

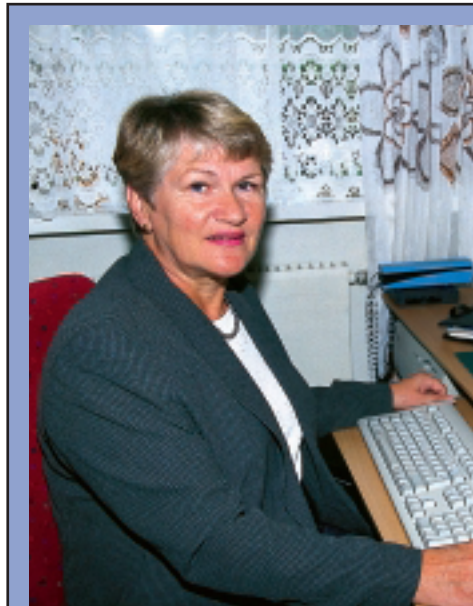
## Sigrún Jóhannesdóttir, menntaráðgjafi: Hæfnimappan

### Hæfnimappan – tæki til sjálfsþekkingar og til að skilgreina þekkingu og hæfni á vinnumarkaði

Við lifum á miklum breytingatímum og ekki er annað að sjá en að svo verði áfram. Breytingarnar eru margvíslegar og þar á meðal breytingar á viðhorfum til starfshæfni einstaklinga. Þó gömlu eiginleikarnir – samvirkusemi, vinnusemi, stundvísi og hollusta – séu enn í fullu gildi nægja þeir ekki lengur til að tryggja starfsöryggi. Þeir hæfniþættir sem vinnuveitendur leita eftir í vaxandi mæli eru sveigjanleiki, aðlögunarhæfni, sjálfstæði í vinnubrögðum, skipulagsfærni og símenntunarviðhorf sem hvetja einstaklinginn til að taka frumkvæði að því að verða sér stöðugt úti um nýja hæfni og þekkingu í takt við þær breytingar sem verða í vinnuumhverfinu.

Í samræmi við þessar kröfur um starfshæfni hefur áhersla á formleg próf, menntunargráður og hefðbundnar ferilsskrár minnkað en í staðinn leita menn annarra leiða til að meta starfshæfni. Starfshæfni er metin við upphaf starfa en einnig færast í vöxt að meta starfshæfni jafnt og þétt, til dæmis í starfssamtölum. Þeir sem eru í starfsleit eða eru að undirbúa sig fyrir starfssamtal þurfa því að tileinka sér aðferðir sem létta þeim það verk að sannfæra bæði sjálfa sig og vinnuveitendur um hvers þeir eru megnugir.

Ein aðferð sem notuð hefur verið í vaxandi mæli, bæði í skólum og atvinnulífi, til að meta starfshæfni er svokölluð hæfnimappa (portfólió) sem einstaklingar útbúa og viðhalda stöðugt um sjálfa sig. Hæfni-



### Sigrún Jóhannesdóttir

M.S. próf í kennslutækni og menntunarhönnun frá National University í Kaliforníu, Phil. Cand. menntun í uppeldis- og sálar-fræði við háskólann í Lundi, Svíþjóð. Sigrún hefur viðtæka reynslu af fræðslustarfi og menntunarstjórnun bæði í skólum og atvinnulífi. Hún starfaði lengi við Samvinnuhá-skólann á Bifröst og var aðstoðarrekktor þar um tíma. Sigrún hefur starfað sem sjálfstæður verktafi í fræðslumálum fullorðinna undanfarnin ár.

mappan er skipulagt safn gagna sem sýna fram á þróun, þekkingu og hæfni. Hún er notuð bæði í stað hefðbundinna prófa í skólum á öllum stigum og til að meta almenna starfshæfni í atvinnulífi. Í hæfnimöppu eru sett ýmis gögn, svo sem texti, myndir, munir og fleira. Mappan getur bæði verið áþreifanleg sem mappa eða safn sýnishorna en einnig getur hún verið stafræn, til dæmis í formi vefsíðu. Dæmi um hæfnimöppu sem margir þekkja eru myndamöppur sem fyrirsætur og listamenn útbúa með sýnishornum mynda og uppstillinga til að sanna hæfni sína.

Hæfnimappan er mjög einstaklingsbundin og mótast af þeim markmiðum sem hver einstaklingur setur sér um það

hvaða tilgangi hún á að þjóna. Til að vel takist til við gerð hæfnimöppu þarf oft hugarfarsbreytingu. Mikil hógværd er til dæmis mjög hamlandi, og viðhorfið: "ég kann nú ekki við að vera að flíka því þó ég hafi gert góða hluti" þarf að losa sig við því hæfnimappan byggir einmitt á því að flíka því sem maður vinnur vel. Hún þjónar þannig einnig þeim tilgangi að efla sjálfstraust og sjálfsþekkingu. Hæfnimöppu þarf stöðugt að uppfæra í takt við aukna hæfni og reynslu.

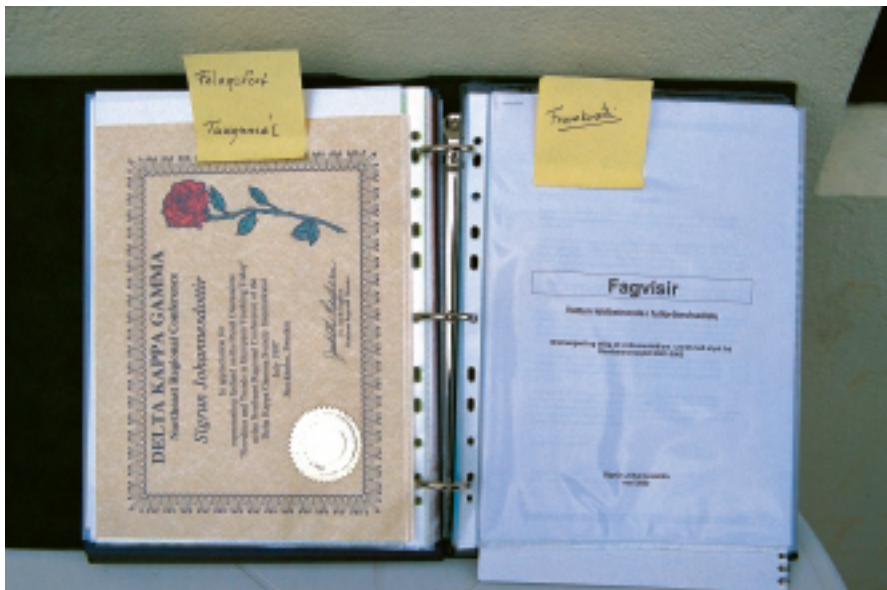
Til að útskýra hvernig vel útfærð hæfnimappa getur ráðið útslitum í starfsviðtali er hér sett fram dæmisaga sem reyndar byggist á raunverulegum dæmum.

### Dæmisaga úr atvinnulífinu

Anna á og rekur fremur lítið þjónustufyrirtæki sem er í alþjóðlegu samstarfi og stendur nú frammi fyrir því að ráða sér starfskraft til að sjá um margháttað skrifstofuhald. Það er mikið í húfi að ráða réttan starfsmann og starfið krefst margvíslegrar þekkingar og hæfni. Anna sest því niður og útbýr lista yfir þá hæfniþætti sem hún telur að nauðsynlegir séu til að gegna starfinu af þeim krafti og lipurð sem nauðsynlegt er:

- Listinn hennar Önnu lítur svona út:
- Gott vald á íslensku máli, talmáli og ritmáli
  - Geta til að tjáð sig á ensku og einu Norðurlandamáli
  - Tækjafærni og tölvufærni á öll algeng forrit, færni í að nota símakerfi, ljósrit-





unarvél og skjávarpa af ýmsum gerðum

- Skipulagsfærni, þekking á skjalavistun
- Þjónustulipurð
- Sjálfstæði í vinnubrögðum
- Hæfni til ákvarðanatöku
- Samningaleikni
- Sveigjanleiki
- Aðlögunarfærni
- Hagsýni í fjármálum
- Jákvæð viðhorf til stöðugra breytinga og að læra og temja sér ný vinnubrögð

Hvernig á hún að auglýsa? Hvaða kröfur á hún að gera um menntun og starfsreynslu? Þarf viðkomandi umsækjandi háskólapróf á sviði rekstrar og viðskipta? Hvað segja prófskrírteini henni um þessa hæfnipætti sem starfið krefst? – ekki mikið telur hún af biturri reynslu, einkum ef þau eru orðin nokkurra ára. Anna ákveður því að vera í takt við nútímann og setja í auglýsinguna að allir þeir sem geti sýnt fram á hæfni sína til að gegna starfinu komi til greina burtséð frá hvaða prófgáður eða formlega starfsreynslu þeir hafa,

Margar umsóknir berast um starfið og flestum þeirra fylgja hefðbundnar ferilskrár með yfirliti yfir prófgráður og störf. Ein umsóknanna sker sig úr því henni fylgir auk starfsferilskrár, efnisyfirlit um hæfnimöppu og nokkur sýnishorn úr möppunni sjálfri.

Önnu finnst þetta mjög spennandi og ákveður að byrja á því að tala við Þóru sem á þessa frumlegu umsókn.

Þóra er kona á besta aldri og mætir með möppuna sína og notar viðtalið til að sýna Önnu fram á að í möppunni sé að finna ýmis gögn sem staðfesta hæfni sem samsvorar á flestan hátt þeim kröfum sem gerðar eru til starfsins. Þar sem einnig kemur fram að Þóra hefur verið iðin við að sækja ýmis konar námskeið þá veit Anna að hún hefur þau símenntunarviðhorf sem nauðsynleg eru í þessu starfi.

Eftir nokkra umhugsun, símtöl og viðræður við ráðgjafa sína ákveður Anna að ráða Þóru. Hæfnimappan, sjálfþekkingin

og sjálfstraustið sem Þóra öðlaðist við gerð hennar ræð úrlitum um að hún var ráðin. Hún hafði sjálf séð til þess að afla sér þeirrar þekkingar og hæfni sem nútímastörf krefjast og kunnir aðferðir til að halda því til haga og sannfæra aðra um að hún byggi yfir þessari hæfni.

## Hvað er hæfnimappa og hvernig er hún gerð?

Nú vakna sjálfsagt ýmsar spurningar hjá lesendum um hvað eigi að vera í hæfnimöppu og hvernig sé best að útbúa hana. Það er ekkert eitt rétt svar við því þar sem það fer alltaf eftir markmiðum og sérstöðu hverju sinni hvað hentar að setja í möppuna. Þó eru nokkrir grunnþættir sem skipta máli og eiga alltaf heima í möppunni:

- Markmiðið með möppunni og hverjum hún er ætluð.
- Listi yfir innihald, efnisyfirlit (tekið saman í lokin)

- Skipulegt safn verkþátta, svo sem skjöl, spólur, diskettur, myndir, ljósrit, heimasíða, ýmsir munir.
- Inngangur með hverjum verkþætti, hvaða hæfni sýnir hann, af hverju er mikilvægt að sýna þessa hæfni.

Skoðum nú möppuna hennar Þóru með tilliti til ofangreindra þátta. Markmið Þóru með möppunni sinni var að sýna starfshæfni á ýmsum sviðum og þá sérstaklega þeim sviðum sem tiltekin voru í auglýsingunni. Fremst setti hún ítarlega ferilskrá þar sem greinlega kom fram fjölbreyttur starfsferill hennar og ýmis námskeið sem hún hafði sótt. Ferilskráin sýndi því að Þóra hafði sveigjanleika og jákvæð viðhorf til símenntunar. Síðan komu sýnishorn viðskiptabréfa sem hún hafði nýlega skrifað bæði á íslensku og ensku, einnig voru þar myndbútar á diskum sem höfðu verið teknir þegar hún hélt ræðu í félagi sem hún var í. Þarna var mjög góð staðfesting á samskiptafærni Þóru. Ýmis blöð sem hún hafði safnað saman með verkefnum sem hún hafði unnið með ýmsum tölvuforritum og yfirlitsmynd um skjalavistunarkerfi sem hún hafði tekið þátt í að móta á sínum gamla vinnustað gáfu glögga mynd af tölvufærni og skipulagshæfni hennar. Einnig voru þarna skjöl sem Þóra hafði unnið þegar hún var gjaldkeri í stjórn húsfélags þar sem hún bjó og sýndu fram á hagsýni og samningafærni.

Hér er ekki allt upp talið því Þóra hafði sett saman mjög skemmtilega og skipulega möppu og mappan sjálf var því góður vitnisburður um skipulagshæfni Þóru. Hún hafði farið á námskeið í gerð hæfnimöppu og tileinkað sér ný viðhorf sem hún nýtti sér í starfssamtölum á vinnustað og komu henni svo sannarlega til góða þegar hún sótti um nýtt starf.

*sigrunjuh@islandia.is*

