

RAUNFÆRNIMAT Í ALMENNRI STARFSHÆFNI

„Mér finnst ég ekki lengur gera geðveikt lítið“

Rannsóknin

Rannsókn þessi var unnin 2021 og var 30 ECTS- einingar til meistaraþrófs í náms- og starfsráðgjöf. Áhugi á efninu á rætur að rekja til þess að höfundur hefur starfað sem ráðgjafi hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) í um 8 ár. Á þessum árum hef ég tekið þátt í allnokkrum verkefnum um raunfærnimat í almennri starfshæfni. Í þeim verkefnum sem ég hef komið að, hef ég séð hvað það er einstaklingum dýrmætt að fá hæfni sína metna. Raunfærnimat í almennri starfshæfni gengur út á að efla meðvitund um eigin færni. En almenn starfshæfni er yfirfæranleg færni sem má yfirfæra milli starfa og starfsgreina. Með raunfærnimati er þekking og reynsla gerð sýnileg, auðveldar þátttakendum að átta sig á eigin færni, hvernig má þróast í starfi og taka að sér meira krefjandi störf og verkefni.

Eigindlegri rannsóknaraðferð var beitt þar sem markmiðið var að skoða hvort að raunfærnimat í almennri starfshæfni virki náms- og/eða starfshvetjandi á þá sem í matið fara, hvort að það efli vitund um eigin færni og þekkingu og virki þannig valdeflandi, skoðað var hvort að raunfærnimat í almennri starfshæfni hjálpi fólki að vaxa og dafna sem einstaklingar á síbreytilegum vinnumarkaði og rýnt var í aðkomu náms- og starfsráðgjafans í ferlinu.

Rannsóknarspurningarnar voru eftirfarandi:

Er raunfærnimat í almennri starfshæfni náms- eða starfshvetjandi?

- Hefur matið áhrif á starfsþróun einstaklinga?
 - Hefur raunfærnimat í almennri starfshæfni áhrif á sjálfsmynd þeirra sem í matið fara?
- Hefur matið áhrif á trú á eigin getu?
- Hefur raunfærnimat í almennri starfshæfni valdeflandi áhrif á þá sem í matið fara?
 - Hvernig upplifa þátttakendur hlutverk náms- og starfsráðgjafa í matsferlinu?

Fullorðnir námsmenn

Sjálfsmynd fullorðinna námsmanna hefur oft á tíðum beðið hnekki í tengslum við neikvæða reynslu af fyrra námi. Sjálfsmyndin er þannig löskuð og ótti er við að takast á við nám að nýju. Efla þarf sjálfsmynd þessara einstaklinga og veita þeim viðurkenningu fyrir störf sín, getu og þekkingu á vinnumarkaði (Elín Sif Welding Hákonardóttir, Sif Einarsdóttir, Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir og Gestur Guðmundsson, 2017). Rannsóknir hafa gefið til kynna að seigla og aðlögunarhæfni verða æ mikilvægari í nútíma samfélagi. Áhersla er á færni til að aðlagast breyttu landslagi vinnumarkaðarins, bæði hjá einstaklingum sem og þeim sem veita ráðgjöf um nám og störf. Breytingar, góðar eða slæmar, geta haft víðtæk áhrif og kallað á hæfni til að þróa (e. coping strategies). Í nútíma starfsumhverfi er einn af lykilþáttum að styrkja einstaklinga til að ná stjórn á eigin starfsferli og takast á við ýmiss konar umbreytingar (Bimrose og Hearne, 2012)

Öll þekking er mikilvæg, hvort sem hennar er aflað með formlegum hætti eða óformlegum. Hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati er að veita upplýsingar, leiðbeina, fara yfir gögn og ræða mikilvæga þætti eins og styrkleika og námsmarkmið þátttakenda. Náms- og starfsráðgjafar veita hvatningu og stuðning í ferli raunfærnimats og eru ávallt málsvarar nemenda sinna. Náms- og starfsráðgjafar eru til staðar fyrir viðkomandi allt ferlið og gæta hagsmuna einstaklingsins, styðja hann og styrkja til sjálfsákvörðunar, aukins sjálfstrausts og áframhaldandi þróunar (Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010). Í raunfærnimati ná þátttakendur að skoða vel þá þætti sem þeir gera vel, hvernig þeir gera það vel og tengja þannig við eigin færni. Fram kom að þetta skiptir miklu máli og eykur trúverðugleika raunfærnimatsins.

Almenn starfshæfni

Raunfærnimat í almennri starfshæfni byggist á hæfnipáttum sem eru 11 talsins og snúa að því að efla starfshæfni fullorðinna einstaklinga með litla formlega menntun og draga fram hæfni þeirra (Guðmunda Kristinsdóttir, 2019).

Þeir þættir sem liggja til grundvallar almennu stafshæfninni eru eftirfarandi:

Tafla 1 (Guðmunda Kristinsdóttir, 2019).

Hæfnipáttur	Skilgreining
Aðlögunarhæfni	Lagar sig að aðstæðum eftir þörfum til að ná árangri í síbreytilegum aðstæðum og í vinnu með mismunandi einstaklingum og hópum.
Ábyrg nýting	Nýtir verðmæti á hagkvæman og skynsamlegan hátt til að ná markmiðum.
Árangursrík samskipti	Hlustar á aðra, tjáir sig skýrt og stuðlar að opnum samskiptum.
Jafnréttisvitund	Nýtir eigin gildi og þekkingu til að vinna á árangursríkan hátt með ólíkum einstaklingum með fjölbreyttan bakgrunn við margs konar aðstæður.
Mat og lausnir	Vegur og metur hugmyndir og upplýsingar á hlutlægan hátt við ákvarðanatöku.
Samvinna	Vinnur með öðrum til að ná markmiðum fyrirtækis.
Skipulag og áætlanir	Þróar, innleiðir, metur og aðlagar áætlanir til að ná settum markmiðum.
Stafsþróun og færniefning	Greinir og tekur á eigin þörf fyrir símenntun og þróun til að bæta eigin frammistöðu í starfi.
Söfnun og úrvinnsla upplýsinga	Finnur og dregur saman upplýsingar frá viðeigandi aðilum/heimildum og kynnir sér þær í þeim tilgangi að geta greint frá þeim á skilmerkilegan hátt.
Vinnusiðferði og gildi	Fer eftir og styður starfs- og siðareglur vinnustaðarins
Öryggisvitund	Kemur auga á aðstæður sem geta skapað hættu á vinnustað og grípur til viðeigandi ráða til að halda vinnuumhverfinu öruggu.

Almenn starfshæfni er hæfni sem er sameiginleg flestum störfum og talin mikilvæg á nútíma vinnumarkaði og að því leyti ólík öðru raunfærnimati, sem tengist tiltekinni námskrá og starfsgrein. Almenn starfshæfni er yfirfæranleg þannig að hægt er að færa hana yfir á önnur störf og starfsgreinar

og setja í annað samhengi (Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir og Guðmunda Kristinsdóttir, 2014; Guðmunda Kristinsdóttir, 2019).

Markmið almennu starfshæfninnar er að þróa hæfniviðmið þar sem einstaklingurinn mátar persónulega hæfni sína við hæfniviðmið á vinnumarkaði. Hér er því ekki miðað við námskrá eins og í mörgum öðrum raunfærnimatsverkefnum heldur við kröfur atvinnulífsins. Matslistarnir eru byggðir upp í takt við hæfniprep og því ofar sem þátttakandi metur sig er gert ráð fyrir meiri hæfni á því sviði (Hildur Bettý Kristjánsdóttir, 2015).

Þátttakendur

Í rannsókn þessari voru þátttakendur valdir út frá tilgangi rannsóknar, þeir einstaklingar sem búa yfir þekkingu á efninu og því notað tilgangsrátttak (e. Purposive sampling). Með þessari aðferð nær rannsakandi ákveðinni nánd og góðri innsýn í merkingu félagslegra atburða fyrir þá sem upplifa þá. Þátttakendur voru á aldrinum frá 24 ára til 49 ára, 2 karlar og 4 konur. Notast var við viðtalsramma hálfopinna spurninga sem tengdust rannsóknarspurningum og markmiði rannsóknarinnar. Upphaflega áttu þátttakendur að vera sjö en einn hætti við þegar búið var að boða til fundar, þátttakendur voru því sex. Náms- og starfsráðgjafar þeirra miðstöðva sem höfðu farið oftast einu einu sinni í gegnum raunfærnimat í almennri starfshæfni voru tengiliðir við þátttakendur. Öll viðtölin voru rafræn, annarsvegar vegna heimsfaraldurs og hinsvegar vegna búsetu þátttakenda. Allir þátttakendur voru í starfsendurhæfingu samhliða raunfærnimatinu. Þegar rannsókn þessi fór fram voru fjórir þátttakendur af sex komnir í nám og tveir voru enn í sinni endurhæfingu. Niðurstöður rannsóknarinnar var skipt niður í eftirfarandi kafla, skólasaga, raunfærnimat í almennri starfshæfni og framtíðaráform, sjálfsmynd og trú á eigin getu og að lokum stuðningur, hlutverk náms- og starfsráðgjafans.

Skólasaga

Í markhópi framhaldsfræðslunnar er hópur sem hefur fengið þau skilaboð að þau geti ekki lært og sú trú fylgir þessum einstaklingum þar sem eftir er ef þau fá ekki tækifæri til að vinna úr þeim tilfinningum (Halla Valgeirsdóttir, 2010). Áberandi var að allir þátttakendur höfðu glímt við persónulega og/eða félagslega erfiðleika og var það eitt megin þemað í þessum kafla. Þátttakendur virðast hafa misst trú á sjálfa sig sem námsmenn. En svo voru það einnig hlutir eins og veikindi innan fjölskyldu, einelti, kvíði, þunglyndi og skortur á einbeitingu sem voru nefnd sem dæmi fyrir brotthvarfi. Það var áhugavert að sjá hvernig þessir einstaklingar upplifðu að skólinn hafi ekki mætt þörfum þeirra og að skólakerfið væri fastmótað og ósveigjanlegt. Lesa má úr gögnunum að öll áttu þau það sameiginlegt að hafa viljað vera í námi og meirihluti þátttakenda hafði jafnvel lagt mikið á sig til að reyna að komast aftur inn í skólakerfið. Allir nema einn tala um að þau gruni að þau séu með námserfiðleika, í því sambandi var ADHD eða lesblinda oftast nefnd.

Helgi lýsir sinni skólagöngu sem „pretty much hreinn horror fyrir mig“. Hann segir að hann hafi lent í miklu einelti og hafi þurft að skipta um skóla, en í þeim skóla hafi í raun ekkert betra tekið við. Hann lýsir því þannig:

Ég varð fyrir miklu aðkasti og herna heiftarlega miklu einelti ... sérstaklega fyrstu fimm árin þau voru alveg, sko alveg heiftarlega erfið fyrir mig ... ég var alveg í erfiðleikum með að tolla í skólanum, ég lenti oft í að vera bara að flýja undan krökkum ... á miðjum degi og bara eitthvað út í bláinn, þannig að sko grunnskólaárin, þau voru alveg ofboðslega erfið ... síðasta árið þá mætti ég í samræmdu grunnfögin og eitthvað í tvö önnur fög og sást ekki í skólanum að öðru leyti.

Sigríður segir að hún hafi lengi þurft að hugsa um sig sjálf og ljóst er að það mótaði hana mjög. Hún átti erfitt á unglingsárum og hún flutti að heiman þegar hún kláraði 10. bekk vegna veikinda móður sinnar. Hún segir: „Mér gekk þínu illa, af því að ég var með veika móður og svoleiðis þannig að maður, hún var búin að vera veik alveg síðan bara, já ég man eftir mér“. Sigríður upplifir ekki að skólinn eða námið hafi verið henni erfitt, heldur hafi aðstæður hennar verið þess eðlis að hún gat ekki stundað nám. Eins hafi hana skort áhuga. Hún var ung farin að sjá alveg um sig sjálf. Þá leggur hún mikla áherslu á það hversu mikið hún vann á þessum árum og segir:

Já, ég þurfti bara að fara að vinna ... þá var ég í þremur vinnum, þannig að ég var að vinna á hóteli, í bakaríinu og síðan var ég að vinna á aðalstöðinni, ég var að vinna í sjoppunni, þannig að það var aðalvinnustaðurinn minn, frá 10 til 10 eða 10 til 11 á kvöldin, síðan að kannski fyrir klukkan 10 eða eitthvað þá fór ég að vinna í bakaríinu.

Ragnhildur á að baki nokkuð aðra sögu en hinir viðmælendurnir. Henni gekk vel í námi og hún upplifði ekki erfiðleika þrátt fyrir að hafa skipt þrisvar um skóla á grunnskólaárunum. Í framhaldsskóla varð hún fyrir áfalli í kjölfar dauðfalls í fjölskyldunni og hún segir að þá hafi í raun skólagöngu hennar verið lokið. Eftir þetta hafi „verið reynt“ að koma henni aftur í skólann en hún hafi ekki náð fótfestu í námi eftir þetta. Það var því margt sem hafði áhrif á þess einstaklinga sem hafði svo þær afleiðingar að skólagöngu þeirra lauk.

Framtíðaráform

Raunfærnimat í almennri starfshæfni kortleggur vel þá sem í matið fara og þátttakendur ná að skoða vel þá þætti sem þeir gera vel, hvernig þeir gera það vel, með því að tengja þá við eigin færni. Fram kom að þetta skiptir miklu máli og eykur trúverðugleika raunfærnimatsins. Með aukinni meðvitund hjálpar það þátttakendum að máta sig við nýjan starfsvettvang. Allir þátttakendur fóru inn á þennan þátt, að þau tengdu betur við hvaða störf myndu hæfa þeim. Hér voru sjálfsefandi niðurstöður og ný sýn áberandi þema.

Allir þátttakendur tala um hvernig sýn þeirra á sjálfan sig, nám og oft vinnu hafi breyst eftir að hafa fengið niðurstöðurnar í hendurnar, „þá fór allt að smella“. Rannveig segir:

En einmitt, að sjá svo niðurstöðurnar, þær sögðu mér að ég væri svona, já bara betri manneskja en ég hélt að ég væri í rauninni eða, þú veist, þannig. Ég hafði sem sagt meiri reynslu en ég vildi viðurkenna, ég hafði margt fram að bjóða sem að ég svona, sá ekki á þeim tímamarki í lífinu, þannig að þetta bara svona opnaði mikið fyrir mér þannig.

Sigríður segir að með raunfærnimatinu í almennri starfshæfni hafi hún fengið nýja sýn og niðurstöðurnar hafi opnað huga hennar: „hvernig maður horfir á hlutina öðruvísi“. Hún segir að það sé mikilvægt að fá að „meta söguna þína, hvað þú ert búin að vera að vinna við og svoleiðis“, það hafi gefið henni styrk til að halda áfram og hún sé nú í námi.

Niðurstöðurnar sem þátttakendur tengja við, út frá sinni eigin upplifun og persónu fær vægi. Þannig virðast þátttakendur hafa náð að máta sig inn í ákveðin störf eða nám og metið styrkleika sína. Öll voru þau þó sammála um að ferlið reyni á og oft sé erfitt að tengja saman reynslu og þau dæmi sem fram koma í matslistunum. Eftir matið virtust þátttakendur eiga auðveldara með þennan þátt, að tengja sýna yfirfæranlegu færni og máta hana við nýjan vettvang, styrkleikar litu dagsins ljós og við það virðast þau hafa fengið nýja sýn á sjálfan sig. Það virtist einnig virka vel að fá tækifæri á að skoða þá þætti sem betur mættu fara. Atli segist hafa verið kominn með áhuga á að fara aftur á vinnumarkaðinn en „raunfærnimatið, sko, sýndi mér hvar ég myndi vilja starfa eða hvað ég myndi vilja vinna við“, en Atli vinnur í dag hlutastarf samhliða sínu námi. Hann bætir við að raunfærnimatið hafi breytt því hvernig

hann lítur á nám. Sigríður segir að það sé mikilvægt að fá að „meta söguna þína, hvað þú ert búin að vera að vinna við og svoleiðis“, það hafi gefið henni styrk til að halda áfram.

Sigrún talar um að eftir raunfærnimatið hafi hún fundið út hvað hana langaði að gera. Sigrún taldi sig hafa verið fasta og oft hugsað „já ég get „bara“ gert þetta, síðan allt í einu koma bara í ljós að það var einhvern veginn miklu meira sem maður gat“.

Af ofangreindum niðurstöðum má sjá að ferlið hjálpar fólki að kortleggja sjálf sig. Það virðist hafa opnað augu viðmælenda fyrir áður óþekktri hæfni og hjálpað þeim þannig að finna tengingu við nám og störf.

Sjálfsmynd og trú á eigin getu

Sjálfsmynd var áberandi þáttur meðal þátttakenda. Öll tengdu þau við að raunfærnimatið hafi aukið sjálfstraust og hefði haft áhrif á það sem kom á eftir. Þau töldu það hafa verið hvatningu til að hefja nám að nýju og styrkti þau í að sjá sjálfan sig á annan hátt, hafi víkkað sýn sýna. Þátttakendur tala um að það sé erfitt að sjá þessa hluti þegar að fólk sé búíð að glíma við þunglyndi og sé jafnvel fast í sinni eigin neikvæðu sýn. Atli segir: „að sjá að ég væri góður þarna, ég vissi það samt alltaf en ég hafði enga trú á sjálfum mér endilega“. Ása tekur í sama streng og segir „sko ég var alltaf ... með þetta í huganum, mig hefur alltaf langað til að vera ... en ég hef aldrei þorað, en soldið eftir þetta, en ég held að ég hafi tekið ákvörðunina eftir það ... en eftir þetta ákvað ég það svolítið bara alveg“. Sigrún hafði glímt við andleg veikindi og ljóst er að þau hafa haft mikil áhrif á sjálfsmynd hennar. Sigrún hafði þetta að segja þegar hún var spurð hvað hún teldi að raunfærnimat í almennri starfshæfni hefði gert fyrir hana:

Já ... margt einhvern veginn kom mér á óvart eða ... maður er búinn að vera í þunglyndi og einhvern veginn bara, bara veikur og eitthvað, þá er bara neikvæð sýn ... það kom mér á óvart hvað ég gat mikið sem ég taldi mig ekkert geta ... ég er allavega ekki alveg jafn lokuð ... mér finnst ég ekki lengur gera geðveikt lítið, sé ekki alveg alla hlutina sem ég geri en þeir eru alveg meiri heldur en manni finnst, ég er ekki alveg jafn föst þar.

Sigríður, Rannveig og Ása tala allar um hvernig hugsun þeirra hafi breyst eftir raunhæfnimatið. Sigríður segir að með því hafi opnast fyrir henni hvernig hægt sé að horfa „öðruvísi“ á hlutina og Ása segist hafa lært mikið um sjálfa sig „sem ég bjóst ekki við ... sjálfstraustið fór alveg héðan og alveg úfff“. Rannveig segir að með raunfærnimatinu hafi hún verið „þvinguð“ til að líta inn á við, „þvinga mig til að sjá mig kannski eins og aðrir sjá mig“. Eins og sjá má, virðist það hafa haft töluverð áhrif á sjálfsmynd þátttakenda að hafa farið í gegnum matið og virðist hafa virkað valdeflandi fyrir þá. Það hjálpaði þeim að kortleggja styrkleika sína og, eins og þeir orðuðu það sjálfir, þeir fengu eitthvað í hendurnar sem staðfesti það. Það gaf þeim ákveðinn umræðugrundvöll og tækifæri til að máta sig inn í nám og störf með nýja sýn að leiðarljósi.

Stuðningur, hlutverk náms- og starfsráðgjafa

Draga má þá ályktun að án þess stuðnings sem þátttakendur fengu hefðu nokkrir jafnvel hætt þátttöku og ekki lokið raunfærnimatsferlinu. Ása sagði: „vinnan tekur verulega á“. Hlutverk náms- og starfsráðgjafans er að styðja þá sem fara í raunfærnimat, bæði meðan á ferlinu stendur og í lokin, þegar farið er yfir niðurstöður. Eins og fram hefur komið fannst öllum viðmælendum krefjandi að fara í gegnum matið. Krefjandi var eitt af þeim þeim sem fram komu ásamt sveigjanleika. Matsferlið reyndist þátttakendum erfitt, en á ólíkan hátt. Ýmist fannst þeim ferlið vera of þungt, listarnir langir og þau upplifðu að erfitt væri að rýna svona í sjálfan sig. Eins og fram hefur komið getur það verið erfitt að máta sig við færni eftir að hafa strítt við andleg veikindi.

Ása sagði, eins og aðrir þátttakendur, að sér hefði þótt mest krefjandi að fylla út listann

Í rauninni bara að skilja hann, þetta er rosalega mikið svona forníslenska langar mig að segja ... það er stundum svolítið erfitt að skilja þetta ... við þurftum oft að láta þýða þetta fyrir okkur.

Hún heldur áfram og segir að ráðgjafinn hafi oft verið að „þýða íslensku yfir á íslensku“. Henni finnst orðfærið í listunum oft flókið: „það mætti setja þetta svona betur, þú veist, þannig að þetta skiljist ... þannig að maður lesi þetta og þurfi ekki að hugsa bara: Ha!“.

Ása, Sigríður og Sigrún tala allar um þetta. Helgi segir að í raun hafi hann ekki upplifað að listinn væri mjög erfiður en hann hafi verið „mjög óruggur“ og hann hafi séð að það átti líka við um þá sem voru í hópnum sem fór í raunfærnimat á sama tíma og hann.

Sigrún segir að listarnir hafi í raun „gefið henni kvíða“ og fyrst hafi henni liðið eins og hún væri að fara í „próf“. Því hafi verið gott að hafa ráðgjafana sér til halds og trausts, þá bæði til að koma með dæmi og hvetja hana áfram. Stuðningur og hvatning var annað þema sem var áberandi. Ása, Sigrún, Sigríður og Rannveig tala mikið um þetta, ráðgjafinn hafi verið þeim mikill stuðningur í ferlinu. Samkvæmt niðurstöðum skiptir það ráðþegana miklu máli að ráðgjafinn sé til staðar. Þau telja einnig mikilvægt að ráðgjafinn sé sveigjanlegur varðandi ferlið og gefi viðmælendum það svigrúm sem þeir þurfa.

Rannveig, Sigrún og Sigríður tala allar þrjár um hvað það hafi skipt miklu að hafa verið búnar að mynda tengsl við náms- og starfsráðgjafana áður en þær hófu raunfærnimatsferlið. Þær voru búnar að kynnast þeim í gegnum kennslu og önnur störf sem tengdust endurhæfingu þeirra.

Ása lýsir sinni upplifun á hlutverki ráðgjafans svona:

Mér finnst það rosalega mikilvægt ... hún ... var alveg til staðar fyrir okkur og ef við kölluðum kom hún hlaupandi, sko, ef að hún hefði ekki hjálpað svona mikið hefði ég sennilega, ég hefði sennilega hætt, af því að ég bara, ég er bara þannig ... þetta var ... stundum erfitt á tímabili, með íslenskuna og svona en hún algjörlega hjálpaði mér þar, sko ... já, þannig að ráðgjafinn gefur mikla, gerir rosa mikið, finnst mér.

Ráðþegar eru á misjöfnum stað þegar þeir hefja ferlið og misjafnt í hverju stuðningurinn felst. Því reynir mjög á færni ráðgjafans í að lesa hópinn sinn. Rannveig segir að hún hafi upplifað ferlið sem töluverða „rússíbanareid“. Hún hafi átt mjög erfitt og hafi þurft mikla hjálp með „sjálfsmatið“, það hafi í raun komið henni á óvart hve erfitt hafi verið að rýna svona í sjálfa sig.

Draga má þá ályktun að ráðgjafarnir hafi verið þátttakendum mikill og nauðsynlegur stuðningur. Þeir virðast hafa stutt þátttakendur á erfiðum stundum í matsferlinu og aðstoðað þá við að finna leið í námi, sem og að para saman færni og hugsanlegan starfsvettvang. Þá töldu allir viðmælendur að náms- og starfsráðgjafarnir hefðu hlustað vel eftir þörfum hvers og eins og stutt þá vel áfram. Þá virðast ráðgjafarnir hafa verið úrræðagóðir varðandi þarfir hópsins meðan á ferlinu stóð, en það skipti þátttakendum miklu máli. Þegar niðurstöðurnar lágu fyrir aðstoðaði ráðgjafinn þá við að skoða þá yfirfæranlegu færni sem var sterk hjá þeim og að tengja hana við nám og störf og bent á leiðir til að byggja undir þá þætti sem þeir gætu unnið frekar með.

Lokaorð

Þegar dregnar eru saman megin niðurstöður þessarar rannsóknar má sjá að raunfærnimat í almennri starfshæfni hafði mikil áhrif á þá sem í matið fóru. Allir þátttakendur upplifðu persónulega og félagslega erfiðleika á sínum yngri árum sem urðu til þess að þeir hurfu frá námi. Þátttakendur upplifðu skólakerfið fastmótað og ósveigjanlegt og að það hefði ekki mætt þeim þar sem þeir voru staddir. Hins

vegar er það nákvæmlega hið gangstæða sem þeir draga fram úr raunfærnimatsferlinu, að það hafi verið sveigjanlegt, að þeir hafi fengið ómældan stuðning frá náms- og starfsráðgjöfum og skilning á aðstæðum sínum. Raunfærnimat í almennri starfshæfni virðist virka mjög valdeflandi á þátttakendur, sem töluðu um að það að „sjá þetta svona“ hefði kveikt hjá þeim aukna meðvitund um eigin færni, hvað þeir hefðu afrekað og hvernig mætti nýta þekkingu þeirra. Þannig er hægt að draga þá ályktun að raunfærnimat í almennri starfshæfni styrki einstaklinga með stutta skólagöngu að baki bæði til virkrar þátttöku í samfélaginu og auðveldi þeim að hefja nám að nýju og nái með því markmiðum laga um framhaldsfræðslu.

Heimildaskrá

Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir og Guðmunda Kristinsdóttir. (2014). Almenn starfshæfni - nýtt verkefni í raunfærnimati. *Gátt - Veftímarit um fullorðinsfræðslu*, 67-71. https://frae.is/wp-content/uploads/2017/11/Gatt_2014_Almenn-starfshafni-i-raunfaernimati.pdf

Brimrose, J. og Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counselling. *Journal of vocational behaviour*, 81 (3), 338-344. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>

Elín Sif Welding Hákonardóttir, Sif Einarsdóttir, Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir og Gestur Guðmundsson. (2017). Aðgengi fullorðinna að námi á framhaldsskólastigi: Stofnana- og aðstæðubundnar hindranir á menntavegi. *Tímarit um uppeldi og menntun*, 26 (1–2), 65–86.

Guðmunda Kristinsdóttir. (2019). Almenn starfshæfni - verkfæri til hæfniuppbyggingar framtíðar. *Gátt - Veftímarit um fullorðinsfræðslu*. <https://gatt.frae.is/2019/almenn-starfshafni/>

Halla Valgeirsdóttir. (2010). „Sjálfsstraustið er rauði þráðurinn“ Áhrif lágs sjálfsmats og sjálfsstrausts á þátttöku í fullorðinsfræðslu. *Gátt - Veftímarit um fullorðinsfræðslu*, 20-24. https://frae.is/wp-content/uploads/2018/07/G%C3%A1tt_2010_web_020-024.pdf

Hildur Bettý Kristjánsdóttir. (2015). Raunfærnimat í almennri starfshæfni í SÍMEY. *Gátt - Veftímarit um fullorðinsfræðslu*, 46-49. http://frae.is/wp-content/uploads/2018/08/Gatt_2015_web_046-49.pdf

Lög um framhaldsfræðslu nr. 27. (2010). <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2010027.html>

Um höfundinn



Steinunn Björk Jónatansdóttir er með B.A. gráðu í Uppeldis- og menntunarfræði og meistaragráðu í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands. Hún er náms- og starfsráðgjafi hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) og hefur starfað við fullorðinsfræðslu og ráðgjöf í átta ár. Í eitt ár starfaði hún einnig sem ráðgjafi hjá Samvinnu starfsendurhæfingu. Helstu viðfangsefni hennar eru ráðgjöf fyrir einstaklinga og hópa með enga eða litla formlega menntun, stuðningur við fólk til að bæta færni sína á vinnumarkaði, markmiðasetning, sjálfstyrking, persónuleg ráðgjöf og raunfærnimat. Steinunn tók þátt í Evrópuverkefninu GOAL, Guidance and orientation for adult learners sem ráðgjafi.