

T E M A

... fortsat fra forrige side

der øger hans/hendes muligheder for at tage hånd om sit eget liv. Altså en udfordring, der ligger smukt til folkeoplysningen.

PORTFOLIOMETODEN

Foreningen af Daghøjskoler har fra starten valgt at tage udgangspunkt i portfolio som metode i arbejdet med realkompetence. Portfolio betyder helt banalt en samling af papir, som man kan bære med sig. Den kan have form af f.eks. et ringbind, en kasse eller en mappe på en computer, og den er i sin grundform slet og ret en samling af dokumentation. Portfolio kan imidlertid også bruges som en pædagogisk metode til synliggørelse, beskrivelse og dokumentation af deltagerens læring og kompetence – overfor omverdenen og overfor deltageren selv. Der måles i udgangspunktet ikke i forhold til en bestemt standard – den enkeltes kompetencer og talenter kan synliggøres og dokumenteres "i deres egen ret".

Portfoliomethoden åbner også mulighed for dokumentation, uden at der fordres megen skriftlighed. Der kan tages udgangspunkt i fotos og produkter, der gennem refleksion rækker ud over den afbildede situation/produktet, så det bliver et eksempel, som den pågældende kan "forsvare" med ord.

FLERE PORTFOLIER

Portfolioen er en grundlæggende dokumentationsform, hvis du ønsker at få vurderet din realkompetence i forhold til en uddannelse, og du kan også bruge portfolioen til at dokumentere, hvad du kan i en ansættelsessituation.

En af grundene til, at Foreningen af Daghøjskoler har valgt at tage udgangspunkt i portfolio som metode,

er, at det giver gode muligheder for at fastholde opmærksomheden på dobbeltheden af muligheder for at nyttiggøre kompetencer og risikoen for overgreb, der ligger i realkompetencetankegangen. I den sammenhæng er det en vigtig metodisk detalje, at vi opererer med to portfolier – nemlig en arbejdsportfolio og en præsentationsportfolio.

Arbejdsportfolioen er deltagerens egen – en samling af arbejder der afspejler den pågældendes læring. I arbejdsportfolioen kan man f.eks. gemme noter, skitser, fotos, projektplaner, digte, referater af samtaler og gruppemøder, produkter mm.

Præsentationsportfolioen kan bruges til at vise frem til f.eks. en arbejdsgiver eller en sagsbehandler, og den vil typisk skifte indhold, alt efter hvem den retter sig til.

Opdelingen i en arbejdsportfolio og en præsentationsportfolio indebærer, at systematisk refleksion er indbygget i metoden – og dermed er der også indbygget en bevidstgørelse omkring ejerskabet til ens egen kompetence. Det er en proces, der er afgørende for, at den enkelte kan nyttiggøre sine reelle kompetencer på egne vilkår – så det ikke bliver til udnyttelse og overgreb. Det handler om autonomi og myndighed.

Det igangværende projekt – der får tilskud af DFS' tips- og lottomidler – afsluttes i løbet af foråret 2005, hvorefter der vil blive adgang til at se beskrivelser af eksempler på praktisk arbejde med portfolio/realkompetencer i daghøjskolen på Foreningens hjemmeside www.daghojskoler.dk.

Nr. 01 · Februar

Årgang 04

2005

FOKUS PÅ FOLKEOPLYSNING



FOKUS PÅ

REALKOMPETENCER

REAL- KOMPETENCE



Det er næppe en hemmelighed for særlig mange, at hver tid har sine modeord. Og det kommer formentlig heller ikke som den store overraskelse for de fleste, at "kompetence" er et af vor tids modeord. Der findes næppe en hjemlig samfundsforsker eller politiker, der ikke har udtalt noget i retning af: "Vi er som danskere nødt til at udvide og udvikle vores kompetencer, hvis vi skal kunne klare os på et globaliseret arbejdsmarked".

Men selv om vi har hørt det næsten til hudløshed, så er det alligevel nødvendigt at blive ved med at gentage. For det er rigtigt: Uden et kompetenceløft af historiske dimensioner bliver det mere end vanskeligt at bevare vores position som et af verdens rigeste samfund.

Kompetence er imidlertid ikke bare kompetence. Også når det handler om at tilegne sig nye kompetencer, har vi begrænsede ressourcer, og vi må derfor nøje overveje, hvilke kompetencer der vil blive efterspurgt i fremtiden. Debatten om disse spørgsmål bliver meget godt illustreret af den overordnede diskussion om det danske uddannelsessystem. Fra den ene side af spektret kræves der mere fokus på den rent faglige viden, fordi Danmark sakker agterud på dette område (i hvert fald ifølge en række internationale undersøgelser). Og fra den anden side fremhæver man de mere bløde kompetencer som samarbejdsevne og lignende, hvor Danmark ligger i toppen sammenlignet med andre lande.

Selv om der altså langt fra er enighed om, hvilke kompetencer der skal prioriteres, så er den hjemlige debat alligevel generelt gået imod en større anerkendelse af, at der også er andre kompetencer end dem, man kan tilegne sig i uddannelsessystemet, der er vigtige. Man er derfor i stigende grad begyndt at tale om "realkompetencer", forstået som de kompetencer man tilegner sig gennem livet som helhed.

Det siger næsten sig selv, at folkeoplysningen har taget begrebet realkompetence til sig og kastet sig ud i debatten om, hvordan man kan synliggøre realkompetencer i forhold til uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet. At mennesker kan tilegne sig viden og opnå større kompetence i forhold til alle aspekter af tilværelsen udenfor det etablerede og eksamensrettede uddannelsessystem er jo hele grundtanken bag folkeoplysningen.

Den øgede fokus på realkompetence er derfor en fantastisk mulighed, for at folkeoplysningen kan placere sig selv langt mere centralt i det danske samfund. Mulighederne er store, men der er også problemer, der skal findes svar på, før potentialet for alvor kan udnyttes. Der er f.eks. hele spørgsmålet om, hvordan realkompetence kan "måles", så den kan bruges som et konkret element i den enkeltes uddannelsesforløb. I folkeoplysningen er traditionen jo, at det er op til den enkelte deltager selv at vurdere, hvad hun eller han har fået ud af et uddannelsesforløb eller lignende. Men hvis forløbet skal bruges som et springbræt til at komme videre f.eks. i det ordinære uddannelsessystem, er det nødvendigt, at resultatet i et vist omfang gøres målbart.

Betyder det så, at folkeoplysningen skal til at operere med eksamen og karakterer? Det gør det ikke, hvis det står til de folkeoplysende organisationer. Hele konceptet med at fokusere på resultatet frem for processen, med centralt fastsatte læseplaner og med pensum og indhold dikteret af andre end deltagerne strider grundlæggende imod den folkeoplysende tanke og tradition.

Hvis den realkompetence, man kan opnå gennem folkeoplysningen, skal måles og bruges, så må evalueringen og "målingen" foregå udenfor den folkeoplysende verden. Og den må være et tilbud, som deltagerne af egen vilje kan tage imod eller takke nej til.

Der er derfor brug for et "realkompetence-institut", der dels kan dokumentere de realkompetencer, som deltagerne i folkeoplysende aktiviteter opnår. Og som samtidig kan være med i en udviklingsproces sammen med de folkeoplysende organisationer om at skabe endnu bedre sammenhæng og samspil mellem den ordinære uddannelsesverden og folkeoplysningen.

I den folkeoplysende verden er vi klar til at kaste vores kræfter ind i et sådant ambitiøst projekt. Vi håber, at den politiske verden og det ordinære uddannelsessystem også er med på ideen.

INDHOLD



Forsidetegning Claus Bigum

Fokus på Folkeoplysning
er udgivet af
Dansk Folkeoplysnings Samråd
Gl. Kongevej 39E, 2. tv.
1610 København V
www.dfs.dk

Redaktion:
Formand Eva Møller (ansv.)
Redaktør Marie Clemmesen
Freelancejournalist Hans Stavnsager
Sekretariatsleder Christel Schaldemose
Konsulent Flemming Gjedde

Henvendelse til redaktionen:
Tlf. 33 15 14 66
E-mail: dfs@dfs.dk

DFS's politik er udtrykt i lederen og artikler, hvor det er direkte angivet. Øvrige artikler udtrykker ikke nødvendigvis DFS's synspunkter.

Eftertryk og citat af artikler er tilladt med kildeangivelse.

Redaktionen er afsluttet 17. januar 2005.

Fokus på Folkeoplysning udkommer seks gange om året.
Nr. 2, årg. 4 udkommer 4. april 2005.
Deadline er 4. marts 2005.

Oplag 3.000 stk.

ISSN nr. 1602-9040

Grafik og layout Lund & Mus, tlf.: 75 52 06 08

Tryk CT Grafisk, tlf.: 98 52 01 99

Side 4 Realkompetence – Det du kan

Annelise Hauch fra Undervisningsministeriet fortæller om de initiativer, der er i gang på realkompetence-området fra politisk hold.

Side 6 Aftenskolen udvikler realkompetencer

Lene Buerup Andersen og Marlene Berth Nielsen forklarer om et projekt, der viser nye veje i forhold til at dokumentere de kompetencer, som deltagerne i aftenskolen opnår.

Side 8 Den nordiske dimension

Agnete Nordentoft fra Danmarks Pædagogiske Universitet giver et overblik over arbejdet med realkompetencer i de nordiske lande.

Side 10 LO's syn på vurdering af realkompetencer

LO's næstformand, Tina Auvig Huggenberger, giver sit bud på, hvilken rolle realkompetence-begrebet kan spille i arbejdsmarkedspolitikken.

Side 12 Uformelle kompetencer skal anerkendes

Hvordan måler man uformelle kompetencer? Og hvem skal gøre det? Det er nogle af de spørgsmål, som Steffen Hartje, John Steen Johansen og Leif Max Hansen giver deres bud på i denne artikel.

Side 14 Realkompetence og arbejdsmarkedet

Mette Ringsted, uddannelseschef i DA, forklarer i denne artikel, hvilke perspektiver arbejdsgiverne ser i arbejdet med realkompetencer.

Side 15 Portfolio som metode

Randi Jensen fra Foreningen af Daghøjskoler beskriver, hvilke erfaringer daghøjskolerne har gjort med at bruge portfolioer til at beskrive deltagerens realkompetencer.

REALKOMPETENCE – DET DU KAN

AF ANNE LISE HAUCH · UNDERVISNINGSMINISTERIET

Danskerne har mange skjulte kompetencer.

Det er dem, der skal frem i lyset gennem arbejdet

med realkompetencer.

Danskerne kan langt mere, end de har papir på. De kan også langt mere, end de selv er klar over. På jobbet, i fritidslivet, på højskoler, i foreninger og i familien udfolder hundredtusinder af danskere hver dag kunnen og talent, som de aldrig har fået anerkendt nogen steder endsige fået papir på.

Dette potentiale skal vi blive bedre til at synliggøre, udnytte og bygge videre på ved at sætte det, som den enkelte person faktisk kan, i centrum. Regeringen har taget et første skridt ved at fremsætte en redegørelse i Folketinget om anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne. Redegørelsen sætter fokus på danskernes skjulte kompetencer – det den enkelte kan. Redegørelsen har også fokus på, hvordan vi gennem en bred indsats kan skabe langt bedre muligheder for at synliggøre og værdsætte realkompetencer, uanset hvor og hvordan de er erhvervet.

HVAD ER "REALKOMPETENCE"?

Realkompetence omfatter en persons samlede viden, færdigheder og kompetencer. Det gælder, uanset om de er erhvervet i det formelle uddannelsessystem eller i arbejdslivet, når vi lærer på jobbet eller deltager i virksomhedsintern medarbejderuddannelse. Eller når vi indenfor folkeoplysningen gennemfører et højskoleophold, når vi tager et pc-kursus på aftenskole eller deltager i foreningslivets forskellige aktiviteter f.eks. som aktiv frivillig i en hjælpeorganisation.

Anerkendelse af realkompetence handler om at sætte det enkelte menneskes samlede kompetencer og forudsætninger i centrum. Ikke kun det, man har papir på. Øget anerkendelse af realkompetence vil på flere måder indebære et paradigmeskift i måden at tænke og tilrettelægge uddannelse på. Det forudsætter, at vi udvikler metoder, som kan sikre en

pålidelig vurdering af personens realkompetencer – herunder kompetencer erhvervet i arbejdslivet og i folkeoplysnings- og foreningslivet mv.

Det forudsætter også, at den enkelte, virksomhederne, arbejdsmarkedets parter og folkeoplysnings- og foreningslivets aktører påtager sig et medansvar for at synliggøre og dokumentere kompetencer.

Et bedre samspil mellem de forskellige læringsarenaer rummer mange perspektiver til gavn for den enkelte, for virksomhederne og for samfundet: Det vil hjælpe de borgere, der i dag holdes ude af uddannelsessystemet, fordi de på papiret ikke lever op til de formelle adgangskrav. Og det vil styrke de mange, der forhindres i at få arbejde, skifte job eller avancere, fordi de ikke kan dokumentere, hvad de reelt kan. Danske arbejdspladser har brug for dygtige medarbejdere, der tør udvikle sig og kan omstille sig. Hvis den enkelte medarbejder får mulighed for at dygtiggøre sig på en ny måde, styrkes virksomhederne også.

ANERKENDELSE AF REALKOMPETENCE I UDDANNELSERNE

Kompetencevurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne foregår allerede i dag – i et vist omfang. På voksen- og efteruddannelsesområdet er der bl.a. i arbejdsmarkedsuddannelserne og i grundlæggende voksenuddannelse (GVU) åbnet for adgang til en individuel kompetencevurdering, som har til formål at anerkende den enkeltes realkompetence. Men også indenfor de grundlæggende erhvervsuddannelser indgår kompetencevurdering nu i udarbejdelsen af elevens personlige uddannelsesplan. Vi har således allerede taget fat på at fremme anerkendelse af realkompetencer flere steder i uddannelserne. Men hovedbudskabet i regeringens redegørelse er, at det er nødvendigt at gå videre endnu.

En udbygning bør bygge på nogle fælles principper. En kompetencevurdering i forhold til uddannelse foretages altid med udgangspunkt i de enkelte uddannelsers mål og adgangskrav. Den enkeltes kompetencer anerkendes, uanset hvor og hvordan de er erhvervet men uden at forringe uddan-



nelsernes kvalitetsniveau. De anvendte metoder skal kunne sikre en pålidelig vurdering og dermed tillid til resultatet. Og resultatet af vurderingen dokumenteres gennem udstedelse af et bevis. Disse og flere andre principper for en udbygning er nævnt i redegørelsen.

2005 BLIVER ET UDVIKLINGSÅR

At anerkende det du kan, lyder enkelt. Men det er en vanskelig opgave at foretage en nyorientering ved at sætte den enkelte borgers kunnen i centrum. Derfor gør regeringen 2005 til udviklingsår for dokumentation, vurdering og anerkendelse af realkompetencer. Alle dele af uddannelsessektoren, folkeoplysningen, foreningslivet og arbejdsmarkedet opfordres til at deltage. Mange har allerede arbejdet med realkompetencer i flere år, mens andre ikke er begyndt endnu. Startskuddet lyder på en konference den 3. februar 2005, som undervisningsministeren har indbudt til.

Det, som redegørelsen tager udgangspunkt i, er, at anerkendelse af realkompetence gennem en realkompetencevurdering sker i forhold til en uddannelse: En anerkendelse kan gå ud på, at man får adgang til uddannelsen eller eventuelt får en individuel tilrettelæggelse og afkortning af uddannelsen eller et uddannelsesbevis. Her skal der udarbejdes handlingsplaner på områderne, og der skal sættes udviklingsarbejde i gang i uddannelsessystemet.

Men anerkendelse af realkompetence sætter også fokus på, hvordan den enkelte kan få synliggjort og dokumenteret sine kompetencer. Den enkelte har et ansvar for at dokumentere sine kompetencer, som er erhvervet i arbejdslivet og fritidslivet. En dokumentation vil være nyttig som bilag til en ansøgning om optagelse på en uddannelse.

Men den enkelte kan også have nytte af dokumentationen ved ansøgning om job eller jobskifte. De kompetencer, som er erhvervet i en folkeoplysende aktivitet eller aktivitet i en frivillig organisation, kan være faglige kompetencer (it-kursus eller kursus i engelsk), som kan være relevante i relation både til studier og til arbejdslivet. Der kan også – afhængigt

af den aktivitet man har deltaget i – være tale om personlige, almene og sociale kompetencer, som særligt efterspørges på arbejdsmarkedet. Har man f.eks. dokumentation for en lederuddannelse eller på anden måde ledererfaring fra arbejde i en idrætsforening, kan det være en væsentlig oplysning i et CV ved en jobansøgning.

Der vil derfor være et behov for at udvikle dokumentationsredskaber i form af dokumentationsmapper for at skabe det bedste mulige samspil mellem arbejds- og fritidslivet – og kompetencevurdering i uddannelsessystemet. Der er positive erfaringer fra andre lande, især udviklingsarbejde i Norge. Undervisningsministeriet vil tage initiativ hertil i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og repræsentanter for de folkeoplysende og frivillige organisationer mv. Vi ser frem til udviklingen i 2005 – sammen og hver for sig. Læs mere i årets løb på www.realkompetence.dk.

SAMRÅDETS REALKOMPETENCEFORUM

I 2004 valgte bestyrelsen realkompetence-emnet som et prioriteret indsatsområde for Samrådets arbejde. Emnet blev hermed fastslået som centralt og vigtigt. Som et af de første tiltag blev medlemsorganisationerne med interesse i området indkaldt til et møde for skabe et overblik over arbejdet med realkompetencer indenfor folkeoplysningen.

Mødet synliggjorde et stort behov for, at folkeoplysningens organisationer samler sine erfaringer og sin viden. På baggrund af mødet blev det derfor besluttet at oprette et Forum for realkompetencer i regi af Dansk Folkeoplysnings Samråd. Forumet blev etableret maj 2004.

Forumet består af 1-2 repræsentanter for de medlemsorganisationer, der har lyst til at deltage i arbejdet. Forum for realkompetencer har til formål at koordinere de initiativer om realkompetencer, som medlemsorganisationerne arbejder med, at inspirere hinanden gensidigt på fagligt indhold, resultater og diskussioner om betydningen af realkompetencer i folkeoplysningen, i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, at give viden om realkompetencearbejde og erfaringer fra andre lande, at give rammer for en struktureret debat og endelig at give input til bestyrelsens holdninger til den danske uddannelsespolitiske debat omkring realkompetencer med henblik på, at folkeoplysningen skal spille en mere betydningsfuld rolle.

Forumet mødes ca. hver 2. måned. Hver gang med en oplægsholder udefra og tid til erfaringsudveksling og diskussion.

Der har været oplæg fra LO, DA, DPU, DUF, Norge etc. Læs mere på DFS' hjemmeside www.dfs.dk.

AFTENSKOLEN UDVIKLER REALKOMPETENCER

AF LENE BUERUP ANDERSEN · LOF · OG MARLENE BERTH NIELSEN · NETOP
- PROJEKTLEDERE PÅ UDVIKLINGSPROJEKTET

LOF's og NETOP's realkompetenceprojektet

dokumenterer, at der finder en kompetenceudvikling

sted i aftenskolen. Aftenskoledeltagerne får

mere med hjem, end de tror.

LOF og NETOP afsluttede sidst i 2004 et fælles udviklingsprojekt: "Kompetenceudvikling i folkeoplysningen – udvikling af kompetencebeskrivelsesmodel for aftenskoleområdet". Projektet har omhandlet udvikling, afprøvning og evaluering af en model til beskrivelse af kursisters kompetenceudvikling i aftenskolen, og det har været støttet økonomisk af DFS.

Resultaterne viser, at der finder en kompetenceudvikling sted i aftenskolen, men at der samtidig er tale om stor diversitet i relation til, hvilke kompetencer der udvikles på de enkelte aftenskolekurser og hos den enkelte deltager. Samlet set kommer de fleste fag i projektet i berøring med en overvejende del af de kompetencer, som modellen inddrager. Deltagerne i projektet har været meget positivt overraskede over at opdage, at de rent faktisk får mere med sig hjem end blot en faglig kompetence.

Projektets erfaringer peger på, at en implementering af kompetencemodellen i aftenskolen rummer gode perspektiver både for skolerne, lærerne og deltagerne. For skolerne vil det dreje sig om kvalificering og synliggørelse af deres praksis. For lærerne vil det dreje sig om kvalificering af deres undervisning samt faglige udvikling. Og for deltagerne vil det dreje sig om at få et redskab, der kan anvendes dels i forhold til selvevaluering, dels i forhold til en kommende realkompetencevurdering. I det perspektiv er det interessant, at regeringen i deres "Redegørelse om anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne," som blev givet til Folketinget i november 2004, netop tilskriver folkeoplysningen – og herunder aftenskolerne – en vigtig rolle i forbindelse med metodeudvikling.

FORMÅLET MED PROJEKTET

Formålet med LOF's og NETOP's udviklingsprojekt har dels været at bidrage til kompetenceafklaring hos den enkelte kursist, dels at synliggøre aftenskolernes rolle som udvikler af realkompetencer. Endvidere var det målet med projektet, at den model, som skal belyse kursisternes udvikling af realkompetencer, skal have en anvendelsesværdi både for deltagerne, for lærerne og for skolerne/foreningerne. Projektet skal ses som et bidrag til udvikling af metoder til afdækning af kompetenceudvikling inden for folkeoplysningen og mere specifikt inden for aftenskolen.

DE DELTAGENDE SKOLER

Det har været afgørende for projektet, at kompetencemodellen skulle afprøves "ude i virkeligheden" på forskellige typer af kursister på forskellige hold. Projektet skulle med andre ord ikke være et "skrivebordsprojekt" men derimod et udviklingsprojekt med stor inddragelse af målgruppen.

10 hold har deltaget med i alt 87 kursister. Holdene blev udvalgt, så de repræsenterede forskellige skolestørrelser fordelt over hele landet samt forskelligt fagudbud, og der blev lagt vægt på, at deltagerne fortrinsvis var mellem 30 og 55 år. Det sidst fordi det højst sandsynligt er denne gruppe, der vil have en interesse i at anvende modellen i forhold til job og uddannelse.

Udover lærere og deltagere har skolelederne været inddraget i projektet som en slags ambassadører og for at sikre skolernes ejerskab til projektet – et yderst vigtigt element i forhold til implementering af modellen.

KOMPETENCEMODELLEN

Kompetencemodellen er udviklet som en lang række spørgsmål knyttet til 11 kompetencer. I forhold til disse spørgsmål skal kursisten vurdere sin egen udvikling i løbet af kurset. Kursistens besvarelse bliver herefter omsat elektronisk til et grafisk udtryk – en kompetenceprofil. Deltagerens kompetenceprofil viser, på hvilke af de 11 kompetencer hun/han har udviklet sig i løbet af kurset og i hvilket omfang. Der





er altså tale om en profil, der alene viser den kompetenceudvikling, som har fundet sted på kurset, og ikke deltagerens samlede kompetencer.

Inspiration til definition og beskrivelse af de relevante kompetencer er hentet i Det Nationale KompetenceRegnskab's (NKR) definition og beskrivelse af 10 nøglekompetencer. Det er sket, dels fordi NKR's forskellige kompetencer gør det muligt at arbejde forholdsvis nuanceret med kompetencebeskrivelser, dels fordi NKR er forankret i Undervisningsministeriet og tager afsæt i OECD's arbejde med at definere nøglekompetencer. Dette kan være med til at sikre kompetencemodellen legitimitet og anerkendelse. Den 11. kompetence – den faglige – er tilføjet, fordi aftenskolekursister primært angiver det faglige og det høje faglige niveau som grund til at vælge aftenskolen, som det bl.a. blev beskrevet i Peter Løvgreens og Agnethe Nordentofts undersøgelse "Aftenskolernes deltagere og ikke deltagere", der blev udgivet af Udviklingscentret for Folkeoplysning og Voksenundervisning i 1998.

PERSPEKTIVER

Som nævnt indledningsvist, viser resultaterne af LOF's og NETOP's udviklingsprojekt, at der finder en kompetenceudvikling sted i aftenskolen.

Erfaringerne fra projektet viser også, at kompetencemodellen har været med til at øge deltagerens bevidsthed om kompetencebeskrivelse generelt og om kompetenceudvikling i aftenskolen i særdeleshed. Deltagerne har oplevet en større erkendelse af, hvad kompetencebegrebet dækker over, samt en erkendelse af, at udvikling af kompetencer kan bidrage positivt til selvudvikling.

I projektperioden har det været målet at udvikle en forsøgsmodel, der på baggrund af evalueringen i en senere fase kunne tilrettes og færdiggøres. Perspektiverne for et videre arbejde med færdiggørelse af modellen indebærer en udviklingsfase og en implementeringsfase. Udviklingsfasen indebærer en operationalisering og kvalificering af modellen, sådan at den i fremtiden bliver internet-baseret. Skolerne og især lærerne vil spille en vigtig rolle i implementeringsfasen. De to grupper har været vigtige ambas-

DEBAT I FOLKETINGET

Den 10. december 2004 var regeringens redegørelse om realkompetencer til debat i Folketinget, og generelt var der stor opbakning til redegørelsen og regeringens ønske om at anerkende realkompetencer i forhold til uddannelsessystemet.

SF's ordfører Åge Frandsen problematiserede over begrebet realkompetencer – han mente, at det var nok at sige kompetencer. Louise Frevert fra Dansk Folkeparti var bekymret for økonomien og for, at det ordinære uddannelsessystem skulle blive undermineret, men bakkede i øvrigt op om redegørelsen. Gitte Lillelund Bech fra Venstre bakkede helt som ventet fuldstændig op om redegørelsen, og Helle Sjelle fra de konservative fandt også redegørelsen interessant og realkompetencearbejdet nødvendigt. Carsten Hansen fra Socialdemokraterne var begejstret for redegørelsen og fremhævede, at fokus burde være på de kortuddannede, som ville kunne få mest ud af anerkendelsen af deres realkompetencer. Han opfordrede desuden ministeren til at huske at inddrage folkeoplysningen i udviklingsarbejdet. Bodil Kornbeck fra Kristendemokraterne var også tilfreds med redegørelsen, mens Pernille Rosenkranz-Teil fra Enhedslisten fandt realkompetencearbejdet både rigtigt og nødvendigt men tvivlede på, at det ville blive gennemført. Radikale Margrethe Vestager fandt redegørelsen god men valgte dog i modsætning til de øvrige at bede ministeren om ikke kun at fokusere på de kortuddannede men også at huske på de uddannede og deres behov for forsæt at uddanne sig. Ulla Tørnæs kvitterede afslutningsvis for bemærkningerne. Hun lovede at inddrage bl.a. folkeoplysningen m.fl. i udviklingsarbejdet og ville vende tilbage med en mere konkret udmøntning af redegørelsens intentioner.

sadører i forhold til at præsentere og introducere kompetencemodellen for kursisterne.

Alt tyder på, at der både overfor skolelederne og overfor lærerne vil være behov for en helt særlig indsats i forhold til information og viden om perspektiverne i arbejdet med kompetencebeskrivelser generelt og særligt i forhold til aftenskolernes praksis.

Man kan læse nærmere om projektet og dets resultater på www.dfs.dk. Den fulde rapport kan endvidere downloades på www.laerportal.dk eller rekvireres ved henvendelse til NETOP eller LOF.

DEN NORDISKE DIMENSION

AF AGNETHE NORDENTOFT · DANMARKS PÆDAGOGISKE UNIVERSITET

Også i de øvrige nordiske lande og i det nordiske samarbejde arbejder man med realkompetencer.

I det fællesnordiske arbejde sættes der i 2005 fokus på anerkendelse af realkompetence som et væsentligt redskab i strategien for Livslang Læring. Danmark har formandskabet, og fra styregruppen for området "voksnes læring" lægges der vægt på at udvikle bedre muligheder for vurdering og anerkendelse af realkompetence.

Set i lyset af globaliseringen er der behov for nordisk samarbejde om at synliggøre og udvikle den viden, der skal sikre vore landes velstand. Gensidig anerkendelse på tværs af landegrænserne af den kompetenceudvikling og læring, der finder sted i uddannelsessystemet og på arbejdspladsen såvel som i foreningerne og folkeoplysningen, er værdifuld og skal dokumenteres og værdisættes af hensyn til den enkelte og af hensyn til samfundsøkonomien. Vurdering af realkompetence er ikke noget nyt i de nordiske lande – der er masser af erfaringer at udveksle. Der har ikke hidtil været forsøg på at koordinere arbejdet, men den gensidige inspiration kan ikke undervurderes.

Der bruges forskellige ord og begreber i landene om fænomenet realkompetencevurdering: Svenskerne taler om "validering af kunskap og kompetens", nordmændene om "dokumentation af realkompetanse" og i Danmark taler vi om "anerkendelse af realkompetencer". Trods forskelle i det sproglige udtryk, er der tale om samme proces. Det drejer sig om at synliggøre, hvad den enkelte kan – uanset om man har lært sig det i det formelle uddannelsessystem, på arbejdspladsen eller i hverdagen med familieliv, fritidsaktiviteter og forskellige former for engagement.

DANMARK

De danske erfaringer er primært gennem de sidste 10-12 år opbygget i erhvervsuddannelserne. I arbejdsmarkedsuddannelserne kan voksne med erhvervs erfaring gennemgå en Individuel Kompetence Afklaring (IKA). Formålet er via vejledning,

praktisk brancheprøvning og afklaring af de almene færdigheder at give den enkelte et realistisk billede af egen formåen og muligheder for job eller videre opkvalificering. Dette betyder, at en person med praktisk erfaring kan få merit, så man efter en kortere, målrettet uddannelsesindsats kan varetage et job som f.eks. buschauffør eller pedel.

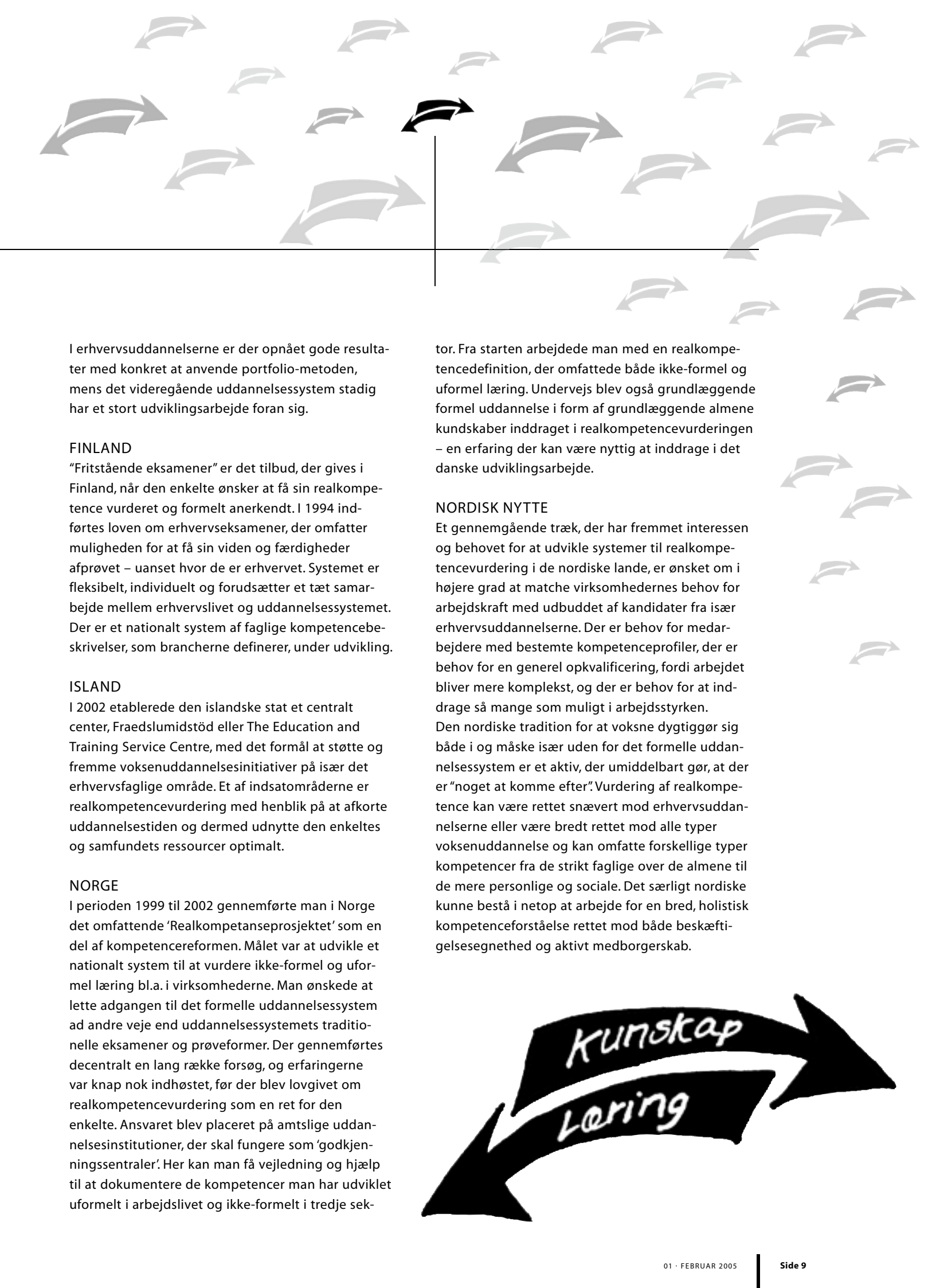
Tilsvarende tilbydes Individuel Kompetence Vurdering i forbindelse med Grundlæggende Voksen Uddannelse (GVU) og Voksenerhvervsuddannelse (VEUD), hvor vurderingen udgør grundlaget for en personlig uddannelsesplan, der leder frem til faglært status.

Ansvar for den konkrete udformning af realkompetencevurderingerne ligger på de enkelte AMU-centre og erhvervsskoler. Med regeringens udspil om anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne lægges der op til at udvikle et fælles koncept og udnytte den fond af erfaringer, der er opbygget decentralt. Regeringens netop nedsatte trepartsudvalg, hvor eksisterende viden om voksnes læring skal analyseres og danne grundlag for en formulering af den fremtidig politik, forventes at inddrage de mange erfaringer, der aktuelt gøres med realkompetencevurdering i erhvervsuddannelserne og i folkeoplysningen.

SVERIGE

I Sverige kom realkompetencevurdering på dagsordenen som begreb i 1996 som en del af Kundskaplyftet, den store centralt iværksatte satsning på at hæve kompetenceniveauet for alle. Der blev sat et omfattende forsøgsarbejde i gang, og målet var at udvikle en systematiseret metode til at lade alle former for færdigheder og viden indgå i den enkeltes afsæt for videre uddannelse og adgang til arbejdsmarkedet.

I 2004 er der nedsat en valideringsdelegation, der frem til 2007 skal være med til at sikre en fælles ramme for valideringsvirksomheden i Sverige med hensyn til metoder, information og kvalitetssikring. Forsøgs- og udviklingsarbejdet fortsætter i mange sektorer, idet en særlig vægt lægges på at vurdere udenlandsk erhvervs erfaring og -kompetence.



I erhvervsuddannelserne er der opnået gode resultater med konkret at anvende portfolio-metoden, mens det videregående uddannelsessystem stadig har et stort udviklingsarbejde foran sig.

FINLAND

“Fritstående eksamener” er det tilbud, der gives i Finland, når den enkelte ønsker at få sin realkompetence vurderet og formelt anerkendt. I 1994 indførtes loven om erhvervseksamener, der omfatter muligheden for at få sin viden og færdigheder afprøvet – uanset hvor de er erhvervet. Systemet er fleksibelt, individuelt og forudsætter et tæt samarbejde mellem erhvervslivet og uddannelsessystemet. Der er et nationalt system af faglige kompetencebeskrivelser, som brancherne definerer, under udvikling.

ISLAND

I 2002 etablerede den islandske stat et centralt center, Fraedslumidstöð eller The Education and Training Service Centre, med det formål at støtte og fremme voksenuddannelsesinitiativer på især det erhvervsfaglige område. Et af indsatsområderne er realkompetencevurdering med henblik på at afkorte uddannelsestiden og dermed udnytte den enkeltes og samfundets ressourcer optimalt.

NORGE

I perioden 1999 til 2002 gennemførte man i Norge det omfattende ‘Realkompetanseprosjektet’ som en del af kompetencereformen. Målet var at udvikle et nationalt system til at vurdere ikke-formel og uformel læring bl.a. i virksomhederne. Man ønskede at lette adgangen til det formelle uddannelsessystem ad andre veje end uddannelsessystemets traditionelle eksamener og prøveformer. Der gennemførtes decentralt en lang række forsøg, og erfaringerne var knap nok indhøstet, før der blev lovgivet om realkompetencevurdering som en ret for den enkelte. Ansvar blev placeret på amtslige uddannelsesinstitutioner, der skal fungere som ‘godkjenningssentraler’. Her kan man få vejledning og hjælp til at dokumentere de kompetencer man har udviklet uformelt i arbejdslivet og ikke-formelt i tredje sek-

tor. Fra starten arbejdede man med en realkompetence-definition, der omfattede både ikke-formel og uformel læring. Undervejs blev også grundlæggende formel uddannelse i form af grundlæggende almene kundskaber inddraget i realkompetencevurderingen – en erfaring der kan være nyttig at inddrage i det danske udviklingsarbejde.

NORDISK NYTTE

Et gennemgående træk, der har fremmet interessen og behovet for at udvikle systemer til realkompetencevurdering i de nordiske lande, er ønsket om i højere grad at matche virksomhedernes behov for arbejdskraft med udbuddet af kandidater fra især erhvervsuddannelserne. Der er behov for medarbejdere med bestemte kompetenceprofiler, der er behov for en generel opkvalificering, fordi arbejdet bliver mere komplekst, og der er behov for at inddrage så mange som muligt i arbejdsstyrken. Den nordiske tradition for at voksne dygtiggør sig både i og måske især uden for det formelle uddannelsessystem er et aktiv, der umiddelbart gør, at der er “noget at komme efter”. Vurdering af realkompetence kan være rettet snævert mod erhvervsuddannelserne eller være bredt rettet mod alle typer voksenuddannelse og kan omfatte forskellige typer kompetencer fra de strikt faglige over de almene til de mere personlige og sociale. Det særligt nordiske kunne bestå i netop at arbejde for en bred, holistisk kompetenceforståelse rettet mod både beskæftigelsesegnethed og aktivt medborgerskab.



LO'S SYN PÅ VURDERING AF REALKOMPETENCER

AF TINE AURVIG HUGGENBERGER · NÆSTFORMAND I LO

For LO er den øgede fokus på realkompetence positivt.

Men det er vigtigt, at de gode intentioner også

bliver konkrete.

LO udgav i efteråret 2003 et oplæg med fagbevægelsens principper og synspunkter på realkompetencevurdering. På det tidspunkt var det LO's forventning, at Undervisningsministeriet ville komme med forslag til lov om vurdering af realkompetencer. Det har dog taget sin tid for de fire forskellige involverede ministerier at blive enige. Man er nu – knap 1 1/2 år efter – nået så langt som til at udarbejde en redegørelse om emnet til Folketinget, der blev debatteret den 10. december 2004.

UDDANNELSESPOLITISKE PERSPEKTIVER

Vurdering af realkompetencer og metoder til vurdering af realkompetencer står i dag højt på den uddannelsespolitiske dagsorden, og det er for LO meget positivt.

Med begrebet realkompetencer og en vurdering af disse rammer man således ind i hjertet af en helt central uddannelsespolitisk diskussion. Det handler om, hvordan man samfundsmæssigt set bedst styrker og udvikler den enkeltes kompetencer opnået i arbejdslivet i samspil med det offentlige uddannelsessystem. Det skal sikres, at arbejdsstyrkens kvalifikationer fortsat kan matche de ofte uforudsigelige ændringer i og behov for arbejdskraft.

Der er et stærkt pres på samfundets uddannelsesudgifter i disse år. Man forsøger at gennemføre besparelser på alle områder. Derfor opstår der desværre nemt et ønske om at "overvurdere", hvad man kan lære, mens man er i arbejde – den såkaldte praksislæring – for dermed at kunne spare på uddannelsesudgiften.

For LO er det oplagt, at man ikke blot skal uddanne for uddannelsens egen skyld. Men pointen er netop, at den bredde og dybde, der er kendetegnet ved f.eks. de faglige uddannelser, opnår man ikke alene

gennem erfaring på måske kun én arbejdsplads. Derfor er det også vigtigt for fagbevægelsen, at vurdering af realkompetencer ikke blot anvendes som en legitimering af besparelse og udhuling af uddannelserne og uddannelses tilbuddene. Det kan f.eks. ske, hvis den enkeltes rettigheder og vilkår for offentlig finansieret uddannelse forringes, og man i stedet henvises til at skulle øge "realkompetencerne" gennem arbejdslivet og den læring, der måske sker der.

FOR LO ER MÅLET AT SIKRE MULIGHEDER FOR DE MANGE

Uddannelsernes mål, indhold og kvalitet er det samfundets ansvar at sikre. Den enkelte har ret til en uddannelse, der lever op til de rammer og krav, som er formuleret for den pågældende uddannelse – dvs. som har den fornødne kvalitet.

Arbejdspladslæring og oparbejdelse af "realkompetencer" er typisk blevet den enkeltes ansvar. Er man f.eks. uheldig at komme på en arbejdsplads, hvor arbejdet har en karakter, så man ikke lærer ret meget, så er det åbenbart bare ærgerligt. Der er altså typisk tale om en individualisering af ansvaret for kompetenceudvikling. Derfor mener LO, at arbejdspladsernes ansvar for at udvikle arbejdet tillige skal sikres og øges. Det skal ske i en demokratisk form, så det ikke alene er et ledelsesværktøj. Styrker vi ikke udviklingen af arbejdet og sikrer, at det sker for alle på arbejdsmarkedet, er der stor risiko for, at de eksisterende forskelle mellem lavt- og højtuddannede på arbejdsmarkedet øges. For LO er perspektivet, at realkompetencevurdering i større udstrækning vil kunne bidrage til at skabe bedre muligheder for den enkelte, uden at det sker på bekostning af andre. For LO er målet at sikre bedre muligheder for de mange – ikke blot for de få. Hertil kan realkompetencevurdering være ét af flere midler.

DEN ENKELTE KAN MOTIVERES TIL KOMPETENCEUDVIKLING

Anerkendelse af og dokumentation for realkompetence vil give mulighed for at motivere flere voksne til at opkvalificere sig. De skal ikke begynde



forfra, men de kan få "kredit" for deres specifikke erhvervs erfaringer. Det vil dermed kunne bidrage til et kvalifikationsløft især for de grupper, hvor den formelle uddannelsesbaggrund er ringe.

Ca. 800.000 voksne danskere har ingen formel uddannelse ud over folkeskolen. De fleste af dem har alligevel en lang række udokumenterede kompetencer, som de kan videreudvikle. Men det kan virke uoverskueligt for dem at tænke på kompetenceudvikling gennem det formelle uddannelsessystem, fordi de skal begynde helt fra grunden. Det vil være en motiverende faktor, hvis de på basis af de kompetencer de har, kan starte på et niveau, der svarer til deres reelle forudsætninger.

LO'S ANBEFALINGER

For LO er det afgørende, at der i regeringens indsats og initiativer i forhold til realkompetencevurdering sikres følgende:

- Det skal være en ret for alle voksne – uden omkostninger – at kunne få vurderet sine kompetencer. Kompetencer som er erhvervet gennem uddannelse og arbejde ud fra nationalt fastsatte vurderingskriterier og standarder med henblik på godskrivning i forhold til fastsatte regler for dette i forhold til det ordinære uddannelsessystem. Den enkelte må ikke risikere diskrimination i forhold til deltagelse i uddannelse som følge af mangel på vurdering af realkompetence.
- Den enkelte skal sikres en retsmæssig garanti. Det betyder, at dokumentationen for den enkeltes realkompetencer tilhører den enkelte samt indeholder anke- og klage muligheder i forhold til en given vurdering.
- Den enkelte bør have mulighed for realkompetencevurdering. Det anbefales, at regeringen tager initiativ til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at lade alle arbejdspladser få mulighed for at blive vurderet på, hvorvidt de er gode til at skabe læring og kompetenceudvikling for deres medarbejdere. Dermed vil både arbejdstager og arbejdsplads stå mere lige med henblik på at kunne vurdere hinandens attrak-

tivitet. En national kompetencevurderingsmetode anerkendt af arbejdsmarkedets parter til anvendelse på arbejdspladsen vil kunne være til gavn for alle parter.

- Det anbefales, for at understøtte udbredelsen af realkompetencevurdering som et aktivt redskab til motivation for kompetence- og kvalifikationsudvikling, at der på de enkelte arbejdspladser gives vilkår og rammer for at oprette en særlig funktion som f.eks. uddannelsesambassadør.
- Det er LO's anbefaling, at der i et samarbejde med arbejdsmarkedets parter sikres vilkår og rammer for rådgivnings-/vejledningscentre. Her kan den enkelte – uafhængig af ansættelsesforhold og økonomiske vilkår – henvende sig for at få en uvildig og nationalt anerkendt vurdering af sine kompetencer. Centret kan ligge f.eks. på en erhvervsskole eller på et center etableret af arbejdsmarkedets parter. Der skal være et landsdækkende standardiseret samarbejde om realkompetencevurdering inden for de enkelte brancher, hvor indsatsen koordineres med de faglige udvalg.
- Det er LO's anbefaling, at indsatsen koordineres af Undervisningsministeriet, men at der samarbejdes med arbejdsmarkedets parter og de ansvarlige udvalg for de mange forskellige uddannelser. Den konkrete vurdering udføres af fagligt sagkyndige med dokumenteret ekspertise. Regeringen bør tage initiativ til at sikre, at vurderingssystemet varetages af personer, der gennem særlige uddannelsesforløb har opnået statslig anerkendt godkendelse til denne funktion.

Med regeringens redegørelse fra november 2004 lægges op til såkaldt folkelig debat det næste år. Så det trækker altså ud – og det er derfor ikke lige om hjørnet at få nogle beslutninger igennem på dette felt. Vi vil derfor nøje følge udviklingen, og vi håber ikke, det ender som med voksenvejledningsreformen, der heller ikke er realiseret endnu.

UFORMELLE KOMPETENCER SKAL ANERKENDES

AF STEFFEN HARTJE · FRITID & SAMFUND · JOHN STEEN JOHANSEN · AOF DANMARK
OG LEIF MAX HANSEN · AOF DANMARK

Indsatsen for at placere realkompetencerne højere på den uddannelsespolitiske dagsorden kræver, at hensigtserklæringerne bliver fulgt op af konkrete initiativer. I denne artikel gives en række bud på, hvordan det kan gøres.

Regeringen har en vision om at udnytte danskerne skjulte ressourcer. Midt i november 2004 udsendte regeringen redgørelsen: "Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne". I redgørelsen sammenfattes opgaven fyndigt til "alt det du kan skal tælle". Selv om det lyder enkelt, er det omfattende. For hvordan identificerer, dokumenterer og anerkender vi de reelle kompetencer? Opfattelsen af en klar adskillelse mellem den læring, der foregår indenfor det formelt kompetencegivende uddannelsessystem, det informelle (eksempelvis folkeoplysningen) og det uformelle (arbejdspladslæring) er ikke alene forældet men også udtryk for ressourcspild. I et moderne samfund er det afgørende ikke, hvor eller hvordan man har tilegnet sig de nødvendige kompetencer, men at man mestrer dem.

At lære et sprog gennem udenlandsrejser eller på aftenskole kan være lige så godt som på et formelt kompetencegivende kursus. Derfor bør man også kunne få en formel anerkendelse af denne kompetence. En stor del af den danske befolknings kompetencetilegnelse sker udenfor det formelle uddannelsessystem, og det vil være en samfundsøkonomisk gevinst at få anerkendt nogle af disse kompetencer. Desværre er der indtil nu ikke ret mange tiltag fra politisk hold i Danmark bortset fra lovgivningen inden for arbejdsmarkedsuddannelserne, der i et vist omfang giver mulighed for merit for uformelle kompetencer. I modsætningen til situationen i Danmark har hovedparten af de lande, vi normalt sammenligner os med, i de seneste år lavet lovgivninger, der giver mulighed for at akkreditere uformel læring,

således at voksne borgere kan få anerkendt nogle af de kompetencer, som de har erhvervet udenfor det formelle kompetencegivende uddannelsessystem. Anerkendelse har betydning for den enkelte borger både i forhold til videreuddannelse, hvor han eller hun kan opnå merit og derved nedskære studietiden i det formelle uddannelsessystem, og i forhold til arbejdsmarkedet, hvor det er en fordel at have en formel godkendelse af de væsentligste kompetencer. Desuden har akkrediteringen ofte betydning for den enkelte deltagers motivation til yderligere uddannelse i og uden for det formelle uddannelsessystem.

UDDANNELSE AF LYST

Den voksne del af befolkningen bør i langt højere grad end i dag frit kunne vælge uddannelsstilbud efter behov og lyst og ikke tvinges ind i bestemte uddannelsesforløb. Man kan udnytte ressourcerne bedre, hvis man satser på voksenuddannelse, der tager udgangspunkt i deltagerens konkrete livssituation og interesser, og har tiltro til, at en ansvarlig borger også er i stand til at træffe de rigtige uddannelsesvalg.

Studerende på alle niveauer skal i et vidensbaseret fleksibelt netværkssamfund i højere grad tage ansvaret for deres egen læringsproces både i og uden for uddannelsessystemer. Derfor er det vigtigt, at deltagerens motivation bliver sat i centrum. En uddannelsesreform, der indfører den formelle anerkendelse af uformelle kompetencer, vil gøre det muligt i langt højere grad at tilgodese den enkeltes læring, uddannelsesvalg og motivation som omdrejningspunkt for hele voksenuddannelsessystemet og skabe en forståelse for, at læring ikke kun er noget, der foregår i det formelle uddannelsessystem men overalt i samfundet, og at vejen til uddannelsesmålet kan gå ad mange forskellige veje. Den vil desuden kunne skabe grundlaget for, at uddannelsesinstitutioner, folkeoplysning og arbejdspladser i højere grad kommer til at indgå i et samarbejde mod fælles mål: Kompetenceudvikling og livsoplysning på den enkeltes præmisser.

En akkrediteringsreform, der bygger på ovennævnte hovedprincipper, vil kunne gøre adgangen til uddan-

nelsessystemet bredere end de skolebaserede uddannelser og derved få nye grupper ind i voksenuddannelses- og efteruddannelsessystemet.

HVOR KAN AKKREDITERINGEN FOREGÅ?

Den optimale løsning på spørgsmålet om, hvor akkrediteringen af de uformelle kompetencer skal foregå, vil være på nye uafhængige akkrediteringsinstitutioner, der kun varetager denne opgave og kan gøre det uafhængigt af institutionsinteresse og kassetænkning.

Problemet er, at denne løsning vil være forholdsvis dyr, og derfor kan man i stedet i en opstartsfaselade akkrediteringen foregå på de formelle kompetencegivende uddannelsesinstitutioner med de nuværende eksamensordninger som målestok. Der skal dog ikke være en forpligtigelse til, at deltageren efter akkrediteringen skal starte på den pågældende uddannelse, og det må sikres, at der ikke går institutionstænkning i bedømmelsen. Det nuværende taxameterprincip skal derfor laves om, så det ikke begrænser reformens gennemslagskraft.

HVILKE UFORMELLE KOMPETENCER KAN AKKREDITERES?

I reformens første fase vil vi af hensyn til omkostningsniveauer foreslå, at det kun er de uformelle kompetencer, der svarer til eksamensfagene i det formelle uddannelsessystem, der kan akkrediteres. Konkret vil det betyde, at hvis man f.eks. har tilegnet sig uformelle kompetencer i sprog, vil man kunne få disse kompetencer godskrevet på et eksamensniveau, der svarer til disse kompetencer (f.eks. på HF-niveau), hvorimod man ikke vil kunne få akkrediteret sociale kompetencer, fordi de ikke findes som enkeltstående fag inden for det formelle uddannelsessystem.

Senere kan akkrediteringen udvides til også at omfatte andre kompetencer.

HVORDAN KAN SELVE MÅLINGEN FOREGÅ?

Akkrediteringsforløbet kan opdeles i to hovedelementer: Et dokumentationsforløb og et bedømmelsesforløb.

I dokumentationsforløbet kortlægges og identificeres de kompetencer, som deltageren har i forhold til eksamensordningens krav, sammen med en vejleder. I bedømmelsesforløbet bliver der taget stilling til, om deltageren kan akkrediteres eller ej.

Målingsprocedurerne skal være så fleksible, at de kan afspejle de uformelle læringsprocessers kompleksitet og tage hensyn til, at det er voksne mennesker,

der er målgruppen. Det betyder, at eksamensordningerne skal tilpasses den nye eksamenstype. De kan ikke være opbygget over et bestemt pensumkrav men skal kunne bruges til at måle de reelle kompetencer, som deltageren bringer med sig.

HVEM KAN VÆRE AKTØRER I AKKREDITERINGSFORLØBET?

I gennemførelsen af akkrediteringsforløbet kan der være følgende hovedaktører:

1. Deltageren, der ønsker akkrediteringen af nogle bestemte kompetencer. Deltageren skal kunne vælge blandt flere forskellige af de uddannelsesinstitutioner, der har ansvaret for bedømmelsesforløbet.
2. En institution, der tilbyder at stå for vejledningsforløbet. Det kan være den samme institution, der står for selve bedømmelsen, men det kan med fordel også være andre aktører (eksempelvis de folkeoplysende institutioner). I vejledningsforløbet får deltageren den fornødne hjælp med dokumentationen af de uformelle kompetencer.
3. En formel kompetencegivende uddannelsesinstitution, der har ansvaret for bedømmelsesforløbet. Selve bedømmelsen skal kunne foregå ud fra en eksamensordning, der er tilpasset reformen, og med flere forskellige metoder, der er tilpasset opgaven.

FINANSIERING AF REFORMEN

En reform som oven for skitseret vil være en god og nødvendig investering for det danske samfund. Investeringerne i lønudgifter til vejlednings- og bedømmelsesinstitutionen vil kunne modsvares af et mindre forbrug af uddannelsesressourcer, som meritgivning på baggrund af akkrediteringsreformen medfører. Der må dog påregnes øgede uddannelsesudgifter i startfasen, indtil reformen er indarbejdet i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i det civile samfund.

Forslaget vægter folkeoplysningens rolle som indgangsport til uddannelse i samspil med de øvrige uddannelses tilbud.

Regeringen opfordrer til debat landet over i hele 2005 – i foreninger, på arbejdspladser, i hjemmene og i det politiske liv. Vi tilslutter os denne opfordring, som naturligvis bør følges op med overvejelser og udspil om finansiering.

Læs mere i pjecen "Anerkendelse af realkompetencer", der er skrevet af artiklens forfattere og udgivet af Fritid & Samfunds forlag.

REALKOMPETENCE OG ARBEJDSMARKEDET

AF METTE RINGSTED · UDDANNELSESCHEF DANSK ARBEJDSGIVERFORENING



Øget anerkendelse af realkompetence er for alvor kommet på dagsordenen i de europæiske lande de seneste år – også herhjemme, hvor regeringen i november 2004 præsenterede sin vision om øget anerkendelse af realkompetence i uddannelserne. Hvis visionen omsættes til virkelighed, er der gode perspektiver i det for både virksomheder og medarbejdere.

Umiddelbart kan stort set alle blive enige om, at det er en god ide i højere grad at anerkende de kompetencer, som bliver bygget op i arbejdslivet og i fritidslivet. Der er da også god grund til at gøre op med den traditionelle uddannelsespolitiske tænkning, hvor det kun er kompetencer erhvervet gennem formel uddannelse, som anerkendes, og som man kan få bevis på. Der er ingen tvivl om, at man tilegner sig en lang række kompetencer ved at deltage aktivt i arbejdslivet og fritidslivet. Men der er heller ingen tvivl om, at det bliver en stor udfordring at tænke disse kompetencer sammen med de kompetencer, der opbygges i uddannelsessystemet.

SPÆNDENDE MULIGHEDER

Set med arbejdsgiverøjne er der en række muligheder forbundet med øget anerkendelse af realkompetence. Officiel dokumentation af realkompetencer kan være med til at sikre ufaglærte et endnu bedre fodfæste på arbejdsmarkedet – og være med til at hjælpe personer udenfor arbejdsmarkedet hurtigere ind på arbejdsmarkedet. I en situation, hvor virksomhederne er udsat for øget international konkurrence, kan afdækning af alle kompetence have stor betydning. Det kan gøre det lettere for arbejdsgiverne at danne sig overblik og skaffe sig medarbejdere med de rette kompetencer.

Øget anerkendelse af realkompetence gør det lettere og mere overkommeligt for ufaglærte at uddanne

sig til faglært niveau. Muligheden for anerkendelse af realkompetencer kan dermed give brancher med behov for flere faglærte et skub i den rigtige retning. Desuden kan hele diskussionen om realkompetencevurderinger være med til at styrke den enkeltes ansvar for sin egen udvikling og uddannelse. Det er klart, at virksomhederne ikke kan påtage sig hele ansvaret for at udvikle og uddanne medarbejderne. På et arbejdsmarked, hvor mere end hver femte skifter arbejdsgiver hvert år, er det naturligt, at den enkelte tager ansvar for sin udvikling og uddannelse og også i langt højere grad, end tilfældet er i dag, bidrager med tid og penge til udviklingen.

Endelig kan øget brug af anerkendelse af realkompetence – hvis det gribes rigtigt an – være med til sikre en mere målrettet brug af offentlig finansieret efteruddannelse og dermed større udbytte af de økonomiske ressourcer, som det offentlige stiller til rådighed.

Hvis disse muligheder skal blive til virkelighed, så kræver det, at der bliver etableret et pålideligt og effektivt vurderingstilbud. Regeringen har lagt op til, at skolerne skal løfte vurderingsopgaven. Der er en risiko for, at de vil undlade at anerkende kompetencer og i stedet tilbyde et uddannelsesforløb, fordi de vil tjene flere penge på det. En sådan skæv incitamentsstruktur skal undgås, når styringen af området fastlægges. Ligesom det naturligvis er meget vigtigt at sikre en høj grad af pålidelighed og troværdighed omkring et nyt realkompetencevurderingssystem.

ARBEJDSMARKEDET SKAL MEDTÆNKES

For arbejdsgiverne er det vigtigt, at øget anerkendelse af realkompetence i uddannelserne matcher det arbejdsmarked vi har. På det danske arbejdsmarked er mobiliteten meget høj. Hvert år bliver omkring en kvart million job nedlagt, og ca. lige så mange nye jobs bliver oprettet. I 2002 havde mere end hver femte af de beskæftigede et andet job end året før. Det er samtidig et arbejdsmarked, hvor 36 pct. af arbejdsstyrken er ufaglærte.

De ufaglærte har i gennemsnit en knap så høj erhvervsfrekvens, som personer med en faglært eller videregående uddannelse, men hovedparten

af de ufaglærte har godt fat i arbejdsmarkedet. En DA-analyse af 30-49-årige ufaglærtes tilknytning til arbejdsmarkedet viser, at godt 3/4 af de ufaglærte har en meget høj arbejdsmarkedstilknytning. I de seneste seks år har de stort set været i beskæftigelse hele tiden. Det indikerer, at man udvikler sig og øger sine muligheder for fortsat at være i beskæftigelse, mens man arbejder.

Med til billedet af arbejdsmarkedet hører også, at efteruddannelsesniveaue i Danmark er meget højt. Der er en vilje til at satse på udvikling og uddannelse. Vi er det land i Europa, der anvender flest ressourcer på efteruddannelse. Samlet set blev der brugt omkring 36 mia. kr. på voksen- og efteruddannelse i Danmark i 2002 – heraf bidrog private og offentlige virksomheder med 22 mia. kr., mens det offentlige finansierede 14 mia. kr. En ny europæisk undersøgelse viser da også, at danskerne er blandt de europæere, der deltager oftest i efteruddannelse. I 2003 havde ca. hver anden danske lønmodtager deltaget i en eller anden form for efteruddannelse.

VI SKAL UNDGÅ BUREAUKRATI

Når uddannelsessystemet skal geares til i højere grad at anerkende realkompetence, så er det altså i samspil med et meget dynamisk arbejdsmarked. Derfor er det nødvendigt at undgå at opbygge et stort og ufleksibelt bureaukrati omkring realkompetencevurderinger.

Mens anerkendelse af realkompetence er nyt for uddannelsessystemet, så eksisterer det allerede i dag i vidt omfang på arbejdsmarkedet og har faktisk altid gjort det. Anerkendelse af realkompetence fungerer fleksibelt og ubureaukratisk på arbejdsmarkedet. Hver gang en virksomhed ansætter en ny medarbejder, foretager virksomheden en vurdering af personens samlede kompetencer. Når medarbejdere efteruddannes sker det ofte ud fra en samlet vurdering af medarbejderens kompetencer.

Både i forhold til nyansættelser og i forhold til efteruddannelse af medarbejderne kan officielle realkompetencevurderinger være med til at underbygge virksomhedernes egen vurdering af medarbejdernes kompetencer – præcis på samme måde som eksamensbeviser og cv'er i dag kvalificerer vurderingen af kommende medarbejderne.

Med et arbejdsmarked, hvor over 1/3 dele er ufaglærte, og hvor ca. hver anden hvert år deltager i efteruddannelse, er det oplagt i første omgang at prioritere udviklingsindsatsen omkring denne medarbejdergruppe samt om anerkendelse af realkompetence i forhold til efter- og videreuddannelse.

PORTFOLIO SOM METODE

AF RANDI JENSEN · SEKRETARIATSLÉDER I
FORENINGEN AF DAGHØJSKOLER

Daghøjskoleforeningen har prioriteret arbejdet med realkompetence siden foråret 2003.



Realkompetence er et oplagt arbejdsfelt for daghøjskoler – en udfordring der passer med skoleformens tradition for at koble folkeoplysningen og det arbejdsmarkedsrettede.

De fleste af daghøjskolens deltagere står i kanten af arbejdsmarkedet – måske også i kanten af samfundet.

En stor del har ingen formel uddannelse, fordi de ikke har haft lyst, evnerne eller muligheden. Eller fordi de ikke kan se deres interesser og behov imødekommet i det ordinære uddannelsessystem. De deltagere, der har en uddannelse, er typisk i en situation, hvor de ikke kan bruge deres uddannelse f.eks. af helbredsgunde.

Vi ser det som daghøjskolens eksistensberettigelse at være et forbindelsesled og en formidler mellem samfundet og dem, der står på kanten. Realkompetencetilgangen giver mennesker en mulighed for at nyttiggøre det, de faktisk kan – uanset hvordan de har lært det.

PROBLEMER OG MULIGHEDER

Risikoen ved realkompetencetilgangen er, at den enkeltes personlige kompetencer kan blive tvangseksproprieret med hud og hår i den rene økonomiske nyttes uhellige navn. At det ikke kun er en teoretisk risiko, kan man forvise sig om ved at følge med i, hvordan kompetencebegrebet bruges i den offentlige debat, og hvordan det bliver håndteret visse steder i folkeskolen og i kommunernes sociale forvaltninger. Der er bestemt eksempler på, at den personlige integritet krænkes eller udhules.

Men hvis vi kan fastholde en klar bevidsthed om dobbelt-heden af muligheder og risici, så giver realkompetencefeltet gode muligheder for på én gang at gøre noget for samfundet og at gøre noget for den enkelte deltager,

fortsættes på næste side ...