



Vurdering af realkompetencer

Du har mere i bagagen, end du tror
– få papir på det

Realkompetence



Uddannelsespolitisk perspektiv:

Vigtigt for at præcisere uddannelsesindsatsen

- Hvordan det enkelte medlem af fagbevægelsen gennem uddannelse kan udbygge sine kvalifikationer, ved at bygge oven på det man allerede har lært
- Samfundets ansvar for arbejdskraftens kvalifikationsudvikling kan suppleres med et øget ansvar hos den enkelte og arbejdspladserne
- Internationalt er der allerede sat en omfattende dagsorden med henblik på at opbygge nye systemer til realkompetencevurdering

Uddannelsespolitiske perspektiver



- Livslang Læring - udvikling af arbejds-styrkens kvalifikationer og beskæftigelse
- En øget udvikling af systemer internationalt
- Effektivisering i det danske uddannelsessystem



Et positivt initiativ

For LO er målet:

- At sikre øget kompetence udvikling
- At sikre muligheder for de mange



Perspektiv

Hensigten er, at den enkelte kan opnå nationalt anerkendt dokumentation for kvalifikationer og kompetencer erhvervet både på arbejdspladsen, i uddannelsessystemet og i fritiden.



Fordele ved realkompetence- vurdering

- Den enkelte kan motiveres til kompetence-udvikling
- Arbejdsgivere og arbejdssøgende kan finde hinanden
- Uddannelsesplanlægning i virksomhederne
- Et "lærende miljø" i virksomhederne

Arbejdsmarkedsparternes ansvar og opgaver



- At udbrede anvendelsen af kompetencevurderingssystemet
- At samarbejde om det formidlende og opsøgende arbejde for at øge samspillet mellem arbejdspladser, medarbejdere og uddannelsesinstitutioner
- At støtte TR gennem uddannelse mv. i at skabe netværk mellem arbejdspladser med og uden TR
- At ruste TR til at indgå i konstruktiv dialog med kolleger og ledelse på virksomhederne



Forskellen på kvalifikation og kompetence

Kvalifikationer:

Viden eller kunnen som tilegnes i en formel uddannelsessituation

Kompetencer:

Anvende og videreudvikle lærte kvalifikationer i en konkret situation

Motiv for systematisk beskrivelse



Synliggøre sine "realkompetencer":

- Overfor nuværende arbejdsgiver (sikre en rimelig aflønning, jobudvikling, uddannelsesplanlægning etc.)
- Overfor eventuelt nye arbejdsgivere (styrke ens mobilitet på arbejdsmarkedet)
- Overfor uddannelsesinstitutioner (få adgangsmulighed og merit for relevante dele af de uddannelser man måtte ønske, eller for at få anerkendt det man faktisk kan og få formel faglig kompetence – et uddannelsesbevis)

LO's principper



1. Et samlet kompetencevurderingssystem
2. Respekt for den enkelte
3. Høj kvalitet og fælles standarder
4. Koordineret vejledning
5. Aktive arbejdsmarkedsparter

LO's anbefalinger, 1



1. En ret for voksne at få vurderet sine kompetencer
2. Den enkelte må sikres en retsmæssig garanti
3. Regeringen tager initiativ til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at lade alle arbejdspladser få mulighed for at få vurderet evnen til at skabe læring og kompetenceudvikling for deres medarbejdere
4. Understøtte udbredelsen af realkompetencevurdering som et aktivt redskab til motivation for kompetence- og kvalifikationsudvikling



LO's anbefalinger, 2

5. Individuel realkompetencevurdering tænkes i sammenhæng med kollektive udviklingsværktøjer
6. Et samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter skal sikre vilkår og rammer for rådgivnings-/vejledningscentre
7. Indsatsen koordineres af Undervisningsministeriet

Systemer til kompetencevurdering



- Individuel Kompetenceafklaring – IKA
- Individuel Kompetencevurdering – IKV
- Center for vurdering af udenlandske uddannelser – CVUU
- Grundlæggende Voksen Uddannelse – GVU
- Voksen Erhvervsuddannelse – VEUD
- Andre systemer i DK og udlandet