

## **Dansk/Hollandsk ekspertmøde om realkompetence - (valuation/validation of prior Learning (VPL)) – i Utrecht, juni 2005.**

---

Jeg deltog i mødet som repræsentant for DFS. Vi skulle have været to repræsentanter, men Lene Buerup fra LOF blev desværre syg. Hun bidrog dog alligevel - uvurderligt for mig - ved at yde sparring på indholdet og oversættelse til engelsk af vores oplæg, der er vedhæftet til orientering – i sin planlagte form. Vægten blev lagt lidt anderledes i den konkrete situation.

Mødet var arrangeret for at udveksle erfaringer mellem de to lande. Hovedfokus var på anerkendelse af realkompetence i små og mellemstore virksomheder (small and mediumsize enterprises – SMEs), men handlede også bredt om anerkendelse af realkompetence.

Hollænderne viste meget stor interesse for uformelle og ikke-formelle læringsarenaer. En af hovedkonklusionerne var, at Danmark har en guldgrube i sin omfattende tradition for ikke-formel læring/folkeoplysning - noget som Holland meget gerne vil lære af.

Man var også meget interesseret i erfaringer fra den frivillige sektor og jeg havde virkelig gavn af min viden om mange forskellige projekter og erfaringer fra realkompetenceforum.

Det var en meget inspirerende og ”øjenåbnende” konference.

Hollænderne har gennem nogle år haft et 'Kenniscentrum', der opsamler erfaringer med realkompetencearbejdet på tværs af alle sektorer, formidler best practice, laver analyser, udvikler modeller og værktøjer, skaber netværk m.v. Folkene i og omkring Kenniscentrum var meget vidende, kompetente, engagerede og åbne, meget præcise i deres analyser og anbefalinger. Centeret har forholdsvis få ansatte, men er kernen i et omfattende netværk.

Kenniscentrum kunne formodentlig være en oplagt model for et uafhængigt dansk videnscenter - jvf. DFSs politik på det punkt. Det opfylder så vidt jeg kan vurdere i høj grad en funktion som en aktør, der i kraft af sit fokus, sin ekspertise og sin uafhængighed er en stærk drivende kraft for realkompetence-tankegangen.

Hollænderne har endvidere etableret et midlertidigt departement for VPL, bestående af embedsmænd fra en række relevante ministerier. Også den ide var nok værd at kigge på som et middel til at skabe en selvstændig aktør, der arbejder for realkompetence-tankegangen ud fra et helhedsperspektiv. At forskellige ministeriers interesser herhjemme er en hindring for helhedsperspektivet behøver man ikke lup for at se.

Alle de hollandske eksperter gav udtryk for at validering/anerkendelse skal adskilles fra de formelle uddannelsesinstitutioner – det var 5 af de 6 danske repræsentanter enige i, mens undervisningsministeriets repræsentant (Jan Reitz Jørgensen) fremlagde UVMs holdning: Det er uddannelsesinstitutionerne, der har ekspertisen til at vurdere realkompetencer.

(Forhåbentlig en holdning, der kan ændre sig under den nye minister).

Der bliver formodentlig et nyt dansk-hollandsk ekspertmøde i Danmark til næste år, og det er min vurdering, at det er en stor fordel for DFSs synspunkter, at denne forbindelse holdes ved lige og at vi deltager.

Lidt opsamling:

- Lene og jeg havde på forhånd den opfattelse, at V'et i VPL stod for validation og at hollænderne var meget fokuserede på vurderingsaspektet. Det holdt ikke: hollænderne

understregede forskellen mellem validation og valuation – og mente generelt at det sidste – værdsættelsen i bredere forstand - var det vigtigste.

- Holland har haft et dårligt fungerende erhvervsskolesystem – det giver gode muligheder for gennemslag for realkompetencetankegangen. Indenfor de længerevarende uddannelsesinstitutioner er modstanden lige så massiv som i DK.
- De hollandske eksperter var meget orienterede mod den enkeltes perspektiv og vedkommendes reelle kompetence og mod virksomhederne. De ser de formelle uddannelsesinstitutioner som én type læringsarena, men ser den læring man opnår i andre læringsarenaer som helt ligeværdig. Der blev skitseret et læringsforløb, som alle kan bruge, men hvor det blev understreget, at det var designet med henblik på også at få de ikke-skolemotiverede med. Der kunne veksles mellem forskellige læringsarenaer – eks. virksomheder, uddannelsesinstitutioner, frivilligt arbejde og vægten kunne lægges i den læringsarena, der passer den enkelte bedst på det aktuelle tidspunkt – eks. en virksomhed/et arbejde. Der kan gives anerkendelse for al læring, uanset hvor og hvordan den er erhvervet. (Jeg har lige læst en redegørelse for Produktionskoleforeningens tanker om udvikling af EGU og ligestilling af denne med EUD. Det virker meget beslægtet.)
- Vi fik præsenteret eksempler fra brancher på forløb, hvor afdækning og anerkendelse af medarbejdernes kompetencer blev foretaget af branchekendte, uafhængige konsulenter. I nogle tilfælde var konsulenterne godkendt af relevante uddannelsesinstitutioner, men perspektivet var ikke nødvendigvis en bestemt formel uddannelse. Den enkelte fik papir på sin reelle kompetence i forhold til arbejdsopgaver i branchen – og kunne bruge det til eks. selvtillid, ”karrierepleje”, at lave en læringsplan i.f.t. behov/ønsker eller at opnå merit i forhold til en formel uddannelse.
- Andre programmer var helt åbne og rettede sig ikke mod bestemte brancher – snarere mod at hjælpe folk ad forskellige veje ud af en bestemt ”branche” – eks. når det drejer sig om afdækning af husmødres kompetencer eller om projekter for militært ansatte i områder i Tyskland og Polen, hvor en hel egn under den kolde krig har været beskæftiget i forhold til militære lejre, der nu er nedlagt.
- VPL bliver typisk varetaget af private konsulentfirmaer eller noget, der virkede som selvejende institutioner. Der er ikke ét system – det hele virkede meget eksperimenterende og orienteret mod evaluering og best practice og ”made to measure” i forhold til den enkelte, virksomheder eller situationer.
- Kenniscentrum har udviklet en plan for VPL i virksomheder i 5 faser og 12 trin. Se vedhæftede. Den første og afgørende fase er Commitment.

Randi Jensen