


”Der er behov for at øge adgangen til vejledning generelt for at understøtte valideringsarbejdet.”

A large, semi-transparent red circle is centered on the page, containing the main title text. It overlaps with a smaller green circle below it.

# Vejledning i validering i Norden

A smaller, semi-transparent green circle is positioned below and to the right of the red circle, containing the subtitle text.

Udfordringer  
og  
anbefalinger

NVL 2017  
© Nordisk Netværk for Voksnes Læring  
[www.nvl.org](http://www.nvl.org)

ISBN 978-952-7140-27-7

Fotografi: Shutterstock  
Layout: Marika Kaarlela/Gekkografia

Denne publikation er finansieret af  
Nordisk Ministerråd gennem  
de strategiske midler til NVL.



norden

Nordic Council of Ministers

Denne rapport er udarbejdet af Nordisk Netværk for Voksnes Læring (NVL) med fælles indsats fra Vejledningsnetværket og Valideringsnetværket. Koordinatorerne for rapportens udvikling var Fjóla María Lárusdóttir og Arnheiður Gígja Guómundsdóttir.

## REPRÆSENTANTER FRA NVL-NETVÆRKENE

**Anni Karttunen,**

Savon koulutuskuntayhtymä (Savo Consortium for Education),  
EUedu – Center for European Educational Policy, Finland

**Arnheiður Gígja Guómundsdóttir,**

Arbejdslivets Uddannelsescenter (Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins), Island

**Beth Krogh,**

Center for National Vejledning, Grønland

**Camilla Alfsen,**

Vox

**Fjóla María Lárusdóttir,**

Arbejdslivets Uddannelsescenter (Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins), Island

**Hanna Jensen,**

Miðnámsskúlin á Kambsdali (Kambsdal College), Færøerne

**Jan Lindblom,**

Skolverket

**Kirsten Aagaard,**

Nationalt Videncenter for Realkompetence (NVR),  
VIA University College, Danmark

**Mette Werner Rasmussen,**

VEU-Center Hovedstaden og Bornholm, Danmark

**Peter Strandvik,**

Ålands landskapsregering, Utbildnings- och kulturavdelningen

**Pirkko Sartoneva,**

NVL-koordinator, Finland

# Resumé

I denne rapport udforsker og diskuterer en NVL-arbejdsgruppe, der repræsenterer Norden, herunder Åland, Færøerne og Grønland, vejledning i realkompetencevurdering (RKV). I rapporten anvendes akronymet RKV.

Rapportens indhold er baseret på oplysninger, der er indsamlet gennem et kortlægningskema, en SWOT-analyse og cases indhentet med en samlet indsats fra repræsentanterne i arbejdsgruppen. Definitioner og relevant litteratur indgår i diskussionerne. De vigtigste resultater af dette arbejde er identifikationen af de vigtigste udfordringer og anbefalinger vedrørende vejledning i validering i Norden. Disse er præsenteret i kapitel 7 og opsummeret kort nedenfor.

I Arbejdsgruppen for videreudvikling af vejledning i validering i Norden anbefaler følgende:

- De nordiske lande bør udvikle et sæt fælles principper eller retningslinjer for vejledning i validering. Disse principper/ retningslinjer skal være knyttet til de forskellige faser i processen og tilsigte øget kvalitet i vejledningen og RKV-processen.
- De nordiske lande bør undersøge, om og hvordan evnen til selv at orientere sig gennem hele livet. (karriereplanlægningsfærdigheder) kan anvendes som et redskab til at øge effektiviteten og gennemsigtigheden af karrierevejledningen i almindelighed og specifikt i forbindelse med RKV. Nationale eller fælles nordiske retningslinjer for karriereplanlægningsfærdigheder/karrierekompetencer kunne baseres på den nordiske tilgang (se rapporten "Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv" fra 2014).
- Der skal være større fokus på, hvordan vejledningsaktiviteterne inden for RKV-systemerne kan finansieres.
- Der skal etableres uddannelse til dem, der skal levere vejledning i RKV-processerne.
- RKV bør være en del af basisuddannelsen til fagfolkene inden for uddannelse og rådgivning/ vejledning for at opnå øget brug af RKV.
- Nationale retningslinjer for vejledning og politikudvikling på området for vejledning i almindelighed kan understøtte identifikationen af måder, hvorpå man kan organisere og koordinere vejledningen, så der kommer større sammenhæng og upartiskhed i praksis. Den enkelte skal altid være i centrum.
- Viden om RKV skal styrkes på alle samfundsniveauer. De organisationer, der gennemfører RKV, kan spille en rolle ved i større omfang at formidle deres erfaringer til forskellige interessenter.

# Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	Indledning.....	6
<b>2</b>	Metoder.....	7
<b>3</b>	Formålene med validering og livslang vejledning.....	9
<b>4</b>	Definitioner af og indbyrdes forbundethed mellem validering og vejledning.....	11
<b>5</b>	Resultater og perspektiver knyttet til vejledningens indhold i valideringsprocessen.....	16
<b>6</b>	Vejledning i validering og karriereplanlægningsfærdigheder/karrierekompetencer.....	18
<b>7</b>	Vigtigste udfordringer og anbefalinger.....	20
<b>8</b>	Afsluttende kommentarer.....	24
<b>9</b>	Henvisninger.....	25

## Bilag

1. Kortlægningskema
2. Blueprint for Life/Work Design (oversigtsmatrix)
3. Resuméer af status for vejledning i RKV i Norden
4. Formular til indhentning af cases
5. Formular til SWOT-analyser



# 1 Indledning

**F**ormålet med denne undersøgelse er at skabe et fælles grundlag for at diskutere og udvikle vejledningen i valideringen, hvilket forhåbentlig kan være et lille skridt i retning af at finde muligheder for at forbedre vejledningskvaliteten i de nordiske valideringssystemer.

En arbejdsgruppe med repræsentanter fra begge netværk blev nedsat med det formål at levere oplysninger om, hvordan man i Norden yder vejledning i realkompetencevurderingsprocessen (RKV-processen) p.t. Repræsentanter fra Danmark, Finland, Norge, Island, Sverige, Åland, Færøerne og Grønland leverede oplysninger til undersøgelsen. Raimo Vuorinen, projektleder og koordinator ved det europæiske netværk for udvikling af politikker for livslang vejledning (European Lifelong Guidance Policy Network/ELGPN) gav feedback og støtte under udviklingen af instrumenterne til informationsindsamling.

Her er blot nogle af de rapporter, der var inspirerende i forbindelse med denne un-

dersøgelse: Kaling i Norden (2012), Kvalitet i validering i Norden (2012), De europæiske retningslinjer for validering af ikke-formel og uformel læring (2009), Rådets henstilling om validering af ikke-formel og uformel læring (2012) og Undersøgelse af Voksenuddannelse i Island (2014), som udarbejdedes af Capacent.

Kapitel 2 indeholder en kort beskrivelse af de metoder, der anvendtes til indsamlingen af informationer. I kapitel 3 gennemgås og sammenlignes de mål med validering og livslang vejledning, der er defineret i EU-dokumenterne. I kapitel 4 gennemgås definitioner af og indbyrdes forbindelse mellem validering og vejledning. I kapitel 5 præsenteres resultater og perspektiver vedrørende vejledning i validering i hver enkelt valideringsfase. I kapitel 6 ser vi på, hvilken rolle begreberne karriereplanlægningsfærdigheder og karrierekompetencer spiller. I kapitel 7 præsenteres de vigtigste udfordringer og anbefalinger for Norden, og herefter følger nogle kommentarer af konkluderende karakter.

## 2 Metoder

**F**or at skabe overblik over de aktuelle vejledningspraksisser inden for validering, udvikledes et kortlægningsinstrument i form af et gitterskema (se bilag 1). Kortlægningskemaet bestod af syv fokusområder, som arbejdsgruppen identificerede, og som inddeltes i tre kategorier (politikniveau, organisationsniveau og praksisniveau) – se tabel 1 nedenfor.

### POLITIKNIVEAU (MAKRO)

1. Love og administrative bestemmelser for vejledning i validering
2. Politikker for og finansiering af vejledning i validering

### ORGANISATIONNIVEAU (MESO)

3. Ansvar for at levere vejledning i valideringsprocessen? (Hvilke(n) institution/organisation/specialister)
4. Vejledernes kvalifikationer og ekspertisebehov i hver enkelt fase
5. Feedback til fordel for kvalitet og dokumentationsgrundlag vedrørende ydelse af vejledning i valideringsprocesserne

### PRAKSISNIVEAU (MIKRO)

6. Formålet med vejledning i de forskellige faser af valideringen.
7. Anvendte metoder i de forskellige faser af vejledningen i validering

TABEL 1: Oversigt over fokusområder for oplysninger indsamlet til undersøgelsen.



## *for at få landenes syn på de vigtigste udfordringer med henblik på at identificere mulige løsninger*

Til område 6 i tabellen anvendtes kompetencebeskrivelser fra det canadiske Blueprint for Life/Work Design (se evt. [www.lifework.ca/lifework/blueprint.html](http://www.lifework.ca/lifework/blueprint.html)). Et oversigtsmatrix over kompetencer til at styre sit liv og arbejde kan findes i bilag 2.

De enkelte lande udarbejdede overbliksuméer på grundlag af de oplysninger, der indsamledes vha. kortlægningskemaet, og disse kan findes i bilag 3.

Der blev også indhentet cases for at få bedre indsigt i selve vejledningsprocessen. Formularen med retningslinjer til indhentning af cases kan findes i bilag 4.

Hver lande-/områderepræsentant gennemførte også en SWOT-analyse baseret på de oplysninger, der indsamledes vha. kortlægningskemaet og overbliksuméerne (formular i bilag 5), for at få landenes syn på de vigtigste udfordringer med henblik på at identificere mulige løsninger. Resultaterne præsenteres i kapitel 7 som fælles nordiske udfordringer og anbefalinger, og de er det vigtigste produkt af denne undersøgelse.



## 3 Formål med validering og livslang vejledning

Fokusset på validering af realkompetencer (realkompetencevurdering – RKV) har været stigende i Europa og Norden i de seneste to årtier. Det gælder også for livslang vejledning, som har været i fokus hos det europæiske netværk for udvikling af politikker for livslang vejledning (European Lifelong Guidance Policy Network/ELGPN). De to fokusområders vigtigste formål er på mange måder foebundet, hvilket fremgår af de forskellige EU-dokumenter (fx Cedefops Improving lifelong guidance policies and systems fra 2005, Den Europæiske Unions resolution fra 2008 om “bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring” samt ELGPN-dokumenter). Disse formål er at forbedre beskæftigelsesegenheden og mobiliteten samt at øge motivationen til livslang læring (Rådet for Den Europæiske Union, 2012).

Rådet for Den Europæiske Union resolution om bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring står der følgende (Rådet for Den Europæiske Union, 2008):

*”For at gøre fremskridt på dette prioritetsområde bør medlemsstaterne, alt efter deres særlige situation, undersøge mulighederne for (...) at give borgerne mulighed for at få støtte til på arbejdsmarkedet at få valideret og anerkendt resultatet af formel, ikke-formel og uformel læring for at sikre deres erhvervsforløb og bevare deres beskæftigelsesegnethed, særlig i karrierens anden halvdel”.*

I tabel 2 kortlægges de centrale formål, der fremlægges i førnævnt EU-dokument om livslang vejledning og RKV.

Denne enkle kortlægning viser, at der er en tæt sammenhæng mellem de to politikområders mål, hvilket taler for en indbyrdes forbundethed i de handlinger, der tages for at nå disse mål.

MÅL MED LV	MÅL MED RKV
Borgerne anerkender deres egne færdigheder, kompetencer og interesser. <sup>1</sup>	Identifikation, anerkendelse og eventuelt certificering af borgernes viden, færdigheder og kompetencer. <sup>2</sup>
Borgerne tager hensigtsmæssige beslutninger vedrørende deres læring og karriere. <sup>3</sup>	Borgeren skal kunne gøre optimal brug af hver enkelt RKV-fase på en passende måde (kortlægning, dokumentation, vurdering og certificering), hvad enten det drejer sig om yderligere læring eller om beskæftigelse. <sup>4</sup>
Borgerne styrer deres individuelle forløb med læring, arbejde og andre aktiviteter. <sup>5</sup>	Borgeren får angivet individuelle veje alt efter valideringsresultaterne, så han eller hun kan opnå yderligere læring eller beskæftigelse. <sup>6</sup>
Arbejdsmarkedet modtager motiverede, beskæftigelsesegnede og fleksible medarbejdere, der har værktøjer til at udvikle sig. <sup>7</sup>	Borgerens eksisterende kompetencer synliggøres i valideringsprocessen, hvilket styrker motivationen til videre læring, beskæftigelsesegnethed og fleksibilitet i arbejdslivet. <sup>8</sup>
Understøtter den lokale, regionale og nationale finanspolitik ved at udvikle en mere fleksibel og tilpassningsdygtig arbejdsstyrke. <sup>9</sup>	Valideringens formål er at forhindre unødvendig uddannelse, afkorte studietiderne og skabe hurtigere adgang til arbejdsmarkedet. <sup>10</sup>
Hjælper samfundet til at støtte udviklingen af mere socialt bevidste, demokratiske borgere, der beken-der sig til fortsat udvikling. <sup>11</sup>	RKV gør borgerens viden, færdigheder og kompetencer synlige, hvilket styrker og aktiverer individet samt øger demokratiseringen og den sociale bevidsthed. <sup>12</sup>

TABEL 2: Sammenligning af målene med livslang vejledning og validering af realkompetencer. Kilderne kan findes på side 27.

## 4 Definitioner af og indbyrdes forbundethed mellem validering og vejledning

### DEFINITION AF VALIDERING

I henholdsvis Cedefops Terminology of European education and training policy – A selection of 100 key terms fra 2008 og i Rådets henstilling om validering af ikke-formel og uformel læring (Rådet for Den Europæiske Union, 2012) kan følgende definitioner i tilknytning til RKV findes:

Validering af læringsresultater: Et kompetent organs bekræftelse af, at de læringsresultater (viden, færdigheder og/eller kompetencer), en enkeltperson har opnået i en formel, ikke-formel eller uformel sammenhæng, er blevet vurderet i forhold til foruddefinerede kriterier og overholder kravene i en valideringsstandard. Validering fører typisk til certificering.

Validering: En proces, hvor et kompetent organ bekræfter, at en bestemt person har opnået læringsresultater målt i forhold til en relevant standard, og som består af følgende fire adskilte faser:

1. **KORTLÆGNING** af en persons særlige erfaringer på grundlag af en dialog
2. **DOKUMENTATION**, der synliggør den pågældende persons erfaringer
3. en formel **VURDERING** af disse erfaringer og
4. **CERTIFICERING** af vurderingens resultater, som kan føre til en delvis eller helt anerkendt kvalifikation

Med de identificerede faser åbner Rådets henstilling op for en bredere definition af RKV som en proces. Den fokuserer ikke udelukkende på vurdering og er ikke kun knyttet til det formelle system. Dokumentation af kompetencer og udvikling af karrierekompetencer kunne også være en del af RKV-processen med støtte fra livslang vejledningaktiviteter.



## ...en bredere forståelse af ordet "karriere" er ved at blive mere og mere almindelig.

### DEFINITION AF VEJLEDNING

Der har været diskussioner i NVL's vejlednings- og valideringsnetværk, som har fremhævet en definitions-mæssig kompleksitet, der relaterer sig til begrebet vejledning i modsætning til karrierevejledning. Der er kulturelle forskelle forbundet med forståelsen af de to termer, da termen karrierevejledning i nogle lande/ områder er direkte forbundet med arbejdslivet og udvikling i ens arbejdsrelaterede karriere specifikt. Dette spørgsmål behandles i en nordisk rapport om karrierekompetencer og vejledning, og det påpeges heri, at en bredere forståelse af ordet "karriere" er ved at blive mere og mere almindelig i vejledningsforskning og -praksis i Norden og internationalt, idet man bevæger sig fra den smalle forståelse af termen til en mere holistisk syn på "karriere" som individets vej gennem livet med alle de uventede drejninger, den måtte tage (Thomsen, 2014). Når man ser på, hvordan de to begreber er defineret og europæisk sammenhæng, skelnes der tilsyneladende ikke klart mellem dem. I ordlisten på ELGPN's hjemmeside ([www.elgpn.eu/glossary](http://www.elgpn.eu/glossary)) defineres de på følgende måde:

**Vejledning:** Hjælp til enkeltpersoner, så de kan træffe valg vedrørende uddannelse og beskæftigelse. (ELGPN).

**Karrierevejledning og livslang vejledning:** En række aktiviteter, der gør borgere i alle aldre og i alle faser af deres liv i stand til at identificere deres evner, kompetencer og interesser, i stand til at træffe meningsfulde uddannelses og erhvervs-mæssige beslutninger og i stand til at styre deres individuelle livsforløb inden for læring, arbejde og andre sammenhænge, hvor fornævnte evner og kompetencer læres og/eller bruges. (ELGPN).

Den første definition er bred og fokuserer på det at træffe valg. I mange tilfælde kan vejledningen ydes i form af information, og den kan ydes af forskellige fagfolk. Ud fra dette perspektiv dækker den muligvis ikke alle de resultater, vejledning – som potentielt kunne være en del af RKV-processerne – kan føre til, hvilket er baggrunden for RKV-målene i tabel 2. ELGPN's definitioner af karrierevejledning og livslang vejledning er ens og dækker i større grad de mulige resultater af vejledning i forbindelse med RKV.

Netværket for innovation i karrierevejledning og rådgivning i Europa (NICE, 2014) giver sit perspektiv på begrebet vejledning ved at beskrive karrieretjenestens og karrierevejledningens faglige rolle som støtteforanstaltninger, der skal hjælpe folk med på reflekterende vis at forstå de situationer, de oplever, så der åbnes op for nye muligheder, og deres rolle i samfundet udvikles. NICE beskriver endvidere *tre typer karrierefagfolk: karriererådgivere, erhvervsvejledere og karriereeksperter*. Niveauet af kompetencer til ydelse af karrierevejledning går fra rådgiver til ekspert. Mens karriererådgivere (career advisors) kan være lærere, placeringsledere, psykologer, socialrådgivere eller offentlige administratorers erhvervsvejledere (career guidance counsellors) dedikeret til emnet som defineret og praktiserer alle de roller, der er beskrevet ovenfor. Karriereeksperter arbejder for karrierevejledningens og -rådgivningens fremme på forskellige måder. Nogle af dem engagerer sig primært i forskning, akademisk uddannelse og udviklingsmæssige aktiviteter.

I denne rapport, hvor fokus er på vejledning inden for RKV, vil hele begrebet karrierevejledning/livslang vejledning ikke altid være relevant. Derfor bruges ordet "vejledning" som en mellemting mellem definitionen af 44 vejledning og definitionen af 44 karrierevejledning og livslang vejledning (yderligere diskussion af dette spørgsmål i kapitel 6).



## *NICE beskriver endvidere tre typer karrierefagfolk.*

### **VALIDERINGENS FASER OG VEJLEDNINGENS ROLLE I NORDEN**

I kortlægningsproceduren til denne undersøgelse blev de fire vigtige faser af valideringen, der nævnes i Rådet for Den Europæiske Unions henstilling (2012), brugt som udgangspunkt, men med justeringer for at dække det nordiske syn på, hvordan vejledning kan bruges ved RKV-processens begyndelse og afslutning. Det skal bemærkes, at vejledningsidéen og -arbejdet generelt har en lang historie i Norden, men alt efter område, sektor og institution kan den måde, ydelsen er organiseret på, være yderst varieret. På grundlag af de identificerede best practices blev kategorien INFORMATION tilføjet, og den dækker vejledningspersonalets opgave med at informere folk om valideringsmulighederne og hjælpe dem med at træffe kompetente beslutninger om deltagelse eller andre muligheder for kompetenceudvikling. OPFØLGNING blev også tilføjet som en del af certificeringsfasen, og her ydes der vejledning med henblik på de næste trin i kompetenceudviklingen.

Denne præsentation af faser er i overensstemmelse med de europæiske retningslinjer (2009), hvor det understreges, at RKV-processen også omfatter en informationsfase, hvori kandidaterne informeres om processen og fordelene ved at deltage, og der bør også afsættes tid til at undersøge mulighederne efter RKV, hvilket kan gøres som en opfølgning (opfølgende vejledning) baseret på processens resultater. Se tabel 3 nedenfor.

I de europæiske retningslinjer for validering af ikke-formel og uformel læring (Cedefop fremhæves det også, at den enkelte under RKV-processen skal have adgang til *uvildig rådgivning og vejledning med fokus på individuelle behov på de rette tidspunkter.*) I Rådets henstilling om validering af ikkeformel og uformel læring (2012) anbefales det, at *“Valideringen af ikke-formel- og uformel*

RÅDETS HENSTILLING 2012	NORDISK ARBEJDSGRUPPE FOR VEJLEDNING I FORBINDELSE MED VALIDERING
	Oplysninger om og introduktion af validering til enkeltpersoner – individets rettigheder – formidling af oplysninger om RKV via ydelse af vejledning
Kortlægning af den enkeltes læringsresultater opnået gennem ikke-formel og uformel læring	
Dokumentation af den enkeltes læringsresultater opnået gennem ikke-formel og uformel læring	
Vurdering af den enkeltes læringsresultater opnået gennem ikke-formel og uformel læring	
Certificering af resultaterne af vurderingen af den enkeltes læringsresultater opnået gennem ikke-formel og uformel læring i form af en anerkendt kvalifikation eller meritpoint, som fører til en anerkendt kvalifikation, eller på en anden måde, der findes hensigtsmæssig	Opfølgning baseret på resultaterne – vejledning med henblik på fortsat kompetenceudvikling og/eller fortsatte karrieremuligheder

TABEL 3: Valideringsfaser, der anvendes i denne undersøgelse – baseret på rådets henstilling 2012.).



*læring støttes af passende vejledning og rådgivning og er lettilgængelig". I den tematiske rapport om vejledning og rådgivning, som er baseret på den europæiske fortegnelse over validering af ikke-formel og uformel læring (Cedefop 2014), står der, at:*

*"Vigtigheden af ""at sikre, at ydelsen af støtte og rådgivning er designet, så den opfylder de forskellige gruppers specifikke behov, er stor, navnlig med hensyn til at udforme en valideringsproces, der er lige og inkluderende i sin tilgang til at støtte alle grupper i at gøre fremskridt i retning af beskæftigelse og/eller læring" (s.1).*

Det er også blevet påpeget i de europæiske retningslinjer (Cedefop, 2009), at der er behov for forskellige faglige færdigheder til vejledning, der drejer sig om selve vurderingen kontra den mere generelle proces. Forskellen mellem vurdererens og vejlederpersonalets rolle i RKV-processen er også blevet fremhævet i forskellige dokumenter og holdes i mange tilfælde adskilt. Vejledning i vurderingsfasen alene garanterer ikke, at den enkelte modtager den mere specialiserede vejledning, der adresserer hans/hendes personlige situation og behov i processen, og hvor man gør brug af resultaterne. Denne type vejledning kan klassificeres som uddannelses- og erhvervsvejledning eller



## *der er mangel på sammenhængende praksis for vejledning i forbindelse med validering...*

Det er tydeligt ud fra det materiale, der indsamledes i denne undersøgelse, at det varierer meget, hvordan man udtænker og gennemfører vejledning i RKV Norden. I nogle lande/områder gør man på det praktiske plan ikke brug af vejledningsmæssige retningslinjer, og i andre lande har man slet ikke udviklet nogen retningslinjer. I andre lande findes der retningslinjer, og de anvendes på et bestemt område/til en specifik målgruppe. Dette kan også variere inden for forskellige sektorer.

SWOT-analyserne i denne undersøgelse har afsløret, at der er mangel på sammenhængende praksis for vejledning i forbindelse med validering i de nordiske lande/områder. En fælles forståelse af begrebet vejledning som en del af RKV-processen er derfor afgørende: "Hvad indebærer begrebet vejledning i forbindelse med RKV-processen?" Dette nævnes også i den endelige sammenfattende rapport (Final synthesis report) i den europæiske fortegnelse/ European Inventory (2014).

## 5 Resultater og perspektiver knyttet til vejledningens indhold i valideringsprocessen

**D**e oplysninger, der indsamledes ved hjælp af kortlægningskemaet (bilag 1) fra hvert land/område afslørede, at der er ret stor forskel på, hvordan vejledning i forbindelse med validering gribes an på politisk, organisatorisk og praktisk niveau. Derfor blev det besluttet, at hvert land/område skulle udarbejde et kort resumé baseret på deres resultater fra kortlægningskemaet. De SWOT-analyser, hvert land/område gennemførte, baseredes på kortlægningskemaet og resuméerne for at fokusere på de vigtigste udfordringer og mulige løsninger. Disse resultater er det vigtigste produkt i denne undersøgelse, og de er beskrevet i kapitel 7.

Den variation, der registreredes i vejledning i forbindelse med RKV i Norden, henleder opmærksomheden på, at det er vigtigt at diskutere den egentlige praksis og organisation mere dybtgående. I for eksempel Danmark kan valideringspraksis i institutionerne og hos andre interessenter være meget forskellig med hensyn til den måde, hvorpå praksis integreres på organisatorisk niveau, og med hensyn til udviklingen af procedurer og metoder. Den

vejledning, der ydes, kan være distanceret fra selve processen eller tage udgangspunkt i selve vurderingen og resultere i begrænset eller slet ingen karrierevejledning. Der har været løbende diskussion om behovet for at etablere uafhængige vejledningsorganer for at sikre karrierevejledning til folk i et livslang læring-perspektiv, men der er endnu ikke truffet en beslutning. I Islands tilfælde er målgruppen for RKV-praksis dem, der ikke har gennemført en uddannelse på andet sekundærtrin (dvs. på gymnasialt niveau). Man når ud til denne målgruppe via centrene for livslang læring, hvis grundlag er en fastlagt national praksis med hensyn til RKV-processerne og de vejledningstilbud, der er en offentligt finansieret fast del af RKV-processen.

I undersøgelsens kortlægningskema blev et spørgsmål stillet under overskriften "praksis-niveau" (se bilag 1) angående vejledningens formål i de fem faser af valideringen i Norden. Svarene fra de nordiske repræsentanter afslører, at der for hver af de fem faser er fastlagt mål for/formål med de vejledningsaktiviteter, der ydes. I følgende tabel præsenteres eksempler på de mest almindelige formål.

Valideringens fem faser	Eksempler på vejledningens mål/formål i hver fase
INFORMATION og introduktion til validering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forklare processen, fordelene og forpligtelserne</li> <li>• Gennemgå den enkeltes kompetencer og erfaring</li> <li>• Undersøge yderligere/forbundne læringsmuligheder</li> </ul>
IDENTIFIKATION af kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oplyse om kvalifikationsstandarder</li> <li>• Oplyse om nødvendige beviser for eksisterende kompetencer</li> <li>• Gennemgå den enkeltes kompetencer og erfaring</li> <li>• Introducere dokumentationsværktøjer</li> <li>• Oplyse om tilgængelig kompetenceudvikling</li> </ul>
DOKUMENTATION af kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vejlede, hjælpe og motivere den enkelte gennem dokumentationsfasen</li> <li>• Iværksætte og føre tilsyn med porteføljearbejde individuelt eller i grupper (formativ evaluering)</li> <li>• Fungere som støtte i processen med selvevaluering ud fra kvalifikationskriterier (summativ evaluering)</li> <li>• Vejledning og rådgivning om individuel planlægning</li> <li>• Vejledning i, hvordan man kan præsentere/demonstrere sine kompetencer og forberede sig på vurderingen</li> </ul>
VURDERING af kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hjælpe den enkelte med at forstå kvalifikationskriterierne og vurderingsproceduren</li> <li>• Vejledning og støtte til præsentation/ demonstration af kompetencer</li> <li>• Fremme rimelige resultater</li> <li>• Rådgive om videre læring</li> </ul>
CERTIFICERING af resultaterne og OPFØLGNING baseret på resultaterne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gennemgå resultaterne af RKV'en</li> <li>• Oplyse og vejlede den enkelte med hensyn til forsat læring/karriereudvikling (skole, job, oplæring)</li> <li>• Vejledning om beslutningstagning</li> </ul>

TABEL 4: Eksempler på vejledningens identificerede formål i de fem faser.

## 6 Vejledning i validering og karriereplanlægningsfærdigheder/karrierekompetencer

**I**arbejdsgruppen blev der talt om, at det i undersøgelsen kunne være interessant at undersøge de mulige læringsresultater, der kunne udspringe af vejledning i valideringsprocessen. Dette blev også forsøgt gennemført ved en gennemgang af de karriereplanlægningsfærdigheder, vejledningen potentielt kunne omfatte i hver enkelt valideringsfase (se bilag 1). ELGPN-ordlisten definerer karriereplanlægningsfærdigheder (Career Management Skills (CMS)) som "en række kompetencer, som giver enkeltpersoner (og grupper) strukturerede måder, hvorpå de kan indsamle, analysere, forene og organisere selvrelaterede, uddannelsesmæssige og erhvervmæssige informationer, samt færdigheder, der gør dem i stand til at tage og gennemføre beslutninger og foretage overgange". Til kortlægningen anvendtes karriereplanlægningsfærdigheder (Career Management Skills) fra Blueprint for Life/Work Design.

(Se [www.lifework.ca/lifework/blueprint.html](http://www.lifework.ca/lifework/blueprint.html) og bilag 2).

Inden for karrierevejledningen fokuserer man på at hjælpe den enkelte med at identificere

sine kompetencer, interesser og styrker, så vedkommende kan træffe kompetente beslutninger vedrørende liv og karriere. Læring fra aktiviteter forbundet med denne hjælp er i lande som USA, Canada og Australien blevet betegnet som karriereplanlægningsfærdigheder (Career Management Skills (CMS)). Inden for CMS beskrives de læringsresultater, der anses for at være vigtige kompetencer i forhold til at kunne planlægge og udvikle sin karriere. Med andre ord opbygger man karrierekompetencer til karriereudvikling. Thomsen (2014) indikerer, at det ville passe bedre ind i den nordiske kultur at bruge udtrykket "karrierekompetencer" ("career competences") i stedet for Career Management Skills/karriereplanlægning (sfærdighed er), på grund af de kulturelle forskelle med hensyn til opfattelsen af begrebet. Thomsen nævner også, at det overordnede begreb i sin essens er knyttet til idéen om karrierelæring. Karrierelæring fokuserer på opbygning af karrierekompetencer hos den enkelte, mens karriereuddannelse fokuserer på den rolle, de vejledere, der støtter karrierelæringen, spiller.



## Matricen er dog ikke tilpasset den nordiske kontekst.

Netværket for innovation i karrierevejledning og rådgivning i Europa (NICE, 2014) definerer karriereuddannelse (career education) som ”den faglige rolle, som karrieretjenester og karrierefagfolk spiller med hensyn til at støtte folk i at udvikle karriereplanlægningskompetencer, dvs. de kompetencer, de har brug for til karriererelateret læring og udvikling. Karriereplanlægningskompetencer omfatter evnen til at blive bevidst om egne ressourcer og behov, forståelse for, hvordan arbejdsmarkedet samt erhvervs- og uddannelsessystemerne fungerer, moden brug af karriereinformations-systemer, udvikling af karriereplaner, at kunne træffe karrierebeslutninger, at kunne tilpasse sig ændringer proaktivt, selvpræsentationsfærdigheder mv.” (s. 19) En definition fra det canadiske Blueprint for Life/Work Design giver et individuelt perspektiv:

*Karriereudvikling handler om at vokse gennem sit liv og arbejde, om at lære, opleve, leve, arbejde og ændre sig, om at skabe og opdage veje gennem livet og karrieren. Bevidst karriereudvikling handler om aktivt at skabe det liv, man ønsker at leve, og det arbejde, man ønsker at udføre. (Se [Blueprint-webstedet](#): (Se [www.lifework.ca/lifework/media.html](http://www.lifework.ca/lifework/media.html)))*

Validering af realkompetencer kan betragtes som en del af en persons karrierekompetenceudvikling baseret på de mål, der er fastlagt for begrebet i fx EU's politikdokumenter. Det kortlægnings-skema, der anvendtes

i denne undersøgelse, viser, at vejledning i hele RKV-processen i mange tilfælde til en vis grad adresserer de tre hovedområder for karriereplanlægningsfærdigheder (CMS), der identificeres i Blueprint for Life/Work Design: Personlig ledelse, lærings- og arbejdsudforskning og livs-/arbejdsudvikling. Ved nærmere eftersyn er de kompetencer under hovedområderne (se bilag 2), der hyppigst nævnes i denne rapport, følgende:

- Deltage i livslang læring, der støtter ens arbejds-/livsmål (B4)
- Udvikle og vedligeholde et positivt selvbillede (A1)
- Udvikle og vedligeholde et positivt selvbillede
- Ændre sig og vokse gennem hele ens liv (A3)
- Finde og effektivt anvende livs-/arbejdsoplysninger (B5)

Brugen af Blueprint-matricen i denne undersøgelse var et simpelt forsøg på at åbne op for en diskussion om, hvordan man kan identificere de karrierekompetencer, der potentielt kan udvikles gennem vejledning i RKV og støtte de definerede mål for RKV (se tabel 2). Matricen er dog ikke tilpasset den nordiske kontekst. Dette kan være et interessant emne at videreudvikle for at styrke kvaliteten og resultaterne for de enkeltpersoner, der gennemgår RKV.

## 7 Vigtigste udfordringer og anbefalinger

På grundlag af resultaterne fra kortlægningen og SWOT-analyserne identificerede arbejdsgruppen følgende primære udfordringer i forbindelse med vejledningsaktiviteterne i valideringsprocesserne i Norden:

### 1. ET BEHOV FOR EN KLARERE OG MERE HOMOGEN DEFINITION AF VEJLEDNINGSAKTIVITETER I RKV-PROCESSEN UNDERSTØTTET AF NATIONALE RETNINGSLINJER

Der er behov for mere specifikt at definere hensigten med og indholdet af de vejledningsaktiviteter, der er knyttet til RKV-processerne. Dette kan have en stor betydning for, om deltagerne i RKV modtager den vejledning, der er nødvendig for at opnå retfærdige og pålidelige processer og resultater. Målene med RKV kan ikke nås fuldt ud uden tilstrækkelig karrierevejledning/livslang vejledning. Definitionerne skal udvikles på både politisk og organisatorisk niveau og præsenteres på en måde, der

giver plads til en service af høj kvalitet, der leveres til mennesker med forskellige behov. Desuden vil der være behov for at monitorere selve den praktiske udførelse for at sikre kvaliteten af de ydelser, der leveres, og fremme yderligere udvikling på området.

#### SWOT-analyserne viser, at:

- Der er behov for at definere målene med og indholdet i de vejledningsaktiviteter, der er forbundet med RKV-processerne, og på nationalt plan udarbejde retningslinjer med fokus på det vejledende personales roller og ansvar. Dette ville have til formål at øge den fælles forståelse af de vejledningsaktiviteter, vejlederne skal gennemføre, og derigennem øge sammenhængen i de vejledningsydelser, der leveres i RKV-processen.
- Der er behov for nationale retningslinjer for de specifikke karriereplanlægningsfærdigheder/karrierekompetencer, der



kan udvikles ved at deltage i RKV-processerne. Dette ville øge gennemsigtigheden af de tjenester, der skal leveres, og kaste lys over, hvilke kompetencer vejlederne skal have.

- Der er behov for at øge adgangen til vejledning generelt (juridiske rettigheder) for at understøtte RKV-arbejdet.

### Anbefalinger

Norden bør udvikle et sæt fælles principper eller retningslinjer for vejledning i validering. Disse principper/ retningslinjer skal være knyttet til de forskellige faser i processen og tilsigte øget kvalitet i Vejledningen og RKV-processen.

Norden bør undersøge, om og hvordan karriereplanlægningsfærdigheder kan anvendes som et redskab til at øge effektiviteten og gennemsigtigheden af karrierevejledningen i almindelighed og specifikt i forbindelse med RKV. Nationale retningslinjer for karriereplanlægningsfærdigheder/karrierekompetencer kan baseres på den nordiske tilgang (se rapporten "Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv", 2014).

## 2. BEHOV FOR FINANSIERING AF RÅDGIVNINGSYDELSE FORBUNDET MED RKV

Det er forskelligt, hvordan de specifikke vejledningsaktiviteter, der er knyttet til valideringsprocessen, finansieres i Norden. Det kan afhænge af retlige rammer og af, hvorvidt vejledning er en specifik del af processen.

Desuden kan det være forbundet med, hvor langt udviklingen af vejledning i validering er nået i landet/området. På kommuneniveau kan dette variere, i forhold til hvordan vejledningen og valideringen er organiseret i almindelighed.

### SWOT-analyserne viser, at:

- Der er behov for at tildele imidler specifikt til valideringsaktiviteter.
- Der er behov for at udvikle yderligere finansiering af RKV-systemet. Manglende finansiering påvirker mange borgeres adgang til RKV og karriereudvikling.

### Anbefalinger

Der skal være større fokus på, hvordan vejledningsaktiviteterne inden for RKV-systemerne kan finansieres.



## Man kunne udvikle fælles nordiske retningslinjer.

### 3. UDDANNELSE AF RKV-PERSONALE/VEJLEDERNES SPECIFIKKE VIDEN – EFFEKTIVITETS- OG KVALITETS-SPØRGSMÅL

Der er behov for at styrke uddannelsen af de fagfolk, der skal yde vejledning i forbindelse med RKV. At klarlægge, hvilke kompetencer vejledere har brug for, er afgørende i forhold til at identificere, hvilken slags kompetencer RKV-vejlederne skal have. I mange tilfælde er der behov for at lægge mere vægt på at hente værdi i den erhvervsmæssige grunduddannelse til fagfolk inden for voksenundervisningen og på at udvikle særlig uddannelse til valideringspersonalet.

#### SWOT-analyserne viser, at:

- Der er behov for specialiseret uddannelse til RKV-vejlederne.
- I nogle lande/områder er der behov for flere fagfolk inden for karrierevejledning. Dette kan også gælde for landdistrikterne i et land.
- De kompetencer, der vedrører vejledningens læringskomponent (karriereuddannelse), skal styrkes hos vejlederne. Begreberne karriereplanlægningsfærdigheder (Career Management Skills (CMS))/karrierekompetencer kan være en hjælp i denne sammenhæng. I Norden findes der ingen nationale retningslinjer vedrørende dette.

- Viden om RKV og relaterede vejledningsprocesser skal leveres i den erhvervsmæssige grunduddannelse til voksenuddannelsesfagfolk generelt (dvs. lærere og rådgivere).
- Der er behov for at udvikle sammenhængende praksis i de vejledningsmetoder, der er knyttet til RKV-praksis.
- De RKV-Vejledningsaktiviteter, der leveres til indvandrere, har brug for opmærksomhed med henblik på udvikling.

#### Anbefalinger

Der bør etableres uddannelse til dem, der skal levere vejledning under RKV- processerne (for at opnå passende og individuel vejledning).

RKV bør være en del af basisuddannelsen til fagfolkene inden for uddannelse og rådgivning/vejledning for at opnå øget brug af RKV.

Karriereplanlægningsfærdigheder/karrierekompetencer skal implementeres i den nordiske kontekst for at fremhæve de mulige karriereuddannelseskomponenter i RKV-processen og derigennem bidrage til at definere vejledningsaktiviteternes (karrierevejledningens) rolle. Man kunne udvikle fælles nordiske retningslinjer.

## 4. KORDINEREN AF VEJLEDNING I RKV

Hvordan vejledningen koordineres og tilrettelægges generelt varierer landene/områderne imellem og inden for kommunerne. Der skal fokuseres på, hvordan man kan udvikle upartiske fremgangsmåder for vejledningsaktiviteter i RKV-processen for at sikre kvalitetsydelse og effektivitet. Der skal også fokuseres på, hvordan voksenvejledning generelt tilrettelægges. I nogle lande er der mangel på upartiskhed i vejledningen. Der skal også være fokus på, hvilken forbindelse der er mellem karrierevejledningen før og efter RKV'en og vejledningen under selve valideringsprocessen, for i nogle lande er der kun lidt eller ingen karrierevejledning under RKV-processen.

### SWOT-analyserne viser, at:

- Der er behov for at klarlægge organiseringen og koordineringen af vejledningsaktiviteterne i de forskellige faser af RKV'en.
- Der er behov for koordinering af vejledningsydelserne forbundet med RKV i de forskellige sektorer (fx beskæftigelsessektoren, uddannelsessektoren og den tredje sektor) og mellem de forskellige interessenter.
- Der må sættes fokus på upartiskhed i ydelsen af vejledning i RKV.

### Anbefalinger

Nationale retningslinjer for vejledning og politikudvikling på området for vejledning i almindelighed kan understøtte identifikationen af måder, hvorpå man kan organisere og koordinere vejledningen, så der kommer større sammenhæng og upartiskhed i praksis. Den enkelte bør altid være i centrum.

## 5. OPLYSNING

For at RKV-begrebet og -fremgangsmåderne kan videreudvikles og blive nyttige redskaber for flere mennesker, er det vigtigt at formidle oplysninger til forskellige interessenter, herunder fagfolk inden for uddannelse.

### SWOT-analyserne viser, at:

- Der er behov for bedre formidling af oplysninger til interessenter på forskellige niveauer om mulighederne og fordelene ved RKV.

### Anbefalinger

Viden om RKV skal styrkes på alle samfundsniveauer. De organisationer, der gennemfører RKV, kan spille en rolle ved i større omfang at formidle deres erfaringer til forskellige interessenter.

## 8 Afsluttende kommentarer

**R**esultaterne af denne undersøgelse fører til spørgsmålet om, hvorvidt yderligere arbejde med at identificere læringsresultater i RKV-processen kan hjælpe i udviklingen mod at identificere vejledningsaktiviteter, der understøtter målene med livslang vejledning og RKV. Det ville sætte mere fokus på behovene vedrørende de individuelle og styrkende foranstaltninger til fordel for livslang læring baseret på eksisterende kompetencer. Dette vil igen kræve, at man ser på det ansvar, som dem, der organiserer og leverer vejledningsaktiviteterne, har, samt på direktiver fra politisk niveau.

Som det fremgår af EU-principperne og retningslinjerne (Rådet for Den Europæiske Union, 2004 og Cedefop, 2009), er valideringspraktikernes roller forskellige, hvad angår viden og kompetencer til at yde vejledning, foretage vurdering, koordinere procedurer mv. For at sikre fair resultater for brugerne er det nødvendigt med en klar opdeling af roller og ansvar i hver fase af valideringsprocessen. Det vejledende per-

sonales og vurderernes roller bør fx være adskilte i denne henseende. Denne undersøgelse viser, at valideringspraktikerne har behov for yderligere udvikling af kompetencer i forhold til vejledning og forståelse af målene med validering.

De udfordringer, der er identificeret i denne nordiske undersøgelse, viser, at der ikke er klarhed om de vejledningsaktiviteter, der er forbundet med valideringspraksis, og at der er behov for foranstaltninger, der øger vejledernes forståelse af RKV-begrebet og de tilknyttede processer. Dette kunne føre til mere sammenhæng i praksis og fremme, at flere personer kan modtage karrierelæring og derigennem bedre forstå valideringsprocessen i forhold til videre karriereudvikling med udgangspunkt i deres personlige situation og kontekst. Det er også muligt at udforske yderligere, hvilke kompetencer/kvalifikationer der er behov for i forhold til denne serviceydelse. Dette arbejde fordrer handling og samarbejde på politisk, organisatorisk og praktisk niveau.

## 9 Henvisninger

**Blueprint for Life/Work designs.** Kanada.  
[www.lifework.ca/lifework/blueprint.html](http://www.lifework.ca/lifework/blueprint.html)

Capacent. (2014). **Úttekt á framhaldsfræðslukerfinu 2009–2013.** (Undersøgelse af Voksenuddannelse i Island foretaget af Capacent). Mennta- og menningarmálaráðuneyti. Reykjavík.

Cedefop (2005). **Improving lifelong guidance policies and systems.** Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer.  
[www.cedefop.europa.eu/files/4045\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf)

Cedefop (2008). **Career development at work – A review of career guidance to support people in employment.** Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer.  
[www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5183](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5183)

Cedefop (2009). **European Guidelines for validating non-formal and informal learning.** Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer.

Cedefop (2010). **Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives.** Luxembourg: Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer.  
[www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3053](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3053)

Cedefop (2014). **European inventory on validation of non-formal and informal learning.** Thematic report: guidance and counselling.

Rådet for Den Europæiske Union (2004). **Fælles europæiske principper for identifikation og validering af ikke-formel og uformel læring.** (EDUC 118 SOC 253).

Rådet for Den Europæiske Union (2008). **Rådets resolution om bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring.**  
[www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf)

Rådet for Den Europæiske Union (2012). **Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikke-formel og uformel læring.**  
[www.eaea.org/media/policy-advocacy/validation/2012\\_council\\_recommendation.pdf](http://www.eaea.org/media/policy-advocacy/validation/2012_council_recommendation.pdf)

Dahler, A.M., and Grunnet, H. (2012). **Kvalitet i validering i Norden.** Afsluttende rapport for dokumentationsprojekt: "Kvalitet i Norden – et kortlægningsprojekt". Nationalt Videncenter for Realkompetence (NVR), (Danmark).

Europa-Kommissionen; Cedefop; ICF International (2014). **European Inventory on validation of non-formal and informal learning 2014.** Final synthesis report.  
[www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory](http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory)

European Lifelong Guidance Policy Network. (2012). **Lifelong guidance policy development: a European Resource Kit.**  
[www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit](http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit)

European Lifelong Guidance Policy Network. (2014). **Lifelong guidance policy development: Glossary.**  
[www.elgpn.eu/glossary](http://www.elgpn.eu/glossary)

NICE (2014). **European Summit on Developing the Career Workforce of the Future, Canterbury 3.-4. september 2014.**  
[www.nice-network.eu/wp-content/uploads/2016/11/NICE-Summit-Materials-Onlineversion.pdf](http://www.nice-network.eu/wp-content/uploads/2016/11/NICE-Summit-Materials-Onlineversion.pdf)

Thomsen, R. (2014). **Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv: Karrierevalg og karrierelæring.** RVL & ELGPR-notat, Oslo: NVL.  
[www.nordvux.net/Portals/0/Gdrive/\\_dokumenter/2014/Career\\_competences\\_and\\_guidance\\_2014.pdf](http://www.nordvux.net/Portals/0/Gdrive/_dokumenter/2014/Career_competences_and_guidance_2014.pdf)

Werquin, P. (2010). **Recognising Non-Formal and Informal Learning. Outcomes, Policies and Practices.** OECD.  
[www.eucen.eu/sites/default/files/OECD\\_RNFIFL2010\\_Werquin.pdf](http://www.eucen.eu/sites/default/files/OECD_RNFIFL2010_Werquin.pdf)

Yang, Jin. 2015. **Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning in UNESCO Member States.** UNESCO Institute for Lifelong Learning.



## KILDER TIL TABEL 2

- <sup>1</sup> Cedefop. 2005. Improving Life Long Guidance Policies and Systems.
- <sup>2</sup> Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikke-formel og uformel læring. 2012.
- <sup>3</sup> Cedefop. 2005. Improving Life Long Guidance Policies and Systems.
- <sup>4</sup> Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikke-formel og uformel læring. 2012.
- <sup>5</sup> Cedefop. 2005. Improving Life Long Guidance Policies and Systems.
- <sup>6</sup> Cedefop. 2009. European guidelines for validating non-formal and informal learning.
- <sup>7</sup> Cedefop. 2010. Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives.
- <sup>8</sup> Rådets henstilling af 20. december 2012 om validering af ikke-formel og uformel læring. 2012.
- <sup>9</sup> ELGPN. 2012. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit.
- <sup>10</sup> Werquin, P. 2010. Recognising Non-Formal and Informal Learning. Outcomes, Policies and Practices. OECD.
- <sup>11</sup> ELGPN. 2012. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit.
- <sup>12</sup> Yang, Jin. 2015. Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning in UNESCO Member States. UNESCO Institute for Lifelong Learning.



[www.nvl.org](http://www.nvl.org)