

Hugtakalisti

| | |
|------------------------------------|---|
| Aðstoðarmaður | Samstarfsmaður umsjónarmanns greininga sem aðstoðar hann í verkefninu. Ekki er skilyrði að hann hafi sótt fræðslu um aðferðina hjá FA. Geta verið fleiri en einn. |
| Almenn starfshæfni | Sú hæfni sem einstaklingur þarf að búa yfir eða tileinka sér til þess að taka á virkan hátt þátt í samfélaginu, vera á vinnumarkaði, þróast í starfi og geta tekið á sig meira krefjandi störf. Almenn starfshæfni samanstendur af 11 fyrirfram völdum hæfnipáttum en það val byggir á framlagi frá fjölmörgum aðilum bæði á Íslandi og víðsvegar erlendis. Til viðbótar við almenna starfshæfni þá þarf aðra hæfni til að sinna flestum störfum. |
| Beiðni um aðgang að hæfnigrunni FA | Samstarfsaðilar FA geta sótt um aðgang að gögnum FA og aðstoð við að beita aðferðinni við hæfnigreiningar. Sótt er um á sérstöku eyðublaði frá FA og þar koma jafnframt fram þeir skilmálar sem gilda. Aðeins þeir sem hafa sótt námskeið fyrir umsjónarmenn greininga geta sótt um. |
| CompetencyCore | CompetencyCore er gagnagrunnur og hugbúnaður sem FA hefur keypt aðgang að. CompetencyCore inniheldur yfir 300 þrepaskipta hæfnipætti og nokkur hundruð starfaprófila. FA vinnur að þýðingu og aðlögun hæfnipáttanna og að því að gera sína eigin starfaprófila. Þannig verður CompetencyCore að Hæfnigrunni FA. |
| Greiningarfundur | Samkvæmt aðferð FA við hæfnigreiningar eru haldnir þrjú greiningarfundir með 10-20 þátttakendum. |
| Hagsmunaaðili | Fulltrúar þeirra sem verkefnið snertir, a.m.k. fulltrúar starfsmanna og vinnuveitenda í viðkomandi grein. Gætu einnig verið fræðsluaðilar, fagaðilar, fulltrúar fræðslusjóða eða starfsgreinaráða. |
| HRSO | Human Resource System Group, kanadískt ráðgjafafyrirtæki sem m.a. býður upp á CompetencyCore sem er gagnagrunnur og hugbúnaður fyrir hæfnilíkan. (www.hrsog.ca) |
| Hæfni | Hæfni nær yfir þá eiginleika einstaklingsins sem hafa áhrif á það hvernig honum tekst að beita þeirri þekkingu og leikni sem hann býr yfir. Hér er litið á hæfni sem atferli sem skiptir meginmáli fyrir árangur í starfi, sem hægt er að mæla og bera saman við skilgreind viðmið og sem hægt er að efla með þjálfun og kennslu. |
| Hæfnigreining | Það að greina hvaða hæfni þarf til að sinna tilteknu starfi. |

| | |
|--|--|
| Hæfnigrunnur FA | Íslensk útgáfa af CompetencyCore. Hjá FA er unnið að þýðingum á hæfnipáttum og þróun íslenskra starfaprófíla með hæfnigreiningum. Þannig verður CompetencyCore smám saman að Hæfnigrunni FA. |
| Hæfnikröfur starfs | Yfirlit yfir þá hæfnipætti sem eru mikilvægir til að sinna starfinu og upplýsingar um þrep hvers þáttar. Hæfnikröfur starfs verða til í greiningarvinnu með þátttakendum sem velja hæfnipætti og þrep. Hæfnikröfur starfs ásamt skilgreiningu starfs er starfaprófill. Hæfnikröfur starfs samanstanda af almennri starfshæfni og annarri hæfni sem valin er í tengslum við starfið. |
| Hæfnilíkan (e. Competency models) | Hæfnilíkon byggja á þeirri forsendu að hægt sé að greina hvaða hæfni skipti máli fyrir árangur í starfi og afkomu fyrirtækja. Hæfnilíkon samanstanda af safni þrepaskiptra hæfnipátta og starfaprófíla. Hæfnipættirnir eru grunneining hæfnilíkansins og starfaprófílar byggja á þeim. Utanumhald hæfnilíkana er jafnan rafrænt í gagnagrunni. Hæfnilíkan HRSG er í gagnagrunni sem kallast CompetencyCore. Með þýðingu á hæfnipáttum og þróun starfaprófíla fyrir íslenskt atvinnulíf verður CompetencyCore að Hæfnigrunni FA. |
| Hæfnirammi um íslenska menntun | Viðmiðarammi um námslok í 7 þrepum ¹ gefinn út af mennta- og menningarmálaráðuneytinu. |
| Hæfniviðmið (e. Learning outcome) | Samkvæmt leiðbeiningum um ritun námskráa frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu skal setja námsmarkmið fram sem hæfniviðmið, þ.e. að lýst sé getu/stöðu námsmanns að námi loknu. |
| Hæfnipáttur | Fyrirfram skilgreind og þrepaskipt lýsing á hæfni. Hæfninni er lýst á nokkrum þrepum sem endurspeglar stígaða í sjálfstæði, ábyrgð og flækjustigi. |
| Raunfærni | Raunfærni er samhlöð færni sem einstaklingur hefur náð með ýmsum hætti, s.s. starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, skólanámi, félagsstörfum og fjölskyldulífi. |
| Raunfærnimat | Raunfærnimat er ákveðið ferli þar sem staða einstaklinga er metin gagnvart ákveðnum viðmiðum. Oft er um að ræða viðmið sem birt eru í námskrá en einnig getur verið um að ræða viðmið eða hæfnikröfur starfs. Raunfærnimat er staðfesting og mat á raunfærni einstaklings án tillits til þess hvernig eða hvar hennar hefur verið aflað. Markmiðið er að einstaklingur fái viðurkennda raunfærni, sem hann býr yfir á ákveðnum tíma, þannig að hann þurfi ekki að sækja nám í því sem hann kann eða öðlist framgang í starfi. |
| Samstarfsaðili FA | Fræðsluaðili sem hefur gert þjónustusamning við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. |

¹ <http://www.menntamalaraduneyti.is/menntamal/haefnirammi/>

| | |
|--|---|
| Skilgreining starfs | Starfsheiti, lýsing á kjarna starfsins, listi yfir viðfangsefni sem tilheyra starfinu ásamt öðrum mikilvægum atriðum sett fram á einu A4 blaði. Skilgreining starfs er lykildagn í hæfnigreiningu. Skilgreining starfs ásamt hæfnikröfum starfs kallast starfaprófill. Skilgreining starfs er að sumu leyti samsvarandi og hefðbundin starfslýsing. |
| Spjöld <i>(e. Card Sort)</i> | Notuð eru tvennskonar spjöld við hæfnigreiningar; hæfnipáttaspjöld sem eru gul og þrepaspjöld sem eru blá. Bláu spjöldin eru oftast fimm eða sex fyrir hvern hæfnipátt. Innihald spjaldanna er fengið úr hæfnipáttum í hæfnigrunni FA. |
| Staða <i>(e. Position)</i> | Staða einstaklings í fyrirtæki. Einstaklingur getur haft þá stöðu að hann sinni fleiri en einu starfi. |
| Starf <i>(e. Job)</i> | Þegar starfi er lýst er horft á samnefnara þess sem almennt á við um viðkomandi starf eða starfsgrein. |
| Starfaprófill <i>(e. Job profile)</i> | Skilgreining á einu tilteknu starfi ásamt þeim hæfnikröfum sem gerðar eru til þeirra sem sinna starfinu. |
| Starfslýsing | Með starfslýsingu er oftast átt við lýsingu á menntunarkröfum, starfsskyldum eða viðfangsefnum og ábyrgðarhlutdeild einstaklings í tilteknu starfi og tengslum starfsins við önnur störf í fyrirtækinu. Starfaprófill FA inniheldur skilgreiningu á starfinu ásamt lista yfir viðfangsefni starfsins en hugtakið Starfslýsing er ekki notað. |
| Stýrihópur | Fimm til sex einstaklingar. Umsjónarmaður greininga og helstu hagsmunaaðilar. |
| Umsjónarmaður greininga | Sá sem ber ábyrgð á og leiðir greiningarvinnuna. Umsjónarmaður er starfsmaður hjá samstarfsaðila FA. Umsjónarmaður hefur sótt fræðslu um aðferðina hjá FA. |
| Viðfangsefni starfsins <i>(e. Task)</i> | Viðfangsefni eða verkefni sem teljast vera hluti af starfinu. |
| Þátttakendur | Þeir sem fengnir eru til að taka þátt í greiningarfundunum þremur. 10 – 20 aðilar sem þekkja vel til starfsins og/eða starfsgreinarinnar. Aðilar úr stýrihópi geta líka verið þátttakendur. |
| Þrep | Hæfnipáttum er lýst á nokkrum þrepum sem endurspeglar fyrstu 5 þrep íslenska hæfnirammans. |