

RAKEL STEINVÖR HALLGRÍMSDÓTTIR

... VEISTU ... ÉG KANN EKKI NEITT ...

Annað tækifæri – í nám að nýju. Rannsókn á líðan og reynslu fullorðinna kvenna með litla formlega menntun sem hefja nám að nýju. Unnin í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands 2008.



Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir

Markmið þessarar 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 menntunina 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. Rannsóknin beindist að konum

sem voru í eða höfðu farið í námsleiðina „Grunnmenntaskólinn“ á vegum símenntunarmiðstöðvanna sem er ætlaður fullorðnum einstaklingum með stutta formlega skólagöngu að baki. Markmið námsleiðarinnar er að nemendur efla þekkingu sína í íslensku, ensku og stærðfræði auk þess sem áhersla er á sjálfsstyrkingu og jákvætt viðhorf til náms. Rannsóknargagna var aflað með þátttökuathugun og viðtölum við sjö konur á aldrinum 41–58 ára og einnig var talað við einn náms- og starfsráðgjafa.

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að fullorðnar konur með litla formlega menntun 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 að þróa starfsferil 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. Einnig telja þær hlutverk náms- og starfsráðgjafa mjög mikilvægt, bæði til að veita upplýsingar um námsmöguleika en ekki síður til að veita ýmiss konar stuðning og hvatningu við upphaf náms og meðan á námi stendur.

KRÖFUR UM AUKNA MENNTUN

Miklar breytingar hafa orðið í íslensku samfélagi á tiltölulega stuttum tíma. Á vinnumarkaði hafa til að mynda kröfur um menntun starfsfólks aukist til muna. Gert er ráð fyrir að einstaklingar séu færir um að tileinka sér fjölmargar nýjungar í námi og starfi. Símenntun á Íslandi hefur verið í stöðugri sókn á undanfórnum árum en ástæður þess liggja aðallega í breyttum áherslum í atvinnulífnum og aukinni samkeppni. Þrátt fyrir að símenntun hafi aukist kom í ljós í rannsókn Jóns Torfa Jónssonar og Andreu Gerðar Dofradóttur (2007) 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 óunnið.

Sá hópur á vinnumarkaði, sem ekki hefur lokið menntun umfram grunnmenntun, er mun stærri á Íslandi en í nágrannalöndunum. Tölur frá árinu 2005 sýna að á Íslandi eru 37% vinnuafls á aldrinum 25–64 ára aðeins með grunnmenntun. Annars staðar á Norðurlöndunum er þessi hópur 16–23% vinnuaflsins. Menntunarstig fullorðinna íbúa OECD-ríkjanna fer hækkandi milli ára en það stafar einkum af auknum fjölda ungs fólks sem lýkur námi af framhalds- og háskólastigi (OECD, 2005; 2007). Yfirlýst stefna ríkisstjórnar Íslands og aðila vinnumarkaðarins er að ekki fleiri en 10% fólks á vinnumarkaði verði án viðurkenndrar starfs- eða framhaldsskólamenntunar árið 2020. Til að ná því takmarki á að skapa tækifæri til menntunar fyrir fólk á vinnumarkaði 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.

... MIG LANGAR BARA TIL AÐ VERA VENJULEG MANNESKJA ...

Svo 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 höllum fæti varðandi starfsmöguleika og séu nánast ekki samboðnar þeim sem búa yfir meiri menntun. Ein kvennanna 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 ...

Aukin menntunarkrafa veldur því að konurnar 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 að þannig skapast þeim nýir möguleikar við þróun starfsferils. Þetta kemur greinilega fram í eftirfarandi orðum eins viðmælandans:

... manni finnst maður svoldið utangátta í þjóðfélaginu ... því maður kann ekkert ... kann ekkert tungumál og svolleiðis ... 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.

Áberandi var 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“ að þeirra mati. Fyrir konurnar í rannsókninni reyndist lykilatriði að finna námsleið við hæfi og hafði það afgerandi áhrif á ákvörðun þeirra um að hefja nám að nýju. Sjálfstraust þeirra varðandi eigin námshæfni er lítið og því treysta þær sér ekki inn í hefðbundinn framhaldsskóla. Rannsókn Svanfríðar Ingu Jónasdóttur (2005)

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. Ein af viðmælendum mínum sagði:

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

Með stefnumótun og auknu fjárframlagi ríkisstjórnarinnar og samkomulagi við aðila vinnumarkaðarins má ætla að tækifæri skapist til menntunar fyrir fólk á vinnumarkaði sem hefur stutta formlega menntun. Einnig eru fyrirhugaðar umbætur á framhaldsskólastigi sem leiða eiga til þess að fleiri finni sér námsleiðir við hæfi. Ætla má að aðrar leiðir henti þessum hópi en hefðbundinn framhaldsskóli býður upp á og ólíklegt er að þessar konur hefðu lagt í að afla sér aukinnar menntunar nema vegna þess að þær fundu námsleið sem þeim fannst hæfa. Í 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 til að hefja nám. Í rannsókn Jóns Torfa Jónassonar og Jóhönnu Rósu Arnardóttur (2001) 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.



Konurnar töldu sig hafa stuðning nánustu fjölskyldu og nefndu þær gjarnan hvatningu frá stálpuðum eða uppkomnum börnum sínum. Þetta fellur að niðurstöðum Betz (2005) sem sýna að það sem hefur mest hvetjandi áhrif á konur varðandi þróun starfsferils er stuðningur frá nánustu fjölskyldu. Þegar komið er í námið er vitneskjan um að fleiri séu í sömu sporum og þær dýrmæt.

... það að fatta að ég er ekki ein svoléiðis, [að kunna lítið í reikningi] ... það eru margir í þessum hópi sem eru eins og ég ... það var alveg æði ... sagði ein kvennanna.

Hópstuðningur og það að finna traust í hópnun er einnig lyklatríði. Náms- og starfsráðgjafinn, sem talað var við í rannsókninni, var á sama máli en fram kom hjá henni að „... lykillinn 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 ...“

Að mínu mati var ánægjulegt 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. Námið virtist skila konunum auknu sjálfsöryggi sem kom fram í vellíðan og öryggiskennnd.

... ÉG SÁ BARA AÐ HEIMILIÐ MITT MYNDI HRYNJA ...

Fjölmargar hindranir mæta fullorðnum einstaklingum sem hefja nám. Knowles og félagar (1998) segja þessar hindranir geta birst í tímaskorti, umönnun fjölskyldu eða barna en einnig er neikvæð sjálfmynd hindrandi, lítil fjárráð og lélegt eða einhæft námsframboð.

Hlutverk viðmælenda minna sem eiginkvenna og uppálenda hafði mikil áhrif á ákvarðanir þeirra. Konurnar virtust vanar því að hafa hag fjölskyldunnar í fyrirrími og því reyndist þeim erfitt að taka ákvörðun sem krafðist þess að þær settu sig sjálfar í forgang. Ein kvennanna 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 ...

Rannsóknir á þessu sviði (m.a. Betz, 2005; Worell og Remer, 2003; Sigrún Júlíusdóttir, 1997) sýna að konur virðast draga úr væntingum sínum hvað varðar þróun starfsferils til þess að annast fjölskylduna. Þrátt fyrir aukið jafnrétti er ábyrgð konunnar meiri þegar kemur að fjölskyldu og heimilishaldi og getur það valdið streitu og kvíða. 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 Einarsdóttir og Sif Einarsdóttir, 2004).

Sjálfsmýnd 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. Konurnar, sem talað var við, voru oft og tíðum mjög óvægnaar í eigin garð:

... 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 ...

Konurnar í rannsókninni komu sjálfar ýmist beint eða óbeint inn á sjálfsmýnd sína og héldu oft og tíðum að geta þeirra væri talsvert undir því sem hún reyndist vera. Ein kvennanna, sem fékk greiningu á lesblindu tæplega fertug, hafði ekki mikla trú á eigin hæfni og kom það glögggt í ljós þegar hún sagði frá greindarprófi sem hún hafði farið í „... en ég kom mjög vel út úr greindarprófinu og ég varð alveg hissa...og sagði [við lækninn] ... ertu viss um að þetta sé mitt próf?“

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. Niðurstöður rannsóknar Jóns Torfa Jónssonar og Kristjönu Stelli Blöndal (2002) sýna fram á tengsl milli námshengis í grunn- og framhaldsskóla og sjálfsmýndar einstaklingsins. Sjálfstraust eins viðmælendans varðandi enskukunnáttu var ekki upp á marga fiska:

... ég er þekkt í fjölskyldunni fyrir að vera ömurleg í ensku ... krakkarnir mínir segja að ég geti bara ekki lært þessi orð og ég kunní ekki að segja þau ... ég gæti bara ekki farið í próf í þessu.

Margar rannsóknir, t.d. Betz (1999; 2005) og Fassinger (2005), hafa sýnt fram á að slök sjálfsmynd fullorðinna kvenna hefur mikil 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 því ein stærsta hindrunin sem þær standa frammi fyrir.

... ÉG HEFÐI ALDREI VITAÐ AF ÞESSU ...

Náms- og starfsráðgjafar veita fólki á öllum aldri ráðgjöf og upplýsingar til að auðvelda ákvarðanatöku við náms- og starfsval. Einnig aðstoða þeir einstaklinga við að takast á við ýmis verkefni sem tengjast námi og starfsþróun. Hjá öllum viðmælendum mínum kom fram sú skoðun að náms- og starfsráðgjöf þurfi að vera mun betur auglýst og sýnileg fólki á almennum vinnumarkaði. Ein kvennanna 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 væru 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 ...

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. Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað fannst konunum góð leið og töldu þær að með þeirri leið væri hægt að ná til margra sem annars myndu ekki



koma í ráðgjöf. Ummæli varðandi náms- og starfsráðgjöf eru eftirtektarverð:

... það er ekki bara fyrir þennan hóp [að fara til náms- og starfsráðgjafa] heldur bara fyrir alla þjóðfélagsþegna ... bara að maður fái yfirsýn yfir leiðirnar sem hægt er að fara, að ekkert sé lokað ... engin hurð sé lokað ...

Í sama streng tók náms- og starfsráðgjafinn sem taldi miklu máli skipta að nálgast fólk á vinnustað því að þannig væru meiri líkur á að ná til markhópsins með minnstu formlegu menntunina. Því er sú stefna stjórnvalda að efla náms- og starfsráðgjöf fyrir fólk á vinnumarkaði góð leið í átt að markhópnum og vonandi verður framhald á henni.

Þau atriði, sem náms- og starfsráðgjafar geta veitt stuðning með að mati viðmælenda minna, eru: að veita upplýsingar um nám og námsleiðir, veita persónulega ráðgjöf og aðstoða við sjálfsstyrkingu, við gerð ferilskrár, við starfsleit og í 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. Samkvæmt kenningu Bandura (1977) er hægt að efla trú einstaklinga á eigin hæfni með ákveðnum leiðum í ráðgjöf og þannig er hægt að auðvelda starfsval einstaklingsins.

Viðmælendur mínir töldu 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, hafi orðið til þess að sýn þeirra á tilveruna breyttist og það gerði þær glaðari. Hvatningin er ein áhrifamesta leiðin til að breyta lífi fólks. Hún hjálpar fólki að byggja upp sjálfs-traust, örvar hugrekki og hvetur fólk til að setja sér raunhæf markmið (Corey, 2005). Konurnar voru allar ósáttar við þá stöðu sem þær voru í áður en þær hófu námið en líklegt má telja að fullorðnar konur með litla formlega menntun þurfi á hvetjandi ráðgjöf að halda eigi þær að öðlast nægt hugrekki til að gera breytingar á stöðu sinni.

Konurnar voru sammála því að þær teldu þjónustu náms- og starfsráðgjafa mjög gagnlega fyrir konur í þeirra stöðu. Þær niðurstöður, sem fram komu í þessari rannsókn, endurspeglu fyrst og fremst sögur þeirra sjö kvenna sem rætt var

við, auk skoðunar náms- og starfsráðgjafa á stöðu mála hvað varðar 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 megindlegum, reynslu og líðan þessa hóps á íslenskum vinnumarkaði og dýpka þannig þekkinguna á stöðu hópsins.

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.

LOKAORÐ

Í þjóðfélagi, þar sem áhersla er á menntun og mannaúð, er hagsmunamál að fullorðið fólk með litla formlega menntun eigi möguleika til starfa, starfsþróunar og bættra kjara. Aukin menntun er fjárfesting til framtíðar sem getur bætt afkomu einstaklinga, fyrirtækja og samfélagsins í heild.

Sögur viðmælendanna í þessari rannsókn gefa vísbendingar um að ýmsir þættir hafi 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 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 að frumskógur framhaldsskólanna er ekki það sem þær treysta sér í. Ljóst er að efla þarf

fjölbreytni í námsleiðum og einnig vantar stuttar starfstengdar námsbrautir fyrir fullorðið fólk.

Einnig hlýtur það að vera forgangsverkefni að leita fleiri leiða til að nálgast þennan hóp, á hans eigin forsendum og veita honum þá þjónustu sem þurfa þykir. Með auknu aðgengi fólks á vinnurmarkaði að náms- og starfsráðgjöf má ætla að fleiri verði upplýstir um þá möguleika sem bjóðast til menntunar í íslensku samfélagi. Vonandi verður það til þess að þeir einstaklingar finni sér farveg sem veitir þeim aukna þekkingu, betra sjálftraust og ánægju – hvort sem er í leik eða starfi.

HEIMILDIR

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall 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: Davies-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.
- Corey, G. (2005). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (7. útg.). Pacific Grove: Brooks/Cole.
- 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.
- Jóhanna Einarisdóttir og Sif Einarisdóttir. (2004). „Á ég að vera með þvíllikum kellingum í þekk?“ Reynsla eldri og yngri nemenda í leikskólakennarnámi. *Uppeldi og menntun, tímarit Kennaraháskóla Íslands*, 13, 45–65.
- Jón Torfi Jónasson og Andrea Gerður Dofradóttir. (2007). Er símenntunarbjóðfélag 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 árgangans til náms*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Jón Torfi Jónasson og Jóhanna Rósa Arnardóttir. (2001). *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.
- 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
- Sigrún Júlíusdóttir. (1997). *Fjölskyldulíf: Trygðarþönd, kvaðir og réttlæti*. Fjölskyldan og réttlætið – ráðstefnurit (171–191). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Svanfríður Inga Jónasdóttir. (2005). *Námsáhugi fólks með litla formlega menntun*. Óbirt M.Ed.-ritgerð í uppeldis- og menntunarfræðum. Kennaraháskóli Íslands.
- Worell, J. og Remer, P. (2003). *Feminist Perspectives in Therapy: Empowering Diverse Women* (2. útg.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

UM HÖFUNDINN

Rakel Steinvör Hallgrímsdóttir er náms- og starfsráðgjafi hjá Mími-símenntun og er þátttakandi í verkefninu Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað. Hún er með MA-próf frá Háskóla Íslands í náms- og starfsráðgjöf og B.Ed.-próf frá Kennaraháskóla Íslands.

Netfang: raket@mimir.is

ABSTRACT

The aim of this qualitative research study was to examine the reasons why middle-aged women (aged 41–58) with only compulsory education or even less return to school after a long pause and to find out what obstacles are in their way. The study focused on women who were taking or had taken basic courses specially designed for adults with limited formal education (*Grunnmenntaskólinn*) offered by the various lifelong education centres. The aim of this programme is for the students to increase their knowledge of Icelandic, English, and mathematics, in addition to self-assertiveness training and creating a positive attitude towards studying. Research material was obtained by participant observation, interviews with seven women aged 41–58 and one study and career counsellor.

The findings of the study seem to suggest that middle-aged women with limited formal education experience pressure from the society to seek education, but they do not feel up to returning to school except to certain programmes. They feel that they do not have a chance of developing their career without more education and the gender roles are barriers in their career. They have little self-esteem and therefore need special encouragement to resume their studies. They consider the role of the study and career counsellor important, not only by supplying information on learning difficulties but also by offering support and encouragement both before and during their studies.