

Þetta stutta yfirlit gefur nokkra hugmynd um hvað greindirnar fela í sér. Að sjálfsögðu verður að hafa í huga að hver einstaklingur býr yfir þeim öllum og að engin starfsgrein þarfnast bara einnar þeirra. Þeir sem nota fjölgreindakenninguna segja oft: „Þú átt ekki að spyrja hvort þú sért greind(ur) heldur hvernig þú ert greind(ur).“

Þegar fjölgreindakenningin er höfð að leiðarljósi í kennslu fólks, á hvaða aldri sem er, hefur hún einkum áhrif á viðhorf til þekkingar, öflunar hennar og til hæfileika hvers og eins. Þá er hætt að leggja áherslu á veifar hliðar nemenda og í þess stað lögð áhersla á styrkleika. Ekki á að kenna greindirnar sem slíkar heldur hjálpa nemendum við að nýta sterkar hliðar til að ná tökum á góðu námsefni. Sjálfsmat nemenda og sjálfsvirðing skiptir höfuðmáli. Joseph LeDoux taugalífeðlisfræðingur hefur unnið mikið að heilarannsóknum. Hann segir að tengslin milli vitsmuna, tilfinninga og vilja eða áhuga skipti meginmáli (LeDoux, 2002). Tilfinningar hafa mikil áhrif á vitsmuni og vilja og tilfinningar og líðan hefur mun meiri áhrif á nám en talið var. Nú hefur einnig komið í ljós að nám breytir náttúrlegri formgerð heilans. Þessar breytingar á formgerð breyta starfsfyrirkomulagi heilans, með öðrum orðum: nám skipuleggur og endurskipuleggur heilann (Bransford o.fl., 2000). Greindarprófill hvers einstaklings breytist með þroska og reynslu, greind er ekki

óumbreytanlegur eiginleiki. Það er afar mikilvægt að hafa í huga að heilbrigð og jákvæð sjálfsmynd einstaklings ræður miklu um viðhorf hans til náms. Að vita að maður getur, að maður ber ábyrgð á eigin lífi og getur haft áhrif á það.

*Erla Kristjánsdóttir,
lektor við Kennaraháskóla Íslands.*

Heimildir

- Armstrong, Thomas. 2000. *Fjölgreindir í skólastofunni*. Þýðandi Erla Kristjánsdóttir. Reykjavík: JPV.
- Bransford, John, Donovan, Suzanne, Pellegrino, James. Ritstj. 2000. *How people Learn: Brain, Mind, Experience and School*. National Research Council. Washington: National Academy Press.
- Goleman, Daniel. 1996. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. London: Bloomsbury.
- LeDoux, Joseph. 2002. *Synaptic Self: How Our Brain Becomes Who We Are*. New York: Viking.
- Gardner, Howard. 1983. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, New York: Basic Books.
- Gardner, Howard. 1999. *Intelligence Reframed. Multiple Intelligences for the 21st Century*, New York: Basic Books.
- McCain, Ted and Jukes, Ian. 2001. *Windows on the Future: Education in the Age of Technology*. Thousand Oakes: Corwin Press.
- Viens, Julie and Kallenbach, Silja. 2004. *Multiple Intelligences and Adult Literacy*. New York: Teacher College Press.
- www.accelerated-learning.net/multiple.htm [23.9. 2004]

AÐ LOKINNI UMRÆÐU

Stefnumótun og aðferðir fyrir nám fullorðinna

Hér á eftir fer endursögn samandreginna niðurstaðna í skýrslunni *Beyond rhetoric: Adult Learning Policies and Practices*, OECD, 2003. Í skýrslunni er fjallað um reynslu 9 ríkja af stefnumótun fyrir nám fullorðinna, dregnar ályktanir af reynslu þeirra og birtur fjöldi atriða sem vel

heppnuð stefnumótun byggist á. Ríkin eru Bretland, Danmörk, Finnland, Kanada, Noregur, Portúgal, Spánn, Sviss og Svíþjóð. Skýrslan er að nokkru leyti byggð á öðrum skýrslum og athugasemdum. Á vegum ríkjanna, sem í hlut eiga, voru teknar saman skýrslur sem lýstu aðferðum í námi fullorðinna auk þess sem öll ríkin voru heimsótt.



Ásmundur Hilmarsson

Á undanföllum áratug hefur nám fullorðinna verið áberandi. Ástæður þess eru m.a. hækkandi meðalaldur íbúa og að efnahagslíf OECD-ríkjanna byggist í sífellt meiri mæli á þekkingu. Mikið atvinnuleysi ósérhæfðs verkafólks, vaxandi þýðing og viðurkenning á mikilvægi mannaúts fyrir efnahagsvöxt og félagslega þróun – ásamt almennum áhuga á að auka félagslegan og persónulegan þroska sinn – kallar á aukin framboð námstækifæra fyrir fullorðin fólk til símenntunar í víðara samhengi. Námstækifærin skírskota, eftir aðstæðum, til starfs, nauðsynlegrar grunnfærni, viðbótarfærni eða til félagslegs og borgaralegs vafsturs af ýmsu tagi. Þrátt fyrir góða viðleitni er mikið ójafnræði milli hópa þegar kemur að því að stunda nám og þegar litið er yfir það nám sem er í boði.

Nú er kominn tími til að fylgja umræðunni eftir og leggja á ráðin um raunhæfa stefnu til að fjölga tækifærum og greiða götu allra fullorðinna til náms. Tilgangur skýrslunnar er að gera grein fyrir reynslu Bretlands, Danmerkur, Finnlands, Kanada, Noregs, Portúgals, Spánar, Sviss og Svíþjóðar.

Viðfangsefni

Hvað er nám fullorðinna? Hugtakið nám fullorðinna felur í sér hvers konar nám og þjálfun sem fullorðnir stunda vegna atvinnu eða af persónulegum ástæðum. Hugtakið felur í sér almenna menntun, verkmenntun og starfsþjálfun sem rúmast innan símenntunar. Í ríkjunum níu er fjölbreytt námsframboð á vegum opinberra aðila, einkageirans, fræðslustofnana, fyrirtækja, viðskiptasamtaka, félagsamtaka og ýmissa annarra samtaka.

Þátttaka í námi fullorðinna er misjöfn milli ríkjanna. Á Norðurlöndum, Bretlandi, í Sviss og Kanada tók a.m.k. þriðjungur fullorðinna þátt í einhverri þjálfun á tilteknu 12

mánaða tímabili (samkvæmt: IALS: International Adult Literacy Survey, 1994-1998). Í flestum norrænu löndunum og Bretlandi tók a.m.k. fimmtungur fullorðinna þátt í námi á tilteknu fjögurra mánaða tímabili (samkvæmt ELFS: European Union Labour Force Survey, 2001). Þátttakan er minni á Spáni og Portúgal.

Þátttaka einstakra hópa í námi fullorðinna er afar ójöfn.

Yngstu hópar fullorðinna, langskólagengnir, þeir sem eru í vinnu eða eru í vinnu sem krefst talsverðrar fagkunnáttu finna frekar nám við hæfi eða hafa greiðari aðgang en aðrir að námi. Aldur skiptir máli vegna þess að í ljós kemur að með hækkandi aldri dregur úr aðsókn í nám. Í flestum löndum er meirihluti þátttakenda á aldrinum 25-29 ára en um fimmtugsaldurinn fer að draga verulega úr þátttöku.

Fullorðnir, sem hafa lokið langskólanámi, hafa mestan

hag af viðbótarnámi. Langskólagengið fólk heldur áfram að læra þótt aldurinn færist yfir. Það sér hag í viðbótar-menntun og endurmenntun. Það hvetur líklega til viðbótarnáms. Í fáum orðum sagt eru flestir þeirra sem taka þátt í námi fyrir fullorðna fyrir fram vissir um gildi þess að fara til náms.

Vegna þess að fyrirtækin hafa svo mikil áhrif er hátt hlutfall náms fyrir fullorðna skipulagt til þess að endurnýja starfsþekkingu.

Meira en 50% þeirra sem þjálfuðu sig fyrir starf gerðu það með stuðningi atvinnurekanda. Atvinnurekendur vilja helst fjárfesta í því sem þeir eiga von á að gefi góðan arð. Þess vegna fá þeir helst þjálfun sem hafa menntun og náð nokkrum frama í starfi í stórum fyrirtækjum. Þeir sem vinna ósérhæfð störf eru yfir miðjum aldri, starfa í litlum fyrirtækjum eða eru ráðnir tímabundið verða út undan. Stærri fyrirtæki þjálfa marga, einnig fyrirtæki í þjónustu, einkum félagslegri og persónulegri þjónustu, fjármálafyrirtæki og eignasölu.

Ástæður litillar og ójafnrar þátttöku eru mismunandi.

Tímaþröng er ástæða sem fullorðnir nefna oftast fyrir því að þeir skuldbinda sig ekki í nám, einkum nám sem ekki er starfsþjálfun. Með hliðsjón af skyldum vegna vinnu og fjölskyldu er erfitt að finna tíma til að gefa sig að námi,

einkum fyrir þá sem ekki eru sannfærðir um að hafa hag af því. Fjárþröng er einnig nefnd sem ástæða fyrir því að hafa ekki efni á námi.

Enn ein ástæðan er sú staðreynd að fullorðnir, sem þurfa mest á námi og þjálfun að halda, eru oft þeir sem telja sig hvorki þurfa nám né þjálfun og sjá ekki að þeir hafi hag af námi. Margir sem hafa stutta skólagöngu eða vinna ósérhæfð störf telja færni sína góða eða afburðagóða og sjá þess vegna enga þörf á að bæta sig. Þess vegna er eitt af mikilvægustu viðfangsefnum þeirra sem eiga eftir að marka stefnu fyrir nám fullorðinna að styðja viðleitni til að halda á lofti þeim hag sem er hægt að hafa af námi. Einnig að styðja viðleitni til að auðvelda fullorðnum, einkum þeim sem hafa litla sérhæfingu, nám og aðgang að námi.

Þrátt fyrir fjárfestingar opinbera geirans og einka-geirans í námi fyrir fullorðna dugir það ekki. Jafnvel þótt fyrirtæki fjárfesti í námi mjög sérhæfðra starfsmanna sinna er arðurinn óviss þar sem mögulegt er að „ræna“ sérhæfðum starfsmönnum. Þegar svo ber undir vilja fyrirtæki frekar „kaupa inn“ sérhæfða starfsmenn en að fjárfesta í þjálfun starfsmanna sinna. Enn fremur hefur mikil áhrif þröngsýni sem byrgir fyrirtækjum og einstaklingum sýn á þann hag sem þau hafa af þjálfun.

Margt hindrar fullorðna í að taka þátt í námi. Í sumum landanna, sem voru heimsótt, eru biðlistar vísbendingar um ófullnægða þörf fyrir grunnmenntun fullorðinna. Ófullnægð og bæld þörf er erfið viðfangs; þeir sem hafa litla sérhæfingu og stutta skólagöngu, búa í dreifbýli eða glíma við sálfræðilegar hindranir segja ekki frá því sem þarf til að þeir sækji nám. Önnur hindrun felst í því að margir aðilar - fyrirtæki, starfsgreinasamtök, skólakerfið og einkareknað fræðslustofnanir – bjóða upp á stutt námskeið með óljósu innihaldi og óljóst hvort það er áfangi á markaðri leið. Námsstækifærin eru fjölmörg en sundurlaus og fátt sem hvetur námskeiðhaldara til að leggja sig fram um að ná til þeirra sem eru í mestri þörf.

Lausnir

Jöfnuður og skilvirkni eru ástæður þess að OECD-ríki hafa gert sér grein fyrir nauðsyn opinberra afskipta. Til langs tíma litið hafa ríkin sett sér markmið sem fela í sér bæði efnahagslegar og ekki efnahagslegar forsendur. Í brennidepli er að bæta menntun þeirra sem hafa litla menntun. Þau ætla einnig að beita opinberum afskiptum til þess að ná betri samfélagslegri þéttni og efnahagsvexti til að draga úr atvinnuleysi fyrir persónulegan og samfélagslegan þroska. Þróun lýðræðislegra gilda og framför í hæfni til að láta að sér kveða í efnahagslífi og á vinnumarkaði eru tilgreindar nauðsynlegar ástæður fyrir þátttöku hins opinbera í námi fullorðinna.

Mörg ríki virkja ýmsar uppsprettur til að styðja við þróun náms fullorðinna á ýmsum sviðum. Flest hafa þau sérstaka grunnmenntun fyrir fullorðna til að gera þeim kleift að sækja í lengra nám. Starfsþjálfun af ýmsu tagi er í boði til þess að auðvelda fólki að fá vinnu. Með lögum, fjárhagslegri örvun og samningum er sýnd viðleitni til að ná til verkafólks og þjálfa það. Samtök, sem ekki eru rekin með hagnaðarvon, og samfélagslegar stofnanir eru einnig mikilvægir birgjar fyrir nám fullorðinna.

Nýlega hafa ríki tileinkað sér margvíslegar aðferðir til að nálgast nám fullorðinna sérstaklega. Aðferðirnar eru allt frá almennum áætlunum til að auka námsframboð til sérsniðinna áætlana um að endurnýja hæfni, einkum jaðarhópa, eða auka framboð á þjálfun fyrir starfandi fólk. Margar þessara umbóta beinast einnig að því að bæta framkvæmd og árangur á samþættan og heildstæðan hátt sem er námsmannamiðaður. Tilraunir hafa verið gerðar til að gera kerfi skilvirkari með frumdrögum að þróun stefnumörkunar, stilla saman strengi (einnig samfélagslega) hagsmunaaðila, betrubæta núverandi námsframboð, nýta rekstrarfé betur og taka meira tillit til persónulegra þarfa. Valddreifing hefur verið mikilvægur þáttur þessa ferlis. Stefnumörkun hefur tekið mið af efnahagslegu og félagslegu samhengi, sögulegri þróun menntakerfis og stjórn málalegs skipulags í hverju landi um sig.

Lykillinn: Aðgengi og þátttaka

Samþætt stefnumótun fyrir nám fullorðinna getur tekið á margs konar þáttum samtímis. Skýr áætlun getur verið OECD-ríkjunum stoð til að bæta framboð á námi fyrir fullorðna, til að bæta afköst og gæði þess og tryggja betra samræmi í námstílhögun. Skýrslan lýsir nákvæmlega eftirsóknarverðum atriðum til að móta samþætta stefnu fyrir nám fullorðinna. Í þeim fimm efnisþáttum, sem taldir eru upp hér á eftir, er nokkrum mismunandi aðferðum lýst.

Afar mikilvægt er að gera nám heillandi í augum fullorðinna. Ráðstafanir og aðferðir til að gera nám heillandi í augum fullorðinna geta aukið aðsókn. Eins og þegar hefur komið fram er áhugahvöt lykilatíði; nám verður að gera heillandi í augum fullorðinna. Nokkrar einkar áhrifa-rikar ráðstafanir er hægt að benda sérstaklega á:

- Kennslufræði sem er sniðin að fullorðnum fremur en unglingum. Í því felst að námsmaðurinn er í miðpunkti og reynt eftir föngum að greiða fyrir námi hans og námsefnið þannig fram sett að það skírskoti til reynslu fullorðinna. Smiðjur handverksskóla, iðnskóla og starfsnámssmiðjur á Spáni eru ágæt dæmi. Námskeið Migros í Sviss eru dæmi um einkaframtak til að laða fullorðna aftur að námi.
- Sveigjanlegt fyrirkomulag til að laga sig að aðstæðum og áætlunum fullorðinna. Einingakerfi eins og hafa verið reynd í Danmörku, Sviss og Portúgal geta hjálpað fullorðnum við nám á hraða sem hentar. Upplýsinga- og samskiptatækni og fjarnám getur reynst öflugt tæki til að ná til ýmissa þeirra sem annars er erfitt að ná til. Mentor-dagskrá er skipulögð í hverfamiðstöðvum á Spáni og veitir greiðan aðgang að tölvutengdu efni, hljóð- og hreyfimyndaefni auk samskiptatækni sem tekur mið af fullorðnum í námi.
- Áætlanir til að ná eyrum fullorðinna sem annars mundu ekki leiða hugann að námi eða sjá ekki ástæðu til að fara í nám. Nýjar, aðgengilegar og réttar upplýsingar, traust ráð og einstaklingsmiðuð leiðsögn er lykillinn að

farsælum árangri. Símenntunarfika á Bretlandi, náms-hátíð í Sviss eða upplýsingar á Netinu um nám og námsráðgjöf í Finnlandi (Opintoluotsi) eru góðar fyrirmyndir.

- Viðurkenning á hæfni. Mat og viðurkenning á þekkingu og færni sem fullorðnir hafa öðlast án þess þó að hafa setið á skólabekk til þess að fullorðnir eyði ekki tíma sínum í efni sem þeir kunna. Fyrirkomulag, sem Portúgalar hafa til að greina, meta og votta skólagöngu og reynslu fullorðinna, er til fyrirmyndar um þetta.

Ráðstafanir sem hvetja til starfsþjálfunar eru mikilvægar bæði fyrir starfandi og atvinnulausa. Talsverður hluti náms er til að búa sig undir starf. Þess vegna skiptir miklu máli í fyrirtækjum og almennt á vinnumarkaði að atvinnulausir séu hvattir til náms sem getur komið sér vel í starfi. Í því felast meðal annars ráðstafanir á ýmsum sviðum til að auðvelda undirbúning og fjármögnun, auðvelda samræmingu vinnutíma og námstíma og gera ávinning af námi arðsaman. Meðal atriða, sem vert er að leggja áherslu á, eru:

- Fyrirkomulag sem auðveldar verkafólki nám, þar með talinn tími og kostnaður (t.d. með sveigjanlegri tíma-stjórnun). Réttur verkafólks í Finnlandi og Noregi til námsleyfis er mikilvæg uppörvun fyrir starfsmenn að helga sig námi.
- Tryggja aðgang að færnimati og þjálfun til að endurnýja færni starfsmanna sem búa við óöryggi, svo sem hugsanleg fórnarlömb endurskipulagningar, þá sem ekki hafa viðeigandi grunnmenntun og eldri starfsmenn. Menntareikningar starfsmanna Skandía í Svíþjóð eru eftirtektarverðir; fyrirtækið leggur í sjóðinn jafnmikið og starfsmaðurinn en þrefalda upphæð starfsmanna sem eru er eldri 45 ára og hafa ekki lokið prófi frá sérskóla.
- Opinberar vinnumiðlanir sem vinna með sveigjanleg líkön fyrir almenna þjálfun. Einingar, sérsniðin námstilboð, greiður aðgangur og skráning samkvæmt sænska Vaggeryd-líkaninu (nefnt eftir bæjarfélaginu sem það á

rætur að rekja til) hefur verið reynt hjá vinnumiðlunum í Noregi með góðum árangri.

- Fordast ber að fjármagna þjálfun fyrir atvinnulausa eingöngu á magnsmælingu. Gæði verður einnig að leggja til grundvallar fjármögnun.

Fjárhagsleg örvun til að fjárfesta í mannauði, sem fólgin er í fullorðnu fólki, getur fjölgað þátttakendum. Með því að leggja áherslu á fjárhagslegan stuðning við einstaklinga og fyrirtæki, sem fjárfesta í menntun fullorðinna, kann að vera hægt að auka þátttöku fullorðinna í námi. Fjármögnun náms fyrir fullorðna er margslungið viðfangsefni. Í öllum löndunum, sem athuguð voru, kemur fé bæði frá opinberum aðilum og einkaaðilum. Góð sátt virðist vera um að allir, sem málið varðar, beri ábyrgð á fjármögnun þegar á annað borð er ástæða til að hafa samvinnu um fjármögnun. Stundum er eðlilegt að einstaklingar, sem hafa efni á því, borgi fyrir þann hag sem þeir hafa af námi. Ýmsar leiðir eru færar til að örva frumkvæði til að leggja fram fé:

- Kynna lán, styrki eða menntareikninga og aðra kosti sem einstaklingar geta valið. Í Kanada hafa sumar þessara leiða verið notaðar til að hvetja fullorðið fólk til að taka námstilboðum. Á Bretlandi er víða boðið fjölbreytt úrval fjárhagsaðstoðar til að örva einstaklinga til náms. Í Finnlandi, Noregi og Svíþjóð fá einstaklingar stuðning ef þeir eru innan ákveðinna tekjumarka.
- Réttur til námsleyfis. Í Finnlandi þekkist að þegar starfsmenn eru í námsleyfi koma atvinnulausir til starfa og öðlast þannig starfsreynslu.
- Kynna niðurgreiðslur. Uppbót sem greidd er vegna tiltekens kostnaðar getur ýtt undir þjálfun. Danska skattkerfið er dæmi. Skattafrádráttur og niðurgreiðslur fást vegna þjálfunar sem atvinnurekandi kostar. Fjármögnun er einnig hægt að örva með því að skattaleg meðferð fjár, sem rennur til starfsþjálfunar, sé eins og um sé að ræða fjárfestingu fremur en útgjöld.
- Skattleggja fyrirtæki til að standa undir starfsþjálfun

eða setja á laggirnar landssjóð eða, við vissar kringumstæður, atvinnugreinasjóð til að standa undir þjálfun vinnuafis. Labour Promotion Act í Quebec í Kanada hefur þann tilgang að bæta hæfni, færni og frammi-stöðu starfsmanna með stöðugri þjálfun. Þetta fyrirkomulag í Kanada er af því tagi sem kalla má „þjála eða greiða“ aðferð. Fyrirtæki sem hafa launakostnað yfir ákveðnu marki eiga að fjárfesta sem svarar til 1% af launakostnaði í þjálfun starfsmanna. Fyrirtæki, sem hafa minni launakostnað, greiða í fræðslusjóð.

Ráðstafanir til að bæta gæði náms fullorðinna bæta væntanlega árangurinn. Ráðstafanir, sem gerðar eru til að bæta gæði náms fyrir fullorðna, geta átt mikinn þátt í að auðvelda aðgang og fjölga þátttakendum. Mörgum þessara ráðstafana er hægt að beina að gæðastjórnun og árangursmælingu. Endurbætur er hægt að gera til dæmis með því að fylgjast betur með námsframvindu og mati, með því að endurbæta söfnun tölfræðigagna, með betri vottunarkerfum, með því að bæta mat á frammi-stöðu stofnana og með því að fylgjast betur með árangri námsmanna og áformum þeirra. Rannsóknir á þessu sviði eru afar aðkallandi. Vert er að vekja sérstaka athygli á nokkrum þáttum:

- Innleiða gæðatryggingu. Fyrirkomulag EduQua í Sviss og Certification of Training Institutions (QUALFOR) í Portúgal eru áhugaverð dæmi um umsjón með námi. Mörg ríki hafa einnig sett á laggirnar stofnanir sem eiga að fylgjast með gæðum menntunar og þjálfunar fullorðinna eingöngu (eins og Vox í Noregi) eða (eins og Danmarks Evaluerings Institut - EVA) sem nær til alls konar náms.
- Ákveða staðla fyrir þjónustu og áberandi viðurkenningu á því að þeim sé fylgt. Investors in People (IiP) merki fá fyrirtæki á Bretlandi sem leggja sig fram um að þjálfna starfsfólk sitt.
- Mat á gildi náms verði sjálfsagður liður stefnumótunar. Því miður hefur mat á árangri af stefnumörkun fyrir nám fullorðinna aðeins byggst á talningu námsmanna og

kostnaði við framkvæmd. Fjölbreyttara mat á gildi stefnumótunar fyrir nám fullorðinna er því miður ekki að finna í mörgum löndum.

- Rannsóknir eru nauðsynlegar til að bæta stefnumörkun. Viðleitni til að safna tölfraðilegum upplýsingum um þátttöku, kostnað, rannsóknir og skipti á upplýsingum innanlands og milli landa getur hjálpað til þess að bæta gæði stefnumótunar og áætlana.

Með samstilltum aðgerðum allra, sem málið varðar, er hægt að ná betri árangri. Með því að samræma starfsemi aðila er hægt að fara betur með naumt skammtaða fjármuni og opinber framlög. Sameignarfélög eru gagnleg í þessu skyni, einnig vel skilgreind verkefni. Víða er reynt að þróa yfirgripsmikla og samþætta stefnumótun fyrir nám fullorðinna. Andstætt brotakenndri nálgun gerir heildstæð aðferð, sem felur í sér alls konar nám og þjálfun, kröfu til samræmingar. Lykilatriði samræmdrar stefnu eru:

- Samræma aðferðir í kerfi hins opinbera fyrir nám fullorðinna. Framboð hefur verið aukið á ýmsum stigum, tilboðum hagrætt og sett í samhengi og hlutverk þeirra sem koma að málum verið samstillt. Í flestum tilvikum er um að ræða ókeypis eða nánast ókeypis nám fyrir fullorðna. Þetta er árangur af umbótum sem hafa verið kynntar í Danmörku, Finnlandi, Noregi og Svíþjóð og tilraunum á Spáni og í Portúgal.
- Samræma innanríkis sem og milli ríkja starfsemi annarra eins og atvinnurekenda, verkalýðsfélaga, opinberra fræðslustofnanna og annarra fræðslustofnanna auk sjálfseignarstofnanna. Dæmi um stofnanir sem aðstoða við að samræma stefnu fyrir nám fullorðinna eru ANEFA í Portúgal og Learning and Skills Council á Bretlandi.
- Jafna áhrif milli annars vegar þeirra sem skipuleggja, þegar ríkisvald skilgreinir uppbyggingu og fjármagnar,

og hins vegar þeirra sem framkvæma þegar þeir koma auga á vankanta og hafa tillögur til úrbóta. Kunskapslyftet, átak í námi fyrir fullorðna í Svíþjóð, er ágætt dæmi um þetta. Eftirlit með framkvæmd er einnig afar mikilvægt.

- Kynna sameignarfélög. Sameignarfélög eru sett á laggirnar í mörgum löndum til að efla samvinnu og samhæfa starfsemi aðila. Dæmi af þessu tagi er að finna í Kanada og í La Rioja á Spáni. Í sameignarfélögum er fjármögnun, húsnæði og framlög betur nýtt til þess að ná árangri.
- Stefnumörkun, sem samstillir milli atvinnugreina krafta þeirra mörgu sem eiga hlut að máli, skynsamlegar fjármögnunarleiðir, innbyggt eftirlit og endurskoðun, er til bóta. Þessi eru markmiðin í nýlegri umbótastefnu fyrir nám og þjálfun fullorðinna í Danmörku.

Einstaklingur og fyrirtæki verða að vera í öndvegi samþættra aðgerða. Samþætt stefnumótun af þessu tagi þarf einnig að hafa einstaklinginn og atvinnureksturinn í brennidepli þegar kemur að því að móta hvata til þátttöku, fjármögnunarleiðir, námsframboð og markmið. Í stefnumótun verða að vera skýrar skyldur einstaklinga, atvinnureksturs og ríkisvalds. Eins og á við um grunnmenntunina verður að gæta jafnvægis milli markmiða um efnahagsþróun og jafnan rétt, samfélagslega þróun og persónulegan þroska. Í samþættri stefnumótun verður að viðurkenna þá staðreynd að fjöldi fullorðinna í OECD-löndunum hefur aðeins grunnmenntun, vinnur ósérhæfð störf og hefur ekki verið í formlegu námi í allmörg ár. Þegar á heildina er litið hefur þokast í rétta átt þótt enn sé mikið verk að vinna.

*Ásmundur Hilmarsson,
sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.*