

GUÐMUNDA KRISTINSDÓTTIR

HÆFNIGREININGAR FA

Leiðarljós FA við hönnun á námi til undirbúnings þátttöku í atvinnulífinu er að námið sé hnitmiðað, hagkvæmt og henti þörfum fullorðinna. Námið þarf að byggja á vandaðri greiningu á því hvaða hæfni starfið krefst og hvaða kröfur verða gerðar til starfsmanna í framtíðinni. Það er til hagsbóta að þeir sem vinna að greiningu hæfnikrafna vinni á samræmdan hátt og skili samanburðarhæfum afurðum. Því hefur FA þróað aðferð og verkfæri sem standa samstarfsaðilum til boða.

Ýmsar leiðir eru færar við að greina hæfnikröfur starfa en vandamt getur verið að setja mælistiku á huglæga persónulega þætti eins og samskiptahæfni, frumkvæði eða þjónustulund þar sem þessi hugtök hafa mismunandi merkingu í hugum fólks. Góð persónuleg hæfni¹ er þó eitt af því mikilvægasta hjá öflugum starfsmanni. Með því að nota hlutlæg viðmið og vel skilgreind hugtök má reikna með að niðurstaðan verði áreiðanlegri.

1 Með hæfni er hér átt við þá eiginleika einstaklingsins sem hafa áhrif á það hvernig honum tekst að beita þeirri þekkingu og leikni sem hann býr yfir. Hæfni er atferli sem hægt er að mæla og bera saman við skilgreind viðmið og hana er hægt að efla með þjálfun og kennslu.

HÆFNIGRUNNUR FA

FA hefur tekið í notkun gagnabanka sem hefur að geyma fjöldann allan af fyrirfram skilgreindum og þrepskiptum lýsingum á hæfni, svokölluðum hæfnipáttum. Dæmi um einn slíkan hæfnipátt má sjá á mynd 1. Hæfnipættirnir koma frá kanadíska ráðgjafafyrirtækinu Human Resource Systems Group (www.hrsg.ca) sem hefur í yfir 20 ár unnið að þróun þeirra og skilgreiningu á því hvaða hæfni skipti megin máli



Guðmunda Kristinsdóttir

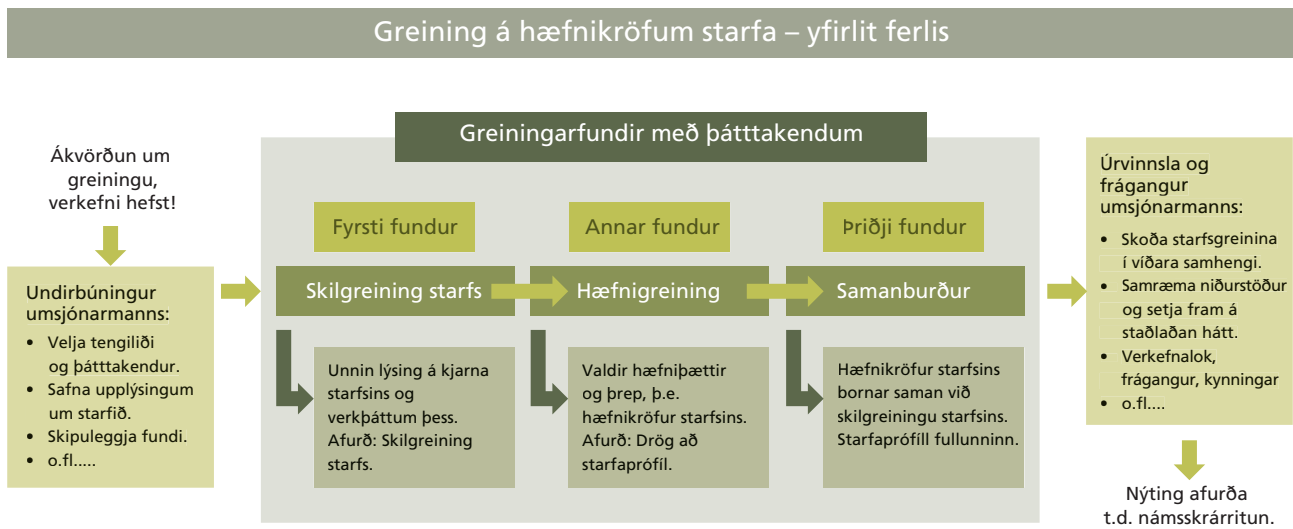
Mynd 1 – Dæmi um hæfnipátt.

Aðlögunarhæfni

Lagar sig að aðstæðum eftir þörfum til að ná árangri í sibreytilegum aðstæðum og í vinnu með mismunandi einstaklingum og hópum.

Prep 1.a	Prep 1.b	Prep 2	Prep 3	Prep 4
<ul style="list-style-type: none"> Aðlagast breytingum með aðstoð Þiggur ráðleggingar eða aðstoð til að aðlagast nýjum aðstæðum. Tileinkar sér nýtt verklag sem skipulagt er af öðrum. Sættir sig við breytingar. 	<ul style="list-style-type: none"> Viðurkennir nauðsyn aðlögunar Er tilbúin/n að breyta um vinnulag ef á þarf að halda. Skilur og viðurkennir gildi annarra sjónarmiða og hugmynda um hvernig á að gera hlutina. Sýnir jákvætt viðhorf þegar tekist er á við breytingar. 	<ul style="list-style-type: none"> Lagar sig að aðstæðum Breytir eigin hegðun eða nálgun svo hún falli að aðstæðum. Beitir reglum og verkferlum á sveigjanlegan hátt en innan þeirra marka sem gildi starfsins (fyrirtækisins) kveða á um. Aðlagar eigin hegðun til að ná sem bestum árangri í breytilegum aðstæðum. 	<ul style="list-style-type: none"> Aðlagast mjög fjölbreyttum þörfum Lagar sig að nýjum hugmyndum og sýnir frumkvæði við breytilegar aðstæður. Styður og lagar sig að áskorunum /breytingum sem ögra hefðbundnu verklagi. Lagar sig að ólíkum einstaklingum og hópum í margs konar aðstæðum. Gerir ráð fyrir breytingum og endurskoðar eigin áætlanir og forgangsröðun í samræmi við það. 	<ul style="list-style-type: none"> Aðlagar skipulag og áætlanir Aðlagar verkáætlanir til að mæta nýjum kröfum eða nýrri forgangsröðun. Endurskoðar markmið verkefna þegar kringumstæður krefjast þess. Kemur auga á og bregst strax við þegar ný tækifæri opnast eða ný áhætta blasir við.

Mynd 2 – Ferli hæfnigreininga hjá FA.



fyrir árangur í starfi og afkomu fyrirtækja. Um 50 hæfnipættir hafa nú verið þýddir á íslensku og staðfærðir hjá FA.

GREININGARFERLIÐ

Hæfnipættirnir eru megin verkfærin í greiningarferlinu. Í stuttu máli þá gengur greiningarferlið út á að meta og velja hvaða hæfni er mikilvæg til að sinna tilteknu starfi og síðan á hvaða þrepi (hversu mikil) hæfnin þarf að vera. Aðferðin byggir á virkri þátttöku hagsmunaaðila. Valinn er hópur 10 – 20 þátttakenda sem þekkja vel til viðkomandi starfs og taka þeir þátt í þremur þriggja tíma fundum. Yfirlit yfir ferlið má sjá á mynd 2. Auk fundanna þriggja fer fram gagnasöfnun og úrvinnsla.

Á greiningarfundunum vinna þátttakendur með hæfnipættina á spjöldum en það fyrirkomulag hefur reynst vel og þátttakendur hafa lýst ánægju með vinnubrögðin. Í könnun

meðal þátttakenda í einu verkefni kom fram að allir sögðust myndu taka þátt í greiningarvinnu aftur væru þeir bednir um það.

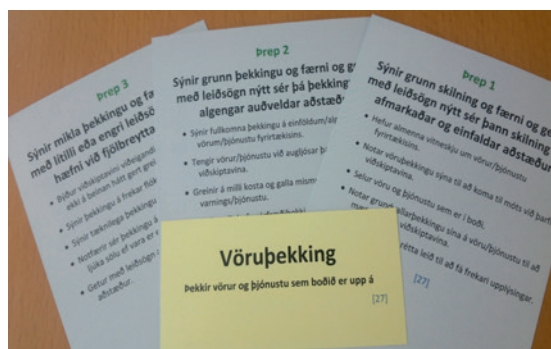
Niðurstöður hæfnigreininga kallast starfaprófill og inniheldur hann bæði skilgreiningu á viðkomandi starfi og yfirlit yfir hæfniröfur vegna starfsins. Lýsing á hæfniröfum eru viðmið sem nota má til að hanna nám og/eða meta raunfærni auk þess sem þrepaskipting hæfnipáttanna getur nýst sem hvatning og markmið í starfsþróun.

NÁMSKEIÐ OG HANDBÓK

Fram að þessu hafa verið gerðar nokkra hæfnigreiningar með þessari aðferð og hafa bæði verkfærin og aðferðin þróast með hverju verkefni². Langflestar þessara greininga voru unnar af starfsfólki FA en hjá FA er vilji til að gera samstarfsaðilum okkar kleift að nýta þessi verkfæri.

Nú geta þeir samstarfsaðilar FA sem gera samkomulag við FA um hæfnigreiningar fengið aðgang að hæfnipáttunum. Sú krafa er gerð að umsjónarmaður greininga sækji námskeið hjá FA en þar er afhent ítarleg handbók til að vinna eftir.

Námskeið fyrir umsjónarmenn greininga er alls 12 klst. en auk þess er gert ráð fyrir undirbúning um það bil 3-6 klst. Markmið námskeiðsins er að þjálfna starfsmenn hjá sam-



Mynd 3: Dæmi um hæfnipátt á spjöldum.

² Gerð er grein fyrir mörgum þessara verkefna í grein í Gátt 2013 „Greining á fræðsluþörf: Verkefni seinasta árs“ eftir Guðmundu Kristinsdóttur. Einnig birtist í Gátt 2011 grein eftir sama höfund sem lýsir þróunarferlinu.

starfsaðilum FA til að vera umsjónarmenn greininga þar sem aðferð FA er beitt og hæfnipættir úr hæfnigrunni FA notaðir.

Auk þess að sækja námskeiðið þurfa umsjónarmenn greininga að búa yfir reynslu í að leiða fundi og verkefni. Umsjónarmaður þarf að geta unnið með og virt ólík sjónarmið þátttakenda, þekkja til fræðsluhönnunar og starfs- umhverfis í framhaldsfræðslu.

NIÐURSTAÐA

Aðferð FA við greiningar hefur reynst gagnleg til að leiða í ljós hæfnikröfur starfa. Greiningarfundir hafa gengið vel fyrir sig og þátttakendur undantekningarlaust mjög virkir og áhugasamir. Hin mikla þátttaka hagsmunaaðila í greiningarferlinu er dýrmæt til að fá gilda niðurstöðu en líka til að skapa sátt um niðurstöðuna. Niðurstaðan, starfaprófillinn, virðist góð undirstaða í námsskrárritun og til raunfærnimats en á næstu misserum mun koma reynsla á þann hluta ferlisins hjá FA og samstarfsaðilum.

Mennta- og menningarmálaráðuneytið veitti FA styrk haustið 2013 til að lýsa aðferðinni og þróa námskeið og handbók fyrir þá sem ætla sér að verða umsjónarmenn greininga. Þessu verkefni lauk í apríl 2014.

KYNNINGAREFNI

Á vef Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins www.fræe.is er að finna lítið rit sem kallast: **Kynningarefni: Hæfnigreiningar Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins**. Þar eru ítarlegri upplýsingar um aðferðina, þróun hennar og faglegan bakgrunn. Þá eru þar viðaukar sem sýna framsetningu niðurstaðna hæfnigreininga o.fl. Kynningarefnið er einnig hægt að nálgast með því að hafa samband við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.



UM HÖFUNDINN

Guðmunda Kristinsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og sinnir m.a. verkefnum sem snúa að greiningu fræðsluþarfa og námstilboðum. Hún lauk meistarágráðu í kennslufræði (mind, brain and learning) frá Oxford Brookes háskólanum í Englandi, stundaði nám í sálfræði við Háskóla Íslands og í kerfisfræði við EDB-skólann í Óðinsvéum, Danmörku. Guðmunda hefur unnið að fræðslumálum fullorðinna í atvinnulífinu frá árinu 1993.