



„Fagleg vinnubrögð í ferlinu skipta öllu máli“
Reynsla fagaðila af raunfærnimati á Íslandi

Vigdís Thorarensen Finnbogadóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf
Félagsvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

FÉLAGSRÁÐGJAFARDEILD

„Fagleg vinnubrögð í ferlinu skipta öllu máli“
Reynsla fagaðila af raunfærnimati á Íslandi

Vigdís Thorarensen Finnbogadóttir
170683-2939

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf
Leiðbeinandi: Sif Einarsdóttir
Meðleiðbeinandi: Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir
Félags- og mannvísindadeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
Febrúar 2017

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA í náms- og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Vigdís Thorarensen Finnbogadóttir, 2017

Prentun: Háskólaprent
Reykjavík, Ísland, 2017

Útdráttur

Markmið þessarar rannsóknar var að varpa ljósi á reynslu fagaðila í raunfærnimati, viðhorf þeirra og fulltrúa formlega skólakerfisins til nemenda sem koma inn í nám eftir raunfærnimat. Tekin voruð hálfstöðluð viðtöl við náms- og starfsráðgjafa, verkefnastjóra, matsaðila og fulltrúa skólakerfisins með það að leiðarljósi að fá fram reynslu og þekkingu af störfum þeirra tengdum raunfærnimati. Í niðurstöðum rannsóknarinnar kemur fram að viðhorf til ráðgjafar í raunfærnimati eru jákvæð og að fagaðilar eru sammála um að faglegra vinnubragða sé gætt í hvívetna í gegnum ferlið. Ráðgjöfin er talin mikilvæg og í góðum farvegi en eftirfylgnin mætti vera meiri að loknu raunfærnimati. Táknmynd samhæfingar fagaðila var áberandi einkenni í niðurstöðum rannsóknarinnar, þar sem öflugt fagfólk, gott matstæki og góð samvinna eru í fyrirrúmi. Mikill áhugi og gleði við vinnuna tengir fagfólkið saman og það er sammála um að ryðja úr vegi hindrunum sem verða í starfinu. Vandamál í raunfærnimatsferlinu eru helst tengd skorti á fjármagni eða misskiptingu þess. Enn fremur kom fram að viðhorf skólakerfisins gagnvart raunfærnimatsnemendum eru jákvæð, sérstaklega í þeim tilvikum þar sem skólakerfið gerir ráð fyrir viðkomandi nemendum. Niðurstöður rannsóknarinnar eru til dæmis nytsamlegar fulltrúum formlega skólakerfisins og framhaldsfræðslunnar sem sjá um framkvæmd og þróun raunfærnimats.

Abstract

The aim of this study is to explore the views of professionals who participate in the validation of informal learning and representatives of schools receiving students after validation. Semi-structured interviews were conducted with guidance counsellors, project managers, appraisers and school representatives. The study demonstrates that guidance counselling by professionals in the validation process has a positive benefit resulting in a successful outcome. Professionals clearly work together enthusiastically to remove any obstacles that appear along the way. Problems in the validation process are mainly due to unequal distribution of funding between professionals in the process and follow up after validation. The attitude of the representatives of the formal school system towards validation students are positive, especially when the school system accepts students after validation. The results of this study are especially useful for the representatives of the adult education and the formal school system, who oversee the implementation and development of informal learning validation.

Formáli

Rannsóknin er 30 eininga lokaverkefni til meistaraþrófs í náms- og starfsráðgjöf við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands og er unnin með eigindlegri aðferð, þar sem gagna var safnað með hálfstöðluðum viðtölum.

Markmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á reynslu fagaðila af raunfærnimati á Íslandi og viðhorfi þeirra til ráðgjafarhluta raunfærnimatsins. Áhersla var lögð á að bera kennsl á það í hverju fagmennska og fagleg vinnubrögð liggja í ferli raunfærnimats. Enn fremur að auka innsýn í reynslu og viðhorf fulltrúa skólakerfisins til þeirra nemenda sem koma í skólana í gegnum raunfærnimat.

Rannsóknin ber heitið: „Fagleg vinnubrögð í ferlinu skipta öllu máli“ og er unnin undir leiðsögn Dr. Sifjar Einarsdóttur, prófessors við Félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, og Arnheiðar Gíjju Guðmundsdóttur, sérfræðings og náms- og starfsráðgjafa hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.

Áhugi minn á viðfangsefninu kviknaði vegna starfsnáms míns hjá Mími - Símenntun í ársbyrjun 2015. Í framhaldi fór ég í starfsnám hjá IÐUNNI - Fræðslusetri veturinn 2015—2016, þar sem áhugi minn á viðfangsefninu jókst enn frekar. Mat á óformlegu námi einstaklinga í gegnum raunfærnimat hefur rutt sér til rúms á Íslandi undanfarinn áratug. Matstækið hefur aukið mátt sinn og megin og þekking á fyrirbærinu á meðal almennings fer sífellt vaxandi.

Ég vil þakka leiðbeinendum mínum, Dr. Sif Einarsdóttur og Arnheiði Gíjju Guðmundsdóttur, fyrir dygga aðstoð og leiðsögn í gegnum verkið. Einnig vil ég þakka eiginmanni mínum, Sæmundi Sveinssyni, fyrir yfirlestur og aðstoð við uppsetningu. Jafnframt vil ég þakka tengdaföður mínum, Sveini Runólfssyni, fyrir yfirlestur og góðar ábendingar. Roger Crofts þakka ég einnig góðar ábendingar varðandi þýðingu á útdrætti. Tengdamóður minni, Oddnýju Sæmundsdóttur, þakka ég fyrir alla hvatninguna sem var mér ómetanleg. Síðast en ekki síst þakka ég viðmælendum mínum fyrir þátttökuna í rannsókninni. Án ykkar hefði þessi rannsókn aldrei orðið að veruleika.

Efnisyfirlit

Útdráttur	3
Abstract	4
Formáli	5
Efnisyfirlit	6
Myndayfirlit	7
1 Inngangur	8
1.1 Hugmyndafræði og tilgangur raunfærnimats.....	10
1.1.1 Hæfni, raunfærni og óformlegt nám	10
1.1.2 Lög og stefnur um framhaldsfræðslu og raunfærnimat	12
1.2 Framkvæmd og stofnanaleg umgjörð raunfærnimats.....	14
1.2.1 Matsferlið	15
1.2.2 Reynsla af raunfærnimati	17
1.3 Þróun raunfærnimats og gæðastaðlar nágrannaþjóða	19
1.3.1 Fullorðinsfræðsla og mat á raunfærni hjá nágrannaþjóðum	20
1.3.2 Fagmennska, réttmæti og áreiðanleiki matsniðurstaðna	24
1.4 Rannsóknarspurningar	26
2 Aðferð	28
2.1 Þátttakendur.....	28
2.2 Framkvæmd – gagnaöflun	31
2.3 Siðferðileg álitamál.....	32
3 Niðurstöður	34
3.1 Formfesta, stuðningur og samstarf	34
3.1.1 Stuðningur og eftirfylgni við ráðþega.....	34
3.1.2 Fagmennska, ólík hlutverk og samstarf.....	36
3.2 Þróun í matsaðferðum og réttmæti í niðurstöðum	39
3.2.1 Áreiðanleiki niðurstaðna	39
3.2.2 Ólík hlutverk fagaðila	40

3.3	Starfið á faglegum nótum	40
3.3.1	<i>Aðstaða til raunfærnimats og fjölbreytni í matsleiðum</i>	41
3.3.2	<i>Stuðningur og utanumhald við fagaðila</i>	42
3.3.3	<i>Ánægjulegt og gefandi starf</i>	43
3.3.4	<i>Trú á matstækið</i>	44
3.3.5	<i>Fjármögnun</i>	46
3.4	Skólakerfið tekur við, framtíðarsýn	48
3.4.1	<i>Viðhorf fagaðila formlega skólakerfisins</i>	48
3.4.2	<i>Þróun raunfærnimats og trú á matstækið</i>	51
4	Umræður	55
4.1	Fagþróun í raunfærnimati í góðum farvegi	55
4.2	Nauðsynlegt að allir hlekkir ferlisins séu sterkir	58
5	Lokaorð	61
	Heimildaskrá	62
	Fylgiskjal 1 – Eigindlegur viðtalsrammi til viðmiðunar fyrir viðtöl	69

Myndayfirlit

Mynd 1: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (2011). *Raunfærnimat – yfirlit ferils.*

1 Inngangur

Raunfærni og raunfærnimat (e. *validation of informal/non informal learning*) eru hugtök sem hafa fest sig í sessi á meðal starfandi fagfólks í fullorðinsfræðslu á Íslandi (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007; Hróbjartur Árnason, 2008). Raunfærni er jafnan skilgreind sem öll samanlögð þekking og færni sem einstaklingur hefur aflað sér, það er að segja á vinnustað, á heimili, innan formlega skólakerfisins, í starfsnámi eða frístundum. Raunfærnimat er matskerfi sem hannað er til þess að meta raunfærni einstaklinga hvernig sem færinnar hefur verið aflað (Fordham, 1993; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007). Því er mikilvægt að hafa í huga að ólíkur skilningur getur verið lagður í hugtök um raunfærni og raunfærnimat eftir aðstæðum. Aðferðafræði matsins er jafnan byggð á því til hvers einstaklingurinn ætlar sér að nýta niðurstöður að matinu loknu (Björnåvold, 2000; Singh, 2015). Raunfærnimat getur til að mynda veitt fólki aðgang að námi og möguleika til styttingar á námsferli. Raunfærnimatstækið er einnig hægt að nýta til þess að meta og staðfesta færni einstaklinga samkvæmt færnikröfum starfa og þannig auka möguleika til framgangs í starfi (Cedefop, 2012; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007; Nganasuiran, 1999).

Raunfærnimat á Íslandi hefur verið í stöðugri þróun frá árinu 2004. Markhópurinn sem jafnan er horft til er sá hópur fullorðins fólks sem á að baki stutta skólagöngu en hefur áhuga á að auka við færni sína og hæfni. Kortlögð hefur verið staða ráðgjafar í raunfærnimati á Norðurlöndum og settar fram tillögur um hvernig ráðgjöf í raunfærnimati skuli háttað. Þar hefur Ísland ákveðna sérstöðu þar sem ráðgjafinn fylgir ráðþega í gegnum ferlið frá upphafi til enda og mikil áhersla er lögð á persónulega náms- og starfsráðgjöf (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.; Nordic Network for Adult learning, 2015). Reynsla af raunfærnimati í landinu sýnir að í matinu felast auknir möguleikar til sjálfseflingar og færniuppbyggingar. Reynslan hefur einnig sýnt fram á mikilvægi ráðgjafar í ferlinu og að sterkir áhrifaþættir í ákvörðunum einstaklinga um að hefja nám eða hætta án þess að ljúka því felast í persónulegum aðstæðum og baklandi hvers og eins (Auður Sigurðardóttir, 2010; Menntavísindastofnun, 2014; Sólveig R. Kristinsdóttir, 2013).

Í rannsóknum á raunfærnimati á Íslandi hefur sjónum verið beint að ráðþegum og þeirra sýn á ferlið. Niðurstöður úr úttekt Capacent á framhaldfræðslukerfinu 2009-2013 sýndu meðal annars fram á að mikil ánægja ríkir á meðal þeirra einstaklinga sem hafa nýtt sér þjónustu framhaldsfræðslunnar í formi tiltekinna námsleiða, námsráðgjafar eða raunfærnimats (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014). Í þessari rannsókn er sjónum beint að fagfólkinu sem skipar veigamikinn sess í matsferlinu. Þar sem raunfærnimat er notað til þess að meta raunfærni einstaklinga er ekki einungis mikilvægt að þeir sem undirgangast ferlið telji það gagnlegt. Það er einnig mikilvægt að þeir fagaðilar sem að ferlinu koma ásamt þeim hluta formlega skólakerfisins sem tekur á móti matsþegum að mati loknu telji matið nytsamlegt og skilvirkt. Sú nálgun sem tekin er á viðfangsefnið í þessari rannsókn hefur ekki verið gerð áður hér á landi. Nálgunin skiptir engu að síður miklu máli þegar litið er til aðferða sem notaðar eru við matið og áframhaldandi þróunar á verkferlum og framkvæmd þess. Með því að varpa ljósi á þróunina frá sjónarhorni fagaðila er að sama skapi hægt að bera saman reynslu þeirra sem að starfinu koma og nýta þekkinguna áfram á markvissan hátt til þess að auka áreiðanleika og réttmæti matsins.

Meginmarkmið rannsóknarinnar er að kortleggja reynslu þeirra fagaðila sem koma að raunfærnimati á Íslandi. Ætlunin er einnig að kanna reynslu fagaðila innan formlega skólakerfisins sem tekur á móti nemendum að raunfærnimati loknu. Jafnframt verður skoðað viðhorf fagfólks í formlega skólakerfinu til þeirra nemenda sem koma í nám eftir raunfærnimat, hvernig fagfólkið telur að nemendunum gangi í náminu og hvort úrbóta sé þörf á þeim vettvangi í formi stuðnings eða eftirfylgni. Ofangreint sjónarhorn er mikilvægt vegna þess að megin markmið í framkvæmd raunfærnimats er að gæta réttmætis og gegnsærra vinnubragða í ferlinu. Fagmennska þeirra sem að matinu koma skipar lykilhlutverk til þess að halda þeim færnikröfum sem til er ætlast og að raunfærnimatið sé réttmætt og mæli raunverulega það sem það á að mæla (Gunnar E. Finnbogason, 2009; Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011).

Í köflunum hér á eftir verður farið stuttlega yfir hugmyndafræði og tilgang raunfærnimats og helstu hugtök sem notuð eru í kringum matið. Auk þess verður fjallað um lög og stefnur sem lúta að raunfærnimati og framhaldsfræðslu í landinu. Farið verður yfir framkvæmd matsins og þá stofnanalegu umgjörð sem er í kringum raunfærnimatið. Í framhaldi af því verður fjallað um rannsóknir sem gerðar hafa verið

hér á landi um raunfærnimat og að endingu vikið að alþjóðlegum gæðastöðlum í raunfærnimati ásamt hugtökum um fagmennsku, réttmæti og áreiðanleika.

1.1 Hugmyndafræði og tilgangur raunfærnimats

Fyrstu hugmyndir um raunfærnimat má rekja til Bandaríkjanna í byrjun áttunda áratugar síðustu aldar, þaðan sem það síðan breiddist út til annarra landa. Upprunalegar hugmyndir snerust um að greiða aðgengi fólks með litla menntun að háskólanámi (Andersson, Sjösten og Ahn, 2003). Með þessari hugmyndafræði var ætlunin að stuðla að jöfnuði á samfélagslegum grundvelli (Challis, 1993). Um það bil áratug eftir að raunfærnimat fór að skjóta rótum í Bandaríkjunum fór það að festa sig í sessi víðar og þá í sama tilgangi, til dæmis í Bretlandi og Kanada. Bandaríska hugmyndin var hugsuð sem miðlægt kerfi en í Bretlandi voru kerfin stofnanabundin, hönnuð hvert með sínu sniði og þar af leiðandi jafn ólík og þau voru mörg (Konrad, 2001; Lärarhögskolan i Stockholm, 2005). Nágrannapjóðir okkar á Norðurlöndum hafa einnig unnið að sömu markmiðum undanfarin ár í þeim tilgangi að hækka menntunarstig (Andersen og Aagaard, 2013). Raunfærnimat er notað í ýmsum tilgangi eins og fram hefur komið og aðferðafræðin mótast af þeim tilgangi. Því er í þessum kafla fjallað um helstu hugtök sem notuð eru í matsferlinu.

1.1.1 Hæfni, raunfærni og óformlegt nám

Auknar áherslur á raunfærnimat til að auðvelda aðgengi fullorðinna einstaklinga að námi hafa orðið til þess að í dag eru ekki einungis prófskírteini tekin gild sem viðurkenning á hæfni (e. *competence*) einstaklinga (Gunnar E. Finnbogason, 2009; Puteh, Kaliannan og Alam, 2015). Í dag er færni (e. *skills*) og reynsla einnig tekin inn í myndina sem breytir þeirri grunnhugsun að námsmat snúist einungis um formlegt nám innan skólakerfisins (Gunnar E. Finnbogason, 2009; Puteh, Kaliannan og Alam, 2015; Guðmunda Kristinsdóttir ofl., 2012). Því er mikilvægt að varpa nánara ljósi á það í hverju skilgreiningar á þeim megin hugtökum sem notuð eru í raunfærnimatinu felast.

Svo virðist vera að fræðimenn greini á um nákvæma skilgreiningu á hugtakinu um „hæfni í starfi“ (e. *competence at work*) (Ellström og Kock, 2008; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014). Hefðbundin skilgreining á hugtakinu felur þó alla jafna í sér að hæfninnar sé aflað með formlegum hætti innan skólakerfisins, eða hún

vottuð með annarskonar hætti á viðurkenndan hátt. Sú tegund hæfni er jafnan kölluð *formleg færni* (Elkjær og Høyrup, 2003; Ellström, 1997; Inga Jóna Jónsdóttir, 2012; 2004; Larsen, 2004). Skilgreining á hæfnihugtakinu með tilliti til raunfærni kom síðan fram á sjónarsviðið á tíunda áratug síðustu aldar en sú skilgreining felur í sér að hæfni sé hægt að afla með ýmiskonar hætti utan þess formlega. Þegar slíkt á við er gjarnan talað um að hæfninnar sé aflað með óformlegum eða formlausum hætti (Cedefop, 2008; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007; Garrick, 1998; Jeffs og Smith, 2005).

Eins og getið er hér að ofan þá er hugtakið *formleg færni* notað þegar einstaklingur hefur stundað *formlegt nám* (e. *formal learning*) innan mennta- eða fræðslustofnana, þar sem formleg námskrá grundvallar námið, markmið eru skýr og námstími fyrirfram ákveðinn. Þegar formlegu námi innan ofangreinds ramma lýkur hlýtur nemandi viðurkenningu með prófskírteini eða annars konar viðurkenningu til staðfestingar (Cedefop, 2008; Elkjær og Høyrup, 2003; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007; Garrick, 1998). Þegar um óformlegt nám (e. *non-formal learning*) er að ræða er það skipulagt að einhverju leyti, þó ekki eins formfast og formlega námið. Færninnar er þá til að mynda aflað á símenntunarmiðstöðvum eða með námskeiðum á vinnustað. Óljóst getur verið um markmið og tímalengd óformlegs náms og því getur lokið bæði með og án staðfestingar (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007; Jeffs og Smith, 2005). Þegar talað er um *formlaust nám* (e. *informal learning*) er átt við það nám sem á sér stað með athöfnum daglegs lífs. Í formlausu námi eru kennsluskrár og prófskírteini víðs fjarri. Formlaust nám fer fram á heimili viðkomandi, á vinnustað eða í frístundum einstaklingsins (Cedefop, 2008; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2007; Garrick, 1998).

Hópur þess fólks sem ekki hafði lokið framhaldsskólamenntun á Íslandi var um það bil 32% landsmanna árið 2005 en við lok árs árið 2014 hafði sú tala lækkað niður í 27% (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2015). Markmið stjórnvalda er að sá hópur verði einungis 10% árið 2020 (Forsætisráðuneytið, 2011). Stjórnvöld hérlendis hafa líkt og erlendis áttað sig á að nám fer fram víðar en í skólakerfinu með formlegum hætti. Þau hafa því litið til raunfærnimats til að greiða aðgengi fólks með litla formlega menntun að námi. Hefur það verið gert með ýmsum hætti, til að mynda með lagasetningum um nám fullorðinna eins og greint verður frá í næsta kafla.

1.1.2 Lög og stefnur um framhaldsfræðslu og raunfærnimat

Raunfærnimats er fyrst getið í lögum um framhaldsskóla (nr. 92/2008) en lagasetningar leggja grunninn að þeirri starfsemi sem framhaldsfræðslan byggir á. Framhaldsfræðslan er skilgreind í lögum (nr. 27/2010) sem hverkonar nám, úrræði eða ráðgjöf sem hönnuð er til þess að mæta þörfum þeirra einstaklinga sem hafa stutta formlega skólagöngu að baki. Framhaldsfræðslan heyrir ekki undir lög framhalds- eða háskóla heldur lög um framhaldsfræðslu á Íslandi (nr. 27/2010) sem tóku gildi árið 2010. Kveðið er á um í þeim lögum að veita skuli þeim einstaklingum sem eiga stutta skólagöngu að baki aukin tækifæri til virkni í samfélaginu. Markmið laganna er einnig að koma til móts við þarfir atvinnulífsins sem kallar á aukna hæfni og þekkingu starfsfólks (Lög um framhaldsfræðslu, nr. 27/2010). Að sama skapi er lagður grunnur að því að nám sem fram fer utan hefðbundins skólakerfis sé metið og viðurkennt. Ráðherra mennta- og menningarmála fer með yfirstjórn þeirra málefna sem falla undir framhaldsfræðslu. Undir þá yfirstjórn fellur almenn stjórnslá, umsjón með eftirliti og mati sem fellur undir starfsemina, stefnumótun, stuðningur við þróun og nýsköpun ásamt málefnum sem tengjast Fræðslusjóði. Þeim sjóði er fyrst og fremst ætlað að vera grundvöllur til þess að viðeigandi námstækifæri séu til staðar fyrir þann hóp sem nýtir sér framhaldsfræðsluna. Einnig að sjá til þess að viðeigandi aðstæður séu til staðar til þess að tækifærin sem felast í framhaldsfræðslunni séu nýtt (Lög um framhaldsfræðslu, nr. 27/2010; Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011).

Fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar landsins eru þær stofnanir sem sinna framhaldsfræðslunni. Yfirumsjón með þeim hefur Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, sem hefur meðal annars það hlutverk að þróa og innleiða raunfærnimat í samstarfi við vinnumarkaðinn og hagsmunaaðila þess. Gæðastýring er eitt af þeim meginhlutverkum sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gegnir. Gæðastýringin er fólgin í fræðslu og miðlun um þá viðurkenndu aðferðafræði sem notast skal við í ferli raunfærnimats. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gerir kröfur um að hagsmunaaðilar séu í beinu samstarfi við miðstöðina og skólakerfið ef við á. Framkvæmd raunfærnimatsverkefna fer þó fram undir stjórn þeirra stofnana sem sjá um hana hverju sinni (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2015).

Í þjónustusamningi Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og mennta- og menningarmálaráðuneytisins (2010) segir að eitt af meginhlutverkum Fræðslumiðstöðvarinnar sé að þróa og miðla nýjum aðferðum í framhaldsfræðslu og miðla áfram nýjungum. Meginmarkhópurinn sem litið er til í því samhengi eru einstaklingar sem ekki hafa lokið framhaldsskólamenntun (Forsætisráðuneytið, 2011). Í framhaldsfræðslu hér á landi er lagt upp með það að hægt sé að stunda nám og atvinnu samhliða. Einnig er miðað við það að framhaldsfræðsluna sé hægt að fella saman við annað nám til þess að opna möguleika á framhaldsnámi með því að meta einingar úr framhaldsfræðslu inn í skólakerfið. Það er til dæmis mögulegt að framkvæma með raunfærnimati. Raunfærnimat er skilgreint í *lögum um framhaldsfræðslu* (nr. 27/2010) sem úrræði til þess að leggja mat á þekkingu og færni einstaklinga. Raunfærnimat er hægt að byggja á formlegu og óformlegu námi, reynslu í atvinnulífi eða félagslífi ásamt reynslu úr daglegu lífi viðkomandi (Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010).

Þrátt fyrir að lög um framhaldsfræðslu hafi verið sett árið 2010 (nr. 27/2010) þar sem kveðið er á um raunfærnimat þá var þróun um framkvæmd þess hafin nokkru fyrr. Fyrstu drög að uppbyggingu heildstæðrar myndar í kringum raunfærnimat á Íslandi voru mótuð á ráðstefnu sem haldin var hér á landi árið 2003. Á ráðstefnunni var sérstaklega litið til þeirrar fyrirmyndar og aðferðafræði sem Norðmenn höfðu skapað sér í kringum ferlið (Nordisk Ministerråd, 2003). Tveimur mánuðum eftir ráðstefnuna var undirritaður þjónustusamningur á milli mennta- og menningarmálaráðuneytisins, Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um mat á raunfærni og með hvaða hætti Fræðslumiðstöð atvinnulífsins kæmi þar að. Í þjónustusamningnum kom meðal annars fram að hlutverk Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins væri að hanna og þróa aðferðir til þess að meta og viðurkenna óformlegt nám og námsárangur. Ein af meginhugsjónum að baki sammingsins var sú að veita einstaklingum með litla formlega menntun aukin tækifæri til þess að ljúka menntun á framhaldsskólastigi og stuðla að því að gera viðkomandi einstaklinga að eftirsóknarverðari starfskröftum á vinnumarkaði með því að auka færni þeirra (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2010). Í grein Ingibjargar E. Guðmundsdóttur, fyrrum framkvæmdastjóra Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (2004), segir að stofnunin hafi frá upphafi leitað fanga erlendis frá um þróun og nýjungar í raunfærnimatinu. Í upphafi var megináherslan í raunfærnimati í landinu lögð á það að reyna að stytta nám á framhaldsskólastigi með aðferðafræði raunfærnimats fyrir

ákveðinn hóp einstaklinga. Var það gert á grundvelli þess að viðkomandi hefði náð þeirri færni sem við ætti í gegnum óformlegt nám, til dæmis á vinnumarkaði.

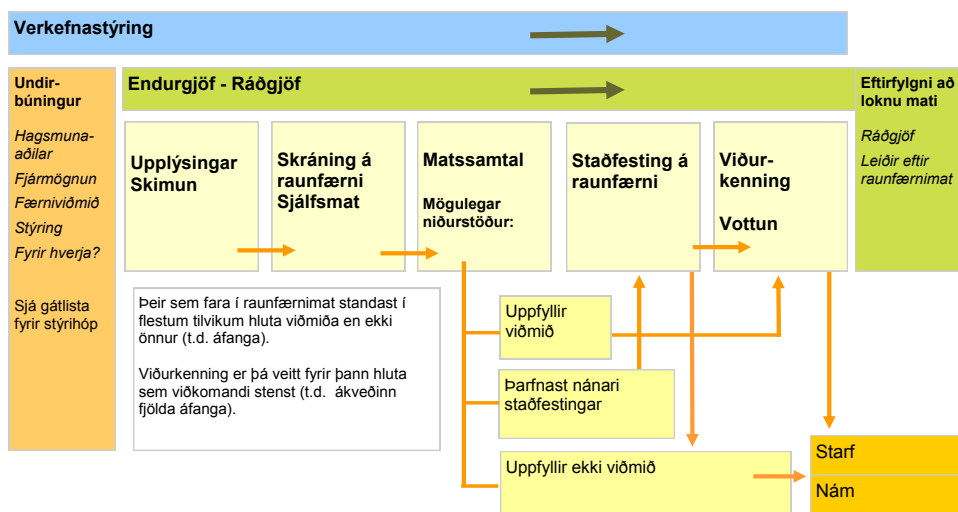
Raunfærnimat á sér orðið sögu í landinu sem spannar yfir áratug en nú eru 13 ár liðin frá því að þjónustusamningur mennta- og menningarmálaráðuneytisins, Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands var undirritaður. Með þeirri undirritun var lagður hornsteinn að þróun matsins (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2010). Þar sem sýn ráðþega af raunfærnimati hefur töluvert verið skoðuð er mikilvægt á þessu stigi að varpa ljósi á reynslu og viðhorf fagaðila í störfum við raunfærnimat. Í næsta kafla verður farið yfir framkvæmd raunfærnimats og stofnanalega umgjörð þess.

1.2 Framkvæmd og stofnanaleg umgjörð raunfærnimats

Fjöldi þeirra einstaklinga sem lokið höfðu raunfærnimati á Íslandi á árunum 2007 til 2014 var nálægt 3 þúsund manns. Tveir þriðju hlutar þess hóps höfðu lokið raunfærnimati í iðngreinum (Friðrik Hjörleifsson, 2015). Ákveðnar stofnanir hafa orðið leiðandi í raunfærnimati í landinu og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur útbúið viðmið í fimm skrefum fyrir þær stofnanir sem starfa í raunfærnimati. Ein umsvifamesta stofnunin í raunfærnimati á Íslandi er IÐAN – Fræðslusetur (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014). Helstu samstarfsaðilar hennar eru Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, fagfélög í iðngreinum, fræðslu- og símenntunarmiðstöðvar víðs vegar um landið, skólastofnanir og mennta- og menningarmálaráðuneytið (IÐAN - Fræðslusetur, 2015). IÐAN - Fræðslusetur hefur hannað og þróað raunfærnimat í iðngreinum í samstarfi við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins í tæpan áratug, eða frá árinu 2007. Ferlið er formfast og unnið er eftir ákveðnu verkferli sem er í grunninn eins þó viðfangsefni matsþega séu mörg og ólík (Fjóla María Lárusdóttir, 2008). Fleiri stofnanir hafa verið leiðandi í framkvæmd raunfærnimats í landinu. Má þar til dæmis nefna Mími - Símenntun, Menntaskólann í Kópavogi, Borgarholtsskóla, Tækniskólann – Skóla atvinnulífsins, Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar, Miðstöð Símenntunar á Suðurnesjum og Fisktækniskólann (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014).

1.2.1 Matsferlið

Hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins er ferli raunfærnimats skipt niður í fimm meginskref sem notuð eru sem viðmið við vinnslu raunfærnimatsverkefna á Íslandi. Eitt af meginmarkmiðum þessarar rannsóknar er að varpa ljósi á reynslu fagaðila sem starfa við raunfærnimat eftir fyrrgreindum skrefum. Þar af leiðir að mat þeirra fagaðila sem þátt tóku í rannsókninni hefur sterka tengingu við eftirfarandi yfirlitsmynd. Á henni er farið yfir hvernig ferlinu er háttað en ramminn sem yfirlitsmyndin sýnir heldur utan um skrefin og varpar ljósi á hvernig raunfærnimatsferlið er unnið frá upphafi til enda. Í beinu framhaldi af yfirlitsmyndinni hér að neðan er hvert skref útskýrt nánar.



Mynd 1: Raunfærnimat – yfirlit ferils.

(Birt með leyfi frá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, sótt á:
http://www.frae.is/files/yfirlitsmynd%20ferli%C3%B0_2020071131.pdf)

1. Fyrsta skrefið felst í því að sá einstaklingur sem tekur ákvörðun um að fara í raunfærnimat er upplýstur um markmið og framgöngu matsins ásamt hlutverki matsaðila. Að sama skapi er nauðsynlegt að gera ráðþega grein fyrir eigin réttindum og hverjar mögulegar niðurstöður af matinu geti orðið.
2. Í öðru skrefi safnar þátttakandi gögnum og í gegnum sjálfsmat skráir viðkomandi niður færni sína í færnimöppu. Sú færni getur verið tilkomin á mörgum sviðum, bæði í gegnum nám, störf og frístundir og er þeim safnað undir handleiðslu náms-

og starfsráðgjafa. Gögnin geta verið ýmiss konar. Sem dæmi má nefna: viðurkenningar eða meðmæli ásamt lögbundnum gögnum eins og lífeyrissjóðsýfirlitum.

3. Á þriðja stigi fara gögnin sem ráðþegi hefur safnað í gegnum greiningarferli. Í framhaldi af því hittir ráðþegi matsaðila sem greinir þá færni sem er til staðar í ákveðnum færniþáttum í matsviðtali. Sami ráðgjafi og aðstoðaði við gagnaöflun fyrir matið tekur jafnan þátt í matsviðtalinu, þar sem viðkomandi ráðgjafi hefur yfirleitt góða innsýn í færni og styrkleika ráðþegans.
4. Á fjórða stigi er færnin staðfest. Þá er borin saman sú færni sem einstaklingurinn hefur og svo hins vegar stöðluð færni viðmið. Sú staðfesting er gerð í samráði matsaðila og ráðgjafa og framkvæmd samkvæmt matsáætlun, þar sem borin er saman raunfærni einstaklingsins og þau færni viðmið sem við eiga í hvert sinn.
5. Á fimmta og síðasta stigi er færni ráðþegans metin og viðurkennd í námsferilsskrá viðkomandi. Lykilatriði er á þessu stigi að þeir hagsmunaaðilar eða menntastofnanir sem við eiga í hvert sinn séu upplýstar um framgang matsins og að mat og viðurkenning á raunfærni sé tekin gild (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2016).

Ákveðnum hlutverkum þarf að sinna við framkvæmd matsins. Þau skiptast jafnan í verkefnastjórnun, náms- og starfsráðgjöf og hlutverk mataðila. Verkefnastjórnunin felst í því að skipuleggja verkefnin frá upphafi til enda, finna viðeigandi matsaðila, sjá til þess að gögn, umhverfi og aðbúnaður í matinu sé í lagi og við hæfi. Hlutverk náms- og starfsráðgjafa felst í því að fylgja ráðþega í gegnum ferlið, gera honum grein fyrir réttindum sínum og framgangi í matinu ásamt því að styrkja ráðþega og hvetja í gegnum ferlið og veita eftirfylgni að matinu loknu (Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, 2014). Hlutverk náms- og starfsráðgjafans er talið mikilvægt í raunfærnimatsferlinu. Ráðgjafinn veitir stuðning, hlutlausu ráðgjöf og sinnir eftirfylgni að loknu raunfærnimati. Hann er einnig til staðar til þess að gera grein fyrir þeim möguleikum sem ráðþegi hefur úr að velja eftir raunfærnimat (Cedefop, 2009; 2015). Matsaðili kemur inn í matsferlið á ákveðnum tímamarki til þess að meta færni ráðþega og staðfesta færni með formlegum hætti. Samstarf og samhæfing þessara aðila tryggir að framkvæmd matsins sé sanngjörn

og að jafnræðis sé gætt í framkvæmd þess í samræmi við þær reglur og fyrirmæli sem lagt er upp með að farið sé eftir (Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, 2014).

Með þróuninni sem átt hefur sér stað á vegum framhaldsfræðslunnar í landinu hafa komið aukin tækifæri til menntunar sem margir hafa þegar nýtt sér (Friðrik Hjörleifsson, 2015). Til þess að varpa ljósi á reynslu fagaðila af raunfærnimati á Íslandi er mikilvægt að gera grein fyrir nokkrum af þeim megin þáttum sem reynslan hefur sýnt fram að þessu. Í næsta kafla verður því fjallað um helstu niðurstöður rannsókna um raunfærnimat á Íslandi. Auk þess verður sjónum beint að niðurstöðum íslenskrar úttekta á framhaldsfræðslunni og kortlagningu um stöðu ráðgjafar í raunfærnimati sem framkvæmd var á vegum *Norræns tengslanets um nám fullorðinna* (e. *Nordic Network for Adult Learning - NVL*).

1.2.2 Reynsla af raunfærnimati

Ráðþegar sem tekið hafa þátt í raunfærnimati eru almennt jákvæðir gagnvart matsferlinu og telja það hafa veitt þeim tækifæri til eflingar og færniþróunar (Auður Sigurðardóttir, 2010; Guðný S. Magnúsdóttir, 2013; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014; Sólveig R. Kristinsdóttir, 2013). Fáar rannsóknir hafa verið gerðar á raunfærnimati á Íslandi og þær rannsóknir sem framkvæmdar hafa verið hafa snúið að hlið ráðþegans. Capacent á Íslandi framkvæmdi úttekt á framhaldsfræðslunni árið 2014 að beiðni mennta- og menningarmálaráðuneytisins. Tilgangur könnunarinnar var að varpa ljósi á reynslu ráðþega af þeirri þjónustu sem þeir höfðu fengið í gegnum framhaldsfræðsluna. Niðurstöður úttektarinnar leiddu í ljós að almenn ánægja ríkir á meðal ráðþega til framhaldsfræðslukerfisins og að tæp 59% þátttakenda í rannsókninni töldu þá náms- og starfsráðgjöf sem þeir fengu í ferlinu hafa nýst sér vel. Enn fremur kom í ljós að 89% þátttakenda töldu hlutverk náms- og starfsráðgjafa mikilvægt í ferlinu. Niðurstöður Capacent sýndu jafnframt að þróun menntunarúrræða fyrir einstaklinga með litla menntun hafi tekist vel og markmiðum hafi verið náð hvað varðar þann hluta framhaldsfræðslunnar. Því til stuðnings má nefna að meirihluti þátttakenda í úttekt Capacent taldi nám sitt í framhaldi af raunfærnimati ganga vel, eða um 90% (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014).

Fleiri hafa metið reynslu framhaldsfræðslunnar af raunfærnimati í landinu en Capacent. Niðurstöður úr rannsókn Auðar Sigurðardóttur (2010) sýndu einnig fram á

mikilvægi ráðgjafar í raunfærnimati og að persónulegar aðstæður og bakland einstaklinga hafi mikil áhrif á hvort einstaklingar detta út úr námi. Námsörðugleikar og skortur á trú á eigin getu eru sterkir áhrifaþættir í því hefja nám að nýju eða detta út úr því á miðri leið. Niðurstöður Auðar sýndu að hvetjandi þættir eins og stuðningur náms- og starfsráðgjafa og stuðningur annarra félaga í ferlinu á jafningjagrundvelli er matsþegum mjög mikilvægur til þess að yfirstíga hindranir og gefast ekki upp. Einnig kom fram í niðurstöðum Auðar að viðmælendur töldu allir að þeir hefðu ekki farið aftur í nám ef raunfærnimatið hefði ekki komið til því viðkomandi gátu ekki hugsað sé að hefja nám að nýju upp á eigin spýtur eftir ítrekaðar mislukkaðar tilraunir. Með stuðning náms- og starfsráðgjafa og samnemenda sinna að vopni urðu hindranirnar yfirstíganlegri, sjálfsmýndin sterkari og trúin á að geta lokið námi jókst (Auður Sigurðardóttir, 2010).

Guðný S. Magnúsdóttir (2013) gerði rannsókn á einstaklingum sem starfa innan fjármálafyrirtækja og tekið höfðu þátt í raunfærnimati fyrir bankastarfsfólk. Niðurstöður hennar leiddu í ljós að trú á eigin getu þeirra einstaklinga sem fóru í raunfærnimat efldist í gegnum ferlið fyrir tilstilli ráðgjafarinnar. Það stemmir við þær niðurstöður sem Auður (2010) fékk þremur árum áður. Niðurstöður Guðnýjar vörpuðu einnig ljósi á að margþættar ástæður geta legið að baki því að fólk sæki í nám á nýjan leik sem er í samræmi við niðurstöður Sólveigar R. Kristinsdóttur (2013). Niðurstöður Auðar (2010) og Sólveigar (2013) bentu jafnframt til þess að með tilkomu raunfærnimatsins fengju einstaklingar betri tækifæri til þess að bæta við formlega menntun sína og að margar ástæður gætu legið að baki þegar fólk sækti í nám að nýju. Í rannsókn Sólveigar (2013) kom enn fremur í ljós að ráðþegar telja raunfærnimat hagnýtt tæki fyrir einstaklinga sem ekki eiga langa skólagöngu að baki til þess að hefja nám að nýju.

Fleiri kannanir hafa verið framkvæmdar. Ein þeirra, nokkuð ólík þeirri íslensku, hugsuð sem kortlagning á stöðu ráðgjafar í raunfærnimati á Norðurlöndum var gerð á árinu 2015 fyrir *Norrænt tengslanet um nám fullorðinna (NVL)*. Markmið hennar var að upplýsa um stöðu náms- og starfsráðgjafar í raunfærnimati á Norðurlöndum. Í henni kom fram að töluverður munur er á því hvernig horft er á hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati á Norðurlöndunum. Samkvæmt skýrslunni eru þær megináskoranir sem takast þarf á við; nákvæmari skilgreiningar varðandi raunfærnimatið ásamt auknum skilningi og skýrum viðmiðum á meðal fagfólks sem að matinu kemur. Hlutverk ráðgjafa í ferli raunfærnimats á Íslandi er samkvæmt

niðurstöðum könnunar sérfræðihópsins í samræmi við þær vinnureglur um ráðgjöf sem Evrópusambandið leggur upp með, en það hefur lagt ríka áherslu á að hlutverk ráðgjafa og matsaðila séu aðskilin (Cedefop, 2009; Evrópusambandið, 2012; Nordic Network for Adult Learning, 2015).

Það liggur því fyrir að rannsóknir um raunfærnimat hér á landi hafa snúið að hlið ráðþeganna og að sjálfsmynd þeirra styrkist á vegferðinni í gegnum raunfærnimat, meðal annars fyrir tilstilli ráðgjafarinnar. Einnig er ljóst að hlutverkum ráðgjafa og matsaðila er skipt eftir þeim starfsreglum sem ætlast er til að starfað sé eftir í landinu. Hinsvegar er lítið vitað um sýn fagaðila á starfið. Rannsóknarefnið er því mikilvægt í þeim skilningi að gefa skýra mynd af störfum fagfólks tengdu raunfærnimati, hvað sé til fyrirmyndar innan ferlisins og hvar megi framkvæma úrbætur. Augljóst er að ekki væri hægt að framkvæma ferlið án þessa fagfólks og stofnana sem að matinu koma og því skiptir sjónarhornið sem hér er tekið fyrir miklu máli.

1.3 Þróun raunfærnimats og gæðastaðlar nágrannabjóða

Eitt meginmarkmiða rannsóknarinnar er að varpa ljósi á störf fagfólks í raunfærnimati. Hér á eftir verða því gerð skil á því starfsumhverfi sem tíðkast í kringum ferlið á meðal nágrannabjóða. Markmið stjórnvalda í nálægum löndum er líkt og á Íslandi að hækka menntunarstig (Evrópusambandið, 2015; Forsætisráðuneytið, 2011; Singh, 2015). Nágrannabjóðir okkar, Finnland, Noregur og Danmörk, hafa unnið að markvissum aðgerðum á uppbyggingu framhaldsfræðslu og raunfærnimats undanfarin ár (Andersen og Aagaard, 2013; Finnsla menntamálaráðuneytið, 2008). Raunfærnimatsferli landanna allra miðar að því að greiða aðgengi fólks á vinnumarkaði að aukinni menntun. Sú færni sem metin er í ferlinu er án afsláttar og miðar að þeim kröfum sem við eiga í hvert sinn til þess að halda gæðastuðli menntunarinnar á sama stigi og innan formlega skólakerfisins. Raunfærnimatsferlið er jafnan fjármagnað af ríkinu og sífellt fleiri nýta sér þessa leið sem virðist ákjósanleg til að mæta kröfum vinnumarkaðarins sem kallar á aukna fagþekkingu starfsfólks á sem skemmstum tíma (Evrópusambandið, 2015; Singh, 2015).

Í kafla 1.3.1 verður fjallað um fyrirkomulag fullorðinsfræðslu, mat á raunfærni og þróun raunfærnimats sem átt hefur sér stað á meðal nágrannabjóða. Þar á meðal verður sagt frá samstarfi og samræmingu á vinnureglum landanna á milli sem talinn er

vænlegur kostur til þess að stuðla að auknum gæðum matsins. Í beinu framhaldi verður farið í kafla 1.3.2 yfir skilgreiningar á hugtökum um fagmennsku, áreiðanleika og réttmæti í samhengi við gæðastaðla raunfærnimats.

1.3.1 Fullorðinsfræðsla og mat á raunfærni hjá nágrannaþjóðum

Líkt og héraendis er raunfærnimati beitt innan fullorðinsfræðslunnar á Norðurlöndum til að greiða aðgengi fullorðinna að námi. Fullorðinsfræðslan er þó skipulögð með mismunandi hætti á milli landa. Í Finnlandi beinast sjónir fyrst og fremst að ungu fólki sem ekki hefur lokið menntun á framhaldsskólastigi (Finnsla menntamálaráðuneytið, 2008). Í Noregi er þessu nokkuð ólíkt farið þar sem Norðmenn leggja áherslu á að nám sé ævilangt ferli. Kerfið í Noregi er hannað með það að markmiði að hagur einstaklingsins sé hafður að leiðarljósi og ferlið sé bæði gagnlegt og uppbyggjandi (Norska Menntamálaráðuneytið, 2007; Singh, 2015). Stjórnvöld í Noregi opinberuðu sitt raunfærnimatskerfi árið 2009. Þar í landi er raunfærnimat talið mikilvægt verkfæri til þess að sporna gegn brotfalli. Markmiðið með því að styðja við fullorðinsfræðslu innan og utan formlega skólakerfisins í Noregi er að ná til þess hóps sem annars færi ekki í formlegt nám (Christensen, 2013).

Raunfærnimat í Noregi er eins og í Danmörku í flestum tilfellum tengt formlega skólakerfinu. Það þýðir að ákveðin grunnskilyrði þarf að uppfylla til þess að hafa aðgang að námi sem síðan leiðir til löggildingar í viðkomandi grein. Metið er í samræmi við gildandi námskrár og miðar að því að veita aðgang að námi eða stytta heildartíma námsins. Stjórnvöld í Noregi hafa enn fremur á stefnuskránni að hanna viðurkenndan matsramma fyrir allt landið um mat á formlegu, óformlegu og formlausu námi. Það er hugsað til þess að einfalda matsferlið en nú er það þannig að iðnaðurinn setur sjálfur viðmiðin í samvinnu við viðeigandi ráðuneyti og skólakerfið. Hægt er að líta svo á að helsta markmið raunfærnimats Norðurlandanna sé viðurkenning á óformlegu og formlausu námi til þess að mæta hæfniviðmiðum formlega skólakerfisins. Megininntakið er þó einnig fólgið í mannlegum þáttum líkt og á Íslandi. Þeir þættir felast í persónulegum áætlunum um starfsþróun einstaklinga og uppbyggingu þeirra á eigin sjálfi (Singh, 2015).

Samræming á vinnureglum við raunfærnimat á Norðurlöndum er talinn kostur í skýrslu *Nordic Network for Adult Learning* (2015). Þar er farið yfir þær áskoranir sem

taldar eru mikilvægar til þess að bæta ferli raunfærnimats. Þar kemur fram að talið sé vænlegt að öll Norðurlöndin samræmist um ákveðinn ramma (e. *regulatory framework*) með það að markmiði að auka gæði matsins í heild. Í sömu skýrslu kemur fram að mikilvægt sé að tryggja fjárhagslegan grundvöll fyrir raunfærnimati. Skortur á fjármagni skerði möguleika fólks til að geta nýtt sér úrræðin sem í raunfærnimatinu felast, það er að segja að hækka menntunarstig. Enn fremur er lögð áhersla á að mikilvægt sé að fagaðilar sem koma að ferlinu fái viðeigandi þjálfun fyrir aðkomu sína að raunfærnimati til þess að stunda fagleg vinnubrögð, ásamt persónulegri og áreiðanlegri þjónustu við hvern og einn einstakling. Í skýrslunni er jafnframt mælt til þess að viðmið um faglega ráðgjöf á milli Norðurlandanna verði fest í sessi, þannig að sá einstaklingur sem fer í gegnum matið sé alltaf í forgrunni. Framkvæmd ráðgjafar í raunfærnimati er mjög mismunandi farið á Norðurlöndum (Nordic Network for Adult learning, 2015). Framkvæmd ráðgjafar í raunfærnimati á Íslandi hefur hins vegar ákveðna sérstöðu eins og þegar hefur komið fram (Menntamálaráðuneytið, 2014; Nordic Network for Adult Learning, 2015).

Stuðlað hefur verið að auknu samstarfi fagaðila í raunfærnimati á Norðurlöndum síðastliðinn áratug. *Kaupmannahafnaryfirlýsingin* og *Evrópureglur um raunfærnimat* eru hluti af því ferli (Cedefop, 2009; Evrópusambandið, 2002). *Kaupmannahafnaryfirlýsingin* er yfirlýsing framkvæmdastjórnar ESB og evrópskra ráðherra í starfsmenntamálum. Þar er kveðið á um nauðsyn þess að stuðla að auknu samstarfi á milli Evrópuþjóða á sviði starfsmenntunar. Í yfirlýsingunni eru settar fram helstu ástæður þess að útbúa sameiginlegar viðmiðunarreglur og nauðsyn samhæfingar á matsviðmiðum á milli Evrópulanda. Er það hugsað til þess að auðvelda fólki að fá færni sína metna sem það hefur áunnið sér með mismunandi aðferðum (Evrópusambandið, 2002). Því var settur saman vinnuhópur á vegum Evrópusambandsins til þess að skrifa evrópskar leiðbeiningar um mat á óformlegu og formlausu námi í framhaldinu (e. *European guidelines for validating non-formal and informal learning*) sem voru gefnar út árið 2009. Var það gert með það að leiðarljósi að renna styrkari stoðum undir þá nálgun og aðferðafræði sem notast er við í Evrópu í raunfærnimati. Markmið leiðbeininganna er að leiða til sambærilegra aðferða við mat á raunfærni í Evrópu. Leiðbeiningarnar eiga einnig að auðvelda samanburð á ólíkum stigum raunfærnimats á milli landa (Cedefop, 2009; 2012).

Með þessum viðmiðum er ætlunin að greiða leið þeirra einstaklinga sem hætt hafa í námi, atvinnulausra og innflytjenda, svo dæmi séu tekin, til aukinna tækifæra á frekara námi. Þar sem viðmið á milli landa eru ekki sambærileg hefur stundum reynst erfitt að meta færni einstaklinga og koma þeim inn í viðeigandi símenntun. Það er því mikilvægt að koma þessum viðmiðunarreglum í gagnid sem fyrst. Evrópusambandið hefur hvatt til þess að sett verði upp alþjóðlegt matslíkan fyrir árið 2018 til þess að auðvelda almenningi að fá færni sína metna á viðurkenndan og sambærilegan hátt (Cedefop, 2009; 2012). Evrópusambandið hefur einnig mælt til þess að fagaðilar sem standa að raunfærnimati haldi hlutverkum ráðgjafa og matsaðila aðskildum og að gegnsæ og fagleg vinnubrögð séu iðkuð í hvívetna (Cedefop, 2009; 2015). Til þess að gera sér grein fyrir því hvaða atriði í ferli raunfærnimats séu í góðum farvegi á Íslandi og hvað megi betur fara þarf að gera rannsóknir sem þessa, þar sem kallað er eftir álitum fagaðila um störf þeirra með markvissum hætti.

Það vinnuferli sem fagaðilum sem starfa við raunfærnimat á Íslandi er gert að starfa eftir kallast „*Gæðalíkan fyrir raunfærnimat á Norðurlöndum*“. *Gæðalíkanið* er afurð þróunarverkefnis sem unnið var á árunum 2012—2013 með þátttöku allra Norðurlandanna. Verkefnið var fjármagnað af *Nordplus* og var ráðist í það með það í huga að hanna og þróa heildrænt sameiginlegt líkan um gæðastarf í raunfærnimati. *Gæðalíkanið* er byggt á átta gæðapáttum sem útskýrðir eru nánar hér í beinu framhaldi (Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, 2014).

1. Upplýsingar: Þurfa að vera aðgengilegar og auðskiljanlegar. Í upplýsingum til hagsmunaaðila þarf að koma fram; hver, hvar, hvað, hvenær, hvers vegna og hvernig.
2. Forsendur: Lagasetningar og reglur í kringum raunfærnimatið ásamt pólitískri stefnu. Tilhögun á fjármögnun matsins og hverjir eru samstarfsaðilar í ferlinu.
3. Skjalfesting: Skráning allra einstakra verkþátta í raunfærnimati. Dæmi um slíkt er ráðgjöf, samræður og niðurstöður, svo eitthvað sé nefnt. Mikilvægt skref til þess að tryggja réttindi þess sem fer í matið.

4. Verkefnastjórnun og samstarf: Fagþróun allra fagaðila sem koma að matinu er mikilvægur þáttur. Samstarf og samhæfni tryggir jafnréttisgrundvöll þeirra sem að matinu koma.
5. Ráðgjöf: Jákvæð, uppbyggjandi og hvetjandi endurgjöf er hlutverk ráðgjafans til þátttakenda. Stuðningur og ráðgjöf leiða til jákvæðari árangurs af raunfærnimatinu.
6. Færniskráning: Þekking þátttakenda framkölluð með ákveðnum aðferðum. Þátttakandinn metur eigin færni og hæfni og gefur greinargóða lýsingu á henni. Eigið mat markar grundvöll matsviðtals og mikilvægt er að ofmeta hvorki né vanmeta.
7. Mat: Mat á raunfærni einstaklings. Niðurstaðan er viðurkennd og hefur lögfesta stöðu. Matið er niðurstaða undirbúningsvinnunnar sem á undan er gengin. Gæði niðurstaðna byggir á færni og áreiðanleika fagaðila sem koma að matinu.
8. Eftirfylgni: Þátttakendur eiga rétt á frekari ráðgjöf að loknu mati til að leggja drög að næstu skrefum. Fagaðilar vinna undir símati sem þýðir að þeir eru tilbúnir til endurbóta á ferlinu sem er hluti af gæðastarfi þeirra og fagþróun (Nordiskt nätverk für vuxnas lärande, 2014).

Þessir átta gæðapættir líkansins hafa áhrif á framkvæmd raunfærnimats í landinu. Það vísar veginn í þeim vinnubrögðum sem miðað er við að fagfólk iðki við raunfærnimat. Það má því segja að tekið sé á móti ráðþegum í raunfærnimat með fastmótuðum gæðastöðlum og öflugum matstæki. *Gæðalíkanið* var haft til hliðsjónar við gerð viðtalsramma fyrir þessa rannsókn vegna þess að markmið hennar er að ná fram reynslu fagfólks af raunfærnimati.

Hér að ofan var rætt um fullorðinsfræðslu og mat á raunfærni á meðal nágrannaþjóða. Einnig var kynnt samstarf fagaðila í raunfærnimati á Norðurlöndum ásamt þeim gæðastöðlum sem mælt er til að unnið sé eftir. Í næsta kafla verður hugtakið um fagmennsku skýrt nánar en það skipar veigamikinn sess í því að viðhalda þeim færnikröfum sem til er ætlast í raunfærnimati. Einnig verður rætt um réttmæti og

áreiðanleika matsniðurstaðna sem samvinnast fagmennskunni með ótvíræðum hætti til þess að viðhalda gæðastöðlum matsins.

1.3.2 Fagmennska, réttmæti og áreiðanleiki matsniðurstaðna

Fagmennska er tengd samfélagslegum viðmiðum hvers tíma og gerir kröfur til hlutaðeigandi aðila um að tileinka sér þau gildi og viðhorf sem við eiga á hverjum tíma (Krejsler, 2005; Cruess, 2009). Hugtakið um fagmennsku felur í sér að fagaðili hafi aflað sér sértækrar þekkingar með sérhæfðri menntun innan ákveðins fags (Osgood, 2011; Sigurður Kristinsson, 2000; Þorgerður Einarsdóttir, 2000). Til þess að byggja upp fagmennsku er nauðsynlegt að menntun og fagþekking sé til staðar þar sem fagþekking er ein af grunnstoðum hvernar fagstéttar (OECD og European Commission, 2004; Aubrey, 1986; Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2016). Ein af grunnundirstöðum þess að hvetja fólk til fagmennsku í starfi eru lög og siðareglur hvernar stéttar. Með þeim er lagður grunnur að því að skyldur í starfi og fagleg ábyrgð séu til staðar (Aubrey, 1986; Guðbjörg Vilhjálmsdóttir 2016).

Fagmennska og gott samstarf eru veigamiklir þættir í samstarfi um raunfærnimat á Norðurlöndunum til þess að efla matstækið og auka trúverðugleika þess. Sigurður Kristinsson (2013a) skilgreinir fagmennsku (e. *professionalism*) sem þrjá samverkandi þætti sem allir hafi sitt vægi. Þessa þætti flokkar hann í þekkingu, færni og umhyggju. Þekking er augljósasti þátturinn þar sem fagmaður getur ekki sýnt fagmennsku í vinnubrögðum án þess að vita nákvæmlega hvernig eigi að bera sig að hlutunum. Færni er annar þáttur fagmennsku. Hún felst í því að geta lýst og útskýrt í hverju störf viðkomandi felast. Þriðji þátturinn er umhyggja. Umhyggjan er einna mikilvægasti þátturinn í fagmennskunni því hún sér til þess að hverri fagmanneskju standi ekki á sama um það hvernig verk séu unnin, heldur sé viðkomandi annt um að sinna störfum sínum vel. Umhyggjunni má svo enn frekar skipta niður í þrjá þætti, það er að segja; þjónustulund, siðferðiskennd og stöðu í starfi (Sigurður Kristinsson, 2013a; 2014). Fagstéttir standa vörð um að niðurstöður í raunfærnimati séu réttmætar og gildar á vinnumarkaði og innan skólakerfisins. Þær fagstéttir sem um ræðir í kringum raunfærnimat eru úr hópi náms- og starfsráðgjafa, fagkennara í viðeigandi greinum og fagaðila úr atvinnulífinu (Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011).

Réttmæti (e. *validity*) er gjarnan notað við mat á formlegu og óformlegu námi. Með hugtakinu um réttmæti er einkum vísað er til þess hvort að viðfangsefnið sem lagt er fyrir mæli það sem það á að mæla. Við gerð viðmiða um próf og mat er miðað við að atriði séu valin með það í huga að tryggja réttmæti. Efnisatriði eru því skoðuð frá mörgum og ólíkum sjónarhornum til þess að tryggja að svo sé (Field, 2013; Gronlund, 2006; Gunnar E. Finnbogason, 2009). Þegar um raunfærnimat er að ræða eru kröfur um réttmæti nokkuð ólíkar hefðbundum prófum þar sem þekkingarinnar hefur verið aflað á ólíkan hátt meðal einstaklinga sem fara í raunfærnimat. Það leiðir til þess að erfitt getur reynst að tryggja réttmæti þar sem grunnforsendur þekkingar og reynslu einstaklinganna eru ólíkar í hverju einstöku tilfalli. Ábyrgð fagaðila í raunfærnimati er því mikil þar sem raunfærnimat felur í sér kerfisbundið mat og viðurkenningu á þekkingu og hæfni sem aflað hefur verið með ólíkum hætti. Þekking og færni fagaðila í raunfærnimati skiptir því höfuðmáli til þess að matið sé eins réttmætt og mögulegt er og að færnikröfum matsins sé viðhaldið (Andersson, Sjösten og Ahn, 2003; Gronlund, 2006). Í reglugerð um framhaldsfræðslu 1163/2011) segir að til þess að gæta réttmæti matsins skuli viðurkenndir fræðsluaðilar annast raunfærnimat og setja saman sérstaka stýrihópa í hverri námsgrein, námsleið, starfsgrein eða starfsgreinaflokk. Ætlast er til að hver hópur hafi aflað sér fullnægjandi þekkingar og þjálfunar í mati á raunfærni í samræmi við kröfur mennta- og menningarmálaráðuneytisins (Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011). Hverjar þær kröfur eru liggur þó ekki nákvæmlega fyrir af hálfu ráðuneytisins (Fjóra María Lárusdóttir og Haukur Harðarson, 2012).

Áreiðanleiki (e. *reliability*) er það hugtak sem vísar til stöðugleika í mælingum matsniðurstöðna. Til að mynda má segja að ef fleiri en einn matsaðili komast að samskonar niðurstöðum um sama verkefni þá sé líklegra að matsniðurstöður séu áreiðanlegar. Áreiðanleiki er nauðsynlegur til þess að réttmæti sé tryggt en áreiðanleikinn getur ekki staðið án réttmætis. Rök fyrir því má færa með dæmi um að matsaðilar geta verið sammála um niðurstöður þó svo að túlkun þeirra á niðurstöðum sé röng (Field, 2013; Linn og Gronlund, 1998). Fagmennska þeirra aðila sem starfa við raunfærnimat er því einn af lykilþáttum þess að tryggja gæði, réttmæti og áreiðanleika matsins. Gæði matsins eru síðan tryggð enn frekar með skýrum vinnureglum um jafnræði, gegnsæi í vinnubrögðum og samræmi í matsaðferðum (Arnheiður Gílgja Guðmundsdóttir og Fjóra María Lárusdóttir, 2015; Cedefop, 2014; Evrópusambandið,

2012). Í reglugerð um framhaldsfræðslu 1163/2011 er útskýrt hver beri ábyrgð á réttmæti og niðurstöðum raunfærnimats. Kröfurnar um ábyrgð snúa í reglugerðinni að stýrihópunum sem eiga að leiða hvert einstakt verkefni. Þeir stýrihópar bera ábyrgð á því að niðurstöður matsins séu réttmætar (Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011).

Hér að ofan var farið yfir hugmyndafræði og tilgang raunfærnimats, helstu grunnhugtök og lög og stefnur tengd raunfærnimati. Auk þess var fjallað um framkvæmd og stofnanalega umgjörð raunfærnimats ásamt reynslu af raunfærnimati. Að lokum var fjallað um þróun og gæðastaðla á meðal nágrannaþjóða og hugtök um fagmennsku, áreiðanleika og réttmæti.

1.4 Rannsóknarspurningar

Markmið stjórnvalda er að sá hópur fólks sem ekki hefur lokið framhaldsskólamenntun verði 10% árið 2020 en sá hópur var 32% árið 2005 (Forsætisráðuneytið, 2011; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2015). Raunfærnimat hefur verið í stöðugri þróun frá árinu 2004. Meginmarkhópur matsins er sá hópur fullorðins fólks sem á að baki stutta skólagöngu en hefur áhuga á að auka við færni sína og hæfni (Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011). Reynsla af raunfærnimati hefur sýnt að margs konar ástæður geta legið að baki þegar fólk sækir í nám á nýjan leik (Guðný S. Magnúsdóttir, 2013). Fram hefur komið að með tilkomu raunfærnimatsins séu auknir möguleikar fyrir einstaklinga til þess að bæta við formlega menntun sína og að raunfærnimat sé hagnýtt tæki fyrir einstaklinga sem eiga stutta skólagöngu að baki til þess að hefja nám á nýjan leik (Sólveig R. Kristinsdóttir, 2013).

Til þess að markmiðum verði náð um að hækka menntunarstig þjóðarinnar er ljóst að aðgengi þeirra nemenda sem koma í gegnum matið og vilja komast aftur í formlega skólakerfið verður að vera gott. Raunfærnimat er að stórum hluta bundið iðn- og verkgreinum í landinu en fræðsluaðilar hafa óskað eftir því að útbúnaður verði sambærilega aðferðir til þess að meta aðra þekkingu og auka þannig möguleika ráðþeganna enn frekar (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014).

Markmið þessarar eigindlegu rannsóknar er að varpa ljósi á reynslu og sýn fagaðila sem starfa í raunfærnimati til starfsins. Jafnframt að beina sjónum að reynslu fulltrúa formlega skólakerfisins af nemendum sem koma úr raunfærnimati inn í skólana á nýjan

leik. Lagt er upp með það að greina frá því hvað sé í góðum farvegi í ferli raunfærnimats og hvað megi betur fara og sjónum beint að því faglega starfi sem viðmælendur rannsóknarinnar inna af hendi á hverjum degi í gegnum störf sín í raunfærnimati. Rannsóknarspurningarnar sem settar eru fram fyrir þessa rannsókn eru:

- Hver er reynsla fagaðila sem standa að raunfærnimati á Íslandi, hvað er í góðum farvegi og hvað má betur fara?
- Hvert er viðhorf fagaðila gagnvart ráðgjöfinni í raunfærnimatsferlinu og hvað telja þeir að ráðgjöfin geri fyrir ferlið?
- Hvaða eiginleika þurfa matsaðilar að hafa til að bera til að geta talist færir matsmenn?
- Hver er upplifun fulltrúa skólakerfisins af þeim einstaklingum sem fara í gegnum raunfærnimat og hefja nám á nýjan leik?

2 Aðferð

Í þessari rannsókn var lögð áhersla á að beina sjónum að fagfólki í raunfærnimati vegna þess að það sjónarhorn hefur verið tiltölulega lítið notað. Enn fremur var ákveðið að skoða hvernig formlega skólakerfið væri í stakk búíð til þess að taka á móti nemendum inn í skólana eftir útskrift úr raunfærnimati en reynsla af raunfærnimati á Íslandi spannar nú orðið yfir áratug.

Þar sem markmið rannsóknarinnar er að varpa ljósi á reynslu fagaðila af raunfærnimati var ákveðið að beita eigindlegri nálgun (e. *qualitative research methods*). Var sú nálgun valin vegna þess að hún leggur áherslu á að beina sjónum að þeirri merkingu sem hver einstaklingur hefur um eigin reynslu. Nálgunin felur því í sér að viðmælendur verða leiðarljós rannsakanda til þess að öðlast dýpri skilning á því viðfangsefni sem sjónum er beint að (Hennink, Hutter og Bailey, 2011; McMahon og Patton, 2006; Taylor og Bogdan, 1998).

Í þessu tilfelli er þó vert að taka fram að ekki er um hefðbundna eigindlega rannsókn að ræða þar sem dregið er fram sjónarhorn úr störfum níu fagaðila en ekki kafað djúpt í þeirra persónulega líf. Lítið er vitað um sýn fagaðila af störfum þeirra við raunfærnimat en um nokkuð skýrt ferli er að ræða í framkvæmd. Voru því notuð hálfstöðluð viðtöl (e. *semi – standardized interviews*) til að varpa ljósi á viðhorf fagaðila til starfsins. Hálfstöðluð viðtöl byggja jafnan á opnum viðtalsramma sem hafður er til hliðsjónar. Þá er viðmælanda stýrt inn í umræðuna sem hann leiðir svo áfram sjálfur. Þannig er viðmælanda gefið tækifæri til að segja frá viðhorfum sínum og reynslu á eigin forsendum (Berg, 2009; Esterberg, 2002; Kvale, 1996; Kvale og Brinkman, 2009).

Rannsakandi taldi gagnlegt að nota hálfstöðluð viðtöl í rannsókninni, en með þeirri aðferð fæst innsýn í störf fagaðila sem koma að ferlinu til að varpa frekara ljósi á hlutverk þeirra og þá starfsþróun sem átt hefur sér stað á Íslandi undanfarinn áratug við þróun raunfærnimats. Með þessari aðferð fást ólík sjónarhorn á rannsóknarefnið og möguleikar til að bera saman skoðanir og viðhorf þátttakenda.

2.1 Þátttakendur

Þátttakendur í rannsókninni voru samtals níu. Við val á þeim var stuðst við markmiðsúrtak (e. *purposive sampling*) sem mótaðist út frá störfum þeirra tengdum raunfærnimati. Markmiðsúrtak miðar út frá þeirri aðferðafræði að rannsakandi velur

einstaklinga til þess að taka þátt í rannsókninni sem hafa viðtæka þekkingu á viðfangsefninu og eru því vel í stakk búnir til þess að svara spurningum rannsakanda (Bogdan og Biklen, 2007). Í rannsókninni var miðað við það að sækjast eftir blönduðum hópi fulltrúa og skilyrði sett um að viðmælendur hefðu reynslu af störfum við raunfærnimat. Þátttakendur eru úr hópi matsaðila, náms- og starfsráðgjafa, verkefnastjóra og fulltrúa skólakerfisins.

Þátttakendur rannsóknarinnar voru starfandi á símenntunarmiðstöðvum, fræðslumiðstöðvum eða í framhaldsskólum þegar gagnasöfnun fór fram. Þeir einstaklingar sem rætt var við voru á aldrinum 39 til 65 ára. Hefur þeim verið gefin gervinöfn til þess að gæta trúnaðar og koma í veg fyrir að hægt sé að rekja upplýsingar til einstakra þátttakenda. Fimm þátttakenda voru náms- og starfsráðgjafar, átta verkefnastjórar, fjórir matsaðilar og fjórir fulltrúar skólanna. Taka ber fram að allir þátttakendur rannsóknarinnar hafa hver um sig fleiri en eitt hlutverk í raunfærnimatsferlinu. Sumir hafa hlutverk náms- og starfsráðgjafa ásamt verkefnastjórnun og svo aðrir hlutverk matsaðila ásamt því að vera fulltrúar skólanna svo eitthvað sé nefnt.

Þátttakendur eiga það sameiginlegt að hafa allir lokið menntun á efri stigum menntakerfisins, það er að segja grunn- og framhaldsgráðum á háskólastigi á sviði félags- og menntavísinda. Allir þátttakendur hafa að baki áralanga reynslu í starfi við raunfærnimat en á ólíkum starfssviðum og við ólíkar námsgreinar. Hér á eftir er stutt kynning á starfsferli hvers og eins þátttakanda og störfum þeirra tengdum raunfærnimati. Þátttakendur rannsóknarinnar voru allir kvenkyns.

- **Erla:** Hefur lokið grunn- og framhaldsnámi á háskólastigi. Hún hefur níu ára reynslu að baki sem starfandi fagaðili í raunfærnimati á Íslandi. Hún hefur einnig fjölbreytta starfsreynslu á sviði kennslu. Hún starfar sem náms- og starfsráðgjafi og verkefnastjóri
- **Guðrún:** Hefur lokið grunn- og framhaldsnámi á háskólastigi. Hún hefur einnig níu ára reynslu að baki sem starfandi fagaðili við raunfærnimat. Hún starfar sem náms- og starfsráðgjafi og verkefnastjóri

- **Birna:** Hefur að baki 12 ára starfsreynslu tengdri raunfærnimati og víðtæka reynslu á sviði kennslu. Hún er með BA próf og framhaldsmenntun úr háskóla. Birna er einn af fulltrúum skólakerfisins og hún sinnir einnig um verkefnastjórnun í sínu starfi
- **Hjördís:** Hefur víðtæka reynslu á sviði verkgreina og sömuleiðis próf á því sviði. Hún hefur lokið grunnnámi úr háskóla ásamt kennsluréttindum. Hjördís hefur fimm ára starfsreynslu sem fagaðili á sviði raunfærnimats. Hjördís starfar sem matsaðili og er að sama skapi einn fulltrúa formlega skólakerfisins í þessari í rannsókn
- **Gróa:** Hefur mikla reynslu af störfum á sviði félagsvísinda. Hún hefur bæði lokið grunn- og framhaldsnámi á háskólastigi og hefur áralanga reynslu á sviði kennslu. Hún hefur níu ára starfsreynslu sem fagaðili í raunfærnimati. Gróa starfar sem matsaðili og er að sama skapi einn fulltrúa formlega skólakerfisins í rannsókninni
- **Valgerður:** Hefur lokið grunnnámi úr háskóla og diplómanámi auk kennsluréttinda. Valgerður hefur sex ára starfsreynslu tengda raunfærnimati sem fagaðili. Valgerður starfar sem náms- og starfsráðgjafi og verkefnastjóri
- **Særún:** Hefur lokið grunn- og framhaldsnámi á háskólastigi og hefur einnig kennsluréttindi. Hún hefur að baki áralanga reynslu á sviði fullorðinsfræðslu og hefur starfað í rúman áratug sem fagaðili er tengist raunfærnimati. Særún er náms- og starfsráðgjafi. Hún sinnir ýmsum störfum tengdum raunfærnimati sem þarfnast sérfræðipækkingar og hefur góða þekkingu á verkefnastjórnun í faginu
- **Hekla:** Hefur lokið grunn- og framhaldsnámi á háskólastigi og hefur sex ára reynslu í starfi sem fagaðili á sviði raunfærnimats. Hekla starfar sem náms- og starfsráðgjafi og verkefnastjóri
- **Bylgja:** Hefur lokið grunn- og framhaldsnámi á háskólastigi og hefur kennsluréttindi. Hún hefur áralanga reynslu af kennslu og hefur sex ára

starfsreynslu tengda raunfærnimati. Bylgja starfar sem matsaðili og er að sama skapi einn af fulltrúum frá formlega skólakerfinu í rannsókninni

2.2 Framkvæmd – gagnaöflun

Viðtalsrammi var byggðar á megin rannsóknarspurningum rannsóknarinnar sem varpað var ljósi á í kafla 1.4. Var viðtalsrammanum skipt í þrjá efnisþætti sem sjá má nánar í Vikauka 1. Fyrsti hlutinn fellur undir *ráðgjafarhluta* og snýr að hlutverkum ráðgjafa, viðhorfum til ráðgjafar og tilgangi í raunfærnimatsferlinu. Í öðru lagi er efnisþátturinn um *raunfærnimat* sem lýtur að reynslu fagaðila af raunfærnimati í starfi. Þriðji þáttur viðtalsrammans fellur undir reynslu fagaðila *að loknu raunfærnimati* með tilliti til matsþega sem hefja nám innan formlega skólakerfisins að matinu loknu. Spurningar viðtalsrammans voru hannaðar í samræmi við ofangreinda efnisþætti og *Gæðalíkan fyrir raunfærnimat á Norðurlöndum* sem kynnt var í kafla 1.3.1. haft til hliðsjónar. Líkanið var þó ekki notað með kerfisbundnum hætti. Lögð var áhersla á að hafa líkanið og efnisþætti þess til hliðsjónar vegna þess hve veigamikinn sess þeir skipa í raunfærnimatsferlinu. Til að mynda leggur líkanið grunninn að þeim vinnubrögðum sem fagaðilar í raunfærnimati á Íslandi starfa eftir. Röðun spurninga í viðtalsramma var sett upp með það að leiðarljósi að halda röklegu samhengi og þræði í gegnum viðtölin.

Haft var samband við viðmælendur með tölvupósti þar sem gerð var grein fyrir tilgangi og markmiði rannsóknar. Viðkomandi einstaklingum var í sama tölvupósti boðin þátttaka. Samtals voru sendir út 11 tölvupóstar og níu svöruðu játandi, einn baðst undan þátttöku og einn svaraði ekki. Gagnasöfnun við rannsóknina hófst í október 2015, lauk í apríl 2016 og fór fram í formi viðtala á vinnustöðum og heimilum þátttakenda. Stuðst var við hálfstöðluð viðtöl þar sem spurningarammi var hafður til hliðsjónar (*sjá viðhengi 1*). Viðtölin við þátttakendur voru hljóðrituð með stafrænu upptökutæki. Að því loknu voru viðtölin afrituð orðrétt og athugasemdir og hugleiðingar rannsakanda skráðar. Lengd viðtalanna spannaði frá 33 til 56 mínútna.

Við greiningu gagna var notast við aðferðir grundaðrar kenningar (e. *grounded theory*). Greiningin felst í kerfisbundnum en sveigjanlegum samanburði þeirra gagna sem rannsakandi hefur safnað. Gögnin voru kóðuð og greind á þremur megin stigum. Í fyrsta lagi voru þau frumgreind á meðan að þeirra var aflað. Á því stigi túlkaði rannsakandi þær upplýsingar sem viðmælandi hafði fram að færa og skráði hjá sér

athugasemdir (Creswell, 1998; Hennink, Hutter og Bailey, 2011; Kvale og Brinkman, 2009; Strauss og Corbin 1996). Á næsta stigi greiningar var notast við opna kóðun (e. *open coding*). Við opna kóðun voru gögnin lesin frá línu til línu á afar nákvæman hátt til þess að bera kennsl á þemu í gögnunum. Þegar þeim hluta var lokið voru gögnin greind á nýjan leik en í þetta skiptið með markvissri kóðun (e. *focused coding*). Í markvissri kóðun eru gögnin lesin út frá hverju þema fyrir sig. Á þessu stigi er markmiðið að greina aðalatriði út frá opnu kóðuninni. Í beinu framhaldi af markvissri kóðun fór fram svokölluð öxulkóðun (e. *axial coding*) á gögnunum, þar sem yfirþemu og undirþemu voru tengd á viðeigandi hátt. Þemu mynda jafnan rauðan þráð í frásögnum viðmælenda þar sem þau koma ítrekað fram (Charmaz, 2014; Bogdan og Biklen, 2007; Flick, 2006).

2.3 Siðferðileg álitamál

Við framkvæmd eigindlegra rannsókna er nauðsynlegt að hafa í huga þætti sem litið geta til siðferðilegra álitamála vegna þess að rannsóknir sem gerðar eru með þessum hætti snúast um samskipti við fólk. Þar af leiðandi geta skapast aðstæður þar sem rannsakandi getur fengið upplýsingar sem lúta að siðferðilegum álitamálum sem hann þarf að vera reiðubúinn að takast á við (Lichtman, 2010). Því er mikilvægt að hafa ákveðnar reglur um fagmennsku að leiðarljósi af hálfu rannsakanda til þess að vernda þátttakendur. Í fyrsta lagi er mikilvægt að virða sjálfræðisregluna (e. *principle of respect for autonomy*) þegar kemur að viðmælendum. Það er gert með því að sjá til þess að þeir hafi nægt aðgengi að upplýsingum er varða rannsóknina til þess að taka upplýsta ákvörðun um þáttöku. Í öðru lagi þaf að hafa í huga skaðleysisregluna (e. *principle of non maleficence*) sem snýst um að valda þáttakendum rannsóknarinnar ekki skaða. Í þriðja lagi þarf rannsakandi að huga að velgjörðarreglunni (e. *principle of beneficence*) sem snýst um að hagsmunir þátttakenda séu ávallt í fyrirrúmi. Síðast en ekki síst er svo réttlætisreglan (e. *principle of justice*) sem felst í því að rannsakandi gæti jafnrar stöðu þáttakenda í rannsókninni (Ástríður Stefánsdóttir, 2013; Sigurður Kristinsson, 2013b). Allir ofangreindir þættir voru hafðir í huga við gagnasöfnun, úrvinnslu og framkvæmd rannsóknarinnar. Rannsakandi er meðvituð um að áhrifa kann að gæta í nálgun á viðfangsefni og túlkun á niðurstöðum vegna eigin stöðu.

Þátttakendur undirrituðu upplýst samþykki fyrir þátttöku í rannsókninni og var þeim gerð grein fyrir markmiðum og framkvæmd rannsóknar. Þátttakendum var að sama skapi

gerð grein fyrir að trúnaðar og nafnleyndar yrði gætt, upplýsingar kóðaðar og að öllum gögnum yrði eytt að lokinni úrvinnslu. Þátttakendur voru upplýstir um að þeim væri frjálst að hætta þátttöku í ferlinu án útskýringa á öllum stigum og að leyfilegt væri að sleppa einstökum spurningum eða spyrja nánar ef eitthvað væri óljóst (Lichtman, 2010; Kvale, 1996). Rannsókn þessi var tilkynnt til Persónuverndar í samræmi við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000 og er tilkynningarnúmer hennar S7813 hjá Persónuvernd.

3 Niðurstöður

Niðurstöðukaflanum er skipt í fjóra megin hluta. Í fyrsta kafla verður fjallað um stuðning, eftirfylgni, fagmennsku og samstarf sem eiga það sameiginlegt að vera lykilþættir í framkvæmd matsins. Í öðrum kafla verður fjallað um matsaðila og ólík hlutverk þeirra fagaðila sem koma að ferlinu. Í þriðja hluta verður rætt um þá hluta starfsins sem eru í góðum farvegi og það sem betur má fara. Í fjórða hluta verður farið yfir þá reynslu og viðhorf sem fulltrúar formlega skólakerfisins hafa til nemenda sem koma í nám eftir raunfærnimat. Þar verður einnig farið yfir niðurstöður um þróun og framtíðarsýn fagaðila til raunfærnimatsins. Kaflaheiti hvers hluta í niðurstöðum vísa til þeirra þema sem voru ríkjandi við greiningu gagnanna.

3.1 Formfesta, stuðningur og samstarf

Ráðgjöfin er talin einn af lykilþáttum raunfærnimatsins í því að leiða ráðþega að farsælli niðurstöðu með stuðning og eftirfylgni á meðan á matinu stendur og að því loknu. Því er nærtækt að hefja niðurstöðukafla rannsóknarinnar á þeim hluta sem snýr að ráðgjöfinni. Meginþemu sem komu fram í þessum hluta voru eftirfarandi: *Stuðningur og eftirfylgni við ráðþega, fagmennska, ólík hlutverk og samstarf.*

3.1.1 Stuðningur og eftirfylgni við ráðþega

Ráðgjöfin í raunfærnimati á Íslandi er veigamikill þáttur í þeim árangri sem ráðþegar í raunfærnimati ná að mati meirihluta þátttakenda rannsóknarinnar. Í ráðgjöfinni felst að halda utan um raunfærnimatsferli ráðþega, sem hafi mikið að segja um að þeir detti ekki út úr ferlinu, heldur fari í gegnum það og jafnvel í áframhaldandi nám. Ráðgjöfin er ekki einungis styðjandi og hvetjandi, heldur er hún líka mikilvægur þáttur í því að sporna við brottfalli einstaklinga þegar þeir hefja nám á nýjan leik. Þeir náms- og starfsráðgjafar sem þátt tóku í rannsókninni töldu mikilvægt að efla trú ráðþega á eigin getu, hvetja þá áfram og veita þeim innblástur. Stundum fylgdi ráðgjöfinni jafnvel ákveðin sölumennska til að fá ráðþega á sitt band eins og Valgerður, náms- og starfsráðgjafi segir frá:

Og stundum þarf maður að beita þínu hvítri, hvítri lygi til að fá fólk til að haldast í þessu. Segja fólk að þetta sé ekkert mál, þú veist, þetta er bara eins og samtal við eldhúsborðið. Auðvitað er það ekki alveg nákvæmlega þannig, en fólk er búið að mála skrattann oft á vegginn. Þannig að maður þarf líka stundum að beita þínu sölumennsku, það er svolítið þannig í þessu. Þetta er líka svolítið svona sölumannshlutverk og mér finnst það gaman.

Pátttakendur voru einróma um að ráðgjöf í raunfærnimati væri mikilvæg. Bylgja, Gróa og Særún benda á að ráðgjöfin sé mikilvæg til þess að gera fólki grein fyrir að hæfni snúist ekki endilega um prófgráður og einingar. Gróa segir í þessu samhengi:

Það er þessi stuðningur og þessi eftirfylgni að það sé einhver að, að halda utan um hann. Af því að þetta er alltaf erfitt skref fyrir fólk að, að taka, að fara aftur í skólakerfið og að fara í mat, því finnst eins og það sé að fara í próf. Þú veist bara taka af þennan kvíða og þennan kúf og léttu undir með fólki og léttu undir með, með jákvæðu tali og stuðningi. Ég held að það sé bara algjörlega aðalatriði.

Náms- og starfsráðgjöfunum ásamt matsaðilunum Hjördísi og Gróu er tíðrætt um að ráðgjöfin hafi þann tilgang að laða fram kjarkinn í fólki til að takast á við áskoranir og hjálpa því að ná markmiðum sínum með eflingu trúar á eigin getu. Meðvitund um eigin færni og hæfni í gegnum þá reynslu sem ráðþegi hefur aflað sér úr daglegu lífi er hluti af þeirri sjálfsuppyggingu sem gjarnan á sér stað hjá þeim sem fara í gegnum raunfærnimat. Ráðgjöfin sé þannig lykill að því að ráðþegar meti eigin færni á raunhæfan hátt. Gróa hefur orðið á nýjan leik:

Þannig að hérna ... já, það er semsagt ... aftur að hlutverki ráðgjafa, það er að hvetja og styðja og svo að hjálpa einstaklingnum að meta sig raunhæft.

Persónuleg reynsla af raunfærnimati þeirra fagaðila sem rætt var við var mjög jákvæð. Að horfa á uppbyggingu ráðþega sem Birna segir að margir hverjir komi brotnir og beygðir inn í ferlið en ljúki því með reisu og áform um frekara nám sé töfrum líkast. Trú á matsaðferðinni er mikil eins og sjá má þegar Særún hefur orðið:

Þetta situr allt eftir hjá manni og, og getur talist manni til tekna þó að fólk fái kannski ekki bókstaflega allt metið þá fylgir það manni sem maður fær. Þannig að ég hef mikla trú á þessu.

Virðing skapast á milli einstaklinga í ferlinu og verða margir hverjir vinir, kunningjar eða samstarfsfólk með tímanum eins og Hjördís segir frá:

Þó að það sé hætt í námi og byrjað annars staðar þá er það ekkert hætt í samskiptum. Þannig að það er mjög gjarnan komið hérna í kaffi og spjall og verið svona að, aðeins að taka á svona bransanum og ... Þannig að ég tel það að hér hafi tekist að skapa svona svolítið vingjarnlegt andrúmsloft, þannig að þetta er svona hópur fagmanna sem að diskúterar saman. Fólk er ekki farið þó að það sé búið í, í námi. Og mér finnst það vera ósköp svona notalegt en það er líka bara meðmæli.

Eins og sjá má í svörum viðmælenda þá einkennist upplifun þeirra af ráðgjöfinni af jákvæðni. Uppbygging ráðþega er einnig áberandi og skiptir miklu máli af hálfu þátttakenda rannsóknarinnar.

Ráðgjöfin er þó ekki einungis mikilvæg á meðan á raunfærnimatsferlinu stendur, heldur einnig eftir að því er lokið. Erla, Valgerður, Særún og Hekla voru sammála um að hlutverk ráðgjafar væri ekki síður mikilvægt í formi eftirfylgni og aðstoðar að raunfærnimati loknu. Á því stigi skipuðu ráðgjafarnir veigamikilið hlutverk í því að aðstoða ráðþega og upplýsa þá um það hvernig niðurstöður raunfærnimatsins geti nýst í framhaldinu og hvetja til áframhaldandi náms. Hekla segir:

Seinni þátturinn í ferlinu er auðvitað síðan að raunfærnimati loknu. Að aðstoða einstaklinginn við hvað hann vill gera við þetta (niðurstöður matsins) ... Það er í rauninni ekki síður mikilvægt heldur en stuðningsferlið.

Hlutverk ráðgjafans er því falið í því að vera til staðar allt ferlið, veita persónulega þjónustu ásamt hvatningu og innblæstri til ráðþegans. Eftirfylgni að loknu raunfærnimati skiptir þar miklu en þar töldu Hekla og Særún að gera mætti enn betur. Hekla hefur orðið áfram:

Ég held að hérna, svo lengi sem það er haldið faglega utan um ferlið þá er þetta í góðum farvegi, en eins og ég segi að þá þyrfti að bæta eftirfylgnina.

Eftirfylgnina virðist því mega bæta þó vel sé látið að mörgu öðru sem tengist raunfærnimatsferlinu sjálfu.

3.1.2 Fagmennska, ólík hlutverk og samstarf

Eftirfylgni og stuðningur við ráðþega eru ríkjandi þættir í ráðgjafarstarfinu og viðhorf þátttakenda í rannsókninni gagnvart ráðgjöfinni í raunfærnimatsferlinu er jákvætt. Matsaðilar kunna vel að meta aðkomu ráðgjafanna að ferlinu og telja það samstarf sem ráðgjafar og matsaðilar eiga sín á milli mikilvægt til þess að iðka fagleg vinnubrögð. Samstarfið stuðli að því að ferlið sé unnið á þann hátt sem ætlast er til og komi í veg fyrir árekstra, til dæmis ef ráðþegi er óánægður með niðurstöður, óskar eftir endurmati eða frekari útskýringum á niðurstöðum matsins. Hjördís matsaðili segir: „En það er líka samt öryggi fyrir okkur sem erum í matsviðtalinu að það sé einhver að hlusta.“ Fagleg vinnubrögð er ein af þeim grunnreglum sem bæði ráðgjafarnir og matsaðilarnir telja nauðsynlega hæfni til að starfa í þessum geira. Hekla segir í því samhengi:

En maður þarf náttúrulega alltaf samt að passa að það sé unnið faglega, að það sé unnið samkvæmt þessum formerkjum sem að Fræðslumiðstöðin gefur út af því að Fræðslumiðstöðin heldur mjög vel utan um það, þú veist, ferlið í raunfærnimati er mjög skýrt.

Matsaðilarnir fjórir sem rætt var við töluðu um mikilvægi þess að verkefnastjórnunin væri ekki á þeirra höndum, heldur í höndum ráðgjafanna. Persónuleg samskipti við ráðþega væru að sama skapi lítið í þeirra verkahring sem matsaðilar telja það eina rétta. Matsaðilar telja enn fremur að það sé mikilvægt að geta komið með hreint og hlutlaust borð í matsviðtalið sjálft. Það sé ekki vænlegur kostur að þeirra mati að hafa mismikil og ólík samskipti við ráðþega fyrir matsviðtöl. Ráðþegar eigi alltaf rétt á því að sitja við sama borð við upphaf matsviðtals og njóta sama hlutleysis. Hjördís hefur þetta um málið að segja:

Og síðan er mikilvægt að maður geti komið inn sem matsaðili án þess að vera búinn að vera mjög mikið í þessum samskiptum við ráðþegann. Þannig að maður komi svolítið svona með hreint borð inn í viðtalið.

Enn fremur geta matsaðilar þess að þeirra fagþekking verði ávallt að vera innan þess ramma sem þeir meta. Fagþekking ráðgjafanna sé byggð upp á ólíkan hátt, þannig að hún þjónar ráðþegunum á öðrum forsendum en matsaðilanna. Ráðgjafinn sé lykilmanneskjan í utanumhaldinu á ráðþeganum en matsaðilinn sé lykilmanneskjan þegar kemur að faglegum hluta ákveðinnar atvinnugreinar sem á að meta í það skiptið.

Valgerður segir:

Og hlutverk ráðgjafans er svona lykilhlutverk í því að ná einstaklingunum inn í raunfærnimatið og að fylgja þeim í gegnum allt ferlið. Það skiptir alveg höfuðmáli fyrir svo mjög marga.

Sú reynsla sem þátttakendur rannsóknarinnar hafa aflað sér í gegnum árin sem fagaðilar í raunfærnimati stuðlar að því að halda ráðþegum inni í ferlinu til enda að mati Valgerðar. Hjördís og Valgerður eru sammála um að óhjákvæmilega læri matsaðilar meira inn á ráðgjafarhliðina hvað varðar samskipti við ráðþega og svo ráðgjafarnir inn á faggreinar matsaðila með tímanum. Það auðveldi samskipti og samvinnu, auki skilning þeirra á störfum hvers annars og byggi enn fremur ofan á fagþróun þeirra í starfi.

Tveir matsaðilanna sem rætt var við upplifðu að ekki sætu allir við sama borð á meðal fagaðila í ferlinu. Þeir töldu sig upplifa vantraust í sinn garð af hálfu ráðgjafanna,

sérstaklega þegar ráðgjafarnir sætu allt matsviðtalið frá byrjun til enda. Matsaðilunum þótti eðlilegri og þægilegri tilhugsun að ráðgjafi sæti aðeins viðtölin að hluta, það er að segja í byrjun og við lok þeirra. Sömu matsaðilar töldu að þéttara og meira samstarf og sameiginleg fræðsla þar sem allir fagaðilar kæmu að væru vænlegir kostir til þess að koma í veg fyrir að þeir upplifðu vantraust. Samvinna tryggði mögulega meiri jafningjagrundvöll og myndi auka upplýsingaflæði um nýjungar í starfinu, bæði innanlands og utan. Náms- og starfsráðgjafarnir minntust ekki á upplifanir af þessu tagi þrátt fyrir að hafa í grunninn verið spurðir sömu spurninga og matsaðilarnir.

Miklar kröfur eru gerðar til matsaðila sem koma að raunfærnimati. Þeir þurfa að vera færir á sínu sviði til að lesa ráðþega og hafa hæfileika til að geta kallað fram þekkingu einstaklingsins. Á sama tíma þurfa þeir að hafa notalega nærveru og getu til þess að skapa traust á milli sín og ráðþega. Ráðgjafarnir sem þátt tóku í rannsókninni töldu ekki síður mikilvægt að matsaðilar gerðu sér grein fyrir að einhver ein aðferð virkaði ekki á alla. Einstaklingarnir sem koma í raunfærnimat séu jafn ólíkir og þeir séu margir. Valgerður hefur orðið:

Veistu það, það sem skiptir mestu máli hjá matsaðilanum, auðvitað skiptir máli að hann sé fagmaður og að hann þekki það sem hann er að spyrja út í gegn! Það er náttúrulega númer eitt. En í öðru lagi, eiginlega í fyrsta lagi, eiginlega núll á undan einum (hlær) að það er að hann nái til einstaklingsins.

Ráðgjafarnir sem rætt var við vegna rannsóknarinnar töluðu um að forsendur þess að matsaðilar komi inn í verkefni verði að vera réttar. Það að koma inn vegna þrýstings frá öðrum, jafnvel gegn eigin vilja, sé ekki vænlegur kostur, hvorki fyrir samstarfið né í garð ráðþega. Guðrún náms- og starfsráðgjafi rifjar upp eigin reynslu af slíku:

Í því tilfelli voru það matsaðilarnir sem voru, eiginlega skikkaðir til að vera matsaðilar, og ... sem sagt þeirra yfirmaður vildi að þeir væru matsaðilar. Ég var ósammála honum, mér finnst ekki að það eigi að skikka neinn í þetta því að það þarf að fara með réttu hugarfari inn í þetta. Það verkefni var mjög erfitt og ... langt.

Bæði ráðgjafar og matsaðilar sem þátt tóku í rannsókninni töldu fagmennskuna í fyrirrúmi í ferlinu og voru sammála um að annaðhvort væru ráðþegar með þekkinguna eða ekki. Enginn afsláttur væri gefinn á færnikröfunum í raunfærnimati og að það væri mikilvægt til þess að matstækið héldi jákvæðu viðhorfi sínu út á við á samfélagslegum og alþjóðlegum grundvelli.

3.2 Þróun í matsaðferðum og réttmæti í niðurstöðum

Ein af þeim megin rannsóknarspurningum sem leitað var svara við var hvaða eiginleika matsaðilar þurfa að hafa til að vera gott fagfólk í starfi. Persónulegir eiginleikar skipta þar máli ekki síður en færni til þess að þróa matsviðtölin áfram til þess að þau gangi vel og örugglega. Þau meginþemu sem fram komu voru: *Áreiðanleiki niðurstaðna og ólík hlutverk fagaðila.*

3.2.1 Áreiðanleiki niðurstaðna

Í gögnum rannsóknarinnar kom fram að matsaðilar virðast hafa þróað með sér tækni í starfi til þess að meta og skapað með því góðan grunn til að byggja matið á. Allir viðmælendur rannsóknarinnar voru sammála um að sjaldgæft væri að matsaðilar væru í vafa um niðurstöður þegar kæmi að matinu. Ef slíkar aðstæður kæmu upp hefðu þeir möguleika á að bóka annað viðtal sem þeir töldu mikilvægt. Yfirleitt væri þó málum þannig háttáð í matsviðtölum að matsaðilar notuðust við lykilsurningar varðandi ákveðna þætti. Þannig væru þeir fljótir að átta sig á því hvort þekking væri til staðar og hvort halda skyldi áfram eða ekki. Valgerður lýsir þessu svona:

Og matsaðilar með reynslu eru oft með svona lykilsurningar, sem að hjálpa þeim hvort þeir eiga að halda áfram inn í þetta eða ekki. Ef að viðkomandi getur ekki svarað þessari spurningu eða getur ekki farið inn í þessa spurningu þá er hann greinilega ekki með nægjanlega mikla reynslu og þekkingu til að halda áfram.

Matsaðilarnir fjórir sem þátt tóku í þessari rannsókn töldu góðan kost að byrja á því sem ráðþeginn þekkti mest til og færa sig smám saman í þau atriði sem viðkomandi þekkti minnst. Gróa segir frá sinni aðferð:

Og ég held að það sé mjög mikilvægt að vera ekki með einhvern fastan, eða það allavega er verklag sem hentar mér að vera ekki með fastan spurningalista heldur, heldur vinna mig í gegnum hæfnimarkmiðin sem einstaklingurinn er, að ég held sterkastur í.

Þeir matsaðilar sem þátt tóku í rannsókninni voru sammála um að í öllu falli væri betra fyrir einstaklinginn að sitja áfanga ef vafi léki á því hvort lágmarksþekkingu væri náð, heldur en að skorti þekkingu að einhverju leyti að loknu námi og við komu á vinnumarkað. Gróa heldur áfram að segja frá sinni reynslu sem matsaðili:

Því að þá verður svo gífurlega erfitt ef að undirstaðan er ekki sterk að byggja ofan á undirstöðu sem er, sem að skelfur dálítið. Og þess vegna finnst mér sko,

matsþegunum ekki gerður greiði með því að, að meta mikið af, semsagt að stór hluti af matinu þeirra sé tæpur.

Samstaða virðist því vera á meðal matsaðila um að afslættir á færniskröfum í raunfærnimati séu ekki hluti af þeim vinnubrögðum sem iðka eigi í ferlinu og öruggar niðurstöður tryggi gæði raunfærnimatsins.

3.2.2 Ólík hlutverk fagaðila

Þátttakendur telja fagmennsku felast fyrst og fremst því að þekkja sitt hlutverk í starfi. Flestir þeirra matsaðila og náms- og starfsráðgjafa sem tóku þátt í rannsókninni telja undirbúning afar mikilvægan þátt í raunfærnimatinu. Ráðgjafinn sér oftast um allt slíkt í þeim hluta starfs síns sem fellur undir verkefnastjórnun. Í verkefnastjórnuninni felst allur undirbúningur og grunnvinna sem þarf að framkvæma fyrir matsviðtalið til þess að ferlið gangi eðlilega fyrir sig og heldur ferlinu saman. Fjórir af fimm náms- og starfsráðgjöfum sem þátt tóku í rannsókninni töldu stundum dálítið flókið að gera greinarmun á því í hvaða hlutverki þeir væru og að mörkin þar á milli væru oft ekki svo skýr. Hekla segir:

Mér finnst ráðgjöfin vera það sem að heldur ferlinu öllu saman. Það er svona hérna, allavegana hvað einstaklinginn varðar. Ég hef náttúrulega líka verið verkefnastjóri, það er svona, það er stundum svolítið erfitt að greina hvenær er ég ráðgjafi og hvenær er ég verkefnastjóri.

Fagmennska er eitt af mikilvægustu hugtökunum í raunfærnimatinu samkvæmt meirihluta þátttakenda rannsóknarinnar. Til þess að gæta fagmennskunnar töldu þátttakendur hvern og einn fagaðila þurfa að vera gæddan ákveðnum kostum. Mannlegur skilningur og geta til að setja sig í spor ráðþega ásamt lipurð í samskiptum var það sem þátttakendur nefndu oftast. Jafningjagrundvöllur á milli fagaðila og matsþega er einnig mikilvægur kostur eins og Valgerður bendir á: „En, en mér finnst það skipta ótrúlega miklu máli að vera fagmaður en vera líka svona svolítið mikil manneskja.“ Það er því ljóst að hæfni í mannlegum samskiptum er góður kostur að búa yfir sem matsaðili í raunfærnimati.

3.3 Starfið á faglegum nótum

Færni í mannlegum samskiptum og sveigjanleiki fagaðila eru mikilvægir eiginleikar þegar kemur að raunfærnimatsferlinu til þess að ná til sem flestra ráðþega. Aðstaða til

Þess að hægt sé að framkvæma matið þarf einnig að vera til staðar. Spurt var um það hvað væri í góðum farvegi varðandi raunfærnimatið og hvað mætti betur fara. Þemu sem fram komu þessu tengd eru: *Aðstaða til raunfærnimats og fjölbreytni í matsleiðum, stuðningur og utanumhald við fagaðila, ánægjulegt og gefandi starf, trú á matstækið og fjármögnun.*

3.3.1 Aðstaða til raunfærnimats og fjölbreytni í matsleiðum

Aðstaða til raunfærnimatsins og fjölbreytni í matsleiðum voru atriði sem oft voru nefnd af viðmælendum. Rólegt umhverfi og jákvætt viðhorf fagaðila til ráðþegans sem fer í matið er einn af gullnu lyklunum að farsælu matsviðtali að mati þeirra matsaðila og náms- og starfsráðgjafa sem þátt tóku í rannsókninni. Aðstæður í raunfærnimati og í kringum raunfærnimatið var eitt þeirra atriða. Þátttakendur voru sammála um að aðstaða til raunfærnimats væri yfirleitt til fyrirmyndar. Í sumum tilfellum væri herbergi og nokkrir stólar nóg, en stundum þyrfti meira til. Ef verklega aðstöðu þyrfti við raunfærnimat væri ávallt búið að ganga frá slíkum atriðum fyrirfram og slíkt væri undantekningalaust í fullkomnu lagi. Andrúmsloftið væri það sem mestu máli skipti þegar kæmi að matinu, notalegt og afslappað umhverfi. Hjördís hefur orðið:

En það skiptir svolítið máli að það sé svona svolítið vinalegt umhverfi hvar sem það er. Ég meina það, það þarf ekkert endilega að vera blóm og kerti og fínerí en ég held að það sé fyrst og fremst að skapa vingjarnlegt andrúmsloft.

Helmingur matsaðilanna og einn náms- og starfsráðgjafi veltu því fyrir sér hvort mögulega væri heppilegra að raunfærnimeta á vinnustöðum ráðþega. Það væri vænlegra til árangurs að taka viðkomandi ekki úr öruggum aðstæðum á vinnustað, heldur láta frekar færnina njóta sín þar sem ráðþeginn þekkir sig best. Leifum Erlu að hafa orðið í þetta sinn:

Kannski sko, í hinum fyrirmyndarheimi, þá ætti raunfærnimat að eiga sér stað inni á vinnustað viðkomandi, þar sem hann hefði öll tæki og tól og hann gæti, væri í þægilegu umhverfi, og, og bara væri að, að sýsla í sínu og bara að útskýra að hann vissi nákvæmlega hvað hann ætti að ná í og hvar og hvenær og svo framvegis ... Það væri svona í hinum ideal heimi, að matsaðilar færu bara á vinnustaðinn og sæju hann í sínu umhverfi.

Aðstaðan er þó ekki ein og sér nóg til þess að skapa það andrúmsloft sem bæði náms- og starfsráðgjafarnir og matsaðilarnir telja að sé vænlegast. Skapandi hugsun matsaðila

er annað lykilatríði. Með skapandi hugsun er átt við að matsaðilar séu meðvitaðir um að það séu ekki einungis orð matsþeganna sem geti sýnt fram á færni einstaklingsins, heldur einnig teikningar, sögur úr atvinnulífinu, eða hvað annað sem til fellur og matsaðili telur hentugt til þess að draga fram þekkingu ráðþegans. Hekla segir:

Þeir eru, sko matsaðilarnir eiga alveg bara heiður skilið fyrir að fara svona ... ég veit ekki hvernig ég á að segja það, „kreatívar“, á íslensku ... svona skapandi!. ... Skapandi leiðir til þess að meta. ... Og geta komið líka svolítið til móts við einstaklinginn, ef þeir finna að við erum kannski með einstakling sem að talar ekki mjög mikið, en getur kannski hérna einmitt tjáð sig betur með því að teikna eitthvað upp eða ... og lesa svolítið úr einstaklingum, lesa svolítið í einstaklinginn. ... Það er oft alveg ómetanlegt

Skapandi hugsun og jákvætt viðmót eru þannig einir af þeim kostum sem þátttakendur telja til tekna að hafa sem matsaðili í raunfærnimati.

3.3.2 Stuðningur og utanumhald við fagaðila

Fagaðilar telja að meiri fræðsla sé einn þeirra þátta sem betur megi fara í ferli raunfærnimats. Meirihluti þátttakenda í rannsókninni telur að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins veiti góðan stuðning og ráðleggingar og vilji miðla upplýsingum áfram ef til þeirra sé sótt. Í upphafi sækja allir fagaðilar sem starfa í raunfærnimati námskeið hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins en sumir upplifa sig svo kannski eilítið eina á báti í framhaldinu. Hjördísi matsaðila fannst vanta áframhaldandi stuðning eftir fagnámskeiðið eins og hún segir sjálf:

Ég hefði viljað sjá fleiri námskeið hérna hjá matsaðilum sem við getum hist og deilt reynslu og þekkingu og fengið svo einhverja svona viðbót, kannski í formi fyrirlestra, eitthvað slíkt ... Fyrirlestra um bara viðtöl almennt, eða, samskipti ... Þú veist, eitthvað slíkt sem bætir ofan á hæfni okkar til þess að raunfærnimeta. Það er gott að hitta aðra líka sem að eru einmitt í þessu sama. Það myndi ég vilja sjá til dæmis eins og að Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gerði. Ég meina maður fór á tveggja daga námskeið þarna. En síðan þarf að bæta við.

Fjórum þátttakenda fannst vanta utanumhald á uppfærslu á gögnum, það er að segja að ekki sé ljóst hver eigi að sjá til þess að sömu matslistar séu notaðir alls staðar og ef uppfærslur eru gerðar á matslistunum hver eigi að sjá til þess að bestu listarnir séu í umferð hverju sinni. Hekla segir:

Þá er svolítið óljóst hver á að sjá um að uppfæra ferlið, hver á að sjá um að halda utan um gögnin, þannig að gögnin séu alls staðar eins á allar

símenntunarmiðstöðvar ef að listar eru betrubættir ... Eru allar símenntunarmiðstöðvar að nota sömu listana? ... Þannig að, ég held að utanumhaldið þurfi að vera meira, svona, eftir á hjá Fræðslumiðstöðinni eða að koma því í einhvern farveg þannig að sé hérna, þú veist þetta sé allt saman uppfært.

Náms- og starfsráðgjafarnir Erla, Guðrún, Valgerður og Hekla ásamt Bylgju matsaðila segja um starfið að þær telji að hver og einn vaxi sem persóna, faglega og fræðilega, af því að fá aukin tækifæri til þess að umgangast samstarfsfélaga sem eru að fást við sömu hluti. Af orðum þeirra má draga þá ályktun að mikilvægt sé að samstarfið sé gott á meðal fagfólksins sem starfar við matið.

3.3.3 Ánægjulegt og gefandi starf

Ánægja og gleði er eitt þeirra þema sem var ríkjandi á meðal þátttakenda rannsóknarinnar. Meirihluti viðmælenda var sammála um að störf þeirra tengd raunfærnimati hefðu haft jákvæð áhrif. Náms- og starfsráðgjafarnir töldu enn fremur að starf þeirra hefði gefið möguleika til þess að efla trú ráðþeganna á eigin getu sem skilaði sér í því að þeir yrðu sjálfstæðari einstaklingar á vinnumarkaði. Starfið töldu viðmælendur hafa haft áhrif á jákvæðan hátt. Það sé þó ekki einungis vegna starfsins heldur einnig vegna matstækisins sjálfs, eins og Valgerður segir frá þegar hún var spurð út í það hvort hún teldi starf sitt hafa breytt einhverju fyrir ráðþegana:

Já, klárlega. Þó að maður fari á smá egóflipp (hlær). Og maður náttúrulega bara sér það. Þú veist og það er ekkert endilega bara mér að þakka, það er bara ferlinu að þakka, það er ekki mér persónulega að þakka, það er bara, þú veist það eru ráðgjafarnir sem koma að þessu og það eru matsaðilarnir og þeir eru oft gríðarlega mikilvægir líka því að þeir koma oft frá þeim skólum náttúrulega sem að viðkomandi fer síðan inn í.

Það má lesa úr orðum Valgerðar að öflugt fagfólk og gott matstæki tvinnist saman. Sameiningin sem felst í matstækinu og fagfólkinu virðist skapa vettvang fyrir fólk til þess að efla sig og öðlast kjarkinn til þess að fara í nám á nýjan leik.

Þegar rannsakandi sóttist eftir að fá að heyra um persónulega reynslu úr starfinu fengust einstaklega jákvæð svör. Guðrún, Valgerður, Hekla og Erla töldu það forréttindi að fá að starfa á sviðinu og nefndu hversu gefandi og skemmtilegt starfið væri. Þær höfðu sögur að segja af ráþegum sem hefðu farið í gegnum mikla uppbyggingu á eigin sjálfi og blómstrað í gegnum ferlið frá upphafi til enda. Trúin á ferlið og fagleg vinnubrögð voru ríkjandi á meðal þátttakenda rannsóknarinnar og þeir voru sammála

um að starf þeirra að því að auka möguleika annarra til frekari tækifæra í starfsþróun og á vinnumarkaði væri mjög jákvætt fyrir þeirra eigin fagþróun og sjálfsmat. Erla segir: „Það er bara svo hérna, mér finnst það eiginlega bara forréttindi að fá að starfa í þessum geira og taka þátt í þessu.“ Jákvætt viðhorf og reynsla virðist því vera ríkjandi á meðal þeirra sem starfað hafa við raunfærnimat á Íslandi ef mið er tekið af þeim svörum sem viðmælendur veittu.

Fimm viðmælenda töluðu um að þeir teldu það þroskandi að taka þátt í starfinu og það veitti góða innsýn í starfsþróun einstaklinga. Hekla segir í þessu samhengi:

En ég er búin að fá rosalega djúpa innsýn inn í störf í þeim geira og það er mjög ómetanlegt, bæði sem einstaklingur og líka sem ráðgjafi, að hafa þessa innsýn þegar ég er að veita einstaklingum ráðgjöf, en líka bara hefur þetta haft áhrif á mig, maður sér svo vel hvernig einstaklingurinn byggir sig upp í svona ferli.

Erla, Hjördís og Hekla telja jafnvel að í starfinu felist aukin lífsgæði vegna þess hve starfið sé gefandi, auki víðsýni og víkki sjóndeildarhringinn. Það gerist vegna þess að í gegnum starfið fá þær innsýn í líf ráðþega og eigi hlutdeild í því að aðstoða þá við það að hækka menntunarstig sitt. Meirihluti viðmælenda í rannsókninni var sammála um að í starfinu fælist ómetanleg reynsla, hvort sem um var að ræða ráðgjafa, matsaðila, verkefnastjóra eða fulltrúa skólanna.

Bæði matsaðilarnir og ráðgjafarnir töluðu um þá gleði og ánægju sem fylgi því að taka þátt í starfinu. Ánægjan felst mest í þeim tækifærum sem ráðþegarnir fá í gegnum matið, því margir þessara einstaklinga hefðu annars ekki farið aftur í nám.

3.3.4 Trú á matstækið

Reynsla þeirra fagaðila sem standa að raunfærnimati á Íslandi er jákvæð. Jákvæðni í garð starfsins og matstækisins var afar ríkjandi í svörum viðmælenda, þó að oft þurfi að beita sannfæringakrafti til þess að fá nýja matsaðila til þess að trúa á fyrirbærið „raunfærnimat“ ekki síður en matstækið sjálft. Vantrú á matstækið sé jafnvel ekki yfirstíganleg fyrr en viðkomandi einstaklingar hafa farið í gegnum verkefni þar sem þeir fái að reyna að matstækið og ferlið sjálft og hvort tveggja sé unnið á faglegum grundvelli og sé traustsins vert. Hekla gefur gott dæmi um slíkt:

Ég held að hérna, mjög margir þegar þeir byrja í þessu ferli séu efins og ég var það sjálf í fyrsta skipti sem ég heyrði um raunfærnimat, þá svona, var ég ekki alveg að, ég var ekki alveg að kaupa þetta. Ekki strax, og var svona skeptísk og umræðan

hefur líka kannski ... var svona svolítið þannig á þeim tíma. Hvað er þetta raunfærnimat, er það, hvað er það eitthvað, er þetta ekki bara eitthvað djók? En ég held að orðsporið hafi, smátt og smátt verið að breytast og eftir að hafa starfað sjálf í raunfærnimati að þá hef ég alveg óbilandi trú á þessu.

Vantrúin virðist þannig rík í fyrstu en þegar farið er að vinna með tækið þá er hugmyndin seld og fagaðilar öðlast í flestum tilfellum óbilandi trú á verkefninu. Fagleg vinnubrögð stuðla að enn frekari trú á matstækið og það ferli sem verið er að vinna með. Nauðsynlegt er þó að upplýsa almenning um raunfærnimat að mati Valgerðar sem hefur orðið:

Og hafi trú á þessu, mér finnst stundum, það er oft mesta fyrirstaðan sko að ... við þurfum svolítið að vinna í að auglýsa þetta betur og ávinninginn af þessu. Þannig að fleiri viti af þessu. Þannig að þetta verði eitthvað bara svona sem að. Þú veist, þú veist hvað þú átt að gera þegar þú ert að gera þetta alveg eins og þú veist þegar þú ert að skrá þig 16 ára inn í framhaldsskóla ef þig langar í nám. Þetta, þetta þarf svolítið að vera, já, meira auglýst kannski.

Þekkingarleysi er að mati Valgerðar, Erlu, Guðrúnar og Bylgju hvað stærstur þáttur í því að skapa fordóma gagnvart raunfærnimati. Mikilvægt sé að upplýsa fólk almennt um það hvað málið snýst til að draga úr fordómum. Mikil og góð samvinna og samstarf á jákvæðum grundvelli er sterkt verkfæri til að yfirvinna vantrú á matstækið. Það samstarf sé vissulega til staðar og geri starfið þeirra skemmtilegt. Valgerður nefndi enn fremur að hún væri sannfærð um að allir væru yfirleitt að gera sitt besta til að þróa raunfærnimatið áfram og láta hlutina ganga upp.

Ráðgjafarnir sem rætt var við vegna rannsóknarinnar voru einhuga um að trúin flytti fjöll í því ferli sem raunfærnimatið væri. Að hafa trú á matstækið og þá vinnu sem verið væri að vinna að væri veigamikill þáttur. Samstarfið á milli fagaðila töldu þeir einnig mikilvægt og langoftast gengi það vel. Ráðgjafarnir sögðu matsaðilana afar færa í starfi og að þeir sjálfir væru orðnir vanir í sínum hlutverkum í verkefnastjórnun og ráðgjöf.

Aðrir mikilvægir þættir sem voru nefndir voru viðtalstækni og hæfileikar til að sjá heildarsýnina. Líkamstjáning geti til dæmis sagt margt um líðan ráðþega sem fagaðilar þurfa að vera meðvitaðir um. Hvert viðtal sé einstakt og mikilvægt að vera meðvitaður um það. Hjördís segir:

Vissulega þegar að maður er kannski búinn að taka 150 viðtöl þá rennur þetta svolítið saman en hvert og eitt viðtal er samt einstakt. Þannig að maður þarf að setjast niður og maður þarf að leita að tækni, sumir eiga erfitt með að tala, aðrir

eiga mjög auðvelt með að tala. Suma þarf að vera rosalega lengi með, standa oft upp og fá sér kaffisopa og, og svona reyna að tengja við æskustöðvarnar eða eitthvað þú veist svona aðeins til að brjóta ísinn eða eitthvað slíkt. Þannig að þetta er í raun og veru að finna hvað hverjum og einum hentar. Þó maður sé að tala um sama hlutinn þá er það að finna það sem hverjum og einum hentar er alltaf mál sko. Og meðan maður er held ég með það í sér að hvert og eitt einstakt viðtal sé einstakt þá er fínt að vera í þessu.

Sú hugsjón að hver og einn ráðþegi sé einstakur og trú á starfið virðist skipta miklu máli á meðal fagaðila, ef marka má það sem fram kemur hér að ofan.

3.3.5 Fjármögnun

Ekki var hjá því komist í viðtölum við þátttakendur að ræða fjármögnun á raunfærnimatsverkefnunum og hvernig viðkomandi einstaklingar upplifðu að staðið væri að þeim þætti. Þátttakendur voru sammála um að ef ætlast væri til að vönduð og fagleg vinnubrögð væru í fyrirrúmi yrði líka að vera fjármagn í samræmi við það. Annars væri hætt við því að slegið væri af kröfum og það töldu þeir ekki ásættanlegt. Fagleg vinnubrögð þyrftu alltaf að vera í fyrirrúmi, peningarnir þar á eftir. Gróa segir:

Og mér finnst ehh, mér finnst vera of litlir peningar vera settir í þetta, það er að segja, eins og þetta er gott verkfæri þegar að við vöndum okkur og notum vönduð vinnubrögð að þá, þá hérna getur þetta líka snúist upp í andhverfu sína

Hjördís, Bylgja og Gróa vöktu athygli á því að þær upplifðu að of stór hluti fjármagns félli í hlut annarra fagaðila en matsaðila. Þeir fengju einungis borgað fyrir matsviðtölin en væru í sumum tilfellum í miklum samskiptum við ráðþega utan þess tíma. Matsaðilum finnst því sumum hverjum hlutur sinn rýr þegar kemur að peningalegu hliðinni í starfinu. Hjördís hefur orðið: „Við höfum oft töluvert mikil samskipti við þetta fólk en við erum samt bara að fá greitt fyrir matsviðtölin.“

Launamál matsaðila virðast líka liggja verkefnastjórunum þungt á hjarta. Ráðgjafarnir sem flestir sjá einnig um verkefnastjórnun í raunfærnimati eru sammála um að það geti verið óþægileg staða að sinna báðum hlutverkum. Til dæmis eigi það við ef það kemur í þeirra hlut að semja við matsaðilana um launakjör, það sé erfitt að vera beggja megin borðsins. Verkefnastjórnarnir hafi gjarnan löngun til að verða við kröfum matsaðila en geti það oft ekki á þeim forsendum að raunfærnimatsverkefnin verði að standa undir sér og því sé lítið svigrúm til launaviðræðna. Í sumum tilfellum þurfi jafnvel

að finna nýja matsaðila þegar ekki náist að semja. Það telja ráðgjafarnir og verkefnastjórnarnir ekki heppilegt. Í þessu samhengi segir Hekla:

Það sem hefur líka kannski verið svolítið erfitt að það þegar það er verið að semja við matsaðila um mat á námi. Það getur stundum verið svolítið snúið. Af því að það er ekkert, maður fær ekkert rosalega mikið fé til að spila úr, og bara það að semja við matsaðila það getur verið, þú veist verkefnið þarf náttúrulega að standa undir sér. Og ég veit að margir matsaðilar vilja fá betur greitt fyrir og við myndum gjarnan vilja borga þeim meira en það hefur ekki verið bolmagn til þess.

Tveir matsaðilanna og tveir ráðgjafanna minntust á að fjármögnun verkefna væri stundum ekki alveg í nógu góðum farvegi. Yfirleitt væri leiðin greið í gegnum mat á móti námskrám en hins vegar væri leiðin torsóttari þegar meta ætti á móti kröfum atvinnulífs. Í þeim tilfellum kemur fjármagnið aðeins að hluta til frá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins og atvinnulífið sé ekki alltaf tilbúið að koma á móts við þær kröfur. Því stöðvist verkefnin jafnvel áður en þau fari í úrvinnslu. Í þessu telja margir viðmælenda að felist ákveðin mismunun, þar sem ekki sé sami fjárhagslegi grundvöllur að baki. Hekla heldur áfram:

Það er mjög erfitt að fjármagna þau verkefni. Bæði vegna þess að hérna, Fræðslumiðstöðin er þá bara að sækja um hluta af kostnaði fyrir því verkefni og hluti er skyldaður til þess að koma frá atvinnulífinu og það gerir það svo, oft svo erfitt að þurfa að vera að vinna í því að fá fjármagn frá, annars staðar að. Og það hefur oft valdið því að það hefur ekki verið farið af stað með verkefni af því að maður veit ekki hvar maður getur fengið afganginn.

Þrjú matsaðilanna sem rætt var við veltu því fyrir sér hvort mögulega væri hægt að jafna hlut fagaðila að fjármagninu með því að láta ráðgjafa ekki sitja viðtölin nema að hluta og jafnvel einungis ef um væri að ræða endurkomuviðtal ef niðurstöður lægju ekki ljósar fyrir að loknu fyrsta viðtali á milli matsaðila og ráðþega. Ráðgjafarnir og einn fulltrúi skólanna töldu aftur á móti að með því að draga úr hlut ráðgjafans væri verið að rýra fagþáttinn í raunfærnimatsferlinu sem skipti svo miklu máli. Að sama skapi kæmi það niður á ráðþegunum sem rétt ættu á ráðgjöf og eftirfylgni í gegnum matsferlið. Auk þess fælist í því ákveðið öryggi fyrir matsaðila að hafa þriðja aðila inni í viðtalinu ef ráðþegi væri ósáttur eftir raunfærnimatsviðtal. Þá væri til staðar aðili sem gæti styrkt stöðu matsaðila í því að viðtalið hafi verið sanngjarnt og niðurstöður í samræmi við það.

3.4 Skólakerfið tekur við, framtíðarsýn

Þátttakendur voru spurðir um reynslu þeirra af formlega skólakerfinu og raunfærnimati. Sérstaklega með tilliti til þeirra nemenda sem fara í nám að loknu raunfærnimati. Eðlilega voru svörin misjöfn en skýrust voru þau hjá þeim þátttakendum sem voru fulltrúar skólanna. Meginþemu í þessum hluta rannsóknarinnar voru: *Viðhorf fagaðila formlega skólakerfisins, þróun raunfærnimats og trú á matstækið.*

3.4.1 Viðhorf fagaðila formlega skólakerfisins

Í meginmarkmiðum rannsóknarinnar er lagt upp með það að varpa ljósi á reynslu fulltrúa skólakerfisins af raunfærnimati. Særún, Hjördís, Birna, Gróa, Bylgja og Hekla töldu að það væri mikill samfélagslegur ávinningur af raunfærnimati. Með því mætti stytta skólagöngu einstaklinga umtalsvert í sumum tilfellum. Það gerði nám þeirra kostnaðarminna en annars væri ef viðkomandi þyrftu að sitja allan námstímann af sér innan skólakerfisins. Hekla segir í þessu samhengi:

Samfélagslega líka er hagkvæmt að þeir sem eru með reynslu þurfi ekki að fara að byrja á núllpunkti í námi. Það er bara, það er náttúrulega dýrt að mennta sig. Þannig að ef það er búið að afla sér þessarar reynslu og getur stytta tímann í skóla, ég held að það sé líka samfélagslega hagkvæmt.

Sömu þátttakendur töldu enn fremur að árangurinn af raunfærnimatinu skilaði sér út í hagkerfið í færara starfsfólki sem yrði að teljast jákvætt fyrir þau fyrirtæki sem viðkomandi ráðþegar störfuðu hjá. Hekla heldur áfram:

Og eins líka bara inni í fyrirtækjum og annað hérna, ef maður hugsar út frá atvinnulífinu að þetta styrkir einstaklinga í starfi og, gerir þá oft svona meðvitaðri um eigið starf sem að er hagkvæmt fyrir fyrirtækið.

Þannig hafi raunfærnimat áhrif á atvinnulífið með því að styrkja einstaklinga í starfi. Mestan ávinning töldu þó þátttakendur vera fyrir ráðþegana sjálfa. Þeir efdust, fengju aukið sjálfstraust ásamt því að trú þeirra á eigin getu yxi svo um munaði. Valgerður er stutt og hnitmiðuð í svari þegar hún er spurð eftir því hvar hún telji ágóðann af raunfærnimatinu skila sér helst: „Trú á eigin getu hjá einstaklingum. Og, hérna færniuppbyggingu.“

Í markmiðum rannsóknarinnar var lagt upp með það að varpa ljósi á reynslu formlega skólakerfisins af því að taka á móti raunfærnimatsnemendum í skólana. Hjördís, Birna,

Bylgja og Gróa, sem allar hafa aðkomu að raunfærnimati innan skólanna sem verkefnastjórar eða matsaðilar, töldu það henta skólakerfinu ágætlega að taka á móti raunfærnimatsnemendum. Það gengi yfirleitt vel upp. Sérstaklega ætti það við þar sem gert væri ráð fyrir nemendum innan skólanna og samstarf væri gott á milli skóla, símenntunarmiðstöðva og annarra stofnana sem koma að raunfærnimati.

Allir viðmælendur nema tveir töldu skólana lausnamiðaða og viljuga til þess að koma á móts við þessa nemendur. Aðlögunarhæfni og jákvæðni væri það viðmót sem flestir fagaðilar þekktu frá fulltrúum skólanna. Viðmælendur töldu einnig skipulagningu og samvinnu fagaðila vera mikilvæga í þessu ljósi, vegna þess að mestar framfarir væru í námi raunfærnimatsnemenda þar sem samvinnan á milli fagaðila væri til fyrirmyndar. Keðjan í kringum matið væri sterk þegar allir fagaðilar tækju virkan þátt. Erla segir í þessu samhengi: „En auðvitað þurfum við alltaf að hafa skólann með okkur. Ef við höfum ekki skólann með okkur þá, þá gengur keðjan ekki upp sko.“

Birna, Hjördís, Gróa og Bylgja, matsaðilar og fulltrúar skólanna í rannsókninni, voru sammála um að þeir nemendur sem kæmu inn í skólakerfið úr raunfærnimati væru fyrirmyndarnemendur. Þeir væru komnir inn í skólana til þess að læra. Markmið þeirra væri að mennta sig og ljúka náminu. Upplifun þeirra af nemendum væri því jákvæð. Auk þess nefndu sömu fulltrúar í rannsókninni að þeir minntust þess ekki að hafa heyrt athugasemdir innan skólakerfisins varðandi nemendurna þegar þeir kæmu inn í skólana. Birna segir þessu til stuðnings: „Og það er bara, þetta eru alveg bara eðal nemendur.“

Upplifun fulltrúa skólakerfisins af þeim einstaklingum sem fara í gegnum raunfærnimat er á jákvæðum nótum. Hjördís, Birna, Bylgja og Gróa töldu matstækið gefa nokkuð rétta mynd af getu og hæfni einstaklinga við endurkomu þeirra inn í skólakerfið og að lítið væri um of- eða vanmat. Það er í takt við þá staðreynd að matsaðilar eru sjaldan í vafa um niðurstöður og því verður raunfærnimatið að teljast raunhæft á þeim forsendum samkvæmt viðmælendum rannsóknarinnar. Þeir telja að sama skapi að nemendurnir séu rétt staðsettir á námsbrautunum eftir matið. Þó nefndi einn viðmælandi rannsóknarinnar að hann hafi heyrt um tilfelli í einni námsgrein þar sem nemandi hafði verið metinn of hátt, en það hafi hins vegar heyrt til algjörra undantekninga. Það verður að teljast sérstaklega jákvætt þar sem nú séu í boði tugir námsbrauta með opna möguleika til þess að fara í raunfærnimat. Þó telur rúmlega

helmingur þátttakenda að enn séu einhverjar greinar sem hafa orðið útundan og að það hafi ekki gengið vel að hanna og þróa raunfærnimat í kringum þær. Þar sé mikilvægt að rýna í hvað það er sem valdi því að ekki sé mögulegt að raunfærnimeta námsgreinina. Hekla veltir upp eftirfarandi spurningum í þessu samhengi:

Þannig að ég spyr mig, námsgreinarnar sem er ekki, sem eru ekki í raunfærnimati. Af hverju eru þær ekki í raunfærnimati? Er það af því að það er svo erfitt að koma til, skólakerfið bara hentar ekki fyrir raunfærnimat, hva, hvað er hnúturinn þar?

Hjördís, Bára, Gróa og Bylgja töldu sem fulltrúar skólanna í rannsókninni það einungis vera kost að fá eldri nemendur inn í framhaldsskólakerfið. Eldri nemendur gætu til að mynda miðlað reynslu sinni úr atvinnulífinu til þeirra yngri. Yngri nemendur gætu svo á hinn bóginn aðstoðað þá eldri með tæknimál, til dæmis varðandi tölvur ef eitthvað vantaði upp á þekkingu á því sviði. Blöndun á aldurhópum á framhaldsskólastigi sáu fulltrúar skólanna sem jákvæða og að ólíkur aldur væri einn af þeim þáttum sem efldu skólana fremur en nokkuð annað, fjölbreytni væri ætíð af hinu góða. Hjördís segir um eldri nemendur:

En ég vil gjarnan sjá sem mest af eldri nemendum af því að það er í raun og veru það fólk sem er í rauninni slegist um þegar það kemur út úr skólanum hjá okkur.

Enn frekari kostur við eldri nemendur var að þetta væru nemendur sem hefðu löngun og vilja til að ljúka við það sem þeir hefðu einhvern tímann byrjað á og flestir sem kæmu í gegnum raunfærnimat gerðu einmitt það, að klára. Valgerður segir í þessu samhengi:

Kostirnir eru að þetta eru nemendur sem langar. Og, og, og það er náttúrulega bara stór hluti af velgengni í námi ef að nemendur langar til að gera það sem þeir eru að gera.

Gallana við það að fá raunfærnimatsnemendur inn í skólana á nýjan leik töldu Hjördís, Birna, Gróa og Bylgja vera fáa. Helst nefndu þær að stundum hefðu þær á tilfinningunni að þessa nemendur skorti mögulega meiri stuðning en væri í boði fyrir þá. Í skólunum skorti fjármagn til þess að geta boðið upp á skipulagða þjónustu og stuðning fyrir þennan hóp sem er ólíkur að upplagi og stærð eins og Guðrún segir:

Þetta er bara, alls konar fólk, stór hluti fólks sem að hefur hrökklast út úr námi af einhverjum orsökum, með lesblindu eða aðra námserfiðleikum eða alls konar önnur vandamál sem hafa haldið aftur af þeim í námi.

Eins og Guðrún segir réttilega frá þá hafa margir þeirra nemenda sem koma inn í gegnum raunfærnimat dottið út úr námi vegna námserfiðleika og mætti því segja að góð stuðningsþjónusta væri nauðsynleg þeim nemendum sem þurfa á henni að halda og vilja þiggja hana.

Bylgja, Gróa, Hjördís og Birna telja að flestum raunfærnimatsnemendum gangi vel að fóta sig í námi á nýjan leik, þrátt fyrir þá auknu ábyrgð heima fyrir sem gjarnan fylgir fullorðinsárunum. Sérstaklega telja þær að vel gangi hjá þeim nemendum sem fara inn í skóla þar sem gert er ráð fyrir raunfærnimatsnemendum. Þar séu forsendur námsins í takt við þarfir nemendanna. Miðað við niðurstöður þessarar rannsóknar virðist viðhorf til nemenda sem koma í nám eftir raunfærnimat vera jákvætt innan formlega skólakerfisins.

3.4.2 Þróun raunfærnimats og trú á matstækið

Þegar rætt var við fagaðila um þróun raunfærnimats á Íslandi nefndu átta þátttakendur af níu að hún hefði verið hröð. Særún sagði enn fremur frá því að við þróun raunfærnimats á Íslandi hefðu fagaðilar byrjað með báðar hendur tómar og til að byrja með hafi verið sett af stað tilraunaverkefni í ákveðnum greinum til þess að finna á þessu farsælan flöt. Eftir það hafi svo boltinn farið að rúlla og síðastliðinn áratug hafi ferlið fest sig í sessi. Sem dæmi hafi til að byrja með aðallega verið metið á mótí færniviðmiðum námskráa en svo hafi komið inn með tímanum að meta á mótí kröfum atvinnulífs. Sú aðferð hefði undanfarin ár færst í vöxt og gefist vel. Framfarir virðast því vera í þróunarferlinu. Hekla segir:

Ég var svo lánsöm að vera að taka þátt í þessu verkefni þar sem verið var að meta á mótí verkefnum atvinnulífsins. Og það var svolítið skemmtilegt, að sjá þann vinkil líka af því að hann er svolítið ólíkur þegar það er verið að meta á mótí námskrám af því að þá eru fagaðilar úr starfinu búnir að koma saman, búnir að finna út hvað er mikilvægt, hvað eru mikilvægir þættir í viðkomandi starfi, hvað þarf einstaklingur að kunna og þá er verið að miða út frá þessum færniviðmiðum.

Lykilinn að þessari færni- og framþróun í ferlinu felst í því góða samstarfi sem er á meðal þeirra sem starfa í geiranum. Særún, Erla og Valgerður segjast upplifa það þannig að fagaðilar sem að ferlinu koma hafi þá hugsjón að leiðarljósi að vellíðan ráðþegans sé í fyrirrúmi og vinna því í samræmi við það. Erla, Gróa, Valgerður og Hekla telja enn fremur

að með tímanum hafi umræðan um nám orðið opnari og að fagaðilar orðið sveigjanlegri í ferlinu eftir því sem farnipróunin hefur orðið meiri.

Nám í dag fer ekki einungis fram innan formlega skólakerfisins og allir þeir fagaðilar sem rætt var við voru sammála um að í mjög mörgum tilfellum væri raunfærnimat mjög góður og raunhæfur kostur fyrir fólk með reynslu af vinnumarkaði sem vildi ná sér í réttindi og ljúka námi. Hjördís og Gróa vonast jafnframt til þess að framþróunin felist í mati á bóklegum greinum framhaldsskólanna en aðrir þátttakendur sjá fyrir sér þróun í nýjum greinum sem ekki hefur verið metið í áður. Tíminn einn getur svo leitt í ljós hvað verður.

Ein af tækninýjungum í raunfærnimati er notkun netsins til þess að framkvæma matsviðtöl í gegnum netforritið Skype. Þátttakendur rannsóknarinnar höfðu ýmislegt að segja um framkvæmd matsviðtala á þann hátt. Rúmlega helmingur þeirra ráðgjafa og matsaðila sem komu að rannsókninni höfðu nýtt sér tæknina við framkvæmd matsviðtala. Þeir fagaðilar sem höfðu nýtt sér þessa aðferð voru ánægðir, töldu aðferðina gefast vel og búnaður væri allur til fyrirmyndar til þess að framkvæma slík viðtöl. Viðhorf gagnvart aðferðinni var jákvætt og þróunin talin eðlileg í ljósi þess hve tæknivæddur heimurinn er orðinn. Ráðgjöfunum og matsaðilunum þótti að sama skapi raunhæft að þar sem fólk gæti sinnt námi sínu í fjarnámi gæti það líka hafið námið á raunfærnimatsviðtali í gegnum netið.

Fjórir ráðgjafanna af þeim fimm sem þátt tóku í rannsókninni og sjá einnig um verkefnastjórnun voru sammála um að notkun netsins væri fjárhagslega hagkvæm. Hægt væri að framkvæma viðtölin með stuttum fyrirvara og án þess að flytja fólk á milli landshluta sem væri mikill kostur og peningasparnaður. Rafræn ráðgjöf væri þannig jákvæður möguleiki fyrir fólk sem annars hefði ekki tök á að fara í raunfærnimat vegna ákveðinna aðstæðna. Valgerður segir:

Og hérna, það er ekki verið að gjaldfella ráðgjöfina með því að nota rafræna ráðgjöf, af því að ég hef bara mikla reynslu af rafrænni ráðgjöf, og síma og tölvuráðgjöf, og skype ráðgjöf og, það er bara, ég segi að það sé ekki jafngott en, en jú, í mörgum tilvikum er það bara jafngott.

Gróa, matsaðili og fulltrúi skólanna, taldi það nauðsynlegt að horfa til þeirrar mannlegu nándar sem tapaðist í gegnum rafrænu aðferðina. Þó svo að hún hentaði sumum þá hentaði hún alls ekki öllum. Ekkert kæmi í stað þess að sitja augliti til auglitis við

ráðþegann. Skype ætti því að hennar mati einungis að vera varaleið ef ekki væri hægt að fara hefðbundnar leiðir. Valgerður og Hekla töldu rafrænu aðferðina hins vegar vera hluta af þeim sveigjanleika sem þyrfti að vera til staðar til þess að koma á mótis við sem flesta sem hefðu í hyggju að fara í raunfærnimat. Athyglisvert er að sjá að í viðtalsgögnum rannsóknarinnar helst það í hendur að þeir sem aldrei hafa notað rafræna aðferð í raunfærnimati eru á móti henni, en þeir sem hafa notað hana eru henni fylgjandi.

Birna, Hjördís, Gróa og Bylgja ásamt Heklu, Valgerði og Erlu nefndu nauðsyn áframhaldandi þróunar í dreif- og fjarnámi. Birna, Erla, Guðrún, Valgerður og Hekla sjá jafnframt fyrir sér meiri tækniþróun í raunfærnimati í formi rafrænnar ráðgjafar og raunfærnimati sem hægt sé að framkvæma í gegnum vefmiðla eins og skype frá byrjun til enda. Sá hópur sem fer í gegnum raunfærnimat er í flestum tilfellum fullorðið fólk með ábyrgð og skyldur á sínum herðum. Því sé nauðsynlegt fyrir að geta stundað námið á þeim tímum sólarhringsins sem það á lausa stund. Eðlilegt væri því að það héldist í hendur að námsgreinar sem eru í boði í raunfærnimati séu einnig í boði í dreif- og fjarnámi.

Framtíðarsýn raunfærnimats er björt á meðal viðmælenda sem sjá fyrir sér áframhaldandi þróun á Íslandi. Þróunin geti orðið á margvíslegan hátt og til dæmis falist í fleiri námsgreinum, raunfærnimati í bóklegum greinum og viðurkenndu mati á móti kröfum atvinnulífs. Hugsanlega verði líka hægt með tímanum að samræma vinnureglur í kringum raunfærnimat á milli landa. Þannig gæti orðið mögulegt að taka matið með sér og ljúka námi annars staðar en á Íslandi. Með tímanum verði þróunin vonandi til þess að óformlegt nám sem felst í mati á móti kröfum atvinnulífs veiti jöfn tækifæri og viðurkenningu og formlegt nám innan skólakerfisins. Sjónarmiðin beinast þar að atvinnulífinu að meta færni einstaklinga á vettvangi með því að búa til viðmið um hæfnikröfur starfa. Særún segir:

Það þarf að búa til viðmið, til dæmis þegar er verið að raunfærnimeta í atvinnulífinu, þá eru búin til viðmið um hæfnikröfur starfa. Þá er hægt að raunfærnimeta fólk í starfinu.

Ein hugur er um það á meðal þátttakenda að raunfærnimatið sé komið til að vera. Erla, Guðrún, Birna, Hjördís og Valgerður sáu fyrir sér að fyrstu árin yrði veruleg aukning á þátttakendum í matinu en síðar myndi draga úr þeim fjölda. Gefum Birnu orðið:

Sko, ég hef alltaf verið bara eiginlega hissa að það skuli alltaf síðan 2004 hafa náðst í hópa hverja einustu önn síðan þá. Og við erum bara með marga núna. En ég hélt að það færi einhver kúfur af og að þetta myndi minnka og þetta myndi ekki verða þörf fyrir þetta og ennþá býst ég við sko, náttúrulega að það verði þróunin.

Það virðist þó ekki vera og sífellt fleiri bætast í hóp þeirra sem taka þátt. Gróa telur að það haldist í hendur að á meðan það sé brottfall í framhaldsskólum á Íslandi þá verði grundvöllur fyrir raunfærnimat í landinu: „Það er ekki eins og það stoppi eitthvað því að brottfallið okkar úr framhaldsskólanum er fólk sem að verður til áfram.“

Aðgreining hlutverka í starfi við raunfærnimat, fagmennska og mannlegur skilningur eru mikilvægir þættir í raunfærnimatsferlinu. Starfið í kringum raunfærnimatið virðist gefandi og ánægjulegt ef marka má niðurstöður og jákvætt viðhorf til starfsins er einkennandi. Fagfólk vill að haldið sé utan um það í starfi og að stuðningur sé til staðar þeirra megin ekki síður en ráðþeganna. Það á sér einnig óskir um meiri fræðslu um starfið. Fagfólkið telur aukið samstarf og gegnsæi í vinnubrögðum sterkan leik til að halda starfinu á faglegum grundvelli. Fulltrúar formlega skólakerfisins eru almennt ánægðir með nemendurna sem koma úr matinu og inn í skólana. Þeir segja nemendurna duglega og telja að þeim gangi yfirleitt vel. Það sem hamlar helst í framkvæmd raunfærnimats á Íslandi og veldur hnökrum í ferlinu virðist tengt fjármálum. Þar telja sumir hlut sinn rýran en öðrum finnst óþægileg sú staða sem viðkomandi eru settir í varðandi launaviðræður. Þróun matsins hefur verið hröð og vonir standa til þess að svo verði áfram á meðal fagaðila. Trúin á matstækið og ferlið sjálft er talið hafa þar mikið um að segja.

4 Umræður

Markmiðið með þessari rannsókn var að kortleggja reynslu fagaðila sem starfa að raunfærnimati á Íslandi. Niðurstöður sýna fram á að trú fagaðila á ferli raunfærnimats og matstækið sjálft sé nauðsynleg til þess að þeir geti starfað í geiranum af fagmennsku. Hugtakið um fagmennsku felur í sér að fagaðili hafi aflað sér sértækrar þekkingar með sérhæfðri menntun innan ákveðins fags (Osgood, 2011; Sigurður Kristinsson, 2000; Þorgerður Einarsdóttir, 2000). Til þess að byggja upp fagmennsku er nauðsynlegt að menntun og fagþekking sé til staðar þar sem fagþekking er ein af grunnstoðum hverrar fagstéttar (OECD og European Commission, 2004; Aubrey, 1986; Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, 2016). Gott skipulag og samstarf hefur mikið að segja um að fagmennskunnar sé gætt og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins heldur vel utan um þá fræðsluaðila sem koma að raunfærnimati í landinu til að svo sé. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna einnig fram á að gildi ráðgjafar í raunfærnimati er mikið. Ráðgjöfin hefur þann eiginleika að efla raunfærnimatsþega í því að takast á við verkefni og ljúka þeim. Fagfólk upplifir á eigin skinni sjálfs- og færniuppbyggingu í gegnum störf sín og vinnan veitir því ánægju. Mannlegi þátturinn er talinn mikilvægur í matsferlinu. Lögð er áhersla á persónulega þjónustu og fagaðilar hafa skilning á því að ein aðferð virkar ekki á alla. Niðurstöður benda einnig til þess að lítið sé um of- eða vanmat í raunfærnimati hér á landi sem syrkir stöðu þess með tilliti til réttmætis og áreiðanleika matsins.

Í niðurstöðukafla má lesa að jákvætt viðhorf er til raunfærnimatsnemenda í formlega skólakerfinu. Eldri nemendur miðla þeim yngri og þeir yngri til baka. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu jafnframt fram á vilja til þess að halda opnum möguleikum til raunfærnimats og kennslu í fjar- og dreifnámi. Enn fremur að bjóða upp á rafræna ráðgjöf að einhverju leyti, sérstaklega þar sem öðru verður ekki komið við. Viðhorf til tækniþróunar við framkvæmd matsins voru jákvæð hjá meirihluta þátttakendahópsins. Einnig kom í ljós ánægja með notkun samskiptaforrita á netinu á meðal þeirra sem reynslu höfðu af slíku í matsferlinu. Niðurstöður sýndu enn fremur fram á að fagfólk er bjartsýnt þegar það horfir til framtíðar.

4.1 Fagþróun í raunfærnimati í góðum farvegi

Samræming á vinnureglum á meðal Evrópuþjóða og gott samstarf hlutaðeigandi aðila eru talin veigamikil atriði í áframhaldandi þróun raunfærnimats. Evrópusambandið hefur

mælst til þess að hlutverkum ráðgjafa og matsaðila sé haldið aðskildum til þess að gæta gegnsæis og faglegra vinnubragða (Cedefop, 2009). Niðurstöður þessarar rannsóknar ríma við tilmæli Evrópusambandsins um aðskilin hlutverk fagaðila í raunfærnimati. Þau skil eru hins vegar ekki alltaf alveg skýr hér á landi, til dæmis þar sem einstaklingur sinnir fleiru en einu hlutverki fagaðila, til dæmis náms- og starfsráðgjafa og verkefnastjóra. Því getur verið erfitt á köflum að gera sér grein fyrir því hvaða hlutverki er verið að sinna á hverjum tíma.

Svo virðist vera að fagfólk í raunfærnimati sé meðvitað um þá gæðastaðla sem lagt er upp með að unnið sé eftir í landinu. Starfið í kringum raunfærnimatið er markað af því að *Gæðalíkan fyrir raunfærnimat á Norðurlöndum* (2014) sé haft til hliðsjónar í starfinu. Ef litið er nánar á einstaka þætti kemur í ljós að ráðgjafar gera sér grein fyrir þeirri skyldu sem þeir bera til ráðþega varðandi upplýsingar um matið og framgang þess. Fagfólkið virðist allt hafa skýra mynd af því hvaða regluramma á að fylgja í gegnum ferlið, hvernig verkefni eru fjármögnuð og sett í framkvæmd. Fagþróun í starfi, gegnsæ vinnubrögð og gott samstarf virðast vera leiðandi hugsun á meðal þátttakenda rannsóknarinnar, þó sums staðar sé að finna hnökra sem verða þó að teljast óverulegir. Í anda *Gæðalíkansins* er ráðgjöfin talin mikilvægur þáttur matsins af þeim fagaðilum sem að matinu koma og það sama má segja þegar kemur að mikilvægi fagmennsku og vandaðra vinnubragða af hálfu matsaðila. Eftirfylgni við ráðþega í kjölfar raunfærnimats er sá þáttur sem fagfólkið óskar sér helst að verði meiri uppbygging í af átta meginþáttum *Gæðalíkansins*. Aðrir þættir virðast í nokkuð góðu horfi.

Ráðgjöfin er veigamikill þáttur raunfærnimats en henni er misjafnlega háttað á milli landa eins og fram kom í inngangskafli. Ísland hefur hins vegar ákveðna sérstöðu hvað þetta varðar (Nordic Network for adult Learning, 2015). Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að viðhorf til ráðgjafarhluta raunfærnimatsins er jákvæð. Vangaveltur voru þó um það hvort hægt væri að draga úr ráðgjöfinni til þess að spara kostnað við matið vegna sífелlds skorts á fjármagni. Það verður þó að teljast varhugaverð lausn vegna þeirra gæðastaðla sem ætlast er til að unnið sé eftir, þar sem hætta er á að gæði matsins rýrni með slíkum aðgerðum á kostnað ráðþega. Með því að draga úr ráðgjöfinni getur einnig skapast hætta á að ráðþegar ljúki ekki raunfærnimatinu, eða að þeir nýti sér niðurstöður matsins að litlu eða engu leyti.

Gerðar eru miklar kröfur til fagaðila sem að matinu koma hér á landi. Fagmennska þeirra aðila sem starfa við raunfærnimat er einn af lykilþáttum þess að tryggja gæði, réttmæti og áreiðanleika matsins sem eru síðan tryggð enn frekar með skýrum vinnureglum um jafnræði, gegnsæi í vinnubrögðum og samræmi í matsaðferðum (Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir og Fjóla María Lárusdóttir, 2015; Cedefop, 2014; Evrópusambandið, 2012). Fagaðilarnir setja einnig sjálfir fram óskir um meira utanumhald um faghópinn í samræmi við þær kröfur sem gerðar eru í þeirra garð og vilja meiri fræðslu. Í skýrslu *Nordic Network For Adult Learning* (2015) kemur fram að nauðsynlegt sé að fagaðilar sem starfa við raunfærnimat fái viðeigandi þjálfun. Í reglugerð um framhaldsfræðslu 1163/2011 segir að þeir matsaðilar sem sjá um raunfærnimat í landinu eigi að hafa aflað sér fullnægjandi þekkingar og þjálfunar í mati á raunfærni í samræmi við kröfur mennta- og menningarmálaráðuneytisins (Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011). Hverjar þær kröfur eru liggur þó ekki nákvæmlega fyrir af hálfu ráðuneytisins (Fjóla María Lárusdóttir og Haukur Harðarson, 2012). Tengja má niðurstöður úr skýrslu *Nordic Network For Adult Learning* (2015) við kröfur þátttakenda rannsóknarinnar sem vilja meiri fræðslu til þess að geta í hvívetna stundað fagleg vinnubrögð í starfinu. Í niðurstöðukafla var fjallað um mikilvægi þess að auka almenna þekkingu í samfélaginu á raunfærnimati. Í fyrrnefndri skýrslu er enn fremur talað um að þekkingarleysi skapi fordóma og því sé mikilvægt að áhersla sé lögð á almenna fræðslu um raunfærnimat (Nordic Network For Adult Learning, 2015)

Aðlögunarhæfni fagfólks og jákvætt viðmót til raunfærnimats eru ríkjandi þættir sem fram komu á meðal þátttakenda varðandi formlega skólakerfið. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna fram á að almenn ánægja sé bæði með matskerfið og nemendurna sem koma inn í skólakerfið að loknu raunfærnimati. Helstu áhyggjur fagaðilanna sem þátt tóku í þessari rannsókn voru að mögulega þyrfti að standa betur við bakið á þessum nemendum hvað varðar eftirfylgni og stuðning, en til þess skorti fjármagn. Eins og þegar hefur komið fram þá hefur verið sýnt fram á að stuðningur sé mikilvægur nemendum sem koma inn í skólana að loknu raunfærnimati til þess að þeir flosni ekki aftur upp úr námi (Auður Sigurðardóttir, 2010; Cedefop, 2009). Enn fremur hafa rannsóknir sýnt fram á að námsárangur þeirra nemenda sem fara í gegnum raunfærnimat sé oft betri en annarra nemenda á sömu námsleiðum (Singh, Travers, 2011). Þær niðurstöður má túlka í takt við niðurstöður þessarar rannsóknar, það er að

segja að almenn ánægja sé á meðal fulltrúa skólakerfisins með þá nemendur sem koma inn í skólana eftir raunfærnimat.

Fjármunum til framhaldsfræðslu er úthlutað á fjárlögum Alþingis. Þar er Fræðslusjóði úthlutað ákveðnu fjármagni sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins deilir til fræðsluaðila (Lög um framhaldsfræðslu, nr. 27/2010; Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011). Í niðurstöðum rannsóknarinnar kom fram að fjármögnun verkefna væri á köflum erfið og að helstu vandamál varðandi raunfærnimat væri skortur á fjármagni og misskipting þeirra fjármuna sem þegar væru til staðar. Fagfólk upplifir að vöntun sé á fjármagni til úrvinnslu á verkefnum sums staðar og vandamál sem koma upp í ferlinu sjálfu eru gjarnan tengd fjármagni á einn eða annað hátt. Þeir þátttakendur rannsóknarinnar sem höfðu verkefnastjórnun á sínum höndum upplifðu vinnuumhverfi sitt á köflum óþægilegt vegna aðstæðna þar sem það kom í þeirra hlut að ræða um launagreiðslur til matsaðila. Velta má því fyrir sér hvort að slík verkaskipting sé forsvaranleg eða hvort nauðsynlegt sé að leita annarra leiða í þeim málum. Vert væri í það minnsta að fara vandlega yfir þá þætti. Það er þó ánægjulegt að þó að fjármagni sé ábótavant sums staðar, þá eru viðhorf til aðstöðu í matinu góð. Jákvæð viðhorf eru einnig til þeirrar formfestu sem skapast hefur í kringum matið og matstækið sjálft.

4.2 Nauðsynlegt að allir hlekkir ferlisins séu sterkir

Samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu (nr. 27/2010) er það lögbundinn réttur einstaklinga að njóta ráðgjafar náms- og starfsráðgjafa. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að fagaðilar í raunfærnimati telji að það utanumhald sem felst í ráðgjöfinni hafi mikið að segja um árangur ráðþeganna að loknu raunfærnimati. Ráðgjöfin sé lykilatriði í eflingu ráðþega á trú á þeirra eigin getu. Efling trúar á eigin getu hefur jákvæð áhrif á hugsanastjórnun og hegðun (Bandura, 1997). Niðurstöður rannsóknarinnar styrkja enn frekar niðurstöður þeirra íslensku rannsókna sem unnar hafa verið um raunfærnimat. Í niðurstöðum rannsóknar Auðar Sigurðardóttur (2010), sem getið er í inngangi, kemur fram að stuðningur við raunfærnimatsþega og bakland þeirra skipti afar miklu máli. Niðurstöður rannsóknar Sólveigar R. Kristinsdóttur (2013), sem einnig er getið í inngangskafla, sýndu fram á það hvernig raunfærnimat getur aukið möguleika fólks með litla formlega menntun til að hækka menntunarstig sitt.

Trú á eigin getu er talin hafa jákvæð áhrif á hegðun ráðþega. Því meiri virkni sem fólk er í, þeim mun meiri er trú þess á eigin getu (Marcus, Selby, Niaura og Rossi, 1992). Þeir einstaklingar sem hafa mikla *trú á eigin getu* setja markmið sín yfirleitt hærra og hafa meira úthald en þeir sem gera það ekki. *Trú á eigin getu* getur skipt sköpum í því hvort fólk nær að yfirstíga hindranir (Bandura, 2004; Betz, 2004). Það á þó ekki einungis við á meðal einstaklinga, heldur líka á meðal samstarfsfólks. Táknmynd samhæfingar á meðal fagfólks í raunfærnimati var áberandi í niðurstöðum rannsóknarinnar, þar sem öflugt fagfólk, gott matstæki og góð samvinna voru í fyrirrúmi. Mikill áhugi og gleði við vinnuna virðist tengja fagfólkið saman og gera samstarfið innihaldsríkt. Vegna þess hve mikil jákvæðni og vilji er þeirra á meðal er úthaldið mikið og flestir sameinast um að ryðja úr vegi þeim hindrunum sem verða á leiðinni. Samstaða er mikilvæg fyrir framganginn, það má enginn veikur hlekkur vera í ferlinu til þess að raunfærnimatsferlið gangi vel fyrir sig.

Það er ljóst af niðurstöðum þessarar rannsóknar að trú fagaðila á það starf sem þeir vinna og matstækið sjálft skiptir afar miklu máli. Bandura (1986; 1997) taldi umhverfi, hegðun og hugsun veigamikla áhrifaþætti til árangurs. Bandura (1986) taldi enn fremur að félagslegar athafnir hefðu ákveðnar afleiðingar í takt við framkvæmd athafnanna. Þær félagslegu athafnir á meðal fagaðila í raunfærnimati, sem fólgnar eru meðal annars í samstarfi á milli landa, samanburði á verkferlum og hönnun á evrópskum viðmiðunarreglum um raunfærnimat, eru mikilvægar til þess að greiða leið þeirra einstaklinga sem í matið fara. Í skýrslum Cepefop (2010; 2012) hefur komið fram að skortur á sambærileika í viðmiðum á milli landa hafi reynst hamlandi fyrir fagfólk til þess að meta færni einstaklinga og koma ráðþegum inn í símenntun við hæfi. Segja má því að fagmennska og góð samskipti hlutaðeigandi aðila séu lykilþættir í framkvæmd raunfærnimats.

Takmarkanir rannsóknarinnar eru þær að hún er byggð á eigindlegum viðtölum við níu fagaðila sem starfa við raunfærnimat. Það er einungis lítill hluti þess fólks á landsvísu sem kemur að matinu sem leiðir til þess að rannsóknin hefur ekki alhæfingargildi. Önnur rannsókn svipuð þessari gæti því gefið aðra sýn en þá sem hér hefur komið fram. Einnig mætti nefna að mögulega gætir hlutdrægni á meðal þátttakenda í svörum, þar sem að þeir hafa allir hagsmuna að gæta í gegnum störf sín. Í framhaldi af þessari rannsókn væri hægt að framkvæma megindlega rannsókn á meðal fagaðila í raunfærnimati, þar sem

öllum fagaðilum sem hafa komið að matinu í landinu væri boðin þátttaka. Slík rannsókn gæti varpað enn skýrara ljósi á þær spurningar sem leitað var svara við framkvæmd rannsóknarinnar.

Niðurstöður rannsókna benda til þess að hækkun menntunarstigs hafi jákvæð áhrif út í samfélagið og á aukningu hagvaxtar (Singh, 2015; Travers, 2011; Vural og Gulcan, 2008). Niðurstöður þessarar rannsóknar má mögulega túlka á svipaðan veg með tilliti til hagvaxtar. Það er að segja að raunfærnimat sé tæki til þess að hafa jákvæð áhrif á hagvöxt í landinu. Matið stýttir námið umtalsvert í mörgum tilfellum sem gerir það kostnaðarminna og hvetur fleiri einstaklinga til náms. Það skilar sér síðan áfram í hæfara starfsfólki og aukinni framleiðni á vinnumarkaði.

5 Lokaorð

Rannsókn þessi fjallaði um reynslu fagaðila af raunfærnimati á Íslandi. Meginniðurstöður gefa til kynna að almenn ánægja ríki á meðal fagfólks sem starfar við raunfærnimat í landinu. Einnig að aðbúnaður og umfang raunfærnimatsins sé í góðum farvegi og sú formfesta sem skapast hefur í kringum matstækið sjálft sé af hinu góða. Einhverjir hnökror eru þó til staðar sem taka þarf til skoðunar og úrbóta en þeir verða að teljast óverulegir.

Samræmi virðist vera á milli *Gæðalíkans fyrir raunfærnimat á Norðurlöndum* og þeirra vinnubragða sem miðað er við að unnið sé eftir hér á landi. Niðurstöður eru sambærilegar við fyrri rannsóknir hvað varðar viðhorf til ráðgjafar. Hins vegar hafa rannsóknir sem beinast að mestu leyti að fagaðilum í raunfærnimati á Íslandi ekki verið framkvæmdar áður svo vitað sé. Því má bæta við að lítið virðist vera til af erlendum rannsóknum til að nýta til samanburðar við þessa. Með rannsókninni er vonast til þess að aukin þekking sé fengin á þeim grunni sem fagfólk í raunfærnimati byggir vinnu sína á. Jafnframt að varpað hafi verið ljósi á það hvernig fagfólk í raunfærnimati vinnur markvisst að því að auka færniþróun einstaklinga í gegnum starfið. Vonast er til þess að rannsóknin hafi hagnýtt gildi fyrir þær fræðslustofnanir sem koma að raunfærnimati í landinu og verði þar til gagns. Tillögur um úrbætur eru helst þær að bæta þyrfti eftirfylgni á meðal nemenda þegar að raunfærnimati er lokið og nám hafið innan formlega skólakerfisins. Einnig mætti auka við fræðslumöguleika og endurmenntun fagaðila sem starfa við raunfærnimat. Síðast en ekki síst væri vænlegt að finna farsælar fjármögnunarleiðir til þess að leysa þau vandamál sem skapast vegna skorts á fjármunum við framkvæmd raunfærnimatsins.

Raunfærnimat er lausn fyrir marga sem hafa dottið út úr námi en hafa hug á að fara inn í formlega skólakerfið á nýjan leik, sérstaklega í iðn- og verkgreinum. Raunfærnimat er svar atvinnulífsins til þess að koma færari einstaklingum á skilvirkan hátt út í atvinnulífið með viðurkenningu upp á vasann um að þeir hafi þá færni sem til þarf. Raunfærnimat er gott tæki sem virðist hafa fest rætur í íslensku samfélagi til þess að greiða aðgang eldri nemenda að formlegu námi á nýjan leik.

Heimildaskrá

- Andersen, B. M. og Aagaard, K. (2013). Denmark: The RVA-NQF linkage to lifelong learning. Í Singh, M. og Duvekot, R. (ritstjórar), *Linking Recognition Practices and Qualifications Framework* (bls. 149–156). Hamburg, Germany: UNESCO.
- Andersson, P., Sjösten, N. og Ahn, S. (2003). *Att värdera kunskap, erfarenhet og kompetens. Perspektiv på validering*. Stockholm, Sweden: Myndigheten for skoleutvikling.
- Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir og Fjóla María Lárusdóttir. (2015). Ráðgjöf í raunfærnimati á Norðurlöndum - áskoranir og tillögur. Í *Gátt, ársriti um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 54—57.
- Ástríður Stefánsdóttir. (2013). *Eigindlegar rannsóknir og siðferðileg álitamál*. Netla 2013 (vetur). Sótt á: <http://skemman.is/stream/get/1946/17501/40609/1/eigindlegar.pdf>
- Aubrey, R. F. (1986). The professionalization of counseling. Í M. D. Lewis, R. L. Hayes og J.A. Lewis (ritstjórar), *An introduction to the counseling profession* (bls. 1-35). Itasca, IL: F. E. Peacock Pub.
- Auður Sigurðardóttir. (2010). *Að stíga skrefið í nám á nýjan leik að loknu raunfærnimati*. (Óbirt meistaraþrófsritgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík, Félagsvísindasvið.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy*. New York, New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health Education and Behavior*, 31(2), 143—164.
- Berg, B. L. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences* (7. útg.). Boston, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 340—353. doi:10.1002/j.2161-0045.2004.tb00950.x
- Björnåvold, B. (2000). *Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Þessalóníka: Cedefop.
- Bogdan, R. C. og Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An Introduction to Theories and Methods* (5. Útg.). Boston, Massachusetts: Pearson.

- Cedefop. (2008). *Terminology of education and training policy - A multilingual glossary*. Luxembourg, Luxembourg: Office for Official Publications Commission.
- Cedefop. (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal Learning*. Luxembourg, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop. (2012). *European guidelines for validating non-formal and informal Learning*. Luxembourg, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop. (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal Learning*. Thematic report: guidance and counselling. Luxembourg, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop. (2015). *European inventory on validation of non-formal and informal Learning*. Luxembourg, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Challis, M. (1993). *Introducing APEL*. London, UK: Routledge.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2. útgáfa). London, UK: Sage Publications Inc.
- Christensen, H. (2013). Norway: Linking validation of prior learning to the formal qualifications system. Í Singh, M. og Duvekot, R. (ritstjórar), *Linking Recognition Practices and Qualifications Framework* (bls. 175–183). Hamburg, Germany: UNESCO.
- Creswell, J. W. (1998). *Five qualitative traditions of enquiry. Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.
- Cruess, R. L. (2009). Teaching professionalism: general principles. *Medical Teacher*, 28(3), 205-208. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/01421590600643653>
- Ellström, P-E. (1997). The many meanings of occupational competence and qualification. *Journal of European Industrial Training*, 21(6/7), 266–273.
- Ellström, P-E. og Kock, H. (2008). Competence development in the workplace: Concepts, strategies and effects. *Asia Pacific Education Review*, 9(1), 5–20.
- Elkjær, B. og Høyrup, S. (2003). *Kompetencer og kompetenceudvikling i arbejdslivet*. (Uddannelse. nr. 1 2003. Undervisningsministeriets tidsskrift). Sótt af <http://udd.uvm.dk/200301/index.htm>
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston, Massachusetts: McGraw-Hill.
- Evrópusambandið. (2002). „*Kaupmannahafnaryfirlýsingin*“ (*Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission*). Sótt á: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf

- Evrópusambandið. (2012). *Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning*. Sótt á: http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/validation/2012_council_recommendation.pdf
- Evrópusambandið. (2015). *Europe 2020 in a nutshell*. Sótt á: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_en.htm
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS* (4. útgáfa). London: Sage.
- Finnska menntamálaráðuneytið. (Opetusministeriö). (2008). *Development and state of the art of adult learning and education: National report of Finland* (UNESCO's 6th international conference on adult education. CONFINTEA VI). Hamburg, Germany: UIL.
- Fjóla María Lárusdóttir. (2008). Raunfærnimat - Hver er staðan í dag? Í *Gátt, ársriti um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 66—69.
- Fjóla María Lárusdóttir og Haukur Harðarson. (2012). *Leiðarvísir fyrir matsaðila í raunfærnimati*. Sótt á: http://www.frae.is/files/Lei%C3%B0arv%C3%ADsir%20fyrir%20matsa%C3%B0ila%20%C3%AD%20raunf%C3%A6rnimati%20%203.%20%C3%BAtg%C3%A1fu_1105891511.pdf
- Flick, U. (2006). *An Introduction to Qualitative Research* (3.útg.). London: Sage Publications
- Fordham, P. (1993), *Informal, Non-Formal and Formal Education Programmes*. YMCA: London.
- Forsætisráðuneytið. (2011). *Mælikvarðar*. Sótt á: <https://www.forsaetisraduneyti.is/2020/maelikvardar/>
- Friðrik Hjörleifsson. (2015). Raunfærnimat í tölum. Í *Gátt, ársriti um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 91—93.
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d. Náms- og starfsráðgjöf. Sótt á: <http://www.frae.is/radgjoef/>
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2007). *Raunfærni - raunfærnimat*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2015). *Hlutverk FA*. Sótt á: <http://www.frae.is/raunfaernimat/hlutverk-fa/>
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2016). *Ferlið í raunfærnimati*. Sótt á: <http://www.frae.is/raunfaernimat/ferlid/>
- Garrick, J. (1998). *Informal Learning in the Workplace: Unmasking Human Resource Development*. London, UK: Routledge.
- Gronlund, N. E. (2006). *Assessment of Student Achievement* (8. útg.). Boston: Pearson Education.

- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir. (2016). „Ég kom gjörsamlega að auðu borði“: Saga náms- og starfsráðgjafar frá árdögum til aldamóta. *Tímarit um uppeldi og menntun* 25(1), 109-127.
- Guðný S. Magnúsdóttir. (2013). *Raunfærnimat starfsfólks fjármálafyrirtækja*. (Óbirt meistaraprófsritgerð). Háskólinn á Bifröst, Bifröst.
- Guðmunda Kristinsdóttir, Halla Valgeirsdóttir og Inga Jóna Jónsdóttir. (2012). *Starfa- og færningreining til að skilgreina menntunarþarfir og starfsþróun*. Þjóðarspekillinn. Rannsóknir í félagsvísindum, XIII.
- Gunnar E. Finnbogason. (2009). *Að gera hæfni sýnilega. Mat á raunfærni*. Netla 2009 (vetur). Sótt á: <http://netla.hi.is/greinar/2009/008/prent/index.htm>
- Hennink, M., Hutter, I., og Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. London, UK: Sage Publications Inc.
- Hróbjartur Árnason (2008). Hefur Fræðslumiðstöð atvinnulífsins gengið til góðs? Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun. Sótt af: http://www.frae.is/media/70778/4-FATilgodshA_279652126.pdf
- IÐAN - Fræðslusetur. (2015). Sótt á: <http://idan.is/143-nams-og-starfsradgjof/nams-og-starfsradgjof>
- Inga Jóna Jónsdóttir. (2004). Þjálfun og þróun á hæfni starfsfólks: Hvernig vinna íslenskir stjórnendur með þennan þátt starfsmannamála? Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum V: Viðskiptafræðideild* (bls. 229–241). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Inga Jóna Jónsdóttir. (2012). Starfsþróun millistjórnenda í opinberri starfsemi. Í Kári Kristinsson, Magnús Pálsson og Þórður Óskarsson (ritstjórar), *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands* (bls. 75-86). Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Ingibjörg E. Guðmundsdóttir. (2004). Raunfærnimat: Svo lengi lærir sem lifir. Í *Gátt ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 28—32.
- Jeffs, T. og Smith, M. K. (2005). *Informal Education – conversation, democracy and learning* (3. útgáfa). Nottingham, UK: Educational Heretics Press.
- Konrad, J. (2001). *Accreditation of Prior Experiential Learning in the United Kingdom', Working paper, School of Education and Professional Development*. Leeds Metropolitan University, UK. Sótt á: <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00001831.htm>
- Krejsler, J. (2005). Professions and their indentities: How to explore professional development among (semi-)professions. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 49(4), 335–357. doi:10.1080/00313830500202850
- Kvale, S. (1996). *Interviews An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.

- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.
- Larsen, H. H. (2004). Experiential learning as management development: Theoretical perspectives and empirical illustrations. *Advances in Developing Human Resources*, 6(4), 486-503.
- Lärarhögskolan i Stockholm. (2005). *Validering av reell kompetens - hur ska Lärarhögskolan arbeta? - förslag till principer och metoder för validering av reell kompetens*. Stokkhólmur: Lärarhögskolan i Stockholm.
- Lichtman, M. (2010). *Qualitative research in education. A user's guide* (2. útgáfa). Los Angeles: SAGE.
- Linn, R. L. og Gronlund, N. E. (1998). *Mælingar og mat í skólastarfi I. hluti: Mælingar og matsferlið* (Ó. J. Proppé þýddi). Reykjavík: Kennaraháskóli Íslands.
- Lög um almenna fullorðinsfræðslu nr. 47/1992.
- Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010.
- Lög um framhaldsskóla nr. 92/2008.
- Lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000.
- Marcus, B. H., Selby, V. C., Niaura, R. S. og Rossi, J. S. (1992). Self-efficacy and the stages of exercise behaviour change. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 63(1), 60—66.
- McMahon, M., & Patton, W. (Eds.). (2006). *Career Counseling, Constructivist approaches*. London, UK: Routledge.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2010). *Þjónustusamningur Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins við mennta- og menningarmálaráðuneytið*. Sótt á: http://www.frae.is/files/%C3%9Ejonustusamningur%202010_1662122173.pdf
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2014). *Úttekt á framhaldsfræðslukerfinu 2009—2013*. Reykjavík: Capacent.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2015). *Samantekt úr Education At A Glance 2015: Skýrsla OECD um menntatölfræði*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.
- Menntavísindastofnun Háskóla Íslands. (2014). *Viðhorf til þátttöku í námi á fullorðinsárum – Niðurstöður úr rýnihópum*. Reykjavík: Menntavísindastofnun Háskóla Íslands.
- Nganasurian, W. (1999). *Accreditation of Prior Learning for Nurses and Midwives*. Nr Salisbury, Wiltshire: Quay Books, Mark Allen Publishing Ltd.
- Nordisk Ministerråd. (2003). *Validering af realkompetence. (TemaNord 2003:504)*. Copenhagen, Denmark: Nordisk Ministerråd.

- Nordiskt nätverk för vuxnas lärande. (2014). *Gæðalíkan fyrir raunfærnimat á Norðurlöndum*. Sótt á: <http://nvl.org/Content/Galikan-fyrir-raunfrnimat>.
- Nordic Network for Adult Learning. (2015). *Guidance in validation within the Nordic region, challenges and recommendations*. Nordon Network for Adult Learning: Denmark.
- Norska Menntamálaráðuneytið. (2007). *Strategy for lifelong learning in Norway: Status, challenges and areas of priority* (Report). Oslo, Norway: RNMER.
- OECD og European Commission. (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development of European Commission. Sótt á: <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/34060761.pdf>
- Osgood, J. (2011). Contested constructions of professionalism within the nursery. Í Miller, L. Og Cable, C. (ritstj.), *Professionalization, leadership and management in the early years* (bls. 107-117). London: Sage.
- Puteh, F., Kaliannan, M. og Alam, N. (2015). Informal Learning in Continued Professional Development Context: A Missing Link. *Journal of Administrative Science*, 12(1), 17—34.
- Reglugerð um framhaldsfræðslu nr. 1163/2011.
- Sigurður Kristinsson. (2014). The Essence of Professionalism. Í Branson, C.M. og Ross, S.J. (ritstjórar), *Handbook of Ethical Leadership* (bls. 11—23). London: Routledge.
- Sigurður Kristinsson. (2013a). Að verðskulda traust. Um siðferðilegan grunn fagmennsku og starf kennara. Í Rúnar Sigbórsson, Rósa Eggertsdóttir og Guðmundur Heiðar Frímansson (ritstjórar), *Fagmennska í skólastarfi, skrifað til heiðurs Trausta Þorsteinssyni*, bls. 237-255. Akureyri: Háskólinn á Akureyri, Háskólaútgáfan.
- Sigurður Kristinsson. (2013b). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 71-88). Akureyri: Ásprent-Stíll.
- Sigurður Kristinsson. (2000). Kenning og starf í starfsmenntun. *Uppeldi og menntun: Tímarit Kennaraháskóla Íslands*, 9(1), 145—155.
- Singh, M. (2015). *Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning Why Recognition Matters*. Hamburg, Germany: UNESCO Institute for Lifelong Learning.
- Sólveig R. Kristinsdóttir. (2013). „En halló ég hef bara alveg helling“. (Óbirt meistaraprófsritgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Travers, N. L. (2011). United States of a America: Prior learning assessment (PLA) research in colleges and universities. Í J. Harris, M. Breier og C. Wihak (ritstjórar), *Researching the recognition of prior learning. International perspectives*. Rafræn útgáfa, England og Wales: National institute of adult continuing education.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods. A guidebook and resource*. (3. útgáfa). New York, New York: John Wiley & Sons, Inc.

Vural, M. B. og Gulcan, Y. (2008). Impact of education on individual earnings in Turkey. *International Journal of Economic Perspectives*, 2(3), 124–132.

Þorgerður Einarsdóttir. (2000). Sérfræðihópar og fagþróun í ljósi kynferðis. Í Friðrik H. Jónsson og Ingjaldur Hannibalsson (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum III* (131– 146). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Fylgiskjal 1 – Eigindlegur viðtalsrammi til viðmiðunar fyrir viðtöl

Náms- og starfsferill

- Getur þú sagt mér frá þinni skólagöngu?
- Segðu mér frá þeim störfum sem að þú hefur lengst starfað við?
- Hvenær hófst þú störf tengd raunfærnimati?

Ráðgjöfin

- Hvernig telur þú hlutverk ráðgjafa mikilvægt þegar kemur að raunfærnimati?
- Hvert er viðhorf þitt gagnvart ráðgjöfinni í raunfærnimatsferlinu?
- Hvað telur þú að ráðgjöfin geri fyrir einstaklinginn sjálfan?
- Hvaða þýðingu telur þú að ráðgjöfin hafi yfir höfuð?

Raunfærnimat

- Hver er þín persónulega reynsla af raunfærnimati?
- Hver er þróunin búin að vera síðan þú komst að raunfærnimati fyrst?
- Telur þú raunfærnimat vera raunhæfan kost í boði fyrir fullorðið fólk með reynslu af vinnumarkaði sem vill ljúka námi og ná sér í réttindi?
- Hvaða áhrif hefur þetta haft á þig sem einstakling að starfa í þessum geira?
- Hver finnst þér almenn reynsla fagaðila sem hafa verið að taka þátt í raunfærnimati hafa verið?
- Hvernig upplifa fagaðilar að staðið sé að raunfærnimati á Íslandi, hvað er í góðum farvegi og hvað má betur fara?
- Hvernig eru aðstæður almennt í raunfærnimati, eru þær nógu góðar?
- Hvað með aðstöðu þar sem sýna þarf fram á verklega færni, er hún í lagi?
- Hvað er það í fari matsaðila sem gerir hann að góðum fagmanni sem slíkur?
- Hvernig gengur þér að raunfærnimata? Ert þú til dæmis oft í vafa um niðurstöðuna, það er hvort einstaklingur hafi færna sem leitað er eftir og/eða hvernig gengur að ná fram áreiðanlegri niðurstöðu? (spurningin á einungis við um matsaðila)

- Hefur þú notað fjarfundarbúnað t.d. Skype í matsviðtölum? (spurningin á einungis við um matsaðila)
- Ef svarið var já, – hvernig hefur það gengið? (spurningin á einungis við um matsaðila)
- Ef svarið var nei, hvernig litist þér á að nota slíkan búnað í matsviðtölum? (spurningin á einungis við um matsaðila)

Að raunfærnimati loknu

- Telur þú að starfið þitt hafi breytt einhverju fyrir þá einstaklinga sem hafa farið í gegnum raunfærnimat og í framhaldi lokið námi?
- Hvar telur þú að ágóðinn af raunfærnimatinu skili sér helst?
- Hvernig sérð þú raunfærnimat þróast áfram?
- Þeir sem fara í gegn um raunfærnimat eru yfirleitt eldri nemendur en þeir sem koma beint úr grunnskóla, hvernig hentar það skólakerfinu?
- Hverjir eru kostir þess og gallar að fá nemendur inn í skólakerfið í gegnum raunfærnimat?
- Hvernig gengur þeim nemendum sem fara í gegn um raunfærnimat í námi þegar þeir koma í skólana?
- Gefur matið rétta mynd af getu/hæfni einstaklings þegar í nám er komið?
- Hvernig upplifir skólakerfið almennt þá einstaklinga sem fara í gegnum raunfærnimat?
- Eitthvað fleira sem þú myndir vilja að kæmi fram tengt reynslu fagaðila