

SÓLVEIG R. KRISTINSDÓTTIR

... EN HALLÓ ÉG HEF BARA ALVEG HELLING ... RANNSÓKN UM UPPLIFUN BANKASTARFSMANNA AF RAUNFÆRNIMATI

Hér er fjallað um upplifun átta einstaklinga af raunfærnimati fyrir starfsfólk fjármála-fyrirtækja og kastljósi beint að því hvort að það hafi skilað þeim árangri að vera liður í starfsþróun. Rannsóknin er liður í meistaranámi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands og verða hér kynntar helstu niðurstöður hennar.

UM MARKMIÐ RANNSÓKNARINNAR

Raunfærni og raunfærnimat (e. validation of informal / non informal learning) eru hugtök sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) hefur kynnt til sögunnar hér landi og hafa náð að festa sig í sessi meðal annars hjá þeim aðilum sem starfa að fullorðinsfræðslu á Íslandi (Hróbjartur Árnason, 2008). Raunfærnimat er mat á hæfni og kunnáttu til mótvægis við formlega menntun eða færnikröfur starfa og er ætlað að vera úrræði fyrir þá sem ekki hafa lokið framhaldsmenntun. Það skodast sem einn liður í símenntun eða ævimenntun (e. lifelong learning) en það eru orð sem notuð eru yfir framhaldsfræðsluna á Íslandi sem er það kerfi fullorðinsfræðslu sem hefur þróast hjá símenntunarmiðstöðvunum í landinu og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (Jón Torfi Jónasson, 2004; Stefán Stefánsson, 2011).

Ný framhaldsfræðslulög öðluðust gildi 1. október 2010 og má segja að með setningu þeirra hafi verið hnyttur endahnútur í heildarendurskoðun lagaumhverfis íslenska menntakerfisins. Við þessa lagasetningu er skapaður rammi um ævimenntun íslensku þjóðarinnar. Löggin eru enn fremur formleg staðfesting á tilvist framhaldsfræðslu í landinu. Eins og segir í 3. grein laganna er framhaldsfræðsla allt það nám, úrræði og ráðgjöf sem ætlað er að mæta þörfum einstaklinga með stutta formlega skólagöngu. Hún hefur það að markmiði að auka tækifæri þessa hóps til atvinnuþátttöku með videigandi námstækifærum til færniuppbyggingar og að mæta þannig betur kröfum atvinnulífsins. Enn fremur segir í lögnum að afla eigi viðurkenningar á gildi náms sem fellur utan formlegs skólaumhverfis með raunfærnimati. Þeir meginþættir sem falla undir framhaldsfræðslu eru námsleiðir fyrir einstaklinga með litla formlega menntun, náms- og starfsráðgjöf og raunfærnimat (Lög um framhaldsfræðslu, 2010; Stefán Stefánsson, 2011).

Í lögum um framhaldsfræðslu er raunfærnimat skilgreint sem skipulegt ferli þar sem með formlegum hætti er

lagt mat á og vottuð sú færni sem einstaklingar búa yfir án tillits til hvernig hennar hefur verið aflað. Þannig getur matið byggt á fyrri formlegri skólagöngu, starfsreynslu, starfsnámi, frístundanámi, framhaldsfræðslu, félagsstörfum og lífsreynslu viðkomandi aðila (Lög um framhaldsfræðslu, 2010). Til þess að

hækka menntunarstig íslensku þjóðarinnar hefur verið sett fram metnaðarfull áætlun af stjórnvöldum sem hafa það á stefnuskrá sinni að árið 2020 verði ekki meira en 10% vinnuafli þjóðarinnar án viðurkenndrar starfs- eða framhaldsskólamenntunar (Forsætisráðuneytið, 2011). Fyrirsjáanlegt er að miklum fjármunum verður varið í að þróa raunfærnimat enn frekar hér á landi með tilkomu IPA styrkja (*Instrument for Pre-Accession Assistance*) sem tengjast hugsanlegri aðildarumsókn Íslendinga að Evrópusambandinu með það að markmiði að efla starfshæfni (e. employability) fólks á íslenskum vinnumarkaði sem ekki hefur lokið framhaldsskólamenntun. Af framansögðu má sjá að raunfærnimat skipar veigamikinn sess hjá fræðsluþróunum hér á landi sem úrræði fyrir fólk með litla formlega menntun og starfsfólki símenntunarmiðstöðva er falið mikilvægt hlutverk við eflingu færni þeirra.

Meginmarkmið rannsóknarinnar var að öðlast innsýn í reynslu starfsfólks fjármála-fyrirtækja af raunfærnimati og hvernig það hefur nýst þeim til starfsþróunar, færniuppbyggingar og sjálfsefningar. Þá var sjónum beint að upplifun þátttakenda af náms- og starfsráðgjöf sem veitt er í raunfærnimatsferlinu en eins og fram kemur í reglugerð um framhaldsfræðslu eiga þeir sem nýta sér raunfærnimat rétt á einstaklingsbundinni náms- og starfsráðgjöf (Reglugerð um framhaldsfræðslu, 2011).



Sólveig R. Kristinsdóttir



Fyrsti útskriftarhópurinn í raunfærnimati fyrir starfsfólk fjármálafrirtækja, vor 2007.

GILDI RAUNFÆRNIMATS

Örar tækninýjungar og breytingar þeim samfara einkenna þekkingarsamfélög nútímans. Þetta leiðir til þess að störf breytast hratt og einstaklingar verða sífellt að laga sig að breyttu umhverfi. Gera má ráð fyrir að einstaklingar skipti oft um störf í framtíðinni og þurfi að bera ábyrgð á færniuppbyggingu sinni til þess að viðhalda starfshæfni. Þeir sem skipta um vinnu eða missa starf þurfa að geta sýnt fram á þekkingu sína og reynslu á nýjum vinnustað. Það þarf að vera hægt að draga fram á sýnilegan og auðskiljanlegan hátt þekkingu og færni viðkomandi. Þannig verður þekking og reynsla dýrmæt fyrir samfélagið og einstaklingana (Colardyn og Björnald, 2004). Að loknu raunfærnimati má sjá skjalfesta þekkingu og reynslu sem einstaklingar búa yfir og gera kleift að velta fyrir sér framtíðarmöguleikum, hvort sem þeir felast í frekari færniuppbyggingu eða mátun við færnikröfur starfa.

NIÐURSTÖÐUR RANNSÓKNAR

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að raunfærnimat standi undir þeim væntingum stjórnvalda að vera árangursríkur þáttur í að hækka menntunarstig þeirra sem hafa litla formlega menntun. Sú viðurkenning og vottun á starfsreynslu sem fram kemur í matinu virðist vera hvati til þess að ryðja úr vegi hindrunum sem þátttakendur hafa búið við og jafnframt skilað þeim árangri að þeir eru mun meðvitaðri um þekkingu sína og hæfni. Sjálfstraust þeirra allra hefur aukist og hafa flestir sett sér markmið til áframhaldandi færniuppbyggingar í kjölfar matsins. Þátttakendur tiltaka allir að náms- og starfsráðgjöf sem veitt var í ferlinu hafi skipt sköpum varðandi frekari færniuppbyggingu fyrir þá sem einstaklinga og átt stóran þátt í því að flestir tóku þá ákvörðun að styrkja sig enn frekar með námi. Þessar niðurstöður eru í samræmi við niðurstöður í rannsókn Auðar Sigurðardóttur (2010) þar sem fram kemur að sú hvatning, ráðgjöf og eftirfylgni sem að náms- og starfsráðgjafar veittu, hafi reynst það ferli sem

þurfti til þess að koma færiuppbyggingu af stað að nýju eftir fyrri námsrof. Flestir tala um viðhorfsbreytingu eftir matið gagnvart eigin starfsferli og frekari færiuppbyggingu og nefna einnig það öryggi sem fylgir því að vita hvert á að leita eftir ráðgjöf ef á þarf að halda.

Um náms- og starfsval þátttakenda og ástæður þess að þeir tóku þátt í raunfærnimati

Þátttakendur í rannsókninni koma úr ólíku umhverfi. Einingis tveir þeirra ólust upp á höfuðborgarsvæðinu en aðrir eru frá byggðakjörnum á landsbyggðinni utan eins, sem er frá Færeyjum.

Af átta þátttakendum rannsóknarinnar hefur enginn lokið námi í framhaldsskóla. Tveir einstaklingar hófu aldrei nám í framhaldsskóla eftir grunnskóla en hinir hættu á leiðinni, mislangt komnir. Ástæður þess eru margvíslegar en þó eiga þeir það sameiginlegt að hafa ekki glímt við alvarlega námsörðugleika. Þeir viðmælendur sem höfðu hafið nám í framhaldsskóla áttu það sameiginlegt að hafa séð eftir því að hafa ekki klárað námið í framhaldsskólanum á sínum tíma. Þeir nefna ýmsar ástæður fyrir brotthvarfi sínu svo sem stofnun fjölskyldu, heilsu- og peningaleysi, útþrjá, mótþróa og almennt stefnuleysi um starfsval. Einn þátttakandi í rannsókninni á eingöngu 30 einingar eftir til þess að ljúka stúdentsprófi. Hann segir að hann hafi ekki gert sér ljóst hversu mikla þýðingu það hefði fyrir áframhaldandi nám fyrr en að loknu raunfærnimati.

Engir viðmælenda minna höfðu aðgang að náms- og starfsráðgjöf meðan á skólagöngu stóð. Þeir eiga það sameiginlegt að hafa ekki ígrundað starfsval sitt og að hafa nánast fyrir tilviljun hafið starfsferil í fjármálastofnun. „Það var algjör tilviljun ... algjör tilviljun.“ sagði einn þátttakandi um starfsval sitt í bankanum en hans niðurstaða er jafnframt lýsandi fyrir aðra þátttakendur. Jafnframt hafa þátttakendurnir allir að lágmarki tíu ára starfsreynslu þannig að álykta má til dæmis á þann veg, að hvorki hafi farið fram ígrundað starfsval áður en starfsferill í fjármálastofnun hófst né eftir að þangað var komið.

Allir þátttakendur eru sammála um að sú hvatning sem kom frá Samtökum starfsmanna fjármálafyrirtækja (SFF) hafi



Þátttakendur vinna að færimöppugerð.

átt stærstan þátt í því að þeir ákváðu að fara í raunfærnimat en starfstengd markmið, eins og koma fram í raunfærnimati, virðast hafa mikinn hvatningarmátt fyrir einstaklinga með stutta formlega skólagöngu. Upplifun þátttakenda af ferlinu er mjög jákvæð og sérstök ánægja var meðal þeirra með gerð færimöppu sem er einn liður í ferlinu þar sem starfsferill einstaklinga er kortlagður og er þar safnað saman á einn stað staðfestingu á formlegri og óformlegri menntun. Viðhorf til færimöppugerðar meðal þátttakenda í rannsókninni voru á einn veg, þeir voru mjög ánægð með vinnuna sem átti sinn þátt í því að efla sjálfstraustið og að draga úr þeim skoðunum að óformlegt nám sé óæðra formlegu námi. Einn viðmælendi í rannsókninni sótti um nýtt starf innan síns banka og sendi færimöppuna með umsókninni. Hún fékk starfið og telur að hún hefði aldrei þorað að sækja um þetta starf nema af því að sjálfstraustið hafði aukist við raunfærnimatið. Nú segist hún alveg ófeimin við að nota þessa leið aftur og fylgist vel með öllum störfum sem eru auglýst.

Upplifun þátttakenda af náms- og starfsráðgjöf í raunfærnimati

Allir þátttakendur létu í ljós ánægju með þá náms- og starfsráðgjöf sem þeir fengu og voru sammála um að sú hvatning og sá stuðningur sem þeim var sýndur í ferlinu hafi skipt

sköpum um framgang raunfærnimatsins. Þá má einnig segja að eftirfylgnin sem veitt var eftir að matið fór fram hafi í flestum tilfellum orðið þess valdandi að einstaklingarnir settu sér markmið og tóku ákvarðanir varðandi frekari færniuppbyggingu þar sem stuðningur ráðgjafa hafði afgerandi áhrif. *“Hún kveikti alveg neistann.”* sagði einn þátttakandi í rannsókninni um aðkomu náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimatinu og talar jafnframt um að oft þurfi fólk ekkert rosalega mikið til þess að taka ákveðna beygju en það þurfi eitthvað og þetta sé rosalega flott til þess.

Þessar niðurstöður samrýmast því sem fram kemur hjá ráðgjöfum Iðunnar -fræðsluseturs en þeir telja að starf náms- og starfsráðgjafa sé lykilatriði í því að árangur náist að raunfærnimati loknu. Hvatning, stuðningur og aðstoð við að skipuleggja framhaldið skiptir meginmáli og hefur úrslitaþýðingu fyrir endanlega niðurstöðu (Hildur Elín Vignir og Iðunn Kjartansdóttir, 2011). Þegar haft er í huga hve margir hafa ekki lagt út á þá braut að ljúka starfsmenntun er hægt að ganga út frá því að sá hópur glími við ýmsar hindranir og geti ekki af sjálfsdáðum rutt þeim úr vegi. Þar kemur að náms- og starfsráðgjöfum en þeirra hlutverk er að skoða með ráðþegum þá sýn sem þeir hafa á eigin náms- og starfsferil með það að markmiði að ryðja hindrunum úr vegi og stuðla þar með að breyttu viðhorfi til starfsþróunar viðkomandi einstaklinga (Savickas, 2011).

STAÐAN AÐ LOKNU RAUNFÆRNIMATI

Meginmarkmið þessarar rannsóknar var eins og áður er fram komið, að öðlast innsýn í reynslu starfsfólks fjármála-fyrirtækja af raunfærnimati og hvort og þá hvernig slíkt ferli hefði nýst þátttakendum til *færniuppbyggingar, sjálfsefningar og starfsþróunar*. Niðurstöðurnar gefa vísbendingar um að raunfærnimatið stuðli að því að efla þessa þætti. Það inn-grip í starfsferilinn sem raunfærnimatið virðist vera kemur af stað ákveðinni hreyfingu á starfahugsun þátttakenda sem ásamt sjálfsefningu sem fram kemur við raunfærnimatið virðist stuðla að aukinni færniuppbyggingu. *„En halló ég hef bara alveg helling“* var upplifun eins þátttakanda eftir að hafa lokið við færniöppugerð og séð allt skjalfest sem

að hún hafði tekið sér fyrir hendur á tuttugu ára ferli sínum í banka. Þessi upplifun er lýsandi fyrir þær viðhorfsbreytingar sem eiga sér stað að raunfærnimati loknu meðal þátttakenda í rannsókninni. Þáttur náms- og starfsráðgjafar, það er að segja sú ráðgjöf sem þátttakendur fá í ferlinu, virðist eiga stóran þátt í því að fyrrgreindir þættir, færniuppbygging, sjálfsefning og starfsþróun, eflast hjá þeim einstaklingum er tóku þátt í rannsókninni.

Eftir að þátttakendur luku raunfærnimatsferlinu hófu þeir að skoða með hvaða hætti þeir gætu nýtt niðurstöður matsins og eiga þeir það sameiginlegt að vera flestir jákvæðir í afstöðu sinni til breytinga á starfsferli sínum og frekari færniuppbyggingu. Sjálfstraust þeirra allra hafði aukist sem gaf þeim byr undir báða vængi til þess að takast á við ný verk-efni. Þrír þátttakendur í rannsókninni eru í námi þar af eru tveir sem eru að bæta við sig viðskiptaþekkingu á háskólastigi en einn fór í nám sem er alls óskilyt bankastörfum og hyggur á starf á nýjum vettvangi í framtíðinni. Tvær konur sáu tækifæri til þess að nýta færnisráninguna til þess að sækja um ný störf og hefur það gagnast annarri vel í þeim tilgangi en hin bíður eftir að auglýst verði ákveðin staða sem hún getur hugsað sér að sækja um. Ein kona hefur í hyggju að hefja háskólanám í haust en henni bauðst nýtt starf á sínum vinnustað gegn því að bæta við sig námi og ætlar hún að taka þeirri áskorun. Einn þátttakandi glímur við þá hindrun að telja sig of gamlan fyrir frekara nám en það er þekkt hindrun og flokkast undir innri hindranir (e. dispositional barrier) sem tengist oft viðhorfi þeirra sem hafa litla formlega menntun og veika sjálfsmýnd (Cross, 1981). Þessi þátttakandi fór engu að síður í enskunám eftir raunfærnimatið til þess að máta sig við nám á nýjan leik og gekk það vel sem jók sjálfstraust og bætti líðan viðkomandi einstaklings. Það hefur ýtt undir nýjar hugsanir um framtíðarmöguleika en ekki sér fyrir endann á því ennþá. Hann veit að hægt er að leita til ráðgjafa ef á þarf að halda. Síðasti þátttakandinn hefur mikinn áhuga á að mennta sig meira en býr við erfiðar aðstæður í dag sem koma í veg fyrir frekara nám í bili. Eigi að síður varð mikil sjálfsefning sem kemur sér vel á erfiðum tímum að hans sögn.

AÐ LOKUM

Sá raunveruleiki blasir við íslensku samfélagi að þriðjungur vinnuafllsins hefur ekki framhaldsskólapróf eða starfsmenntun. Til þess að efla menntunartíðni þjóðarinnar þarf að skoða hindranir sem standa í vegi fyrir að einstaklingar nái ásættanlegu menntunartíðni og standi undir kröfum atvinnulífsins í þekkingarsamfélagi nútímans. Það er hagur allra að einstaklingar geti nýtt hæfileika sína og fengið að vaxa á sínum forsendum. Hægt er að leiða getum að því að framhaldsskólastigið hafi brugðist þessum hópi að einhverju leyti og því þurfa áætlanir yfirvalda að miðast við að greina hindranir, skilgreina hvata og veita tækifæri sem miða að því að flestir finni viðeigandi úrræði sem lið í starfsþróun sinni. Eitt þessara úrræða er raunfærnimat og samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar virðist það hentugt ferli sem ýtir undir viðhorfsbreytingar og starfsþróun.

HEIMILDIR

- Colardyn, D. og Bjornavold, J. (2004), Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States. *European Journal of Education*, 39 (1), 69-90. Sótt 3.september af : http://www.competences.info/ibak/root/img/pool/docs/open/bjornavold_colardyn_example_en.pdf
- Cross, K. P. (1981). *Adults as learners. Increasing Participation and Facilitating Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Forsætisráðuneytið. (2011). *Ísland 2020 – sókn fyrir atvinnulíf og samfélag: Þekking, sjálfbærni, velferð*. Sótt 17. apríl 2012 af: <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/island2020.pdf>.
- Hildur Elin Vignir og Iðunn Kjartansdóttir. (2011). Formlegt nám að loknu raunfærnimati. Í *Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 2011, bls. 53–55. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Hróbjartur Árnason (2008). Hefur Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gengið til góðs? Í *Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 2008, bls. 17–25. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Jón Torfi Jónsson (2004). Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun á Íslandi. Í *Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og símenntun*, 2004, bls. 12–19. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010.
- Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011.
- Savickas, Mark, L. (2011). *Career counselling. Theories of Psychotherapy Series*. Wasington, DC: American Psychological Association.
- Stefán Stefánsson. (2011). Þróun framhaldsfræðslu. Í *Gátt ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, bls. 6–8. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

UM HÖFUNDINN

Sólveig R. Kristinsdóttir er náms- og starfsráðgjafi hjá Fræðsluneti Suðurlands. Hún hefur einnig reynslu af kennslu og náms- og starfsráðgjöf í grunnskóla. Höfundur er meistaranemi í náms- og starfsráðgjöf við Háskóla Íslands og hefur lokið B.Ed. – prófi frá Kennaraháskóla Íslands.

ABSTRACT

Eight individuals describe their experience of the validation of real competences for employees of financial corporations with the focus being on if their work development has benefited from this validation. The study is part of MA studies in career counselling and guidance at the University of Iceland. The main findings of the study are dealt with in the article.