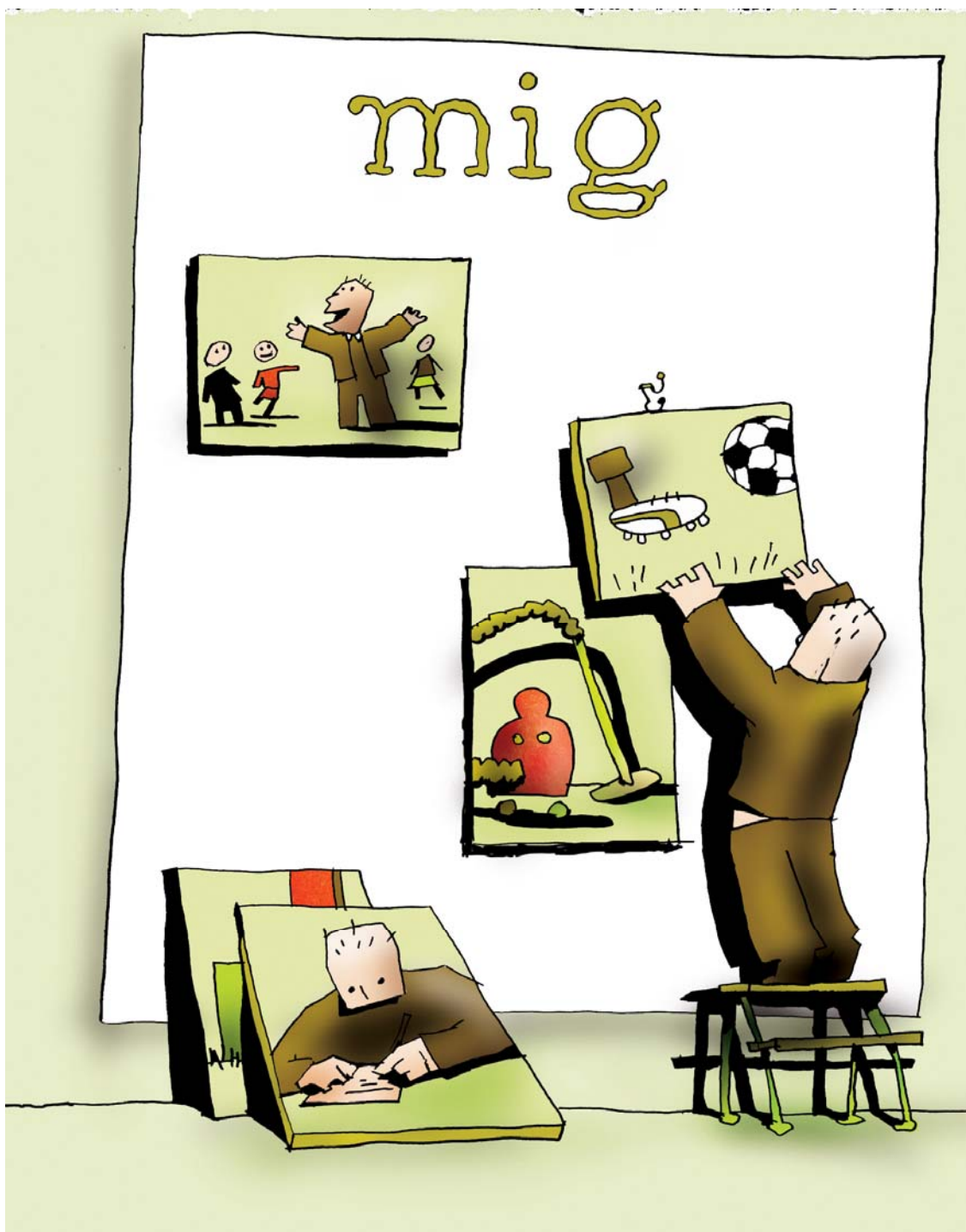


Fokus på realkompetence

Af Agnete Nordentoft, Dansk Folkeoplysnings Samråd og Randi Jensen, Daghøjskoleforeningen

Tegninger: Teis Wassermann



Alt det du kan, tæller med

Indhold:

Hvad er realkompetence?	2
Hvad er formålet med at fokusere på realkompetence?	3
Realkompetence står højt på den politiske dagsorden	3
Undervisningsministeriets realkompetenceredskeer	3
Undervisningsministeriets realkompetenceredskeer til tredje sektor	4
Hvad kan realkompetence bruges til i forhold til uddannelserne?	6
Arbejdet med realkompetence er en proces	8
<i>Afklaring – Dokumentation – Vurdering – Anerkendelse</i>	
Realkompetence handler ikke kun om vurdering og anerkendelse!	9
Nye opgaver for tredje sektor	9
– foreningerne, frivillige organisationer og folkeoplysningen	
Bilag: Nærmere signalement af en kompetence	10
– social kompetence som eksempel	

Hvad er realkompetence?

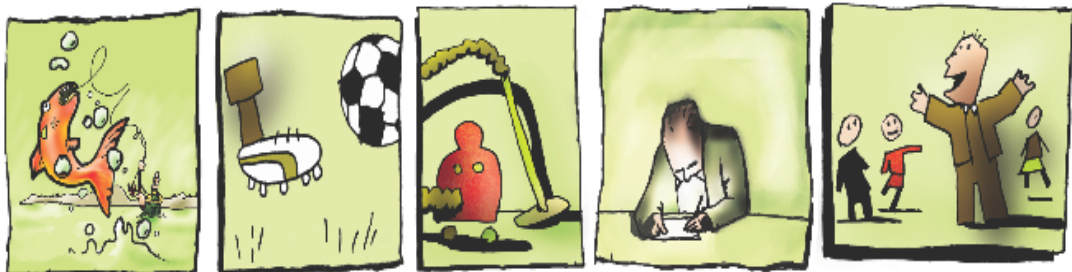
Realkompetence er alt det man kan, uanset hvor og hvordan det er lært. Det er et nyt begreb, der sammenfatter, at vi lærer hele tiden i alle mulige sammenhænge, og at den læring er noget værd. Kompetencer forbindes traditionelt med skolegang, men viden, færdigheder og kunnen kan erhverves mange andre steder – f.eks. på arbejdspladsen, hvor man lærer en masse.

Men det kan også være i fritiden - f.eks. i foreningerne, frivilligt arbejde eller folkeoplysningen – der samlet kaldes *tredje sektor* (staten og virksomhederne er de to andre sektorer).

Det bliver klart, at der er tale om en enorm ressource når man tænker på

- alle de mennesker, der går til undervisning i de folkeoplysende skoleformer,
- alle de mennesker, der er trænere og ledere,
- alle de mennesker, der sidder i bestyrelser eller på anden måde yder en frivillig indsats.

Den ressource kan synliggøres og nyttiggøres af den enkelte aktive, og vi skal i tredje sektor selv være med til at løse denne opgave.



Hvad er formålet med at fokusere på realkompetence?

For den enkelte er formålet:

- at blive bevidst om hvad man kan og at få sat ord på det
- at undgå dobbeltuddannelse - det man har lært sig behøver man ikke få undervisning i
- at gøre uddannelser mere fleksible, så de passer til og bygger oven på det, den enkelte reelt kan. Det styrker lysten til at lære, og sparer den enkelte for tid og evt. penge
- at kunne synliggøre det man kan, hvis man søger et nyt job eller ønsker nye opgaver.

For samfundet som helhed er formålet:

- at højne uddannelsesniveaut for at sikre velfærd og konkurrenceevne
- at uddannelseskronerne kan bruges mere effektivt, når de uddannelser, der tilbydes, passer til deltagernes behov og udgangspunkt.

Realkompetence står højt på den politiske dagsorden

Der er bred politisk enighed om at et højt uddannelsesniveau er vejen frem for et samfund som det danske, hvor vi skal leve af vores viden, færdigheder og kunnen. Højnelse af uddannelsesniveaut ses som nødvendig for vi fortsat kan have velfærd og være konkurrencedygtige. Anerkendelse af realkompetence er ét af de midler, der skal være med til at sikre at vi er dygtige, veluddannede og uddannelsesmæssigt opdaterede.

I 2004 bakkede Folketinget - i fuld enighed fra højre til venstre - op om regeringens redegørelse om øget anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne.

Og i juni 2007 har Folketinget – ligeledes i bred enighed - vedtaget ny lovgivning om anerkendelse af realkompetencer på voksen- og efteruddannelsesområdet.

Ideen er at den enkelte nu også skal kunne få papir på det man har lært sig uden for uddannelsessystemet, og at man skal kunne få nytte af det i forhold til uddannelse og job. Især for kortuddannede og de, der slet ikke har lyst til uddannelse, er tanken også, at anerkendelse af realkompetence kan give lyst og motivation til at lære noget nyt.

Undervisningsministeriets realkompetenceredskaber

Efter regeringens redegørelse til Folketinget i 2004 blev der sat forskellige udviklingsprojekter i gang. Dels blev der lavet forsøgsprojekter med realkompetencevurdering i det formelle uddannelsessystem, især voksen- og efteruddannelserne.

Dels stod Undervisningsministeriet bag to parallelle udviklingsprojekter, der gik ud på at udvikle IT-baserede redskaber til at afklare, beskrive og dokumentere realkompetencer, man har erhvervet sig i henholdsvis:

- arbejdslivet m.m.
- foreninger, frivilligt arbejde og folkeoplysning – tredje sektor.

Baggrunden for ministeriets initiativ var en erkendelse af, at den enkelte har behov for hjælp og støtte, for at kunne beskrive og dokumentere de kompetencer, der er erhvervet uden for det formelle uddannelsessystem.

Det er blevet til 2 forskellige redskaber, der supplerer hinanden.

Det redskab, der er blevet udviklet med fokus på arbejdslivet, er blevet til ”*Min kompetencemappe*”, www.minkompetencemappe.dk

”Min kompetencemappe” er tænkt som en hjælp til at få overblik over alt det man har lært sig – i det formelle uddannelsessystem, i arbejdslivet og i tredje sektor. Det er altså et ”opsamlingsredskab” som man hele tiden kan vende tilbage til og opdatere, og hvor man nemt kan hente ”stof” og dokumentation, når man har brug for det.

Undervisningsministeriet foreslår konkret at bruge realkompetencedokumentationen, hvis man for eksempel skal:

- have en samtale med en erhvervs- og uddannelsesvejleder
- have en kompetencevurdering hos en uddannelsesinstitution
- have en samtale med nærmeste arbejdsleder
- tale med en uddannelsesansvarlig på arbejdspladsen
- skrive en jobansøgning

Realkompetencedokumentationen kan altså være nyttig både for ledige, ansatte og uddannelsessøgende.

Det redskab, der er blevet udviklet til tredje sektor, har status som en del af ”Min kompetencemappe”. Det er redskabet til tredje sektor, der er i centrum her, og det vil derfor blive grundigere gennemgået i det følgende.



Undervisningsministeriets realkompetenceredskab til tredje sektor

Folkeoplysningen, foreningslivet og det frivillige sociale arbejde er med til at udvikle en lang række kompetencer - rent faglige kompetencer, brede generelle kompetencer og personlige kompetencer.

Undervisningsministeriets redskab til tredje sektor er tænkt som hjælp og støtte til afklaring og dokumentation af alle disse kompetencer.

Redskabet findes i 3 varianter – en til frivilligt arbejde, en til foreningerne og en til folkeoplysningen. De er stort set ens i opbygning og indhold men ordvalget er forskelligt, så deltage- og aktive i de respektive sektorer kan genkende sig selv. Se:

www.realkompetence-forening.dk

www.realkompetence-frivillig.dk

www.realkompetence-folkeoplysning.dk

Redskabet fokuserer på en række centrale kompetencer, som der er bred enighed om er nyttige, både i forbindelse med uddannelse og arbejde.

Man får syn for disse kompetencer og får sat ord på dem.

Man får desuden et relevant bidrag til dokumentation af sine generelle og personlige realkompetencer.

Redskabet giver altså hjælp og støtte til både afklaring og dokumentation.

Det skal understreges at det ikke er alle de kompetencer, man har, der bliver beskrevet ved hjælp af redskabet, men kun:

- kompetencer man har udviklet i den konkrete sammenhæng, f.eks. foreningsarbejde
- kompetencer som man havde i forvejen og som man har vist og brugt i sammenhængen.

Redskabet indeholder følgende:

- Navn m.v.
- En dækkende beskrivelse af rammen (foreningen, det frivillige arbejde, kurset)
- Beskrivelse af egen rolle i sammenhængen eller særlige projekter
- Beskrivelse af generelle og personlige kompetencer ved hjælp af skema og uddybet ved eksempler
- Egen underskrift
- Underskrift fra evt. sparringspartner

Der er først et felt til en generel beskrivelse af det der er **rammen, indholdet og formålet** for den pågældende aktivitet: et engelsk kursus, en fodboldklub, en politisk ungdomsorganisation, telefonrådgivning for selvmordstruede, en varmestue for hjemløse.....

Den skole eller organisation, der står bag aktiviteten, bør kunne levere en dækkende beskrivelse af rammen. Udgangspunktet kan eks. være et kursusprogram eller en formålsparagraf.

I de udgaver af redskabet, der henvender sig til foreninger og frivillige er der dernæst et felt, hvor den enkelte kan beskrive sin **egen rolle** i sammenhængen – eks. fodboldtræner, kasserer i bestyrelsen, spejderleder, besøgsven.

I folkeoplysningsudgaven er der plads til at man kan beskrive **særlige projekter** man har deltaget i (eks. en teaterforestilling på højskolen) eller **produkter** man har lavet (eks. ompolstret en sofa på et aftenskolekursus).

Disse to felter fungerer tilsammen som et signalement af den mere faglige side af aktiviteten.

Redskabet består derudover af et skema, som den enkelte skal udfylde. Her er der fokuseret på **generelle og personlige kompetencer**:

- Sociale kompetencer
- Læringskompetencer
- Kreative-innovative kompetencer
- Kommunikative kompetencer
- Interkulturelle kompetencer
- Selvledelseskompetencer
- IT-kompetencer

For foreningerne og de frivillige endvidere:

- Organisatoriske kompetencer

Man kan vælge en kompetence helt fra, hvis den ikke er relevant i sammenhængen.

Der lægges op til at man uddyber resultaterne fra skemaet med **eksempler**.

I bilaget til denne tekst (s. 9) finder du et ”**Nærmere signalement af en kompetence – Social kompetence som eksempel**”. Det giver en mere konkret ide om, hvad der menes med en kompetence.

Det anbefales at man så vidt muligt gennemgår og justerer beskrivelsen sammen med en *sparringspartner* – eks. en lærer fra kurset eller formanden for foreningen. Afsluttende skriver både den enkelte og sparringspartneren under på dokumentet. Som sparringspartner skriver man under på, at beskrivelsen giver et dækkende billede af de kompetencer, den enkelte har vist eller udviklet i sammenhængen.



Hvad kan realkompetence bruges til i forhold til uddannelserne?

Den nye ”Lov om udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet mv” betyder, at uddannelsesinstitutionerne får pligt til at give den enkelte:

- bedre muligheder for at komme ind på en uddannelse på grundlag af realkompetence
- papir på dokumenterede realkompetencer, der svarer til visse dele af en uddannelse (kompetencebevis)
- bevis for en hel uddannelse i kraft af dokumenteret realkompetence (uddannelsesbevis).

Der sker følgende ændringer på de enkelte voksen- og efteruddannelser:

VUC (Voksenuddannelsescentrene):

Der indføres individuel kompetencevurdering på AVU og HF fra 2008 og den enkelte får ret til at få et kompetencebevis for det man kan – uanset om man vil uddanne sig på VUC eller skal bruge dokumentationen til noget andet.

AMU (Arbejdsmarkedsuddannelserne)

har længe lavet individuel kompetenceafklaring (IKA) – med det formål at finde relevante uddannelses tilbud på AMU til den enkelte. Nu (2007) bliver det til individuel kompetencevurdering (IKV) og den enkelte får ret til at få et kompetencebevis for det man kan – uanset om man ønsker at uddanne sig på AMU eller om man eks. skal bruge dokumentationen til at søge job. Som noget nyt får AMU og erhvervsuddannelserne pligt til at udstede kompetence- og uddannelsesbeviser, der skal være gangbare uddannelsesstederne imellem.

Videregående voksenuddannelse (VUU) og diplomuddannelserne på professionshøjskoler og erhvervsakademierne:

Det bliver, som noget nyt, muligt at blive optaget udelukkende på grundlag af sin realkompetence. Hidtil har man skullet dokumentere relevant adgangsgivende uddannelse og mindst 2 års relevant erhvervs erfaring. Man har også mulighed for at få afkortet uddannelsen i kraft af realkompetence.

Alle har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelserne og for kortuddannede skal det være gratis.

Også på andre uddannelsesområder er der ændringer, der handler om realkompetence:

Lærer- og pædagoguddannelserne:

Der er indført bestemmelser, der gør det muligt at blive optaget alene på grundlag af realkompetence – selv om man ikke har den adgangsgivende eksamen, der normalt kræves.

Kvot 2:

Fra sommeren 2008 begrænses andelen af studerende, der kan optages i kvote 2. Samtidig ændres reglerne, så optagelse i kvote 2 fremover skal ske på grundlag af en realkompetencevurdering. Det skal forstås sådan, at fremover tæller det ikke i sig selv om man har været et halvt år i udlandet. Det der tæller er, om man kan sandsynliggøre at man har lært sig noget under opholdet, som er relevant i forhold til det studie, man søger ind på.



Realkompetencetankegangen giver den enkelte nye muligheder for at komme frem i verden - ved hjælp af et kludetæppe af forskellige kompetencer.

Arbejdet med realkompetence er en proces

Den enkelte skal igennem en række faser, der har forskelligt formål og resultat. Der er tale om følgende praktiske faser:

Afklaring – Dokumentation – Vurdering – Anerkendelse.

Ofte vil der være glidende overgange mellem faserne, men de har forskellig funktion, og hvis en fase springes over eller flere faser blandes sammen, så bliver kvaliteten og udbyttet for dårligt. Derfor er det vigtigt at se på hvem der gør hvad i hvilke faser.

Afklaring

I denne fase skal den enkelte få øje på sine egne kompetencer og få sat ord på.

Fasen er en slags oversættelsesfase, hvor den enkelte oversætter sine konkrete erfaringer til kompetencer, som kan bruges i andre sammenhænge. Fasen handler både om

- at få sat ord på det man kan, bredt set, og
- at finde ud af, hvad man kan bruge det til, eks. i forhold til uddannelse eller arbejde.

Den enkelte har brug for hjælp til denne refleksion, i form af redskaber, vejledning eller sparring.

Afklaring kan ske mange forskellige steder – bl.a. i *tredje sektor* - foreningerne, det frivillige arbejde og i folkeoplysningen.

Dokumentation

Den enkelte skal finde hensigtsmæssige og troværdige måder at dokumentere og formidle sin realkompetence på. Det kan for eksempel være i form af et CV, en kompetencebeskrivelse fra en forening, kursusbeviser eller udtalelser.

Hvis man ønsker at få vurderet sin realkompetence, så er det afgørende, at man kan præstere relevant og troværdig dokumentation, idet dokumentationen udgør en vigtig del af grundlaget for uddannelsesinstitutionernes vurdering.

Også her har den enkelte brug for hjælp i form af redskaber, vejledning eller sparring.

Vurdering

Som ved almindelige prøver og eksaminer er det uddannelsesinstitutionerne, der vurderer om man lever op til uddannelsens kompetencekrav. Det nye er at der er tale om helhedsvurdering, hvor alle kompetencer skal indgå – uanset om det er formelle kompetencer, der er erhvervet i uddannelsessystemet eller ikke-formelle kompetencer, der er hentet alle mulige andre steder.

Vurderingen kan ske på grundlag af forskellige former for dokumentation og f.eks. test eller praktiske prøver, der viser, hvad man kan.

Anerkendelse

Det er også uddannelserne, der står for anerkendelsen af realkompetencer.

Konkret kan anerkendelsen få følgende former

- *opfyldelse af adgangskravene* til en uddannelse i kraft af realkompetence – hvis det du har lært dig i og udenfor uddannelsessystemet svarer til den eksamen, der normalt kræves ved optagelse på uddannelsen
- *et kompetencebevis*, hvis det du har lært dig i og uden for uddannelsessystemet svarer til en del af en bestemt uddannelse. Det kan eks. betyde at den enkelte kan få afkortet et givent uddannelsesforløb
- *et uddannelsesbevis*, hvis det du har lært dig i og uden for uddannelsessystemet, svarer til det man skal kunne, når man har gennemført hele uddannelsen på traditionel vis.

Realkompetence handler ikke kun om vurdering og anerkendelse!

Det er vigtigt, at være opmærksom på, at den enkelte ikke nødvendigvis har brug for eller interesse i at få vurderet og anerkendt sine kompetencer i forhold til en uddannelse. Derfor kan man alligevel have et meget stort udbytte af at få sat ord på det man kan. Udbyttet kan være helt personligt – større selvindsigt og selvtillid. Men det kan også betyde at man får blik for nye muligheder eller bliver bedre til at ”sælge sig selv” over for eks. en arbejdsgiver.

Der kan altså være god grund til at gennemføre en afklarings- og dokumentationsproces – selv om man ikke har planer om at søge vurdering og anerkendelse af sine kompetencer.

Nye opgaver for tredje sektor - foreningerne, de frivillige organisationer og folkeoplysningen.

Kompetenceafklaring

I højskoler, produktionsskoler, daghøjskoler o.s.v. er der tradition for vejledning i kombination med undervisningen, som reelt fungerer som kompetenceafklaring – men der er brug for at arbejde mere bevidst og formålsbestemt med afklaring. For aftenskolerne og for foreningerne og den frivillige sektor er opgaven med at afklare deltagerne og de aktives realkompetencer ny og uvant og det kan være svært at passe den ind i kurset eller aktiviteten. Undervisningsministeriets realkompetenceredskaber kan være en stor hjælp.

Kompetencedokumentation

Dokumentation får en fremtrædende plads i det kommende arbejde med realkompetence. Hvis man ønsker at få vurderet sin realkompetence, så er relevant og troværdig dokumentation afgørende. Realkompetencedokumentation er en ny opgave for tredje sektor, men den kan f.eks. være yderst relevant for vurderingen af om man kan gennemføre en bestemt uddannelse. Undervisningsministeriets redskab hjælper med at skabe et dokument, der er relevant til formålet.

Information og motivation

Fælles og på tværs af sektorerne er der en stor opgave med at informere om mulighederne for anerkendelse af realkompetence og motivere til rent faktisk at gå i gang med processen. Afklaring og dokumentation af realkompetence bør være en reel mulighed, som alle, der deltager i et folkeoplysende tilbud, er aktiv i en forening eller frivillig i det sociale arbejde, kender til.

Sparring

For at opnå en bred, samfundsmæssig anerkendelse af de realkompetencer, der udvikles i vores sektor, er det helt centralt at vi løfter de opgaver, vi *kan* løse, med kvalitet og seriøsitet. Herunder at give deltagerne ude i de konkrete aktiviteter en god sparring, når de ønsker at afklare og dokumentere den realkompetence, de har vist eller udviklet i sammenhængen.

Kvaliteten af processen bliver meget større, hvis en sparringspartner har hjulpet og dokumentationens troværdighed er meget større hvis den er skrevet under af sparringspartneren. Det kan derfor betyde meget for den enkelte deltager, aktive eller frivillige, at skolen, foreningen eller den frivillige organisation påtager sig opgaven.

Bilag:

Nærmere signalement af en kompetence Social kompetence som eksempel

At have kompetence handler i høj grad om at kunne bruge sin viden og sine erfaringer på en konstruktiv måde i nye og forskellige sammenhænge.

Vi tager social kompetence som eksempel.

Undervisningsministeriets redskab giver følgende signalement:

At have sociale kompetencer betyder, at du kan indgå i sociale fællesskaber på en konstruktiv måde.

Nøgleord er: Åbenhed – Personlige relationer – Indlevelse – Problemløsning – Samspil.

Der er et skema med 10 udsagn som handler om forskellige aspekter af social kompetence, hvor du skal angive i hvilken grad de passer på dig – på en skala fra ”i mindre grad” til ”i meget høj grad”. Redskabet tæller det hele sammen og dine markeringer kommer ud som en søjle på slutdokumentet.

Søjlen siger imidlertid ikke så meget i sig selv - det er ikke noget entydigt billede.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at du kan være socialt kompetent på mange forskellige måder, og *det er vigtigere at være bevidst om, hvad der er ens ”sociale spidskompetencer” end hvor socialt kompetent man er ”i gennemsnit”.*

Når man siger at nogen er socialt kompetent, så tænker man ofte på sådan en type der har et smittende humør og skaber socialt sammenhold omkring sig. Lad os kalde hende Grete.

Det er værdifulde sociale kompetencer og det er alt andet lige et godt valg at ansætte en Grete, hvis virksomheden ikke kan holde på medarbejdere fordi det sociale miljø er for kedeligt.

Det er imidlertid vigtigt, at der også er nogen i gruppen, der er socialt kompetente på andre måder. Det er f.eks. ikke nødvendigvis sikkert at Grete er den, der er bedst til at sætte sig i andres sted og få øje på, at der er en der er udenfor det sociale fællesskab. Hun er måske bedre til tale end til at lytte og det kan også være at hun ikke er nogen ørn til at påtage sig ansvaret for at de fælles opgaver bliver løst. Det er er Peter til gengæld rigtig god til.



På en arbejdsplads, der er præget af masser af festlige og farverige mennesker, kan der være hårdt brug for at supplere med en Peter eller to – f.eks. for helt enkelt at få arbejdet gjort!

Det er altså vigtigt at man ikke kun interesserer sig for ”hvor meget” den enkelte er socialt kompetent, men også ”hvordan”.

Derfor er det vigtigt, at man finder og beskriver eksempler på, hvordan man har vist sine sociale spidskompetencer i praksis. Eksemplerne sætter kød og blod på kompetencerne.

Hvis du scorer højt på et udsagn, så bør der altid være et eksempel, der viser hvad du mener med det – ellers vil det ikke blive opfattet som troværdigt.

Peter scorer eks. højt på ”Jeg hjælper med at løse konflikter”.

Det kunne underbygges med dette eksempel:

Jeg er god til konfliktløsning. Vi havde problemer i foreningen med, at der var to klier, der bekrigede og bagtalte hinanden. Jeg sørgede for, at der blev skabt sociale kontakter på tværs af grupperne. Det gjorde, at konflikterne kom ned i rette proportioner og til sidst lykkedes det også et par stykker af os at mægle mellem de værste kamphaner. Klimaet i foreningen er blevet meget bedre.

Sådan et eksempel er lige til at trække frem, hvis du under en ansættelsessamtale bliver spurgt, hvordan det står til med dine sociale kompetencer. Det hjælper ikke meget at svare ”Jo tak, godt” - du vil helt sikkert blive spurgt, hvad du mener med det.

Eksempler har også en anden funktion:

De fleste er tilbøjelige til vurdere sig selv for lavt. Det kan derfor nemt tænkes, at Peter ikke har sat kryds ved ”I høj grad” ud for konfliktløsnings-udsagnet i første omgang. Som sparingspartner kan man bruge eksemplet til at få ham til at overveje, om krydset står rigtigt.

Omvendt: Hvis du har givet dig selv topkarakter på alle punkter, men ikke kan komme i tanker om nogen som helst underbyggende eksempler for halvdelens vedkommende – så er det ikke troværdigt og der bør justeres ned.