

Rapport om Fremtidens Kompetencer
Nationalt seminar i Danmark
FUHU's konferencecenter, Fiolstræde 44, København
14. november 2007

Ordstyrer: Maria Marquard, dansk koordinator, NVL

Peter Høyer, Undervisningsministeriet, byder velkommen og åbner det danske seminar om fremtidens kompetencer.

Ingegerd Green, svensk deltager i Tænk tanken og Arne Carlsen dansk deltager præsenterer Tænk tankens medlemmer, gruppens arbejdsmåde og rapporten. Ingegerd præsenterer gruppens forståelse af kompetencer, og understreger, hvor vigtigt det er, at vi når frem til en fælles definition og forståelse af begrebet. End videre fremlægger hun de fremtidsbilleder tænk tanken arbejder med, og beskriver hvordan de tilsammen danner en collage. Nogle af de 19 centrale budskaber som lægges frem i rapporten præsenteres. Arne Carlsen præciserer tænk tankens arbejdsmåde og redegør for de forandringer af struktur og organisation, arbejdsgruppen mener, er nødvendige for at fremme udvikling af fremtidens kompetencer.

Paneldeltagerne fremlægger deres respons på rapportens aktualitet og anvendelighed med forskellige perspektiver.

I panelet deltager:

Christel Schaldemose, Dansk Folkeoplysnings Samråd og MEP

Henrik Hjortdal, Statens Center for Kompetence og Kvalitetsudvikling

Mette Greisen, Erhvervsakademierne/ Tietgen Kompetencecenter

Peter Høyer, Undervisningsministeriet

Svend Berg uddannelseschef, Dansk Erhverv

Det følgende er en kort redegørelse for udvalgte vigtige pointer i paneldeltagernes oplæg.

Flere understreger vigtigheden af, at de som tilbyder uddannelse for voksne arbejder sammen med virksomheder og arbejdsliv så kompetencebehov og uddannelse fremmer samme mål. Vejledere og coach' s får en stadig vigtigere rolle i forhold til rådgivning og vejledning af voksne i et foranderligt arbejdsliv. Der stilles store krav til personlig og faglig udvikling på alle niveauer både i forhold til arbejdsindhold, ledelse og personaleudvikling.

De nye videncentre f.eks. Videncentre for Vejledning og Videnscenter for realkompetencevurdering repræsenterer en mulighed for at imødekomme det voksende behov for at udvikle metoder, strategier og arbejdsformer for vejledning, realkompetencevurdering og uddannelsesrettelæggelse.

Skolesystemet skal være mere fleksibelt på alle niveauer, bl.a. må det være et mål at erhvervsskoler, efter- og videreuddannelses tilbud har større variation og fleksibilitet i forhold til uddannelsesrettelæggelse. Der er behov for et gennemskueligt og let tilgængeligt system, så den enkelte kan få overblik over egen uddannelse og kompetencer.

I forhold til globaliseringen kan vi vælge at deltage eller sågar også påvirke udviklingen. Intentionen med Den nordiske tænktanks arbejde har været at komme med et bud på nordiske kompetencebehov, og lægge op til en videreførelse af diskussionen om nordiske samarbejde, de værdier vi deler og fælles brug af en nordisk profil.

Flere paneldeltagerne lægger vægt på den enkeltes ansvar for stadig at udvikle sig, samt at det er uddannelsesudbyderne som sammen med arbejdsmarkedets parter og det offentlige har ansvar for at tilrettelægge uddannelses tilbud.

Deltagerne i panelet er generelt tilfredse med rapporten, nogle efterlyste ideer til, hvordan indholdet kan omsættes i praksis.

Konferencens deltagere fik til opgave at diskutere oplæggene og rapporten i kaffepausen. Grupperne kom tilbage med mange spørgsmål.

Panelet blev bl.a. spurgt om, hvordan man kan motivere deltagere til at turde tage fat på at lære basisfærdigheder og indgå i livslang læring. Det blev kommenteret, at skolen har en vigtig rolle i det forebyggende arbejde. Det skal være interessant og sjovt at lære og det er nødvendigt at bruge varierede arbejdsformer for at tilgodese forskellige læringsstile.

Men ikke kun skolerne bærer ansvaret for livslang læring og motivation af voksne. Også arbejdslivet må tage fat i de kortuddannede og hjælpe med at motivere og give mulighed for at komme i gang. Første skridt kan være realkompetenceafklaring og -vurdering.

Et andet vigtigt spørgsmål, der blev taget op var, hvordan erfaring, viden og kunnen kan formidles fra ældre arbejdstagere til yngre. En stor del af viden som findes i virksomhederne risikerer at forsvinde, når de ældre holder op. Det kan her være væsentligt, at ældre og yngre etablerer samarbejde, hvor kundskab og viden som er i virksomheden overdrages.

Arne Carlsen afslutter konferencen med en bemærkning om, at tænketanken har ønsket at skrive en rapport, som dels kan inspirere til videre diskussioner, og dels motivere og give voksne lyst til at tage et ansvar for egen personlige og faglige kompetenceudvikling på alle niveauer i uddannelsessystemet.

Maria Marquard, NVL koordinator, Danmark, afslutter seminaret med en kort opsamling, der gentager nogle af ordene fra dagens oplæg - mod, vilje, livsduelighed og handlekraft. Ikke kun enkeltpersonerne, men også institutioner og organisationer må have mod og vilje til at tage udfordringerne op. Ingen helte uden mod.

Opsamling fra gruppearbejde.

Følgende spørgsmål og kommentarer fra grupperne, var skrevet på papirer. Som det fremgår, var der ikke tid til alle spørgsmål. De er derfor samlet her og kan tages op og diskuteres i andre sammenhænge.

1. Hvad nu? – praktisk implementering
2. Hvad er realkompetence?
3. Hvilke forudsætninger skal være tilstede for, at uddannelsesinstitutionerne (inkl. medarbejderne) kan tilgodese faglige, personlige og sociale områder i en IKV (afklaring)
4. Nyttiggørelse af EVU på virksomhedsniveau – hvordan?
Mod selvværd og nysgerrighed – tør man satse på at være ”GOD” til noget...??
Trekant: Individ – arbejdsplads off./priv. – uddannelsessystem
Den positive kompetenceudviklingsspiral.
Trekant: den enkelte – viden- og kompetenceudvikling – organisation:
Hvordan ”man” – den enkelte – orienterer sig i.f.t., at tilegne sig fremtidige, nødvendige kompetencer?
Organisatoriske barrierer for kompetenceudvikling
Herunder høj vækst hos den enkelte Mod og Nysgerrighed.
Hvordan får man strategisk kompetenceudvikling i mindre virksomheder?
5. Hvordan sikrer man en systematiseret individuel overførsel fra ”de erfarne” til ”nybegynderne”?
Videndeling
Lære at lære fra sig
Lære at lære
Erfar-grupper
Klynger
6. Hvordan får vi udviklet metoder til kompetenceudvikling + selvindsigt som er i øjenhøjde med medarbejderne? Således at medarbejderudvikling bliver en løbende proces.
Undervisningsmetoder til differentierede målgrupper
Mænd og motivation
Hvordan komme fra kompetencegab og mangler til fokus på, at komplettere ressourcer og broer? – halvt fyldt er bedre end halvt tomt
7. Voksne kan selv men institutionerne kan ikke altid matche behovet!

De der ikke har mulighed, lyst, vilje og evne skal ha' vejledning. Hvem giver den, hvis den skal være institutionsuafhængig?

Hvordan bliver uddannelsesinstitutionerne i stand til at samarbejde for at tilgodese /matche individernes behov?

Vi mangler samarbejde om individets behov! Det stærke individ kan selv finde vej til egen kompetenceudvikling, men kan uddannelsesinstitutioner og lærere hjælpe / er de parat?

8. Hvem har ansvaret for deltagernes udbytte, motivation og deltagelse.
 - Motivation
 - Penge
 - Organisering