



”Nordiske e-værktøjer til Validering – et udsnit”

Udarbejdet for *Nordiskt expertnätverk for Validering* af:

NVR

Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger,
Danmark

Rapport

Anne Marie Dahler-Larsen, Håkon Grunnet:

”Nordiske e-værktøjer til Validering – et udsnit”

© Anne Marie Dahler-Larsen, Håkon Grunnet, 2009

NVR, National Videncenter for Realkompetencevurderinger, Danmark

Publicerad april 2009

Ansvarig utgivare: Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, NVL. Sverige

Rapporten har finansierats av Nordiska Ministerrådets strategiska medel genom NVL



Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	4
2. Resume	7
3. Om e-værktøjer til validering.....	10
4. Om validering – processer og e-værktøjer	12
5. Beskrivelse af e-værktøjer til validering i Norden	19
Norge	19
Sverige	24
Danmark.....	28
Finland.....	33
Island	36
6. E-værktøjer i Norden – En opsummering.	37
7. Perspektiver.....	38
8. Om forfatterne. Om NVR	41
9. Litteratur	42

1. Indledning

Baggrund

Denne rapport er den ene del af afrapporteringen af projektet: **"Nordiske e-værktøjer til Validering"**. Projektet er udført af NVR – Nationalt Videnscenter for Realkompetencevurderinger, Danmark, for Nordiskt expertnätverk för Validering, under NVL – Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande.

Projektets anden del: **"Nordiske e-værktøjer til Validering – en oversigt"**, består i en oversigt over de undersøgte e-værktøjer til validering. Denne oversigt er samlet i tabelform, der præsenterer de udvalgte e-værktøjer kort og overskueligt. Oversigten er udarbejdet for at kunne skabe overblik, at kunne synliggøre e-værktøjer til validering, at skabe inspiration og desuden for at kunne fungere som en søgebase med links til de respektive e-værktøjer.

NVL har med det samlede pilotprojekt: **"Nordiske e-værktøjer til Validering"** ønsket at få afdækket og skabt indblik i e-værktøjer, som anvendes i forbindelse med dokumentation og vurdering af validering og realkompetencer. Ønsket er at få overblik og indsigt i, hvad der findes af e-værktøjer i de nordiske lande.

I denne undersøgelse menes med de nordiske lande Norge, Sverige, Danmark, Finland og Island. Grønland, Færøerne og Åland er således ikke med i undersøgelsen.

På baggrund af beslutning i Ekspertnetværket for Validering om at gennemføre en undersøgelse af "Nordiske e-værktøjer til Validering", blev Nationalt Videnscenter for Realkompetencevurderinger, Danmark, anmodet om at stå for undersøgelsen. I løbet af sommeren 2008 blev der udarbejdet en projektbeskrivelse. I projektbeskrivelsen blev der lagt vægt på, at projektet skulle være et pilotprojekt, at det skulle være beskrivende i sin tilgang og at det skulle kunne skabe viden og overblik og medvirke til inspiration.

Om validering i de nordiske lande

Det er tidligere blevet fremhævet¹, at der er nationale forskelle med hensyn til validering i de fem nordiske lande. De fem nordiske lande har hver deres traditioner og historiske udvikling, der danner baggrund for den måde og de metoder, der valideres på i de enkelte lande. Men spørgsmålet er om der ikke også er klare fællestræk. Påvirkningen fra EU og den hastige udvikling i hvert enkelt land på området, gør det sværere og sværere at tale om særlige eller egentlige nationalt set specielle metoder og tilgange på området.

¹ "Validering i de Nordiska Länderna. Policy och praktik" og "Validation in the Nordic Countries: A comparative analysis"

Validering i de nordiske lande har en relativt kort historie. Finland har været længst undervejs, idet der i Finland i 1994 blev introduceret et nationalt kompetencebaseret kvalifikationssystem for erhvervsuddannelserne.

Sverige introducerede et koncept for validering i 1996, der gik forud for "*Kundskapslyftet (1997-2002)*", som i stor skala tog fat på voksenuddannelse og som førtes videre med Valideringsdelegationen fra 2004 til 2007.

I Norge kom *Realkompetenceprojektet*, der igen var en væsentlig del af den nationale *Kompetencereform* fra 1999, til at betyde en indsats for systematisk at kunne vurdere realkompetencer i arbejdslivet, uddannelsessektoren og i tredje sektor.

Danmark startede i 1997 med individuel kompetenceafklaring – IKA – der i 2001 blev fulgt op af en reform af voksenundervisningen og igen i 2007, hvor "*Lov om udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet mv.*" blev vedtaget.

I Island har der siden 2004 været anvendt forskellige metoder til validering af kompetencer.

e-værktøjer til validering har ikke en helt tilsvarende tidshorisont. Men edb, it og web til støtte for afklaring og dokumentation og senere mere sofistikerede e-værktøjer til validering kom hurtigt på banen. Dette har været tilfældet især efter 2000 og også her har der været tale om en hastig udvikling. Denne undersøgelse er den første, der undersøger e-værktøjer til validering i Norden

Formål:

Formål med pilotprojektet er at afdække, beskrive, og sammenligne et udsnit af de nordiske landes e-værktøjer til validering af kompetencer.

Projektet er et pilotstudie. Undersøgelsen gennemføres som nævnt for at afdække og beskrive brugen af e-værktøjer til validering i Norden, men har tillige som mål at pege på temaer mv. for et eventuelt kommende studie af aspekter af anvendelsen og udformning af e-værktøjer til validering i Norden i 2009.

Undersøgelsen

Indsamlingen af de 5 x 5² e-værktøjer fra Norge, Sverige, Danmark, Finland og Island er udvalgt og gennemført af de enkelte landes repræsentanter i expertnetværket for validering og derefter overgivet til Kirsten Aagaard, Håkon Grunnet og Anne Marie Dahler-Larsen i NVR – Nationalt Videnscenter for Realkompetencevurderinger, Danmark.

Undersøgelsen er derefter gennemført af Håkon Grunnet og Anne Marie Dahler-Larsen, NVR Danmark.

² Der er indsamlet 6 e-værktøjer fra Norge, 7 fra Sverige, 5 fra Danmark, 3 fra Finland og 4 fra Island, i alt 25. Af disse er udvalgt i alt 22 og 12 er beskrevet og analyseret nærmere. Grunden hertil er sprog-problemer, begrænsede ressourcer, samt besværligheder med adgang til enkelte e-værktøjer. Såvel de finske som de islandske er udelukkende blevet beskrevet – på engelsk – på baggrund af det tilsendte materiale fra respektive medlemmer fra expertnetværket for validering.

Målgruppe

Formålet med undersøgelsen er som nævnt at kunne medvirke til at kvalificere de valg, som de enkelte landes aktører på valideringsområdet træffer for at udvikle og forbedre e-værktøjer til validering og brugen af disse. Altså at kunne medvirke til at skaffe grundlag for beslutninger og forbedringer på området. Målgruppen er beslutningstagere på området, det være sig institutionsledere, forvaltning og administration samt politikere.

En anden, men ikke mindre vigtig målgruppe er de professionelle, det være sig vejledere, konsulenter, undervisere med videre. Det er et vigtigt mål for undersøgelsen at kunne understøtte disse professionelle, der arbejder med validering i felten, for at de således kan hente inspiration til brugen af e-værktøjer i deres valideringsarbejde. Der er dog et problem med nogle af de undersøgte e-værktøjer, nemlig at de kun kan benyttes, hvis man har login, det vil sige, at de som sådan ikke umiddelbart er tilgængelige for andre aktører.

Det er vort håb med denne undersøgelse at kunne medvirke til at sætte fokus på brugen af e-værktøjer til validering. Vi mener at undersøgelsen lægger op til nye spørgsmål vedrørende anvendelse af e-værktøjer i validering i Norden, hvorfor vi i det afsluttende afsnit peger på en række undersøgelsesspørgsmål til videre afklaring.

NVR, marts 2009

Anne Marie Dahler anmd@ucl.dk

Håkon Grunnet hagr@viauc.dk

2. Resume

I nærværende undersøgelse beskrives 5 x 5³ e-værktøjer til validering/realkompetencevurdering/kortlægning i Norden, dvs. Norge, Sverige, Danmark, Finland og Island.

E-værktøjerne er udvalgt af de respektive landes repræsentanter i Nordiskt Expertnätverk för Validering. I udvælgelsen er tilstræbt bredde med henblik på at præsentere et bredt udsnit af forskellige e-værktøjer. I udvalget af e-værktøjer findes derfor eksempler på e-værktøjer, der er udarbejdet af nationale uddannelsesmyndigheder, af styrelser/ stiftelser, af brancheorganisationer, af myndigheder/ foreninger fra tredje sektor osv. Det er vigtigt at pointere, at de udvalgte e-værktøjer netop er et udvalg, og ikke gør krav på at være hverken fuldstændigt dækkende eller fuldt repræsentative.

I Afsnit 3: ”e-værktøjer til validering i Norden” redegøres for, hvad der menes med termen e-værktøjer. Desuden beskrives hvorledes selve undersøgelsen er grebet an, og hvilke forhold, der er blevet undersøgt og analyseret i relation til det enkelte e-værktøj.

I Afsnit 4: ”Om validering – processer og e-værktøjer” diskuteres begrebet om validering, som er det mest anvendte overbegreb i Sverige om de aktiviteter, der omtales i denne undersøgelse. Begrebet holdes op imod de øvrige nordiske landes begreber for tilsvarende eller tilnærmelsesvis de samme aktiviteter. Begrebsmæssigt er det ikke kun forskelle i de nordiske sprog, der besværliggør sammenligninger. Landene har forskellige traditioner og forståelse af begreberne, hvilket har stor betydning for begrebsbrugen.

Vi har i denne undersøgelse valgt *ikke* at operere med ét gennemgående begreb for validering/ vurdering/ realkompetencevurdering, som vi analyserer de enkelte websites op imod. Det giver for os at se ikke mening at gøre dette på baggrund af sigtet med denne undersøgelse, nemlig en beskrivelse af de enkelte e-værktøjer, der i alt væsentlighed bygger på, hvad der fremgår af det enkelte website. Vi har derfor valgt at lade de enkelte e-værktøjer ”tale for sig selv”, således forstået, at vi bruger citater fra de undersøgte websites, der med udbydernes egne ord (og sprog) redegør for brugen af begreber. Hvis disse er forklaret på websitet, hvilket ikke altid er tilfældet.

I Afsnit 5: ”Beskrivelse af e-værktøjer til validering i Norden”, gennemgås og undersøges de enkelte landes fem⁴ bidrag ud fra en undersøgelsesskabelon. Der er lagt vægt på ejerforhold og kontekst, en kort beskrivelse og karakteristik af e-værktøjet, målgruppe, e-værktøjets funktionalitet og værktøjets forståelse af de anvendte begreber som fx validering, kompetencevurdering, realkompetencevurdering, selvevaluering osv. Så vidt det lader sig gøre, vurderes det, om e-værktøjet fungerer divergent eller konvergent, og om det fungerer summativt eller formativt for brugeren.

Afsnit 6: ”e-værktøjer i Norden. En opsummering” samler de beskrivende afsnit af e-værktøjerne op og diskuterer mulige ligheder og forskelle i de fem landes e-værktøjer. Det går som en rød tråd gennem hele undersøgelsen, at det hele tiden må være afhængigt af den proces, som

³ 5 x 5 e-værktøjer: se noten s. 4

⁴ Se noten s. 4

e-værktøjerne indgår i og er en del af, der afgør, om e-værktøjet kan beskrives som divergent vs. konvergent, summativt vs. formativt.

Det er ikke muligt på baggrund af denne undersøgelse at uddrage klare forskelle på nationalt plan med hensyn til anvendelse af e-værktøjer. Måske kan der peges på forskelle mellem udviklingsniveauet for disse e-værktøjer, men heller ikke det er særlig tydeligt. Som det i Colardyns og Bjørnåvolds artikel⁵ påpeges, så var der i 2004 klare forskelle på det stadium, som de enkelte nordiske (og europæiske) lande befandt sig på med hensyn til "Validation of formal, non-formal and in-formal learning".

Udviklingen i alle landene går imidlertid meget hurtigt, og der udvikles ny praksis på mange områder, både med hensyn til selve den validerings-/ realkompetencevurderings- / kortlægningspraksis, der anvendes og de redskaber, og de e-værktøjer, der tages i anvendelse.

I stedet for at betone nationale forskelle er det vores opfattelse, at det – i det mindste for så vidt angår e-værktøjerne til validering – er langt mere interessant at undersøge, på hvilken måde, et givent e-værktøj eller en given e-værktøjstype konkret indgår i en validerings- /realkompetencevurderings- eller kortlægningsproces, og hvorledes dette – forløbet af processen – opleves af den enkelte bruger.

For det synes ikke som om at de nationale forskelle gør sig gældende i 2008 med samme styrke, og da slet ikke med hensyn til, hvorledes de enkelte landes udvikling og anvendelse af e-værktøjer til validering ser ud i dag. Undersøgelsen peger – også på dette punkt – derfor på, at det er relevant at undersøge e-værktøjer til validering mere indgående. Dette understreges derfor i det efterfølgende **Afsnit 7: Perspektiver**.

Afsnit 7: "Perspektivering" peger på en række spørgsmål og forsat uafklarede punkter, der kan danne udgangspunkt for en eventuel senere og mere tilbundsående undersøgelse.

Det derfor foreslås, at:

- Der gennemføres en supplerende, kvalitativ undersøgelse.
- Der bør i en sådan undersøgelse lægges vægt på at de undersøgte e-værktøjer skal repræsentere forskellige prototyper på e-værktøjer til validering. Det foreslås at der anvendes nedenstående typologi som udgangspunkt for undersøgelsen:
 - *Selvvrderingsværktøjer*. Resultater kan efterfølgende bruges i andre (selvvalgte?) sammenhænge. (Overlap til kortlægningsværktøjer?)
 - *Kortlægningsværktøjer*.
 - Mapping-værktøjer og/ eller dokumentationsværktøjer. For individet/ virksomheden/ uddannelsen. Herunder strategiske kompetencevurderingsredskaber for virksomheder
 - *Vurderings- og bedømmelsesværktøjer*. Generelle samt erhvervs-/ branchespecifikke.
 - *Informationsværktøjer* til studie- og erhvervsvalg. Uddannelsesdatabaser. Kompetence- og jobbeskrivelser.

⁵ Colardyn, D og Bjørnåvold, J, 2004

- Der bør i en sådan undersøgelse lægges stor vægt på det forløb og den proces, som individet deltager i og oplever i forbindelse med arbejdet med e-værktøjet. e-værktøjet er selv part i den proces, der fører til kortlægning/ dokumentation/ validering/ vurdering.

En sådan supplerende undersøgelse bør inddrage aktør- og interessentperspektiver. Det vil sige, at der bør gennemføres interviews med medarbejdere (vejledere, undervisere, administratorer), der anvender e-værktøjerne og interviews med individer, der anvender e-værktøjet og gennemfører dokumentations-/ selvvurderings og/ eller kompetencevurderingsprocessen, der er knyttet til e-værktøjet.

3. Om e-værktøjer til validering

Undersøgelsen af e-værktøjerne tager udgangspunkt i projektbeskrivelsens formål og delelementer. Det er vigtigt, at pointere, at de udvalgte e-værktøjer netop er et udvalg og ikke gør krav på at være hverken fuldstændigt dækkende eller fuldt repræsentative.

Med udtrykket e-værktøjer menes i denne undersøgelse:

1. Helautomatisk e-værktøj. Avancerede & webbaserede værktøjer til validering:

Et system til validering/ kortlægning/ vurdering som er tilgængelig på et website og som kan downloades til egen computer. Brug af computeren og som oftest Internettet, er nødvendig.

E-værktøjet indeholder ofte links til andre relevante websites. Information og vejledning er tilgængelig, gerne interaktivt/ automatisk ved at nye sider dukker op, når brugeren bevæger sig i teksten.

Information om individets kompetencer skrives i e-værktøjets skabelon. Information samles automatisk i et dokument eller omformes automatisk til nye beskrivelser af kompetence.

Eller:

2. Halvautomatisk e-værktøj. Webbaserede værktøjer til validering:

Et system til validering/ kortlægning/ vurdering som er tilgængelig på et website og som kan downloades til egen computer. Brug af computeren og som oftest Internettet, er nødvendig.

E-værktøjet indeholder ofte links til andre relevante websites. Information og vejledning er tilgængelig i form af dokumenter eller links til andre websites, eller ved at nye sider dukker op, når brugeren bevæger sig i teksten.

Information om individets kompetencer skrives i e-værktøjets skabelon og lagres elektronisk og / eller skrives ud på papir. Eller:

3. Elektronisk e-værktøj til validering:

Et system til validering/ kortlægning/ vurdering som er tilgængelig på et website og som kan downloades til egen computer. Brug af computeren og Internettet anbefales, men er ikke nødvendig.

Det elektroniske e-værktøj har ofte links til relevante websites. Information og vejledning er tilgængelige som dokumenter eller links til dokumenter.

Information om individets kompetence skrives ind i en eller flere skabeloner ved brug af computeren eller eventuelt på papir. Informationen lagres elektronisk og/ eller skrives ud på papir.

I projektbeskrivelsen fremhæves, at projektet skal afdække og give viden om eksisterende værktøjer i de nordiske lande, og at det skal beskrive og undersøge metoderne og værktøjerne. Pilotprojektet skal give Valideringsnetværket i NVL viden om et udsnit af eksisterende værktøjer i de nordiske lande, og det skal kunne danne grundlag for udarbejdelse af et forslag til en mere omfattende og uddybende kortlægning af e-værktøjer. Netværket ønsker at tage initiativ til et sådant mere omfattende projekt i begyndelsen af 2009.

Beskrivelsen af de enkelte e-værktøjer (ifølge opgavebeskrivelsen) er foretaget således:

1. Generel analyse med udgangspunkt i følgende spørgsmål:
 - i. Findes der definitioner og forståelsesrammer for dokumentation, validering og/eller realkompetence i e-værktøjet?
 - ii. Ses afklaring, dokumentation og vurdering som en samlet proces? Er der et organisations- eller deltagerperspektiv på denne?
2. Konkret beskrivelse og analyse af hvert enkelt værktøj:
 - i. Beskrivelse af det konkrete værktøj med formål, hvad intenderes at afdækkes m.m. Hvordan kortlægges kompetencer gennem værktøjet, set ud fra værktøjets egne beskrivelser?

I undersøgelsen er der taget udgangspunkt i beskrivelse og analyse med baggrund i følgende:

- E-værktøjets titel og webadresse
- Hvem ejer og/ eller administrerer e-værktøjet?
- I hvilket regi findes e-værktøjet?
- Hvem er målgruppen? Er e-værktøjet rettet mod individets kompetencer eller er det strategisk kompetenceafklaring for virksomheden?
- Hvilke redskaber er tilknyttet e-værktøjet? Er værktøjet IT-baseret/on-line/papir?
- Er der redskaber til dokumentation/oplistning/kommentarer?
- Hvordan beskrives og kommenteres dette e-værktøj? Omtales erfaringer eller evalueringer af værktøjets metode?
- Omtales og beskrives hvilken forståelse af kompetence/ realkompetence, der ligger til grund for e-værktøjet? Eventuelt en teoretisk referenceramme?
- Eventuelt andre forhold

Inden selve undersøgelsen af de udvalgte e-værktøjer, skal vi se på problemstillinger, der er forbundet med validering eller realkompetencevurdering. Og især på problemstillinger og sammenhænge, der er forbundet med anvendelse af e-værktøjer til validerings- og realkompetence-vurderingsprocesser.

4. Om validering – processer og e-værktøjer

På Nordvux's website⁶ er begrebet validering, som er det fremherskende overbegreb i Sverige, uddybet på følgende måde:

”Validering

I de fem nordiska länderna används olika begrepp för den företeelse i Sverige kallas ”validering”. Detta handlar inte bara om att länderna har olika språk, utan också om att respektive land lägger tyngdpunkten något olika i sitt sätt att definiera företeelsen.

Danmark, Norge och Island använder först och främst begreppet ”reell kompetens” – på danska och norska ”realkompetencer” respektive ”realkompetanse” och på isländska ”raunfærni”.

På isländska har man även begreppet ”raunfærnimat”, som kan översättas som ”värdering av reell kompetens”. Detta isländska begrepp innefattar en valideringsprocess med fem delar: information, kartläggning, analyssamtal, verifikation och dokumentation.

I svensk policy har validering definierats som ”en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats” (Ds 2003:23).

I Danmark finns inget ”heltäckande” begrepp som motsvarar ”validering”. Den reella kompetensen kan ges erkännande (anerkendelse) i relation till en utbildning genom olika former av kompetensbedömning. Regeringens aktuella initiativ handlar till sin titel om slutresultatet, ”anerkendelse af realkompetence i uddannelserne”, men det lagförslag som finns handlar även om den process som kommer före, och som individen ska ha rättigheter till, nämligen bedömningen (”individuel [real]kompetencevurdering”). Till grund för bedömningen (vurdering) kan ligga en ”kompetenceafklaring”, en ”individuel kompetencevurdering”, och/eller dokumentation i en portfolio.

På norska betecknas valideringsaktiviteten som ”dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse”. Dokumentation står då för ett attesterat dokument som visar den realkompetens som en person innehar. En offentlig dokumentation är ett sådant dokument som värderats i relation till kraven i det offentliga utbildningssystemet, och kan utgöras av kompetensbevis, ”vitnemål” eller ”fag/svennebrev”. Kompetensbevis ska utfärdas efter en genomförd värdering (verdsetting) av realkompetens. ”Verdsetting av realkompetanse” innebär i sin tur en process där personen får sin kompetens värderad och erkänd i förhållande till något användningsområde, till exempel arbetsliv, samhällsliv eller det offentliga utbildningssystemet.

I Finland beskrivs validering som ”värdering av vad som har lärts”. Begreppet på finska är ”aiemmin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen”, som även kan översättas som ”erkännande och validering av tidigare lärande”, men man använder också ordet ”validaatio” på finska. I detta

⁶ www.Norvux.net

innefattar man identifiering, erkännande och värdering av tidigare lärande.”
(www.nordvux.net/page/6/validering.htm.⁷)

Det virker ikke som om disse bemærkninger har mistet gyldighed, selvom der siden – fx i Danmark i 2007 – er blevet lovgivet på området. Det synes som om at vigtige forskelle i landenes tilgang til begrebet om validering tilskrives selve den proces, som valideringen eller kompetencevurderingen indgår i. Eller eventuelt ikke indgår i, fordi der med hensyn til brugen af e-værktøjer i en del tilfælde udelukkende er tale om et kortlægnings- eller selvevalueringsværktøj til egen refleksion og/ eller senere dokumentation. Den opsamlede dokumentation, der produceres ved anvendelse af disse e-værktøjer, kan derefter anvendes i forskellige sammenhænge, fx til ansøgning om arbejde eller adgang til, eller eventuelt afkortning af uddannelse.

I andre tilfælde indgår e-værktøjerne som en integreret del af en beskrevet proces, der indeholder flere faser og fx kan ende med juridisk gyldigt bevis for adgang, afkortning af en uddannelse eller et uddannelsesbevis.

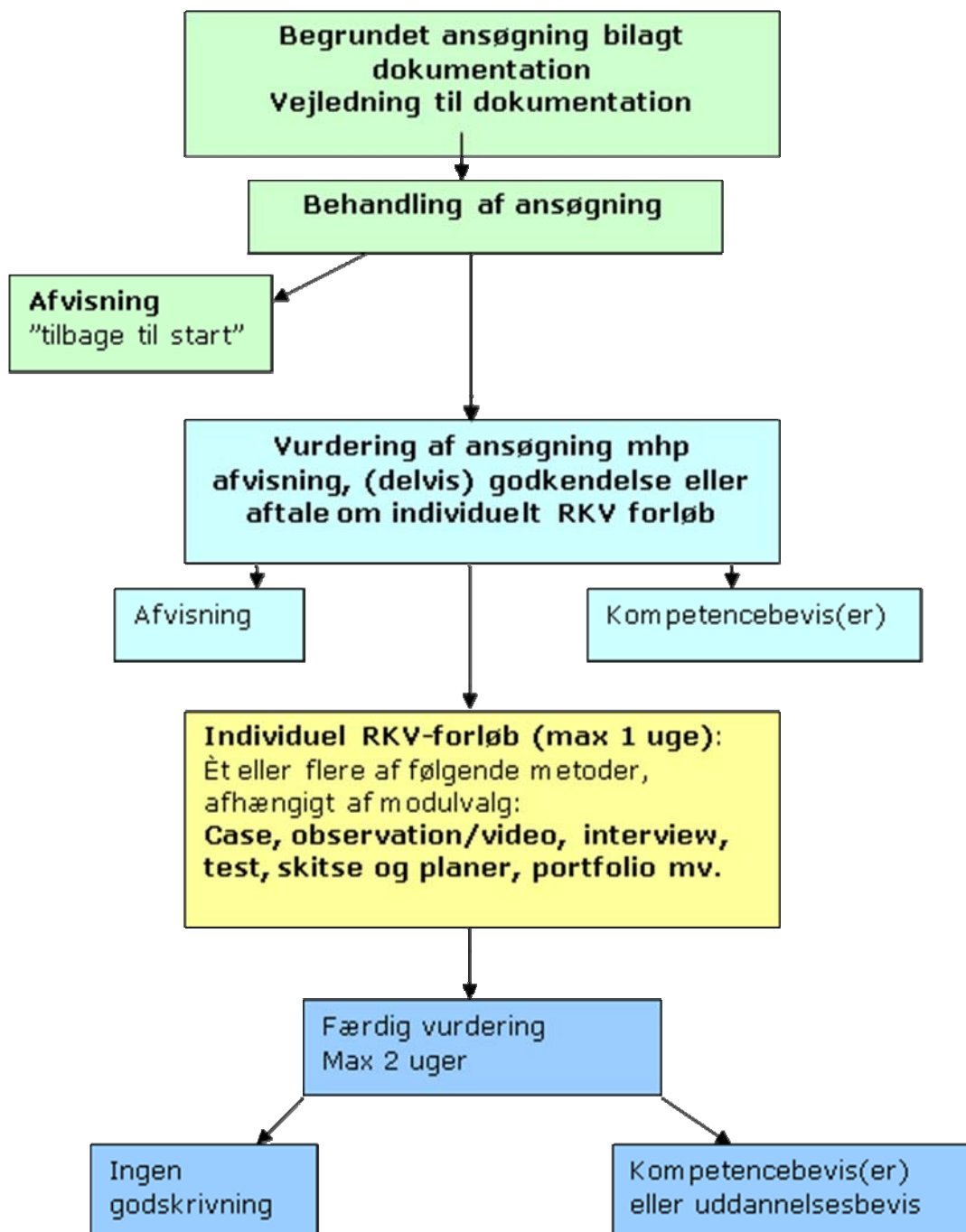
I henholdsvis Danmark og Norge illustreres⁸ en sådan proces på denne måde:

⁷ Denne opstilling er en tillempet udgave af Afsnit 2, “Validering I de Nordiska Länderna. Policy och praktik”

⁸ Figurer fra PPT om processen henholdsvis fra NVR Danmark og fra RealDOK, Jærtek, Norge

Eksempel på proces vedrørende realkompetence- vurdering for voksne i Danmark

(Eksemplet vedrører videregående uddannelser, fx diplomuddannelser. I ungdomsuddannelser og erhvervsuddannelser kan det være anderledes). Modellen er lokalt udviklet til efter- og videregående voksenuddannelser og der er således *ikke* tale om en 'dansk model'.



Eksempel på proceduren ved realkompetence-vurdering i RealDOK – Norge.

Denne model er REAL-DOKs egen fremstilling. I praksis er det indgangen for ansøgere Fylkeskommunen, der måske/ måske ikke benytter REAL-DOK. Fylkeskommunerne anvender REAL-DOK meget forskelligt: nogle kun til orientering, andre kun i ”papirudgave’. Der er således *ikke* tale om en ’norsk model’.



Begge proces-modeller beskriver omfattende forløb med støtte/ vejledning. Forskellen består bl.a. i den tette sammenkædning, der i det norske RealDOK-forløb er mellem målfklaring,

kompetencevurdering, oplæringstilbud og oplæring. RealDOK fungerer i et tæt samspil med registrering, kompetencevurdering og oplæring, sammen med kursus- og uddannelsesudbydere, nationale myndigheder (fx SSB – Statistisk Sentral Byrå) og de (fleste af de) norske fylker.

Selve vurderingsprocessen synes derfor central til forståelse af, hvad der vurderes eller værdsættes, og på hvilke måder dette foregår. Er der fx vejledere eller andre fagpersoner involveret i processen og efter hvilke kriterier vurderes der så, i givet fald? Hvilke standarder vurderes op imod? Er det faste uddannelsesbeskrivelser eller uddannelsesmål eller er det mere vagt formulerede kompetencebeskrivelser, der danner grundlag for vurderingen/ valideringen? Ved en del af e-værktøjerne er dette beskrevet, processen er klarlagt og gennemsigtig. Men det løser ikke problemet med, hvorledes e-værktøjet opleves og fungerer for den enkelte bruger, for det enkelte individ.

Nogle af e-værktøjerne fremstår som selvevalueringsværktøjer (eller kortlægningsredskaber) til brug som dokumentation i forskellige efterfølgende sammenhænge, som kan ligge udenfor e-værktøjets rammer.

I andre tilfælde indgår e-værktøjerne som 1. eller 2. led i en stramt struktureret proces, der består af et antal velbeskrevne faser, jfr. figurerne ovenfor.

Dette sætter fokus på kortlægning og dokumentation af kompetencer som fænomen, idet det i alle tilfælde er relevant at se på, hvad der menes med dokumentation, hvordan den fremkommer og på hvilken måde e-værktøjet i givet fald er med til at styre omfanget og karakteren af dokumentationen og kortlægningen af kompetencer.

Kompetencebegrebet er et relativt nyt begreb i den uddannelsespolitiske diskurs, et begreb som kan siges at have givet baghjul til begreber som kvalifikationer og intelligens som mål for den enkeltes formåen. I uddannelsesmæssige sammenhænge peger kompetencebegrebet på, at uddannelsesinstitutionerne står over for nye udfordringer, som ikke kan løftes ved alene at fokusere på kvalifikationer⁹ og knytter sig til de udfordringer det enkelte menneske står overfor i det senmoderne samfund. Herom skriver Bente Jensen:

*"Fra et kompetencesynspunkt er det især betydningsfuldt, at det enkelte menneske bliver udsat for en enorm påvirkning, som det skal forholde sig til, handle i, og forsøge at skabe mening i .. det enkelte menneske kommer i centrum for sin egen udvikling af identitet, selvforståelse og kompetence – i modsætning til tidligere kulturelle perioder, hvor der var tale om at følge de på forhånd fastlagte kvalifikationer og handleanvisninger"*¹⁰

Mens kvalifikationsbegrebet refererer til en slags statisk opgørelse af "det jeg kan" og hører sammen med "industrisamfundets arbejdsdelte struktur"¹¹, betegner kompetencebegrebet en proceskategori, der kobler sig til kulturelle processer som individualisering og globalisering, ikke så meget noget man kan, som noget man gør. Kompetence er et performativt (handlingsbestemmende, bundet til en præstation) begreb¹² hvilket afspejles i følgende bestemmelse af kompetence: "Kompetence er evnen og beredskabet til gennem en handling at møde en udfordring, hvor det ofte underforstås, at udfordringen ikke er givet, men kontekstafhængig, ikke er rutinemæssig, men ny og ikke på forhånd afspejlet i bestemte succeskriterier, men derimod i et åbnet udfald."¹³

⁹ Wiedemann, 2007: 154

¹⁰ Jensen, 1999: 5

¹¹ Herman, 2005:12

¹² ibid.

¹³ Herman, 2005: 9

Denne bestemmelse er én blandt mange. Vi vil ikke her diskutere forskellige definitioner af kompetence, men fokusere på fire forhold, der ifølge Herman¹⁴ går igen i forskellige bestemmelser af kompetencebegrebet, nemlig handling, viden, kontekst og person.

- Kompetencer viser sig i aktiv handling (i modsætning til kvalifikationer, som man kan besidde uden at omsætte dem).
- Kompetence forudsætter og omsætter viden. Viden behøver ikke at tage form af sand eller autoriseret viden, men kan være tavs eller kropslig.
- Kompetencer er situative, kontekstuelle og bundet til skiftende vilkår for, hvad der er rigtigt og forkert. Den kompetente handling er altså ikke givet og kan ikke bestemmes på forhånd.
- Kompetencer er ikke forankret i en bestemt rolle eller funktionsbestemmelse, men knyttet til en person. Kompetencebegrebet udfordrer grænsen mellem profession og person¹⁵

Ovenstående punkter peger på en række metodiske udfordringer mht. at dokumentere realkompetencer: Hvordan dokumenteres den performative dimension? Kan man sandsynliggøre at kompetencer, der er oparbejdet og dokumenteret i én situation, kan bringes i spil i andre endnu ikke kendte situationer? Hvordan dokumenterer man den viden, der omsættes i kompetencen? Hvordan afdækker man i det hele taget tavs og kropslig viden? Kan man beskrive kompetencer adskilt fra de konkrete situationer og kontekster, kompetencen oparbejdes og udfolder sig i? Hvis man oparbejder kompetencer og handler kompetent i et givet socialt fællesskab og en given social kontekst, betyder det så, at man som individ kan have og dokumentere kompetencen i andre sammenhænge?¹⁶

Som nævnt er det ikke meningen at gå ind i diskussionen om begrebet kompetence, dets opståen og udfoldelse, samt dets eventuelle forskellige betydning i de nordiske lande. Blot har vi villet pege på mulige konsekvenser af brugen af kompetence som et givet og alment accepteret begreb, der kan dokumenteres op imod og i forhold til. e-værktøjernes anvendelse af såvel begreberne om kompetence og dokumentation fremstår mange steder som i bedste fald uklart og i mange tilfælde som ureflekteret.

I forhold til en undersøgelse af e-værktøjer til dokumentation/ kortlægning/ identifikation/ vurdering/ validering af kompetencer bliver disse forhold endnu vanskeligere at få hold på. Når man undersøger et e-værktøj, der i hovedsagen består af et website med forklaringer, vejledninger, officielle dokumenter og henvisninger tilknyttet, er det ikke eller kun sjældent muligt på baggrund af, hvad der præsenteres på webbet at afgøre, hvorledes dokumentationen anvendes i praksis og til hvad. Og det er heller ikke muligt at trænge til bunds i problemet med, hvordan e-værktøjet styrer fx udvælgelsen og udformningen af dokumentation i praksis og hvordan e-værktøjet opleves og præger den enkelte brugers tilgang til processen.

Vi har i dette pilotstudie valgt at løse disse problemer – ved ikke at løse dem. Vi har som oftest beskrevet e-værktøjerne med hensyn til kompetenceforståelse og vurdering/ validering, med de begreber og på den måde, de af ejerne/ udbydere af e-værktøjet fremstilles på på de enkelte websites. Det betyder, at vi heller ikke har oversat ordlyden som den fremstår på websitet, jævnfør bemærkningerne i starten af dette afsnit om, at forskellighederne ikke kun refererer til de forskellige sprog, men også til de enkelte landes traditioner og deres forskellige praksis.

¹⁴ ibid.

¹⁵ Herman 2005: 9

¹⁶ A.M. Dahler- Larsen m.fl. "Dokumentation af realkompetencer – kan man det?". I denne artikel er det begrebet om kompetence i relation til det danske begreb om realkompetence, der berøres. Men kernen i problemstillingen mener vi gælder generelt.

Vi har valgt at registrere, hvad der siges om e-værktøjet om kompetenceforståelse og vi forsøger at vurdere, hvorledes der er tale om en procesforståelse. Det vil sige, at vi bemærker det, hvis der er tale om en vurdering/ validering/ realkompetencevurdering i forbindelse med e-værktøjet og vi har efter bedste evne søgt at underbygge disse udsagn med supplerende materialer andre steder på websitet, hvor det har været muligt. Dette har vi gjort for at komme så tæt på websitets selvforståelse som muligt, uden at øve vold på den bagvedliggende forståelse, fx ved en oversættelse.

Vi har, i betragtning af opgavens omfang og karakter, bedømt denne fremgangsmåde som den mest informative og mest reelle.

I den omtalte rapport: "*Validering I de Nordiska Länderna. Policy och praktik*" opererer forfatterne med tre begrebspar eller begrebsgrupper som perspektiver på validering:

- Konvergent vs. divergent
- Formativ vs. summativ
- Formel – ikke formel – informel ¹⁷

Vi har, i et vist omfang, brugt disse begreber til at beskrive og karakterisere de enkelte e-værktøjer. Det har ikke været muligt i alle tilfælde, af samme årsager som vi ikke mener, at det har været muligt at give klare svar på, hvilket begreb om validering/vurdering/ realkompetencevurdering, der er gældende for et givent e-værktøj. Det korte svar er i en række tilfælde, at det bestemmes af konteksten. Det vil sige, "måden hvorpå", forløbet og omfanget af vejledning og hvilke typer af skøn, der ligger i vurderingen. Eller sagt på anden vis: den konkrete anvendelse i praksis.

Det har tidligere været fremført, at de tre begrebspar kan sige noget om, hvilke traditioner og hvilke tilgange, der er i de enkelte nordiske lande til "*den företeelse, som i Sverige kallas validering*". Dette er fx et af resultaterne i den tidligere nævnte undersøgelse.¹⁸ Vores undersøgelse viser imidlertid, at det ikke er muligt at aflæse dette som et entydigt og gældende for e-værktøjer til validering, der er behandlet i denne undersøgelse. Der er e-værktøjer i alle lande, der fungerer meget divergent, åbent eller eksplorativt og der findes e-værktøjer, der fungerer konvergent, og konsekvent søger at frembringe dokumentation, der kan anvendes op imod fx præcise uddannelsesmål. Ligeså med formativt – summativt; det afhænger i høj grad af den kontekst, der arbejdes i, og den er ikke altid tydelig i præsentationen af e-værktøjet.

Det er lidt lettere at vurdere om e-værktøjerne inddrager såvel formel, som ikke formel og informel dokumentation, men heller ikke det er altid tydeligt.

Der er således en række forhold ved e-værktøjer til validering, der kan underkastes nøjere analyse. Det vender vi tilbage til i afsnit 7: "Perspektiver".

I det følgende afsnit vender vi os mod den konkrete beskrivelse og analyse af de udvalgte e-værktøjer til validering.

¹⁷ Andersson & Hult, s.15 ff

¹⁸ Andersson & Hult

5. Beskrivelse af e-værktøjer til validering i Norden

Norge

RealDOK – www.jaertek.no/kos/realdok.htm

RealDOK er en "metode og et dataverktøy for kartlegging og dokumentasjon av realkompetanse. Nasjonal modell som i dag benyttes av 15 Fylkeskommuner i forbindelse med rett til videregående opplæring frem til fagbrev eller studiekompetanse basert på innveksling av sin erfaring (praksis) mot valgt utdannelsesløp i videregående skole. Utviklet for bruk i Windows og WEB miljø.

Sammen med Rogaland Fylkeskommune har Jærtek utviklet RealDOK som er et system som muliggjør offentlig dokumentasjon av en persons virkelige kompetanse, uten at det må skje gjennom skolegang og/eller eksamen.

RealDOK ejes og administreres af "Stiftelsen Jæren teknologisenter, JÆRTEK ble 28.august 1987 etablert av bl.a. 45 bedrifter i Rogaland, 8 kommuner, Rogaland Fylkeskommune og Arbeidsmarkeds-myndighetene."

RealDOK-værktøjet spiller sammen med det nationale website, www.vigo.no. Ansøgere kan starte på dette website med generelle oplysninger, og derefter gå videre til de enkelte fylker, der præsenterer deres uddannelses tilbud på det niveau, ansøgeren aktuelt måtte ønske. Efter henvendelse og gennemførelse af registrering eller kortlægning eller vurdering af kompetencer i RealDOKs websystem, går oplysningerne – kortlægning, registrering, og realkompetencevurderinger – videre til den nationale statistik og til nationale uddannelsesdatabaser (Vigo/SSB/Kostra).

Ansøgere kan også starte direkte på RealDOK, hvis myndighed og retsvurdering giver mulighed herfor.

RealDOK's dataverktøj beskrives således:

Systemet bygger på indholdet i offentlig godkendte læreplaner, og er aktuelt både for offentlig og privat virksomhet. RealDOK vil også "avdekke kompetansebehov og brukes til utarbeidelse og gjennomføring av persontilpassede opplæringsplaner. Hittil har 15 av landets fylkeskommune tatt systemet i bruk.

- *Kartlegge realkompetanse mot den videregående skoles læreplaner*
- *Utstede dokumentasjon av realkompetanse*
- *Kartlegge opplæringsbehov med tanke på etter- og videreutdanning.*
- *Utarbeide persontilpassede opplæringsplaner*
- *Tilby aktuelle kursleverandører (Kursmegling)"*

e-værktøjet er konvergent i forhold til de offentlig godkendte læreplaner, men indeholder tillige elementer af divergent kortlægnings- og vurderingsmetoder i form af egenvurderinger, tests mv.

RealDOK er et kortlægnings-, vurderings- og dokumentationsværktøj. Fagpersoner vurderer den indsamlede dokumentation, der kan give adgang til og/ eller ret til afkortning af uddannelsesforløb.

Der er på hjemmesiden ikke en præcisering af, hvorledes RealDOK i øvrigt forstår begrebet om kompetence eller realkompetence.

RealDOK kræver BrugerID og PW og henvisning enten fra fylket eller fra anden myndighed. En gennemført realkompetencevurdering i *RealDOK* kræver en positiv retsvurdering.

KOS – Kompetanse og Opplæringsssystem – www.jaertek.no/kos/kos.htm

KOS er en del af Jærteks portefølje og findes på samme website som *RealDok*.

For KOS gælder der særligt følgende: KOS er ”dataverktøj for strategisk kompetansestyring på enhets-/ afdelingsnivå og praktisk kompetanseledelse på individnivå. KOS er fleksibelt, med brukervennlige tilnærminger for registrering og kartlegging av formell og realkompetanse, kompetanseprofiler, analyser og rapporter, kompetansesøk og kursadministrasjon. KOS har også egenmeldingsfunksjoner for den ansatte, både i Windows og i WEB miljø.

- Registrering og kartlegging av Formell- og Realkompetanse
- Medarbejdersamtale
- Stillinger / karriereplaner
- Kompetanseprofiler
- Kompetansesøk
- Analyser og rapporter
- Kursadministrasjon for opplæringsplaner og gjennomføring
- Økonomikontroll

Brukere:

KOS benyttes i såvel offentlig som privat sektor.”

KOS kræver BrugerID og PW samt betaling, enten fra virksomhed eller fra henvisende myndighed.

DRA – Dokumentation av Realkompetencer i arbejdslivet www.jaertek.no/kos/dra_analyse.htm

DRA er en del af Jærteks portefølje og findes på samme website som *RealDok*.

DRA beskrives således: ”DRA og DRA-Analyse. Norsk Industri og Fellesforbundets bransjestandard for kartlegging og dokumentasjon av realkompetanse. Løsningen representerer en spennende kobling mellom den ansattes interesser og bedriftens strategiske kompetansebehov.”

KOS og *DRA-Analyse* fremstår som HR-værktøjer eller strategiske afklaringsværktøjer, primært til brug for virksomheder. Sigtet kan være både divergent og konvergent, alt efter konteksten eller opgaven. Da værktøjerne præsenteres som registrerings-, kortlægnings- og analyseværktøjer til brug for virksomheder og de ansattes kompetenceudvikling, giver det mest mening at beskrive dem som formative e-værktøjer.

DRA kræver BrugerID og PW samt betaling, enten fra virksomhed eller fra myndighed.

Kompetanseattest – www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=1660

VOX *Kompetanseattest* er et værktøj, som findes på VOX.no. ”Værktøyet hjelper virksomheter med å dokumentere hva ansatte kan, og de ansatte blir bevisst sin egen kompetanse. Det gjør det lettere å skreddersy kompetanseutvikling i bedriften. Privatpersoner kan også bruke verktøyet. Det kan være nyttig for eksempel ved jobbsøking. Vox *Kompetanseattest* og cv finnes både som Word-dokument og som databaseversjon.”

Kompetanseattesten er udarbejdet af VOX, der beskrives således: ”Vox arbeider for økt deltakelse i samfunns- og arbeidsliv ved å heve kompetansenivået hos voksne. Vi legger særlig vekt på grunnleggende ferdigheter, realkompetanse og voksnes rett til opplæring. Vox er en etat under Kunnskapsdepartementet.”

Redskabet består af et skema med vejledning, eksempler mv. til download. Skemaet er opbygget i seks kategorier: ”*Personalia*”, ”*Arbejdsområder*”, ”*Faglig kompetanse*”, ”*Ledelseskompetanse*”, ”*Personlig og sosial kompetanse*” samt ”*Anden kompetanse*”. I hvert af kompetencefelterne findes underkategorier, hvor der efterspørges uddybning og beskrivelse. For så vidt angår den faglige kompetence skal man tage stilling til og angive niveauet for beherskelse af den faglige kompetence: ’Brugbar’ – ’godt kendskab’ – ’meget godt kendskab’ – ’ekspert’. Skemaet er således et selvevalueringsredskab, der dog afslutningsvis skal underskrives, dels af den ansatte selv og dels af arbejdsgiver.

Kompetanseattesten udarbejdes enten i virksomheden, som en del af en samlet, arbejdspladsbaseret kompetenceafklarings-proces, eller af privatpersoner, der ønsker at arbejde med egen kompetenceudvikling. Målgruppen er meget bred. Værktøjet er gratis stillet til rådighed af Kunnskapsdepartementet og kan frit benyttes af alle.

Værktøjet fremstår med sin åbne form som et formativt værktøj. Det er ligeledes divergent, idet der ikke måles op imod noget bestemt, såsom uddannelsesplaner eller lignende. Det er et kortlægningsværktøj, der danner baggrund for en videre proces, fx i en realkompetencevurderingsproces.

Om kompetencekortlægning siges der på websitet: ”Kompetansekartlegging gir en oversikt over hva en person faktisk jobber med, har lært og kan utrette. Kompetansekartlegging vil gi et godt bilde over hva en arbeidstaker kan. Det er et nyttig utgangspunkt for kompetanse-heving på grunnlag av den enkeltes forutsetninger.”

Der findes på websitet tillige en definition af realkompetencevurdering: ”*Realkompetanse er all kunnskap og ferdigheter som er tilegnet gjennom utdanning, lønnet eller ulønnet arbeid, organisasjonserfaring, fritidsaktiviteter eller på annen måte.*” Der findes desuden henvisning til regelgrundlag, lovtekster, eksempler mv. der også beskriver procedure for og sammenhængen mellem udarbejdelse af dokumentation – fx *Kompetanseattesten* – og selve realkompetencevurderingen.

Personlig Kompetansedokument (PKD) – www.vofo.no/pkd

Personlig Kompetansedokument er udarbejdet af VOFO – *Voksenopplæringsforbundet. Studieforbundenes interesseorganisation*. VOFO repræsenterer de 19 studieforbund i Norge – frivillige organisationer og oplysningsforbund, der arbejder med voksenopplæring i bred forstand.

Målgruppen er således meget bred: voksne i frivilligt arbejde og i ikke-formel læring eller undervisning. VOFO siger om voksenopplæring: *"Fagområdet "voksnes læring" er omfattende. Det favner vidt, dybt og strekker seg langt. Det er både livslang og livsvid læring. Det er både utdannings- og kulturpolitisk begrunnet. Selv om livslang læring dekker hele livsløpet "fra vugge til grav", utgjør voksenopplæringen alt som ikke er førstegangsutdanning."*

Selve e-værktøjet er et on-line worddokument til download og print. Der findes på websitet en vejledning og eksempler. *Personlig Kompetansedokument* kan udfyldes online og består af en række oplysninger om personens arbejdsliv, formel og uformel udannelse, kompetencer mv.

- Personlige oplysninger
- Arbejde (inkl. ulønnet arbejdspraksis), med angivelse af stilling, arbejdsområder og periode
- Uddannelse: lærested, type uddannelse, linje/ specialisering, indhold
- Aktiviteter i fritiden: Kurser, regelmæssig aktivitet, tillidshverv, projekter/festival andre korttidsaktiviteter, konkurrencer, International aktivitet og ophold i udlandet, andre aktiviteter og interesser
- Nærmere beskrivelse af kompetencer: indenfor emner/ fag, sociale færdigheder, organisatoriske færdigheder, arbejdsmåder, sprog og andet
- Referencer
- Oversigt over attesteret dokumentation, der kan vedlægges/ medbringes
- En "tro-og-love"-erklæring og en underskrift

Personlig Kompetansedokument er således et kortlægnings- og selvevalueringsdokument. Det er formativt, til brug for refleksion og dokumentation, eventuelt sammen med anden dokumentation og det er divergent, idet det bredt søger at inddrage personens samlede viden, kunnen og færdigheder og ikke holder disse op imod læreplaner, uddannelsesmål mv.

Om anvendelse af *Personlig Kompetansedokument* siges det: *"Dette kan du bruke kompetansedokumentet til: Få oversikt over din egen kompetanse; Forberede deg til et jobbintervju/legge ved jobbsøknad; I forbindelse med verv og oppgaver i organisasjoner; Få oversikt over behov for etter/videreutdanning og for å få oversikt over kompetansen på en arbeidsplass; Gi informasjon om din kompetanse i forbindelse med realkompetansevurdering og inntak på skoler."*

Om kompetencebegrebet siges det: *"Mye av det du kan har du lært på skolen eller på arbeidsplassen. Hva gjør du når du ikke går på skole eller er på jobben? Kompetanse kan du også få i fritiden. Det er viktig å kunne beskrive alt en kan og har erfaring i fra ulike sammenhenger. Dette kalles ofte realkompetanse"*

AKS – Accumulated Knowledge and Skills – www.aks-international.com

AKS er et europæisk Leonardo da Vinci-projekt ”med mål å utvikle et verktøy for vurdering av realkompetanse for arbeidstakere i elektronikk- og elektrobedrifter. Deltagerlande er – foruden Norge – Danmark, Grækenland, Storbritannien og Sverige.”. Projektet er prisbelønnet af EU – Leonardo da Vinci-programmet.

Selve e-værktøjet er et onlineværktøj, der kræver adgang via BrugerID og PW fra virksomheden. Det er dels et kortlægningsværktøj – for den ansatte og for virksomheden – og dels et dokumentationsværktøj til brug ved vurdering, fx ved medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Således fungerer e-værktøjet ind i en vurderingssammenhæng.

”Modellen vil bli et lisens- og web-basert produkt med bl.a en individ-profil, slik at én bedrift ved hjelp av brukernavn og passord kan gå inn og få oversikt over sine ansatte, og de ansatte kan gå inn og oppdatere egen profil.”

e-værktøjet – som det præsenteres i dokumenter på websitet – består af flere dele:

- CV, akkumuleret viden og færdigheder. Skemaer til dokumentation: personlige data, hidtidig uddannelse, beskæftigelse, erfaringer, sprogbeherskelse, organisatoriske erfaringer, IT- erfaring
- En branchespecifik del, med registrering af konkrete kompetencer indenfor EI-branchen. Dette værktøj er udformet som en ”kompetencetest”, hvor der på en skala angives i hvilken grad kompetencen kan udfyldes
- En del 3: ”handlingskompetence”, der består i ”bevidstgørelse og vurdering af egne handlingskompetencer” i et afkrydsningsskema vedrørende ”sociale, lærings-, metode- og fagkompetencer”. I alt er der 40 udsagn/ kompetencer, der afkrydses on-line på en skala fra 1 til 10 (passer – passer ikke på mig)
- Udviklingsplan for den ansatte (se nedenfor)

Efter 3. del gennemføres en medarbejdersamtale som kan lede frem til en efterfølgende udviklingsplan for den ansatte. Dette er således en samlet dokumentation af faglige, læringsmæssige, personlige og sociale kompetencer, der opsummeres i en handlingsplan for den ansatte og for virksomheden

e-værktøjet, som beskrevet i dokumenter, skærmdumps og PPT, er overvejende formativt, men kan også anvendes summativt. Værktøjet inddrager såvel branchespecifikke som mere generelle (”bløde”) kompetencer og fremstår derved som overvejende konvergent, men tillige divergent, alt afhængig af graden og omfanget af processen, som den ansatte har været igennem.

Med hensyn til forståelse af kompetence og læring, siges det: *“A main goal of this project is therefore to supply the tools to increase awareness of non-formal and informal learning and its mutual benefits to the individual employee and the enterprise. The individual will be valued for their accumulated knowledge and skills; the enterprise will be more competitive by better knowing the resources in its workforce at the same time showing their adaptability. The enterprise will be able to evaluate foreign workers more accurately and swiftly. Similarly, it will be easier for the enterprise to establish itself abroad.”*

Sverige

ValidMaint og ValidJob – www.utek.se

ValidMaint og ValidJob er begge onlineværktøjer til certificering, henholdsvis vurdering af kompetencer for "vedligeholdelsesteknikere" (Underhållstekniker). E-værktøjerne er udviklet i et Leonardo da Vinci projekt med deltagelse af Sverige, Danmark, Irland, Belgien, Kroatien, Polen og Slovenien, og det administreres i Sverige af UTEK AB (Föreningen för Underållsteknik).

Målgruppen er vedligeholdelsesteknikere i de respektive deltagerlande. Der henvises til, at der i fremtiden bliver mangel på teknikere, og at personer der ikke har formelle kompetencer kan få vurderet og certificeret sine kompetencer.

Formålet med e-værktøjerne er: *"to make it possible to measure knowledge and proficiency in the maintenance area. The tool will help each individual to measure how they correspond to the requirements of professional maintenance technicians"*

Redskabet består i en teoretisk test og en praktisk test. Den teoretiske test består af en multiple choice test, hvor der genereres en tilfældig pulje af spørgsmål på baggrund af en spørgsmålsbank, der omfatter 1200 spørgsmål på 20 forskellige områder, der er relevante for vedligeholdelsesteknikere. Spørgsmålene "læses op af computeren". Der gives forskellige svarmuligheder, hvor én markeres. Efter testen gives der en tilbagemelding om hvorvidt man har bestået den.

E-værktøjet er konvergent i forhold til standarder fra the European Federation of National Maintenance (EFNM).

E-værktøjet forstår kompetencer som konkret knyttet til fagområdet. De områder der stilles spørgsmål til er: Arbejdsplanlægning – Teamwork og kommunikation – Informationsteknologi – Kvalitetssikrings-systemer – Miljø – Engelsk sprog – Vedligeholdelses mål og politikker – Vedligeholdelses begreber – Love og regulativer – Materiale teknologi m.m. Den teoretiske test fokuserer på kvalifikationer. Man kan ikke af hjemmesiden se hvordan de praktiske tests foregår. Muligvis foregår disse i testcentre.

Med hensyn til forståelse af validering/ realkompetencevurdering, så siges det at *personer der ikke har formelle kompetencer kan få vurderet og certificeret sine kompetencer på det vedligeholdelsestekniske område.*

CNC-CERTIFIKAT - www.mapaz.com & www.startmz.com

E-værktøjet er udviklet af softwarevirksomheden Mapaz i samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Værktøjet administreres af Skärteknikercentrum. Værktøjet er en softwareplatform, der blandt andet rummer redskaber til dokumentation af kompetencer (validering af personlige udviklingskompetencer) for CNC-teknikere, der også er målgruppen for e-værktøjet.

Redskabet indgår som et element i en proces, hvor lederne i en virksomhed starter med at afdække virksomhedens nøglekrav, som resulterer i, at der genereres en kompetenceprofil for virksomheden. Herefter tildeles medarbejderne login til startmz.com hvor de stilles overfor 52

udsagn om hvorledes de opfatter sig selv, f.eks. ”Jeg kan lide at se hurtige resultater af mit arbejde”. Medarbejderen skal på en 4-punktsskala tage stilling til hvor vigtigt udsagnet er for ham/hende. Besvarelsen resulterer i en validering af medarbejderens arbejdskompetencer. Herefter genereres en teoretisk og en praktisk on-line test, hvor medarbejderen dels skal besvare spørgsmål og dels løse ”praktiske opgaver” on-line. På baggrund heraf modtager medarbejderen en on-line tilbagemelding, som kan bestå i enten certifikat, karakterer, kompetencebevis eller en uddannelsesplan.

Formålet er at matche virksomheders kompetencebehov med medarbejderes kompetencer.

Kompetenceforståelse viser sig således: I den fase, hvor det er ”personlige udviklingskompetencer”, der valideres, er eksempler på kompetencer: ”Jeg kan lide at se hurtigt resultat af mit arbejde” og ”jeg kan lide at improvisere og forandre”. I besvarelsen skal medarbejderen angive hvor vigtig kompetencen er for ham eller hende.

Validering tænkes her ind i en kompetence-udviklingsstrategi for virksomheden. I det omfang medarbejderens kompetencer ikke modsvarer virksomhedens behov, indledes der et individuelt tilrettelagt uddannelsesforløb. Processen kan dog også resultere i, at der udstedes certifikat eller kompetencebevis.

Valideringsprocessen er formativ i den forstand, at resultatet eventuelt benyttes til at udarbejde en uddannelsesplan for medarbejderen.

Der valideres konvergent – i første omgang mod virksomhedens nøglekrav, og evt. i anden omgang mod eksisterende uddannelsesmål opstillet i et samarbejde mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Competence Tool – www.ecy.com

E-værktøjet er udviklet og administreres af P & L. Det er et kortlægningsværktøj. Målgruppen er elektrikere fra ikke-nordiske lande, der ønsker at arbejde som elektriker i Sverige.

Processen begynder med en generel kortlægning, hvor personen sammen med en vejleder gennemfører en første videns- og kompetencekortlægning. Indsatsen skal være udforskende/beskrivende, dvs. der indgår ikke nogen vurdering. I denne fase skal vejleder og vejlede fastlægge formålet med at gennemgå en validering. I denne del anvendes skemaet ”ECY grundlæggende självskattning” och ”ECY självskattning elteknik”.

Udfaldet ligger til grund for en uddybende kortlægning eller til udarbejdelse af en uddannelsesplan. Første fase vurderes at tage 1-2 timer.

I anden fase gennemføres en uddybende kortlægning, hvor personens kompetencer kortlægges og sammenholdes med branchens krav til ”ansættelsesbarhed”. Personen testes indenfor 10 branchespecifikke kompetenceområder:

- o Elsäkerhet
- o Ellära
- o Installationsteknik
- o Styrteknik

- o Motorstyrning
- o Allmäntele
- o Datanät
- o Säkerhet
- o Brandlarm
- o Antenn och Kabel-TV

Testen finder sted på ECY's hjemmeside, hvor instruerede vejledere logger ind og registrerer og overvåger deltageren. Testresultater holdes op mod branchekrav.

Sidste skridt er praktiske tests, som gennemføres ved branchens anbefalede valideringscentre. I denne fase medvirker sagkyndige fra branchen. Den praktiske test må max. tage fem dage.

Formålet er at realkompetencevurdere elektrikere, der ikke er uddannet i Norden, så de har mulighed for at arbejde i Sverige.

Kompetencebegrebet bag e-værktøjet er kvalifikationsorienteret på den måde, at det er konkret fagspecifik viden og konkrete faglige færdigheder, der testes. Med hensyn til validering, siges det: *"Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats."* (Fra hjemmesiden)

Som det står beskrevet ovenfor ligger valideringsforståelse vel nærmest på linie med den danske Realkompetencevurdering i den forstand, at grundidéen er at dokumentere og anerkende kompetencer, uanset om de er oparbejdet i en anden kontekst end det formelle svenske uddannelsessystem.

E-værktøjet ses som summativ i den forstand, at det gøres op, hvilke kvalifikationer deltageren har på et bestemt tidspunkt. Deltagerens kompetencer vurderes mod specifikke branchekrav, og valideringsprocessen er i den forstand konvergent.

Valideringsstöd - www.valideringsdelegationen.se

Valideringsdelegationen har etableret platformen, som rummer en række redskaber. Valideringsdelegationen er en statslig myndighed, som virkede fra primo 2004-ultimo 2007.

Valideringsstöd er en platform for samling af værktøjer til kortlægning, test, vejledning mm.

Valideringsstöd er tænkt til at kunne anvendes af forskellige målgrupper i forskellige sammenhænge:

- *som ett led i en pågående utbildning i syfte att klarlägga kunskapsnivån, anpassa innehållet i och/eller förkorta studietiden för den enskilde,*
- *i anslutning till vägledning för att definiera utgångsnivå för vidare studier samt*
- *för att dokumentera faktiska kunskaper och färdigheter inför ansökan om anställning eller i samband med personalutveckling på arbetsplatsen."*

Bl.a. har Valideringsdelegationen i samarbejde med Skolverket i Sverige udviklet en testbank for et stort antal arbejdsmarkedskurser. Materialet kan anvendes af undervisere, vejledere og personer

der selv ønsker at teste deres kompetencer indenfor specifikke erhvervsområder. Testbanken omfatter otte brancher, men er under udbygning. Kompetencer relateres til gymnasiernes formålsbeskrivelser og karakterkriterier. Alle kompetenceområder beskrives uafhængigt af indhold med et fælles kompetencebegreb. Materialet er interaktivt, baseret på billed- og lydpræsentationer, hvilket gør bedømmelsen mindre følsom for sproglig og kulturel baggrund. Legitimitet sikres gennem tilknytning til gymnasieskolens kompetencemål.

Det kan ikke umiddelbart afgøres, om *Valideringsstöd* fungerer summativt eller formativt. Det må vurderes ud fra de enkelte redskaber i *Valideringsstöd*, og den proces de indgår i, altså kontekstbestemt. Ligeledes med hensyn til om e-værktøjet fungerer konvergent eller divergent: det må vurderes ud fra de enkelte redskaber i *Valideringsstöd*, og den proces de indgår i. Provbanken fx tester deltagerens kompetencer imod velbeskrevne uddannelsesformål, og er i den forstand konvergent.

Det, eller de, anvendte og implicite kompetencebegreber, der ligger til grund for *Valideringsstöd*, er ikke eksplicit defineret, men bestemmes (under formål) som kundskaber og færdigheder. Ligeledes begrebet om kompetencevurdering: "*Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.*"

Danmark

Min Kompetencemappe – www.minkompetencemappe.dk

"Minkompetencemappe" er udarbejdet af Teknologisk Institut og lanceret af det danske Undervisningsministerium i september 2007. Det er et on-line-redskab med spørgeskema og dokumentation. Typemæssigt kan den karakteriseres som et kortlægnings- og dokumentationsredskab.

Målgruppen er bred: Man skal dokumentere sine realkompetencer:

- Hvis man vil i gang med voksen- og efteruddannelse og ønsker en individuel kompetencevurdering på en uddannelsesinstitution
- Hvis man vil søge nyt job, eller hvis man sammen med sin nærmeste leder skal planlægge sin efteruddannelse og kompetenceudvikling
- Hvis en virksomhed ønsker at få overblik over medarbejdernes kompetencer eller ønsker at iværksætte

"Minkompetencemappe" er on-line-redskab med muligheder for at oprette "Min egen kompetencemappe" og gemme et eller flere eksemplarer af de opnåede resultater til eventuel senere brug. Der findes vejledning, og der er mulighed for print.

"Minkompetencemappe" udfyldes med følgende oplysninger: 1. Kort om mig selv; 2. Min uddannelsesbaggrund; 3. Min erhvervserfaring; 4. Mine erfaringer fra fritids- og foreningsliv samt folkeoplysning; 5. Mine kompetencer og 6. Dokumentation og Præsentation (liste over vedlagt dokumentation).

Forståelse af kompetencer: Kompetencer opgøres i viden og færdigheder. Følgende kompetenceområder er omfattet:

- Faglige kompetencer
- Samarbejds- og planlægningskompetencer
- Lærings- og udviklingskompetence
- Kommunikation og formidling
- At arbejde med tal
- IT – kompetencer
- Sprogkompetencer
- Andre kompetencer

"Minkompetencemappe" opererer med følgende forståelse af realkompetencevurdering: "En realkompetence-vurdering (RKV) er en individuel vurdering af alle dine kompetencer. Målet med en RKV er at anerkende og afklare dine realkompetencer. Med en RKV får du bevis på det, du har lært i skolen, på dit arbejde og i fritiden. Du kan få vurderet dine realkompetencer på den skole, hvor du vil tage en voksen- eller efteruddannelse. Ofte tilbyder skolen en indledende samtale med en uddannelsesvejleder eller lærer om, hvad du skal tage udgangspunkt i. Du har ret til at få

vurderet dine realkompetencer, før du begynder på en voksen- og efteruddannelse, fx en arbejdsmarkedsuddannelse (AMU), grunduddannelse for voksne (GVU) eller en videregående voksenuddannelse (VVU)."

"Minkompetencemappe" fungerer som dokumentation, der kan anvendes som del af en summativ kompetencevurdering. Om "Minkompetencemappe" kan betegnes som divergent eller konvergent er kontekstafhængigt. I forhold til uddannelsessystemet indgår redskabet i en konvergent realkompetence-vurderingsproces.

Realkompetence-forening – www.realkompetence-forening.dk

Redskabet er udviklet for det danske Undervisningsministerium af Knowledge Lab, Syddansk Universitet. Udviklingsarbejdet er sket i samarbejde med brugere og organisationer fra folkeoplysningen, fra det frivillige arbejde og fra foreningslivet. Redskabet er en del af "Minkompetencemappe" (se ovenfor).

Det er et online-redskab med spørgeskema og med dokumentation. Typemæssigt kan det karakteriseres som et kortlægnings- og dokumentationsredskab af kompetencer oparbejdet i foreningslivet – 3. sektor.

Målgruppen er personer, der har været og/eller er aktive i foreningslivet.

"Realkompetence-forening.dk" fungerer som et on-line spørgeskema, opdelt i to dele. I første del beskrives den forening kompetencerne er oparbejdet i. I anden del beskrives kompetencerne, og der gives eksempler på hvordan kompetencerne er demonstreret. Det anbefales at dokumentere kompetencer i samarbejde med en sparringspartner fra foreningen. Der genereres en kompetenceprofil på baggrund af spørgeskemaet.

Formålet er at dokumentere kompetencer oparbejdet i foreningslivet: "*Med dette værktøj har du mulighed for at beskrive de kompetencer, som du har fået gennem foreningsarbejde. Det kan styrke dig, når du søger arbejde, lette adgang til en uddannelse eller bruges til at tydeliggøre for dig selv, hvad det egentlig er, du kan. Værktøjet kan bruges, hvis du er eller har været aktiv i foreningsarbejde - f.eks. i idrætsforeninger, politiske foreninger, foreninger for børn og unge.*"

Det er ikke muligt at afgøre om redskabet kan betegnes som formativt eller summativt. Redskabet er divergent i den forstand, at der ikke som udgangspunkt vurderes mod specifikke kriterier. Med den detaljerede og normative beskrivelse af kompetencer kan man diskutere om den enkelte person vurderes op imod interne kriterier.

Med hensyn til forståelse af hvad kompetence er, kan det siges, at redskabets kompetencebegreb lægger sig op af kompetenceforståelsen i det danske Nationale Kompetenceregnskab (NKR) – viden, færdigheder og holdninger. Følgende kompetenceområder omfattes:

- Sociale kompetencer
- Organisatoriske kompetencer
- Selvledelses-kompetencer
- Kommunikative kompetencer

- Interkulturelle kompetencer
- Kreative-innovative kompetencer
- Læringskompetencer
- IT-kompetencer

Med hensyn til forståelse af begrebet om realkompetencer findes der intet på websitet, der angiver dette. Eventuelt er det sammenligneligt med begrebsforståelsen i "*Minkompetencemappe*".

Kompetencekort – www.kompetenceweb.dk

"*Kompetencekort*" blev etableret i forbindelse med kommunesammenlægningerne i Danmark i januar 2007. Hjemmesiden, der rummer forskellige værktøjer til afklaring og udvikling af kompetencer, er udviklet i et samarbejde mellem KL (Kommunernes Landsforening) og KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte). Kommuneinformation A/S har udviklet de tekniske løsninger.

"*Kompetencekort*" er et on-line-redskab med 4 værktøjer ("*Metoder*") til afklaring og udvikling af kompetencer. Det indeholder spørgeskemaer med henholdsvis åbne svarkategorier og lister med kompetencer, der afkrydses.

Målgrupperne for "*Kompetencekort*" er ledere og medarbejdere i kommunerne.

Formålet med *Kompetencekort* er, at tilbyde redskaber som arbejdspladsen/forvaltningen/hele kommunen/kommunegruppen kan bruge i arbejdet med at finde ud af, hvad medarbejderne kan og vil efter opgave- og strukturreformen i Danmark.

Alle metoderne i "*Kompetencekort*" er bygget op som spørgeskemaer med åbne svarkategorier. Spørgsmålene er dels rettet mod at afklare hvilke kompetencer en person besidder og dels mod at afklare hvilke kompetencer personen gerne vil udvikle. Metode A og B er redskaber, der skal hjælpe den enkelte til at reflektere over sine kompetencer. I metode A beskriver personen først sine arbejdsopgaver, og oversætter dem derefter til faglige kompetencer. Metode B omfatter nogle hjælpespørgsmål til afklaringsprocessen, hvis det er vanskeligt for den enkelte at formulere sine kompetencer. Der spørges til hvad personen har lavet de senere år, og hvilke særlige evner personen gør brug af uden for arbejdet. Metode C er rettet mod at afdække kompetencer i en gruppe, fx i en afdeling, og få etableret et fælles sprog om medarbejdernes kompetencer. Først afdækkes gruppens mulige og relevante kompetencer i en brainstorm, og herefter beskriver den enkelte medarbejder sine egne kompetencer og ønsker til udvikling af kompetencer jævnfør metode A og B. Metode D er baseret på samme type skema, men her foregår afdækningen i en dialog med en anden person, der fungerer som interviewer. Der gøres opmærksom på, at det er en forudsætning at den anden person har interviewerfaring.

Redskabet "*Kompetencekort*" er formativ i den forstand, at sigtet med afklaringen af kompetencer er udvikling af kompetencer. Redskaberne A og B lægger op til en divergent afklaring, mens C og D kan siges at være konvergente i forhold til arbejdspladsens/gruppens kompetencebehov.

Med hensyn til forståelse af kompetencer, så skelnes mellem faglige og personlige kompetencer. Det er åbent, hvad der tæller som kompetencer. Et problem kunne være, at den der udfylder

skemaet formulerer sig i et kvalifikationssprog fremfor i et kompetencesprog. På hjemmesiden er det beskrevet, hvad man forstår ved kompetencer, jævnfør nedenstående:

”Kvalifikationer er viden, færdigheder eller holdninger. Det kan forstås som det, man stræber efter at bibringe eleverne/de studerende/kursisterne i fx uddannelsessystemet. Kompetencer er at kunne dét, der er nødvendigt for at kunne varetage sine arbejdsopgaver på et højt kvalitativt niveau. Kompetence er måden, man bruger sine kvalifikationer på i praksis, altså evnen til at løse en opgave. Man kan godt have nogle kvalifikationer på papiret – fx et kursus i Microsoft Access databaser – men det er ikke ens betydende med, at man har kompetencerne til i praksis at arbejde i Access databaser.”

Der tales i *”Kompetencekort”* ikke om realkompetencevurdering, men om kompetenceafklaring og kompetenceudvikling.

Kompetencespil – www.sckk.dk

Kompetencespil er udviklet og udgivet af SCKK – Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling. Det er et Internetbaseret spil, som kan anvendes i et arbejdsfællesskab til at iværksætte en dialog om kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

Målgruppen for *Kompetencespil* er: *”Arbejdsfællesskaber i statslige institutioner. Enten inden for samme faggruppe eller inden for samme arbejdsfællesskab (afdeling/enhed/kontor) omfattende alle faggrupper.”* og: *”spillets formål er at give inspiration og støtte til kompetenceudviklingstiltag i et arbejdsfællesskab. Spillet kan være en appetitvækker for det arbejdsfællesskab, som ønsker at sætte gang i kompetenceudviklingen. Spillet bidrager til en proces og dialog.”*

”Spillet består af fem spillerunder, hvor der via internettet stilles opgaver til alle deltagere. Svarene bearbejdes af en spilleleder, som igangsætter nye runder. Spillet er slut, når alle spillere har bidraget til de fem spillerunder. Der er nu i fællesskab udviklet lister over forventede opgaver, kompetencekrav og -udviklingstiltag, som kan danne baggrund for at omsætte spil til handling. Mellem 5 og 25 personer fra samme arbejdsplads (en afdeling, et kontor eller lign.). En person, i eller udenfor arbejdsfællesskabet, skal fungere som spilleleder. Det kan eksempelvis være en intern proceskonsulent, lederen, tillidsrepræsentanten eller en helt anden. Som introduktion kan der afholdes et fælles informationsmøde, hvor der fastsættes en tidsplan for gennemførelsen af spillet. Spillet kan herefter afvikles over en længere periode, fx 2-4 uger. Den effektive spilletid pr. spiller er ca. 1-2 timer i alt fordelt over perioden. Spillelederen skal regne med ca. 2½ times yderligere arbejde.”

Kompetencespillet er formativ i den forstand, at sigtet med spillet er at give deltagerne ideer til kompetenceudvikling, som bestemmes som de handlinger, der skal gøres i arbejdsfællesskabet for at kunne løse nuværende og fremtidige opgaver. Det kan ikke fastslås, om *Kompetencespillet* er divergent eller konvergent.

Kompetencespillets begreb om kompetencer: disse forstås som de egenskaber, den viden, de færdigheder, holdninger og vilkår, der kræves for at løse institutionernes/ arbejdsfællesskabets opgaver. Kompetencer opdeles i faglige og personlige kompetencer. Med hensyn til realkompetencevurdering kan det siges, at *Kompetencespillet* i højere grad har fokus på kompetenceudvikling end på realkompetencevurdering og kompetenceafklaring.

Knowentia – www.knowentia.dk IKweb

Knowentia er udviklet i samarbejde med faglige organisationer, uddannelsessteder, virksomheder og medarbejdere. Det er et on-line værktøj til beskrivelse og synliggørelse af medarbejderkompetencer; beskrivelse af disse sker med *Knowentia* i relation til virksomheders kompetenceudvikling.

Knowentia er oprindeligt udviklet til el-branchen, men er nu videreudviklet til en lang række brancher.

Knowentia fungerer ved at medarbejdere indgår i kompetenceafklaring, som led i en virksomheds eller afdelings kompetenceudviklingsstrategi. Medarbejderen modtager et login til systemet, og besvarer en række spørgsmål vedr. faglige, almene og personlige kompetencer. Medarbejderen skal på en fire-punktsskala markere hvor enig han eller hun er i udsagn, der vedrører den faglige kompetence, samt hvor erfaren han eller hun er. Grad af kompetence opgøres således i "karakterer", der går fra 1.1 til 4.4. Faglige kompetencer er nøje beskrevet i forhold til specifikke uddannelsesmål. Medarbejderens kompetencebeskrivelser lagres i systemet, og kan ændres i takt med at medarbejderens kompetencer ændres.

Systemets rygrad er specifikke kompetencebeskrivelser relateret til uddannelsesmål for en lang række brancheområder. Den enkelte medarbejders personlige site omfatter også fx CV, kursusønsker og forberedelse til MUS-samtale. Systemet rummer links til kursusaktiviteter relateret til specifikke kompetenceudviklingsønsker/behov.

Et eksempel på personlig kompetence: *samarbejde*: "Du er opmærksom på, hvordan man kan få et samarbejde til at fungere optimalt". Svarmuligheder: Helt enig, delvis enig, uenig, meget uenig.

Knowentia kan siges at være formativ i den forstand, at beskrivelser giver et "her og nu" billede af medarbejderens kompetencer og indgår i fremtidig kompetenceudviklingsbehov. Det er et konvergent e-værktøj i den forstand, at beskrivelserne er knyttet til specifikke uddannelsesmål for konkrete arbejdsområder indenfor de respektive brancher.

Knowentia forstår kompetence som omfattende en vidensdimension og en erfaringsdimension. Kompetenceforståelsen ligger tæt op ad en traditionel forståelse af kvalifikationer.

Knowentias tilgang til kompetencer opererer ikke eksplicit med et begreb om realkompetencer, men hensigten med afklaringen af kompetencer er at give et billede af en medarbejdergruppes reelle kompetencer, uafhængigt af om de er erhvervet i det formelle uddannelsessystem.

Finland

På grund af sprogproblemer er vi i denne rapport nødsaget til at måtte nøjes med de informationer om de finske e-værktøjer, som repræsentanten i Nordisks Expertnätverk för Validering har tilsendt os. Nedenfor følger derfor en kortere omtale af de tilsendte værktøjer på engelsk.

National tool – National Board of Education - <http://www.osaan.fi>

eller www.jagkan.fi (Svensk sproget)

With this tool you can assess your competences in a Competence Based Qualification of your choice. You may choose either browsing the competence requirements OR you may choose to make a self-assessment of your competences. The grading is from 1-3, i.e. 1 = I have no skill or knowledge, 2 = I have some skills or knowledge, 3 = I have good skills and knowledge. According to your answers you can print out a listing of your answers and results and also graphs of your average level with regards to the competence requirements.

This tool is used by the potential candidates, guidance and counseling professionals as well as the APL professionals for assessment purposes.

National site – Alvar competence test quality assurance -

<http://www.nayttotutkinnot.fi>

Dele af materialet på dette site kan findes på svensk på: www.ruben.fi

This is an interactive portal for Competence Based Qualifications. It has all the relevant information regarding CBQs, including a glossary, but it also has a service where you can ask an expert some questions regarding CBQs. There is also a general discussion forum regarding CBQs.

Moodle. Sakky. fi E-portfolio:

<http://moodle.sakky.fi/moodle/course/view.php?id=562>

This is an e-learning platform for guidance and validation that is used by many organizations. It is used also for e-portfolios in many different ways.

There are videos of portfolio presentations, e-portfolio examples and templates for an e-portfolio in English and in Finnish. The e-portfolios can be filled out and saved on the system. Also they can be saved in word-format if need be. Also other elements, like pictures, other documents ect can be saved on the system.

This system is easy to copy and create a new fresh course with all the same elements. This platform also contains plenty of material for guidance and counseling, e.g. internet based learning tests that may be used in the validation and guidance process. On this site you will also find templates of personal study plans and personal competence demonstration plans that are used in

e-format in a similar manner as the portfolio.

Nedenfor følger en præsentation af den engelsksprogede version af Moodle. Sakky. fi E-portfolio, som den forefindes på websitet:

Portfolio – for immigrants – English version

In a portfolio you make an extensive overview of all your learning and work experiences. This gives insight to your entire career, the things you have learned and the things that you are good at.

Basic information

You are supposed to fill out your basic information in tables. Basic information is: factual information about your identity, education, work experience, language and computer skills.

Descriptions

In the portfolio you can explain your basic information by writing further descriptions. In this way you can explain what you have learned exactly during your education and what you have done exactly during your work. This is important to do because Finnish people often don't know the context of learning and working in your country. There may be great differences between your education and a similar education programme in Finland. Also the working environment, tasks and responsibilities that belong to a certain profession may be very different. The descriptions give Finnish readers a better understanding of the experiences you gained and the way you were used to work.

Documents

It is important to clarify the descriptions in your portfolio as much as possible with documents. For each part of the portfolio you will be asked to mention whether you possess any documents, and if so, what they are. You can think of the following documents:

Education	Diplomas, transcripts / grades lists, prove of registration at the educational institution, publications like an internship report or thesis, an International Credential Evaluation.
Work experience	Contracts, employer declarations, recommendation letters, assessments, references, or self-made publications or products.
Language and computer skills	Certificates, Proves of participation to courses.

In the last paragraph of the portfolio you are supposed to give an overview of all your documents. You can mention here which documents you possess and whether you will attach these as appendix to the portfolio.

Denne portfolio består i et dokument til udfyldning (24 sider). Der findes en vejledning med eksempler, der viser hvorledes den kan udfyldes og portfolioen afsluttes med en personlig SWOT-analyse, *"of your prior learned competences and your future learning needs."*

Portfolioen er delt op i følgende områder:

- *Personal information*
- *Education*
- *Work experience*
- *Languages*
- *Computer skills*
- *Skills and qualities*
- *Dokuments*
- *SWOT-analysis*

"Skills and qualities" består af *"Technical skills, Artistic skills, Social skills and qualities, Organisational skills and qualities."* Ved hver af disse skills skal brugeren/ individet selv navngive og angive, hvilke(n) evne(r) eller kompetence(r), han vil fremhæve ud fra en selvsvurdering: *"I am good at...."* og *"I am.."*

Derefter skal brugeren anføre, hvor – i hvilke situationer – og hvornår han har gjort brug af denne kompetence. Eksempler kan ved *"Social skills"* fx være: *"I am good at: Listening, seeing things in perspective, negotiating, selling, convincing others, saying 'no', dealing with criticism, empathizing with others supervising/ guiding others....."*

Eksempler på *"social qualities"* kan fx være: *"I am: spontaneous, friendly, enthusiastic, optimistic, humorous, helpful, honest, attentive, showing respect, calm, serious, down-to-earth, self-confident, assertive, direct...."*

E-værktøjet kan i den foreliggende form ikke siges at være hverken konvergent eller divergent. Det virker som om, at den udfyldte portfolio kan og skal danne grundlag for både personlig refleksion og for efterfølgende samtale, der kan føre til yderligere kortlægning og dokumentation, planlægning af kurser og yderligere uddannelse for brugeren. I den forstand kan e-værktøjet siges overvejende at være formativt og divergent: det kortlægger i meget bred forstand brugerens aktuelle viden, færdigheder og kompetencer, til brug for såvel brugeren/ individet som for uddannelsesinstitutioner og virksomheder, der måtte efterspørge arbejdskraft.

Der fremstår ikke en bestemt forståelse af kompetencer, udover den omtale, der findes i indledningen til portfolioen: *"In a portfolio you make an extensive overview of all your learning and work experiences. This gives insight to your entire career, the things you have learned and the things that you are good at."*

Island

Fire islandske e-værktøjer for validering

På grund af sprogproblemer er vi i denne rapport nødsaget til at måtte nøjes med de informationer om de islandske e-værktøjer, som landekoordinatoren i Nordiskt Expertnätverk för Validering har tilsendt os. Nedenfor gengives derfor kun i kort form oplysninger om:

- Type af e-værktøjet (som angivet af landekoordinatoren)
- E-værktøjets navn
- E-værktøjets adresse – website
- E-værktøjets ejere (eventuelt e-værktøjets administrator)

A. Typ av verktyg	B. Værktøjets navn	C. Web site	D. Ågare – respektive administratör av verktyget
Identifying a broad range of competences (Divergent mapping method)	Competence portfolio: Færnimappan	NA (word document filled out in a group session)	Mímir-lifelong learning centre, Reykjavík
Identifying competences for validation purposes (Divergent and convergent)	ETSC Validation portfolio: Færnisráningargarform FA	NA (word document filled out in a group session), available online through the Education council for Electricity and Electronics (Fræðsluskristofa rafiðnaðarins). http://www.rafis.is/fsr/default.htm	The Education and Training Service Centre (ETSC) The Education council for Electricity and Electronics
Documenting non-formal learning activities of learners, grades, validation and use of counselling	Database on learners' progress: Nemendabók hald	In development by the ETSC in cooperation with the ministry of education and 12 lifelong learning centres.	The ministry of education, ETSC
Identifying competences for work	Applying for a job form: Eyðublað fyrir umsókn um atvinnu	www.vinnumalastofnun.is/files/VMS_T%2002%20Atvinna.útg%20feb07_1312214.pdf	Directorate of Labour

Om **Færnimappan** siges iørigt, at det er: *"An instrument used mostly with groups in non-formal learning (8 hour +)"*

Om **Færnisráningargarform FA** siges supplerende, at det er: *"Developed for validation purposes, including validation criteria in specific subjects"*.

Om **Nemendabókhald** siges, at det skal være muligt at: *"To be linked with the general databank for the upper secondary school system"*

Og om **Eyðublað fyrir umsókn um atvinnu** siges, at det bliver: *"Used at employment offices around the country"*.

6. E-værktøjer i Norden – En opsummering.

E-værktøjer til Validering i de nordiske lande

I denne undersøgelse af de nordiske landes e-værktøjer til validering har vi ikke kunnet finde tilsvarende klare nationale forskelle. Det er vores indtryk, at der i alle de nordiske lande udvikles og videreudvikles e-værktøjer til validering med stor hast og at det derfor er et område, der vanskeligt lader sig beskrive i kategoriske termer. De e-værktøjer, der er kommet til efterfølgende og som følger de nationale indsatsområder og de enkelte landes lovgivning og den praksis, der efterfølgende har udviklet sig, er under stadig forandring.

Dette er naturligvis tydeligst i de lande, der, ifølge Colardyn og Bjørnåvold, er kommet sidst i gang med at opbygge nationale, eventuelt permanente, systemer, dvs. Island og til en vis grad også Danmark og Sverige. Fx er de "første generations" e-værktøjer, der fulgte med de første realkompetencevurderinger i Danmark, allerede nu under revision. Noget lignende gælder formentlig for de øvrige lande.

Og spørgsmålet er i det hele taget, om Colardyns og Bjørnåvolds placering af de nordiske lande på de tre forskellige udviklingsstadier overhovedet holder stik i dag, i 2008? Colardyns og Bjørnåvolds undersøgelse er fra 2004 og der er sket meget på området siden, fx er der kommet ny lovgivning og nye tiltag på området i flere lande. Udviklingen i alle landene går hurtigt, og der udvikles ny praksis på mange områder, både med hensyn til selve den validerings-/ realkompetencevurderings- / kortlægningspraksis, der anvendes og de redskaber, fx de e-værktøjer, der tages i anvendelse.

Der er i alle landene nationale portaler med e-værktøjer eller henvisninger til e-værktøjer, der understøtter validering/ realkompetencevurderinger/ kortlægning af kompetencer for individuelle brugere, og som er udviklet i regi af det nationale undervisningsministerium eller har fået støtte herfra. Disse portaler indeholder både helt åbne (divergente) e-værktøjer og entydigt konvergente e-værktøjer, der fx er udviklet til at vurdere op imod uddannelsesmål, studiebekendtgørelser eller lignende. Altså faste, på forhånd givne mål, der kan beskrives i klare kriterier. Hvorledes der vurderes op imod sådanne kriterier, kan ikke aflæses af selve e-værktøjet. Hvis anvendelsen af e-værktøjet fx indgår i en beskrevet realkompetence-vurderingsproces – som det er tilfældet med RealDOK i Norge og i mange tilfælde i Danmark med MinKompetencemappe – så fungerer processen som sådan konvergent, men e-værktøjet i sig selv gør det jo ikke. I Sverige fungerer fx Provbanken i Valideringsstöd på samme vis: der vurderes eksakt op imod krav og mål i gymnasial uddannelse, men e-værktøjet kan ligeså vel anvendes af den enkelte til en divergent beskrivelse af status med hensyn til refleksion og selv vurdering!

I stedet for at betone nationale forskelle er det vores opfattelse, at det – i det mindste for så vidt angår e-værktøjerne til validering – er langt mere interessant at undersøge, på hvilken måde, et givent e-værktøj eller en given e-værktøjstype konkret indgår i en validerings-/ realkompetencevurderings- eller kortlægningsproces, og hvorledes dette – forløbet af processen –

opleves af den enkelte bruger. Det er alligevel i næsten alle tilfælde helt afhængigt af, hvilken kontekst brugen af e-værktøjet indgår i.

I næste afsnit 7: *Perspektiver*, peger vi på sådanne forhold, som vi mener, bør undersøges nærmere i en eventuel kommende undersøgelse.

7. Perspektiver

Dette pilotstudie er en første undersøgelse af et udsnit af e-værktøjer til validering eller kompetence-vurdering i Norden. Undersøgelsen har haft karakter af kortlægning og beskrivelse af de udvalgte e-værktøjer i forhold til et antal opmærksomhedspunkter, og undersøgelsen rejser naturligt nok flere spørgsmål end den besvarer.

Undersøgelsen har taget udgangspunkt i e-værktøjerne, som de fremtræder som websites. I en række tilfælde har det ikke været muligt at trænge længere ind i e-værktøjet end til de beskrivelser, som websitet selv har stillet til rådighed. Nogle websites har vejledninger, eksempler, cases, officielle dokumenter, lovtekster og bestemmelser samt definitioner af anvendte begreber tilknyttet websitet. I disse tilfælde er det muligt at få en dybere forståelse af fx forholdet mellem kortlægning og vurdering eller af karakteren af dokumentation, der ønskes eller kræves, ligesom individet kan få en forståelse af processen, der leder frem til en eventuel kompetencevurdering. I andre tilfælde er dette ikke tilfældet, og individet må derfor hente oplysninger og støtte andetsteds.

I undersøgelsen er der derfor en række forhold, der ikke er undersøgt eller beskrevet. Det kan fx være hele forløbet af vurderingsprocessen, hvor individet bringes fra ansøgning via opsamling af dokumentation til vurdering, og eventuelt får udstedt kompetencebevis eller certifikat til adgang til eller afkortning af uddannelse. Det kan desuden ikke ses, hvilke kriterier for vurdering, der anvendes og hvordan, de opfattes og modtages af individet, der kompetencevurderes. Omfanget og karakteren af dokumentation, der kræves og måderne hvorpå dokumentationen fremskaffes, er ofte uklar (på websitet).

Muligheder for vejledningsfaglig støtte undervejs eller samspillet mellem individet og vejlederen, uddannelsesinstitutionen eller virksomheden er heller ikke belyst i særligt omfang. Hvis der er mulighed for vejledningsfaglig støtte må det være afgørende, hvem der yder denne støtte, hvad formålet med denne støtte er, og hvorledes den administreres og opfattes af den vejledningssøgende. Hvilke kvalifikationer og sigte ligger eventuelt til grund for den vejledningsfaglige støtte? Er det fx individet, der er i fokus, eller er det arbejdsmarkedets eller virksomhedens kvalifikations- og kompetencebehov, der har prioritet?

Det er derfor vores opfattelse, at disse og andre spørgsmål trænger til yderligere undersøgelse.

Vi foreslår derfor, at

- Arbejdet med at indsamle e-værktøjer til validering fortsættes. Udviklingen af en egentlig database med en overskuelig kategorisering kan tage udgangspunkt i denne undersøgelse og i de indsamlede og beskrevne og analyserede eksempler.
- Der iværksættes en supplerende og uddybende undersøgelse af e-værktøjer til validering.

- Undersøgelsen skal eksplicit inddrage såvel individ- som virksomheds- og arbejdsmarkedsperspektiver. Hvem har hovedinteressen i anvendelse af kortlægningen, dokumentationen og vurderingen? Er e-værktøjet fx rettet primært mod brugeren, og kan det anvendes som refleksion for individet? Eller er det primært mod institutionen eller arbejdspladsen og fremtræder derfor i højere grad som vurdering og bedømmelse?
- Der bør i en sådan undersøgelse lægges vægt på at de undersøgte e-værktøjer skal repræsentere forskellige prototyper på e-værktøjer til validering. Det foreslås at der anvendes nedenstående typologi som udgangspunkt for undersøgelsen:
 - *Selvvurderingsværktøjer*. Resultater kan efterfølgende bruges i andre (selvvalgte?) sammenhænge. (Overlap til kortlægningsværktøjer?)
 - *Kortlægningsværktøjer*.
 - Mapping-værktøjer og/ eller dokumentationsværktøjer. For individet/ virksomheden/ uddannelsen. Herunder strategiske kompetencevurderingsredskaber for virksomheder
 - *Vurderings- og bedømmelsesværktøjer*. Generelle samt erhvervs-/ branchespecifikke.
 - *Informationsværktøjer* til studie- og erhvervsvalg. Uddannelsesdatabaser. Kompetence- og jobbeskrivelser.
- E-værktøjerne kan udvælges, efter aftale med ekspertnetværket, i forhold til i hvilket omfang de kan siges at være dækkende med hensyn til de ovenstående kriterier. Der bør tilstræbes en vis spredning mellem de nordiske lande
- Der bør i en sådan undersøgelse lægges stor vægt på det forløb og den proces, som individet deltager i og oplever i forbindelse med arbejdet med e-værktøjet. E-værktøjet er selv part i den proces, der fører til kortlægning/ dokumentation/ validering/ vurdering
- En sådan supplerende undersøgelse bør inddrage aktør- og interessentperspektiver. Det vil sige, at der bør gennemføres interviews med medarbejdere (vejledere, undervisere, administratorer), der anvender e-værktøjerne og interviews med individer, der anvender e-værktøjet og gennemfører dokumentations-/ selvvurderings og/ eller kompetencevurderingsprocessen, der er knyttet til e-værktøjet
- Metodisk kan det elektroniske materiale i de fire e-værktøjer behandles som *dokumenter*, som underkastes en interaktionistisk inspireret dokumentanalyse (f.eks. Järvinen og Mik-Meyer, 2005¹⁹). I denne tilgang læses dokumenter ikke som "neutrale" tekster. Med denne tilgang vil undersøgelsen fokusere på, hvordan de respektive e-værktøjer produceres og især konsumeres i konkrete sociale sammenhænge, hvorledes de standardiserer kompetencer og konstruerer kompetencer som faktiske realiteter. Ligeledes vil fokus være på de konkrete interaktioner (fx mellem personen, som realkompetencevurderes og evt. vejleder), og de processer (fx et realkompetencevurderingsforløb), som e-værktøjet indgår i

¹⁹. "Kvalitative metoder i interaktionistisk perspektiv: Interview, observationer og dokumenter."

- Undersøgelsen bør inddrage europæiske overvejelser og retningslinjer ('guidelines') på området
- Til projektet kan der være relevant forskningstilknytning
- Målgruppe for en sådan undersøgelse er beslutningstagere på området, det være sig institutionsledere, forvaltning og administration samt politikere. Desuden de professionelle, det være sig vejledere, konsulenter, undervisere med videre. Det er et vigtigt mål for undersøgelsen at kunne understøtte disse professionelle, der arbejder med validering i felten, for at de således kan hente inspiration til brugen af e-værktøjer i deres valideringsarbejde

8. Om forfatterne. Om NVR

Anne Marie Dahler er uddannet cand.rer.soc fra Syddansk Universitet, 1992. Hun er ansat som adjunkt i University College Lillebælt, og er tilknyttet det Nationale Videncenter for Realkompetencevurderinger - NVR. Anne Marie Dahler har overvejende arbejdet med udviklings- og undersøgelsesarbejde, og har indgående kendskab til kvantitative og kvalitative metoder, samt evaluering.

Anne Marie Dahler har arbejdet med kompetenceudvikling indenfor især det ungdomspædagogiske område, og er pt. projektleder for NVR projekter "*Udvikling af kriterier, metoder og modeller til dokumentation af realkompetencer*". Kontakt til Anne Marie: amd@ucl.dk

Håkon Grunnet er uddannet cand.mag. fra Aarhus og Ålborg Universiteter, 1978 og 1983, og master i Ledelse og Organisation, 2006, fra Syddansk Universitet, Odense. Håkon Grunnet er ansat som konsulent og underviser på VIA University College, Århus og er tilknyttet Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger, NVR som projektleder og projektdeltager.

Håkon Grunnet har arbejdet med kompetenceudvikling og evaluering på skoler, biblioteker og forskellige uddannelsesinstitutioner og med undervisning, evaluerings- og udviklingsopgaver indenfor grundskolen og ungdomsuddannelser. Kontakt til **Håkon**: hagr@viauc.dk

NVR – Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger, Danmark bidrager til indsamling, udvikling og formidling af viden om anerkendelse af realkompetencer med et særligt fokus på metoder til dokumentation og vurdering af realkompetencer. NVR virker som "*Selskab til fremme for realkompetencen*" og bidrager således til udvikling af en bevidst, kritisk og konstruktiv praksis og viden om arbejdet med anerkendelse af realkompetencer i Danmark.

De centrale opgaver i videntret er:

- Udviklings- og forskningsprojekter
- Konferencer og seminarer
- Kurser
- Konsulentopgaver
- Formidling og dialog om RKV der understøttes af samarbejde med relevante samarbejdspartnere

NVRs aktiviteter knytter sig til nationale og internationale tiltag for at sikre, at livslang læring og livsbred læring synliggøres og anerkendes til glæde for den enkelte og for samfundet.

Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger er etableret i efteråret 2007. Et konsortium bestående af [Ingeniørhøjskolen i Århus](#), [University College Lillebælt](#), [Erhvervsakademi Århus](#) og [VIA University College](#) står bag. NVR er støttet af Undervisningsministeriet i Danmark.

Kontakt til NVR:

Adresse: NVR, Rudolfgårdsvej 1, DK-8260 Viby J · Tlf.: (+45) 87 55 19 00

Mail: nvr@viauc.dk · Web: www.nvr.nu

9. Litteratur

- **Andersson, Per og Hult, Åsa** (2008): *"Validering i de Nordiska Länderna. Policy och praktik"*. Udg.: Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande, fiora forlag.
- **Andersson, Per og Hult, Åsa** (2008) (2): *"Validation in the Nordic Countries: A comparative analysis"*, "Lifelong Learning in Europe", #3/ 2008
- **Colardyn, D. & Bjørnåvold, J.** (2004): *"Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU member states"*. European Journal of Education, 39 (1), 29-89
- **Dahler-Larsen, Anne Marie, Larsen, Niels & Enggaard, Ellen** (2008): *"Dokumentation af realkompetencer – kan man det?"*. Fokus på Realkompetencer, # 1, Tidsskrift. NVR
- *"European Guidelines for the Validation of Non-formal and Informal learning"* Final draft – October 2008. www.eu2007.min-edu.pt/np4/?newsId=29&fileName=Guidelines.pdf
- **Hermann, Stefan** (2005): *"Kompetencebegrebets udviklingshistorie – mellem håndsæbe og stål"*, in: KVAN, Tidsskrift for læreruddannelse og skole, JCVU, nr. 71, 25 årg. Marts 2005.
- **Jensen, Bente** (1999): *"Kompetence og sociale processer – om kompetenceudvikling og kompetencefremmende pædagogik i samfundets sociale arenaer for børn"*, København: Danmarks Lærerhøjskole.
- **Järvinen, Margaretha & Mik-Meyer, Nanna.** *"Kvalitative metoder i interaktionistisk perspektiv : Interview, observationer og dokumenter."* København : Hans Reitzels Forlag, 2005
- **Wiedemann, Finn** (2007): *"Personlige kompetencer: Baggrund, tendenser og udfordringer"*, in: Von Oettingen, Alexander og Finn Wiedemann. *"Mellem teori og praksis – aktuelle udfordringer for pædagogiske professioner og professionsuddannelser"*, Odense: Syddansk Universitetsforlag.

Rapport: Nordiske e-værktøjer til Validering — et udsnit, 2009

