



# „Þau fá allt í einu vængi og geta flogið“

Náms- og starfsráðgjöf í raunfærnimati

Rakel Birna Björnsdóttir

Lokaverkefni til BA-prófs  
Deild menntunar og margbreytileika



HÁSKÓLI ÍSLANDS  
MENNTAVÍSINDASVIÐ



**„Þau fá allt í einu vængi og geta flogið“**

***Náms- og starfsráðgjöf í raunfærnimati***

Rakel Birna Björnsdóttir

Lokaverkefni til BA-prófs í Uppeldis- og menntunarfræði

Leiðbeinandi: Hróbjartur Árnason

Deild menntunar og margbreytileika  
Menntavísindasvið Háskóla Íslands  
Maí 2020

„Þau fá allt í einu vængi og geta flogið“: Náms- og starfsráðgjöf í raunfærnimati

Ritgerð þessi er 10 eininga lokaverkefni til BA-prófs í Uppeldis- og menntunarfræði við deild menntunar og margbreytileika, Menntavísindasviði Háskóla Íslands

© Raket Birna Björnsdóttir 2020

Óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi höfundar.

## Ágrip

Þessi ritgerð er lokaverkefni til B.A. prófs í Uppeldis- og menntunarfræði við Háskóla Íslands. Meginmarkmið hennar er að kanna hvert hlutverk náms- og starfsráðgjafar í raunfærnimati er. Rannsakað verður bæði formlegt hlutverk þeirra sem og persónuleg upplifun þeirra á hlutverki sínu í starfi. Raunfærnimat byggir á þeirri hugmyndafræði að allur lærdómur sé verðmætur og því eðlilegt að hann sé skjalfestur óháð því hvaðan og hvernig hans hefur verið aflað. Raunfærnimat er ákveðin hvatning fyrir einstaklinga sem ekki hafa lokið framhaldsskólaprófi til að mæta aftur í nám þar sem það styttir námið sem þeir eiga eftir og sér til þess að einstaklingar þurfi ekki að sitja áfanga sem þeir nú þegar hafa öðlast þekkingu á. Raunfærnimat er ein leið stjórnvalda til að hækka menntunarstig landsins en raunin er sú að menntunarstig Íslands er lægra heldur en æskilegt þykir meðal OECD landa. Ritgerðin byggir á fræðilegu efni og eigindlegri rannsókn höfundar við starfandi náms- og starfsráðgjafa á sviðinu. Helstu niðurstöður leiddu í ljós að hlutverk náms- og starfsráðgjafa í ferlinu er afar fjölbætt og mikilvægt. Viðmælendur rannsóknarinnar lýstu yfir jákvæðri upplifun af hlutverki sínu og sögðu starf sitt gefandi og skemmtilegt. Einnig reyndist eftirfylgni með þeim sem lokið hafa raunfærnimati einstaklega mikilvæg en náms- og starfsráðgjafar spila lykilhlutverk í því að aðstoða einstaklinga við að nýta sér matið og feta næstu skref að mati loknu. Það er ekki nóg að raunfærnimata einstaklinga og sleppa síðan alveg takinu á þeim þar sem hindranirnar sem standa í vegi fyrir þeim við að setjast aftur á skólabekk hverfa ekki þó að matinu sé lokið. Náms- og starfsráðgjafar þurfa því að aðstoða ráðþega sína við að ná fótfestu áður en þeir draga sig til baka.

## Efnisyfirlit

<b>Ágrip</b> .....	<b>3</b>
<b>Myndaskrá</b> .....	<b>5</b>
<b>Formáli</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Inngangur</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Hugtök og skilgreiningar</b> .....	<b>10</b>
2.1 Fullorðinsfræðsla .....	10
2.2 Raunfærnimat .....	11
2.3 Náms- og starfsráðgjöf .....	12
<b>3 Fræðilegur bakgrunnur</b> .....	<b>14</b>
3.1 Menntunarstig Íslendinga .....	14
3.2 Uppruni og þróun raunfærnimats .....	16
3.3 Fimm skref raunfærnimats .....	16
3.4 Náms- og starfsráðgjafar í raunfærnimati.....	18
3.5 Þjónustukannanir Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins .....	19
3.6 Samantekt.....	21
<b>4 Aðferð</b> .....	<b>22</b>
4.1 Markmið og rannsóknarspurning .....	22
4.2 Rannsóknarsnið.....	22
4.3 Þátttakendur .....	23
4.4 Gagnaöflun og gagnagreining.....	23
4.5 Siðferðisleg álitamál og takmarkanir .....	24
<b>5 Niðurstöður rannsókna</b> .....	<b>25</b>
5.1 Persónuleg upplifun á starfshlutverki .....	25
5.2 Hlutverks náms- og starfsráðgjafa í ferlinu .....	26
5.3 Eftirfylgni til þátttakenda .....	27
5.4 Þróun starfsins .....	28
<b>6 Umræður</b> .....	<b>30</b>
6.1 Hvernig finnst náms- og starfsráðgjöfum starf sitt hafa þróast? .....	30
6.2 Hver er upplifun náms- og starfsráðgjafa á hlutverki sínu í raunfærnimati?.....	31
6.3 Hvers vegna koma náms og starfsráðgjafar að raunfærnimati? .....	31
6.4 Hvert er hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati? .....	31
<b>7 Lokaorð</b> .....	<b>33</b>
<b>Heimildaskrá</b> .....	<b>34</b>
<b>Viðauki A: Kynningarbréf</b> .....	<b>37</b>
<b>Viðauki B: Upplýst samþykki</b> .....	<b>38</b>
<b>Viðauki C: Viðtalsvísir A</b> .....	<b>39</b>
<b>Viðauki D: Viðtalsvísir B</b> .....	<b>41</b>

## Myndaskrá

Mynd 1. Ferli raunfærnimats. ....	19
Mynd 2. Ánægja með ráðgjöf .....	20

## Formáli

Þessi ritgerð er 10 eininga lokaverkefni til BA-gráðu í uppeldis- og menntunarfræði við Háskóla Íslands. Meginmarkmið ritgerðarinnar er að kanna hvaða hlutverki náms- og starfsráðgjafar þjóna í ferli raunfærnimats en bæði verður skoðað formlegt hlutverk þeirra sem og persónuleg upplifun þeirra á hlutverki sínu í starfi. Áhugi á efninu vaknaði út frá framtíðarsýn minni bæði á framhaldsnámi sem og óskandi starfsvettvangi.

Ég vil koma fram þökkum til Hróbjarts Árnasonar leiðbeinanda míns fyrir faglega ráðgjöf, gagnlegar athugasemdir og góða samvinnu. Ég vil þakka viðmælendum mínum fyrir áhugann og þátttöku. Að lokum vil ég þakka Ingu Sigríði Björnsdóttur og Þórdísi Jónu Snædal fyrir yfirllestur ritgerðarinnar og gagnlegar athugasemdir.

Þetta lokaverkefni er samið af mér undirrituðum. Ég hef kynnt mér *Síðareglur Háskóla Íslands* (2019, 5. desember, <https://www.hi.is/haskolinn/sidareglur>) og fylgt þeim samkvæmt bestu vitund. Ég vísa til alls efnis sem ég hef sótt til annarra eða fyrri eigin verka, hvort sem um er að ræða ábendingar, myndir, efni eða orðalag. Ég þakka öllum sem lagt hafa mér lið með einum eða öðrum hætti en ber sjálf ábyrgð á því sem missagt kann að vera. Þetta staðfesti ég með undirskrift minni.

Reykjavík, \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_ 2020

---



## 1 Inngangur

Fólk er stanslaust að læra eitthvað nýtt á lífsleiðinni hvort sem það er í samskiptum á heimilinu, í vinnu, í félagsstörfum eða í skóla enda er það manningum eðlislegt að læra og er þörfinni fyrir menntun aldrei fullnægt. Raunfærnimat er leið fyrir fullorðið fólk til þess að koma sér aftur á vettvang formlegs náms þar sem raunfærni þess – sú *raunverulega* þekking og leikni sem fólk hefur aflað sér í lífi og starfi – er metin til samanburðar við tiltekið formlegt nám. Náms- og starfsráðgjafar þjóna þar lykilhlutverki og er ljóst að ráðgjöfin sem þeir veita fyrir, á meðan og eftir að ferlinu lýkur hefur reynst þátttakendum raunfærnimats mikilvæg (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a, 2019). Markmið og tilgangur höfundar með þessari ritgerð er að varpa fram skýrri mynd af því hlutverki sem náms- og starfsráðgjafar þjóna í raunfærnimatinu og komast að því hvað það er sem gerir þá mikilvæga fagaðila í öllu ferlinu. Rannsóknaspurningin sem leitað verður svara við er: Hvert er hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati?

Sögu raunfærnimats má rekja aftur til upphafs áttunda áratugar síðustu aldar í bandaríkjunum og í Evrópu þess níunda (Andersson, Sjösten og Ahn, 2003) þó það hafi ekki verið tekið upp á Íslandi fyrr en nokkrum áratugum síðar. Vinna í tengslum við raunfærnimat hófst fyrst á Íslandi í kringum árið 2004 en Ísland var síðast norðurlanda til þess að taka upp raunfærnimat. Þrátt fyrir það stendur Ísland í dag mjög framarlega í framkvæmd raunfærnimats og er með þeim fremstu í Evrópu (Menntamálaráðuneytið, 2010). Að sögn Fjólu Maríu Lárusdóttur þróunarstjóra Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins (FA) er það meðal annars vegna þess að hér á landi er raunfærnimat fjármagnað úr samneyslunni, „þetta er hluti af kerfinu og þetta er allt á einum stað“ (Fjóla María Lárusdóttir, munnleg heimild, 20. febrúar 2020).

Mennta- og menningarmálaráðuneytið Íslands fól Fræðslumiðstöð atvinnulífsins það hlutverk að sinna raunfærnimati hér á landi frá innleiðslu þess og starfa nú níu símenntunarstöðvar á landinu við raunfærnimat undir handleiðslu FA (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-b; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014). Að raunfærnimati koma fagaðilar eins og náms- og starfsráðgjafar, fagaðilar iðngreina í hlutverki matsaðila og verkefnastjórar sem eru oftast ekki menntaðir náms- og starfsráðgjafar. Raunfærnimat byggir á þeirri hugmynd að nám eigi sér stað við allskonar aðstæður, einnig utan formlegs skólakerfis og að allur lærdómur sé verðmætur hvernig sem hans hefur verið aflað. Raunfærnimat býður í dag einstaklingum sem ekki hafa lokið framhaldsskólaprófi leið til þess að fá raunfærni sína metna til jafngildis við formlegt nám. Það verður til þess að einstaklingar þurfi ekki að sitja námskeið í því sem þeir hafa þegar öðlast fullnægjandi þekkingu á (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

Hugmyndin um ævinám (e. lifelong learning) náði fótfestu mun fyrr hér á landi miðað við hvenær raunfærnimatið var innleitt. Hugtakið vísar til þess að nám fari fram á öllum aldri og í ólíku samhengi. Hugmyndafræðin á bakvið ævinám er því að leitast er eftir því að ná til fullorðins fólks með því að auka aðgengi þeirra að námi hvort sem það er samhliða vinnu eða í fullt nám sem jafnframt eykur hlutfall þeirra sem lokið hafa námi á framhaldsskólastigi. Árið 1992 voru sett lög um almenna fullorðinsfræðslu hér á landi sem voru þó felld úr gildi fjórum árum síðar. Það var þó ekki algjört tap fyrir fullorðinsfræðslu hér á landi því að á sama tíma var framhaldsskólum veitt heimild fyrir rekstri öldungadeilda, endurmenntunarnámskeiða og samstarfi við fullorðinsfræðslumiðstöðvar (Menntamálaráðuneytið, 2010).

Raunfærnimat flokkast undir einn þátt ævináms eða nánar tiltekið fullorðinsfræðslu. Náms- og starfsráðgjafar í raunfærnimati eru afar áberandi fagaðilar og í ljósi þess að þeir hafa reynst þjóna mikilvægu hlutverki í ferli raunfærnimats er áhugavert að kafa dýpra í hlutverk þeirra og aðkomu þeirra að ferlinu. Í þessari rannsókn verður leitað svara við spurningum eins og hvers vegna fagstéttin náms- og starfsráðgjafar koma að raunfærnimati, hver upplifun þeirra af hlutverki sínu sé og hvort og þá hvernig þeim finnst starf sitt hafa þróast í gegnum árin. Rannsóknin tekur bæði til formlegs hlutverks náms- og starfsráðgjafa sem og persónulegrar upplifunar þeirra á hlutverki sínu í starfi. Í ritgerðinni verður stuðst við fræðilega umræðu um efnið ásamt greiningu á viðtölum við fjóra einstaklinga. Þrír viðmælendur rannsóknarinnar eru starfandi náms- og starfsráðgjafar í raunfærnimati og sá fjórði er þróunarstjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins sem komið hefur að þróun raunfærnimats á Íslandi frá upphafi.

Að inngangi loknum, í öðrum kafla ritgerðarinnar, er farið yfir hugmyndafræðilegan og sögulegan grunn raunfærnimats. Lykilhugtök náms- og starfsráðgjöf, fullorðinsfræðsla og raunfærnimat eru kynnt til sögunnar og skilgreind. Þessi hugtök spila stórt hlutverk í allri ritgerðinni og því nauðsynlegt að lesendur fái góða skilgreiningu á þeim áður en lengra er haldið. Þar á eftir, í þriðja kafla ritgerðarinnar, er farið yfir fyrri skrif um raunfærnimat og önnur málefni sem tengjast umræðunni náið. Menntunarstig Íslendinga verður þar fyrst tekið fyrir en í ljósi samantekta á menntunarstöðu þjóða innan OECD landa hafa íslensk stjórnvöld sett sér það markmið að hækka menntunarstig íslensku þjóðarinnar og er raunfærnimat mikilvægt verkfæri í því átaki (Forsætisráðuneyti, 2013). Því næst verður fjallað um uppruna raunfærnimats og almennt um skipulagningu þess og þannig skýrt betur fyrir lesendum hvaðan hugmyndin um raunfærnimat kemur og hvernig ferlið er uppbyggt. Þar á eftir er hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati tekið enn nánar fyrir og aðkoma þeirra að ferlinu sundurliðuð. Þar á eftir eru teknar fyrir þjónustukannanir FA en þær sýna til dæmis fram á að þátttakendur í raunfærnimati reynast afar ánægðir með þjónustu

náms- og starfsráðgjafa í ferlinu (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2019). Í lok kaflans er stutt samantekt. Þar á eftir, í kafla fjögur, verður farið yfir rannsóknaraðferðina. Markmið, rannsóknarspurning og rannsóknarsnið eru fyrst tekin fyrir og í framhaldi af því eru þátttakendur rannsóknarinnar kynntir til sögunar, gagnaöflun og gagnagreining útskýrð og farið yfir helstu siðferðisleg álitamál og takmarkanir rannsóknarinnar. Í fimmta kafla verða niðurstöður rannsóknarinnar kynntar en þeim er skipt niður í fjögur þemu. Fyrsta þemað fjallar um persónulega upplifun náms- og starfsráðgjafa á starfshlutverki sínu, annað þemað fjallar um hlutverk náms- og starfsráðgjafa í ferlinu, þriðja þemað fjallar um eftirfylgni til þátttakenda og fjórða þemað fjallar um þróun starfsins. Í sjötta kafla ritgerðarinnar setur höfundur saman umræður þar sem hverri rannsóknarspurningu fyrir sig er svarað. Að lokum, í sjöunda og síðasta kafla ritgerðarinnar eru lokaorð.

## 2 Hugtök og skilgreiningar

Eftirfarandi kafli snýr að skilgreiningum á hugtökunum náms- og starfsráðgjöf, fullorðinsfræðsla og raunfærnimat. Hugtökin þjóna lykilhlutverki í gegnum ritgerðina og er það því nauðsynlegt að lesendur búi yfir góðri þekkingu á því hvað það er sem liggur á bakvið hugtökin.

### 2.1 Fullorðinsfræðsla

Hugtakið fullorðinsfræðsla nær yfir skipulagða fræðslu fyrir fullorðna í gegnum ævina (Jón Torfi Jónasson, 2004). Stofnanir sem bjóða upp á fullorðinsfræðslu eru til dæmis framhaldskólar, sérskólar, tómstundaskólar, háskólar, Rafiðnaðarskólinn, IÐAN, frumgreinadeildir háskóla, vinnustaðaskólar, fræðslumiðstöð atvinnulífsins og fleiri. Framhaldsfræðsla sem er einn þáttur innan fullorðinsfræðslunnar mætir þörfum þeirra einstaklinga sem hafa stutta formlega skólagöngu að baki og vilja hefja nám aftur (Guðrún Ragnarsdóttir, 2015). Hugtakið var formlega skilgreint með lögum um framhaldsfræðslu árið 2010 en lögin taka einnig til ráðgjafar og raunfærnimats (Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010). Starf náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati fellur því undir lög um framhaldsfræðslu en það verður skoðað nánar í næstu tveimur undirköflum.

Fullorðinsfræðsla er fyrst og fremst frábrugðin hefðbundna skólakerfinu að því leiti að þátttakendur eru, eins og heitið gefur til kynna, fullorðnir. Fullorðið fólk kemur af mörgum ólíkum ástæðum aftur í nám og er jafnframt stótt á mjög mismunandi stöðum í lífinu. Þar af leiðandi er hópur þátttakenda í fullorðinsfræðslu mjög fjölbreyttur. Ungmennirnir í námi eru að jafnaði með svipaða lífsreynslu og búa oft ekki yfir jafn miklum væntingum til náms og eldri nemendur. Fullorðið fólk sem sest aftur á skólabekk af eigin vilja, mætir oft en ekki áhugasamara til leiks en yngri námsmenn sem stunda nám hreinlega vegna þess að þeir þurfa þess (Sigrún Jóhannesdóttir, 2004).

Bandaríski fræðimaðurinn Malcolm Knowles þróaði nálgun til fullorðinsfræðslu sem hann kallaði Andragogy sem byggir á 6 fullyrðingum hans um sérstöðu fullorðinna námsmanna. Fyrst segir Knowles fullorðna námsmenn vilja vita hvernig námið gagnast þeim, hvernig staðið er að náminu, hvaða árangri er stefnt á að ná og hvers vegna. Næst segir Knowles að fullorðnir námsmenn lýti á sig sem sjálfstæða menn, séu ábyrgir og vilji stýra sér sjálfir. Næst fjallar Knowles um reynslu fullorðinna námsmanna en þeir búa yfirleitt yfir fremur ólíku viðhorfi gagnvart námi í samanburði við ungmenni enda með töluvert meiri lífsreynslu og koma í nám á eigin forsendum. Þar á eftir fjallar Knowles um að fullorðnir námsmenn séu tilbúnir til þess að læra, að þeir séu fúsir til náms og vilji læra það sem þeir vita að getur gagnast þeim. Fullorðins námsmenn koma oft aftur í skóla þegar þeir eru að ganga í gegnum breytingar í lífinu sínu. Næst fjallar Knowles um stefnu námsins en fullorðið

fólk stundar t.d. nám til þess að þroskast, ná valdi á einhverju og til að leysa vandamál. Að lokum fjallar Knowles um hvatir fullorðinna til náms en hann segir að fullorðnir námsmenn leggi yfirleitt meira á sig og meta námið enn frekar ef að það leiðir þá að aukinni starfsánægju, hærri launum, betra sjálfstrausti, auknum lífsgæðum og/eða öðrum persónulegum gildum (Knowles, Holton og Swanson, 2015, bls. 45–50). Þessar fullyrðingar Knowles hafa haft mikil áhrif á fullorðinsfræðslu og eru jafnframt í takt við svipuð viðhorf sem almennt eru viðurkennd í fullorðinsfræðslu hér á landi. Því má segja að það sé eðlileg afleiðing þess að fræðslustarf með fullorðnum, skipulag og framkvæmdir í tengslum við fullorðinsfræðslu taki tillit til þess.

Fullorðnir námsmenn eru um margt ólíkir ungum námsmönnum því fylgir að ólíkar aðferðir þarf til þess að ná til fullorðna fólksins. Margt fullorðið fólk sér ekki fyrir sér að sækja skóla eftir að hafa unnið á vinnumarkaði í nokkur ár og jafnvel stofnað fjölskyldu þó að innst inni væri það gjarnan til í að bæta við sig menntun. Náms- og starfsráðgjafar hafa verið fengnir í það hlutverk að ná til fullorðins fólks en hingað til hefur reynst erfiðast að ná til fullorðins fólks með stutta formlega skólagöngu, atvinnulauss fólks og fullorðins fólks utan vinnumarkaðar. Þar spilar raunfærnimat stórt hlutverk.

## 2.2 Raunfærnimat

Til þess að geta útskýrt hugtakið raunfærnimat er nauðsynlegt að skilgreina fyrst hugtakið raunfærni. Raunfærni er öll samanlögð færni sem einstaklingur hefur öðlast með ýmsum hætti hvort sem það er í gegnum frístundanám, skólagöngu, starfsnám, starfsreynslu, fullorðinsfræðslu, félagsstörf, fjölskyldulíf eða aðra lífsreynslu með formlegu-, óformlegu- eða formlausu námi. Formlegt nám er allt nám sem einstaklingar stunda í formlega skólakerfinu. Það er viðurkennt með útskrift eða formlegum prófskírteinum. Óformlegt nám fer fram í gegnum skipulega fræðslu utan formlega skólakerfisins svo sem hjá símenntunarmiðstöðvum, námsflokkum eða með námskeiðum á vinnustað. Það er stundum vottað eða viðurkennt með þátttökustaðfestingum eða skírteinum. Formlaust nám er allt nám sem fer fram þegar einstaklingar læra í gegnum daglegar athafnir sem tengjast starfi, fjölskyldu eða frítíma þeirra. Það er hvorki staðfest né einstaklingum gefin skírteini fyrir það að hafi tileinkað sér þessa færni (Coombs og Ahmed, 1980, bls. 8).

Raunfærnimat byggir á þeirri hugmynd að nám fari ekki eingöngu fram innan veggja formlegs skólakerfis heldur geti það átt sér stað við allskonar ólíkar aðstæður og í fjölbreyttu samhengi. Matið er sérstaklega hentugt og mikilvægt fyrir þá einstaklinga sem af einhverjum ástæðum hafa ekki aflað sér formlegrar menntunar en hafa samt sem áður lært og öðlast allskonar hæfni á annan hátt á ólíkum sviðum (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2017). Í ljósi hlutfalls brottfallsnemenda úr menntaskólum hefur þörfin fyrir slíkt mat aukist enda margir

sem flosnað hafa frá námi vegna t.d. námserfiðleika og aukinnar atvinnuþátttöku (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2018). Raunfærnimat hefur því opnað nýja leið fyrir þennan hóp einstaklinga til þess að fá hæfni sína metna og stytta þannig leið sína í gegnum formlegt framhaldsskólanám. Óháð því hvaðan og hvernig námi er aflað er það verðmætt og því eðlilegt að það sé skjalfest (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-c; Gunnar E. Finnbogason, 2009). Matið fer fram samkvæmt reglum ráðherra en samkvæmt 8.grein laga um framhaldsfræðslu (nr. 27/2010) eiga þeir sem hafa stutta formlega skólagöngu að baki og kjósa að leggja aftur stund á skipulagt nám rétt á því að raunfærni þeirra sé metin og stendur þeim jafnframt til boða að sækja einstaklingsbundna náms- og starfsráðgjöf í tengslum við það ferli. Þátttökuskilyrði í raunfærnimati eru tvö, einstaklingar þurfa að hafa náð 23 ára aldri og að búa yfir að minnsta kosti 3 ára starfsreynslu í viðkomandi grein sem þeir hyggjast raunfærnimeta (IÐAN fræðslusetur, e.d.).

Markmið með raunfærnimati er að einstaklingar fái metna og viðurkennda þá hæfni sem þeir búa yfir á ákveðnum tímamarki þannig að þeir þurfi ekki að sækja formlegt nám í því sem þeir hafa nú þegar öðlast þekkingu og leikni á og lært í starfi eða annarstaðar. Matið getur stytt nám einstaklinga og þannig verið hvatning til þess að þeir ljúki því. Þetta verður til þess að einstaklingar sem til dæmis hafa flosnað upp úr námi vegna veikinda, atvinnuþátttöku, barneigna eða annarra ástæðna eru líklegri til þess að ljúka sveinsprófi eða öðru framhaldsskólaprófi ef þeir sjá fram á það að þurfa ekki að sitja námskeið/áfanga í hæfni sem þeir hafa nú þegar náð valdi á (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-c; IÐAN fræðslusetur, e.d.).

### **2.3 Náms- og starfsráðgjöf**

Náms- og starfsráðgjafar starfa víða í samfélaginu; með börnum, unglimum og fullorðnum. Lengi vel störfuðu þeir fyrst og fremst innan formlega skólakerfisins þar sem kennarar beindu nemendum til þeirra. Hægt og rólega hefur þetta breyst og eru náms- og starfsráðgjafar orðnir meira áberandi í öðrum og fjölbreyttari starfshlutverkum. Fullorðnir einstaklingar sóttu hvað minnst ráðgjöf til náms- og starfsráðgjafa og leiddi tilraunaverkefnið „Námsráðgjöf á vinnustað“ í ljós að vinna þyrfti meira í því að fara til fullorðna fólksins og hreinlega ná í það. Þar fóru náms- og starfsráðgjafar út af skrifstofunni sinni og inn á vinnustaði fólksins, leituðu það upp og reyndu að ná til þess með því að kynna fyrir því símenntun og ávinninginn af náms- og starfsráðgjöf. Í viðtölum kom meðal annars í ljós að flesta langaði til þess að læra og að margir áttu sér drauma um nám og starfsframa en vegna ýmissa hindrana lagði fólk þá drauma á hilluna. Meðal annars vegna vanþekkingar á námsframboði og neikvæðrar fyrrum reynslu af formlegu skólakerfi sækir stór hluti fullorðins fólks ekki skóla aftur á fullorðinsárum. Þessi aðferð náms- og starfsráðgjafanna reyndist því einstaklega góð leið til þess að ná til fullorðna fólksins en með því að náms- og

starfsráðgjafar færu sjálfir til fólksins og reyndu að ná til þess stuðluðu þeir jafnframt að því að þessi hópur einstaklinga, sem mögulega hefði aldrei sest aftur á skólabekk, rataði aftur í nám og annað hvort luku framhaldsskólaprófi eða bættu við sig menntun á annan hátt. Í framhaldi af þessu tilraunaverkefni, í lok ársins 2005, gaf ríkistjórn út yfirlýsingu um aukin framlög til fullorðinsfræðslu og starfsmenntamála. Árið 2006 voru síðan gerðir samningar við símenntunarmiðstöðvar um land allt um að fjármagna stöðugildi til að sinna ráðgjöf um nám og störf. Náms- og starfsráðgjafar störfuðu nú á öllum símenntunarstöðvum landsins þar sem þeir sinntu meðal annars ráðgjöf fyrir fólk með litla formlega menntun á vinnustöðum. Samhliða þessu ferli óx vitund almennings á því hvað ráðgjöf um nám og starf felur í sér og fleiri fóru að sækja aðstoð náms- og starfsráðgjafa af fyrra bragði (Fjóla María Lárusdóttir, 2006, 2018, munnleg heimild, 20. febrúar 2020).

Náms- og starfsráðgjöf er lögbundinn hluti af sérfræðipjónustu innan grunn- og framhaldsskóla eins og fram kemur í 13.grein í lögum um grunnskóla og 37.grein í lögum um framhaldsskóla. Þar segir að nemendur eiga rétt á því að njóta náms- og starfsráðgjafar í skólanum af viðurkenndum aðilum innan starfsstéttarinnar (Lög um grunnskóla nr. 91/2008; Lög um framhaldsskóla nr. 92/2008). Í framhaldsfræðslu er náms- og starfsráðgjöf einnig lögbundin hluti af sérfræðipjónustu en í 8.grein í lögum um framhaldsfræðslu segir að þeir sem hyggjast stunda nám sem uppfyllir skilyrði þessara laga eigi kost á einstaklingsbundinni náms- og starfsráðgjöf sem og að raunfærni þeirra sé metin (Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010). Náms- og starfsráðgjöf er einnig aðgengileg í tengslum við símenntunarmiðstöðvar, endurmenntunarstöðvar, endurhæfingu og atvinnuleit og starfa því nú orðið náms- og starfsráðgjafar á símenntunarstöðvum og endurmenntunarstöðvum við raunfærnimat og spila þar mikilvægt hlutverk í teymi fagaðila sem að því koma.

### 3 Fræðilegur bakgrunnur

Umfjöllun um menntunarstig Íslendinga fylgja ósjaldan áhyggjur af háu brottfallshlutfalli framhaldsskólanema. Þessum áhyggjum hafa íslensk stjórnvöld meðal annars svarað með því að leggja meira fjármagn í fullorðinsfræðslu, nánar tiltekið í raunfærnimat, með góðum árangir. Raunfærnimat hefur aðeins verið starfsrækt hér á landi í um 16 ár en ferlið, innbyggð náms- og starfsráðgjöf og árangur Íslendinga hefur vakið athygli á heimsvísu (Fjóla María Lárusdóttir, 2008; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2018).

#### 3.1 Menntunarstig Íslendinga

OECD birtir reglulega samanburðar tölur úr menntakerfum aðildarlandanna. Samkvæmt nýjustu skýrslum OECD hefur menntunarstig Íslendinga tekið miklum breytingum frá aldamótunum 2000 en þá höfðu 45% Íslendinga á aldrinum 25-64 ára aðeins lokið grunnmenntun. Tíu árum síðar eða árið 2010 hafði þessi tala lækkað niður í 33% og í dag er hún komin niður í 22% (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2012; OECD, 2018). Þessi staða menntunarstigs fólks á vinnumarkaði hér á landi hafði sín áhrif á stofnun Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og síðar áherslu síðari ríkisstjórna á að hækka menntunarstig þjóðarinnar.

Áberandi mun milli OECD landanna má sjá meðal hlutfalls þeirra sem ekki hafa lokið framhaldsskólaprófi en þar er Ísland með hæsta hlutfall norðurlandanna. Árið 2010 höfðu 33% Íslendinga aðeins lokið grunnnámi í samanburði við 24% Dana. Á sama tíma höfðu 34% Íslensku þjóðarinnar lokið framhaldsskólaprófi í samanburði við 42% Dönsku þjóðarinnar. Þennan mun má meðal annars skýra út frá mikilli atvinnuþátttöku framhaldsskólanema hér á landi sem oft seinkar því að einstaklingar klári nám eða verður til þess að einstaklingar taka sér námshlé. Skortur á styttri námsbrautum og mismunandi kennsluaðferðir geta einnig skýrt þetta brottfallshlutfall (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2012).

Menntun á háskólastigi er aftur á móti ekki algengari hjá öðrum OECD þjóðum en á Íslandi. Í samantektarskýrslum OECD *Education at a Glance* er tekin fyrir þróun menntunarstöðu OECD þjóða. Í skýrslu frá árinu 2018 má sjá þegar litið er til háskólastigs að þrátt fyrir að Íslendingar séu lægstir meðal norðurlanda á framhaldsskólastigi þá sitjum við í efsta sæti hvað varðar hlutfall þeirra sem hafa bakkalársgráðu og meistaragráðu. Árið 2017 höfðu 21% Íslendinga lokið bakkalársgráðu til samanburðar við 17% meðalhlutfall OECD ríkja. Þá höfðu til dæmis 19% Norðmanna, 17% Svía, 17% Finna og 21% Dana lokið bakkalársgráðu. Þeir sem lokið höfðu meistaragráðu sama ár voru 17% Íslendinga til samanburðar við 12% meðalhlutfall OECD ríkja. Á sama tíma höfðu 11% Norðmanna, 14% Svía, 15% Finna og 13% Dana lokið meistaragráðu (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2018). Í skýrslu OECD frá árinu 2019 kemur fram að hlutfall Íslendinga árið 2018 yfir þá sem lokið höfðu



bakkalársgráðu hafði hækka upp í 23% en meðalhluftall OECD ríkja var enn það sama og árið áður. Hvað varðar þá sem lokið höfðu meistaraþráðu hafði hlutfall Íslendinga einnig hækkað og var það komið upp í 18% í samanburði við 13% meðalhluftall OECD ríkja. Af þessu má sjá að þó að nágrannaþjóðir Íslands sýni fram á að fleiri hafi lokið prófi eftir grunnenntun eru ekki mikið fleiri sem halda áfram og ljúka háskólaprófi heldur en héraendis. Hlutfall háskólamenntaðra á Íslandi er til að mynda mjög svipað og hlutfall háskólamenntaðra í Danmörku en hlutfall þeirra sem lokið hafa framhaldsskólaprófi þar er töluvert hærra en á Íslandi (OECD, 2019).

Nóbelsverðlaunahafinn Gary Becker (1962) sagði hærra menntunarstig þjóðar leiða til aukins hagvaxtar. Hann hélt því fram að það væri bein tenging milli aukningar í hagvexti og styrkjandi fjárfestinga einstaklinga sem leiða til aukinna möguleika hans til tekjusköpunar. Í ljósi þess að hærra menntunarstig þjóðar leiðir til aukins hagvaxtar settu íslensk stjórnvöld sér það markmið árið 2010 að fækka fólki á vinnumarkaði á aldrinum 25-64 ára sem ekki höfðu lokið formlegri framhaldsmenntun úr 30% niður í 10% fyrir árið 2020. Árið 2011 reyndist Íslandi hafa náð að lækka þessa tölu niður í 29,3% (Forsætisráðuneyti, 2013, bls. 6). Þetta þýddi að á 9 árum þyrfti að takast að lækka um 19,3% til þess að ná þessu markmiði. Í lokinn sýndu tölfræðiniðurstöður fram á að tekist hafi að lækka úr 30% niður í 22% eða um 8 prósentustig á þessum 10 árum. Til samanburðar er áhugavert að skoða hlutfallið í Danmörku sama ár yfir þá sem aðeins höfðu lokið grunnenntun en þar er hlutfallið 19%, aðeins 3 prósentustigum lægra en hér á landi (OECD, 2018). Þessar niðurstöður, að 22% þjóðarinnar hafi aðeins lokið grunnenntun, er vissulega töluvert langt frá upphaflega markmiði stjórnvalda en sýnir þó að þróunin sé á réttri leið. Að þessu markmiði þjónuðu framhaldsfræðsla og raunfærnimat sem mikilvæg verkfæri en tilgangur þeirra er að hækka menntunarstig fullorðins fólks hér á landi.

Því hefur verið velt upp í samræðum um hvernig námslok á framhaldsskólastigi eru skilgreind, hvort tölfræðin gæti litið öðruvísi út ef talin væru inn námslok á vettvangi framhaldsfræðslunnar (Fjóra María Lárusdóttir, munnleg heimild, 20. febrúar 2020). Skólakerfi eru ekki eins í öllum löndum og bjóða til dæmis Svíar og Norðmenn upp á mjög praktískar tveggja ára námsbrautir á meðan að á Íslandi voru lengi vel allar námsbrautir á framhaldsskólastigi fjögurra ára námsbrautir. Nám til stúdentsprófs hefur þó nýlega verið stytta í þriggja ára nám. Því vaknar spurningin hvort réttlæt看legt væri að telja með styttri námsleiðir á vegum símenntunarstöðvanna og þeirra einstaklinga sem lokið hafa sambærilegu prófi og framhaldsskólapróf hjá símenntunarstöðvunum en það yrði til þess að prósentustig þeirra sem hafa lokið námi á framhaldsskólastigi myndi hækka.

### 3.2 Uppruni og þróun raunfærnimats

Hugmyndir um raunfærnimat má rekja til Bandaríkjanna til upphafs áttunda áratugar síðustu aldar en þess níunda í Evrópu. Ferlið hefur tekið töluverðum breytingum frá upphaflegu hugmyndinni en þá gekk matið út á það að auka möguleika fullorðins fólks á því að geta sótt og stundað nám í háskóla (Andersson, o.fl., 2003). Árið 2002 hófst umræðan um raunfærnimat hér á landi en fyrst tveimur árum seinna hófst vinna í tengslum við innleiðingu þess. Í upphafi einblíndu Íslendingar aðeins á það að afla upplýsinga um raunfærnimatsferli annarra þjóða með þeim tilgangi að læra af reynslu þeirra og þróa raunfærnimat sem hentaði fyrir íslenskar aðstæður. Mennta- og menningarmálaráðuneytið Íslands fól Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) strax það hlutverk að sinna raunfærnimati hér á landi og sinnir hún því enn í dag (Fjóra María Lárusdóttir, 2008). Árið 2004 byrjaði FA á því að innleiða eina námskrá í einu úr framhaldsskólum til þess að færa yfir í raunfærnimatsferlið. Meðal fyrstu greina sem opnað var á raunfærnimat í voru vélvirkjun, húsasmíði og pípulagning (Fjóra María Lárusdóttir, munnleg heimild, 20. febrúar 2020). Á Íslandi er nú að finna 14 fræðslu- og símenntunarstöðvar í kringum land allt og enn fleiri námsver/útistöðvar. Í þessum námsverum er meðal annars hægt að fá náms- og starfsráðgjöf frá fagaðilum. Stærstu aðilarnir í raunfærnimati hérlendis í dag eru IÐAN fræðslusetur, Mímir símenntun, Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) og Símey (Fjóra María Lárusdóttir, munnleg heimild, 20. febrúar 2020; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-b)

Í dag eru hátt í 50 leiðir sem hægt er að fá raunfærni sína metna en níu símenntunarstöðvar hafa gefið út í hvaða greinum raunfærnimat verður í boði hjá þeim árið 2020. IÐAN fræðslusetur (e.d.) mun bjóða upp á raunfærnimat í bifvélavirkjun, bílamálun, bifreiðasmíði, húsasmíði, múraraiðn, skrudgarðyrkju, matreiðslu, matsvein, matartækni, málmsuðu, prent- og miðlunargreinum og bakaraiðn. Mímir mun bjóða upp á raunfærnimat fyrir almenna starfshæfni og grunnleikni. Símey mun bjóða upp á raunfærnimat í fisktækni, matartækni, þjónustugreinum og almennri starfshæfni. Austurbrú mun bjóða upp á raunfærnimat í fisktækni. Símenntunarmiðstöðin Framvegis mun bjóða upp á raunfærnimat á tölvubraut upplýsingatækisskólans, í almennri starfshæfni og sjúkraliðun. Fræðslunetið á Suðurlandi mun bjóða upp á raunfærnimat fyrir skólaliða, stuðningsfulltrúa og félagsliða. Viska mun bjóða upp á raunfærnimat í skipstjórn og Þekkingarnet Þingeyinga mun bjóða upp á raunfærnimat í þjónustugreinum, fyrir liðafulltrúa, stuðningsfulltrúa að auki skipstjórnunar í samvinnu við Visku (Starfsmennt fræðslusetur, e.d.).

### 3.3 Fimm skref raunfærnimats

Raunfærnimat er unnið í fimm aðgreindum skrefum: söfnun upplýsinga, skráningu á raunfærni, matssamtali, staðfestingu á raunfærni og að lokum viðurkenningu. Til þess að

ljúka raunfærnimati þarf umsækjandi að fara í gegnum og ljúka öllum þessum þrepum (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

*Upplýsingarþáttur* raunfærnimatsverkefna er fyrsta skref ferlisins en hann er tvíþættur. Annars vegar gengur hann út á að ráðþegi fái viðeigandi upplýsingar við upphaf ferlisins og fái öllum spurningum sínum svarað svo að hann geti tekið upplýsta ákvörðun um þátttöku í verkefninu. Spurningum eins og: „Hvað er átt við með raunfærni?“, „Hversu langan tíma tekur verkefnið?“, „Hvað kostar verkefnið?“ og „Hver er ávinningur minn af verkefninu?“ eru spurningar sem æskilegt er að einstaklingar hafi fengið svör við áður en hann tekur ákvörðun um þátttöku. Slíkum spurningum er oftast svarað á kynningarfundum eða í skimunarviðtölum hjá náms- og starfsráðgjöfum. Kynningarfundir eru haldnir af verkefnastjóra (oft menntaður náms- og starfsráðgjafi sem sinnir því hlutverki), náms- og starfsráðgjafa og matsaðila áður en ferlið hefst. Hins vegar gengur upplýsingarþátturinn út á að einstaklingar fái stöðuga upplýsingargjöf og endurgjöf í gegnum ferlið bæði um stöðu sína sem og framhaldið (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

*Skráning á raunfærni* er næsta skref en það er einnig tvíþætt. Annars vegar gefst þátttakendum tækifæri á að njóta leiðsagnar náms- og starfsráðgjafa við að skrásetja færni sína í svokallaða færnimöppu en hún er rauði þráðurinn í gegnum allt ferlið. Hins vegar koma þátttakendur saman í hópavinnu þar sem þeir, hver fyrir sig, vinna að því að meta sjálfa sig út frá færni viðmiðum sem notuð verða í matinu sjálfu (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

*Matssamtal* er þriðja skrefið en þar koma saman fagaðilar og ráðþegar til þess að fara yfir færni ráðþega í því fagi sem fagaðilinn hefur tekið að sér að meta. Náms- og starfsráðgjafar eru oft fengir, sé þess óskað, til þess að vera viðstaddir í þessum samtölum til þess að veita stuðning og aðstoða ráðþega í ferlinu. Náms- og starfsráðgjafar þjóna einnig mikilvægu hlutverki í því að aðstoða bæði fagaðila sem og þátttakendur sem aldrei hafa tekið þátt í ferlinu til þess að koma í veg fyrir vanmat eða ofmat. Í samtalinu er raunfærni þátttakandans borin saman við færni viðmið áfanga og leitað eftir niðurstöðu sem sannreynir hvort þátttakandi uppfylli hæfnikröfur viðeigandi áfanga eða ekki. Miðað er við að ráðþegi þurfi að ná einkunninni fimm til þess að áfanga sé náð rétt eins og lágmarkseinkun í framhaldsskólum segir til um. Matssamtalið er ekki endilega eitt samtal heldur getur það dreifst á mörg og misjafnlega löng samtöl. Fjöldi og lengd matssamtala byggir á fjölda þeirra áfanga sem þátttakandi óskar eftir að láta meta sem og fjölda þeirra fagaðila sem koma að ferlinu en stundum þurfa nokkrir að skipta með sér matinu eftir því hvar kunnátta þeirra liggur (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

*Staðfestingarferli* er fjórða skrefið í ferlinu en að loknu mati getur fagaðilum þótt þörf á því að fá ítarlegri staðfestingu á færni einstaklings í ákveðnu fagi. Í þessum tilfellum er oftast um verkleg atriði að ræða þar sem mat sem felur í sér áhorf á vinnustað eða raundæmi eru

lögð fyrir þátttakendum. Forðast er að láta einstaklinga taka hefðbundin bókleg próf nema einstaklingar óski sérstaklega eftir því. Tekið er sérstakt tillit til lesblindu og prófkviða þátttakenda í þessu ferli (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

*Mat og viðurkenning* er fimmta og síðasta skref ferlisins en þar eru metnir áfangar skráðir inn á námsferilsskrá ráðþega í INNU. Í samræmi við reynslu annarra þjóða hefur ekki verið gerð krafa um að sérmerkja raunfærnimetna áfanga þar sem slíkt getur ýtt undir fordóma (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

### **3.4 Náms- og starfsráðgjafar í raunfærnimati**

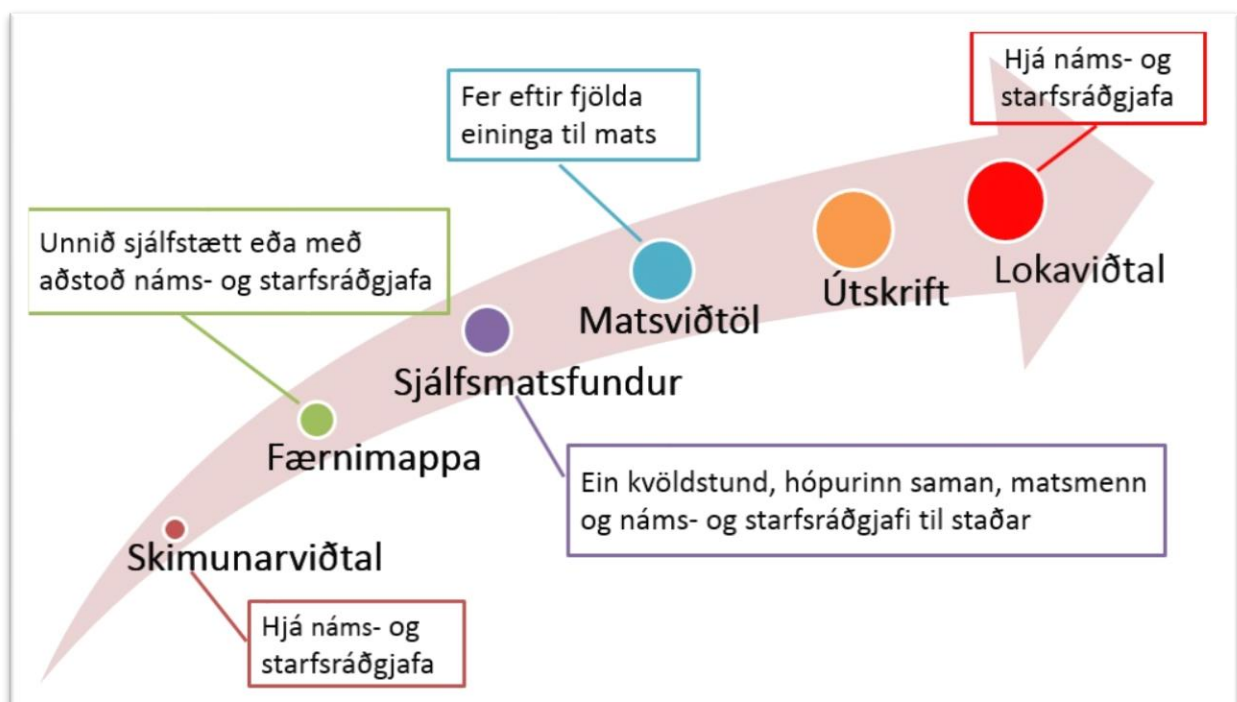
Meginhlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimatsferlinu er að leiðbeina og styðja við þátttakandann en af reynslu hefur það sýnt skipta miklu máli að þátttakendur upplifi hvatningu og stuðning í gegnum einstaklingsmiðaða ráðgjöf á meðan að ferlinu stendur og eftir að því lýkur (Fjóra María Lárusdóttir, 2008; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

Reynsla af vinnu með markhópi framhaldsfræðslunnar hefur einnig sýnt fram á að æskilegt sé að menntaðir náms- og starfsráðgjafar sinni þessari ráðgjöf meðal annars vegna þess að ráðgjafar verða að vera hæfir til þess að taka við ráðþegum á hvaða stað sem þeir eru í lífinu, geta leiðbeint þeim fyrir, í gegnum og eftir raunfærnimat sem og geta beint þeim á rétta braut sem ratað hafa til þeirra út af raunfærnimati en uppfylla ekki tiltekin þáttökuskilyrði (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

Við upphaf raunfærnimatsferlisins, eins og sjá má á mynd. 1, er fyrsta hlutverk náms- og starfsráðgjafa að framkvæma svokallað skimunarviðtal. Í skimunarviðtölum er verkefnið kynnt nánar og farið yfir reynslu og færni ráðþega með skimunarlista til hliðsjónar. Skimunarlistar byggja á viðmiðum þeirra áfanga sem ráðþegi þarf að uppfylla til þess að fá áfangann metinn. Næst kynna náms- og starfsráðgjafar færnimöppuna og hvetja þátttakendur jafnframt til þess að hefjast strax handa við gerð hennar þar sem færnisráningarferlið er grunnurinn að raunfærnimatinu sjálfu. Næst hittir náms- og starfsráðgjafi raunfærnimatshópinn, alla þátttakendur raunfærnimatsins hverju sinni, þar sem farið er yfir hugtakið raunfærni og í framhaldinu unnin verkefni sem þjálfar þátttakendur í að færa alhliða þekkingu, reynslu og færni sína yfir á blað fyrir færnimöppuna sína. Náms- og starfsráðgjafar koma síðan að því að aðstoða matsaðila í vinnu sinni með hópnum að meta sjálfa sig við viðmið fagsins. Náms- og starfsráðgjafar koma síðan að þátttöku í matssamtölum sé þess óskað af hálfu þátttakendans en meginhlutverk þeirra þar er að aðstoða þátttakendur í því að tengja kröfurnar sem settar eru fram í viðmiðunum hvers áfanga við innihald færnimöppu sinnar. Á meðan matsferlinu stendur koma náms- og starfsráðgjafar einnig að þátttöku í vinnuhópsfundum með fagaðilum þar sem þeim fagaðilum sem koma að ferlinu gefst færi á að miðla upplýsingum, ræða málefni og bera

saman bækur. Þessir fundir eru haldnir eftir þörfum í gegnum ferlið (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

Að lokinni útskrift raunfærnimatshópsins hefur náms- og starfsráðgjafi ekki lokið starfi sínu þar sem hann á eitt afar mikilvægt hlutverk eftir, en það er eftirfylgningin. Eftirfylgningi náms- og starfsráðgjafa hefur reynst gríðarlega mikilvæg, Fjóla María (munnleg heimild, 20. febrúar 2020) hafði til að mynda orð á því að í lok raunfærnimats þurfi margir á eftirfylgningu að halda til að komast yfir ýmsar hindranir tengdar því að hefja formlegt nám að nýju. Strax að loknu raunfærnimati er þátttakendum boðið upp á viðtal hjá náms- og starfsráðgjafa þar sem þeim gefst tækifæri til þess að tjá sig um ferlið, fá aðstoð við að skrá markmið sín og jafnframt að skipuleggja næstu skref (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).



### Mynd 1. Ferli raunfærnimats.

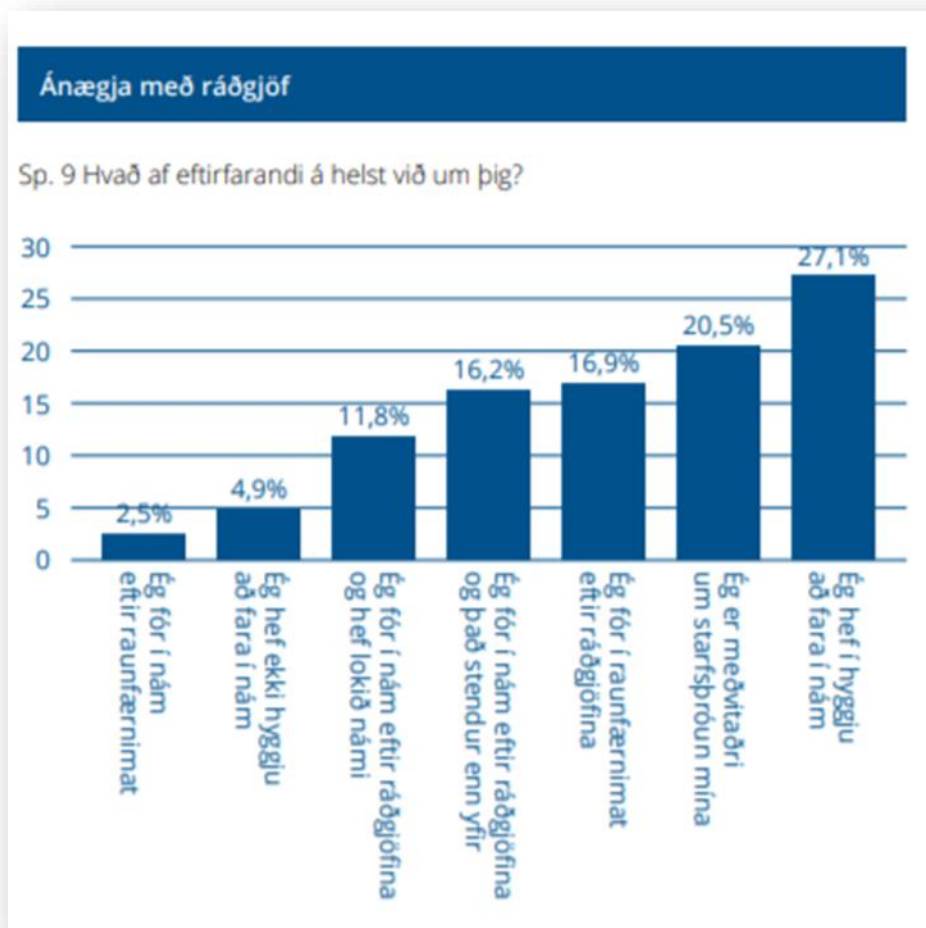
(Heimild: Framvegis. Miðstöð símenntunar, e.d.).

### 3.5 Þjónustukannanir Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins

Annað hvert ár leggur FA fyrir þjónustukönnun fyrir ráðþega sína í þeim tilgangi að bæta gæði ráðgjafar á vettvangi framhaldsfræðslunnar. Árið 2014 var lögð fyrir viðhorfskönnun meðal þjónustuþega FA sem greint er frá í skýrslu Mennta- og menningarmálaráðuneytisins um úttekt á framhaldsfræðslu frá árinu 2009 til 2013. Þar kemur fram að flestir stígi sín fyrstu skref í framhaldsfræðslukerfinu hjá náms- og starfsráðgjöfum. Aðspurðir hvers vegna ráðþegar komu í viðtal til náms- og starfsráðgjafa svöruðu 20,8% að þeir höfðu komið vegna raunfærnimats og 41,2% að þeir höfðu komið til þess að kanna möguleika á námi. Flestir eða 62% þeirra sem fóru í raunfærnimat fóru síðan í nám eða luku námi, 14% stefndu á að fara í

nám en þeir einstaklingar sem ekki stefndu á áframhaldandi nám sögðu tímaskort, kostnað og bóklegar greinar vera þær hindranir sem væru á vegi þeirra við það að hefja og ljúka námi. Af þeim sem fóru í nám sögðu 90% að þeim gengi eða hafi gengið vel í náminu en jafnframt sögðu 86% einstaklinga sem fóru í gegnum raunfærnimat að miklu máli skipti að hafa fengið metnar einingar inn í framhaldsskóla (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014).

Nýjasta þjónustukönnun FA er frá árinu 2018. Hún sýnir (sjá mynd 2) að af þeim sem nýttu sér þjónustu ráðgjafa FA stefndu 27,1% á það að fara í nám að lokinni ráðgjöf, 16,9% fóru í raunfærnimat eftir ráðgjöfina, 16,2% fóru í nám eftir ráðgjöfina og það stendur enn yfir, 11,8% fóru í nám eftir ráðgjöfina og hafa lokið því námi en aðeins 4,9% stefndu ekki á að fara í nám eftir að hafa nýtt sér þessa þjónustu. Af þeim sem nýttu sér þjónustu náms- og starfsráðgjafa FA sögðu 90% þátttakenda sig ánægða með þjónustuna, 86,7% sögðu ráðgjöfina hafa komið að góðum notum og 88,5% þátttakenda töldu upplýsingarnar sem ráðgjafi veitti sér gagnlegar (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2019).



**Mynd 2. Ánægja með ráðgjöf**

(Heimild: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, 2019).

Af þessu má sjá að þjónustukannanir FA sýna fram á jákvætt viðhorf þátttakenda í raunfærnimati til náms- og starfsráðgjafar á meðan ferlinu stóð og voru almennt ánægðir með raunfærnimats ferlið í heild sinni. Ljóst er að þeir sem leita sér aðstoðar náms- og starfsráðgjafa hjá FA reynast flestir annað hvort fara í raunfærnimat og þaðan í frekara nám eða beint úr viðtali við náms- og starfsráðgjafa í frekara nám.

### **3.6 Samantekt**

Menntunarstig Íslendinga má segja að hafa orðið til þess að raunfærnimat blómstraði hér á landi en slök staða þjóðarinnar á kvarða OECD landa varð til þess að íslensk stjórnvöld lögðu meiri pening í fullorðinsfræðslu eins og fram kom hér að ofan. Íslendingar hafa lagt mikið á sig til að þróa gott og skilvirkt ferli og í dag er raunfærnimat hér á landi til fyrirmyndar. Rannsóknir, þáttökukannanir og áhugi annarra landa á aðferðum og útkomu íslendinga í raunfærnimati sýna það. Aðkoma náms og starfsráðgjafa í ferlinu á Íslandi hefur vakið töluvert mikla athygli erlendis og er því er áhugavert að kanna aðkomu og hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati hérlendis nánar.

## 4 Aðferð

### 4.1 Markmið og rannsóknarspurning

Markmið rannsóknarinnar er að kanna hvaða hlutverki náms- og starfsráðgjafar þjóna í raunfærnimati. Tekið verður fyrir bæði formlegt hlutverk þeirra sem og persónulega upplifun þeirra á hlutverki sínu í starfinu. Leitast verður eftir því að gera grein fyrir mikilvægi náms- og starfsráðgjafa, í gegnum ferlið og einnig eftir að því lýkur formlega.

Rannsóknarspurningin er:

- Hvert er hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati?

Undirspurningarnar eru eftirfarandi:

- Hvers vegna koma náms- og starfsráðgjafar að raunfærnimati?
- Hver er upplifun náms- og starfsráðgjafa á hlutverki sínu í raunfærnimati?
- Hvernig finnst náms- og starfsráðgjöfum starf sitt hafa þróast?

### 4.2 Rannsóknarsnið

Í þessari rannsókn var notast við eigindlegar rannsóknaraðferðir. Eigindlegar rannsóknaraðferðir einkennast af ferli sem ekki er fyrir fram ákveðið ólíkt megindegum rannsóknaraðferðum þar sem lagt er upp með tilgátu og leitað svara við henni. Eigindlegar rannsóknir einkennast að sögn Lichtman (2013, bls. 17–23) af 10 þáttum. Fyrst talar hann um það að markmið eigindlegra rannsókna er að skilja, túlka og útskýra atferli fólks. Næst talar hann um hve sveigjanlegar eigindlegar rannsóknaraðferðir geta verið en þar á hann til dæmis við um mismunandi úrtaksaðferðir og viðtalsaðferðir. Þar á eftir talar hann um að engin ein rannsóknaraðferð henti í öllum tilvikum heldur séu til margar ólíkar aðferðir sem jafnframt henta við ólíkar aðstæður. Næst talar hann um hvernig eigindlegar rannsóknaraðferðir einkennast af aðleiðslu. Þar á eftir talar hann um nálgun eigindlegra rannsóknaðila en hann segir þær einkennast af því að rannsakendur vilji rannsaka hvernig eitthvað sé og skilja það. Þá kemur hann næst inn á gagnaöflun í náttúrulegu umhverfi en í eigindlegum rannsóknum er gengið út frá því að nálgast viðmælendur og þá sem rannsaka á í þeirra náttúrulega umhverfi frekar en á rannsóknarstofu eins og megindegum aferðir einkennast frekar af. Næst talar Lichtman um að rannsakandinn sé í aðalhlutverki og að lesendur fái að sjá gögnin í gegnum hans augu í túlkunum og niðurstöðum. Þar á eftir fjallar hann um hvernig eigindlegar aðferðir gefa lesandanum djúpan skilning á tilteknu viðfangsefni. Þar á eftir fjallar hann um hvernig gögn rannsóknaraðferðarinnar birtast en þau einkennast af formi orða og texta frekar en talna eins og megindegum aðferðir einkennast fremur af. Að lokum fjallar Lichtman um að ferlið í eigindlegum rannsóknum er ekki línulegt líkt og í megindegum aðferðum. Eigindlegar rannsóknaraðferðir hafa þann eftirsóknarverða eiginleika að þær gefa



tækifæri á mikilli dýpt sem og auknum skilningi á viðfangsefninu frá huglægu sjónarhorni þátttakenda. Með þessari rannsóknaraðferð geta rannsakendur kannað viðhorf, reynslu og persónulega sýn þátttakenda sinna til persónulegrar upplifunar þeirra (Padget, 2008).

### 4.3 Þátttakendur

Við val á viðmælendum er mikilvægt að gengið sé út frá því að þeir búi yfir ákveðinni persónulegri reynslu af því málefni sem áætlað er að skoða (Padget, 2008). Skilyrði fyrir þátttöku í þessari rannsókn voru að viðmælendur væru náms- og starfsráðgjafar sem starfa á vettvangi raunfærnimats eða tengdust honum á einhvern hátt. Því var notast við hentugleikaúrtak við val á viðmælendum (Padget, 2008). Þátttakendur þessarar rannsóknar eru fjórir einstaklingar á aldursbilinu 33 ára til 63 ára. Viðmælandi eitt er Fjóla María Lárusdóttir þróunarstjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, hún er með M.Sc. próf í náms- og starfsráðgjöf frá California State University á Long Beach og B.Ed próf frá Kennaraháskóla Íslands. Hún hefur starfað á vettvangi raunfærnimats frá því að það var fyrst innleitt hér á landi. Viðmælandi tvö er Edda Jóhannesdóttir fagstjóri náms- og starfsráðgjafar hjá IÐAN fræðslusetur, hún er með meistaragráðu í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands. Hún hefur starfað á vettvangi raunfærnimats eða frá því árið 2007. Viðmælandi þrjú er Sólveig R. Kristinsdóttir náms- og starfsráðgjafi og verkefnastjóri hjá Fræðslunetinu Símenntun á Suðurlandi, hún hefur lokið meistaragráðu í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands og hefur starfað á vettvangi raunfærnimats frá árinu 2006. Að lokum er viðmælandi fjögur hún Helga Lind Hjartardóttir náms- og starfsráðgjafi og verkefnastjóri hjá Mímir-símenntun. Hún er með bakkalárspróf í þýsku og fjölmiðlafræði, kennsluréttindi og er að ljúka meistaragráðu í náms- og starfsráðgjöf frá Háskóla Íslands. Hún hefur starfað á vettvangi raunfærnimats síðan árið 2014.

### 4.4 Gagnaöflun og gagnagreining

Við gagnaöflun var notast við viðtöl af hálfstöðluðu formi. Í hálfstöðluðum viðtölum styður rannsakandi sig við opinn viðtalsramma þar sem viðmælendum gefst frelsi til þess að ræða dýpra þau málefni sem þeim eru hugleikinn og segja sína sögu. Rannsakendur verða að hafa hugann við að umræðuefni viðtalsins séu innan marka þess sem á að rannsaka og jafnframt reyna að fá fram ákveðin þemu sem og stýra viðtalinu í rétta átt (Lichtman, 2013, bls. 191; Rabionet, 2011).

Rannsakandi hafði samband við viðmælendur sína í gegnum tölvupóst og fann í hverju tilfelli fyrir sig viðeigandi tíma og stað til þess að hitta viðmælendur sína. Viðtölin fóru fram á tímabilinu 20.02.2020 til 27.03.2020. Viðtölin voru hljóðrituð og síðan afrituð. Viðtölin voru á bilinu 30 til 90 mínútur sem samsvaraði 10 til 20 blaðsíðna afrituðu viðtali hvert um sig. Eftir að afritun viðtala lauk voru öll viðtölin sett saman í skjal þar sem við tók þemagreining.

Þemagreiningin leiddi síðan til þeirra fjögurra þema sem notast verður við í greiningu á niðurstöðum rannsóknarinnar hér að neðan.

#### **4.5 Siðferðisleg álitamál og takmarkanir**

Ótal margt getur komið upp í nánum samskiptum við fólk og er því mikilvægt að huga vel að siðferði þegar notast er við eigindlegar rannsóknaraðferðir. Lichtman fjallar um nokkrar meginsiðareglur sem þarf að hafa í huga þegar gerðar eru eigindlegar rannsóknir. Þær eru að skaða ekki þátttakendur, gæta trúnaðar, nafnleyndar sé þess óskað og að fá upplýst samþykki þátttakanda. Að auki nefnir hann mikilvægi þess að huga að samkennd og vináttu milli rannsakanda og þátttakanda, að vera ekki of ágeng/ur, að sýna viðeigandi hegðun og að vinna rétt úr gögnum rannsóknarinnar (Lichtman, 2013, bls. 52–54).

Áður en viðtölin hófust var fengið upplýst samþykki viðmælenda og séð til þess að viðmælendur vissu í hverju þátttaka sín í rannsókninni fælist, hvernig niðurstöður kæmu til með að vera notaðar, að þeir gætu hætt þátttöku hvenær sem þeir vildu og að þeir gætu sleppt því að svara ákveðnum spurningum ef þeim langaði ekki til. Viðmælendur voru fengnir til þess að skrifa undir leyfisbréf en slíkt bréf er leið rannsakandans til þess að útskýra fyrir þátttakendum eðli og markmið rannsóknarinnar sem eykur jafnframt traust milli rannsakandans og þátttakandans (Sigurður Kristinsson, 2013). Leyfisbréfið innihélt upplýsingar um rannsóknina, gagnasöfnunina, úrvinnslu hennar og siðferðilega þætti í tengslum við rannsóknina.

Styrkleiki rannsóknarinnar felst til dæmis í því hve viljugir viðmælendur voru til að taka þátt og tala um persónulegu upplifun sína á málefninu. Hugsanlegt vandamál við gerð þessarar rannsóknarinnar er að taka þarf tillit til þess að úrtaksstærðin var lítil og því ekki hægt að alhæfa niðurstöður rannsóknarinnar fyrir stétt náms- og starfsráðgjafa í heild sinni. Rannsóknin gefur þó góðar vísbendingar um reynslu, upplifun og sýn viðmælenda þrátt fyrir það.

## 5 Niðurstöður rannsókna

Í þessum kafla verða teknar saman helstu niðurstöður rannsóknarinnar. Niðurstöðurnar byggja á þremur viðtölum, við þrjá náms- og starfsráðgjafa sem starfa á vettvangi raunfærnimats. Við greiningu viðtalanna komu í ljós fjögur þemu. Fyrsta þemað er persónuleg upplifun á starfshlutverki en þar lýsa viðmælendur reynslu sinni á starfinu. Annað þemað er hlutverk náms- og starfsráðgjafa í ferlinu en þar verður komið inn á upplifun viðmælenda á hlutverki sínu í raunfærnimati. Þriðja þemað er eftirfylgni til þátttakenda en þar er til að mynda fjallað um skoðanir viðmælenda á eftirfylgni til ráðþega að mati loknu. Fjórtða og síðasta þemað er þróun starfsins en þar er komið inn á upplifun viðmælenda á þróun starfsins síns síðastliðin ár.

### 5.1 Persónuleg upplifun á starfshlutverki

Hvað varðar persónulega upplifun viðmælenda á hlutverki sínu í starfinu lýstu allir viðmælendur yfir jákvæðri og góðri upplifun. Ábyrgð var ofarlega á huga þeirra en Helga hafði orð á því hvað hún upplifði sig sem límið í ferlinu, að hún bæri ábyrgð á skjólstæðingum sínum og skyldi vera svokölluð „go-to“ manneskja sem ávallt væri til staðar þegar til hennar væri leitað. Viðmælendur voru allir sammála því að starfið reynist þeim einstaklega gefandi og Edda hafði meðal annars orð á því að hún hlakkaði ávallt til að mæta í vinnuna. Starfið getur þó verið krefjandi enda misjafnlega erfið verkefni sem rata á borðið hjá þeim. Helga hafði orð á því hvað hún upplifði það mikilvægt að bæta inn auka samtölum við skjólstæðinga sína til þess að heyra í þeim hljóðið og undirbúa þá vel fyrir matssamtölin.

Edda sagði raunfærnimat vera gott verkfæri sem virkar vel og er að hjálpa ótrúlega mörgum. Hún nefndi einnig hvað henni þætti sérstaklega ánægjulegt að geta fylgst með hverjir skila sér áfram í sveinspróf en þannig sér hún vinnuna sína skila sér og hvað raunfærnimatið gerir mikið fyrir fólk. Edda sagði: „Mér finnst maður upplifa þannig að maður skiptir máli þó að ég viti að þetta er allt í höndum þátttakandans þá fær maður oft “feedback” á það að það skiptir máli það sem maður er að gera.“

Hlutverk náms- og starfsráðgjafa í ferlinu er afar fjölbætt en verkefnastjórar koma þar einnig að og eiga í miklum samskiptum við ráðþegana. Helga hafði orð á því að hún kysi helst að þjóna hlutverki verkefnastjóra og náms- og starfsráðgjafa í þeim verkefnum sem hún sinnti. Það gæti þó vissulega haft í för með sér ákveðna kosti og galla. Með því að sinna báðum hlutverkunum upplifir Helga sig kynnast einstaklingnum betur og halda betur utan um ferlið. Þá nefndi hún dæmi um það að þegar að tveir aðilar sinna þessum hlutverkum er það til að mynda hlutverk verkefnastjóra að hringja í þátttakendur og plana næsta fund með náms- og starfsráðgjafanum. Hennar upplifun af því er sú að ef skjólstæðingur er alltaf að

tala við sama einstaklinginn skapi það meiri ró yfir ferlinu sem og eykur traust milli ráðgjafa og ráðþega.

Eins og sjá má er persónuleg upplifun viðmælanda á starfi sínu afar jákvæð og líkar þeim öllum vel við starfið sitt. Viðmælandur virðast ekki upplifa sig aðeins sem fagaðila sem sinnir þessum fimm þrepum raunfærnimats enda er ljóst að náms- og starfsráðgjafar koma víða að ferlinu. Þeir virðast þjóna afar fjölbættri ráðgjöf en skjólstæðingar þeirra leita mikið til þeirra í gegnum ferlið. Það er því ekki óeðlilegt að viðmælandur upplifi sig sem ákveðinn ábyrgðaraðila í ferlinu enda sinna þeir þessu starfi með það að leiðarljósi að aðstoða skjólstæðinga sína eftir bestu getu.

## 5.2 Hlutverks náms- og starfsráðgjafa í ferlinu

Í ljósi þess hve náíð náms- og starfsráðgjafar koma að vinnu með ráðþegum í gegnum ferlið frá upphafi til enda er ljóst að náms- og starfsráðgjafar eru ómissandi fagaðilar í ferlinu. Edda sagði til að mynda að lítið færi af stað ef náms- og starfsráðgjafar væru ekki í þessu hlutverki. Það á ekki aðeins við um þá ráðgjöf sem þeir sinna á meðan og eftir að ferlinu lýkur heldur einnig áður en það hefst. Ráðgjafi sem hefur vinnu með tilvonandi þátttakanda í raunfærnimati verður að vera undirbúinn og hæfur til þess að bregðast við því ef aðilinn á síðan ekki möguleika á að standast þáttökuskilyrði raunfærnimats. Þá er fagstéttin náms- og starfsráðgjafi sérstaklega menntuð í því að takast á við það verkefni að leiðbeina einstaklingi í rétta átt, á þá braut sem hentar honum. Fyrsta hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati er því að ganga úr skugga um það að einstaklingar uppfylli skilyrði fyrir raunfærnimati. Sólvieg sagði: „Mitt hlutverk felst náttúrulega fyrst í því að upplýsa fólk um hérna hvaða ferli þetta er og kanna hvort að fólk hafi í rauninni þá reynslu og þekkingu sem þarf til þess að mega taka þátt í raunfærnimati.“

Það er mikilvægt að náms- og starfsráðgjafi kunni að hlusta og skilji ráðþega sína en þannig skapast traust milli ráðgjafa og ráðþega. Helga sagði það mikilvægt að náms- og starfsráðgjafar haldi utan um einstaklinginn alveg frá byrjun og aðstoði hann til enda en þannig myndast einnig traust.

Ráðgjöfin hér á landi hefur vakið mikla athygli erlendis en eins og Sólvieg benti á þá sker Ísland sig úr með ráðgjöfina í raunfærnimatinu og hafa erlendar þjóðir sýnt aðferðum okkar mikla athygli. Edda sagði þá til að mynda frá því að hún leggur fyrir kannanir einu sinni á ári fyrir þátttakendur í raunfærnimati hjá IÐUNNI þar sem ein spurninganna er „Hversu mikilvægt finnst þér að hafa náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimatinu?“. Þar svara lang flestir að það sé mjög mikilvægt sem kemur heim og saman við niðurstöður þáttökukannanna FA sem farið var yfir hér að ofan. Hvað varðar góðu „íslensku-aðferðina“ er átt við hvernig Íslendingar bera sig að í samskiptum milli náms- og starfsráðgjafa og

ráðþega í raunfærnimati. Þar er til að mynda lagt upp úr því að náms- og starfsráðgjafi fylgi sínum þátttakendum eftir en Edda sagði:

[...] við reynum að fylgja okkar þátttakendum eftir, ef að einhver kemur til mín í fyrsta viðtal þá reyni ég að fylgja honum allt ferlið. Þannig að hann hitti mig ekki núna en einhvern annan næsta daginn. Við reynum að hafa ráðgjafann einhvern sem þátttakandinn þekkir og er búinn að segja sína sögu [...] það er ákveðið traust sem er búið að byggja upp.

Þá er einnig mikilvægt að náms- og starfsráðgjafar vandi val sitt við það hvaða fag þeir senda ráðþega sína fyrst í matssamtal fyrir. Helga sagði einstaklingana oft „hundstressaða“ og því mikilvægt að velja fag sem hún veit að einstaklingurinn mun standa sig vel í. Hún sagði jafnframt marga skjólstæðinga sína ekki alveg átta sig á því hvernig ferlið virkar fyrr en þau hafa lokið fyrsta matinu sínu og því telur hún einstaklega mikilvægt að fyrsta matið gangi vel.

Af þessu má sjá að náms- og starfsráðgjafar eru mikilvæg fagstétt fyrir raunfærnimat ekki aðeins vegna ráðgjafarinnar sem þeir bjóða upp á fyrir, á meðan og eftir að ferlinu lýkur heldur einnig fyrir þá aðila sem uppfylla ekki skilyrði raunfærnimats en hafa ratað til náms- og starfsráðgjafa vegna þess. Fjóla talaði um að ef að einstaklingar banka upp á hjá ráðgjafa í framhaldsfræðslunni þá er einhver áhugi fyrir því að gera eitthvað meira eða halda áfram og þá skiptir miklu máli að sá sem tekur á móti þeim hafi þekkingu til að geta unnið á öllum þessum stigum og veitt upplýsingar um nám eða unnið með áhugasviðskönnun og veitt einstaklingnum stuðning og hvatningu.

### **5.3 Eftirfylgni til þátttakenda**

Þar sem meðalaldur einstaklingar sem sækja raunfærnimat er í kringum 40 ára er eðlilegt að meiri hluti þeirra hafi ekki verið í skóla í langan tíma og þekkja þeir því ekki mikið inn á skólakerfið eins og það er í dag. Einstaklingar þekkja til dæmis ekki áfangana, áfangaheitin, hvar ákveðin fög eru kennd, námssamninga fyrir iðngreinar og svo framvegis og þurfa því aðstoð við það að komst inn í nýja skólakerfið. IDAN fræðslumiðstöðin tæklar það með því að bjóða fulltrúum framahaldsskólanna á útskrift raunfærnimatsnema. Edda sagði:

[...] fyrir 2 til 3 árum byrjuðum við að bjóða upp á það að fá fulltrúa skólanna hérna með okkur þannig að viðkomandi getur skráð sig beint inn í skólann og fengið allar upplýsingar á staðnum. Þá getur fólk talað við fulltrúana, sýnt þeim matið sitt og fengið ráðleggingar um hvað þau eigi að taka [...] skólarnir tóku gríðarlega vel í þetta því þau eru auðvitað að fá nemendur til sín þarna og þetta hefur mælst mjög vel fyrir hjá þátttakendum líka og mjög margir nýta sér þetta við þessa útskrift.

Sólveig segir jafnframt eftirfylgni gríðarlega mikilvæga en án hennar hangir keðjan ekki saman. Það er þó ekki alltaf þannig að einstaklingar sem ljúka raunfærnimati rati rakleiðis á skólabeck til að ljúka námi en það virðast sumir þurfa að melta niðurstöðurnar sínar lengur en aðrir. Sólveig nefndi til dæmis tilvik þar sem einstaklingur sem lokið hafði mati fyrir fimm árum síðan hringdi í hana og sá allt í einu hvernig hann gæti nýtt sér þær einingar sem hann hafði fengið metnar. Helga hafði síðan orð á því að hennar upplifun væri að frekari eftirfylgni af hálfu skjólstæðinga sinna væri ekki endilega óskað. Einstaklingar eru búnir að fá einingarnar sínar metnar og þær eru komnar inn á INNU. Helga sagði: „[...] síðan eru þau bara komin annað og stundum koma þau aftur í nám eða leita til manns ef það vantar að laga ferilskrá, þá er maður búinn að byggja þetta traust og tengsl.“

Í eftirfylgni viðtalinu er því nauðsynlegt að draga saman útkomu matsins og loka hringnum eins og Helga orðaði það. Náms- og starfsráðgjafar eru búnir að fylgja einstaklingnum í gegnum allt ferlið sem einkennst hefur af kostum og göllum þar sem eitt gekk vel en annað illa og er því gott að fara yfir það. Þá er jafnframt gott að ræða næstu skref og markmið einstaklinganna.

Ljóst er að eftirfylgni til einstaklinga að loknu raunfærnimati er afar mikilvæg ásamt því að nauðsynlegt virðist að ræða málin, hvað gekk vel og hvað gekk ekki vel að loknu mati með það að leiðarljósi að hjálpa ráðþega að setja sér ný markmið og ákveða næstu skref hjá sér.

#### **5.4 Þróun starfsins**

Viðmælendur voru allir sammála því að raunfærnimats ferlið sjálft væri mjög gott og að þeir gætu ekki nefnt eitthvað eitt sem þeim þætti vanta í ferlið. Edda lýsti sinni upplifun svona:

Ferlið er mjög gott og Fræðslumiðstöð atvinnulífsins á hrós skilið fyrir hvað þau hafa haldið vel utan um þetta og við öll hér á Íslandi vinnum eftir sama ferlinu. Það er mjög gott utanumhald hér en það gengur kannski af því að við erum fá.

Hvað varðar þróun á starfshlutverki viðmælenda höfðu þeir helst orð á því að starfið sjálft hafi ekki endilega breyst mikið heldur frekar verkefnin sem þeir tóku sér fyrir hendur. Sólveig sagði til að mynda fyrstu verkefnin sín snéru að svokölluðum hefðbundnum verkefnum eins og til dæmis húsasmíði þar sem hún vann eftir fastmótuðu ferli. Í dag vinnur hún meira með þróunarverkefni þar sem engin viðurkennd námskrá er fyrir hendi heldur viðmið sem atvinnulífið setur. Hún sagði: „[...] frá því að vera bara að taka hérna framhaldskólanámskrá þá erum við gera orðið allskonar. Alltaf meira og meira, alltaf að þróa okkur áfram þannig að þetta er á fleygiferð.“ Til samanburðar sagði Helga að hún væri ekki alltaf í sama raunfærnimatinu heldur væri hún sífellt að læra inn á fleiri tegundir af mati og koma að þróunarverkefnum. Í þróunarverkefnum er til að mynda verið að blanda saman atvinnulífinu,

formlega kerfinu og óformlega kerfinu sem að hennar sögn getur verið töluvert flókið og krefjandi en þó skemmtileg verkefni.

## 6 Umræður

Í þessum kafla verða dregnar ályktanir af niðurstöðum rannsóknarinnar í tengslum við rannsóknarspurningarnar. Fyrst og fremst var rannsókninni ætlað að beina athygli að hlutverki náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati. Niðurstöðurnar byggja á viðtölum fjögurra viðmælenda sem áttu það allir sameiginlegt að starfa á vettvangi raunfærnimats.

Eins og fram hefur komið voru í upphafi rannsóknarinnar lagðar fram fimm rannsóknarspurningar. Hvert er hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati? Hvers vegna koma náms- og starfsráðgjafar að raunfærnimati? Hver er upplifun náms- og starfsráðgjafar á hlutverki sínu í raunfærnimati? Hvernig finnst náms- og starfsráðgjöfum starf sitt hafa þróast? Hér fyrir neðan verða dregnar saman helstu niðurstöður hverrar spurningar ásamt stuttri umræðu.

### 6.1 Hvernig finnst náms- og starfsráðgjöfum starf sitt hafa þróast?

Fyrir aðeins 20 árum síðan var það nýtt af nálinni að náms- og starfsráðgjafar stæðu upp frá skrifborðunum sínum og færu á vinnustaði fólks þar sem þeir ynnu markvisst í því að ná til fullorðins fólk (Fjóra María Lárusdóttir, 2006, 2018). Því er ljóst að starf náms- og starfsráðgjafa hefur á síðustu tveimur áratugum þróast töluvert á vettvangi framhaldsfræðslunnar. Raunfærnimat leit fyrst dagsins ljós á Íslandi árið 2004 sem þýðir að það hefur verið starfrækt í um 16 ár hérlandis (Menntamálaráðuneytið, 2010). Viðmælendur rannsóknarinnar hafa til samanburðar starfað á vettvangi raunfærnimats í 6 ár, 13 ár, 14 ár og Fjóra þróunarstjóri allt að 16 ár eða frá upphafi innleiðslu þess. Viðmælendur rannsóknarinnar hafa því augljóslega geta fylgst vel með þróun starfsins og jafnframt fengið að upplifa breytingar og þróun þess mjög nákomnið.

Við innleiðslu raunfærnimats einblíndu Íslendingar fyrst einungis á það að afla upplýsinga frá öðrum þjóðum með þeim tilgangi að læra af reynslu þeirra og þróa raunfærnimat sem hentaði fyrir íslenskar aðstæður. Aðrar þjóðir hafa í framhaldinu af því sýnt íslensku raunfærnimati mikla athygli hvað varðar ráðgjöf í ferlinu enda er Ísland með þeim fremstu í heiminum í dag (Fjóra María Lárusdóttir, 2008). Aðspurðir hvernig viðmælendum þætti starf sitt hafa þróast síðastliðin ár lýstu þeir ekki yfir stórvægilegri þróun á starfi sínu. Þeir höfðu þó orð á því að þeir tækju meira þátt í þróunarverkefnum frekar en þeim hefðbundnu verkefnum sem þeir byrjuðu í sem er að eitt og sér er að sjálfsögðu ákveðin þróun. Velta mætti því fyrir sér hvort Íslandi hafi tekist svona vel snemma í þróuninni að hanna gott kerfi sem skýrir jafnframt hvers vegna viðmælendur rannsóknarinnar upplifa starf sitt ekki hafa þróast mikið í gegnum árin. Þá er átt við að starfið hafi verið þróað út frá viðamikilli þekkingu og reynslu annarra þjóða (sérstaklega norðurlandanna) og því orðið fastmótað strax frá upphafi.



## **6.2 Hver er upplifun náms- og starfsráðgjafa á hlutverki sínu í raunfærnimati?**

Viðmælendur rannsóknarinnar lýstu yfir góðri upplifun á starfi sínu. Fyrir utan það að nefna að starfið gæti stundum verið krefjandi, enda ólík verkefni sem leita upp á borð ráðgjafa í raunfærnimati, notuðu allir viðmælendur jákvæð lýsingarorð til þess að lýsa starfi sínu. Þá var meðal annars haft orð á því að starfið væri einstaklega skemmtilegt og gefandi, að starfið fengi viðmælendur til að líða eins og þeir væru mikilvægir og skiptu miklu máli og að viðmælendum hlakkaði til að mæta í vinnuna. Þá kom einnig fram að viðmælendur þjóna margvíslegri ráðgjöf í ferlinu og því ekki óeðlilegt að viðmælendur upplifi sig sem ákveðinn ábyrgðaraðila í ferlinu eins og sumir þeirra nefndu.

Af þessu má áætla að viðmælendum þessarar rannsóknar líki vel við starf sitt þar sem fram kom gegnum gangandi í öllum viðtölunum að persónuleg upplifun þeirra af starfinu væri afar jákvæð og góð.

## **6.3 Hvers vegna koma náms og starfsráðgjafar að raunfærnimati?**

Fagstéttin náms- og starfsráðgjafar hafa lokið viðurkenndu námi þar sem þeir læra meðal annars að taka á móti fólki og veita því faglega ráðgjöf við afar ólíkum málum. Reynsla hefur sýnt fram á það að æskilegt sé að menntaðir náms- og starfsráðgjafar sinni ráðgjöf í raunfærnimati. Það er meðal annars vegna þess að ráðgjafi verður að hækka til þess að bregðast við því ef að aðili sem leitað hefur til hans vegna raunfærnimats á síðan ekki möguleika á að standast þau þátttökuskilyrði sem þarf til að fara í raunfærnimat. Þá þarf ráðgjafinn sem tekur á móti þessum einstaklingi að geta vísað honum á aðra braut sem hentar honum sem og passa að veita honum ráð um hvað hann geti gert þó hann geti ekki farið í raunfærnimat (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a).

Tilraunaverkefni og þjónustukannanir FA hafa sýnt fram á það að það skipti miklu máli að þátttakendur upplifi hvatningu og stuðning í gegnum einstaklingsmiðaða ráðgjöf meðan á ferlinu stendur og eftir að því lýkur. Þátttakendur eru þá að jafnaði ánægðir með ráðgjöfina sem þeir fengu og telja upplýsingarnar sem ráðgjafinn veitti sér vera gagnlegar (Fjóla María Lárusdóttir, 2008; Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a, 2019).

Náms- og starfsráðgjafar virðast sinna raunfærnimati vegna menntunar sinnar og þeirrar færni sem þeir hafa öðlast í tengslum við hana en í matinu sinna þeir til dæmis ráðgjöf bæði hvað varðar nám og starf sem kemur heim og saman við starfsheiti þeirra.

## **6.4 Hvert er hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati?**

Meginhlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati er að leiðbeina og styðja þátttakendur eins og komið hefur verið inn á. Náms- og starfsráðgjafar koma að kynningarfundum fyrir tilvonandi þátttakendur og sinna skimunarviðtölum þar sem kannað

er hvort einstaklingar eigi erindi í raunfærnimat. Ef svo er ekki, þá eru þeir til staðar sem sérfróðir aðilar um að finna aðrar leiðir til færniþróunar.

Þegar í raunfærnimat er komið er fyrsta skref náms- og starfsráðgjafa að veita þátttakendum upplýsingar um ferlið og framkvæma svokallað skimunarviðtal. Náms- og starfsráðgjafar koma síðan að því að aðstoða þátttakendur í færnimöppugerð sem nýtist þeim síðan í næsta skrefi eða matssamtölunum. Áður en matssamtölin fara fram halda náms- og starfsráðgjafar bæði einstaklingsviðtöl sem og hópfunði þar sem farið er yfir raunfærni og unnið í færnimöppugerð. Í matssamtölum veita náms- og starfsráðgjafar oft stuðning og sitja fundi með skjólstæðingum sínum til þess að aðstoða þá við að tengja raunfærni sína úr færnimöppunni við viðmið áfanganna sem verið er að meta. Eftir að matssamtölum lýkur fá þátttakendur raunfærni sína metna og í framhaldinu af því viðurkenningu og útskrift. Að því loknu koma náms- og starfsráðgjafar að eftirfylgni viðtali með skjólstæðingum sínum þar sem farið er yfir hvernig gekk, hver séu næstu skrefin og hver ný markmið einstaklingsins séu. Á meðan að öllu þessu ferli stendur veita náms- og starfsráðgjafar ráðgjöf til skjólstæðinga sinna og eru til staðar ef þeir hafa einhverjar spurningar eða vantar aðstoð (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, e.d.-a)

Það er mismunandi eftir þátttakendum hversu mikla ráðgjöf þeir þurfa. Sumir þurfa aðeins leiðsögn við færnisráningarlutann á meðan aðrir þurfa ráðgjöf í öllu ferlinu og jafnvel mikla eftirfylgni inn í formlegt nám (Fjóra María Lárusdóttir, munnleg heimild, 20. febrúar 2020). Ljóst er að hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati er afar fjölpætt og einnig mismunandi eftir hverjum skjólstæðing. Hlutverk þeirra er afar stórt í ferlinu sjálfu og því óhætt að segja að þeir eru ómissandi fagstétt í ferlinu.

## 7 Lokaorð

Í upphafi þessarar ritgerðar voru lagðar fram rannsóknarspurningar sem snúa að náms- og starfsráðgjöfum í raunfærnimati. Með þeim var leitast eftir því að svara hvert hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati væri, hvers vegna náms- og starfsráðgjafar kæmu að raunfærnimati, hver upplifun náms- og starfsráðgjafa á hlutverki sínu í raunfærnimati væri og hvort og þá hvernig náms- og starfsráðgjöfum fannst starf sitt hafa þróast á síðastliðnum árum. Meginmarkmiðið rannsóknarinnar var að skoða bæði formlegt hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati sem og persónulega upplifun þeirra á hlutverki sínu í starfi og komast að því hvað það væri sem gerir þá mikilvæga fagaðila fyrir, í gegnum ferlið og einnig eftir að því lýkur formlega.

Upplifun höfundar var sú að viðmælendur rannsóknarinnar væru vel menntaðir og höfðu góða þekkingu á málefni ritgerðarinnar. Allir viðmælendur rannsóknarinnar sýndu rannsókn höfundar mikinn áhuga og nokkrir þeirra fögnuðu því að höfundur hafi sýnt efninu áhuga og væri að framkvæma þessa rannsókn.

Niðurstöður rannsóknarinnar sem farið hefur verið yfir hér að ofan benda til þess að hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati sé fjölþætt og mikilvægt. Þeir koma að ferlinu á öllum stigum þess samhliða því að veita þátttakendum matsins stuðning og ráðgjöf í gegnum allt ferlið. Þessi veigamikla ráðgjöf náms- og starfsráðgjafa í ferlinu hefur vakið athygli á heimskvarða en Ísland er, eins og áður hefur verið komið inn á, með þeim fremstu í heiminum í raunfærnimati í dag. Þátttakendur raunfærnimata hér á landi eru að jafnaði mjög ánægðir með þjónustuna og ferlið sjálft og ef litið er til upplifunar viðmælenda þessarar rannsóknar er ljóst að ráðgjafarnir séu það líka. Viðmælendur þessarar rannsóknar höfðu jafnframt orð á því hvað ferlið væri gott og hvað það væri gaman að sjá matið hjálpa fólki en þá sagði til að mynda Sólveig að þegar ráðþegar hennar hafa lokið mati og fengið áfangana sína metna er stundum eins og „þau fá allt í einu vængi og geta flogið“.

## Heimildaskrá

- Andersson, P., Sjösten, N-Å. og Ahn, S-E. (2003). *Att värdera kunskap, erfarenhet og kompetens. Perspektiv på validering*. Stokkhólm: Myndigheten för skoutveckling.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Hluti 2), 9–49. doi:10.1086/258724
- Coombs, P. og Ahmed, M. (1980). *Attacking rural poverty: how nonformal education can help*. A World Bank research publication. Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.
- Fjóla María Lárusdóttir. (2006). Náms- og starfsráðgjöf á vinnustað: Ráðgjafar á faraldsfæti. *Gátt - Ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 55–59. Sótt af [https://frae.is/wp-content/uploads/2017/11/Gátt\\_2006.pdf](https://frae.is/wp-content/uploads/2017/11/Gátt_2006.pdf)
- Fjóla María Lárusdóttir. (2008). Raunfærnimat - Hver er staðan í dag? *Gátt - Ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 66–69. Sótt af [https://frae.is/wp-content/uploads/2017/11/Gátt\\_2008.pdf](https://frae.is/wp-content/uploads/2017/11/Gátt_2008.pdf)
- Fjóla María Lárusdóttir. (2018). Náms- og starfsráðgjöf: Þróun ráðgjafar á vinnustöðum. *Gátt - Ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 82–86. Sótt af <http://frae.is/wp-content/uploads/2018/05/throun-radgjafar-fml.pdf>
- Forsætisráðuneyti. (2013). *Ísland 2020: Stöðuskýrsla*. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/media/forsaetisraduneyti-media/media/Skyrslur/island2020-stoduskyrsla-april-2013.pdf>
- Framvegis. Miðstöð símenntunar. (e.d.). Raunfærnimat. Sótt af <https://www.framvegis.is/is/thjonusta/raunfaernimat>
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (e.d.-a). *Handbók: Þjálfun í raunfærnimati* [óútgefin handbók]. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (e.d.-b). *Menntun á vinnumarkaði* [óútgefinn bæklingur]. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (e.d.-c). Raunfærnimat. Sótt af <https://frae.is/raunfaernimat/>
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2017). *Raunfærni: Raunfærnimat* [bæklingur]. Sótt af <https://frae.is/wp-content/uploads/2017/12/bæklingur-raunfaerni.pdf>
- Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. (2019). *Ársskýrsla 2018*. Sótt af [http://frae.is/wp-content/uploads/2019/05/Arsskyrsla\\_FA2019\\_NYTT.pdf](http://frae.is/wp-content/uploads/2019/05/Arsskyrsla_FA2019_NYTT.pdf)
- Guðrún Ragnarsdóttir. (2015). Umbætur í framhaldsfræðslu: Helstu niðurstöður verkefnahóps á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytisins. *Gátt - Ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 6–12. Sótt af [http://frae.is/wp-content/uploads/2018/08/Gatt\\_2015\\_web\\_006-12.pdf](http://frae.is/wp-content/uploads/2018/08/Gatt_2015_web_006-12.pdf)
- Gunnar E. Finnbogason. (2009). Að gera hæfni sýnilega: Mat á raunfærni. *Netla-Veftímarit um uppeldi og menntun*. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af [https://skemman.is/bitstream/1946/13990/1/Að\\_gera\\_hæfni\\_sýnilega.pdf](https://skemman.is/bitstream/1946/13990/1/Að_gera_hæfni_sýnilega.pdf)
- IÐAN fræðslusetur. (e.d.). Raunfærnimat. Sótt af <https://www.idan.is/raunfaernimat/>

- Jón Torfi Jónasson. (2004). Fullorðinsfræðsla og starfsmenntun á Íslandi: Staða og þróun starfsfræðslu og símenntunar. *Gátt - Ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 12–19. Sótt af <http://frae.is/wp-content/uploads/2017/11/GATT2004.pdf>
- Knowles, M. S., Holton, E. F. og Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8. útgáfa). Abingdon: Routledge.
- Lichtman, M. (2013). *Qualitative research in education: A user's guide*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Lög um grunnskóla nr. 91/2008.
- Lög um framhaldsskóla nr. 92/2008.
- Lög um framhaldsfræðslu nr. 27/2010.
- Menntamálaráðuneytið. (2010). *Mótun stefnu um nám alla ævi: Þróun menntastefnu á Íslandi í evrópsku samhengi*. Sótt af [https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/mrn-pdf-namskrar/motun\\_stefnu\\_um\\_nam\\_alla\\_aevi.pdf](https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/mrn-pdf-namskrar/motun_stefnu_um_nam_alla_aevi.pdf)
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2012). *Samantekt úr OECD Education at Glance 2012*. Sótt af [https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/frettir/educationataglance2012\\_samantekt-mmr.pdf](https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/frettir/educationataglance2012_samantekt-mmr.pdf)
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2014). *Úttekt á framhaldsfræðslukerfinu 2009-2013*. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/forsidumyndir/uttekta-framhaldsfradlukerfinu-2009---2013.pdf>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2018). *Samantekt úr Education at a Glance 2018. Skýrsla OECD um menntatölfræði*. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=f541dbfa-b5a0-11e8-942c-005056bc4d74>
- OECD. (2019). *Education at a glance 2019: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. Sótt af <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/f8d7880d-en.pdf?expires=1589477709&id=id&accname=guest&checksum=48B850D0F0DDD402110DC4B45FC31668>
- OECD. (2018). *Educational attainment and labour-force status: Educational attainment of 25-64 year-olds* [Education at a glance statistics]. Sótt af <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=93189>
- Padgett, D. K. (2008). *Qualitative methods in social work research* (2. útgáfa). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Rabionet, S. E. (2011). How I learned to design and conduct semi-structured interviews: An ongoing and continuous journey. *The Qualitative Report*, 16(2), 563–566. Sótt af <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol16/iss2/13/>
- Sigrún Jóhannesdóttir. (2004). Finnst fullorðnum líka leikur að læra? *Gátt - Ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 56–60. Sótt af <https://frae.is/utgafa/gatt-arsrit/gatt-2004/>

Sigurður Kristinsson. (2013). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 71–88). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Starfsmennt fræðslusetur. (e.d.). Raunfærnimat. Sótt af <https://www.smennt.is/radgjof-og-raunfaerni/raunfaernimat/>

## Viðauki A: Kynningarbréf

### Kynningarbréf

#### “Hvert er hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati?”

Ég heiti Rakel Birna Björnsdóttir og vinn að gerð lokaverkefnis til BA-gráðu í uppeldis- og menntunarfræði í Háskóla Íslands. Leiðbeinandi og ábyrgðaraðili rannsóknarinnar er Hróbjartur Árnason lektor í kennslufræði fullorðinna við Háskóla Íslands.

Markmið rannsóknarinnar er að öðlast þekkingu og skilning á hlutverki náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati fullorðinna, hvers vegna náms- og starfsráðgjafar koma að raunfærnimati, hvernig þeir lýsi hlutverki og starfi sínu í raunfærnimati, hver upplifun þeirra á hlutverki sínu er og að lokum hvort og þá hvernig þeim finnst starf sitt hafa þróast í gegnum árin.

Með samþykki þínu er óskað eftir upplýsingum um reynslu þína um málefnið. Rannsóknin er eigindleg rannsókn þar sem hálfstöðluð viðtöl verða tekin við viðmælendur. Eitt viðtal verður tekið við hvern þátttakanda og áætlað er að hvert viðtal taki um það bil eina klukkustund. Viðtölin verða hljóðrituð og í framhaldinu afrituð. Áætlað er að rannsókninni verði lokið í lok apríl en rannsóknin verður birt um miðjan maí.

## Viðauki B: Upplýst samþykki

### Upplýst samþykki þátttakanda

Þátttaka felur í sér að rannsakandi taki viðtal við mig. Upplýsingar úr viðtalinu verða notaðar í rannsóknarverkefni undirritaðs rannsakanda og munu kennarar og leiðbeinandi rannsakanda hafa aðgang að upplýsingum á meðan unnið er að verkefninu. Niðurstöður verða birtar opinberlega og aðgengilegar almenningi á skemmu, vef Háskóla Íslands, að lokinni úrvinnslu.

- Ég get hætt þátttöku hvenær sem er án þess að gefa upp ástæðu.
- Ég get neitað að svara tilteknum spurningum ef mér hugnast svo.
- Ég hef lesið upplýsingarnar sem ég fékk frá rannsakanda og gat spurt um það sem ég skildi ekki og fengið útskýringar.
- Ég hef sjálf/ur/t ákveðið að taka þátt í rannsókninni.
- Ég er samþykkt/ur/t því að viðtalið sé hljóðritað.

Ég staðfesti hér með undirskrift minni að ég hef lesið kynningarbréf rannsóknarinnar og að mér hefur verið kynnt í hverju þátttaka mín felst.

-----  
Dagsetning og undirskrift þátttakanda

Rannsakandi staðfestir hér með að hafa veitt þátttakanda upplýsingar um eðli og tilgang rannsóknarinnar.

-----  
Dagsetning og undirskrift rannsakanda

**Bréf þetta er í tvíriti, eitt fyrir þátttakanda og eitt fyrir rannsakanda**



## Viðauki C: Viðtalsvísir A

### Viðtalsspurningar

Geturðu sagt mér aðeins frá þér og þínu starfi?

- Hvað ertu menntuð?
- Hvað hefurðu starfað lengi á vettvangi fullorðinsfræðslu?
- Hvað hefurðu starfað lengi á vettvangi raunfærnimats?

Hvað er raunfærnimat? / Hvernig lýsir þú raunfærnimati yfirleitt

- Fyrir hvern er það og af hverju?
- Er bara hægt að fá metna raunfærni sína í iðngreinum eða er það komið fyrir bókgreinar líka?
- Af hverju er það ekki hægt?
- Telur þú að það komi til með að vera hægt í náginni framtíð?

Hver er saga raunfærnimats á Íslandi?

- Hvenær kom það fyrst til landsins?
- Hefur það breyst mikið frá upphafi?
- Sjáið þið fram á einhverjar breytingar í nákominni framtíð?

Hver er algengasti markhópur raunfærnimats?

- Hvers vegna ætli það sé?
- Er einhver ein iðngrein sem stendur út úr? (algeng eða óalgeng)

Hverjir eru þá í markhópi þeirra sem er erfitt að ná til og sækja lítið raunfærnimat?

- Hvers vegna ætli það sé?
- Er verið að gera eitthvað í því að reyna ná til þessa hóps?

Hverjir koma að raunfærnimati?

- Hvert er hlutverk náms- og starfsráðgjafa í raunfærnimati?
- Hvaða skyldur bera þeir í starfi sínu gagnvart ráðþegum raunfærnimats?

- Hvers vegna koma náms- og starfsráðgjafar að raunfærnimati en ekki einhver önnur fagstétt?
- Hafa þeir alltaf verið partur af ferlinu?
- Telur þú það hafa reynst rétt/ GÓÐ ákvörðun að tileinka náms- og starfsráðgjöfum þetta hlutverk?

Ert þú með tölur um raunfærnimat í gegnum árin á einum stað?

## Viðauki D: Viðtalsvísir B

### Viðtalsspurningar fyrir viðtöl við náms- og starfsráðgjafa

Upplýsingar um viðmælanda (fyrir kynningu í kafla 4.3)

- Aldur?
- Hvaða menntun hefur þú lokið og hvaðan?
- Hvað er starfsheiti þitt í dag?
- Hvað hefurðu starfað lengi á vettvangi raunfærnimats?

Hvernig myndir þú lýsa hlutverki þínu sem náms- og starfsráðgjafi í raunfærnimati?

- Hver er upplifun þín á þessu hlutverki?
- Finnst þér eitthvað vanta í ferlið?
- Hvaða skref myndir þú segja að væri mikilvægast í ferlinu? Af hverju?  
(Upplýsingar og skimun, skráning á raunfærni og sjálfsmat, matssamtal, staðfesting á raunfærni, viðurkenning)
- Hvaða hlutverki finnst þér eftirfylgni með þeim sem lokið hafa mati þjóna?

Hefur starfið þitt þróast eitthvað á undanförunum árum?

- Ef já, hvernig?

Hvernig myndir þú lýsa starfinu þínu í einni setningu?

Viltu bæta einhverju við að lokum?

