

## Veisluborð í Bratislava

Dagana 11.-13. september sl. var haldin [alþjóðleg ráðstefna IAEVG](#) í Bratislava, Slóvakíu þar sem þemað var Career Guidance for Inclusive Society. Þeim rúmlega 500 þátttakendum frá 46 löndum sem tóku þátt í ráðstefnunni var boðið uppá 9 aðalfyrirlesara og tæplega 70 málstofur, vinnustofur og fyrirlestra sem velja þurfti á milli. Á þessari þriggja daga ráðstefnu var megin áhersla lögð á hvernig náms- og starfsráðgjöf gæti aukið þátttöku í samfélaginu á margvíslegan hátt og mátti finna mörg þekkt nöfn úr náms- og starfsráðgjafarheiminum á dagskránni eins og Norman Amundson, Gideon Arulmani og Roberta Neault.

Á þriggja daga veisluborði, eins og ráðstefna af þessari stærðargráðu er í augum undirritaðra, mátti m.a. fá innsýn í nýjustu rannsóknir frá hinum ýmsu löndum og hvernig fræði og framkvæmd fléttast saman í daglegum störfum ráðgjafa um allan heim. Einnig mátti fá innsýn í hversu ólíkar áskoranir við erum að glíma við en á sama tíma svo líkar. Þess utan mátti líta alls kyns verkefni og verkfæri sem ráðgjafar nýta sér í ráðgjöf, glugga í, prófa og kaupa áhugavert efni, bæði spil, bækur og rafrænt efni.

### Markmið eru ekki málið

Jessie Koen var ein af aðalfyrirlesurum ráðstefnunnar. Hún starfar við Háskólann í Amsterdam og talaði meðal annars um starfsöryggi og hvaða áhrif öryggi hefur á líðan og heilsu einstaklinga. Einnig talaði hún um niðurstöður nýlegrar rannsóknar sem hún gerði á ungu fólki sem starfar á Jamie Oliver veitingastað. Þar kom fram að skýr markmið leiddu ekki endilega til öruggari starfa. Það virtist frekar vera viðhorf einstaklinga til starfa frekar en markmið þeirra sem leiddu til mögulegrar atvinnuþátttöku. Nánari má lesa um Jessie Koen og hennar rannsóknir á [www.jessikoen.com](http://www.jessikoen.com)

### Það þarf þorp...

Roberta Neault frá The University of South Australia fjallaði um The Career Engagement model og hversu mikil áhrif „þorpið“ getur haft á starfspróun einstaklinga. Foreldrar, kennarar, þjálfarar, ráðgjafar, vinnuveitendur og stefnumótendur geta allir haft mikil áhrif á að leiða einstaklinginn í „réttu“ átt í sinni starfsferilspróun. Roberta var á persónulegu nótunum og tók sjálfa sig sem dæmi um einstakling sem þurft hefur að glíma við ýmsar áskoranir á sínum starfsferli en fékk góða leiðsögn og aðstoð sem gerði hana að því sem hún er í dag þrátt fyrir að spilin sem henni voru gefin í æsku hafi ekki verið ásjáleg. Hún lagði áherslu á að við sem ráðgjafar þyrftum að hafa þetta í huga þegar við værum að vinna með einstaklinga sem kannski bera það ekki með sér að eiga eftir að „meika það“.

### Samhengi skiptir máli í náms- og starfsráðgjöf

William Borgen frá University of British Columbia í Canada fjallaði um breytt umhverfi á vinnumarkaði og þær áskoranir sem því fylgja. Markmið náms- og starfsráðgjafar eru m.a. að aðstoða einstaklinga við að átta sig á færni sinni, hæfni og gildum til að þeir geti betur tekið ákvörðun um nám og störf við hæfi. William velti upp þeirri spurningu hvað gerist þegar ekki finnast störf sem henta hvorki áhuga, hæfni, fjölskylduhögum eða öðrum mikilvægum þáttum. Markmið vinnustofunnar voru m.a. að gefa yfirlit yfir þau áhrif sem sibreytilegur vinnumarkaður hefur á þær forsendur og aðferðir sem unnið er eftir í ráðgjöf til atvinnuleitenda og að gefa yfirlit yfir rannsóknir sem gerðar hafa verið á reynslu atvinnulausra af þeim áhrifum sem breytingar á vinnumarkaði höfðu á þá.

William lagði áherslu á að ráðgjafar gerðu sér grein fyrir að umhverfi skjólstæðinga þeirra væri oft annað en þeirra eigið og alltaf þyrfti að hafa það í huga að viðhorf ráðgjafa hefur áhrif á störf hans. Veruleiki, reynsla og þekking ráðgjafnas gerir það að verkum að hann sér hlutina oft frá öðru sjónarhóli en ráðþeginn. Í þessu samhengi talaði hann um Role Expectations og Role Clarifications og mikilvægi samtalsins þar sem fókus ráðþegans væri dreginn fram í dagsljósið. Fyrir suma væri vinna eingöngu lífsviðurværi á meðan hún væri lífið sjálft fyrir aðra. Allt eftir því úr hvaða umhverfi ráðþeginn kemur úr.

### **Stuðningur við starfsferilsþróun háskólanema**

Þær Maija Joensuu frá Háskólanum í Tampere, Irmeli Lignell frá háskólanum í Hämeenlinna og Kirsi Paavola frá háskólanum í Seinäjoen kynntu sameiginlegt verkefni þessara finnsku háskóla sem fjallar um stuðning við náms- og starfsferilsþróun háskólanema í hagnýtum vísindum „applied sciences”. Um er að ræða verkefni sem styrkt er af EU:lta 2014-2020 og er stýrt af háskólanum í Tampere. Verkefninu er ætlað að styrkja samstarf milli háskóla, vinnumarkaðar, hins opinbera og þriðja geirans með þarfir nemenda sem þurfa á aðstoð að halda á námsferlinum við skipulag náms- og/eða starfsferilsþróunar. Þær sögðu m.a. frá áhugaverðri nálgun þar sem notast er við herma eða „simulators” þar sem hermt er eftir atvinnuviðtölum. Þar fara nemendur í hlutverk atvinnuumsækjenda og fá þannig æfingu í að taka þátt í atvinnuviðtali. Viðtölin eru tekin upp á myndbönd og nemendum gefinn kostur á að sjá sjálfa sig í þessum oft og tíðum krefjandi aðstæðum. Eins er gefin endurgjöf bæði frá samnemendum og kennurum sem taka þátt í viðtalinu. Þessa nálgun er enn í þróun hjá þeim og verður áhugavert að fylgjast með þessu verkefni. Nú þegar hefur verið gefið út „[Infograph](#)” með helstu áherslum verkefnisins í upphafi náms, á meðan á námi stendur og þegar námi fer að ljúka.

### **Klístruð, virk ráðgjöf**

Norman Amundson þarf vart að kynna fyrir náms- og starfsráðgjöfum en í vinnustofu sem hann hélt á síðasta degi ráðstefnunnar talaði hann um Active Engagement in Action eða notkun virkrar þátttöku í ráðgjöf. Amundson sýndi nokkrar af þeim aðferðum sem hann hefur skrifað um í bókum sínum t.d. stólaaðferðina við ákvarðanatöku, Sögu hjólið og Walking the Problem aðferðina auk þess að tala um Hope líkanið (e. Von). Honum var tíðrætt um að ráðgjöfin þyrfti að vera eftirminnileg fyrir ráðþegann og fylgdi honum eins og klístur eða lím sem hann losnar ekki við. Amundson hafði á orði að Carl Rogers hefði á sínum tíma viljað losa ráðgjafa við skrifborðin, hann vill ganga enn lengra og koma ráðgjöfum á hreyfingu. Hann veltir mikið fyrir sér því umhverfi sem ráðþegum er boðið uppá og spurði einfaldlega: Líður fólki vel hjá ykkur? Hann lagði áherslu á að ráðgjafar gæfu sér og ráðþegum sínum tíma til að vinna saman og gagnrýndi þau knöppu tímamörk sem ráðgjöf er oft sett. Að mati Amundson virðist það að vera upptekinn eða „busy” vera í tísku í dag og því mikilvægt að ráðgjafar gefi pláss fyrir afslöppun og rólegheit á sama tíma og að ráðgjöfin sé virk og gefandi.

### **Þar sem geðheilsa og starfsferill skarast**

Víðfræg fræðikona, Mary Sue Richardson, fjallaði um tengsl geðheilsu og starfsferils. Vinnuskilyrði nútímans eru álag á geðheilsu og einnig annar fylgífiskur nútíma framleiðsluhátta: atvinnuleysið. Richardson sagðist hafa glaðst þegar hún sá bók þeirra Hooley, Sultana og Thomsen Career guidance for social justice. Þar er fjallað um critical

career education eða náms- og starfsfræðslu út frá gagnrýnu sjónarhorni. Richardson sagði: “We can’t change the system, but how people relate to the system”, þ.e. að með því að fjalla á gagnrýninn hátt um vinnuskilyrðin er líklegra að fólk undirgangist ekki gagnrýnislaust ýmis konar kúgun sem vinnuhættirir bera með sér.

### **Ungt fólk í vinnu sem hefur enga formlega menntun**

Valerie Cohen Scali og Jonas Masdonati sögðu frá fjölþjóðlegri rannsókn á högum ungs fólks (20 til 25 ára) sem er í vinnu, en hefur enga formlega menntun úr framhaldsskóla. Kannað er sérstaklega hvort viðmælendur telja að þau séu í mannsæmandi störfum. Það kemur í ljós í gögnum OECD að af þeim 12 löndum sem rannsóknin nær til eru skilyrði á vinnumarkaði hagstæðust á Íslandi, enda telja flestir viðmælendur á Íslandi að störf þeirra séu mannsæmandi samanborðið við hin löndin ellefu.

### **Umsjónarkennarar í skilvirku finnsku skólakerfi**

Tiina Rautalin sagði frá doktorsrannsókn sinni á umsjónarkennurum við Oulu í Finnlandi. Hún sýndi mynd af skólakerfinu þar sem nemandinn er í miðju og ótal margir aðilar umkringja hann. Það sem var athyglisvert að hver þessara starfsmanna og ólíku kennara hafði skilgreind hlutverk sem var lýst í gögnum upp á margar blaðsíður. Rannsókn hennar gengur út á að kanna að hvaða marki umsjónarkennarar eru að sinna þessu hlutverki.

### **Rofinn starfsferill: Uppbygging starfsferils hjá fólki sem alist hefur upp erlendis**

Í fyrirlestri sínum fjallaði Guðbjörg Vilhjálmsdóttir um náms- og starfsráðgjöf í anda hugsmiðahyggju við fólk sem alist hefur upp erlendis, en snúið aftur til föðurlandsins eftir að fullorðinsaldri er náð. Þetta fólk sem kallast ýmist á ensku adult third culture kids, returned expatriates eða returned migrants á það sammerkt að vera faldir innflytjendur því þeir eiga margt sameiginlegt með þeim, þrátt fyrir að vera landar. Þeir eiga erfitt með að samsama sig menningunni, eiga oft í erfiðleikum með tungumálið og hafa margir menntun sem er ekki löguð að menningu föðurlandsins. Í dæmum af einstaklingum með þennan bakgrunn kom fram að career construction interviews eru hjálpleg til að byggja upp starfsferil og sjálfstraust þessa hóps.

Að þessu sögðu má ljóst vera að einungis hefur verið stiklað á stóru yfir þau fjölmörgu áhugaverðu erindi sem haldin voru á ráðstefnunni. Það er full ástæða til að hvetja náms- og starfsráðgjafa til að taka þátt í ráðstefnum af þessu tagi því betri endurmenntun er vart að finna. Næsta IAEVG ráðstefna verður haldin í Riga í Lettlandi 20. - 22. október 2020.

<http://www.iaevgconference2020.lv/>

Við sjáumst þar.

F.h. NFSY og FNS

Margrét Björk Arnardóttir, formaður NFSY

F.h. IAEVG

Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, varaforseti IAEVG