sem koma upp þegar tekist er á við ný og krefjandi verkefni tel ég að hafi nýst mér í þessari rannsókn.

## 2.4. Skráning og úrvinnsla

Við gagnagreiningu í þessari rannsókn var notast við tvær mismunandi greiningaraðferðir. Annars vegar var notuð *nálgun grundaðrar kenningar*

(e.grounded theory approach). Í því felst að samhliða afritun fer fram grunngreining gagna sem liggur í athugasemdum rannsakanda. Eftir að afritun og frumgreining hefur farið fram er textinn kóðaður, fyrst með *opinni kóðun* (e.open coding) þar sem leitað er eftir mikilvægum þemum í gögnunum og síðan er markvissri kóðun beitt þar sem farið er í gegnum gögnin, þau marglesin með ákveðin þemu í huga. Síðan er svokölluð *öxulkóðun* (e.axial coding) notuð til að tengja þemun eftir sameiginlegum eiginleikum þeirra (Bogdan og Biklen, 2003; Flick, 2006). Öxlarnir í þessari rannsókn voru í fyrsta lagi það sem hafði hvetjandi áhrif á þá ákvörðun að fara í nám, það sem hafði hindrandi áhrif á ákvörðun um nám og svo náms- og starfsráðgjöf og þau þemu sem tengdust henni.

Hin greiningaraðferðin sem notuð var kallast túlkunarfræðileg nálgun (e.formal data structure analysis). Hún byggir á að skoðaðar eru mismunandi merkingar í gögnunum (Kvale,1996). Aðferðir Anders Gustavssonar (1996) voru notaðar en í þeim er gengið út frá því að skipta greiningunni í þrjú skref. Fyrsta skrefið er að safna gögnum, sem í þessari rannsókn voru viðtölin. Annað skrefið er að setja fram skynsamlegar túlkanir úr gögnunum og að lokum eru túlkanirnar prófaðar og sannreyndar með því að fara yfir öll gögnin og skoðað hvort túlkunin sé réttmæt. Sem dæmi má nefna að í þessari rannsókn voru settar fram túlkanir úr gögnunum eins og „þjóðfélagslegur þrýstingur veldur því að farið er í nám“ og síðan voru öll viðtölin lesin með þessa fullyrðingu í huga. Ef að túlkunin útskýrir ekki mikilvæga hluti gagnanna, ef hún er ekki réttmæt eða er ólíkleg þá er ekki hægt að samþykkja hana sem rétta lýsingu á veruleikanum að baki gögnunum. Í gegnum túlkunarferlið eru skrefin þrjú endurtekin eins oft og þurfa þykir.



### 3. Niðurstöður

Í þessum kafla er greint frá helstu niðurstöðum úr þátttökuathugun, viðtölum við konurnar sjö auk náms- og starfsráðgjafans.

Fyrst verður fjallað um ástæður þess að farið var í nám að nýju en þar komu upp meginþemun *auknar kröfur um menntun fullorðinna, námsleið við hæfi-formleg menntun og stuðningur í umhverfinu*. Því næst voru helstu hindranir við þróun náms- og starfsferils skoðaðar en meginþemun sem þar komu í ljós voru *mörg hlutverk kvenna, lítil trú á eigin hæfni, breyttur tíðarandi og viðhorf til menntunar*. Að lokum var til umfjöllunar hvernig náms- og starfsráðgjöf nýttist þessum hópi kvenna en þar voru bæði sjónarhorn kvennanna sjálfra og náms- og starfsráðgjafans skoðuð. Meginþemun sem þar komu fram voru *þekkingarleysi á störfum náms- og starfsráðgjafa og áherslur í ráðgjöfinni*.

#### 3.1. Ástæður þess að farið var í nám að nýju

##### *Auknar kröfur um menntun í þjóðfélaginu*

Auknar kröfur eru í þjóðfélaginu um menntun vinnuafslins og svo virðist sem að fyrir fullorðnar konur með litla formlega menntun sé ekki mikið í boði nema verkakvennastörf, sem sjaldnast gefa miklar tekjur. Konurnar finna fyrir þrýstingi frá umhverfinu um frekari menntun, eigi staða þeirra að batna á vinnumarkaði.

Margar af viðmælendum mínum töluðu um að með náminu telji þær sig eiga möguleika á betra starfi á vinnumarkaði. Þrjá þeirra nefndu að mikilvægt væri fyrir þær að vita hvar þær stæðu í námi þar sem langt væri síðan þær hættu í skóla og þær vissu í raun ekki hvað þær kynnu. Margar kvennanna hafa unnið líkamlega erfið láglaunastörf svo árum og áratugum skiptir og það hefur komið niður á heilsu þeirra. Sérstaklega er áberandi hve margar kvennanna höfðu áhyggjur af því að störfin sem þær ynnu væru of líkamlega erfið þegar árin færðust yfir og því væri til mikils að vinna að afla sér einhverrar menntunar sem gæti skilað

“þægilegra starfi”. Gerður sagði ”...ég hef aðallega verið að hugsa um þetta vegna þess að maður er að eldast... og mig langar ekki að verða gömul í þessu...ég varð að ná mér í meiri menntun”. Margrét er öryrki, sem sagðist“ ...búin á því líkamlega eftir erfiðisvinnu í gegnum árin...“, en telur mögulegt að hún gæti í framtíðinni unnið “létt” störf ef hún næði sér í aukna menntun. Það er því vonin um betra starf í menntasamfélaginu sem þrýstir á frekara nám. Og í orðum Kristbjargar kom þetta fram á eftirfarandi hátt:

...vegna þess að ég er í þannig kringumstæðum að mig langar ekki að vera bara í ræstingum það sem ég á eftir ...mig langar til að hafa möguleika til að komast í starf sem ég finn mig í og mig langar í... og svo annað að ég er búin að vera slæm til heilsunnar og ég bíð ekki mínum líkama upp á það að ætla að starfa lengi svona...ég er búin að vera mjög slæm...komin með þrenns konar gigt....

Ingibjörg náms- og starfsráðgjafi var sammála því að kröfur varðandi menntun á vinnumarkaði hafi aukist til muna. Hún sagði:

Við erum bara að verða menntaðari og menntaðari þjóð og sem sagt endurmenntun, símenntun er ...við erum eitthvað að mennta okkur alla ævi...það er náttúrulega bara að breytast landslagið... í staðinn fyrir að þú klárir nám og ferð að vinna á sama stað í 50 ár eða eitthvað...og þetta skilar sér náttúrulega bara í mannauði í samfélaginu og á vinnustöðunum ...í bæði ánægðara og sterkara starfsfólki.

Auk þess að huga að atvinnumöguleikum, kom fram í viðtölum við allflestar konurnar, að þær finna fyrir kunnáttuleysi í tungumálum og í tölvufærni. Sumar kvennanna höfðu ekki snert tölvu við upphaf námsins og það gerði þeim fyrstu skrefin enn ógnvænlegri. Hrund sagði að sig vantaði allan grunn og að hún væri

með algjöra tæknifóbíu. Margrét sagði “...ég gæti kannski farið að nota tölvuna...núna er ég bara búin að stofna einkabankann en kann ekki að nota hann...ég þarf tíma og meiri hjálp”. Gerður og Klara nota tölvur að hluta til á vinnustað og eru því betur settar hvað þetta varðar. Gerður sem er lesblind sagði tölvur í raun alveg bjarga sér þar sem hún geti nú aftur með hjálp leiðréttingarforrits sent frá sér eitthvað skrifað. Hún segist í mörg ár hafa forðast að skrifa vegna þess hve stafsetningin hennar er hræðileg. Tölvufærnin sem smá saman kemur þegar líður á námið gefur konunum öllum aukið sjálfstraust og opnar fyrir þeim nýjar leiðir sem þeim finnst spennandi.

Örar tæknibreytingar á flestum sviðum þjóðlífsins kalla eftir aukinni þekkingu hjá einstaklingum á öllum aldri. Þeir einstaklingar sem ekki hafa náð að fylgja eftir þessari öru þróun hafa því tilfinningu fyrir því að þeir standi halloka í samfélaginu og séu nánast ekki samboðnir þeim sem búa yfir meiri menntun. Það kom greinilega fram í sjálfsmati Lilju en líðan hennar í þessum aðstæðum er umhugsunarverð. Lilja sagði:

Mig langar bara til að vera venjuleg manneskja...en ég hef enga menntun og það er rosalega erfitt hér...þú veist... vinnumarkaðurinn er náttúrulega bara eins og hann er ...sko...ég get ekki látið þetta ganga svona...hvað sem verður svo með þetta nám hjá mér...ég er alla vega að gera eitthvað fyrir mig sjálfa...reyna að sjá fyrir mér.

Og Lilja heldur áfram á sömu braut:

Manni finnst maður svoldið utangáttar í þjóðfélaginu...því maður kann ekkert...kann ekkert tungumál og svoleiðis...allt sem ég þyrfti að læra til að vera gjaldgeng....það er hellingur...en ég nenni ekki að vera á þessum stað...það er ömurlegt...og ég fattaði að þessu breytir enginn nema ég...og núna langar mig til þess.

Orðræða Lilju eru sláandi þegar hún segist vilja vera „venjuleg manneskja“ og maður veltir fyrir sér hvort að manneskja sem ekki er með grunnskólapróf upplifi sig ekki „venjulega“ í menntunarsamfélagi nútímans. Er Lilja að vísa til þeirrar upplifunar að vera núll og nix í samfélaginu án menntunar? Í orðum hennar felst mikil vanlíðan, hún vill geta séð fyrir sjálfri sér og fjölskyldu sinni en á ekki raunhæfa von um betri störf á vinnumarkaði nema að ná sér í aukna menntun. Hún upplifir sig utangátta af því henni finnst hún ekki kunna neitt. Hún er því undir miklu álagi að gera eitthvað í málunum en efast samt um að námið eigi eftir að ganga vel, það er svo margt sem henni finnst hún ekki kunna.

Þessar konur sem eru með litla formlega menntun og hefja nám að nýju eftir áratuga hlé eru því að vissu leyti að svara kröfum umhverfisins, til að vera „gjaldgengar“ vinnumarkaði. Allir viðmælendurnir leggja mikla áherslu á að hvetja sín börn til áframhaldandi menntunar og hafa sumar lagt mikið á sig til að svo verði. Gerður segist hafa komið syni sínum sem einnig er lesblindur í gegnum eitt ár í framhaldsskóla “...bara til að sýna honum að það er hægt að gera ýmislegt..”. Margrét sagði stolt frá því að synir hennar þrír hefðu allir endað á því að læra eitthvað, þó að þeir hefðu dottið úr námi á tímabili þá lagði hún mikla áherslu á að þeir kláruðu „eitthvað nám“ og “...dóttir mín er meira að segja háskólagengin og vinnur hjá fjármálafyrirtæki“. Hvatnig kvennanna til barna sinna er e.t.v. ennþá meiri en ella hefði verið þar sem þær vita hvaða hlutskipti eru í boði fyrir fólk á vinnumarkaði með litla formlega menntun.

### ***Námsleið við hæfi -formleg menntun***

Fram kom í máli nærri allra kvennanna sem ég talaði við að þær hefðu ekki treyst sér inn í framhaldsskólakerfið áður en farið var í námið í Grunnmenntaskólanum. Ástæður þess voru þær að sjálfsmynd þeirra varðandi námshæfni var ekki það sterk og auk þess sögðu sumar að þær hreinlega vissu ekkert hvað þær kynnu, það væri svo langt síðan að þær hefðu verið í skóla.

Sumar kvennanna nefndu það sem ótvíræðan kost að fá mætti einingar metnar í framhaldsskóla eftir námið í Grunnmenntaskólanum og fannst þær því

vera komnar á annað þrep á námsferlinum. Klara sagði það skipta sig miklu máli að fá einingar fyrir þetta nám og sérstaklega ef að hún ætli að halda áfram í námi, því að þetta sé "...ekki bara enn eitt námskeiðið". Anna sagði að bara það að fá einhverja staðfestingu á því að hún væri búin að læra "eitthvað" skipti sig miklu máli.

Gerður sagði að sig vantaði allar undirstöður í námi, því hún lauk ekki grunnskóla, sleppti í raun öllu síðasta árinu. Því væri ómögulegt fyrir sig að fara beint í framhaldsskóla því "...krakkarnir þar eru örugglega komnir miklu lengra en ég". Aðeins ein af konunum, Margrét, hafði áður tekið áfanga í fjölbrautarkerfinu en sagðist ekki hafa fundið sig í hópi námsmanna þar. Tvær kvennanna sögðust hafa hug á því að taka einhverja áfanga í framhaldsskóla eftir að þær höfðu lokið námi við Grunnmenntaskólann. Flestar hinna komu beint inn á það að þær treystu sér ekki í framhaldsskólakerfið. Lilja sagði:

Mig langaði í nám en kannski væri nóg fyrir mig að fara í eitt fag og svoleiðis...en treysti mér ekki inn í fjölbraut eða eitthvað....fara allt í einu í einhvern áfanga 103 eða eitthvað.

Og Klara sagðist hafa velt því fyrir sér hvort að hún vildi sitja með 16 og 17 ára krökkum í bekk þegar hún væri orðin þetta gömul og taldi að svo væri ekki. Kristbjörg sagði "...ég er í raun svo þakklát fyrir að það sé til svona nám...að það sé verið að bjóða okkur upp á svona...þetta er alveg ótrúlegt". Hrund taldi stærsta kostinn við að finna svona námsleið við hæfi þann að "...maður sér að maður er ekki einn í heiminum sem er svona...".

Ingibjörg náms- og starfsráðgjafi var sammála því að miklu máli skipti að finna námsleið við hæfi þessara kvenna. Ingibjörg taldi að konurnar færu yfirhöfuð aftur af stað í nám vegna þess að þeim fyndist þetta nám sniðið fyrir sig. Þær ættu sameiginlegt að hafa í mörg ár beðið eftir tækifærinu til að hefja nám að nýju og væru þess vegna tilbúnar að leggja mikið á sig til að láta það ganga. Þær konur sem ég talaði við styðja þessa trú Ingibjargar þar sem þær sögðust flestar

hafa þælt í því lengi að læra meira en talsverðan tíma hefði tekið að finna rétta námið og ekki síður að finna sjálfstraustið til að taka fyrsta skrefið.

Vegna tilfinningarinnar um slaka námshæfni hræðast konurnar próf og margar þeirra nefndu að þær hefðu farið í þetta nám vegna þess að þær sáu að það var próflaust. Kristbjörg sagði:

...og svo ég hringi bara strax næsta dag og fer að spyrja um þetta, þá bara fæ ég þær upplýsingar að það eru ekki próf í þessu námi og þá er bara aðal hindrunin farin og ég sagði ókei.

Anna tók í sama streng og sagði að þegar hún sá auglýsinguna um Grunnenntaskólann hafi hún hugsað "...loksins komið nám fyrir mig og engin próf...ég get farið á mínum forsendum...með mína lesblindu...".

Ingibjörg náms- og starfsráðgjafi var sama sinnis og sagði að margar þessara kvenna ættu það sameiginlegt að hræðast próf. Hún sagði:

Próf eru náttúrulega bara hryllingur í þeirra augum þar sem margar þeirra hafa ekki allt of jákvæða skólareynslu...og langt síðan þær voru í skóla ....og sumum þeirra gekk alltaf illa í skóla og svo framvegis....þær eru líka með þessa hugmynd að þær geti ekki lært.

Í þátttökuathugun í Grunnenntaskóla kom þetta sama í ljós, en þar voru þrjár konur að ræða þessi mál í kaffitímanum. Þær voru allar sammála um það, að vegna þess að námið væri próflaust hefðu þær þorað að mæta, annars hefðu þær aldrei mætt. Ein þeirra sagði "...það skiptir bara öllu máli- hvernig haldið þið að sé að fara að læra undir próf...". Önnur tók undir það og sagði að hún kviði mest af öllu fyrir enskunni "...ég er þekkt í fjölskyldunni fyrir að vera ömurleg í ensku...krakkarnir mínir segja að ég geti bara ekki lært þessi orð og ég kunnir ekki að segja þau...ég gæti bara ekki farið í próf í þessu".

Kristbjörg sagði að áður en hún fann þessa námsleið hafi hún haft þá skoðun að ekki tæki því að vera að læra meira, hún væri orðin of gömul. Hún segist ánægð að sú ákvörðun varð ekki ofan á því hún finni að með náminu hafi hún styrkt sjálfstraustið ”... og ég veit að ég er að víkka sjóndeildarhringinn...ég fer núna til dæmis að geta lesið eitthvað í ensku og hlustað...”.

Miklu máli skiptir að til séu fjölbreytilegar námsleiðir til að koma til móts við ólíka hópa í samfélaginu. Það reyndist lykilatriði fyrir konurnar að finna námsleið við hæfi og hafði afgerandi áhrif á ákvörðun þeirra um að hefja nám að nýju. Sjálfstraust þeirra varðandi eigin námshæfni er það slök að próf verða óyfirstíganleg í þeirra huga. Ólíklegt má telja að þessar konur hefðu lagt í að afla sér aukinnar menntunar nema vegna þess að þær fundu námsleið sem þeim fannst henta sér og þær treystu sér í.

### ***Stuðningur í umhverfinu***

Í öllum viðtölunum kom fram að stuðningur og hvatning höfðu afgerandi áhrif á þá ákvörðun að hefja nám að nýju. Sumar kvennanna fengu mikinn stuðning við upphaf náms, voru hvattar af vinnuveitanda eða einhverjum nánum að hefja nám.

Allar töldu þær sig hafa stuðning nánustu fjölskyldu og flestar nefndu þær sérstaklega hvatningu frá stálpuðum eða uppkomnum börnum sínum. Börnin höfðu afgerandi áhrif og stuðningur þeirra var konunum mikils virði. Lilja sagði stelpurnar sínar vera búnar að hvetja sig lengi til að fara í nám og buðu henni aðstoð við námið þyrfti hún á því að halda. Margrét sagði að krakkarnir sínir hjálpuðu sér mikið og hafi alltaf verið að reka sig af stað í nám ”...en stundum hugsaði ég...ég er orðin allt of gömul...en þau hlustuðu ekkert á það”.

Allar sögðust konurnar finna stuðning og jákvæða athygli í umhverfinu og að margir í kringum þær hefðu orð á því að þær væru “duglegar”. Undirliggjandi hjá þeim flestum var löngun í frekara nám en vegna ýmissa hindrana, utanaðkomandi jafnt sem persónulegra, þurfti aðila sem hvatti þær til að hefja nám að nýju. Hrund sagði ”....það voru allir að spyrja...hvað ertu að læra og svoleiðis...en sumir sögðu bara...flott hjá þér...þannig að ég fékk alltaf góðan

stuðning “. Hrund fékk mikinn stuðning frá yfirmanni sínum á leikskólanum og hún sagði:

...man ekki bara hvort að leikskólastjórinn minn hafi bara...hún er svoldið að ýta undir að maður sé að mennta sig...öll námskeið og allt...bara að drífa þig...hún er búin að vera ýta á mig í 7 ár...liggur við...ég segi bara Ósk stoppaðu...En alla vega ég fer bara af stað af því að Ósk ýtti á mig...

Ein kvennanna nefndi það sem ástæðu þess að hún fór af stað í nám að hún vildi læra meira sjálf svo hún gæti aðstoðað barn sitt með heimanám. Lilja sagði að það væri ”...ömurlegt að geta ekki hjálpað átta ára krakka með íslensku...því ég kann engar reglur og neitt...”.

Þegar í námið var komið nefndu flestar kvennanna mikilvægi hópsins í náminu og allar nefndu einnig hvetjandi og styðjandi kennara í Grunnmenntaskólanum. Anna sagði ” ...það er bara alveg frábært fólk og æðislegir kennarar...bara alveg magnaðir kennarar...”. Í sama streng tók Klara sem sagði að miklu máli hafi skipt fyrir sig að

...koma á stað þar sem allir eru á sínum forsendum..., þeir nenntu að læra... svo áhugasamir...og hópurnir var bara alveg á sama leveli...og veistu... að kennararnir voru alveg æðislegir.

Hún tók sérstaklega fram að aðeins einn af öllum hópnum sem byrjaði hafi þurft að hætta af því að hann veiktist ”...annars...hætti bara ekki nokkur maður...”. Að vera saman í litlum hópum og vita að það væru fleiri í sömu sporum og maður sjálfur, var það sem Kristbjörgu fannst einna mikilvægast og undir það tók Lilja sem sagði mikinn stuðning í því að hafa ”...fattað að ég er ekki ein svoleiðis,[að kunna lítið í reikningi]...það eru margir í þessum hópi, sem eru eins og ég”.



Ingibjörg náms- og starfsráðgjafi telur hópstuðninginn mjög mikilvægan og segir að grunnatriði sé að það myndist traust í hópnum. Það þarf að gefa góðan tíma til að mynda sterkan hóp en það skilar sér

...lykilinn er gleðin...það að tilheyra skemmtilegum sterkum hóp sem hjálpast að... því það er mikið skref að bæta þessu ofan á annað í lífi þínu...fyrst þarf að gera jarðveginn frjóan svo er hægt að deila námsefninu út...

Stuðningur og hvatning bæði í nánasta umhverfi og í samfélaginu skiptir miklu máli fyrir þessar konur. Áhugavert var að sjá hve stuðningur barna þeirra virðist mikill og að hann hefur afgerandi áhrif á konurnar.

Þegar komið var í námið var vitneskjan um að til séu aðrir í sömu sporum dýrmæt. Hópstuðningurinn og það að finna traust í hópnum var lykilatriði fyrir konurnar og eins er ljóst að hvetjandi kennarar gera góða hluti og hafa jákvæð áhrif á konurnar. Margar kvennanna voru beinlínis hissa á því hve kennararnir væru hvetjandi og skilningsríkir og má spyrja sig að því hvort að slæmar minningar úr skólakerfinnu í vekji þessar sterku tilfinningar?

### **3.2. Helstu hindranir við þróun náms- og starfsferils hjá fullorðnum konum með litla formlega menntun**

#### ***Mörg hlutverk kvenna***

Hlutverk viðmælendanna sem eiginkvenna og uppalenda hafði mikil áhrif á ákvarðanir þeirra. Svo virðist sem þær setji fjölskylduna í forgang og hafa því þurft að bíða í áratugi með að hefja nám. Hefðbundin gildi setja strik í reikninginn og átak þarf til að breyta því sem þeim finnst að sé rétt hegðun gagnvart fjölskyldunni. Anna sagði að erfiðast hefði verið að ákveða að gefa sér tíma í námið því hún væri enn með 11 ára barn heima og tvisvar í viku þyrfti að henda henni í pössun og “...þetta er líka akkúrat á kvöldmatartímanum þegar allir eiga

að vera saman”. Kristbjörg sagði að hún hefði alltaf hugsað sitt helsta hlutverk í lífinu sem móðurhlutverkið og það sem að myndi bíða hennar væri húsmóðurhlutverkið

Ég var náttúrulega með fyrirmyndina, mamma var heimavinnandi og pabbi vann úti og mér fannst mest spennandi að mega vera heima og hugsa um börnin mín og heimilið...

Ingibjörg náms- og starfsráðgjafi sagði margar kvennanna hafi þurft að leggja mikið á sig til að geta stundað námið. Bæði hafi þurft að breyta ýmsum hefðum og gildum sem mótast höfðu í fjölskyldulífinu og hún hvatti konurnar líka til að gera breytingar

...þessar konur segja oft já en vilja segja nei...þær eru komnar inn í ákveðið þjónustuhlutverk í fjölskyldunni...þær eru kannski alltaf að gera eitthvað fyrir aðra, passa barnabörnin og eitthvað svoleiðis... en gera ekkert fyrir sjálfan sig...ég sagði við þær sko...þú skalt kenna kallinum á uppþvottavélina...því nú sko er ykkar tími kominn...og veistu ein konan sagði við mig, mér líður bara aftur eins og ég sé tvítug...já, þær losna úr einhverjum viðjum...

Nær allar konurnar nefndu sérstaklega það álag sem var á þeim eftir að þær hófu námið. Þær sögðu að skipuleggja þyrfti allt vel svo að þetta gengi upp. Sumar töluðum um að þær hefðu oft verið þreyttar þegar vinnudegi lauk en ekki of þreyttar til að fara í skólann. Klara sagði:

Það var mikið álag...ég var í fullri vinnu, með tvö börn og mann sem var aldrei heima...ég fór tvisvar í viku eftir vinnu í skólann og annan hvern laugardag...enda var ég stundum þreytt...en

Þetta var svo gaman að ég hugsaði aldrei... ég nenni ekki í skólann.

Hjá Hrund, móður þriggja barna á aldrinum 11- 23ja ára, kom það fram að erfitt var að breyta þeim hefðum innan fjölskyldunnar sem höfðu mótast. Hrund var sjálf miðdepilinn á heimilinu og hélt um alla þræði auk þess að reka heimilið. Því var það veruleg breyting hjá henni að taka frá tíma fyrir sjálfa sig eins og hún sagði:

...manneskja eins og ég sem er ekki búin að vera í námi í 100 ár...átti ég bara allt í einu ekki að svara í símann... og ekki gera þetta og ekki hitt og fólkið mitt bara að skilja það að nú væri ég að fara að læra...ég sá bara að heimilið mitt myndi hrynja....

Í viðtölum við flestar kvennanna kom fram að þær lögðu mikla áherslu á að börnin þeirra mennti sig og voru tilbúnar að aðstoða þau og hvetja eins og kostur var. Gerður á tvo syni sem hafa þurft mikið á henni að halda í gegnum grunnskólaárin en eru orðnir stálpaðir og þurfa minna á henni að halda en öldruð móðir hennar sem býr hjá henni hefur aðra skoðun "...mömmu finnst að ég sé of mikið fjarri heimilinu...". Anna sagði að það hafi kannski ekki verið neinar sérstakar hömlur á því að hún færi í nám nema að "...maður er alltaf að hugsa um börnin sín...en svo uppgötvaði ég að núna væri tækifærið komið fyrir mig að gera eitthvað í þessu".

Upplifun kvennanna um eigin aldur virðist hafa áhrif á nokkrar þeirra og kom það á óvart að svo ungar konur skuli upplifa sig svo gamlar. Líklega hefur langur tími þeirra á vinnumarkaði, oft við líkamlega erfið störf áhrif á þessa líðan. Anna sagði "...æi það er líka það að ég er orðin 43ja ára og finnst stundum að ég sé að renna út á tíma...". Gerður sem er 41 árs var sammála þessu og sagði "...ég hef aðallega verið að hugsa um þetta vegna þess að maður er að eldast...".

Konurnar virðast vanar því að hafa hag fjölskyldunnar í fyrirrúmi og því reynist þeim erfitt að taka ákvörðun sem krefst þess að þær setji sjálfa sig í

forgang. Það virðist ýta á þær sú upplifun að finnast þær vera að eldast og verða því loks að gera það sem hugurinn stendur til- að fá annað tækifæri og hefja nám að nýju.

### ***Lítill trú á eigin hæfni ....“ég kann ekki neitt“.***

Sjálfsmynd kvennanna og lítill trú á eigin hæfni var sá þáttur sem hafði afgerandi áhrif á ákvarðanatöku um áframhaldandi nám. Þær komu sjálfar ýmist beint eða óbeint inn á sjálfsmynd sína. Orð eins og hræðsla, kvíði, stress og þori ekki, get ekki og kann ekki voru ekki óalgeng í viðtölunum.

Aðeins tvær kvennanna töldu námshæfni sína góða og sögðu að það hefði ekki verið þeim áhyggjuefni í upphafi náms í Grunnenntaskólanum. Margrét sagði ”... ég var mjög fljót að ná náminu...en þetta var svo sem engin kennsla þarna í sveitaskólanum ...en ég las alltaf mikið og geri enn”. Klara sagðist líka hafa átt gott með að læra í grunnskóla, en ætlaði svo að taka sér eitt ár í frí en varð ólétt á því ári og því varð ekki meira úr skólagöngunni. Að vísu kom fram við nánari umræður að báðar töldu þær sig eiga í erfiðleikum með að læra ensku og það sama var hægt að segja um flestallar konurnar. Hrund sagði:

...og hérna ofsalega skemmtilegt nám og náttúrulega mjög fræðandi...en eins og með tungumál...ég er ekki nógu góð í ensku... það er líka það sem að heftir mig...

Hinar konurnar voru fullar vantrausts á eigin getu og héldu að geta þeirra væri talsvert undir því sem hún reyndist vera. Það að hafa aðeins grunnskólamenntunina og sumar þeirra kláruðu ekki grunnskólann, hefur markað ímyndina um slakan námsmann í huga þeirra. Lilja var fljót að sjá neikvæðar hliðar á námshæfni sinni en hún sagði:

...veistu...ég kann ekki neitt...ég kann ekki ensku eða neitt...ég man bara eiginlega ekkert sem ég lærði í skóla...þó að ég geti talað rétt þá man ég ekki reglurnar í íslenskunni...

Sértækir námsörðugleikar, lesblinda, var hindrandi þáttur hjá Önnu og Gerði. Hvorug þeirra fékk greiningu á lesblindunni fyrr en á fertugsaldri og enga hjálp í grunnskóla vegna þessa og hafði þetta djúp áhrif á námsframvindu þeirra. Trú þeirra beggja á eigin námsfærni var eins og gefur að skilja ekki mikil og því er það ekki fyrr en tiltölulega nýlega sem þessar tvær konur takast á við nám að nýju. Gerður sagði:

... ég tók aldrei samræmdu prófin...ég hætti raun árinu fyrr...tók ekki þessi próf...ég kláraði ekki grunnskólann...ég er búin að komast að því núna að ég er lesblind og hérna ég held að svona framan af hafi mér ekki gengið neitt svo rosalega illa... en ég hef náttúrulega alltaf átt rosalega erfitt með stafsetningu og svo komu náttúrulega tungumálin...

Ein kvennanna fór í greindarpróf á fullorðinsárum og hafði litla trú á að það kæmi vel út hjá henni. Annað kom á daginn og hún sagði ” ...en ég kom mjög vel út úr greindarprófinu og ég varð alveg hissa...og sagði [við lækinn]...ertu viss um að þetta sé mitt próf ?”.

Til að reyna að skilja betur aðstæður kvennanna í rannsókninni er því mikilvægt að átta sig á því að brotin sjálfsmynd hefur mikil áhrif á þær ákvarðanir og leiðir sem þær velja sér í lífinu. Hjá Hrund, einum viðmælendanna kom það glöggt í ljós hve sjálfsmyndin er brotin. Hún sagði:

...þannig að ég hefði kannski getað ...ef ég hefði þorað ...maður var kannski búin að stimpla sig að maður gæti kannski ekki lært og eitthvað...ég veit það alveg...það er líka það sem hindrar mig.

Í þátttökuathuguninni í Grunnenntaskólanum kom óöryggi fólks einnig í ljós þar sem enginn virtist tilbúinn að tjá sig fyrir framan hópinn eða taka afstöðu til þess sem til umræðu var. Kennarinn talaði um streituvaldandi þætti í lífi fólks og setti upp lista yfir ýmislegt sem telst streituvaldandi t.d. hjónaskilnaður,

ástvinamissir, atvinnumissir, að hefja nám, barneignir, gjaldþrot og margt fleira. Hún vildi ræða þennan lista við hópinn og spurði hvort að fólk væri sammála þessu. Enginn sagði neitt til að byrja með en svo tók ein konan undir það að þessi listi væri líklega réttur. Fólk almennt muldraði eitthvað, virtist í heildina sammála þessu þó að enginn nema þessi kona tæki til máls. Þegar sjálfstraustið er lítið er erfitt að opinbera skoðanir sínar fyrir framan hóp og í þessu tilfelli var hópurinn að hittast í þriðja skiptið og því greinilegt að fólk var enn mjög óöruggt.

Mikill munur var á trú á eigin námsfærni annars vegar og vinnufærni hins vegar. Flestallar konurnar tóku fram að þær hafi haft gaman að vinnu og þó nokkrar nefndu sérstaklega að þær hafi staðið sig vel í vinnu. Lilja sagði "...ég fór í verbúð og það var bara gaman...var þar í eitt og hálf ár... og stóð mig vel í því...". Hjá Hrund var einnig afgerandi hve sjálfsmyndin var tvískipt, annars vegar brotin sjálfsmynd hvað varðaði námshæfni og hins vegar sterk þegar kom að atvinnuþátttöku:

Ég er svoldið þessi týpa sem finnst gaman að vinna...þetta varð engin kvöð ...ég gekk í öll verk...ég vann alltaf svona eins og karlmaður.

Hún sagðist alltaf hafa fengið hrós og hvatningu á vinnustöðum og líklegt er að það hafi eflt hana til dáða og orðið til þess að sjálfsmynd hennar er heil og sterk þegar kemur að vinnufærni.

Ljóst er að hvatning skiptir miklu máli í samskiptum fólks og getur haft úrslitaáhrif á líðan og upplifun einstaklingsins. Sú upplifun kvennanna að finnast þær ekki kunna neitt hefur markað djúp spor í sjálfsmynd þeirra og þær virðast margar hverjar hræddar við að takast á við nám. Því er mikilvægt að reyna að skilja líðan þeirra í nýjum aðstæðum og heyra þeirra skoðanir á því hvernig best megi styðja þær í þessum aðstæðum.

### ***Breyttur tíðarandi og viðhorf til menntunar***

Tíðarandinn og skortur á hvatningu í uppvexti allra viðmælenda minna er afgerandi þáttur í ákvörðun um áframhaldandi nám. Sumum kvennanna fannst það ekki skipta máli hvort þær lærðu meira, það var “bara vesen” að afla sér meiri menntunar og einnig virðist sem einhverjar fjölskyldur hafi ekki haft mikið fjármagn milli handanna og því var lögð áhersla á að dæturnar færu að vinna fyrir sér.

Gerður var alin upp á höfðuborgarsvæðinu hjá einstæðri móður og var elst þriggja systkina. Hún sagði að ekki hefði verið annað í stöðunni en að fara að vinna fyrir sér sem fyrst. Hún hóf störf við matvælagarð þegar hún var 14 ára og lítið varð úr námi eftir það. Hrund fannst bæði búsetan, en hún var alin upp úti á landi og tíðarandinn skipta máli. Hrund fór að heiman 15 ára til að vinna fyrir sér:

...það var náttúrulega bara ég bý heima og allir hjálpuðust að og svona... en þegar maður býr út á landi er maður einhver veginn...og það var ekkert verið að ýta undir það...sko foreldrar manns ...þú veist... það var bara best að fara að vinna...

Kristbjörg sú elsta í hópi viðmælenda, hafði mikla löngun til að læra að loknum grunnskóla. Hún fékk beinskeytt skilaboð um gildi menntunar í uppvextinum þess efnis að nær væri að vinna fyrir salti í grautinn en að mennta sig:

Þetta að fara að ganga menntavegin, það var ekki svo mikið....sú áhersla þótti...þegar ég hugsa um það sko...vitið verður ekki í askana látið...vitið verður ekki í askana látið... þetta fékk ég að heyra heima hjá mér.

Skortur á hvatningu var líka afgerandi þáttur. Lilja fékk snemma þá tilfinningu að hún skipti ekki máli í fjölskyldunni, foreldrum hennar var nokk

sama hvort hún lærði eða ekki og best þótti að hún sæi um sig sjálf sem fyrst. Hún fékk því enga hvatningu til frekara náms. Lilja sagði:

Ég fékk enga hvatningu...og heimilisaðstæður mínar voru mjög erfiðar...og í raun þurfti ég bara að sjá um mig sjálf...þurfti að fara að vinna...þetta var í raun barnaverndarmál...ég fór bara að vinna í fiski...ég fékk aldrei pening í strætó...eða til að gera neitt...mér fannst það ekki skipta nokkurn mann máli hvort að ég lærði.

Í tilfalli Lilju voru það margir þættir sem spiluðu saman, slæmar heimilisaðstæður, afskiptaleysi foreldranna, neikvætt viðhorf þeirra til náms auk peningaleysis svo eitthvað sé nefnt.

Af ofansögðu má sjá að hvatningin skiptir miklu máli þegar kemur að ákvarðanatöku hjá einstaklingum, sér í lagi hjá þeim sem hafa lakari sjálfsmynd. Líklegt má telja að þeir sem hafa trú á eigin hæfni finni sér frekar leiðir til að láta áætlanir sínar ganga upp og fylgja draumum sínum varðandi nám og störf.

Lítill þekking á ólíkum störfum og námsmöguleikum hafa eflaust einnig haft áhrif á ákvarðanir um frekari menntun. Veruleiki dagsins í dag er annar þar sem mun fleirum bjóðast tækifæri til náms og ungt fólk er almennt upplýstara um námsleiðir og valmöguleika. Hjá einum viðmælandanum, Margrėti, sem ólst upp í sveit, kom fram að í hennar barnæsku, vissi fólk hreinlega ekki um annan vinnuheim en þann sem var í þeirra eigin túnfæti. Því var ekki að furða þó að fólk hafi ekki séð fyrir sér öðruvísi líf en það sem það þekkti og ólst upp við. Erfitt var því að setja sér markmið og finna sér draumastarf þegar þekking á störfum almennt var verulega takmörkuð. Margrét lýsti þessu á eftirfarandi hátt:

Ég held að maður hafi ekkert hugsað það þá ... maður varð bara að láta þetta ganga...þetta var ekkert eins og í dag þegar maður sér í sjónvarpinu...og fylgist með og svona ...þú ert bara að uppgötva lífið sko...maður veit ekkert hvað er í boði eða hvað....



Ljóst er að ýmislegt hefur breyst á síðastliðnum 50 árum hvað varða menntunarmöguleika fólks og auk þess eru þeir möguleikar ekki eins tengdir fjárhag og búsetu og áður var. Aðgengi að námi er í dag auðveldara og almenn menntunarkrafa meiri en nokkru sinni fyrr. Því má telja líklegt að margar kvennanna hefðu í dag gengið menntavegin, en annar tíðarandi, skortur á hvatningu og ólík viðhorf til menntunar höfðu áhrif á að svo varð ekki.

### **3.3. Náms- og starfsráðgjöf fyrir konur með litla formlega menntun**

#### ***Pekkingarleysi á þjónustu náms- og starfsráðgjafa***

Nær allar konurnar nefndu að það ætti að auglýsa störf námsráðgjafa miklu betur og tvær sögðust ekki hafa haft hugmynd um að þeir væru til. Allar voru konurnar sammála um að þær teldu þjónustu náms- og starfsráðgjafa mjög gagnlega fyrir konur í þeirra stöðu. Bent var á það að erfitt væri að afla sér upplýsinga um nám við hæfi í dag, þar sem þær vissu hreinlega ekki hvert ætti að leita. Lilja sagði:

Mér finnst að það þurfi að auglýsa miklu betur að náms- og starfsráðgjafar geti hjálpað fólki...ég hafði til dæmis ekki hugmynd um að þeir væri til...en það er eiginlega ómögulegt að komast að þessu sjálfur...ég hefði aldrei vitað af þessu námi...það er svo margt í dag sem hægt er að gera en fólk bara finnur það ekki.

Ingibjörg náms- og starfsráðgjafi taldi miklu máli skipta að nálgast vinnandi fólk á vinnustað því þannig séu meiri líkur á að ná til markhópsins sem er með minnstu formlegu menntunina. Hún sagði:

...eins og farið er að gera núna að fara út á vinnustaðina og reyna að kveikja svoldið í fólki þar...ég held að það sé helst

þannig... það þarf að leggja þannig upp að það þurfi að taka hræðsluna úr fólki...suma langar en þeir þora ekki...

Tæpur helmingur kvennanna hóf nám í Grunnmenntaskólanum eftir viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa sem kom á vinnustað þeirra. Kristbjörg ein þeirra sem nýtti sér þá þjónustu sagði: "...mér finnst það ekki bara fyrir þennan hóp [að fara til náms- og starfsráðgjafa] heldur bara fyrir alla þjóðfélagsþegna að bara að maður fái yfirsýn yfir leiðirnar sem hægt er að fara, að ekkert sé lokað...engin hurð sé lokað...". Anna sagði að það hefði verið komið á vinnustaðinn hennar og öllum boðið að tala við námsráðgjafa "...margar, held ég hefðu annars ekkert farið að tala við einhvern námsráðgjafa...".

Anna sagðist fyrst hafa kynnst störfum náms- og starfsráðgjafa í gegnum skóla sonar síns og það hefði jafnvel hvarflað að henni að reyna að ná sambandi við þann ráðgjafa fyrir sig því hún vissi ekki hvert ætti að leita til að finna ráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði. Hrund sem sá auglýsingu um náms- og starfsráðgjöf í blaði sagði að erfiðasta skrefið hefði verið að taka upp símann og hringja. Í sama streng tók Klara sem sagði:

...veistu maður þurfti að panta það [viðtalið] sjálfur og það tók mig til dæmis nokkra daga að gera það...ég frestaði því soldið...ég held að margir hefðu haft gott að því að fara í svona viðtal en gerðu það ekki...þorðu ekkert að hringja...

Af svörum viðmælenda minna er ljóst að náms- starfsráðgjöf þarf að vera sýnileg fólki á almennum vinnumarkaði. Námsmenn hafa aðgang að ráðgjöf gegnum skólakerfið en hvað með hina sem vantar aðstoð varðandi nám og störf en vita ekki hvar hana skal nálgast. Hvernig á þá einstaklingurinn að finna námsleið við hæfi, *finna út hvaða dyr eru opnar?*

### ***Áherslur í ráðgjöfinni***

Ingibjörg náms- og starfsráðgjafi hefur í fjölda ára unnið með konum sem hafa litla formlega menntun en hafa sótt í nám að nýju. Ingibjörg sagði að sín reynsla væri sú að sjálfsmynd þessara kvenna sé oft á tíðum ansi slök, þær séu óruggar og þurfi aðstoð við að finna sér námstækifæri. Hrund staðfesti þetta þegar hún sagði "...ég vil geta farið með þessi gögn til námsráðgjafans og athugað hvernig stend ég mig...þú veist...ég er ekki með kunnáttu í þessu, en er eitthvað einhversstaðar fyrir mig?".

Ingibjörg hefur ákveðnar skoðanir á því hvernig vinna eigi með þennan hóp kvenna og telur að hópstuðningur geti skipt sköpum. Það að konurnar finni samkennd með hvor annarri og upplifi sig sem hluta af heild skiptir miklu máli.

Ingibjörg taldi einnig að sniðugt væri að fá starfsmann á vinnustað sem byrjaður er í námi til að segja frá sinni reynslu því fólk hlustar oft frekar á aðra sem eru í svipaðri stöðu og "...hugsar þetta er ágætt tækifæri fyrir mig...svona smitar út frá sér...".

Í þátttökuathuguninni í Grunnmenntaskólanum kom til tals meðal nemenda að ekki búa allir við stuðning atvinnurekanda þegar kemur að því að hefja endurmenntun. Ein konan sagðist hafa komið inn í þetta nám vegna þess að náms- og starfsráðgjafar komu með kynningu á hennar vinnustað. Hún sagði að það væri "... samt svoldið erfitt vegna þess að leikskólastjórinn sem ég vinn hjá, er ekki ánægður með það... að það sé verið að hringla í starfsfólkinu og ná því í nám...". Vegna þessa sagðist þessi kona vera í svolitlum vandræðum, leikskólastjórinn vildi til að mynda ekki leyfa henni að sleppa kvöldfundi sem átti að vera í næstu viku svo að öllum líkindum missir hún af skólanum það kvöld og það fannst henni slæmt.

Gerður sagði að sér hefði gagnast ráðgjöfin vel því henni fannst "...gott að fá að tala við einhvern um þessi mál...því oft finnst mér að ég viti ekki hvað ég vil...og líka hvað er í boði...mér finnst alltaf vera eitthvað nýtt og nýtt sem er verið að kenna...". Margrét var á sama máli því hún sagði að það væri alltaf hjálp í því "...að tala við einhvern sé maður óruggur...og þá kannski frekar finnur

maður réttu leiðina...því þá er alla vega einhver sem ráðleggur manni eitthvað...”. Nokkrar kvennanna töldu að náms- og starfsráðgjafar gætu hjálpað þeim ef þær vildu skipta um vinnu, að búa til ferilskrá og fara yfir ferlið í atvinnuviðtölum. Tvær kvennanna nefndu einnig hjálp við að skipuleggja sig í námi.

Klara nefndi einnig að hún hefði farið í áhugasviðsgreiningu hjá náms- og starfsráðgjafa og það hefði verið henni mikils virði ”...ég féll í þrjá flokka [í greiningunni] ...þannig að ég virðist vera fjölhæf kona...þetta hjálpaði mér að að skoða störfín og finna eitthvað út úr því...að skilja hvað felst í hvaða starfi...”.

Þau atriði sem náms- og starfsráðgjafi getur veitt stuðning með að mati viðmælenda minna eru einkum að veita upplýsingar um nám og námsleiðir, veita persónulega ráðgjöf og aðstoða við sjálfsstyrkingu. Einnig nefndu konurnar aðstoð við gerð ferlisskrár, starfsleit og námstækni.

## 4. Umræða

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að fullorðnar konur með stutta formlega skólagöngu finni fyrir þrýstingi frá umhverfinu um að mennta sig, en þær treysta sér ekki í nám að nýju nema til komi sérsniðnar námsleiðir. Þeim finnst þær ekki hafa mikla möguleika á þróun starfsferils á vinnumarkaði án frekari menntunar og kynhlutverkin virka hindrandi á starfsferil þeirra. Þær hafa litla trú á eigin hæfni og þurfa hvatningu til að hefja nám. Því er hlutverk náms- og starfsráðgjafa mjög mikilvægt, bæði til upplýsingagjafar um námsmöguleika en ekki síður til að veita þessum konum ýmis konar stuðning við upphaf náms og meðan á námi stendur.

### 4.1. Ástæður þess að farið var í nám að nýju

Samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar virðist sem þær konur sem ekki hafa náð að fylgja eftir örum breytingum á vinnumarkaði með aukinni menntun hafi tilfinningu fyrir því að þær standi halloka á vinnumarkaði og séu nánast ekki samboðnar þeim sem búa yfir meiri menntun. Í samræmi við þetta eru niðurstöður úr rannsókn Helgu Eysteinsdóttur (2006) en þar kom í ljós að miðaldra konur telja sig ekki hafa sömu tækifæri og ungar konur til að mennta sig og upplifun þeirra er sú að ekki séu mörg eftirsóknarverð störf í boði fyrir ómenntaðar konur 45 ára eða eldri. Ljóst er einnig að menntunarkrafa starfa er sífellt að aukast en gefur um leið aukna möguleika til starfsþróunar (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004; Jón Torfi Jónsson, 2004).

Viðmælendur mínir virtust stundum upplifa það að vera milli steins og sleggju. Þær verða að ná sér í menntun til að geta fengið betri störf en verða líka að vinna mikið til að geta séð fyrir heimilinu og hafa þar af leiðandi takmarkaðan tíma til að sinna námi. Sérstaklega var áberandi hve margar kvennanna höfðu áhyggjur af því að störfin sem þær ynnu væru of líkamlega erfið þegar árin

færðust yfir og því væri til mikils að vinna að afla sér einhverrar menntunar sem gæfi fjölbreyttari atvinnutækifæri og gæti skilað “þægilegra starfi”.

Þetta má til sanns vegar færa þegar haft er í huga að með aukinni tækniþróun verða til „góð störf“ en einnig verða til störf sem eru enn einhæfari, einfaldari og einangraðri en áður. Konur með litla menntun vinna oftast þessi einhæfu störf. Þær hafa auk þess að meðaltali lægri laun en karlar og efnahagslegar aðstæður hafa ótvíræð áhrif á heilsufar (Forsætisráðuneytið, 2004; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2004; Hólmsfríður K. Gunnarsdóttir, 2004).

Aukin menntunarkrafa veldur því að viðmælendur mínir upplifa það oft að þær séu nánast “annars flokks” í síbreytilegu þjóðfélagi. Þær átta sig jafnframt á því að til að aðlaga sig þessum breytingum verða þær að sækja í frekari menntun því þannig skapast þeim nýir möguleikar í þróun starfsferils. Vegna þess hve trúin á eigin hæfni er slök þarf mikla hvatningu til að leggja af stað í nám að nýju eftir langt hlé og auk þess er grunnforsenda að til séu fjölbreytilegar námsleiðir til að koma til móts við hópá sem þennan.

Með stefnumótun og auknu fjárframlagi ríkisstjórnarinnar og samkomulagi við aðila vinnumarkaðarins má ætla að markvisst skapist tækifæri og hvatar til menntunar fyrir fólk sem er á vinnumarkaði og hefur takmarkaða menntun. Einnig eru fyrirhugaðar umbætur á framhaldsskólastigi sem leiða eiga til þess að fleiri finni sér námsleiðir við hæfi (Forsætisráðuneytið, 2008).

Það reyndist lykilatriði fyrir konurnar í rannsókninni að finna námsleið við hæfi og hafði afgerandi áhrif á ákvörðun þeirra um að hefja nám að nýju. Sjálfstraust þeirra varðandi eigin námshæfni er slök og því treysta þær sér ekki inn í hefðbundinn framhaldsskóla. Aðeins ein kvennanna hafði farið inn í framhaldsskólakerfið áður en hún hóf nám í Grunnmenntaskólanum en fann sig ekki í hópi nemenda þar.

Niðurstöður rannsóknar Svanfríðar Ingu Jónasdóttur um námsáhuga fólks með litla formlega menntun samræmist þessu, en sú rannsókn leiddi í ljós að námsfyrirkomulag framhaldsskólanna var ekki til þess fallið að vekja áhuga né efla sjálfstraust þeirra sem þurftu að hafa fyrir náminu (Svanfríður Inga

Jónasdóttir, 2005). Því er ljóst að aðrar leiðir henta þessum hópi en hefðbundinn framhaldsskóli býður upp á. Ólíklegt má telja að þessar konur hefðu lagt í að afla sér aukinnar menntunar nema vegna þess að þær fundu námsleið sem þeim fannst hæfa. Á sama máli voru þátttakendur í rýnihóp Grunnmenntaskólans sem telja skólann mikilvægan áfanga á leið fullorðinna nemenda sem vilja snúa aftur í nám en telja sig ekki tilbúna til þess að fara í framhaldsskóla (Aðalheiður Sigurjónsdóttir, 2007).

Í öllum viðtölunum kom fram að stuðningur og hvatning hafði afgerandi áhrif á þá ákvörðun að hefja nám að nýju. Sumar kvennanna fengu mikinn stuðning við upphaf náms, voru hvattar af vinnuveitanda eða einhverjum nánum að hefja nám. Í rannsókn sem gerð var um gildi hvatningar til símenntunar á vinnustað kom í ljós að hlutfallslega fleiri þeirra sem fengu hvatningu til símenntunar á vinnustað töldu að hæfni sín og hæfileikar nýttust í starfi samanborið við þá sem ekki fengu hvatningu (Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2001b).

Allar töldu konurnar sig hafa stuðning nánustu fjölskyldu og allar nema tvær nefndu sérstaklega hvatningu frá stálpuðum eða uppkomnum börnum sínum. Þetta samræmist niðurstöðum sem sýna að það sem hefur mest hvetjandi áhrif á konur varðandi þróun starfsferils er stuðningur frá nánustu fjölskyldu, sérstaklega frá foreldrum og ættingjum (Betz, 2005; Betz, 1994). Ánægjulegt var að heyra hve börnin/ungmennin voru hvetjandi við mæður sínar. Það virtist hafa afgerandi áhrif á ákvörðun um nám og stuðningur þeirra er konunum mikils virði. Nám virðist því skila konum auknu sjálfsöryggi sem kemur fram í vellíðan og öryggiskennd, einnig gagnvart námi barna sinna og í foreldrastarfi (Jóhanna Rósa Arnardóttir, 2003).

Þegar komið er í námið er vitneskjan um að þær séu ekki einar í þessum sporum dýrmæt. Hópstuðningur og það að finna traust í hópnum er einnig lykilatriði. Hvetjandi kennarar gera góða hluti og hafa afgerandi áhrif á konurnar. Þetta er í samræmi við niðurstöður rýnihóps Grunnmenntaskólans en þar kom fram að þátttakendur töldu kennara í náminu faglega og hvetjandi sem var þeim

afar mikilvægt. Þeim fannst líka gott að tilheyra hópi og töldu að í gegnum hann hafi fengist stuðningur og hvatning (Aðalheiður Sigurjónsdóttir, 2007).

#### **4.2. Helstu hindranir við þróun náms- og starfsferils hjá fullorðnum konum með litla formlega menntun**

Hlutverk viðmælenda minna sem eiginkvenna og uppalenda hafði mikil áhrif á ákvarðanir þeirra. Konurnar virtust vanar því hafa hag fjölskyldunnar í fyrirrúmi og því reyndist þeim erfitt að taka ákvörðun sem krafðist þess að þær settu sig sjálfar í forgang. Þetta samræmist mörgum rannsóknum á þessu sviði sem sýna að konur virðast draga úr væntingum sínum hvað varðar þróun starfsferils til þess að annast fjölskyldu og börn (Betz, 2005; Worell og Remer, 2003; Sharf, 2006). Í sama streng taka Knowles og félagar (1998) sem segja að ljóst sé að fullorðnir kljást við ýmsar hindranir úr daglegu lífi sem geta birst í tímaskorti, umönnun fjölskyldu eða barna en einnig er neikvæð sjálfsmynd hindrandi, lítil fjárráð og lélegt eða einhæft námsframboð.

Sjálfsmynd kvennanna og lítil trú á eigin hæfni var sá þáttur sem hafði afgerandi áhrif á þær hvað varðaði ákvarðanatöku um áframhaldandi nám og þróun starfsferils. Þær komu sjálfar ýmist beint eða óbeint inn á sjálfsmynd sína. Konurnar voru fullar vantrausts á eigin getu og héldu oft á tíðum að geta þeirra væri talsvert undir því sem hún reyndist vera. Þetta er í takt við kenningu Bandura (1977) sem segir að gott sjálfstraust þurfi til að taka flóknar ákvarðanir varðandi nám og störf og til að yfirvinna þær hindranir sem hugsanlega eru í veginum.

Það að hafa aðeins grunnskólamenntun og jafnvel minna hefur markað ímyndina um slakan námsmann í hugum kvennanna. Þetta er í samræmi við niðurstöður rannsókna sem sýna fram á tengsl milli námsgengis í grunn- og framhaldsskóla og sjálfsmyndar einstaklingsins (Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal, 2002).

Margar rannsóknir hafa sýnt fram á að slök sjálfsmynd fullorðinna kvenna hefur mikli áhrif sem hamlandi þáttur í starfsþróun þeirra. Konur með slaka sjálfsmynd eru síður líklegar til að velja sér störf sem hæfa eiginleikum þeirra og



hæfni. Tilhneiging kvenna til að vanmeta eigin hæfni er stærsta hindrunin sem þær standa frammi fyrir (Sjá t.d. Fassinger, 2005; Betz, 2005; Betz, 1999; Helga Eysteinsdóttir, 2006). Rannsókn Betz og Hackett (1981) sýndi að konur efast um eigin hæfni í karlastörfum en ekki þegar um er að ræða hefðbundin kvennastörf. Út frá því ályktuðu þær að trúin á eigin hæfni hefði áhrif á náms- og starfsval kvenna.

Viðmælendur mínir áttu í erfiðleikum með að breyta hlutverkaskipan á heimilinu og upplifðu oft togstreitu milli hefðbundinna kynhlutverka og þeirrar ákvörðunar að takast á við nám. Rannsóknir á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði benda líka til þess að þrátt fyrir aukið jafnrétti er ábyrgð konunnar meiri þegar kemur að fjölskyldu og heimilishaldi og getur það valdið streitu og kvíða (Sjá t.d. Fassinger, 2005; Helga Eysteinsdóttir, 2006; Sharf, 2006; Sigrún Júlíusdóttir, 1997; Worell og Remer, 2003). Það sama kom í ljós í rannsókn á konum í leikskólakennaranámi í KHÍ en þar nefndu eldri konurnar tímaleysi og þá tilfinningu að finnast þær hvorki sinna náminu né fjölskyldunni nægjanlega vel (Jóhanna Einarisdóttir og Sif Einarisdóttir, 2004). Mikilvægt er að finna jafnvægi í hlutverkunum og ráðgjöf í anda hugsmíðahyggjunnar styður það því þar er takmarkið að einstaklingurinn finni jafnvægi milli mismunandi lífshlutverka og öðlist á þann hátt meiri starfsánægju (McMahon og Patton, 2006; Savickas, 2004).

### **4.3. Náms- og starfsráðgjöf fyrir konur með litla formlega menntun**

Hjá öllum viðmælendum rannsóknarinnar kom fram sú skoðun að náms- og starfsráðgjöf þurfi að vera mun betur auglýst og sýnileg fólki á almennum vinnumarkaði. Námsmenn í skólum landsins hafa aðgang að ráðgjöf gegnum skólakerfið en hvað með hina sem eru á vinnumarkaði og vantar aðstoð varðandi nám og störf en vita ekki hvar hana skal nálgast? Lítil þekking kvennanna á ólíkum störfum og námsmöguleikum hafði afgerandi áhrif á ákvarðanir um frekari menntun. Sumar kvennanna upplifðu sig sem „fastar“ í ákveðnum störfum og sáu ekki leiðir til að breyta stöðu sinni á vinnumarkaði. Sú leið að vera með náms- og

starfsráðgjöf á vinnustað hugnaðist viðmælendum rannsóknarinnar og töldu þær að hægt væri að ná til margra sem annars myndu ekki koma í ráðgjöf með þeirri leið. Þetta er í samræmi við það sem komið hefur fram í löndum Evrópu þar sem fullorðnir einstaklingar á vinnumarkaði er sá hópur sem síst sækir sér ráðgjöf. Í skýrslu OECD (2004) er bent á nauðsyn þess að þróa kerfi sem hjálpar fólki að stýra eigin starfsþróun. Í sama streng tók náms- og starfsráðgjafinn sem taldi miklu máli skipta að nálgast vinnandi fólk á vinnustað því þannig séu meiri líkur á að ná til markhópsins með minnstu formlegu menntunina. Því er sú stefna stjórnvalda að ráða náms- og starfsráðgjafa sem nálgast launafólk í eðlilegu umhverfi, þ.e.a.s. á vinnustöðum þess, góð leið í átt að markhópnum og sem vonandi er komin til að vera (Menntamálaráðuneytið, 2007).

Þau atriði sem náms- og starfsráðgjafar geta veitt stuðning með að mati viðmælenda minna eru einkum að veita upplýsingar um nám og námsleiðir, veita persónulega ráðgjöf og aðstoða við sjálfsstyrkingu. Einnig nefndu konurnar aðstoð við gerð ferlisskrár, við starfsleit og námstækni. Náms- og starfsráðgjafinn tók í sama streng og sagði að reynslan sýndi að sjálfsmynd þessara kvenna sé oft slök, þær séu óöruggar og þurfi aðstoð og stuðning við að finna sér námstækifæri. Einnig er ljóst að efla þarf trú kvennanna á eigin hæfni.

Því til samræmis er mikilvægt að horfa til kenningar Bandura (1977) en samkvæmt henni er hægt að efla trú einstaklinga á eigin hæfni með ákveðnum leiðum í ráðgjöf og þannig er hægt að auðveldað starfsval einstaklingsins (Betz, 1999; Sharf, 2006). Mikilvægt hlutverk ráðgjafa við þróun náms- og starfsferils ráðþega er ótvírætt samkvæmt niðurstöðum rannsókna og einnig hefur verið sýnt fram á meiri skilvirkni í ráðgjöfinni ef notaðar eru fjölbreyttar aðferðir (Brown og fl., 2003; McMahon og Patton, 2006; Amundson, 2003). Niðurstöður rannsóknar Önnu Harðardóttur (2006) eru einnig í samræmi við þetta en hún segir að konur sem hafa litla menntun, einhæfa starfsreynslu og lítið sjálfstraust hafi mikla þörf fyrir skilvirka náms- og starfsráðgjöf. Ekki nægir að veita aðeins námsráðgjöf heldur er mikilvægt að veita þeim aðstoð við að skipuleggja starfsferil sinn og starfsval.

Viðmælendur mínir voru flestar sammála því að hvatningin sem þær fengu til að gefa sjálfum sér tíma, mæta í skólann og umgangast hóp sem er að reyna að ná fram breytingum innan og utan heimilis varð til þess að sýn þeirra á tilveruna breyttist og það gerði þær glaðari. Kenning Adlers styður það en þar kemur fram að hvatningin er ein áhrifamesta leiðin til að breyta lífi fólks. Hún hjálpar fólki að byggja upp sjálfstraust, örvar hugrekki og hvetur fólk til að setja sér raunhæf markmið. Ráðgjafar sem starfa eftir kenningu Adlers, kenna ráðþegum sínum að líta á sjálfa sig, aðra og lífið sjálft, á nýjan hátt (Corey, 2005; Sonstegard, Bitter og Pelonis, 2004). Konurnar voru allar ósáttar við þá stöðu sem þær voru í áður en þær hófu námið en ljóst er að fullorðnar konur með litla formlega menntun þurfa á hvetjandi ráðgjöf að halda eigi þær að öðlast nægt hugrekki til að gera breytingar á stöðu sinni. Ráðgjöf í anda hugsmíðahyggju hvetur fólk til að skapa sér nýja sýn af aðstæðum sínum og væntingum og byggja upp jákvæða trú á eigin hæfni og getu en ekki síður að skapa sér jákvæðari mynd bæði hvað varðar vinnutengd og persónuleg málefni (McMahon og Patton, 2006; Savickas, 2004).

Vitneskjan um ólíka stöðu kynjanna á vinnumarkaði er ráðgjöfum nauðsynleg. Hafa þarf í huga þær hindranir sem mæta konum við þróun starfsferils. Ljóst er að kynhlutverk og staðalímyndir starfa hafa mikil áhrif á val kvenna og væntingar þeirra til starfa eru ekki þær sömu og karla (Betz, 2005; Blustein, 2006).

Allar voru konurnar sammála um að þær teldu þjónustu náms- og starfsráðgjafa mjög gagnlega fyrir konur í þeirra stöðu. Því hlýtur það að vera forgangsverkefni að finna leiðir til að nálgast þennan hóp kvenna, á þeirra eigin forsendum og veita þeim þá þjónustu sem þær þurfa.

Meginmarkmiðið með þessari rannsókn var að fá innsýn í þá ákvörðun kvenna, á aldrinum 40-60 ára, sem hafa litla formlega menntun, að hefja nám að nýju eftir langt hlé. Einnig var hugað að þeim hindrunum sem mæta þeim við þróun náms- og starfsferils. Hlutverk náms- og starfsráðgjafa var einnig til athugunar og hvernig sú þjónusta nýttist sem best.

Þær niðurstöður sem fram hafa komið í þessari rannsókn endurspegla fyrst og fremst sögur þeirra sjö kvenna sem rætt var við, auk skoðunar náms- og starfsráðgjafa á stöðu mála hvað varða þennan þjóðfélagshóp. Áhersla var lögð á að fá fram skoðanir þeirra sjálfra, upplifanir og mat á stöðu sinni. Ekki er því raunhæft að alhæfa út frá niðurstöðunum en í stað þess má segja að rannsóknin veiti innsýn í reynslu og líðan fullorðinna kvenna með litla formlega menntun sem hefja nám að nýju. Rík ástæða er til að kanna með enn frekari rannsóknum, bæði eigindlegum og meginndlegum, reynslu og líðan þessa hóps á íslenskum vinnumarkaði og dýpka þannig þekkinguna á stöðu hópsins.

Rannsóknin hefur fræðilegt gildi þar sem hún veitir aukna vitneskju um stöðu kvenna með litla menntun á vinnumarkaði en lítið er til af upplýsingum um þennan hóp hérlendis. Rannsóknin hefur einnig hagnýtt gildi fyrir þá aðila og stofnanir sem sinna fullorðinsfræðslu. Síðast en ekki síst eru niðurstöðurnar mikilvægar fyrir náms- og starfsráðgjafa sem vinna með konum í þessum aðstæðum.

## 5. Lokaorð

Í þjóðfélagi þar sem áhersla er á menntun og mannauð er mikilvægt hagsmunamál að fullorðið fólk með litla formlega menntun eigi möguleika til starfa, starfsþróunar og bættra kjara. Menntun er auðlind og fjárfesting til framtíðar sem getur bætt afkomu einstaklinga, fyrirtækja og samfélagsins í heild (Menntamálaráðuneytið, 1998).

Sögur viðmælenda minna í þessari rannsókn gefa vísbendingar um að ýmsir þættir hafa áhrif á getu og löngun kvenna með litla formlega menntun til að hefja nám að nýju á fullorðinsárum. Helst ber þar að nefna þrýsting frá umhverfinu um aukna menntun sem er forsenda bættrar stöðu á vinnumarkaði. Þær hindranir sem helstar eru í veginum eru hefðbundin kynhlutverk og lítil trú á eigin hæfni.

Það sem kom mest á óvart við vinnslu þessarar rannsóknar var hve upplifun kvennanna á eigin stöðu var slæm og þeim fannst þær vera „annars flokks“ í íslensku samfélagi án formlegrar menntunar. Mikilvægt er að bregðast við þessu og aðstoða konur í þessari stöðu. Þær þurfa að hafa greiðan aðgang að náms- og starfsráðgjöf svo að hægt sé að veita þeim upplýsingar og hvatningu við eigin náms- og starfsþróun. Sérniðið nám er algjör forsenda þess að konurnar fari í nám að nýju, því frumskólgur framhaldsskólanna er ekki það sem þær treysta sér í.

Ég gleðst í einlægni yfir því að námleið eins og Grunnmenntaskóli símenntunarstöðvanna sé til staðar. Með auknu aðgengi fólks á vinnumarkaði að náms- og starfsráðgjöf má ætla að fleiri verði upplýstir um þá möguleika sem bjóðast til menntunar í íslensku samfélagi en ljóst er að efla þarf fjölbreytni í námsleiðum og einnig vantar stuttar starfstengdar námsbrautir fyrir fullorðið fólk.

Von mín er sú að sem flestar hvunndagshetjur sem fram að þessu hafa ekki séð sér neinar leiðir færar í náms- og starfsþróun, finni sér farveg sem veitir þeim aukna þekkingu og bætt lífskjör, en umfram allt gleði – gleðinni yfir að fá *annað tækifæri- í nám að nýju*.

## Heimildir

- Aðalheiður Sigurjónsdóttir. (2007). *Mat á tveimur námsleiðum hjá Mími-símenntun*. Óbirt skýrsla. Menntamálaráðuneytið.
- Amundson, N.E. (2003). *Active engagement: Enhancing the career counselling process*. Richmond, B.C.: Ergon Communications.
- Anna Harðardóttir. (2006). *Með byr undir báða vængi*. Óbirt MA- ritgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.
- Ágústa Björnsdóttir. (2007). *Í framhaldsskóla á ný eftir brotthvarf*. Óbirt MA- ritgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Betz, N.E. (1994). Basic Issues and Concepts in Career Counseling for Women. Í W.B. Walsh og S.H. Osipow (ritstj.), *Career Counseling for Women* (bls. 1-41). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Betz, N.E. (1999). Getting Clients to Act on their Interest. Í M.L. Savickas og A.R. Spokane (ritstj.), *Vocational interests: Meaning, Measurement and Counseling Use* (bls. 327-344). Palo Alto, CA: Baviess-Blank Publishing.
- Betz, N.E. (2005). Women's Career Development. Í S.D. Brown og R.W. Lent (ritstj.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to work* (bls.253-275). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Betz, N.E. og Hackett G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Psychology*, 28, 399-410.
- Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working: A new Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bogdan R.C., og Biklen S.K. (2003). *Qualitative research in education: An introduction to theory and methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, S.D., Krane, R., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., Edens, L., (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- Corey, G. (2005). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (7. útg.). Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Creswell, J.W. (1998). Five qualitative traditions of enquiry. Í *Qualitative inquiry and reasearch design: Choosing among five traditions*. (bls. 47-72). Thousand Oaks: Sage.
- Fassinger, R.E. (2005). Theoretical Issues in the Study of Women's Career Development: Building Bridges in a Brave New World. Í Walsh, W.B. og Savickas, M.L.(ritstj.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research and Practice*. (3.útg.) (bls. 85-124). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Fjóla María Lárusdóttir. (2005). Námsþvotning á vinnustað. *Gátt- ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2005, 54-57.

Fjóla María Lárusdóttir. (2007). Styrkur starfsmanna er styrkur fyrirtækis- náms og starfsráðgjöf fyrir folk á vinnumarkaði hvetur til færniuppbyggingar. *Gátt- ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007, 64-67.

Flick, U. (2006). *An Introduction to Qualitative Research* (3.útg.). London: Sage Publications.

Forsætisráðuneytið. (2004). *Efnahagsleg völd kvenna*. Skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.

Forsætisráðuneytið. (2005). *Yfirlýsing ríkisstjórnarinnar til að greiða fyrir samkomulagi Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um áframhaldandi gildi kjarasamninga*. Sótt 1. apríl 2008 af <http://www.forsaetisraduneyti.is/frettir/Frettaundirsidur/nr/2008>

Forsætisráðuneytið. (2008). *Yfirlýsing ríkisstjórnarinnar 17. febrúar 2008*. Sótt 1. mars 2008 af <http://www.forsaetisraduneyti.is/frettir/nr/2866>

Gerður G. Óskarsdóttir. (2000). *Frá skóla til atvinnulífs. Rannsóknir á tengslum menntunar og starfs*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2004). Vinnuumhverfi, líðan og kynferði. Í Irma Erlingsdóttir (ritstj.), *Fléttur II, Kynjafræði- kortlagning* ( bls. 401-418). Reykjavík: Háskólaútgáfan.



Guðbjörg Vilhjálmsdóttir. (2005). Þarf að fræða ungt fólk um nám og störf? Í *Ungir Íslendingar í ljósi vísindanna*, (bls. 97-103). Reykjavík: Háskólafjölritun.

Guðmundur Jónsson. (2004). Hvers kyns velferðarkerfi? Ísland í spegli hinna kvenvænu verlfærðarkerfa á Norðurlöndum. Í Irma Erlingsdóttir (ritstj.), *Fléttur II, Kynjafræði- kortlagningin*(bls.191-214). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Guðný Guðbjörnsdóttir. (1994). Sjálfsmyndir og kynferði. Í Ragnhildur Richter og Þórunn Sigurðardóttir (ritstj.), *Fléttur: Rit rannsóknarstofu í kvennafræðum* (bls.135-202). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Gustafsson, A. (1996). Three basic steps in formal data structure analysis, (bls. 1-14)

Hagstofa Íslands. (2007). Ýmis gögn af heimasíðu ([www.hagstofa.is](http://www.hagstofa.is)).

Hagfræðistofnun Háskóla Íslands. (2003). *Menntareikningar*. Skýrsla nr. CO3:07

Helga Eysteinsdóttir. (2006). *Fjölskyldan í fyrirrúmi: Staða miðaldra kvenna í atvinnuleit*. Óbirt MA- ritgerð í náms- og starfsráðgjöf. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.

Hólmfríður K. Gunnarsdóttir. (2004). Þær bjargast helst sem ferðast á fyrsta farrými. Um tengsl félagslegrar stöðu og heilsufars. Í Irma Erlingsdóttir (ritstj.), *Fléttur II, Kynjafræði- kortlagningin*(bls.191-214). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Hróbjartur Árnason. (2007). Hvað er svona merkilegt við það...að vera fullorðinn námsmaður. *Gátt- ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins , 2007, 14-27.

Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir. (2006). Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á fjórða starfsári. *Gátt- ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. (2006). Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2006, 6-14.

Jóhanna Einarsdóttir og Sif Einarsdóttir. (2004). „Á ég að vera með þvílíkum kellingum í bekk?“ . Reynsla eldri og yngri nemenda í leikskólakennaranámi. *Uppeldi og menntun, tímarit Kennaraháskóla Íslands*, 13, 45-65.

Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2001). Hvað vilja konur? Athugun á símenntun og stöðu kvenna á vinnumarkaði. Reykjavík: Hugheimar.

Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2003). *Gildi menntunar fyrir fullorðið fólk. Athugun á hverju nám á háskólastigi skilar fólki í atvinnulífi og einkalífi og hvers vegna fullorðnir fara í nám*. Óbirt MA- ritgerð. Háskóli Íslands: Félagsvísindadeild.

Jón Torfi Jónasson. (2004). Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun á Íslandi: Staða og þróun starfsfræðslu og símenntunar. *Gátt-ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2004,12-19.

Jón Torfi Jónasson og Andrea Gerður Dofradóttir. (2007). Er símenntunarpjódfélag á Íslandi. *Gátt- ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007, 17-22.

- Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal. (2002). *Ungt fólk og framhaldsskólinn. Rannsókn á námsgengi og afstöðu 75 árgangsins til náms*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2001a). *Fræðsla fullorðinna á Íslandi- skipulag, rannsóknir og hugmyndir*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2001b). *Símenntun í atvinnulífinu*. (Skýrsla III). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Knowles, M.S., Holton, E.F. og Swanson, R.A. (1998). *The Adult Learner* (5.útg.). Houston: Gulf Publishing Company.
- Kulik, L. (2000). Women Face Unemployment: A Comparative Analysis of Age Groups. *Journal of Career Development*, 27 (1),15-33.
- Kvale, S. (1996). *InterViews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. California; SAGE Publications, Inc.
- McMahon, M. og Patton, W. (ritstj.). (2006). *Career counselling. Constructivist approaches*. London og New York: Routledge.
- Menntamálaráðuneytið. (1998). *Símenntun- afl á nýrri öld*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- Menntamálaráðuneytið. (2007). *Náms- og starfsráðgjöf, skýrsla starfshóps*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.

- Mímir-símenntun. (2008). Upplýsingar af heimasíðu. Sótt 20. mars. af <http://www.mimir.is/images/stories/namsskrarfa/grunnmenntaskolinn.pdf>
- OECD. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Sótt 14.mars 2008 af <http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf>.
- OECD. (2005). Upplýsingar af heimasíðu. Sótt 1.apríl 2008 af <http://www.oecd.org/dataoecd/59/26/35314780.pdf>
- OECD. (2007). *Education at a Glance 2007*. Sótt 2.apríl 2008 af [http://www.oecd.org/document/30/0,3343,en\\_2649\\_39263294\\_39251550\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/30/0,3343,en_2649_39263294_39251550_1_1_1_1,00.html)
- Rannveig Traustadóttir. (2003). Feminískar rannsóknir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.). *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls 267-279). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Savickas, M.L. (1997). Career Adaptability: An Intergrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45,(3) 247-260.
- Savickas, M.L. (2004). The theory and practice of career construction. Í S.D.Brown og R.W.Lent (ritstj.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (bls.42-70). Hoboken, NJ; Wiley.
- Sharf, R.S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. (4. útg.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sigrún Júlíusdóttir. (1997). *Fjölskyldulíf: Tryggðarbönd, kvaðir og réttlæti*. Fjölskyldan og réttlætið- ráðstefnurit (171-191). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

- Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). *Eigindlegar og meginlegar rannsóknaraðferðir?*  
Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), Handbók í  
aðferðafræði og rannsóknnum í heilbrigðisvísindum (bls. 219-235). Akureyri:  
Háskólinn á Akureyri.
- Sonstegard, M.A., Bitter, J.R. og Pelonis, P. (2004). *Adlerian group counseling  
and therapy: step-by step*. New York: Brunner-Routledge.
- Svanfríður Inga Jónasdóttir. (2005). *Námsáhugi fólks með litla formlega menntun*.  
Óbirt M-Ed-ritgerð í Uppeldis og menntunarfræðum. Kennaraháskóli  
Íslands.
- Taylor, S. J. & Bogdan, R. (1998). *Introduction to Qualitative Research Methods.  
A Guidebook and Resource*. (3.útg.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Tissot, P. (2004). *Terminology of vocational training policy: A multilingual  
glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg: Office for the Official  
Publications of the European Communities.
- Worell, J. og Remer, P. (2003). *Feminist Perspectives in Therapy: Empowering  
Diverse Women* (2. útg.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

## Fylgiskjal 1

### Viðtalsrammi

#### Menntun og fyrri störf

1. Hvaða menntun hefur þú?
2. Hvað dreymdi þig um að verða þegar þú varst yngri?
3. Við hvað hefur þú starfað?
4. Hvað réð því starfsvali?
5. Langaði þig að mennta þig meira? Ástæður?

#### Aftur í nám

6. Hver var kveikja af því að fara aftur í nám?
7. Hvernig leið þér með þá ákvörðun?
8. Hverjar voru helstu hindranirnar í upphafi?
9. Hvað var erfiðast að fást við þegar farið var af stað?
10. Hver var helsti stuðningur þinn/ haldreipi?

#### Náms- og starfsráðgjöf

11. Hefur þú þegið aðstoð náms- og starfsráðgjafa? Í hvaða formi?
12. Hvernig nýttist þér sú aðstoð?
13. Hvernig telur þú að náms- og starfsráðgjafar geti helst komið til aðstoðar?

#### Fjölskyldulíf

14. Hvaða áhrif hefur námið haft á fjölskyldulíf þitt?
15. Hvaða skoðun hefur fjölskyldan á náminu?
16. Hvaða breytingar telur þú að verði á lífi þínu að námi loknu?