

Hulda Anna Arnljótsdóttir (2008). „Símenntun svarar samfélagslegum áskorunum“ Grein í SFR - Blaðið.

Símenntun svarar samfélagslegum áskorunum

Símenntun hefur nú um árabíl verið svar við samfélagslegum áskorunum um betra mannlíf og bætt lífskjör og á það aldrei betur við en einmitt nú. Mikil áhersla hefur verið lögð á sí- og endurmenntun starfsfólks meðal atvinnurekenda, stéttarféлага og stofnana, vegna þess að vitað er að menntun er tæki til jöfnuðar þar sem allir hagnast. Samstarf aðila á vinnumarkaði hefur leitt til uppbyggingar starfsmennta- og símenntunarsjóða sem styðja við menntamöguleika starfsfólks og er þannig samstarf grunnurinn að tilvist m.a. Fræðslusetursins Starfsmenntar. Þar hafa tekið höndum saman SFR og fjármálaráðuneytið í samstarfi við önnur starfsmannafélög út um allt land til að vinna að símenntun og þróun starfstengdrar færni. Símenntun hefur því verið svarið við hröðum breytingum á störfum og starfsumhverfi og sá sem hugar að upp færslu þekkingar sinnar og þjálfunar er líklegri til að styrkja stöðu sína á vinnumarkaði en sá sem situr hjá. Því er brýnt að allir þeir sem missa vinnuna þessa dagana út af efnahagshruninu á Íslandi sitji ekki hjá, heldur nýti tímann til að sækja sér menntunar og byggja sig upp fyrir framtíðina. Þeir sem eiga ekki á hættu að missa vinnuna eða verða fyrir annarskonar skakkaföllum mega ekki gleyma sjálfum sér í önnunum framundan, heldur þurfa einnig að byggja sig upp til að takast á við flókin verkefni og mikið álag. Símenntun sem vel tekst til með, eykur víðsýni og eflir sjálfstraust einstaklingsins og getur virkað sem vítamínsprauta í erfiðu árferði. Og stofnun sem vill kenna sig við lærdóm hugar að sínu starfsfólki með reglulegri inngjöf fræðslu og þjálfunar.

Símenntun sem félagslegt úrræði

Símenntun hefur ekki bara áhrif á hag starfsmanna og stofnana heldur en hún álitin þjóðfélagslega hagkvæm að því marki að menntun er líkleg til að skila einhverskonar afurðum til baka til samfélagsins. Þannig eykst arður þess, mannauður og samkeppnishæfni. Þá hefur einnig verið sýnt fram á forvarnargildi símenntunar í erlendum rannsóknum¹ og leitt líkum að því, að þeir sem eru virkir í sinni þekkingarleit verði síður baggi á samfélaginu til langframa. Einnig eru sterk tengsl í þessum rannsóknum á milli menntunar og betri lífsstíls, lífsgæða, heilsufars og efnahags. Félagsleg rök fyrir gildi símenntunar vega mjög þungt en þá er fullyrt að þátttaka í menntun komi í veg fyrir félagslega einangrun og virki fólk til þátttöku í uppbyggingu samfélagsins og stuðli þannig að jöfnuði. Menntatækifæri eiga því að standa öllum þjóðfélagsfélögum til boða og sérstaklega þeim sem minnstu menntunina hafa eða standa höllum fæti. Þá þurfa upplýsingar um nám og réttindi að vera aðgengileg öllum hópum t.a.m. með þjónustu náms- og starfsráðgjafa við einstaklinga og stofnanir. Þessi umræða um símenntun myndar meginstöðirnar í starfsemi Fræðslusetursins Starfsmenntar sem er ætlað að bjóða upp á hágæða nám og þjónustu við ríkisstofnanir með það að markmiði að auka framboð og aðgengi að hagnýtu starfsnámi sem svarar kröfum tímans. Allt nám Starfsmenntar er hluti af vinnu starfsfólks og fer því oftast fram á daginn og er félagsmönnum að kostnaðarlausu.

Hvað er menntun?

Hugtakið menntun er dregið af orðinu „maður“ og því að mannast og því sagt að með menntun komumst við til einhvers þroska, sem er vitaskuld æviverk. Einnig lýsir eftirfarandi fleyga setning kjarna menntunar: „Menntun er það sem situr eftir þegar þú ert búinn að gleyma því sem að þú lærðir.“² Menntun byggist því á skilningi, afstöðu og breyttu vinnulagi eða hegðun og er því svo miklu meira en hefðbundin skólaganga, utanbókálærdómur eða próf. Með símenntun er átt við að fólk er að læra allt lífið og að nám getur átt sér stað hvar sem er, hvenær sem er og í hvaða

¹ European Commission-DG Employment (2007). Thematic Review seminar: Measuring, improving and promoting effects of Lifelong learning.

² Höfundur er ókunnur.

aðstæðum sem er. Símenntun er því hvorki bundin við skólastofuna né hefðbundin námskeið heldur getur átt sér stað í hvaða umhverfi sem er. Nám getur því verið formlegt eins og t.d. innan framhaldskólakerfisins eða háskólastigsins, eða óformlegra og án prófa eins og þátttaka á námskeiðum, fundum og vinnutengdum verkefnum. Nám getur einnig átt sér stað án þess að viðkomandi ætli sér að læra³ og á það við t.d. um félagsfærni, samskipti, uppeldis- og húsráð eða tækniþekkingu sem síast smátt og smátt inn. Menntagáttirnar koma úr öllum áttum s.s. frá fjölmiðlum, úr sjálfsnámi, vafri á netinu og með margskonar samskiptum manna á milli. Oft er erfitt að sannreyna og votta óformlega námið en færst hefur í vöxt að meta og viðurkenna reynslu og þekkingu sem fengin er eftir þessum óhefðbundnari leiðum með svokölluðu raunfærnimati. Í þeirri einstaklingsvinnu er leitast við að meta alla reynslu og þekkingu fólks burtséð frá því hvernig hæfnin er fengin og er staða einstaklingsins sannreynd í viðtölum, með matskvörðum og verklegum æfingum.

Símenntun fyrir fullorðna

Símenntun er ekki bundin við neinn aldur því barnir lærir tungumálið og bætir ört við þekkingu sína og málsskilning og eldri borgarinn skráir sig í tölvunám til að vafra um á netinu eða koma ljósmyndum sínum í stafrænt form. Þegar fullorðnum námsmönnum er kennt s.s. í vinnutengdu námi þá er kennslan aðlöguð að þeirra þörfum og m.a. tekið tillit til langrar starfsreynslu, lífsreynslu og fjölbreyttra verkefna sem sinnt hefur verið. Færri kennslustundir standa því að baki hverri námseiningu í fullorðinsfræðslu og matið er með öðrum hætti. Þá er lögð áhersla á að fjölþætt reynsla þátttakenda komist til skila. Í fullorðinsfræðslu eru því oft margir kennarar saman komnir á einum stað og skoðanaskipti fjörug og námsefnið oft á tíðum með öðrum hætti en í skólakerfinu. Starfsmenntun og fullorðinsfræðsla eru svið sem eru í mikilli sókn og þróast ört. Reikna má með að umgjörð fræðslunnar eigi eftir að styrkjast til muna og allir þeir sem hingað til hafa komið að málaflokknum eigi eftir að stilla strengi sína betur saman. Mörg verkefni blasa við til að efla gæði og aðgengi að símenntun starfsfólks og taka þarf á aðkallandi verkefnum eins og vottun á námi, gagnsæi þess og greiðari leiðum áfram. Þannig sköpum við raunveruleg tækifæri til starfsþróunar bæði fyrir einstaklinga og innan stofnana. Í dag er viðurkennt að til eru margar leiðir til að læra og sama nám er hægt að nema á fleiri en einn hátt. Mestu skiptir hvað einstaklingurinn kann og getur að loknu námi en ekki hvaðan og hvernig sú nýfengna hæfni er tilkomin.

Höfundur: Hulda Anna Arnljótsdóttir, framkvæmdastjóri Fræðslusetursins Starfsmenntar

³ Ensku orðin yfir þessar tegundir náms eru: formal, informal og non-formal.