

# BRE A K!

## LEIÐBEININGAR FYRIR STARFSRÁÐGJAFNA

um hvernig ræða má jafnrétti kynjanna og kynbundið  
starfsval í starfsráðgjöf

# BRE A K!



Þessar leiðbeiningar voru unnar  
í samstarfi Tallinn-háskóla og Innove-  
stofnunarinnar

Höfundar:  
Virve Kinkar, Marju Pöld,  
Meril Ümarik, Tiia Öun

Tallinn 2019

BREAK! – TEKIST Á VIÐ KYNJAÐAR STAÐALMYNDR Í EVRÓPU MEÐ NÁMI ÞVERT Á MIÐLA



Funded by the Rights Equality And  
Citizenship programme of the European  
Union 2014-2020

Áætlun Evrópusambandsins um réttindi, jafnrétti og borgararétt (2014–2020) fjármagnaði gerð þessara leiðbeininga. Tallinn-háskóli tekur fulla ábyrgð á innihaldi leiðbeininganna og þær endurspeglar á engan hátt viðhorf framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.

## EFNISYFIRLIT

1. Inngangur .....	4
2. Staðalmyndir kynjanna – hverjar eru þær og hvað getum við gert til að uppræta þær? ..	5
3. Kynbundið starfsval, aðgreining kynjanna og misrétti á vinnumarkaðnum og í samfélaginu .....	7
Hvers vegna er enn til eitthvað sem heitir „karlastörf“ og „kvennastörf“? .....	8
4. Breyttur vinnumarkaður og margþættari starfsævi – í hverju felast þessar breyttu aðstæður og hvernig geta einstaklingar lagað sig að þeim? .....	10
5. Jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði .....	13
6. Færni í mótun eigin starfsferils – mikilvægi og þróun .....	15
7. Líkan yfir færni í mótun eigin starfsferils .....	19
8. Námsmarkmið fyrir færni í starfsferilsmótun .....	21
9. Mat á færni í starfsferilsmótun .....	25
Dæmi um samþætt námsmat .....	26
10. Hvernig er best að haga umfjöllun um kyn, kynjamisrétti og staðalmyndir kynjanna í kennslustundum? .....	27
11. Hagnýt verkefni um þáttaröðina „Hvers vegna ekki?“ og valkvæð endalok .....	30
Ráðleggingar fyrir kynjameðvitaða starfsráðgjöf: .....	33
Heimildir .....	34

# 1. INNGANGUR

**Öll erum við ólík. Öll erum við einstök. Við erum hluti af margbrotnum heimi. Hver og einn hefur rétt á að tjá persónuleika sinn – rétt til að vera einstakur. Rétt eins og engin tré eða blóm eru nákvæmlega eins þá eru engar tvær manneskjur alveg eins. Við erum ólík í útliti, með mismunandi persónueinkennum, áhugasvið og styrkleika. Allir eru góðir í einhverju og hver einasta manneskja skiptir máli! Eitt af því sem gefur lífinu gildi er að átta sig á eigin sérstæði og nýta það með sem bestum hætti til þess að öðlast hamingju og vera samfélaginu til góðs.**

Þótt við séum ólík erum við öll jafnrétt há og jafnmikilvæg. Lögmálið á bak við jafnrétti og jöfn tækifæri fyrir alla eru mikilvægir mælikvarðar til að meta mannúð og lífsgæði í samfélagi. Jafnrétti merkir ekki að allir eigi að verða eins eða að allir fái útdeilt öllu því sama heldur er jafnrétti grunnreglan um það að engin manneskja sé meira eða minna virði en önnur. Annað kynið er heldur ekki meira eða minna mikilvægt en hitt. Þótt auðvelt sé að fallast á þessa meginreglu getur verið erfiðara að taka eftir og breyta eigin viðhorfum sem hugsanlega stangast á við þessi jafnréttissjónarmið á ýmsum sviðum lífsins. Jafnrétti, frelsi og virðing fyrir sæmd einstaklingsins eru réttindi sem við höfum öll, sem og rétturinn til að lifa í samfélagi umburðarlyndis þar sem við virðum hvert annað og tökum tillit til náungans. Umburðarlyndi er færnin til að geta umborið og samþykkt hluti sem eru utan við það hefðbundna.

Til þess að gera heiminn að betri stað verðum við að byrja á okkur sjálfum. Ef við viljum geta samþykkt annað fólk þurfum við að þekkja og trúá á okkur sjálf. Sjálfsöryggi er lykillinn að því að átta okkur á eigin viðhorfum til þess sem er framandi og á þeim fastmótuðu hugmyndum sem við höfum tileinkað okkur. Viðhorf okkar hafa áhrif á hegðun okkar, hugsun og tilfinningar. Það tekur tíma að þróa með sér viðhorf og breyta þeim. Ungt fólk ver stærstum hluta dagsins í skólanum og því er skólinn tilvalinn staður til að móta viðhorf með jafnrétti og umburðarlyndi að leiðarljósi. Starfsráðgjafar geta einnig haft mikil áhrif á skoðanir ungs fólks því ráðgjafarstörf þeirra felast meðal annars í því að vinna með viðhorf og gildi skjólstæðinga sinna.

Þessar leiðbeiningar voru unnar sem hluti af verkefninu BREAK! – Unnið gegn kynbundnum staðalmyndum í Evrópu með námi þvert á miðla (2017–2019) með það að markmiði að auka meðvitund fólks um mikilvægi jafnræðis og jafnra tækifæra. Hluti af þessu verkefni felst í sjónvarpsþáttaröðinni „Hvers vegna ekki?“ („Why Not?!“) sem nota má við náms- og starfsráðgjöf til þess að kynna hugmyndir um kynjajafnrétti og staðalmyndir kynjanna og útvarpsþáttunum „Allskyns“ sem finna má á vefsíðu verkefnisins.

Leiðbeiningarnar voru unnar fyrir náms- og starfsráðgjafa sem stuðningsefni í störfum þeirra við umfjöllun þeirra um staðalmyndir og jafnrétti kynjanna, bæði í skólum og í starfsráðgjafarmiðstöðvum. Í leiðbeiningunum er að finna fræðilegt yfirlit yfir eðli kynbundinna staðalmynda, breytt landslag á vinnumarkaði og kenningar um hvernig móta má starfsferil sinn með hliðsjón af persónuleika sínum. Þar eru einnig dæmi um hvernig nálgast má umfjöllun um jafnrétti kynjanna á ýmsum mismunandi sviðum (t.d. mismunun á vinnumarkaði, kynbundinn launamun og kynhlutverk innan fjölskyldunnar) sem hluti af ýmsum námskeiðum og verkefnum í starfsfræðslu. Í verkefninum sem fylgja er notast við mismunandi kennsluáferðir (s.s. rökræður, textagreiningu, myndskaið og hópavinnu) sem starfsráðgjafar geta notað sem innblástur til að ræða kynjajafnrétti og -misrétti á ýmsum sviðum og við mismunandi nemendahópa.

Leiðbeiningarnar skiptast í eftirfarandi hluta: (1) Helstu kynbundnu staðalmyndirnar. (2) Tengla á myndskaið úr þáttaröðinni „Hvers vegna ekki?“ með athugasemdum um hvernig má nota þau. (3) Verkefni þar sem umræðu um kynjamál, kynjajafnrétti, kynjamisrétti og starfsval er fléttað saman við námsgreinar eins og félagsfræði, stærðfræði, (erlend) tungumál, tónlist, myndlist og sagnfræði, ásamt náms- og starfsfræðslu.

## 2. Staðalmyndir kynjanna – hverjar eru þær og hvað getum við gert til að uppræta þær?

**Staðalmyndir kynjanna eru rótgrónar einfaldanir og alhæfingar um meintan mun milli karla og kvenna sem og mismunandi persónueinkenni þeirra, eiginleika, hlutverk, viðeigandi starfsstéttir, hegðun, útlit o.s.frv..**

Þessar staðalmyndir hafa áhrif á ákvarðanir okkar dags daglega og segja okkur meðal annars hvaða áhugamál, viðhorf, hegðunarmynstur og athafnir þykja hæfa körlum annars vegar og konum hins vegar. Svona viðhorf eru oft svo rótgróin í samfélaginu að litið er á þau sem sjálfsgöð. Með samskiptum okkar og gjörðum á degi hverjum við höldum við ranghugmyndum og mýtum sem eiga sér engar vísindalegar stöðir og stangast jafnvel á við niðurstöður vísindalegra rannsókna. Staðalmyndir kynjanna eru líka í grunninn einfaldanir og alhæfingar. Gert er ráð fyrir því að vissir eiginleikar og áhugasvið einkenni kynin án þess að taka mið af því að einstaklingar eru mismunandi.

Skýr skipting starfa og athafna milli karla og kvenna, sem kann að virðast eðlileg og frá náttúrunnar hendi, skerðir valkosti kvenna í námi og starfi og viðheldur undirskipun kvenna í samfélaginu, meðal annars veikari stöðu þeirra á vinnumarkaði, lægri tekjum og minni líkum á að þær komi að ákvarðanatöku á vinnumarkaði. Staðlaðar hugmyndir um hvernig fólk á að haga sér takmarka þroska og frelsi einstaklingsins. Staðalmyndir lýsa ekki einungis eðli karla og kvenna heldur fyrirskipa þær einnig hvernig kynin eigi að haga sér – karlar eigi að einbeita sér að starfsframa og konur að því að vera góðar í samskiptum. Staðlaðar væntingar um hegðun karla og kvenna kunna að stýra þeim í þau hlutverk þar sem þau virðast uppfylla þessar væntingar sem best (Papp, 2012).

### **DÆMI UM MÝTUR OG STAÐALMYNDIR:**

- Karlar og konur hafa ekki sömu áhugasvið og getu.
- Strákar og stelpur læra á mismunandi hátt.
- Konur og karlar eru góð í mismunandi hlutum.
- Strákar og stelpur eru með styrkleika á ólíkum sviðum.
- Konur eru skapaðar til að sjá um börn og heimilið, karlar eru fyrirvinnan.

Rannsóknir sýna að enginn munur er á vitsmunalegri getu karla og kvenna heldur hefur félagsmótun kennt kynjunum að nota heilann á mismunandi hátt. Meiri munur er á milli hópa fólks heldur en milli stráka og stelpna (Papp, 2012).

Það má að miklu leyti rekja til umhverfisins (heimilis, skóla, vina) og uppeldis hvers vegna sum svið höfða frekar til stráka og önnur til stelpna. Heimilið, leikskólinn, skólinn og fjölmiðlar stýra okkur í átt að vissum sviðum og hegðunarmynstrum. Fjölskyldan, leikskólinn og skólinn leggja áherslu á að þroska mismunandi einstaklingseinkenni hjá stelpum og strákum.

Í samfélagi sem álitur það karlmannlegt að vera virkur, ævintýragjarn, ráðandi, rökfastur, sjálfstæður og harður af sér fara drengir að þróa með sér einstaklingsmiðaða sjálfsvitund, úthverf persónuleikaeinkenni, sjálfselsku og færni í almennum samskiptum. Í samfélagi þar sem kvenleg gildi felast í því að vera varkár, undirgefin, tilfinningarík, samstarfsfús, veiklynd og hjálpsöm þroska stúlkur þá hlið sína sem er óvirk, mjúk, hógvær, tilfinningarík, meðvituð um náungann, innhverf og umhyggjusöm (Papp, 2012).

Skólaumhverfið ýtir einnig undir ýmsar staðalmyndir. **Kennarar og náms- og starfsráðgjafar leika hér mikilvægt hlutverk í því að átta sig á gildandi hefðbundnum hugmyndum og venjum, beina athygli ungs fólks að þessum atriðum og útskýra hvaða áhrif þau hafa. Í vinnu með ungu fólk verður að gæta þess sérstaklega að ýta ekki undir viðtekin viðhorf með gjörðum sínum eða koma öðruvísi fram við drengi en stúlkur. Náms- og starfsráðgjafi hefur tækifæri til og ber skylda til**



**að leiðbeina ungu fólki í að átta sig á kynjuðum staðalmyndum og kynjamisrétti og merkingu þess í daglegu lífi, og að íhuga framtíðarstörf án þess að láta takmarkast af fyrirframgefnum hugmyndum um kynhlutverk.**

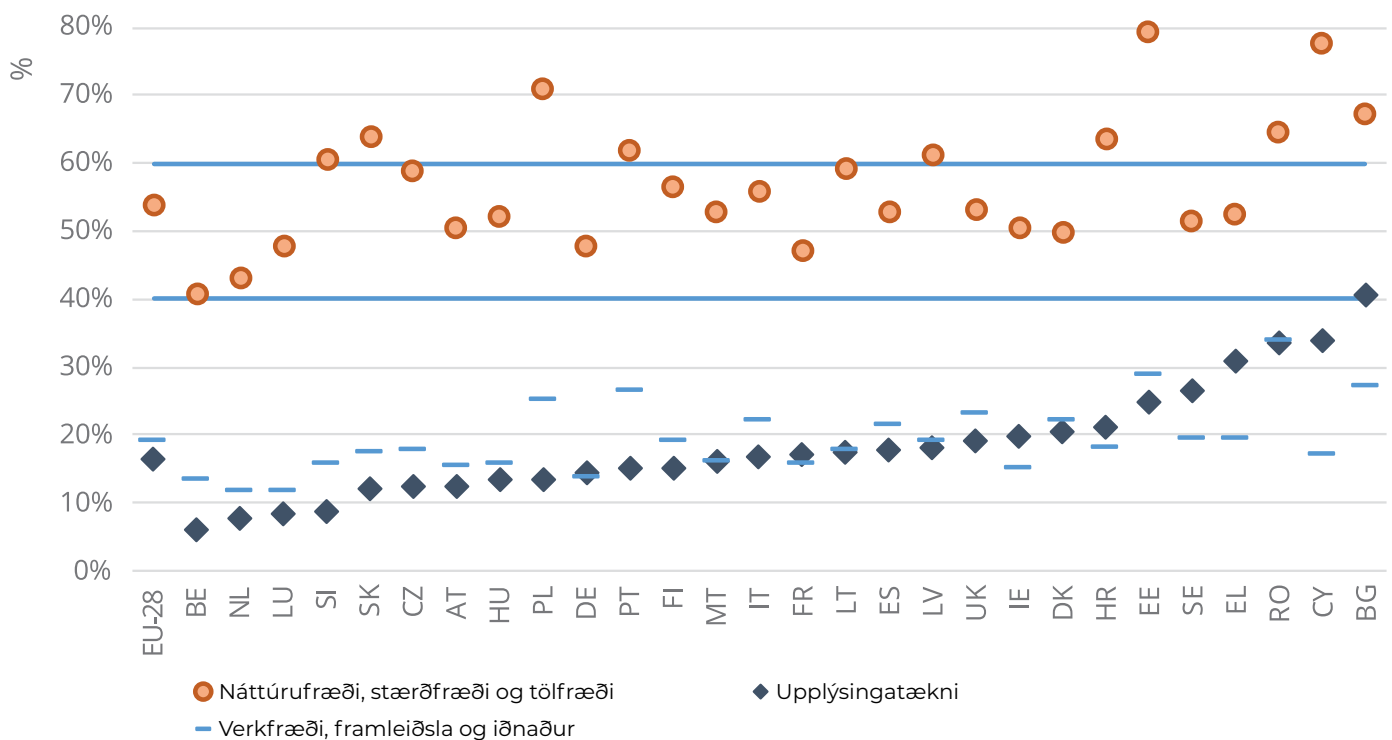
Börn sem eru að hefja skólagöngu sína núna munu sinna störfum á sviðum sem við getum ekki einu sinni séð fyrir og nota tækni og tól sem ekki hafa verið fundin upp til að leysa vandamál sem enn eru óþekkt eða sem hefur ekki verið komið í orð. Örar breytingar á stjórnkerfum, hagkerfum og félagskerfum, vinnu, fjölskyldulífi og tæknimálum hafa kallað á það að ríki heimsins hugi að sjálfbærni. Skólar gegna einnig hlutverki í því að uppfylla sjálfbærnimarkmið. **Pegar börn fara í skólann læra þau ekki einungis lestur og skrift, stærðfræði, efnafræði, eðlisfræði og bókmenntir heldur líka hvað það er að vera karl eða kona – hvað það er að vera mannskja.** Hraðar samfélagslegar og efnahagslegar breytingar kalla á það að úrelt kynhlutverk séu upprætt svo karlar og konur af næstu kynslóðum hafi meiri sveigjanleika og geti sinnt síbreytilegum hlutverkum á vinnumarkaði á jafnréttisgrundvelli. Þetta veltur bæði á raunvísindalega sönnuðum og lærðum líkönum um félagslega hegðun, fyrirmyndum í skólanum og þeirra hugmyndafræði og gildum sem þar eru við lýði (Papp, 2012).



### 3. Kynbundið starfsval, aðgreining kynjanna og misrétti á vinnumarkaði og í samfélaginu

Jafnvel þótt mikið hafi verið fjallað um jafnrétti kynjanna á liðnum áratugum eru vandamál vegna kynbundins náms- og starfsvals enn við lýði í flestum löndum og þau eru einn af lykilþáttum misréttis á vinnumarkaðnum. Þar er bæði átt við lágrétta aðgreiningu, þ.e. í því að karlar og konur sækja í mismunandi starfssvið (t.d. starfa fleiri konur á mennta- og heilbrigðisviði en karlar eru frekar í fjármála- og verkfræðistörfum). Dæmi um lóðréttu aðgreiningu er þegar konur ná ekki sama framgangi í starfi og karlar (fleiri karlar en konur eru í stjórnunarstöðum). Aðgreining kynjanna á sér stað á mismunandi skólastigum, meðal annars í iðnmenntun og í bóknaði í framhaldsskóla og háskóla sem og á vinnumarkaði.

Aðgreiningin hefst strax við val á námi og sérstaklega má greina mikinn mun í Evrópu á fjölda karlkyns og kvenkyns nemenda í námsgreinum á sviði vísinda, tækni, verkfræði og stærðfræði annars vegar og kennslu, heilbrigðisvísinda og velferðar hins vegar. Í vísindum, tækni, verkfræði og stærðfræði voru kvenkyns nemendur aðeins 22%, og í kennslu-, heilsu- og velferðargreinum voru karlar aðeins 21% nemenda á árunum 2013–2015. (Evrópustofnun, 2017). Hlutfall aðgreiningar sveiflast milli landa en er ávallt til staðar og nær einnig til annarra námsgreina.



Mynd 1. Aðgreining kynjanna í Evrópusambandinu í mismunandi námsgreinum.

Heimild: Evrópustofnun ... (2017), <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>

## HVERS VEGNA ER AÐGREINING KYNJANNA VIÐ VAL Á NÁMI OG STARFI ÓÆSKILEG?

Oft er talað um að þar sem konum og körlum er í raun fullfrjálst að velja sér starfssvið þá sé ekki hægt að tala um „vandamál“. Hins vegar má sjá að staðalmyndir kynjanna stuðla að ójöfnuði á ýmsan hátt. Í fyrsta lagi má sjá að hefðbundnar „karlastéttir“ og „karlastörf“ eru bendluð við hærri laun á vinnumarkaði en ýmis „kvennastörf“ (kennarastörf, umönnunarstörf, ýmis þjónustustörf) einkennast af lægri launum. Þetta leiðir af sér að hefðbundið starfsval helst í hendur við skert fjárhagsleg tækifæri kvenna. Náms- og starfsval sem byggt er á kynbundnum staðalmyndum er meðal þess sem hvað helst er talið útskýra kynbundinn launamun. Í öðru lagi eru hefðbundnar hugmyndir um starfsval kynjanna jafn hamlandi fyrir konur og fyrir karla. Manneskja sem velur sér starf á skjön við hefðina getur orðið fyrir því að aðrir stríði henni eða dæmi vegna þess og á það sérstaklega við um karla sem vinna á kvenlægari sviðum (s.s. sem leikskólakennarar eða í umönnunarstörfum) (Fuller o.fl., 2005). Óttinn við útskúfun í samfélaginu kann að draga úr möguleikum margs ungs fólk, og hamlar því að það láti áhugasvið sitt og getu njóta sín. Í þriðja lagi skal nefnt að á mörgum sviðum innan STEM-greina (*vísinda, tækni, verkfræði og stærðfræði*) og í upplýsingatækni er skortur á starfsfólki og á sama tíma er stór hluti fólks á vinnumarkaði vannýttur á þessum sviðum vegna kynjaðra viðhorfa og þess að kynbundnum hugmyndum um starfsval er ekki storkað.

## HVERS VEGNA ER ENN VERIÐ AÐ TALA UM „KARLASTÖRF“ OG „KVENNASTÖRF“?

Ýmsir þættir eru að verki þegar fólk velur sér nám eða starf eftir kyni. Á annan bóginn er það upp á hvern einstakling komið að velja sér starfssvið eftir eigin höfði. Á hinn bóginn er þetta einstaklingsbundna val nátengt og verður fyrir áhrifum af þeim sem standa einstaklingnum næst (foreldrum og vinum) og kerfislægum hindrunum (menntakerfi og vinnumarkaði) (Smyth og Steinmetz, 2015). Rannsakað hefur verið hvernig mismunandi skipulag menntakerfis og vinnumarkaðar hefur áhrif á aðgreiningu kynjanna við starfsval og á vinnumarkaði, en oft er talið að hlutverk skólakerfisins fyrir vinnumarkaðinn sé að velja nemendur inn á mismunandi starfssvið og stuðla að nýliðun (Hillmert, 2015; Smyth og Steinmetz, 2015). Einnig hafa verið gerðar rannsóknir sem benda til þess að kynbundinn munur á væntingum sé talsvert minni en munurinn er á vinnumarkaði, sem aftur bendir til þess að oft séu væntingar fólks við upphaf starfsferilsins háðar væntingum vinnuveitanda (Hillmert, 2015: 142–143). Það er því ekki einfalt mál að átta sig á því hvernig aðgreining kynjanna er til komin og hvernig henni er viðhaldið. Þótt líta megi á menntakerfið sem „flokkunarvél“ (Kerckhoff, 1995) þá verður að hafa það í huga að hvort sem farin er sú leið að nemendur og foreldrar velja námsleið við hæfi eða þá að kennarar eða skólakerfið sjái um að beina nemendum í bók- eða iðnnám (Reisel, Hegna og Imdorf, 2015) þá leika samfélagslegar kröfur, skoðanir og viðhorf líka ákveðið hlutverk.

Líta má á menntakerfið sem stofnun sem ýtir undir viðteknar hugmyndir um kyn. Jafnvel þótt við vinnum hvert og eitt að því á hverjum degi að byggja upp eigin sjálfsmynd þá hafa ríkjandi samfélagsviðmið og daglegar athafnir mikið að segja um þann þroska. Menntakerfið er félagslegur og menningarlegur vettvangur sem leikur veigamikil hlutverk því þar mótast sjálfsmynd einstaklinga og valdakerfi verða til og þróast (Renold, 2006). Jafnvel þótt félagsmótunin eigi sér fyrst stað innan heimilisins þá fylgir skólakerfið fast á eftir sem sú stofnun sem hvað mest mótar skilning einstaklingsins á kynhlutverkum og þeim valkostum sem honum standa opnir á vinnumarkaði og innan fjölskyldunnar. Rannsóknir hafa sýnt fram á að ekki megi vanmeta hlutverk kennara og áhrif þeirra, hvort sem er bein eða óbein, í því að móta hugmyndir um kynjamun og kynjajafnrétti. Strax í leikskóla er gjarnan litið á drengi og stúlkur sem ólíka hópa með mismunandi getu og áhugasvið og fá þau því ólíka meðhöndlun. Þetta hefur síðan áhrif á orðræðu og ákvarðanir drengja og stúlkna alla ævi.

Það má líta svo á að **hefðbundnar hugmyndir um náms- og starfsval** séu sá þáttur sem hvað mest viðheldur aðgreiningu kynjanna í samfélaginu. Ein skýringin á því að aðgreining kynjanna



Í náms- og starfsvali er enn við lýði og stöðugt viðhaldið er að ekki er litið á þetta sem vandamál í skólakerfinu, á vinnumarkaði eða almennt í samfélaginu. Litið er framhjá viðtækari áhrifum þessarar aðgreiningar sem uppsprettu misréttis á vinnumarkaði og má segja að aðgreiningin sé oft ekki viðurkennd (Fuller o.fl., 2005). Kynbundnar hugmyndir um náms- og starfsval hafa umtalsverð áhrif á náms- og starfsferil nemenda. Yfirleitt þurfa nemendur að taka fyrstu ákvörðun sína um starfsferil við lok grunnskóla, þegar þeir ákveða hvort við tekur bóknað, iðnnám eða annað. Því er mikilvægt á þeirri stundu að þekkja alla möguleikana sem eru í boði. Val nemenda er oft afar hefðbundið og bundið við kyn og þetta er áhyggjuefni í öllum Evrópulöndum. Á öllum stigum menntakerfisins leika hlutaðeigandi (skipulagsaðilar fræðslustefnu, skólinn og kennarar) mikilvægt hlutverk í því að vinna gegn staðalmyndum kynjanna í gegnum námskrá, starfsráðgjöf og kennsluaðferðir. Kynjaðar staðalmyndir kunna að skjóta upp kollinum í námsefninu og í samskiptum nemenda og kennara. Á sama tíma er nálgun kennara og nemenda á kynbundin málefni í kennslustofunni endurspeglun á ríkjandi samfélagsviðmiðum og það hefur áhrif á námsumhverfið (Evrópastofnun um jafnrétti kynjanna, 2016).

Allir ættu að hafa tækifæri til að stunda það nám sem best fellur að þörfum þeirra og getu, á öllum stigum lífsins, þannig að einstaklingurinn geti notið sín til fullnustu sem meðlimur í þjóðfélaginu bæði í starfi og fjölskyldulífi. Í leikskóla og á fyrstu stigum grunnskóla læra strákar og stelpur að tileinka sér námstækni, hvatningu og sýn á getu sína og færni. Þetta er því æviskeið þar sem mikilvægt er að forðast að bera saman kynin, og stuðla að umhverfi sem er laust við úreltar hugmyndir um kynhlutverk og staðalmyndir kynjanna. Jöfn tækifæri í menntakerfinu felast í því að strákar og stelpur læri sömu námsgreinar samkvæmt sömu námskrá bæði í leikskóla og grunnskóla, að þau gangi í gegnum svipaða reynslu og að sömu kröfur og væntingar séu gerðar til þeirra án allra staðalmynda. Menntastofnunum ber að notast við kennsluaðferðir og kennsluefni sem er laust við staðalmyndir kynjanna og að ekki sé ýtt undir úrelt kynhlutverk. Við sköpun jafnra tækifæra er tekið mið af mismunandi námsháttum nemenda og forðast að bera saman stráka og stelpur eða meta kynin á mismunandi hátt. Slíkt lærdómsferli stuðlar að því að strákar og stelpur upplifi jafnræði, andlegt og líkamlegt öryggi, góð samskipti innan og milli kynjahópa, jafnar kröfur, væntingar, athygli, eftirlit og matssvið.

**Kennarar og starfsráðgjafar geta annaðhvort viðhaldið hefðbundnum kynhlutverkum og kerfi kynjamisréttis eða farið fyrir með góðu fordæmi og hvatt til breytinga.** Þekking og viðeigandi menntun þeirra sem vinna með ungu fólki er því lykilatriði en oft einnig persónulegar skoðanir þeirra, viðhorf og hegðun. Við hvers kyns náms- og starfsráðgjöf verður að tryggja jafnrétti og réttlæti fyrir öll börn. Aðstæður hverju sinni segja til um hvaða leið má nýta til að stuðla að auknu kynjajafnrétti. Mikilvægt er að við komum okkur saman um skýrar meginreglur og markmið til að stefna að (Papp, 2000)..



## 4. Breyttur vinnumarkaður og margþættari starfsævi – í hverju felast þessar breyttu aðstæður og hvernig geta einstaklingar lagað sig að þeim?

Heimurinn tekur sífelldum og örum breytingum. Lýðfræðilegar breytingar hafa orðið og óvissa á vinnumarkaði hefur aukist. Viðskiptamódel hafa breyst, vinnumarkaðurinn er orðinn alþjóðlegri og breytingar hafa orðið á ráðningarsambandi vinnuveitenda og starfsmanna, eðli starfa, starfskröfum, uppbyggingu og rekstri fyrirtækja. Upplýsingasamfélagið ýtir undir sífellt meiri hraða og stöðuga þróun í samskiptum manna á milli. Tekin eru stór skref fram á við í vísindum og tækni og mismunandi hlutverk í lífi einstaklings fléttast saman og breytast. Þessar breytingar eru þýðingarmiklar fyrir vinnumarkaðinn og aðra þætti í atvinnulífi (Eurofound, 2019). Fleiri og fleiri vinna hlutastörf, samkvæmt tímabundnum ráðningarsamningum, sem verktakar, í verkefnavinnu o.s.frv. Fólk gegnir mörgum mismunandi störfum á ævi sinni. Allt þetta hefur breytt hugmyndinni um starfsferil og hvað það þýðir að velja sér starfsveitvang og viðhalda honum. Hugtakið starfsferill er nú skilgreint á ýmsan hátt – sem án takmarkana (Arthur og Rosseau, 1996), síbreytilegt (Hall, 1996), túlkað (Benko og Weisberg, 2007), hannað (Savickas, 2005), tilbúið (Poehnell & Amundson, 2002) og sem síbreytilegt samansafn mismunandi verkefna (Handy, 1998).

Sér í lagi þarf ungt fólk nú að spyrja sig að því hvernig best sé að skipuleggja og haga námi sínu og vinnu í þessu breytta umhverfi, þannig að hæfileikar þess nýtist eins og best verður á kosið og lífsfylling þess verði sem mest. Til að tryggja sjálfbæra þróun hvers samfélags er brýnt að fólk finni hlutverk sem hentar hæfni þess og getu og að það geti brugðist við breytingum á vinnumarkaði eftir því sem þörf krefur (Government Office, 2014). Þekkingarmiðað hagkerfi með miklum virðisauka skapar umhverfi þar sem fólk vill taka ábyrgð og hafa frumkvæði að því að nýta hæfileika sína til fullnustu. Þegar slíkt hagkerfi festir sig í sessi eykst áhugi fólks á að beita færni sinni og þekkingu sem aftur stuðlar að framþróun hagkerfisins.

Nú til dags er gengið út frá því að fólk skapi sér sinn eigin starfsferil, þ.e. að það taki ábyrgð á eigin lífi. **Starfsferill er ævilöng þróun einstaklingsins í námi og starfi**, með hliðsjón af öllum þeim hlutverkum sem hann gegnir í lífi sínu (Innove-stofnunin, 2012). Með góðri yfirsýn, skipulagi og þróun starfsferils síns getur fólk því samtímis mótað persónuleg svið lífs síns. Val á starfsferli er ekki lengur ákvörðun sem aðeins er tekin einu sinni. Á ævi sinni tekur fólk margar ákvarðanir um starfsferil sinn og því þarf það að vera sveigjanlegt og tilbúið í að afla sér stöðugar þekkingar.

Starfsferill verður til fyrir röð ákvarðana sem fólk tekur í gegnum lífið – hann er persónubundinn og jafnvel þótt ýmsir umhverfisþættir hafi áhrif á hann þá er það fyrst og fremst undir einstaklingnum komið að skapa hann. Þar spilar margir þættir inn í, svo sem áhugasvið einstaklingsins, gildi hans, hæfileikar, þekking, úrræði, geta, óskir og viðhorf. **Mikilvægt er að láta ekki stjórnast af fyrirframgefnum skoðunum og viðhorfum. Staðalmyndir kynjanna hamla fólki frá því að vera það sjálft og takmarka valkosti þess. Ákvarðanir sem teknar eru undir áhrifum frá fyrirframgefnum hugmyndum geta haft mikil áhrif á val og ánægju fólks í starfi og á stærri skala er slíkur vannýttur mannauður einnig hamlandi fyrir samfélagið.** Þar sem heimurinn tekur örum breytingum og verður sífellt flóknari verður sífellt mikilvægara að leggja vinnu í að skipuleggja og þróa starfsferil sinn. Færnin til að þróa sinn eigin starfsferil er ómissandi til að geta fótað sig á vinnumarkaði (King, 2004).

**Hönnun starfsferils er persónulegt og síbreytilegt ferli sem er í þróun alla ævi.** Í þessu ferli þroskast fólk og býr sér líf með því að beina sjónum frekar að sjálfsmynd sinni en persónuleika, frekar að getunni til að aðlagast heldur en því að vera undirbúinn, frekar að ásetningi heldur en ákveðni, frekar að því að skapa sínar eigin sögur og upplifanir heldur en bíða eftir útkomunni. Færni í starfsferilshönnun felst í samspili hæfileika og sköpunargáfu sem hentar menningunni

og samhenginu. Það skiptir miklu máli að finna starf sem á vel við manneskjuna og að komast að því hvaða þýðingu starfið hefur fyrir hana í heildarsamhenginu (Savickas, 1993). Breyttur vinnumarkaður kallar á að fólk læri að skilgreina sig frekar út frá hæfni sinni og afrekum heldur en starfi sínu, koma sér á framfæri í atvinnuleit og hugsa á hnattræna vísu (Herr, 1997).

Ótal breytur spila inn í við val fólks á starfi: hagkerfið, vinnumarkaðurinn, vinir, foreldrar, fjölmiðlar, menning, kennarar, starfsráðgjafar, heilsufar, áhugamál, úrræði, stjórnsmál o.fl. og tilfallandi atburðir hafa líka mikil áhrif. Starfstengd vandamál reynast líka oft flókin og margþætt og þess vegna veltur hver einasta starfsferilsákvörðun á fjölda mismunandi þátta. Því verðum við að skoða kerfið í heild, ekki afmarkaða hluta þess. Nútíminn er óútreiknanlegur. Breytingar eru örar og linnulausar og ekki er hlaupið að því að sjá fyrir hvað gerist á vinnumarkaði og í hagkerfinu. Ákvörðun sem virtist sú rétta í gær er hugsanlega ekki jafngáfuleg í dag. Það er eðlilegt að gera mistök. Í þessum sífelldu breytingum felast möguleikar og skapandi lausnir. Mikilvægt er að vera virk(ur), opin(n) og forvitin(n) og sýna frumkvæði, sveigjanleika og aðlögunarhæfni (Bright og Pryor, 2011).

Þar sem snúið er að standa við gerðar áætlanir í síbreytilegum heimi er nú sífellt meira rætt um hvernig hanna megji og skipuleggja starfsferil sinn. Það að setja sér lífsáform snýst um að greina möguleikana sem bjóðast í hverjum aðstæðum og laga sig að breytingum og óvæntum stefnum. Þetta er persónuleg vegferð einstaklingsins og þroskaferli sem gengur út á að kenna honum að finna lausnir, móta sjálfsmynd sína, tileinka sér sveigjanleika, heilbrigða samkeppni í starfi, tilfinningagreind, sköpunargáfu, ábyrgð og fróðleiksþorsta. Framtíðin markast af þeim árangri sem náðst hefur í fortíðinni og veltur líka á forgangsröðun og óskum einstaklingsins. Hugmyndin um sjálfsvitund við setningu lífsáforma snýr að því hvernig við hugsum um okkur sjálf í mismunandi félagslegum hlutverkum. Sjálfsvitund einstaklings er líklegri til að breytast en persónuleiki hans og er í stöðugri þróun alla ævi (Savickas, 2005).

Síbreytilegur vinnumarkaður kallar meðal annars á það að við þróum samkeppnishæfi okkar og yfirfæranlega hæfileika (eins og skipulagsfærni, lausnamiðun og greiningarhæfni) sem nýta má á mismunandi sviðum og í mismunandi verkefnum (Fugate o.fl., 2004).

Samkeppnishæfi má skipta í þrjú svið sem fléttast saman: sjálfsvitund í starfi, sveigjanleika og félagslegan og mannlegan auð. Vinnutengd sjálfsvitund felst í því að þekkja atvinnulífið (vinnumarkaðinn, mismunandi svið, fyrirtæki og stofnanir, atvinnugreinar og vinnuaðferðir), einstaklingseinkenni (viðhorf, þekkingu, hæfni, getu og áhugasvið) og sína eigin styrkleika, gildi, markmið, ótta og skoðanir. Vinnutengd sjálfsvitund er lykillinn að því að öðlast skýrari sýn við mótun starfsferils síns og samtímis auka samkeppnishæfni sína (sama heimild). **Til að styrkja vinnutengda sjálfsvitund þína þarftu að spyrja þig eftirfarandi spurninga: Hver er ég? Svárið ætti að innihalda styrkleika þína, reynslu, þekkingu, færni (þ. á m. sértæka faglega færni, þverfaglega færni, félagslega færni og aðlögunarfærni), getu en einnig óskir og drauma, persónueinkenni og áhugasvið sem og mismunandi hlutverk í lífinu, kyngervi, aldur og öll þau viðhorf og áhyggjur sem því fylgja** (Schein, 1996).

Aðlögunarhæfni, þ.e. getan til þess að takast á við kröfur úr nánasta og ytra umhverfi, felst í greiningu á umhverfi sínu og greiningu á möguleikunum sem sérhverjar aðstæðum bjóða upp á. Einnig getunni til að breyta og móta hegðun sína, hugsun, vilja og tilfinningar. Jákvæðni, frumkvæði, fróðleiksþorsti, hreinskilni, sjálfsstjórn og dugnaður eru þau sex persónueinkenni sem ætti að leggja mesta áherslu á til að auka aðlögunarhæfni sína (sama heimild). Fólk er þó misfært í því að aðlagast nýjum aðstæðum og hér hafa viðhorf einstaklingsins, skoðanir hans og skynjun mikið að segja um getu til aðlögunar (Dam, 2004). **Fastmótaðar hugmyndir geta auðveldlega hindrað einstaklinginn í að leggja sig allan fram og aðlagast aðstæðum.**

Ráðavitund einstaklingsins hefur líka mikil áhrif á það hvernig hann hagar starfsferli sínum (King, 2004). Samkvæmt kenningunni um ráðavitund hefur fólk með innri ráðavitund þá tilfinningu að sjálfstraust þess og verðleikar séu það sem stjórnir utanaðkomandi aðstæðum og trúir því að velgengni þess velti aðallega á þeirra eigin árangri. Fólk með ytri ráðavitund skynjar hins vegar að lífi þess sé aðallega stjórnað af utanaðkomandi öflum. Ráðavitund einstaklings ræðst að mestu af



félagslegri reynslu en henni er hægt að hnika í átt að innri ráðavitund með því að auka sjálfsöryggi og sjálfstraust sitt (Rotter, 1966). Fólk með innri ráðavitund er ánægðara bæði í vinnu og í lífi sínu en fólk með ytri ráðavitund (Spector, 1986).

Sálrænn auður hvers einstaklings: bjartsýni og miklar væntingar, trú á eigin getu og sveigjanleiki hafa mikið að segja um ákvarðanir hans um starfsferil sinn, árangur í starfi og almenna lífsánægju (Luthans o.fl., 2007). Vongóðir einstaklingar eiga auðveldara með að koma áformum sínum í verk, sýna seiglu og vera samkvæmir sjálfum sér, auk þess að vera betri í að aðlagast (Niles o.fl., 2010).

Oft er litið á hönnun og mótun starfsferils sem röð rökréttra, yfirvegaðra og skipulagðra athafna þar sem einstaklingurinn stefnir sífellt í átt að skýrt skilgreindum markmiðum. Sú nálgun á sannarlega rétt á sér en það er sífellt erfiðara að setja sér skýr markmið og gera áætlanir í heimi sem tekur stöðugum breytingum. Þess vegna hafa orðið til ný viðmið, þar sem áherslan er á nýsköpun, sveigjanleika, sköpun, frumkvæði og aðlögunarhæfni. Þörfin fyrir sveigjanleika merkir að nauðsynlegt sé að geta aðlagast breyttum vinnumarkaði og breyttu samfélagi, þ.e. að geta beitt (yfírfæranlegri) færni sinni á nýjum sviðum. Höfundar þessara nýju viðmiða halda því þó alls ekki fram að markmiðasetning og fylgni við hana eigi ekki við í nútímanum heldur að ekki skuli líta á einstök markmið sem afmörkuð og að fólk geti haft nokkur mismunandi markmið á starfsferli sínum, bæði eitt í einu og samhliða. Þar að auki er reynsla einstaklingsins einn þeirra tilbúnu þátta sem öðlast þá merkingu sem hann sjálfur gefur þeim. Skilningur manna á sjálfum sér er félagsleg smíð og fær merkingu í gegnum samskipti mannsins við umhverfi sitt. **Fólk skapar sinn eigin veruleika**, er í stöðugum samskiptum við umhverfi sitt og sækist eftir stöðugleika þegar það stendur frammi fyrir breytingum. Líf einstaklings er heildstæð mynd sem ekki grundvallast bara af starfi hans heldur einnig áhugamálum hans, fjölskyldu og þeim mismunandi hlutverkum sem hann gegnir. Það skiptir jafnmiklu máli að vera ánægð(ur) með líf sitt og starf og að ná frama í starfi. Mikilvægt er að setja sér markmið sem hafa þýðingu fyrir einstaklinginn sjálfan og hjálpa honum að halda sinni stefnu. Einstaklingurinn er eins og kerfi sem sér sjálft um sköpun sína og endursköpun (Pöld, 2017).

Persónuleg gildi skipta máli við val á starfi en oft nægir eitt hlutverk ekki til að uppfylla öll þessi gildi. Hugarstarf okkar, gjörðir og hegðun ráða því hvernig gildi okkar þróast og þau eru að miklu leyti byggð á sjálfstrausti okkar og því hvernig við sjáum annað fólk. Gildi okkar hafa áhrif á það hvað við gerum og hvernig. Gildi einstaklingsins (menningarleg gildi, vinnutengd gildi og lífsgildi) og forgangsröðun sem byggð er á þeim eru við stjórnvölinn í vali hans á starfi (Brown, 2002). Við mótun starfsferils er mikilvægt að setja sér persónuleg markmið sem eru byggð á gildum og hafa þýðingu fyrir mann sjálfan. Markmið byggð á gildum geta til dæmis verið launuð störf en einnig ólaunuð störf á borð við umönnun fjölskyldumeðlima (há bæði konum og körlum). Jafnvel þótt samfélagið ætlist oft til þess að konur séu heima hjá ungum börnum og sjái um heimilið þá er orðið sífellt algengara að karlar séu heimavinnandi. Öll gegnum við mismunandi hlutverkum í lífum okkar og því er mikilvægt að finna jafnvægi milli þessara hlutverka. Að auki er brýnt að átta sig á að mismunandi hlutverk hafa mismunandi þýðingu fyrir fólk (Hansen, 1997).



## 5. Jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði

Hátt atvinnustig og lítið atvinnuleysi er eitt af þjóðhagfræðilegum markmiðum hvers samfélags. **Aukin samkeppnishæfni og hátt atvinnustig er tryggt með virkri þátttöku alls mannaúðsins, bæði karla og kvenna.** Góð nýting mannaúðs er einnig mikilvæg þegar lítið er til sjálfbærni samfélagsins og þróunar mannkyns (Nefnd um jafnrétti og jafnræði kynjanna, 2014). Jöfn þátttaka karla og kvenna á vinnumarkaði gæti aukið fjárhagslega möguleika Evrópulanda til muna. Samkvæmt spám OECD hefði fullkomlega jöfn atvinnuþátttaka karla og kvenna í för með sér að verg þjóðarframleiðsla yrði 12,4% meiri á mann árið 2030 (Evrópuþingið, 2013).

Á einstaklingsgrunni er það fjárhagslegt sjálfstæði og það að geta séð sér farborða helsta skilyrðið fyrir því að karlar og konur hafi stjórn á eigin lífi og geti tekið ákvarðanir út frá valkostum sínum.

Kynjamisrétti á vinnumarkaðnum er einn liður í fjárhagslegu misrétti og er skylt misrétti milli karla og kvenna er varðar menntun, heilsufar og samfélagið. Þegar unnið er að *jafnrétti kynjanna* á vinnumarkaðnum stuðlar það að jafnræði og jafnvægi á öðrum sviðum, og öfugt – meira kynjajafnrétti í skólum, daglegu lífi, við ákvarðanatöku o.s.frv. eykur einnig jafnrétti á vinnumarkaðnum.

### **KYNJAMISRÉTTI Á VINNUMARKAÐNUM ORSAKAST AF MÝTUM, STAÐALMYNDUM, VIÐHORFUM, SAMFÉLAGSVIÐMIÐUM OG HEFÐUM Í SAMFÉLAGINU EN EINNIG SPILA INN Í:**

- efnahagslegir þættir (þróunarstig samfélagsins, hnattvæðing, tæknilegar framfarir, skipulag markaðarins, kynskipting vinnumarkaðarins o.s.frv.)
- stofnanalegir þættir (lög um mismunun, skattkerfi, lágmarkslaunakerfi, framleiðslusambönd, stéttarfélög, menntakerfi o.fl.)
- persónuleg geta, færni og tækifæri vinnuveitenda og starfsfólks.

Til þess að vernda grundvallarmannréttindi er mikilvægt að fylgja þeirri meginreglu að fólk fái réttláta meðferð á vinnumarkaði og að öllum séu tryggð jöfn tækifæri, bæði hvað varðar aðgengi að vinnu og möguleika á að þróa sig og færni sína áfram í starfi. Bann er lagt við beinni eða óbeinni mismunun á grundvelli kyns í atvinnulífinu (Nefnd um jafnrétti og jafnræði kynjanna, 2014).

Meginreglan um jafnrétti milli karla og kvenna, jafnræði og jöfn tækifæri er einn af hornsteinum mannréttinda. Hugtakið jafnrétti kynjanna markar þau skil í þróun samfélags þegar það vill tryggja körlum og konum jöfn réttindi, skyldur, möguleika og ábyrgð á öllum sviðum samfélagsins. Þetta merkir að bæði kyn hafa jafna möguleika á að taka ákvarðanir, verða fjárhagslega sjálfstæð, þroskast og fá sanngjarna og jafna meðhöndlun. Jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði merkir að karlar og konur hafa jafnt aðgengi að öllum störfum, fái greidd sömu laun fyrir sömu vinnu, hafi sömu möguleika á þróun í starfi og fjölskyldulífi, að vinnuumhverfi þeirra sé jafnöruggt og að það sé laust við kynbundna og kynferðislega áreitni. Ekki skal flokka störf eða atvinnugreinar sem „karlastörf“ eða „kvennastörf“.

**Jafnrétti kynjanna merkir að karlar og konur hafa sama rétt og sömu skyldur í daglegu lífi, meðal annars sömu möguleika á að fá atvinnu sem tryggir þeim fjárhagslegt sjálfstæði; möguleika á að helga sig heimili og fjölskyldu og sinna hugðarefnum sínum, stjórnámálum, störfum og áhugamálum.** Jafnrétti þýðir ekki að allir séu eins – jöfn réttindi og jafnir möguleikar merkja ekki að karlar og konur eigi að vera alveg eins, heldur að tryggt sé að kynjamunurinn skipi þeim ekki í lægri stöðu í þjóðfélaginu eða stuðli að misrétti gagnvart öðru hvoru kyninu (Papp, 2000).

Hvað fyrirtæki og stofnanir varðar þýðir kynjajafnrétti í vinnuumhverfinu að vinna karla og kvenna er metin til jafns, sem felst meðal annars í því að greidd eru sömu laun fyrir sömu vinnu. Réttindi starfsfólks og félagsleg vernd er tryggð á vinnustaðnum, skoðanaskipti eru virk og engum er mismunað. Þetta merkir að staða einstaklings bæði innan fyrirtækis og á vinnumarkaði veltur á hæfileikum hans, getu og áunninni færni en ekki kyni, þjóðerni eða öðrum þáttum (Nefnd um jafnrétti og jafnræði kynjanna, 2014).



Kynbundinn launamunur er einn af þeim vísnum sem gefa til kynna hvort og hversu illa samfélag stendur í kynjajafnréttismálum.

### MISMUNUN Á VINNUMARKAÐI Á SÉR ÝMSAR BIRTINGARMYNDIR. TIL DÆMIS:

- við ráðningu er karlkyns kennari valinn fram yfir konu
- karlkyns kennari í háskóla fær hærra laun en kvenkyns kennari
- í starfsauglýsingu kemur fram að aðeins sé leitað á fólki á ákveðnu aldursbili
- starfsmaður á leikskóla er rekinn fyrir að vera Vottur Jehóva
- vinnuveitandi neitar að grípa til aðgerða sem myndu gera fólki með fötlun kleift að sinna tilteknum störfum eða gangast undir starfsþjálfun
- bónusar eru greiddir til þeirra starfsmanna sem yfirmanninum kemur best saman við en ekki til þeirra sem lögðu mest til fyrirtækisins
- laun starfsmanns eru ákvörðuð út frá persónu hans og kyni en ekki starfsfærni
- karlar fá frekar launahækkun vegna þess að þeir eru álitnir metnaðarfullri og þola betur álag
- faðir fær ekki að taka foreldraorlof
- áreitni á vinnustað og óhóflegir stjórnunartilburðir sem rekja má til kyns
- áætlað er að konur séu betri í störfum sem snúast um umönnun og uppeldi, þjónustu og aðstoð við aðra, svo sem kennslu, hjúkrun, félagslegri aðstoð og menningarstörfum. Karlar séu hins vegar betri í störfum sem lúta að stjórnun, yfirumsjón, framleiðslu, tækni og mannvirkjagerð
- viðhorfið að konur eigi að sjá um heimilið og fjölskylduna en karlar séu fyrirvinnurnar
- skoðunin að grundvallarmunur sé á hæfileikum og getu karla og kvenna.

**Oftast kemur mismunun til vegna fordóma og viðhorfa sem hamla viðkomandi frá því að sjá manneskjuna eins og hún er – gildi hennar, hæfileika, getu o.s.frv.** Mismunun, dæmigerð viðhorf til kynhlutverka og fordómar kunna að standa í vegi fyrir því að fólk læri eða starfi við það sem það nýtur mest. Slík viðhorf geta einnig valdið því að yfirmaður/ráðningaraðili lætur kyn, þjóðerni, aldur eða önnur einkenni umsækjanda ráða för við ráðningar, stöðuhækkanir o.s.frv.

Það hefur ótvíræða kosti í för með sér að vinna að jafnrétti og jafnræði kynjanna: bæði fyrir mönnum og fyrir almenna ánægju starfsfólks með starf sitt og vinnuumhverfið. Tryggð starfsfólks við fyrirtækið eykst, starfsmannavelta minnkar, færri árekstrar verða milli starfsmanna, minni streita er í vinnunni og kjaradeilur verða sjaldgæfari. Starfslið samansett úr breiðum hópi fólks getur aukið hag fyrirtækisins með mismunandi færni, reynslu, hugmyndum og viðhorfum og hjálpað fyrirtækinu að komast inn á nýja markaði og afla nýrra viðskiptavina. **Með því að tileinka sér fjölbreytilegri stefnu fá vinnuveitendur aðgang að stærra mengi hæfileikafólks sem auðveldar þeim að finna hæft starfslið.**



## 6. Færni í mótun eigin starfsferils – mikilvægi og þróun

**Mótun starfsferils felst í því að skapa sér innihaldsríkt og ánægjulegt líf með því að taka mið af eigin möguleikum og þörfum um starfsþróun og tileinka sér sveigjanleika.**

Í þessum leiðbeiningum eru hugtökin starfsval og starfsþróun notuð jöfnum höndum og stundum sem samheiti. Í fræðiritum er oft notast við hugtökin *starfsferilsstjórnun og mótun starfsferils*. Þess vegna er í þessum leiðbeiningum almennt notast við orðalag á borð við færni í mótun eigin starfsferils. Þetta er sambærilegt við það sem á ensku kallast *career management skills (CMS)*.

**Mótun eigin starfsferils krefst tiltekinnar færni sem hjálpar fólki að þroskast yfir í sjálfstæðan starfandi einstakling** (Van der Heijde og Van der Heijden, 2006). Hæfni til starfsvals felst í ýmsum færniþáttum og viðhorfum sem hjálpa einstaklingum og hópum að viðá að sér, greina, og sjá heildarmyndina. Einnig þarf að kunna að greina upplýsingar, jafnt persónulegar, námstengdar og starfstengdar, og geta tekið ákvarðanir og skipuleggja tilfærslur í starfi og námi (European Lifelong Guidance Policy Network, 2012). Færni í mótun eigin starfsferils er mikilvæg og nauðsynleg til þess að halda sjó í þeim breytingum sem einkenna menntakerfið og vinnumarkaðinn nú til dags. Hugmyndafræði mótunarhyggjunnar segir okkur að starfsferill sé ekki lengur varanleg ákvörðun heldur stöðugt og ævilangt ferli (Savickas, 2012).

Alþjóðleg opinber skjöl (t.d. samþykkt Evrópuráðsins) og rannsóknir benda á nauðsyn þess að þjálfar fólk í þróun eigin starfsferils til að hjálpa því að fóta sig í því flókna landslagi menntunar og atvinnu sem blasir við á 21. öldinni. **Þessi hugmynd beinir sjónum að mikilvægi námsmarkmiðanna í náms- og starfsráðgjöf, þ.e. getu einstaklingsins til að greina áhugasvið sín og styrkleika, finna út frá því námsleiðir og starfssvið, safna upplýsingum eftir þörfum, taka ákvarðanir um nám og starf og standa við áform sín** (Evrópuþingið, 2017).

Staðfest hefur verið í rannsóknum að kerfisbundin þjálfun í færni í mótun eigin starfsferils hefur jákvæð áhrif á menntun, efnahag og starfsánægju (Akkermans, 2013). **Rannsóknir hafa sýnt að aukin færni ungmenna í mótun starfsferils ýtir undir námsáhuga og hjálpar þeim að taka yfirvegaðri ákvarðanir um starfsferil sinn, meðal annars um áframhaldandi nám** (Meijers o.fl., 2011). Þeir sem hafa tileinkað sér mikla færni í mótun starfsferils síns eiga auðveldara með að færa sig til á vinnumarkaði, eru sveigjanlegri og geta betur tekist á við breytingar (Akkermans, 2013). Rannsóknir sýna einnig að færni í mótun eigin starfsferils er náskyld auknu sjálfsöryggi, betri skynjun einstaklingsins á eigin árangri í starfi og hvernig hann metur samkeppnishæfi sína, og styrkir því ímynd hans af eigin starfsárangri. Enn fremur benda rannsóknir til þess að námskeið og viðtöl í starfsráðgjöf stuðla að betri færni í mótun starfsferils og auknu sjálfsöryggi (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers og Blonk, 2012). Færni í starfsvali stuðlar líka að aukinni starfsánægju og auknu vinnuframlagi (Fleisher o.fl., 2014).

**Það er bæði brýnt og vel gerlegt að þjálfar fólk í að móta og þróa starfsferil sinn.** Sérstaklega mikilvægt er að þessi færni sé þjálfuð hjá ungu fólki sem er að stíga sín fyrstu skref á vinnumarkaði. **Það er ekki einfalt að koma inn á flókinn vinnumarkað 21. aldarinnar og það krefst enn meira erfiðis, sjálfsþekkingar og sjálfstrausts en fyrr.** Starfsráðgjöf, góðar upplýsingar og starfsfræðsla eru lykilþættir í því að þróa færni í mótun eigin starfsferils – markmið starfsráðgjafar er að stuðla að aukinni færni og þekkingu hjá fólki, svo það geti betur mótað sinn eigin feril (McMahon og Tatham, 2008). Til eru ýmiss konar úrræði í starfsferilsþróun sem þjálfar fólk í að móta feril sinn og stuðla að góðum starfsárangri, auk þess sem í fræðunum er fjallað um það samband orsaka og afleiðinga sem almennt er notað til þess að ná markmiðum sínum (Spokane, 1991).

**Innove-stofnunin hefur þróað líkan fyrir starfsferilsþróun sem hefur öðlast sess í Eistlandi sem mikilvægt verkfæri til að hjálpa ungu fólki að efla færni sína í mótun eigin starfsferils.**

**Færni í mótun eigin starfsferils** er almenn færni sem hver einstaklingur notar til að vinna í starfsferli

sínum út allt lífið. Þessi færni auðveldar hverri og einni manneskju að safna, greina og hagnýta persónulegar og náms- og starfstengdar upplýsingar og að taka ákvarðanir, skipuleggja tilfærslur og móta eigin starfsferil. Góð þjálfun í þessari færni undirbýr fólk undir það að taka ábyrgð og stjórn á eigin lífi með því að taka vel ígrundaðar og ábyrgar ákvarðanir (Innove-stofnunin, 2016).

Slík þekking, færni, gildi og viðhorf er ekki einskorðuð við val og ákvarðanatöku við tilfærslur í námi og starfi (svo sem milli skólastiga eða við val á sérgrein eða stöðu). Þessir eiginleikar hjálpa einstaklingnum líka að sjá tilgang sinn í víðara samhengi: sem þjóðfélagsþegn, fjölskyldumeðlimur eða meðlimur í mismunandi menningarhópum, auk þess að hjálpa honum að taka ábyrgð á eigin persónulegum þroska og lífshamingju. Vitneskja um eigin verðleika, gott sjálfsálit, þekking á því hvað það er sem mótar ákvarðanir fólks (m.a. staðalmyndir) og upplýsingar um valkosti í námi og starfi eru nokkur dæmi um starfstengda færni sem hjálpa fólki að fjölga valkostum sínum og lifa ánægjulegu og innihaldsríku lífi.

### **Allar manneskjur geta unnið í því að auka hæfni sína, í eigin þágu og upp á eigin spýtur.**

Þetta er langvarandi ferli sem má stýra og móta með viðeigandi aðgerðum. Ein aðgerðin getur verið að stofna til viðburða til að innleiða eða þróa vissa færni (t.d. með þátttöku í klúbbum og nemendafélögum eða með fyrirtækjaheimsóknum). Í námskrám er færni í mótun starfsferils aðallega í formi náms- og starfsráðgjafarþjónustu – starfsfræðslu, ráðgjöf og upplýsingagjöf.

Þróun ákveðinnar færni í mótun eigin starfsferils hefst strax í barnæsku með áhrifum frá því fólki sem barnið umgengst mest. Til dæmis lærast viðhorf til annars fólks, náms, vinnu og vinnandi fólks fyrst um sinn á heimilinu. Með þátttöku í tómskundastarfi og sjálfböðastarfi þjálfast ýmsir hagnýtir eiginleikar og tími með vinum þroskar hæfni til samskipta og samvinnu við aðra. Kennsluhættir skólans, samvinna heimilis og skóla og aðstæður í lífi hvers nemanda eru þættirnir sem móta það hvernig nemendur tileinka sér og þróa þá þekkingu, gildi og hagnýta færni sem fram kemur í námskrám. Hægt er að fella þjálfun í mótun starfsferils inn í mismunandi námsgreinar, tómskundastarf eða starfsfræðslutíma eða með því að nýta sér ýmsar samsettar aðferðir. Það að innleiða starfsfræðslu í mismunandi námsgreinum er jákvætt frá heildrænu sjónarmiði. Þó gæti reynst einfaldara að skipuleggja kennslu nauðsynlegra eiginleika fyrir mótun eigin starfsferils í tiltekinni námsgrein með því að sjá kennurum fyrir þjálfun eða með samstarfi við utanaðkomandi starfsráðgjafa. Kennslustundir í starfsfræðslu koma ekki í stað starfsfræðslu sem bundin er í námskrá á öllum skólastigum.

**Til dæmis er náms- og starfsfræðsla mikilvægur þáttur í aðalnámskrá grunnskóla og framhaldsskóla. Það mætti jafnvel segja að markmið skóla sem menntastofnunar skarist mjög við markmið starfsgreinanáms: hvor tveggja leggja mikla áherslu á að þjálfast einstaklinginn í að takast á við mismunandi hlutverk í lífinu, að halda áfram námi yfir á næsta menntastig og taka ábyrgð á eigin starfsferli.**

**Starfsfræðsla** er fræðileg og hagnýt kennsla sem miðar að því að þroska færni nemenda í mótun eigin starfsferils. **Þessi færni er margþætt og felst í því að þekkja sjálfa(n) sig, getu sína og möguleika, þekkja starfsgreinar og námsgreinar í boði, vinnumarkaðinn og þau viðhorf sem ber að tileinka sér í atvinnulífi nútímans, læra að taka sjálfstæðar ákvarðanir um starfsferil sinn og vera tilbúin(n) til að læra nýja hluti alla ævi (Innove-stofnunin, 2016).**

Upplýsingar, þekking og færni sem nemendur afla sér og gildin sem þeir tileinka sér í starfsfræðslu hjálpa þeim að finna svörin við þremur mismunandi spurningum um starfsferil sinn: Hver er ég? Hvert stefni ég? Hvert vil ég fara og hvernig kemst ég þangað (áætlanagerð og framkvæmd – hvað er ég að gera nú þegar og hvað annað þarf ég að gera?).

Starfsferilmótun er ferli þar sem nemandi leitar svara við þeim spurningum sem skipta hann máli. Með því að finna eða fá svör við þessum spurningum og vinna út frá þeim nýtir nemandinn vissa færni og gildismat. Dæmi um slíkar spurningar eru eftirfarandi: Hvar liggja styrkleikar mínir? Hvað skiptir mig máli í lífinu? Hver er staðan á vinnumarkaðnum í dag og í nánustu framtíð? Hvaða valkostir bjóðast mér í námi og starfi? Hvað dreymir mig um að gera? Hvað hefur áhrif á val mitt?

Hvað þarf ég að gera til að ná markmiðum mínum? Starfsráðgjafi getur hjálpað ungu fólki að finna svörin við þessum spurningum.

**Starfsfræðsla hjálpar nemendum að nýta reynslu sína af mismunandi sviðum og átta sig á gildi reynslu sinnar og þekkingar sem þeir hafa aflað í mismunandi námsgreinum og þannig gefa lífi sínu nýja merkingu.** Þetta hvetur þá til náms og til að axla ábyrgð á eigin lífi og standa við markmið sín.

„Sjálfsmynd nemenda er í mótun allan skólaferilinn. Með hjálp starfsfræðslu öðlast þeir hins vegar skilning á því hvernig líta má inn á við til að finna svör við spurningum um eigin starfsferil. Það er þroskamerki að geta áttað sig á áhugasviðum sínum, afstöðu og gildum. Markmið starfsfræðslu er að hjálpa nemendum að nota þessa færni og þekkingu sína á sjálfum sér til þess að leggja drög að framtíðarstarfsferli sínum.“ (Innove-stofnunin, 2014, bls. 6).

Í atvinnulífínu er lögð áhersla á „**símenntun og starfsferilsþróun**“, ásamt einstaklings- og hópleiðsögn í starfsráðgjöf og upplýsingagjöf. Kennsla í „símenntun og starfsferilsþróun“ hefur það að markmiði að koma nemendum til þroska og undirbúa þá fyrir virka þátttöku í samfélaginu þar sem þeir tileinka sér mismunandi hlutverk samfara breytingum í menntun, lífi og starfsumhverfi. Einstaklinga sem taka meðvitaðar ákvarðanir um hvaða leið þeir fara í lífinu.

Umfjöllunarefnið „Símenntun og starfsferilsmótun“ má flétta inn í kennsluáætlun allra námsgreina.

Í öllum námsgreinum fer fram þjálfun í þekkingaröflun, samvinnu og greiningu, og atvinnugreinar eru kynntar ásamt möguleikum á frekara námi innan námsgreinarinnar. Einnig eru fundnir snertifletir á námsefninu og þjálfun í starfsferilsmótun með ýmiss konar starfi (t.d. upplýsingaleit, söfnun og flokkun skjala, umræður).

**BÆÐI ALHLIÐA STARFSFRÆÐSLA OG AFMÖRKUÐ FÆRNIÞJÁLFUN LEGGUR ÁHERSLU Á FÆRNI NEMENDA Í VALI Á STARFSFERLI. HVORT TVEGGJA STUÐLAR Á VIRKAN HÁTT AÐ ÞVÍ AÐ**

- nemandinn tengi þekkinguna sem hann aflar sér í mismunandi kennslustundum við framtíðarmarkmið sín og standi við þau markmið
- kennarar flétti efnið inn í námsgreinar sínar þannig að nemendur fái sem mest út úr kennslunni.

Í **samfélagsfræðigreinum** læra grunnskólanemar um orsakir og afleiðingar breytinga sem hafa átt sér stað í þjóðfélaginu, meðal annars til að skilja hvernig þær hafa áhrif á möguleika þeirra og valkosti á vinnumarkaði.

Í **stærðfræðitímum** læra þeir að hugsa á fræðilegan og rökrænan hátt. Raunhæft mat á eigin getu er einn mikilvægasti liðurinn í því að móta sér starfsferil við hæfi.

Í **leikfimi** eru nemendur hvattir til að hugsa um heilsu sína og viðhalda starfsgetu sinni í síbreytilegum aðstæðum, bæði í námi, lífi og vinnu. Þannig eykst skilningur nemenda á því hvernig líkamleg heilsa hefur áhrif á starfsferilinn seinna meir.







# 7. Líkan yfir færni í mótun eigin starfsferils

Innove-stofnunin hefur þróað líkan yfir færni í starfsferilsmótun. Líkanið kortleggur þau svið færni, viðhorfa og gilda auk þeirra námsmarkmiða sem gera bæði einstaklingnum sjálfum, starfsráðgjöfum og öðrum hagsmunaaðilum kleift að fylgjast með þróun mismunandi færnisviða og þannig vinna á markvissan og meðvitaðan hátt að því að þroska þessa færni (Innove-stofnunin, 2016b).

## FJÖGUR MEGINÞEMU LÍKANSINS:

### 1. Mótun sjálfsmyndar

Nemendur greina gildi sín, áhugasvið, þekkingu og færni, persónueiginleika, reynslu, styrkleika o.s.frv. til þess að fá betri hugmynd um raunhæfa náms- og starfsmöguleika fyrir sig. Nemendurnir eru fúsir til að þroskast og bera ábyrgð á eigin þroska.

### 2. Greining á valkostum

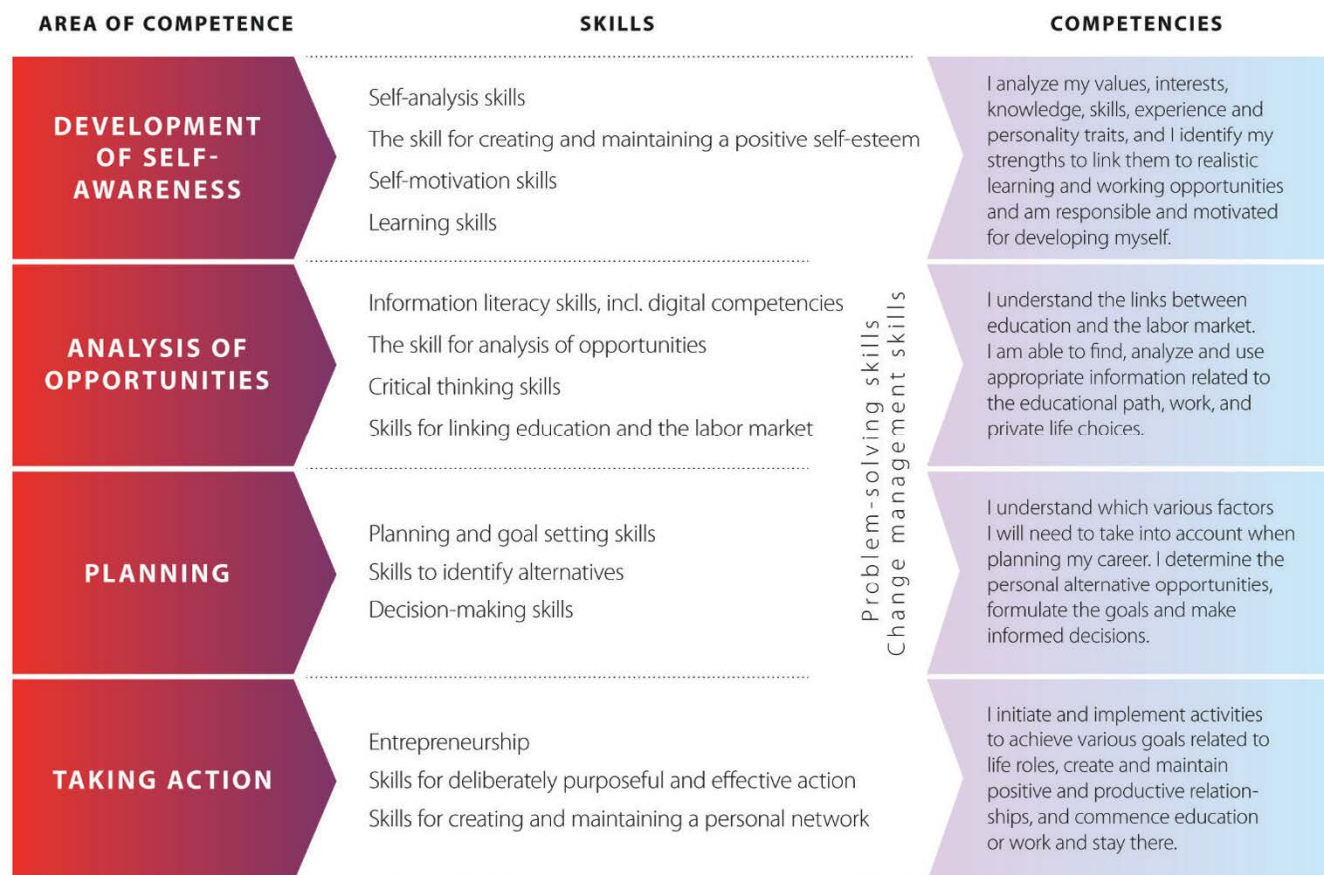
Nemandinn skilur tengingu menntunar og vinnumarkaðar og getur fundið, greint og nýtt sér upplýsingar um nám sitt og vinnu og ákvarðanir í lífi sínu.

### 3. Áætlanagerð

Nemendur skilja þá mismunandi þætti sem þarf að hafa í huga við val á starfi, geta greint þá valkosti sem í boði eru miðað við aðstæður hvers og eins, geta komið markmiðum sínum í orð og tekið upplýstar ákvarðanir.

### 4. Framkvæmd

Nemendur vinna ýmis verkefni til þess að ná markmiðum sem tengjast mismunandi hlutverkum í lífi þeirra, stofna til og viðhalda góðum tengslum við aðra og hefja og sinna námi eða starfi.





Líkanið yfir færni í starfsferilsmótun snýr að framangreindum hæfileikum og getu og útskýrir þýðingu þessara eiginleika og mikilvægi þess að þroska þá. Náms- og starfsráðgjafar og kennarar geta notað þetta verkfæri við undirbúning kennslu ungmenna þar sem færni í mótun eigin starfsferils er þjálfuð.

Líkanið hentar fyrir bæði eldra og yngra fólk og má nota til sjálfsmats og til að finna þau svið þar sem einstaklingurinn getur bætt sig. Það nýtist leiðbeinendum og sérfræðingum í starfsráðgjöf til að hafa umsjón með starfsferilsþróuninni.





## 8. Námsmarkmið fyrir færni í starfsferilsmótun

Kennarar og starfsráðgjafar sem vinna með nemendum geta nýtt sér **lýsingar á námsmarkmiðum** sem fylgja líkaninu (Innove-stofnunin, 2016b). Námsmarkmið koma að gagni við að draga úr stöðluðum viðhorfum, bæði almennt og í orðalagi, hjá fullorðnum (kennurum og starfsráðgjöfum) og hjá nemendum.

Færni sem tengist starfsferilsmótun beint eða óbeint er einnig að finna í kennsluáætlunum annarra námsgreina, námssviða eða almennt. Í töflunni með námsmarkmiðunum er þessi færni flokkuð saman eftir framangreindum fjórum færnisviðum, lýst sem **færnieiningum** og sett fram eftir **skólastigi**, þ.e. hvað nemendur eiga að geta, vita og skilja við lok hvers skólastigs. Þessi framsetning auðveldar umsjón með þróun færnieininganna og framförum nemenda. Í gegnum kynningu á vinnumarkaðnum öðlast ungt fólk til dæmis aukna þekkingu og skilning á störfum fjölskyldumeðlima sinna, kynnist atvinnugreinum á sínu áhugasviði og mismunandi kröfum sem um þær gilda, lærir að koma auga á mýtur og dæmigerð viðhorf til vinnu og fólks í vinnu auk þess að læra að meta fólk á vinnumarkaði og störfin sem það sinnir að verðleikum.

### NÁMSMARKMIÐ SETT FRAM EFTIR SKÓLASTIGI:

- gera kennaranum kleift að fylgjast með þróun tiltekinnar færni í gegnum allan skólaferilinn (hjá einum tilteknum nemanda, einum bekk eða öllum skólanum)
- gera kennaranum kleift að veita nemendum endurgjöf um hvernig þeim gengur að þróa færni sína (t.d. í foreldraviðtali)
- leyfa nemandanum að fylgjast með, greina og stýra eigin þroska;
- gera bæði kennara og starfsráðgjafa kleift að velja og undirbúa úrræði við hæfi (t.d. námsaðferðir eða einstaklingsaðstoð)
- hjálpa kennara að meta þörfina á einstaklingsaðstoð (t.d. starfsráðgjöf)
- hjálpa kennara að meta hvort þörf sé á samstarfi (t.d. gestafyrirlesurum eða heimsóknnum í fyrirtæki)
- hjálpa kennara að undirbúa og kenna starfsfræðslu kerfisbundið sem hluti af lærdómsferlinu með samvinnu innan skólans, til dæmis að skipuleggja samþættingu mismunandi námsgreina.

## NÁMSMARKMIÐ FYRIR FÆRNI Í STARFSFERILSMÓTUN Í TENGLUM VIÐ JAFNRÉTTI

Færni í starfsferilsmótun hjálpar fólki að móta líf sitt og öðlast betri stjórn á því, meðal annars að taka upplýstar og vel ígrundaðar ákvarðanir út frá aðstæðum sínum og taka mismunandi þætti með í reikninginn. Á annan bóginn er það afar einstaklingsbundið hvort og hvernig fólk notar tiltekna þekkingu eða færni og á hinn bóginn veltur það á ýmsum öðrum þáttum svo sem menningarlegu umhverfi, félagslegum tengslum og ýmiss konar lögum og reglum. Öll námsmarkmiðin sem lýst er í líkaninu yfir færni í starfsferilsmótun má einnig nota í fræðslu um jafnrétti. Eiginleikar á borð við að öðlast sjálfsvitund og sjálfsöryggi, að þekkja valkosti sína og vita hvað getur takmarkað þá hjálpa einstaklingnum að skilja valkosti sína og skyldur þegar hann setur sér áform í lífinu, og gerir honum kleift að bægja burt hamlandi áhrifum staðalmynda.

**Hér á eftir fylgja námsmarkmiðin sem tengjast beint umræðunni um jafnrétti, meðal annars kynhlutverk, byggt á líkaninu.**

### 1. Mótun sjálfsmyndar.

**Útkoma:** Nemandinn greinir eigin gildi, getu, áhugasvið, færni, reynslu og persónueinkenni og notar þá greiningu til að tengja þessa eiginleika við raunsæjar námsleiðir og starfsmöguleika. Nemandinn axlar ábyrgð á eigin framförum og hefur metnað til að bæta sig.

## I. lærdómsstig

Tekur eftir og talar um hvar styrkleikar sínir og félaganna liggja. Áttar sig á mikilvægi náms og nýtur þess að læra nýja hluti og tileinka sér nýja færni. Fylgir settum reglum um samvinnu og nám í hóp og áttar sig á því hvers vegna slíkar reglur eru nauðsynlegar í lífinu.

## II. lærdómsstig

Áttar sig á því í hvaða aðstæðum er mikilvægt að leggjast í greiningu á sjálfum sér og hvers vegna. Gefur styrkleikum sínum og annarra gaum og nær að kalla þá fram. Getur útskýrt hvers vegna mikilvægt er að eiga í góðum samskiptum við aðra. Skilur nauðsyn þess að stunda nám og þróa námsfærni sína.

## III. lærdómsstig

Hefur skilning á því hvernig það að þekkja styrkleika sína eflir sjálfstraust og sjálfsbjargarviðleitni einstaklingsins. Þekkir þá þætti sem hafa áhrif á eigin sjálfsöryggi. Skilur hvernig kunnátta og færni í tilteknum námsgreinum og framtakssemi ýtir undir möguleikana til áframhaldandi náms, bæði núna og síðar meir.

## Framhaldsskóli og iðnskóli

Skilur hvað skal skrá niður og hvers vegna við greiningu á persónueinkennum sínum í tengslum við náms- og starfsval. Greinir tilfinningar sínar og hegðun sem og lærdómshæfni sína, samskiptahæfni og samvinnulipurð og áttar sig á því hvernig þessir þættir hafa áhrif á hvernig hann/hún sinnir mismunandi hlutverkum í lífinu, svo sem námi og starfi. Áttar sig á mikilvægi þess að taka ábyrgð á sjálfum sér við mótun eigin lífs og starfsferils og finna snertifletti með persónueinkennum sínum og lærdómslöngun og framtíðarmöguleikum í námi og starfi.

Þróar meðvitað með sér jákvæða sjálfsmynd í krafti styrkleika sinna og lærir af reynslunni þegar honum/henni verður á. Skilur hvernig almenn færni, meðal annars námsfærni, samskiptahæfni og samstarfsvilji eykur samkeppnishæfni á vinnumarkaði og stuðlar að árangri á mismunandi sviðum lífsins.

## 2. Greining á valkostum

**Útkoma:** Nemandinn skilur tengingu menntunar og vinnumarkaðar og getur fundið, greint og nýtt sér upplýsingar um ákvarðanir sínar í námi, vinnu og lífi.

## I. lærdómsstig

Þekkir hvað felst í störfum fjölskyldumeðlima sinna og áttar sig á gildi þeirra. Þekkir nauðsyn menntunar og skilur hvernig kunnátta og færni nýtist við að leysa ýmis verkefni bæði á heimili og í vinnu. Leitir sér upplýsinga um mismunandi störf og tilgreinir þau sem vekja áhuga hans/hennar.

## II. lærdómsstig

Veit hvers vegna þörf er á mismunandi störfum og gerir sér grein fyrir mikilvægi hvernar vinnandi manneskju.

Áttar sig á því að færni og kunnátta sem hann/hún aflar sér í frístundastarfi er mikilvæg ekki síður en skólalærdómurinn og reynist nauðsynleg þegar komið er út á vinnumarkaðinn. Leitir að og gerir greiningu á upplýsingum um ýmiss konar frístundaiðju og velur einhverja sem hentar sér. Leitir sér upplýsinga með mismunandi leiðum um störf og atvinnugreinar sem vekja áhuga.

## III. lærdómsstig

Skilur samspil samfélags, skólakerfis og vinnumarkaðar. Er kunnugt um störf á því sviði eða atvinnugrein sem vekur áhuga hans/hennar og þekkir eðli starfanna, vinnuaðstæðurnar og þá eiginleika, heilsufar og hæfni sem krafist er fyrir þessi störf. Skilur hvernig nám, áhugamál og tómtundir hjálpa honum/henni að ná markmiðum sínum. Getur fært rök fyrir óskum sínum um

áframhaldandi nám og vali sínu á iðngrein eða bóknámsgrein. Þekkir mýtur og staðalmyndir sem tíðkast á vinnumarkaði og snerta störf og fólkið sem vinnur þau, og áttar sig á gildi þess að leggja sitt af mörkum í vinnu.

### Framhaldsskóli og iðnskóli

Skilur hvernig samfélagsbreytingar geta haft áhrif á samband skóla og vinnumarkaðar. Skilur hvernig stefnur og breytingar í heiminum og í efnahagslífinu hafa áhrif á starfsferil sinn. Áttar sig á mikilvægi þess að breyta viðhorfum til vinnu og kynhlutverka í samfélaginu og setur þau í samhengi við eigin gildi. Notar viðeigandi leiðir til að afla sér upplýsinga um nám og vinnumarkað, greinir upplýsingarnar með hliðsjón af sjálfum sér og þörfum og möguleikum samfélagsins. Greinir mismunandi leiðir til náms- og starfsvals með hliðsjón af upplýsingunum sem í boði eru.

### 3. Áætlanagerð

**Útkoma:** Nemendur skilja þá mismunandi þætti sem þarf að hafa í huga við val á starfi, geta greint þá valkosti sem í boði eru miðað við aðstæður hvers og eins, geta komið markmiðum sínum í orð og tekið upplýstar ákvarðanir.

#### I. lærdómsstig

Skilur að breytingar á mismunandi sviðum lífsins eru algengar og áttar sig á því hvernig þær hafa áhrif á eigið líf og líf fólks í kringum sig. Áttar sig á því að fólk stendur frammi fyrir fjölda valkosta alla ævi sína. Gerir sér grein fyrir tengslum áætlanagerðar, framkvæmdar og útkomu.

#### II. lærdómsstig

Skilur að margt hefur áhrif á gjörðir fólks og að valið stendur alltaf á milli mismunandi kosta. Gerir sér grein fyrir því að fólk breytist, bæði innra með sér og vegna utanaðkomandi þátta og hvernig þessar breytingar hafa áhrif á lífsstíl þess. Skilur hvernig mismunandi hlutverk fólks í lífinu fléttast saman. Skilur að jafnvel þegar fólk stendur frammi fyrir miklum breytingum er alltaf hægt að gera eitthvað til að bæta stöðuna.

#### III. lærdómsstig

Áttar sig á því að stöðug mótun eigin starfsferils hefur mismunandi þýðingu fyrir fólk. Veit hvaða þættir hafa áhrif á valkosti sína og hvað þarf að taka til athugunar við ákvarðanatöku til skemmri og lengri tíma. Skilur að við skipulag og mótun eigin starfsferils ber fólk ábyrgð gagnvart sjálfu sér sem og samfélaginu. Skilur hvernig persónueinkenni sín og þekking, færni og viðhorf í tiltekinni námsgrein og almennt séð tengist námsvalkostunum sem hann/hún stendur frammi fyrir. Velur þá námsleið sem passar miðað við sínar forsendur. Útbýr drög að áætlun um tilfærslu á næsta skólastig og starfsferil sinn með hliðsjón af mismunandi þáttum sem geta haft áhrif á aðstæður og ákvarðanir um starfsferilinn í framtíðinni. Veit hvers vegna það gæti verið gagnlegt að ræða framtíðaráform sín við jafnaldra og ráðfæra sig við starfsráðgjafa.

### Framhaldsskóli og iðnskóli

Áttar sig á þýðingu eigin starfsferils og skilur að mótun hans felst í stöðugum ákvörðunum. Þekkir þarfir sínar, gildi, hvata, markmið og sambætt áhrif mismunandi þátta á starfsferilsákvarðanir sínar. Veit hvaða þættir hafa áhrif á valkosti sína og hvað þarf að taka til athugunar við ákvarðanatöku til skemmri og lengri tíma. Getur lýst mismunandi valkostum sem standa til boða um nám og starf í framtíðinni. Skilur mikilvægi þess að halda jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs og þekkir leiðir til þess. Skilur að við skipulag og mótun eigin starfsferils ber fólk ábyrgð gagnvart sjálfu sér sem og samfélaginu. Setur saman áætlun um starfsferil sinn til skemmri og lengri tíma og vinnur meðvitað að því að standa við hana.



#### 4. Framkvæmd

**Útkoma:** Nemendur vinna ýmis verkefni til þess að ná markmiðum sem tengjast mismunandi hlutverkum í lífi þeirra, stofna til og viðhalda góðum tengslum við aðra og hefja og sinna námi eða starfi.

##### I. lærdómsstig

Veit að starfsfólk hefur réttindi og skyldur og eru settar ákveðnar skorður. Kann að koma styrkleikum sínum á framfæri.

##### II. lærdómsstig

Veit að lög segja fyrir um réttindi, skyldur og skorður sem gilda um vinnandi fólk. Skilur að lög eru til staðar til þess að vernda börn og ungmenni og gera þeim kleift að vinna verk sem henta aldri þeirra og getu, við heilnæmar aðstæður. Getur bent á styrkleika sína í mismunandi aðstæðum til að sýna fram á hvernig þeir uppfylla kröfur sem starfsumsækjendum eru gerðar.

##### III. lærdómsstig

Skilur mikilvægi löggjafar um ráðningarsamband og nauðsyn þess að vera með ráðningarsamband; þekkir kröfur um störf fólks undir lögaldri. Veit hvaða heilsufarslegu kröfur og áhættur eiga við um mismunandi störf og þekkir ábyrgð sína í að stefna ekki heilsu sinni eða annarra í hættu við vinnu. Tekur saman nauðsynleg gögn til að geta sótt um starf, með áherslu á að hann/hún uppfylli kröfur gerðar til umsækjenda og eigi heima í þessu starfi. Kann að koma vel fyrir í atvinnuviðtali og sýna af sér góða hegðun. Vinnur greiningu á námi sínu og/eða starfsreynslu með áherslu á árangur sinn, vinnusiðferði, tilfinningar, hegðun og samstarfsvilja.

##### Framhaldsskóli og iðnskóli

Þekkir löggjöf um atvinnumál og frumkvöðlastarf, meðal annars réttindi sín og skyldur, bæði sem starfsmaður og vinnuveitandi. Er vel kunnugt um hvaða heilsufarslegu kröfur og áhætta á við um mismunandi störf og þekkir ábyrgð sína í að gæta þess að stefna ekki heilsu sinni eða annarra í hættu við vinnu. Veit hvernig nota má mismunandi upplýsingaleiðir til að leita að starfi og nýtir sér þjónustu starfsráðgjafa þegar það á við. Tekur saman nauðsynleg gögn til að geta sótt um starf með áherslu á að hann/hún uppfylli kröfur gerðar til umsækjenda og eigi heima í þessu starfi. Kann að koma vel og kurteislega fyrir og sýna af sér æskilega hegðun í atvinnuviðtali. Greinir árangur sinn og bresti í námi og starfi og dregur ályktanir af þeirri greiningu um hvaða störf gætu hentað sér í framtíðinni. Greinir menntun sína, starfsreynslu og almenna kunnáttu með hliðsjón af færni í starfsferilmótun og áttar sig á þörfinni til að skilgreina þróun þeirra og markmið.



## 9. Mat á færni í starfsferilsmótun

Námsmat er einn af mikilvægustu liðum lærdómsferlisins, meðal annars þegar lært er um mótun starfsferils.

Með námsmati er hægt að greina, gefa og fá endurgjöf á því hvort og að hvaða marki nemandinn hefur tileinkað sér viðkomandi kunnáttu, færni, viðhorf o.s.frv. Færni í starfsferilsmótun er í eðli sínu almenn færni sem lýtur að persónuleika nemandans, gildum hans og viðhorfum. Þess vegna er brýnt að skoða hvaða þætti er æskilegt og mögulegt að leggja mat á (t.d. þekkingu og reynslu) og hvaða þætti ætti að veita endurgjöf á samkvæmt hugmyndinni um leiðsagnarmat (t.d. gildi).

Algengt er að við kerfisbundið námsmat sé notast við leiðsagnarmat, m.a. það mat sem lagt er fyrir jafnt og þétt í námsferlinu (t.d. vinnumöppur, hagnýt verkefni og endurgjöf við þeim) (Evrópuþingið, 2017).

Við mat á færni í starfsferilsmótun skiptir miklu máli að koma nemandanum í skilning um það hvernig hann geti aukið færni sína á skilvirkan hátt, ekki bara að greina stöðuna á hverjum tímapunkti. Þetta má gera með því að innleiða leiðsagnarmat sem styður við nám nemandans og sjálfstæði hans. **MIKILVÆGUSTU SPURNINGARNAR Í LEIÐSAGNARMATI HVAÐ NEMANDANN SNERTIR ERU MJÖG SVIPAÐAR FRAMANGREINDUM SPURNINGUNUM SEM SPURT ER Í STARFSFERILSMÓTUN:**

- Hvar vil ég vera? (Markmiðasetning til skemmri og lengri tíma út frá námsmarkmiðum og einstaklingsmiðaðri endurgjöf)
- Hvernig stend ég núna? (Upplýsingar fengnar með endurgjöf og sjálfsmati)
- Hvað þarf ég að gera til að ná markmiðum mínum? (Hvað á ég að læra til að brúa bilið milli núverandi stöðu og markmiðanna sem ég hef sett mér, og hvernig fer ég að því? Hvað annað þarf að gera?)

Til að auka sjálfsvitund og ábyrgðartilfinningu nemandans þarf hann að læra **sjálfsmat**. Slíkt sjálfsmat hefur margsannað sig sem mikilvægt tól til viðbótar við aðrar aðferðir og er mikið notað í mismunandi námsgreinum og öðrum sviðum, allt frá fyrsta skólastigi. Upplýsandi **endurgjöf** án fordæmingar, frá kennara eða starfsráðgjafa, hjálpar til við að þroska færni í sjálfsmati og efla getuna til að setja sér markmið til lengri og skemmri tíma og standa við þau.

Hversu vel eða illa nemendum tekst að tileinka sér tiltekna færni ákvarðast af þeirri **matsaðferð** sem valin er. **VIÐ VAL Á NÁMSMATSADFERÐ ÆTTI MATSAÐILINN AÐ SPYRJA SIG ÞESSARA GRUNDVALLARSPURNINGA:**

- er. Við val á námsmatsaðferð ætti matsaðilinn að spyrja sig þessara grundvallarspurninga:
- Hvaða aðferð virkar best til að mæla eða meta árangur þessa tiltekna námsmarkmiðs?
- Hvaða aðferð hentar í þessum tilteknu aðstæðum fyrir þennan tiltekna nemanda?
- Hvaða aðferðir og leiðir gætu sparað tíma og fyrirhöfn og metið nokkur mismunandi námsmarkmið samtímis?
- Hvernig má meta færni í starfsferilsmótun og færni í tiltekinni námsgrein samtímis?

Nefna má sem dæmi færnina „umsókn um skóla/vinnu, m.a. sem sjálfboðaliði, skiptinemi eða vegna tómsundastarfs“, sem hægt er að meta bæði með því að líta á aðskilda færniþætti (t.d. að kynna sig, búa til ferilskrá/kynningarbréf, senda tölvupóst á fyrirtæki) eða nokkra þætti í einu (t.d. að finna skóla eða starf við hæfi, setja saman og senda inn starfumsókn, leika eftir atvinnuviðtal og gera greiningu á öllu umsóknarferlinu). Í dæminu um umsóknarferlið er einnig hægt að flétta inn mati á ýmsum námsmarkmiðum viðkomandi námsgreinar (t.d. upplýsingaleit í kennslu erlends tungumáls, gagnavinnslu í upplýsingatæknitímum og/eða tungumálakennslu, færni í að leika eftir ýmis hlutverk í kennslu erlends tungumáls, umfjöllun um jafnrétti í samfélagsfræði eða færni í að tjá eigin styrkleika og langanir).

## DÆMI UM SAMPÆTT NÁMSMAT

### Staðalmyndir í fjölmiðlum og viðhorf byggð á þeim varðandi vinnumarkað og vinnandi fólk

**Námsmarkmið:** Þekkir mýtur og staðalmyndir sem tíðkast á vinnumarkaði og snerta störf og fólkíð sem vinnur þau, meðal annars neikvæð viðhorf (k. 8–9).

**Matsverkefni:** Greining á fjölmiðlaumfjöllun.

**Lýsing á verkefninu:** Nemandinn kynnir sér og vinnur greiningu á fjölmiðlaumfjöllun í miðli að eigin vali þar sem ýmis dæmigerð viðhorf gagnvart vinnandi fólk og atvinnu þess koma fram. Hann/hún setur athuganir sínar upp í töflu og kynnir niðurstöðurnar (allt að fimm glæsur).

**Sampætting:** samfélagsfræði, fjölmiðlafræði, upplýsingatækni, símenntun og starfsfræðsla.

**Matsaðferð:** Kynning.

MATSSKILYRÐI	EINKUNNAMÆLIKVARÐI		
	Pröskuldur 3	4	5
<b>GREINING OG LÝSING STAÐALMYNDA</b>	Greind eru að minnsta kosti þrjú dæmi um viðhorf byggð á staðalmyndum og þeim lýst. Þau eru skýrt tekin fram í fyrrsögn fjölmiðlaumfjöllunarinnar eða í lýsingunni á efninu.	Fundin eru að minnsta kosti tvenn mismunandi viðhorf til vinnu og vinnandi fólks sem byggð eru á staðalmyndum. Birtingarmynd þeirra er lýst og útskýrt hvers vegna þetta er staðalmynd.	Fundin eru að minnsta kosti tvenn mismunandi viðhorf til vinnu og vinnandi fólks sem byggð eru á staðalmyndum. Einnig er tekið eftir þeim í teikningum, umbroti, orðalagi, áherslum o.s.frv. Lýsing er gefin á því hvers vegna þetta er staðalmynd.
<b>ÁLYKTANIR</b>	Ályktanir eru almenns eðlis eða ekki byggðar á upplýsingunum sem kynntar eru í töflunni.	Ályktanir eru studdar með greiningu.	Ályktanir eru studdar með greiningu. Gerður er greinarmunur á skoðunum og ályktunum. Skoðanir eru studdar rökum.
<b>INNIHALD KYNNINGAR</b>	Sett var saman glærुकynning. Efnið er að mestu skiljanlegt, einhver mistök í uppsetningu.	Kynningin nær yfir mikilvægustu atriðin (Hvað var það sem ég gerði? Hverju tók ég eftir? Hvaða ályktanir dró ég?).	Efnið er í eðlilegri röð og löggð er áhersla á mikilvægustu þætti. Orðalag og annað efni (myndir, teikningar o.s.frv.) er skýrt og hefur merkingu.
<b>UPPSETNING KYNNINGAR</b>	Réttur fjöldi glæra. Erfitt er að átta sig á innihaldinu (of mikill eða of litill texti, myndir sem trufla athyglina).	Textinn er vel uppsettur, öll viðkomandi atriði eru sett fram og útskýrð. Engar stafsetningarvillur.	Textinn er vel uppsettur, öll viðkomandi atriði eru sett fram og útskýrð. Engar stafsetningarvillur. Uppsetningin styður við innihaldið.

TAFLA		
<b>STAÐALMYND (TEGUND, FRAMSETNING)</b>	Heimild (fjölmiðill, tími, hlekkur (ef við á))	Athuganir mínar, tilfinningar og athugasemdir
<b>NIÐURSTÖÐUR:</b>		

# 10. Hvernig er best að haga umfjöllun um kyn, kynjamisrétti og staðalmyndir kynjanna í kennslustundum?

## Viðhald eða afnám staðalmynda í orðalagi, námsumhverfi, námsbókum og kennslustundum

Dagleg **málnotkun** endurspeglar skilning og viðhorf fólks til kynhlutverka og mismunandi stöðu kynjanna í þjóðfélaginu. Málnotkun ýtir undir og viðheldur gildandi kynhlutverkum, hegðunarmynstrum og viðteknum viðhorfum, oft án þess að við tökum eftir því. Sem dæmi er oft sagt að tiltekinn skóli „sé ekki við hæfi stráka“ eða að strákar „geti verið ánægðir með C í einkunn“ og þetta hefur áhrif á þær væntingar sem gerðar eru til drengja í bóknámi. Kyn á starfstilum getur líka haft áhrif á það hvort fólk lítur á þau sem „karlastörf“ eða „kvennastörf“. Til dæmis skeytir fólk oft kyni aftan eða framan við starfsheiti einstaklinga sem hafa valið sér starf á skjön við hefðina. Fólk talar meðal annars um skáldkonur, kvenprófessora og karlleikskólakennara. Í fjölmiðlum má einnig rekast á orðin „kvenstjórnandi“ eða „kvenleiðtogi“ sem er afleiðing þess að oft er litið svo á að leiðtogastörf henti körlum betur. Þessi málnotkun endurspeglar líka raunveruleikann – hlutur kvenna í stjórnunarstöðum í stórfyrirtækjum á Íslandi er enn lítill.

**Hvað getur náms- og starfsráðgjafi gert?** Þeir geta og ættu að gera sitt besta til að forðast kynjað orðalag í tali sínu, við kennslu og í kennsluefninu. Enn fremur ættu þeir að hvetja nemendur til að beita gagnrýnni hugsun við greiningu á myndmál og málnotkun frá degi til dags, í fjölmiðlum og í stjórnámum. Þetta má gera með því að leggja fyrir verkefni sem felast í gagnrýnni greiningu í ýmsum mismunandi greinum.

Sýnt hefur verið fram á (Mikk, 2002) að kennslugögn í skólum eru einn af þáttunum sem ýta undir hefðbundin kynhlutverk, með birtingarmyndum sínum á hefðbundnum hlutverkum, getu og reynslu karla og kvenna. **Notkun tungumálsins og framsetning viðtekinnna viðhorfa í kennslubókum** og námsefni er eitt af því sem brýnt er líta gagnrýnum augum og til dæmis má vinna slíka greiningu með nemendum sem hluta af námsverkefni. Samkvæmt 23. gr. jafnréttis laga sem fjallar um menntun og skólastarf skulu kennslu- og námsgögn þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

Skólaumhverfið og kennsluaðferðir eru líka algengur farvegur sem ýtir undir staðalmyndir kynjanna en má einnig nota til að storka þeim. Á fyrstu þroskaskeiðum barnsins kenna foreldrar því kynbundna hegðun. Barnið fær jákvæða eða neikvæða endurgjöf fyrir hegðun sína, í samræmi við kynbundnar væntingar. Enn fremur er umhverfi barnanna kynjað, til dæmis hvað varðar húsgögn, leikföng og áhöld (Papp, 2012).

Félagsmótunin sem hefst á heimilinu heldur áfram og styrkist vegna áhrifa frá öðrum börnum og skólaumhverfinu. Gengið er út frá því að strákar og stelpur hafi mismunandi áhugasvið og langanir án þess að tekið sé mið af áhrifum félagsmótunar á heimilinu á fyrstu árum barnsins eða því að hugsanlega þróist þessi mismunandi geta og hegðun stráka og stelpna mjög snemma. Strákar fá meiri athygli á leikskólanum og í skólanum en ætlast er til að stelpur séu stilltari og sinni námsskyldum sínum betur.

**Hvað getur náms- og starfsráðgjafi gert?** Hann getur tekið lærdómsferlið, verkefni og samskipti sín við nemendur til gagnrýnnar endurskoðunar sem og væntingar sínar til nemenda. Í skólanum er ætlast til að nemendum sé kennd gagnrýnin hugsun og að vakin sé athygli á kynbundnum viðhorfum á mismunandi æviskeiðum og í ólíku samhengi (heima, á leikskólanum, í skólanum, í tómstundum, á vinnustaðnum o.s.frv.). Með hjálp ýmissa aðferða geta starfsráðgjafar hvatt nemendur sína til að leiða hugann að því hvað það er sem hefur áhrif á val ungs fólks og hver áhrifin gætu orðið ef fólk tæki óhefðbundnar ákvarðanir.

# DÆMI UM HVERNIG RÆÐA MÁ VAL Á STARFSSVIÐI OG KYNBUNDNAR HUGMYNDIR UM STÖRF Í KENNSLUSTOFUNNI

## Rökræður um launamun kynjanna

### Verkefni fyrir nemendur:

1. Bekknum er skipt í tvo rökræðuhópa og áheyrendur. Einn nemandi leiðir rökræðurnar og leyfir hinum að skiptast á að tala. Áheyrendur spyrja spurninga sem þátttakendur í rökræðunum þurfa að svara. Hóparnir draga um hvaða hlið þeir styðja í rökræðum um efnið: Er kynbundinn launamunur alvarlegt vandamál eða uppspuni?
2. Til að undirbúa sig verða þeir að safna upplýsingum um kynbundinn launamun.
3. Áheyrendur ákveða svo hvor hópurinn kemur með meira sannfærandi röksemdir.

## Hlutverkaleikur – út frá greiningu á myndskaiði

### Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Horfið á myndskaiðið „Kynbundinn launamunur“: [www.youtube.com/watch?v=0UndQfRPWaE](http://www.youtube.com/watch?v=0UndQfRPWaE)
- 2) Nemendum vinna í pörum. Í hlutverkaleiknum eiga öll pörin að finna jákvæða lausn á vandamálinu. Hvað mynduð þið gera í þessum aðstæðum?

## Umræður út frá myndskaiði

### Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Horfið á myndskaiðið „Staðalmyndir kynjanna við starfsval“: [https://www.youtube.com/watch?v=5Y7\\_hkWZ8q4](https://www.youtube.com/watch?v=5Y7_hkWZ8q4)
- 2) Ræðið fyrst í pörum og svo í hóp:
  - Ertu sammála viðhorfunum sem koma fram um „kvinnastörf“ og „karlastörf“?
  - Hver eða hvað hefur áhrif á það hvernig þú velur þér starfssvið?
  - Hvernig hefur kyn áhrif á valkosti þína?
  - Hvernig er gott að kynna og leiðbeina um óhefðbundið starfsval?

## Veggspjald unnið í hóp og kynnt:

### Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Skipt í hópa.
- 2) Hópurinn velur viðfangsefni og býr til veggspjald um a) Konur og karla í stjórnslu eða b) Kynbundið starfsval og áhrif þess á samfélagið.
  - Leitið að heimildum með tölfraðilegum upplýsingum.
  - Búið til veggspjald í hópavinnu. Nota má tilbúin sniðmát fyrir veggspjöld (til dæmis <https://www.postermywall.com/index.php/posters/gallery>).
  - Haldið kynningu fyrir bekkinn.

## Greining á almennu rými

### Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Skipt í hópa.
- 2) Ræðið hvað felst í kynbundnum staðalmyndum við val á starfssviði.
- 3) Skoðið dæmi í umhverfi ykkar eða skólans sem endurspeglar eða ýta undir dæmigerð viðhorf til starfsvals. Takið mynd eða skráið athuganir ykkar niður á annan hátt.
- 4) Kynnið niðurstöður hópavinnunnar fyrir hinum hópunum.
- 5) Ræðið í bekknum hvernig uppræta megi kynbundnar staðalmyndir.



## Tölfræðileg greining

### Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Finnið tölfræði um val kynjanna á starfssviði á Íslandi og í öðrum löndum Evrópu (jafnvel víðar).
- 2) Gerið greiningu á kynjadreifingu nemenda á námsgreinar í iðnnámi og bóknámi (reiknið dreifinguna í prósentum).
- 3) Setjið helstu niðurstöður greiningarinnar upp í Excel til að kynna þær fyrir öðrum.



# 11. HAGNÝT VERKEFNI UM ÞÁTTARÖÐINA „HVERS VEGNA EKKI?“ OG VALKVÆÐ ENDALOK

## • VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 1. ÞÁTTUR

**Aðstæður:** Leikfimiskennari talar um störf á kynbundinn hátt í samræðum við nemendur.

**Verkefni fyrir nemendur:**

- 1) Horfið á 1. þátt í þáttaröðinni „Hvers vegna ekki?“.
- 2) Umræðusurningar fyrir nemendur:
  - Hvað hefðuð þið gert ef þið væruð í stöðu Önnu?
  - Leggið mat á viðhorf kennarans Tärnin með hliðsjón af gildandi löggjöf á Íslandi.
  - Komið með lausnir um hvernig breyta mætti hegðun kennarans.
  - Komið með hugmyndir um hvernig breyta megi dæmigerðum kynjuðum viðhorfum í samfélaginu.

## • VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 1. ÞÁTTUR, VALKVÆÐ ENDALOK 1

**Aðstæður:** Réttindi ungmenna á vinnumarkaði – samtal milli Önnu og eiganda veitingahússins.

**Verkefni fyrir nemendur:**

- 1) Horfið á 1. þátt þáttaraðarinnar og fyrsta valkvæðu endalokin.
- 2) Rökræður: Bekknum er skipt í þrjá hópa. Fyrsti hópurinn talar máli Önnu, annar hópurinn er sammála hvorugu og þriðji hópurinn eru áheyrendur sem leggja mat á það hvaða rök eru mest sannfærandi.
- 3) Hópa vinna: Leitið á netinu að efni sem gæti stutt við röksemdafærslu Önnu um að brotið hafi verið á réttindum hennar.
- 4) Hvert getið þið leitað ef þið teljið að brotið hafi verið á rétti ykkar? Leitið innan hópsins að vefsíðum um efnið.

## • VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 2. ÞÁTTUR, VALKVÆÐ ENDALOK 1

**Aðstæður:** Skólabúningar og staðalmyndir – samræður milli Önnu og föður hennar þar sem Anna færir rök fyrir hönnun skólabúninga.

**Verkefni fyrir nemendur:**

- 1) Horfið á fyrstu valkvæðu endalokin á 2. þætti í þáttaröðinni „Hvers vegna ekki?“.
- 2) Rökræðið um efnið: „Með eða á móti skólabúningum?“
- 3) Bekknum er skipt í þrjá hópa. Fyrsti hópurinn talar máli Önnu, annar hópurinn er ósammála henni og þriðji hópurinn eru áheyrendur sem leggja mat á það hvaða rök eru mest sannfærandi.





• **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 2. ÞÁTTUR, VALKVÆÐUR ENDIR NR. 2**

**Aðstæður:** Carmen, Birgit og Stella ræða námsáform sín.

**Verkefni fyrir nemendur I** (umræður í bekknum):

1) Horfið á 2. þátt, valkvæður endir nr. 2.

2) Umræða í bekknum.

- Hvaða staðalmyndir koma fram í myndskreiðinu?
- Hafið þið rekist á svipuð viðhorf hjá vinum, fjölskyldunni eða í samfélaginu? Útskýrið!

3) Hvað væri hægt að gera í skólanum til að uppræta staðlaðar hugmyndir um starfsval? Hvað getið þið eða vinir ykkar gert í málinu?

**Verkefni fyrir nemendur II** (fjölmiðlagreining):

1) Horfið á valkvæðan endi nr. 2 á 2. þætti.

2) Fylgist með fjölmiðlum í eina viku (sjónvarpi, dagblöðum, vefritum, tímaritum). Veljið einn miðil (t.d. tiltekið dagblað, sjónvarpsþátt, þáttaröð o.s.frv.). Fylgist með og skráið hjá ykkur (skrifið niður, takið myndir o.s.frv.) hvaða störfum karlar og konur koma fyrir í. Hvaða staðalmyndir kynjanna sjáið þið?

3) Hlaðið niðurstöðum vinnu ykkar upp á vefumhverfi (t.d. Padlet, Moodle, Google Classroom eða bloggsvæði bekkjarins).

4) Umræða í bekknum. Hafa fjölmiðlar áhrif á það hvernig kynbundnum hugmyndum um starfsval er viðhaldið og hvernig?

**Verkefni fyrir nemendur III** (starfsval, hver nemandi fyrir sig eða í hóp, með hjálp upplýsingatækniverkfæra):

1) Hugsaðu um hvað þig langar til að gera eftir að þú klárar grunnskólann. Hvað langar þig til að vera að gera eftir tíu ár? Á hverju byggir þú afstöðu þína?

2) Kynntu þér hvaða störf eru í boði.

Hvar geturðu lært þessa sérgrein (flettu upp upplýsingum um iðnnámsskóla eða bóknámsskóla)?

• **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 3. ÞÁTTUR, VALKVÆÐ ENDALOK**

**Aðstæður:** Viðtal (starfsviðtal) milli afa Önnu og verslunarstjórans.

**Verkefni fyrir nemendur:**

1) Horfið á 3. þátt þáttaraðarinnar og valkvæð endalok hans.

2) Nemendur leika „starfsviðtal“ í pörum.

3) Kennarinn hefur undirbúið spjöld þar sem nemendurnir geta valið aldur, kyn, þjóðerni, móðurmál og starf.

4) Nemendum er skipt upp tveimur og tveimur saman. Annar nemandinn er umsækjandinn um starfið, hinn er yfirmaðurinn sem tekur starfsviðtalið.

5) Nemandinn sem leikur umsækjanda velur sér starf til að sækja um.

Báðir aðilar velja sér „auðkenni“ (aldur, kyn, þjóðerni, móðurmál).

6) Nemendurnir leika atvinnuviðtalið í pörum. Hlutverk umsækjandans er að rökstyðja hvers vegna hann/hún væri besti kosturinn í þetta starf, vegna bakgrunns síns og reynslu.



• **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 4. ÞÁTTUR, VALKVÆÐ ENDALOK**

**Aðstæður:** Valkostir karla og kvenna á vinnumarkaði. Samtal milli föður Önnu og píparans Ain.

**Verkefni fyrir nemendur:**

- 1) Horfið á 4. þátt og valkvæða endinn.
- 2) Umræða í bekknum. Hvaða rökum sem faðir Önnu og Ain pípari nota eruð þið sammála og hverjum ekki? Færið rök fyrir svari ykkar.
- 3) Klippimynd unnin í hóp: Leitið að myndum í fjölmiðlum þar sem karlar og konur koma fyrir í mismunandi störfum og búið til klippimynd.

---

• **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 5. ÞÁTTUR, VALKVÆÐ ENDALOK**

**Aðstæður:** Herþjálfun. Umræður milli kennarans Tärnin og nemenda um hvort konur eigi heima í herþjálfun.

**Verkefni fyrir nemendur:**

- 1) Horfið á valkvæða endinn á 5. þætti.
- 2) Skrifðið niður orðasambönd sem endurspeglar dæmigerð viðhorf (hjá kennaranum: „Marga stráka dreymir um að fara í herinn og jafnvel leggja fyrir sig störf í hernaði“, „Konur ígrunda hlutina vel og eru ekki fljótþærar“ o.s.frv.).
- 3) Umræða: Hvernig hafa skoðanir persóna í sjónvarpsþáttum áhrif á hugsanir ykkar? Hvaða dæmigerðu kynbundnu viðhorfum hefur þú tekið eftir?

---

• **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 6. ÞÁTTUR, VALKVÆÐ ENDALOK**

**Aðstæður:** Samræður milli skólasálfræðingsins og bekkjarkennarans Tärnin.

**Verkefni fyrir nemendur** (hópavinna og greinaskrif):

- 1) Horfið á hinn valkvæða endinn á 6. þætti, „Matur og staðalmyndir“ og skráið hjá ykkur öll viðhorfin sem ykkur þykja byggð á staðalmyndum.
- 2) Í hópum: Berið saman athugasemdir ykkar. Hvaða staðalmyndir koma fram í myndskreiðinu? Færið rök fyrir því hvers vegna þessi hefðbundnu viðhorf eru skaðleg.
- 3) Skrifðið pistil um efni að eigin vali fyrir skólablaðið, blogg eða Facebook-hóp bekkjarins (t.d. „Staðalmyndir í umhverfi okkar“ eða „Niður með staðalmyndir“).

---

• **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 8. ÞÁTTUR**

**Aðstæður:** Monika og Martin, foreldrar Önnu, eru að ræða möguleika Moniku á að verða framkvæmdastjóri, sem og launamisrétti innan fyrirtækisins sem Monika er að sækja um stöðu hjá.

**Verkefni fyrir nemendur I** (í hópum, umræður, stutt viðtöl og kynning á veggspjaldi):

- 1) Horfið á 8. þátt og valkvæðu endalokin „Launamunur“. Takið eftir mismunandi viðhorfum um launamun kynjanna!
- 2) Ræðið í hóp um hvaða afstöðu þið hafið orðið vör við í fréttum eða meðal félaga og fjölskyldumeðlima.
- 3) Takið stutt viðtöl við fjölskyldu, vini og kunningja til að átta ykkur á viðhorfum þeirra til kynbundins launamunar.
- 4) Búið til veggspjald til að kynna niðurstöður viðtalanna fyrir bekkjarfélögum.



## 12. RÁÐLEGGINGAR FYRIR KYNJAMEÐVITAÐA STARFSRÁÐGJÖF:

- Mikilvægt er að náms- og starfsráðgjafar þekki algengar staðalmyndir og fordóma í samfélaginu og viti hvaða þættir geta stuðlað að auknu kynjajafnrétti. Einnig er mikilvægt að átta sig á **eigin kynjuðu viðhorfum** til að forðast að þau hafi áhrif á ráðgjöf til ungs fólks.
- **Ungt fólk þarf hvatningu til þess að byggja starfsval sitt aðallega á styrkleikum sínum, hæfileikum og áhugasviði.** Jafnvel þótt ungt fólk kunni að virðast sjálfstætt kann það að verða fyrir áhrifum frá staðalmyndum kynjanna í samfélaginu, væntingum annarra og vali jafnaldra sinna.
- Forðast ætti að alhæfa um að tiltekin einkenni eða hegðun sé algengari hjá einu kyni, t.d. „konur vilja frekar ...“, „karlar eru sáttir við ...“.
- Gefa má ungu fólki **jákvæð dæmi** um karla og konur, bæði í gegnum söguna og í nútímanum, sem hafa valið sér að gera það sem þau langar mest (jafnvel þótt sú braut sé yfirleitt álitin eiga betur við hitt kynið) og skarað fram úr.
- Það er gagnlegt að kynna sér upplýsingar um jafnrétti kynjanna: tölfræði, kynbundna félagsmótun (áhrif uppeldis á þróun kynhlutverka), jafnvægi í vinnu og fjölskyldulífi, ofbeldi á heimilinu og í samböndum o.s.frv. (Lamesoo o.fl., 2014).
- **Þessum leiðbeiningum er ætlað að hjálpa fólki að finna nýjar leiðir til sjálfsskoðunar, leggja mat á reynslu sína og koma auga á nýja möguleika.** Hægt er að tileinka sér nýtt hugarfar og sjá sjálfan sig ekki sem hjálparlausan einstakling heldur hæfan og skapandi einstakling sem hefur margt fram að færa. Kjarni ráðgjafar liggur í því að finna þá persónulegu þætti hvers einstaklings sem hafa áhrif á persónulegar og félagslegur aðstæður hans hverju sinni (Peavy, 2002).



# Heimildir

Akkermans, J. (2013). *Well Begun is Half Done: Investigating the Work and Career of the Young Workforce Enschede*, Ipskamp Drukkers.

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, W. B. R. (2012). *Competencies for the contemporary career: development and preliminary validation of the career competencies questionnaire*. *Journal of Career Development*, 40, 245–267.

Arthur, M. B., Rosseau, D. M. (1996). *Boundaryless careers: a new employment principle for the new organizational era*. New York: Oxford, University Press.

Benko, C., & Weisberg, A. (2007). *Mass career customization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. (2011). The chaos theory of careers. *Journal of Employment Counseling*, 48, 163–166.

Brown, D. (2002). The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: a theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48–56.

The Council of the European Union. (2015). Council decision (EU) 2015/1848 the guidelines for the employment policies of the Member States for 2015. [2019, 3 March] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015D1848&from=EN>

Women's Associations Roundtable. (2013). *Soolise võrdõiguslikkuse teemade käsitlemine põhikooli ja gümnaasiumi ühiskonnaõpetuses. Käsiraamat õpetajatele*. Tallinn.

Foundation Women's Associations Roundtable. (2012). [2018, 3 August] <http://www.enu.ee>

Eurofound. (2019). Labour market change. [2019, 3 March] <https://www.eurofound.europa.eu/topic/labour-market-change>

European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender in Education and Training*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

European Parliament. (2017). *Oskuste arendamine ja tööhõive: karjääri kujundamise pädevuste roll* <http://www.europarl.europa.eu/>

European Parliament. (2013). Report on equality between women and men in the European Union – 2012. <http://www.europarl.europa.eu/>

European Lifelong Guidance Policy Network ELGPN. (2012). *Lifelong guidance policy development: A European resource kit*. Jyväskylä: ELGPN.

Eurostat. (2018). Eurostat news release. [2018, 20 November] <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>

Fleisher, C., Khapova, S. N., Jansen, P., G., W. (2014). Effects of employees' career competencies development on their organizations: Does satisfaction matter? *The Career Development International*, 19 (6), 700–717.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38.

Fuller, A., Beck, V., Unwin, L. (2005). The gendered nature of apprenticeship: Employers' and young people's perspectives. *Education + Training*, Vol 47, 4/5, 298–311.

National curriculum for upper secondary schools. (2011). *Riigi Teataja I*, 06.01.2011, 2.

Hall, D. T. (1996). Proetean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8–16.

Handy, C. (1998). *The age of unreason*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

Hansen, L. S. (1997). *Integrative life planning: Critical tasks for career development changing life patterns*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Ministry of Education and Research. (2014). *Estonian Lifelong Learning Strategy 2020*. [2018, 3 March] [https://www.hm.ee/sites/default/files/houstamisprogr\\_kinnitamise\\_kaskkiri.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/houstamisprogr_kinnitamise_kaskkiri.pdf)

Herr, E. L. (1997). Perspectives on career guidance and counselling. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, 60, 1–15.

Hillmert, S. (2015). Gender Segregation in Occupational Expectations and in the Labour Market: International Variation and the Role of Education and Training Systems. *Gender Segregation in Vocational Education*, 123–148.

Jourovà, V. (2016). Gender Balance on Corporate boards > Europe is cracking the class ceiling. European Commission Fact sheet. [2019, 3 March] [ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=46280](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=46280)

Foundation Innove. (2014). *Karjääriõpetus. Aineraamat põhikooliõpetajale*. Tartu: Atlex

[http://www.rajaeidja.ee/public/Suunaja/opetaja/aineraamat\\_p6hikool.pdf](http://www.rajaeidja.ee/public/Suunaja/opetaja/aineraamat_p6hikool.pdf)

Kerckhoff, A. C. (1995). Institutional arrangements and stratification processes in industrial societies. *Annual Review of Sociology*, 21, 323–347.

King, Z. (2004). Career self-management- Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112–133.

Lamesoo, K., Jürimäe, M., Kukk, I. (2014). *Kas karjääril on sugu? Soostereotüüpidest vaba karjäärinõustamine*. [2018, oktoober 15] [http://kompetentsikeskus.vollinik.ee/wp-content/uploads/2018/01/Kas-karjaaril-on-sugu\\_2016.pdf](http://kompetentsikeskus.vollinik.ee/wp-content/uploads/2018/01/Kas-karjaaril-on-sugu_2016.pdf)

Luthans, F., Youssef, M., & Avolio, J. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.

McMahon, M., Tatham, P. (2008). Career, More Than Just a Job. [2017, 25 January] <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Career-More-than-Just-a-Job-Career-Development-understandings-informing-myfuture.pdf>

Meijers, F., Kuijpers, M. A. C. T., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 21–30.

Mikk, J. (ed.; 2002). *Soorollid õppekirjanduses*. University of Tartu, Department of Pedagogy, issue No. 12, Tartu.

Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. A. (2010). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson Education.

- Papp, Ü.-M. (2012). *Ärka, märka, tegutse. Käsiraamat soolise võrdõiguslikkuse seaduse normide täitmiseks ja sugupoolte aspekti arvestamiseks üldhariduskoolide õppe- ja kasvatustöös*. Tallinn: Women's Associations Roundtable. [2014, 18 February].
- Papp, Ü.-M. (2000). *Riiklikust võrdõiguslikkuspoliitikast – Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis, 1. osa*. Tallinn.
- Kütt, R., Papp, Ü. (2013) *Käsiraamat õpetajale: Soolise võrdõiguslikkuse teemade käsitlemine põhikooli ja gümnaasiumi ühiskonnaõpetuses*. [2018, 28 August] [http://www.enu.ee/lisa/458\\_Soolise%20vordõiguslikkuse%20teemad%20yhiskonnaopetuses\\_.pdf](http://www.enu.ee/lisa/458_Soolise%20vordõiguslikkuse%20teemad%20yhiskonnaopetuses_.pdf)
- Peavy, R. V. (2002). *Sotsiodünaamiline nõustamine. Abiks praktikule*. [2018, 28 August] [http://www.rajaeidja.ee/public/Suunajauus/Sotsiodünaamiline\\_noustamine.pdf](http://www.rajaeidja.ee/public/Suunajauus/Sotsiodünaamiline_noustamine.pdf)
- Poehnell, P., & Amundson, N. (2002). *Career craft: Engaging with, energizing, and empowering creativity*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- National curriculum for basic schools (2011). *Riigi Teataja I*, 06.01.2011, 1.
- Pöld, M. (2017). *Eesti noore karjäärijuhtimise pädevuste mudel*. [Master Thesis]. Tallinn: Tallinn University of Technology.
- Rebas, A. (2014). Lapsehoolduspuhkuselt sendisele töökohale naasmise Tallinnas ja Harjumaal 2009-2012. [Final thesis]. Pärnu: University of Tartu Pärnu College.
- Reisel, L., Hegna, K., & Imdorf, K. (2015). Gender Segregation in Vocational Education: Introduction. *Segregation in Vocational Education*, 1–22.
- Government Office. (2014). *Estonian Labour Market Today and Tomorrow 2014*. [2018, March 3] <http://www.digar.ee/viewer/et/nlib-digar:197460/120185/page/1>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychology Monographs*, 80, 1–28.
- Foundation Innove (2012). *Karjääriteenuste kontseptsioon 2013-2020*. [2018, 13 August] [https://www.innove.ee/UserFiles/Karj%C3%A4%C3%A4riteenused/Karj%C3%A4%C3%A4riteenused/Karj%C3%A4riteenuste%20kontseptsioon/Karjaariteenuste\\_kontseptsioon\\_2013\\_2020.pdf](https://www.innove.ee/UserFiles/Karj%C3%A4%C3%A4riteenused/Karj%C3%A4%C3%A4riteenused/Karj%C3%A4riteenuste%20kontseptsioon/Karjaariteenuste_kontseptsioon_2013_2020.pdf)
- Foundation Innove. (2016a). *Model of career management skills*. [2018, 13 August] [https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM\\_kirjeldus\\_29\\_12\\_2017-1.pdf](https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM_kirjeldus_29_12_2017-1.pdf)
- Foundation Innove. (2016b). *Descriptions of learning outcomes*. [2018, 13 August] [https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM\\_kirjeldus\\_29\\_12\\_2017-1.pdf](https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM_kirjeldus_29_12_2017-1.pdf)
- Savickas, M. L. (1993). Career counselling in the postmodern era'. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 42, 129–131.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A paradigm for career intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13–19.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 80–88.
- Sepper, M.-L. (2010). *Naised & Mehed. Võrdsed õigused, võrdne vastutus*. Tartu: Atlex AS.
- Smyth, E. & Steinmetz, S. (2015). Vocational Training and Gender Segregation Across Europe. *Gender Segregation in Vocational Education*, 53–81.
- Gender Equality Act. (2015). *Riigi Teataja I*, 07.07.2015, 11. [2018, 13 August] <https://www.riigiteataja.ee/akt/107072015011>
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Beiation*, 39, 1005–1016.
- Spokane, A. R. (1991). *Career interventions*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Statistics Estonia. (2018). [www.stat.ee](http://www.stat.ee).
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychology Monographs*, 80, 1–28.
- Turu-uuringute AS. (2016). *Gender Equality Monitoring*. Population survey report.
- Van der Heijde, C. M., Van der Heijden B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449–476.
- Gender Equality and Equal Treatment Commissioner's Office. (2014). *Tööturg. Soolõime teemaleht*. [2018, august 18] <http://www.volinik.ee/wp-content/uploads/2018/02/5-TEEMALEHT-T%C3%B6%C3%B6-ja-pereelu-%C3%BChitamine.pdf>



