

Næmingprosjektet dreier seg om opplæring og videreføring av håndverkstradisjoner. I denne omgangen gjelder det tømmerfaget.

# NÆMINGER

## en historisk suksess

TEKST OG FOTO :  
SENTER FOR BYGDEKULTUR OG  
DOVRE HANDVERKSENTER

Prinsippene kan likevel overføres til alle slags håndverk og i utvidet betydning. Prosjektet er nå inne i sitt siste og tredje prosjektår. Halvårsrapporten for 2009 forteller om utdanningsmessig nybrottsarbeid og suksess. Hovedpoenget er at de eldre tradisjonsbærerne for lokal byggeskikk definitivt er på vei bort fra oss. For at god innsikt i og trening når det gjelder utøving av den karakteristiske måten å bygge på i de ulike delene av landet vårt skal leve videre og være tilgjengelig for restaurering og nyskaping på tradisjonen sin grunn, må vi utvikle nye tradisjonsbærere.

### NÆMING – HVA ER NÅ DET?

Vi har valgt ordet næming fordi det rett og slett betyr en som tar til seg kunnskap samtidig som ordet hittil ikke har vært knyttet til noen annen læresituasjon. Grunnbetydningen av å næma er å ta til seg. I gamle dager kunne en si: "Den som gaumar, han er næm" (den som er oppmerksom, legg seg på minnet og forstår, han lærer).

### EN ANNERLEDES UTDANNING

Når de som skal inn i denne læresituasjonen kalles for næminger, har det bakgrunn i at opplegget skiller seg fra andre vanlige opplegg. Næmingene er ikke elever i skole. De er ikke lærlinger i samsvar med lov om opplæring i



Dag Christian Hole (til v.), Hans Ingvald Hovde og Jerker Nivfors foran nyoppsatt kubbehus på Toftemo, Dovre



Tekking av gapahytte med granbark i Bygningshistorisk park. Tradisjonsberar er Oddbjørn Myrdahl frå Gran på Hadeland



Frå bygginga av Lågabraua i Suldal i Ryfylke

arbeidslivet. De er ikke studenter ved høyskole. De er ikke stipendiater som har fått penger til et fritt studieopplegg. Næmingene skal i løpet av en periode på tre år spesialisere seg lokalt og smalt og med vekt på ett av tre tema: reiste konstruksjoner, liggende konstruksjoner eller tekking og kledning. Med lokalt forstår vi i utgangspunktet et fylke, men også gjerne et område med stort fellesskap i byggeskikk (som for eksempel Trøndelagsfylkene).

De utplukkede næmingene er unge mennesker som vil lære og som vi dertil vurderer som "smittsomme": at de er åpne og omgjengelige. De bør ha personlige egenskaper som kan gjøre dem faglig solide og gode til å lære fra seg. Som formell bakgrunn kreves svennebrev eller tilsvarende og dertil minst fem års praksis i faget. Vi tror helst at interessen og forutsetningene ellers er det avgjørende for et godt resultat.

#### FULL LØNN UNDER OPPLÆRING

Tre næminger er tilsatt i Møre og Romsdal, tre i Oppland og tre i Trøndelagsfylkene. De får full lønn som tømrere i opplæringstiden. Det praktiske opplegget vil variere mellom ordinært betalte oppdrag, kurs, samlinger og personlig trening. Det er viktig at alle deler av opplegget representerer en god læresituasjon.

Vi er så langt i prosjektet fornøyd med den progresjon og utvikling hver enkelt næming har hatt. Næmingene er svært positive personer med stor interesse

for det de holder på med. Tilbakemeldingene vi får fra næmingene er at de trives svært godt, og at det er få ting de føler bør gjøres annerledes etter de justeringer i opplegget som er gjort. Oppdragsgiverne er positive til ordningen og meget tilfreds med det arbeidet som har blitt utført. Dette er gode og hyggelige tilbakemeldinger å få – og de har ført til at vi nå har en god del prosjekter å velge mellom. Dette er positivt; da vi på denne måten får anledning til å velge ut de prosjektene som er mest relevante for læreplanen.

#### EKSTERN EVALUERING POSITIV

Vi vil fortsette med de organisatoriske løsninger og avtaler vi har i dag. Senter for bygdekultur AS står som "prosjekteier" og vil utføre de fleste administrative oppgaver.

Dovre Handverkssenter AS vil fortsatt bli innleid til å ta det faglige ansvaret. Dette er en god løsning med tanke på den kompetansen og det nettverket Dovre Handverkssenter AS sitter med. Ordningen fører til at næmingene får det største faglige utbyttet, noe som er en forutsetning for at dette prosjektet skal bli vellykket.

En ekstern evalueringsrapport utarbeidet av Tore Røbergshagen ble innlevert Oppland fylkeskommune våren 2009. Denne rapporten er i overveiende grad positiv til næmingordningen. Anbefalinger om forbedringer av opplegget er det tatt hensyn til i 2009 og vil bli fulgt opp videre fremover.

#### NYTT NÆMINGKULL I 2010

Nytt næmingkull er annonsert i media, og tre personer fra Oppland, seks fra Møre og Romsdal og en fra Sør-Trøndelag har søkt. Det er svært viktig at et nytt kull kan settes i gang senest 1. januar 2010 slik at vi kan klare å få til en formalisert utdanning av næmingordningen på lengre sikt.

Et nytt kull med næminger har flere fordeler. Vi ser at vi kan utnytte den kunnskapen de første næmingene har tilegnet seg ved at de deltar som instruktører og veiledere for de nye. Videre er det med tanke på 2020-målet som myndighetene har satt, viktig at vi får utdannet flere fagpersoner som kan være med å bidra til oppnåelse av dette målet.

#### UNIK OG RIMELIG OPPLÆRING

Det er flere fordeler ved denne formen for opplæring. Vi ser at dette er en svært rimelig måte å drive opplæring på. I forhold til andre former for utdanning utover videregående skole mener vi at vi driver kostnadseffektivt. Dette kan vi se slik: Enhver utdanning utover videregående skole koster 1 årslønn pr. student i form av tekniske kostnader og lærerlønn. I næmingordningen er det en inntjening på 60 % av dette.

Tilsvarende finner man ikke i andre former for opplæring. Tar man også med nytteverdien av bedre teknisk utførte oppdrag både under og etter endt utdanning, innbetalt skatt osv., er dette derfor en god og kostnadseffektiv måte å drive opplæring på.