

Udarbejdet for Nordiskt expertnätverk for Validering af:
NVR – Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger
Danmark

E-værktøjer og realkompetencer – betydningsfelter og dilemmaer



Rapport

Anne Marie Dahler-Larsen, Håkon Grunnet:

"E-værktøjer og realkompetence – betydningsfelter og dilemmaer"

© Anne Marie Dahler-Larsen, Håkon Grunnet, 2010

NVR, National Videncenter for Realkompetencevurderinger, Danmark

Publicerad 2010

ISBN 978-87-92641-00-7

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

Rapporten har finansierats genom projektmedel från Rådgivningsgruppen för Vuxnas Lärande (SVL) och av Nordiska Ministerrådets strategiska medel genom NVL.

Förord

E-værktøjer og realkompetencer

Elektroniska verktyg förekommer ofta i samband med värdering och erkännande av reell kompetens/valideringsprocesser. De används ibland som ett verktyg vid självskattning eller på annat sätt i syfte att kartlägga tidigare inhämtad kunskap, andra gånger som ett instrument för bedömning av reell kompetens och ibland som ett sätt att dokumentera tidigare inhämtad kunskap.

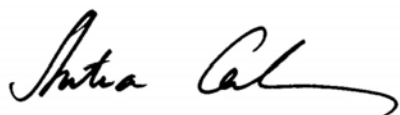
Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL) www.nordvux.net har via Nordiska Ministerrådet erhållit medel för att genomföra en kartläggning kring ett urval av elektroniska verktyg som används vid arbetat med värdering och erkännande av reell kompetens. En pilotstudie genomfördes våren 2009 och publicerades på NVL:s webb i augusti samma år.

NMR beviljade därefter ytterligare medel för att göra en fördjupad studie, vars resultat föreligger i denna rapport. Studien är genomförd av Håkon Grunnet, konsult och Anne-Marie Daler Larsen, adjunkt vid Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger (NVR), Danmark och i nära samarbete med Nordiskt expertnätverk för Validering.

I rapporten redovisas fem sinsemellan olika e-verktyg som granskats. Att använda enbart e-verktyg för att åstadkomma en värdering och erkännande av reell kompetens/valideringsprocess av hög kvalitet är inte tillräckligt. Sådana tekniska eller elektroniska genvägar finns inte. Värdering och erkännande av reell kompetens kräver professionella vägledare och sakkunniga personer, men e-verktyg kan vara ett utmärkt hjälpmedel i processen, konstaterar forskarna.

Rapporten kommer att presenteras på ett nordiskt Expertseminarium i Köpenhamn, 3-4 mars 2010 och kommer därefter att finnas tillgänglig på NVL:s webb.

Det är vår förhoppning att studiens resultat ska bidra till utveckling och förbättring av e-verktyg och därmed öka möjligheten för enskilda att få sin reella kompetens värderad och erkänd.



Antra Carlsen
huvudkoordinator
NVL

Indholdsfortegnelse

Förord.....	3
E-værktøjer och realkompetencer	3
1. Indledning	7
Baggrund og formål	7
Typer af e-værktøjer og forståelse af kompetencer	8
Undersøgelsens forløb	9
Afrapportering	9
2. Oversigt, resume og temaer til diskussion.....	10
SKINNA - Island.....	10
www.osaan.fi / www.jagkan.fi.....	12
Vigo Voksen (RealDok) www.vigo.no.....	15
Realkompetenceforening.dk – www.realkompetenceforening.dk	18
Accumulated Knowledge and Skills – www.aks-international.com	20
3. Undersøgelsens design, metoder og materialer	23
Et fleksibelt design	24
Metoder og datamateriale.....	25
Behandling af datamaterialet	26
4. Skinna – database under udvikling	28
Uddannelsespolitisk kontekst	28
Realkompetencevurderinger i praksis	29
Vejledning	32
E-værktøjer til understøttelse af anerkendelse af realkompetencer	32
Kompetencer.....	35
Opsummerende bemærkninger	35

5. E-værktøjet www.osaan.fi – www.jagkan.fi	37
Uddannelsespolitisk kontekst	37
Beskrivelse af e-værktøjet	39
Systemer til understøttelse af realkompetencevurdering	41
Realkompetencevurderinger i praksis. E-værktøjet i anvendelse	42
Vejledning og sparring	44
Kompetencer - kompetencebegreb.....	45
Opsummerende bemærkninger	45
6. E-værktøjet VIGO Voksen (RealDok).....	47
Uddannelsespolitisk kontekst	47
Beskrivelse af e-værktøjet – Vigo Voksen.....	49
Systemer til understøttelse af realkompetencevurdering	51
Realkompetencevurderinger i praksis. E-værktøjet i anvendelse	52
Vejledning og sparring	55
Fagkonsulenternes og rådgivernes uddannelse og kompetence	56
Kompetencer.....	57
Opsummerende bemærkninger	58
7. E-værktøjer fra tredje sektor	61
Uddannelsespolitisk kontekst	61
Realkompetencer erhvervet i tredje sektor.....	63
Beskrivelse af værktøjet.....	65
E-værktøjets rolle i anerkendelse af realkompetencer	66
Vejledning og sparring	67
Oplevelse af processen	68
Kompetencebegreb.....	68

Opsummerende bemærkninger	69
8. E-værktøj "Accumulated Knowledge and Skills"	70
Projektets kontekst	71
Beskrivelse af e-værktøjet	73
Kompetencer & kompetencebegreb	74
Opsummerende bemærkninger	74
9. Om forfatterne. Om NVR	77
10. Litteratur.....	78

1. Indledning

Baggrund og formål

I denne rapport afrapporteres et studie af udvalgte e-værktøjer, som anvendes i forbindelse med realkompetencevurdering i forskellige nordiske lande.

Projektet er udarbejdet af Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger (NVR) for Nordiskt expertnätverk för validering, under Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande (NVL).

Rapporten tager udgangspunkt i et pilotstudie af e-værktøjer i nordiske lande, som gennemførtes i efteråret 2008. Pilotprojektet er et desk-studie, som havde til formål at få afdækket og skabt overblik over e-værktøjer, som anvendes i forbindelse med dokumentation og vurdering af realkompetencer i de nordiske lande. E-værktøjerne i pilotstudiet var udvalgt af de respektive landes landekoordinatorer fra Nordiskt expertnätverk för validering med henblik på at præsentere et bredt udsnit af forskellige e-værktøjer. I udvalget af e-værktøjer var derfor eksempler på e-værktøjer, der er udarbejdet af nationale uddannelsesmyndigheder, af styrelser/stiftelser, af brancheorganisationer, af myndigheder/foreninger fra tredje sektor osv.

På baggrund af dette studie har Nordiskt expertnätverk för validering peget på 5 forskellige e-værktøjer, som skulle underkastes en mere tilbundsgående undersøgelse. De 5 værktøjer er:

Skinna (Island)

www.osaan.fi / www.jagkan.fi

www.vigo.no Og til dels www.vilbli.no

Tredjesektor-redskaberne www.realkompetencevurdering-forening.dk,

www.realkompetencevurdering-fritid.dk og www.realkompetencevurdering-folkeoplysning.dk

www.aks-international.com

Sidstnævnte "Accumulated Knowledge end Skills" er resultatet af et Leonardo da Vinci-projekt i EU-regi og har i undersøgelsesperioden vist sig at være ude af brug i hvert tilfælde i de nordiske lande. Det behandles derfor kun i begrænset omfang.

Formålet med nærværende undersøgelse er at give en uddybende beskrivelse af udvalgte nordiske e-værktøjer anvendt i forbindelse med anerkendelse af realkompetencer. De forskellige værktøjer adskiller sig på en række områder, f.eks. mht. hvad det er for en type af software, der er tale om, sigtet med anvendelsen af værktøjerne samt værktøjernes rolle og betydning i realkompetencevurderingsprocessen. Det er således ikke hensigten at lave en komparativ

undersøgelse af værktøjerne men snarere gennem en uddybende beskrivelse af de forskellige værktøjer at kunne pege på en vifte af betydningsfelter, dilemmaer og problemstillinger, der kan indgå formativt i udviklingstiltag i forhold til feltet e-værktøjer og realkompetencevurdering.

I undersøgelsen lægges der vægt på at beskrive den praksis e-værktøjet er en del af, og hvilken rolle og betydning det enkelte e-værktøj spiller i forhold til anerkendelse af realkompetencer som proces. I tilknytning hertil belyses (i det omfang det er muligt på baggrund af datamaterialet) de organisatoriske og institutionelle rammer for anvendelsen af e-værktøjet.

Der inddrages såvel individ- som virksomheds- og arbejdsmarkedsperspektiver i den forstand, at der rettes fokus på, om værktøjet er designet til at bidrage til brugerens egen kompetenceafklaring eller refleksionsprocesser, eller om det er designet med sigte på at skabe overblik over eller udvikle en virksomheds kompetencer eller lignende.

Typer af e-værktøjer og forståelse af kompetencer

E-værktøjer, der på den ene eller anden måde indgår i eller understøtter realkompetenceprocesser, dækker et bredt og varieret spekter af værktøjer, både mht. hvad det er for en type af software, der er tale om og mht. den (eventuelle) kompetenceforståelse, der er indlejret i værktøjet. De e-værktøjer, der er omfattet af nærværende undersøgelse repræsenterer forskellige typer af e-værktøjer fra afklarings- og dokumentationsredskaber til databaser; enkelte værktøjer har potentielt flere funktioner, og det gør sig gældende, at redskabernes funktion i nogle tilfælde defineres i anvendelsen af redskabet.

Det gælder – i forhold til værktøjer til kompetenceafklaring i almindelighed, men også i forhold til værktøjer, der indgår i realkompetenceprocesser – at der er stor variation i den forståelse af kompetencer, som værktøjerne bygger på.

De redskaber, som blandt andet anvendes i HR-sammenhænge til at udarbejde oversigter over medarbejderes kompetencer, er meget psykologiske/personlighedsorienterede, ligesom andre redskaber er meget branchespecifikke og måler på meget specifikke faglige kvalifikationer. Hertil kommer, at kompetenceværktøjer er udviklet til at løse forskellige opgaver som f.eks. afklaring, afdækning, test, evaluering og udvikling. Der er med andre ord tale om et bredt og broget felt.

Undersøgelsen løber derfor den risiko at fremstå som en række af tilfældige nedslag på nogle meget forskellige typer af e-værktøjer, som på forskellig vis indgår i eller understøtter realkompetenceprocesser, der ikke nødvendigvis bygger på samme forståelse hverken af realkompetencevurdering/validering eller af kompetencebegrebet per se.

Undersøgelsen ambition er derfor ikke at sammenligne eller finde forskelle og ligheder ved de forskellige e-værktøjer men at benytte variationen i undersøgelsesmaterialet til at udpege og

udfolde problemstillinger, dilemmaer og betydningsfelter, der er koblet til de fælles træk ved værktøjerne der udgøres af, at de 1) er e-værktøjer, og at de 2) er knyttet til processen med at anerkende realkompetencer.

I beskrivelsen af værktøjerne inddrages den uddannelsespolitiske kontekst for udviklingen af værktøjerne, som knytter sig til de nationale strategier for implementering af anerkendelse af realkompetencer. Det skal i den sammenhæng understreges, at det ikke er hensigten at sammenligne de nationale tilgange men at tydeliggøre den kontekst, de forskellige værktøjer virker i eller er knyttet til.

Undersøgelsens forløb

På Nordiskt ekspertnetværk för validering's møde i Helsinki i juni 2009 blev det besluttet hvilke værktøjer, der skulle indgå i undersøgelsen. Undersøgelsens forløb blev planlagt i løbet af sommeren 2009. I september blev der gennemført interviews i hhv. Reykjavik (Skinna), Skien og Bodø (www.vigo.no samt til dels www.vilbli.no). I oktober blev der gennemført interviews i Helsinki (www.osaan.fi / www.jagkan.fi) og i november og december i Danmark (tredje sektor værktøjerne). Datamaterialet er blevet transskriberet løbende, og analyseret og afrapporteret i november og december 2009).

Ekspertnetværkets landerepræsentanter har bidraget med kontaktpersoner/informanter og har i varierende omfang stået for at arrangere møder/interviews med relevante aktører vedrørende de respektive e-værktøjer. Dette har været nødvendigt med henblik på at afvikle projektet indenfor rammerne af projektperioden, men det har også betydet, at dataoparbejdningen har varieret i forhold til de enkelte e-værktøjer både mht. antal interviews, interviewpersonernes positioner og perspektiver samt datamaterialets karakter (interviews/oplæg/præsentationer). De foreløbige resultater af undersøgelsen er blevet præsenteret for ekspertnetværket på dets møde i Malmø i november 2009.

Afrapportering

Efter afsnit 3 beskrives undersøgelsens design og metoder. Herefter følger en systematisk beskrivelse af de enkelte værktøjer med fokus på 1) værktøj, 2) proces, 3) organisatoriske og institutionelle rammer for brug af værktøjet, 4) vejledning og 5) øvrige forhold. I afsnittet "Oversigt, resume og temaer til diskussion" diskuteres de problemstillinger, dilemmaer og betydningsfelter, der udpeges som centrale i rapporten.

2. Oversigt, resume og temaer til diskussion

De fem e-værktøjer, der er udvalgt og behandlet i denne rapport, er forskellige. De er forskellige med hensyn til, hvilke målgrupper de henvender sig til, med hensyn til organisatorisk forankring og hvilken institutionel og uddannelsespolitisk kontekst, de fungerer i forhold til. De er også forskellige med hensyn til, hvor meget de bliver anvendt, og ikke mindst er de forskellige med hensyn til, hvilken forståelse af realkompetencer og hvilke begreber om anerkendelse af realkompetencer der ligger bag hvert enkelt e-værktøjs opbygning og anvendelse.

Helt overordnet kan det til en start bemærkes, at e-værktøjer ikke kan anvendes til vurdering eller anerkendelse af realkompetencer. Der eksisterer ikke en teknisk eller elektronisk genvej til at kunne vurdere og anerkende realkompetencer. Vurdering og anerkendelse er processer, der beror på professionelle skøn og kræver valg, der kun kan foretages af professionelle vejledere, fagkonsulenter eller sagsbehandlere. Dette er muligvis en banalitet men ikke desto mindre en vigtig erkendelse, som kan præcisere og klargøre for udviklere af e-værktøjer til brug ved realkompetencevurdering og for brugerne af e-værktøjer.

E-værktøjer kan noget andet, og det er vigtigt at slå fast, at uanset deres sigte, målgruppe, institutionel forankring osv. så understøtter de som hovedregel og ofte med gode resultater vurderings- og anerkendelsesprocessen for individer, der ønsker anerkendelse af deres realkompetencer. Dette sker på flere måder, hvilket gennemgås i afsnittene om de enkelte e-værktøjer, først i kort og resumerende form i dette afsnit og i de efterfølgende afsnit mere uddybet.

I dette afsnit præsenteres og diskuteres desuden en række problemstillinger, der er knyttet til de fem e-værktøjers brug i forhold til anerkendelse af realkompetencevurdering, sådan som det fremstår i interviewmaterialet. Der kan på baggrund af materialet ikke gives en entydig og fyldestgørende beskrivelse af det enkelte værktøj og de problemstillinger, der er knyttet til det, men med udgangspunkt i gennemgangen af de fem værktøjer kan der udpeges nogle problemstillinger, som er knyttet til anvendelsen af e-værktøjer i realkompetenceprocesser.

SKINNA - Island

SKINNA er en uddannelsesdatabase, der er under udvikling, og som bygger oven på eksisterende databaser samt lokale og uddannelsesspecifikke sagsbehandlingssystemer og andre former for e-værktøjer.

Som i mange andre lande er der i Island gennem de senere år opbygget en underskov af e-værktøjer til at understøtte, håndtere, videreformidle og præsentere data i uddannelsessektoren -

herunder arbejdsmarkedsuddannelserne inklusiv efter- og videreuddannelse, der er knyttet til enkelte brancher eller erhverv. Det kan fx dreje sig om 'Student Managements Systems' (SMS), eller 'Learning Management Systems' (LMS). Det kan også være informationsdatabaser for studie- og erhvervsvalg eller e-værktøjer for identifikation og afklaring for den enkelte bruger, hvor e-værktøjet er stillet til rådighed af en myndighed eller en uddannelsesinstitution. I Island findes fx "Mentor", der er til brug for grundskolerne. I ungdomsuddannelserne og/eller ved adgangskurser til videregående uddannelser bruges bl.a. systemerne "MySchool", "Moodle" og andre LMS, der indeholder forskellige muligheder for identifikation og afklaring samt registrering i forbindelse med realkompetencevurdering til adgang og afkortning af uddannelser.

Uddannelser og institutioner, der bruger disse e-værktøjer og systemer er for ungdomsuddannelsernes vedkommende, fremover forpligtet til at levere data til den fælles database SKINNA. Det er denne database, der er under udvikling, og på sigt kommer til at blive til en fælles, national uddannelses- og kompetencedatabase.

Der findes mange initiativer til udvikling af arbejdet med identifikation, dokumentation og vurdering og anerkendelse af realkompetencer i Island, men der findes endnu ikke e-værktøjer, der specifikt er udviklet med henblik på disse processer. Identifikation og afklaring af realkompetencer indgår i flere af de LMS- og SMS-systemer, der anvendes i uddannelsessektoren og i forbindelse med udbredelse af praksisser til realkompetencevurdering vil der formentlig udvikles e-værktøjer, der understøtter dette arbejde.

Diskussionstema 1:

Om modstillinger og eventuelle konflikter i forbindelse med udviklingen af centrale data- og sagsbehandlingssystemer i forhold til lokale og sektorale e-værktøjer til identifikation, afklaring, registrering og sagsbehandling.

Styrken ved centrale systemer kan være:

- Fokus på ensartede, nationale e-værktøjer, der målrettet forsøger at inddrage individ-, institutions- og samfundsperspektiver
- Sammenkobling af uddannelser, arbejdsmarkedserfaringer, realkompetencer og arbejdsmarkedets krav
- Tilstræbt én indgang for alle brugere. Alle voksne borgere har principielt adgang til realkompetencevurdering og derefter videre oplæring og uddannelse
- Ensartet og professionel sagsbehandling og vurdering af alle voksne ansøgere. Brugeren af systemerne er – som oftest – ikke den enkelte, ansøgende bruger eller borger, men professionelle rådgivere, fagkonsulenter/fagpersoner, hvis uddannelse, træning og systematik garanterer kvaliteten

Svagheden ved sådanne centrale e-værktøjer kan være:

- Modstand på skole-/institutions- og brancheniveau i forhold til at bruge fælles systemer, når man har egne e-værktøjer og har udviklet egne traditioner, rutiner, standarder og behov
- Da centrale (nationale) systemer er udformet af politiske, styringsmæssige, økonomiske og statistiske hensyn, kan deres opbygning, indretning og funktionsmåde kollidere med institutionernes ønske om egne systemer, der betyder bedre lokale eller sektorale/branchespecifikke løsninger. De funktionaliteter i e-værktøjerne, der opsamler viden til eksterne aktører og centrale niveauer, er ikke nødvendigvis de samme som de, der efterspørges af decentrale aktører. Disse kan fx være at administrere lokale aktiviteter, dvs. tilmelding, hold- og klassedannelse, frafald mm.
- Der er risiko for dobbeltarbejde, idet vejledere, sagsbehandlere, fagkonsulenter, der på institutionerne fortsat bruger eget system desuden nu også skal tvinges til at rapportere til eksterne og nationale databaser
- Skolernes og institutionernes autonomi kan opfattes som truet af andre oftest politiske, styringsmæssige og økonomiske, det vil sige samfundsmæssige hensyn
- Der kan eventuelt være etiske problemstillinger forbundet med centrale systemer fx med hensyn til anonymitet
- Da der er behov for – og ønske om – professionalisering på brugerniveauet, står og falder anvendelse af systemerne med uddannelse, støttesystemer, manualer og netværk, dvs. tid og ressourcer

Flere af disse arenaer for konflikter kan findes i Island i forbindelse med opbygningen af det kommende SKINNA, men også i Norge ses flere – om ikke alle – af disse problemstillinger repræsenteret i relation til e-værktøjet VigoVoksen – www.vigo.no

www.osaan.fi / www.jagkan.fi

www.osaan.fi / www.jagkan.fi er et nationalt dækkende e-værktøj, der ejes og drives af den finske Uddannelsesstyrelse. Det er et ”redskab for kartlægning af yrkeskunde”, og e-værktøjet retter sig både mod enkeltpersoner og brugere, der søger oplysninger om uddannelser og mod sagsbehandlere og fagkonsulenter, der vejleder på institutioner, der har ret til at gennemføre

fritstående eksaminer¹ for de voksne brugere. Slutbrugergruppen er således dobbelt og udgøres både af de enkelte ansøgere og de professionelle, men vejledninger og e-værktøjets selvevalueringsfacilitet kan uden videre anvendes af ansøgere, der ønsker identifikation og afklaring af egne kompetencer i forhold til en realkompetencevurdering og til en eventuel fritstående eksamen. Der kræves brugeridentifikation og password, som udleveres af skoler og institutioner, der udbyder fritstående eksamen.

E-værktøjet er et hjælperedskab til forberedelse, identifikation og afklaring for brugeren. Det retter sig mod indstilling til en fritstående eksamen, der i den finske ordning med det kompetencebaserede kvalifikationssystem for voksne sidestilles med uddannelse i de ordinære, curriculum-baserede uddannelser. Anerkendelse af realkompetencer sker således gennem aflæggelse af eksamen på et af de tre beskrevne niveauer i en grund-, yrkes- eller specialistrykeseksamen.

E-værktøjet er et informations- og afklaringsværktøj for slutbrugeren. Sigtet er præcist, nemlig undersøgelse og afklaring op imod faste lærerplaner og eksaminer, de fritstående eksaminer. Der tages ikke eller kun i ringe grad hensyn til, 'alt hvad du kan', forstået som (real)kompetencer, der ikke direkte lader sig tolke ind i de modulariserede, kompetencebaserede kvalifikationseksaminer. Der fokuseres på uddannelsesmål og ikke eller kun i ringe grad på kompetencer, der ikke lader sig beskrive i de termer, der findes i beskrivelserne af de fritstående eksaminer.

E-værktøjet kan således anvendes på en af følgende 3 måder:

For det første kan alle og enhver (der har bruger-ID og password) bruge e-værktøjet til selvurdering af egne kompetencer indenfor 360 uddannelser, hvori der kan aflægges eksaminer. Det drejer sig om de ovenfor nævnte tre kompetenceniveauer indenfor alle brancher og erhverv. Selvvurderingen kan afsluttes med en rapport til udskrift, der med grafer og en pointoversigt beskriver, i hvilken grad man opfylder de givne krav til en valgt uddannelse - altså en status og en oversigt over, hvad man så at sige mangler og skal til eksamen i for at få endelig godkendelse.

For det andet kan e-værktøjet bruges som et informationsværktøj til studie- og erhvervsvalg for den enkelte. E-værktøjet er en database for uddannelsesstilbud til voksne, der vil undersøge, hvad der kræves af kompetencer for en given eksamen. E-værktøjet og dens database, der er målrettet til 'at bladere i kundskabskravene' for brugeren, vedligeholdes af Udbildningsstyrelsen og kan som sådan siges at være ført up to date og kvalitetssikret.

For det tredje bruges e-værktøjet af udbydere af fritstående eksaminer, det vil sige skoler og andre institutioner, til identifikations- og afklaringsredskab sammen med ansøgere. E-værktøjet indgår som en del af processen, der leder frem til afgørelse af, hvilken eksamen ansøgeren kan indstille

¹ Fritstående eksamen beskrives nærmere i det uddybende afsnit om www.osaan.fi / www.jagkan.fi, se senere.

sig til. Værktøjet er ikke et vurderingsværktøj, men anvendelsen af det og den rapport, der er resultatet af denne proces, udgør en del af dokumentationsmaterialet ved den fritstående eksamen.

E-værktøjet er ikke koblet sammen med andre systemer, men den rapport, der er resultatet af en selv vurderingsproces kan sendes til myndigheder og arbejdsgivere mv., uden at den dog har status af et anerkendt dokument. Anerkendelsen kommer først, i og med brugeren gennemfører en fritstående eksamen. Udbildningsstyrelsen kan få lavet udtræk af data fra e-værktøjet men kun for så vidt angår statistik, log-ons osv.

Diskussionstema 2:

E-værktøjet afgrænser anerkendelse af realkompetencer til kompetencemål i et kompetencebaseret kvalifikationssystem. Generiske kompetencer (personlige og sociale kompetencer, 'alt hvad du kan', 3.sektor-kompetencer) bedømmes ikke eller kun i ringe grad.

Styrkesider ved et sådant e-værktøj:

- E-værktøjet er et veletableret, nationalt anvendt system, der fungerer for både enkeltbrugeren og den professionelle sagsbehandler og fagkonsulent.
- E-værktøjet er let for brugeren at forstå og anvende. Det er umiddelbart selvforklarende og giver både den bruger, der vil ansøge om fritstående eksamen og den sagsbehandler/fagkonsulent, der anvender det professionelt, et dokumentationsredskab (rapporter) og et redskab for dialog om kompetencer og om manglende kompetencer.
- E-værktøjet medvirker til at sætte brugeren i centrum af processen.
- E-værktøjet er udviklet i forlængelse af og fungerer tæt sammen med den finske, nationale ordning med fritstående eksaminer.
- E-værktøjets informationsdatabase med ca. 360 beskrevne uddannelser på tre niveauer giver brugeren let adgang til et omfattende og kvalitetssikret materiale.

Svagheder ved et sådan e-værktøj:

- E-værktøjet inddrager ikke eller kun i ringe grad kompetencer, der ligger udenfor de kompetencemål, der er beskrevet i det kompetencebaserede kvalifikationssystem.
- E-værktøjet kan understøtte en 'mangel-tænkning', der står i modsætning til det positive formål om, at du får anerkendelse for, 'alt hvad du kan'. I stedet består identifikationen og afklaringen ved hjælp af e-værktøjet af en undersøgelse, af 'alt hvad du mangler'.

- Når e-værktøjet i så høj grad er et redskab, rettet imod og tilpasset den enkelte bruger, så bliver værktøjets funktionalitet for andre aktører begrænset. Både centrale, det vil sige nationale og decentrale aktører fx skoler og institutioner, må anvende supplerende værktøjer til statistik og sagsbehandling osv.

De anførte svagheder kan dog i det store og hele henføres til den forståelse af realkompetencer, der ligger i den finske ordning med det kompetencebaserede kvalifikationssystem. Når anerkendelse af realkompetencer foregår som bedømmelse og vurdering ved hjælp af de fritstående eksaminere, så er det måske ikke meningsfuldt at kritisere e-værktøjet for ikke eller i minde grad at tage hensyn til andre typer af kompetencer?

Vigo Voksen (RealDok) www.vigo.no

Vigo Voksen (tidligere RealDok) er et sagsbehandlersystem til kortlægning og dokumentation af realkompetencer for personer, der søger voksenoplysning og eller realkompetencevurdering. Systemet bygger på offentlige godkendte læreplaner for videregående oplæsning frem til fagbrev eller studiekompetence. Med deltagelse af 16 af 19 af fylkeskommunerne i Norge er det om ikke et nationalt system så dog dækkende og anvendt i det meste af landet. Systemet er udviklet til brug for Windows i et web-miljø.

Ansøgere til videregående oplæsning præsenteres dermed i Vigo Voksen for et sammenhængende, (næsten) landsdækkende, fylkeskommunalt system, der genererer data om kompetencer og uddannelse, følger ansøgere og studerende i systemet frem mod slutkompetence og registrerer tildeling af kompetencebevis.

Det er sagsbehandlere, der har adgang til systemet, og der er således ikke individuel tilgang til VIGO Voksen/RealDok.

RealDok er det dataværktøj som benyttes til håndtering af ansøgere til fylkekommunernes voksendannelse. Systemet kan modtage, registrere og følge på ansøgere. Desuden kan man fra systemet udtrække oversigter til intern brug (fylkerne) og til centrale rapporter, det vil sige til fx Statistisk Sentralbyrå og andre myndigheder.

Det særlige ved Vigo Voksen er hele sigtet med sagsbehandlingssystemet, det er systemets omfang, dets rækkevidde og dets evne til at generere data til brug for såvel decentrale (fylkerne) som centrale myndigheder (SSB, statslige uddannelsesaktører m.v.)

Det er ikke en komplet dækkende, national database for beskrivelser af kompetencer i videregående skole for voksne, men det er et værktøj, der understøtter bestræbelser i den retning. Det er tillige et værktøj, der på grund af at det er indgangen til realkompetencevurderinger kan medvirke til at sætte fokus både på realkompetencevurdering

som et gode for den enkelte borger og samtidigt understøtte en smidiggørelse og en kobling mellem uddannelser og arbejdsmarked.

Vigo Voksen anvendes som hovedregel ikke som e-værktøj i den eller de samtaler, der foregår på baggrund af den indsamlede dokumentation. Vurderingen af den ansøgende persons kompetencer, niveau og uddannelsesbehov foregår på baggrund af disse samtaler (og den indsamlede dokumentation) og resultaterne indtastes derefter i Vigo Voksen/RealDok.

Vigo Voksen fungerer som et hjælperedskab i afklaringsprocessen, idet rådgiveren/faglæreren henviser til fagplaner, eventuelt hjælpespørgsmål samt til uddannelsesbeskrivelserne, men disse er ligeså ofte tilsendt på forhånd. Således er Vigo Voksen/RealDok i egentligste forstand et registrerings og sagsbehandlingsredskab.

Vigo Voksen kan ikke siges at være et e-værktøj til vurdering af realkompetencer. Vurderingen finder sted mellem ansøgeren og vurderingspersonen (fagkonsulent) ansat på en videregående skole eller på centre, der drives af fylket.

Som e-værktøj kan Vigo Voksen (RealDok) heller ikke beskrives som konvergent eller divergent forstået som et værktøj, der vurderer realkompetencer snævert op imod fagmål – alene. Ganske vist bygger systemet Vigo Voksen ”på offentlig godkendte læreplaner til brug ved videregående oplæring frem til fagbrev eller studiekompetence” og kan derfor i sin forståelse af realkompetence beskrives som afgrænset og konvergent i sin tilgang. Imidlertid viser denne undersøgelse af, hvorledes e-værktøjet anvendes i praksis, at der i selve dialogen med ansøgeren og i fagkonsulentens vurderingsproces tages ganske vidtgående hensyn til ansøgers informelle og non-formelle kompetencer.

Vigo Voksen/RealDok er et kompromis mellem forskellige aktører i feltet. E-værktøjets karakter af et sagsbehandlingssystem, der hele tiden skal generere data og sikre dataflow mellem forskellige myndigheder og aktører, gør det velegnet til dokumentation, statistik og styring til brug for forvaltninger, myndigheder og politikere. Hvis – eller nok rettere når – e-værktøjet kommer til at dække alle 19 fylker, og det i alle fylkerne bliver den første indgang, og det for alvor bliver benyttet til tilmelding/registrering til forløbsbeskrivelse af alle ansøgere og studerende på videregående skole – når alt dette er på plads, så kan det for alvor medvirke til udviklingen af kompetencer i fylkerne og på nationalt plan. Som sådan kan det medvirke til at sikre, at uddannelsessektoren og arbejdsmarkedet støtter hinanden, og at den enkeltes reale kompetencer bliver sat i spil.

Diskussionstema 3:

E-værktøjet er et identifikations- og afklaringsredskab men også et sagsbehandlingsværktøj. Hvordan vægtes fagkonsulenternes tid og ressourceforbrug mellem disse to hensyn? Hvordan

undgår man, at indberetningspligt og systemkrav skygger for 'brugeren i centrum' og den gode anerkendelsesproces?

Styrkesider ved et sådant e-værktøj:

- E-værktøjet har klare styrker for centrale og regionale myndigheder, der umiddelbart kan trække uddannelsesdata og statistiske informationer ud til politiske og styringsmæssige formål.
- E-værktøjets identifikations- og afklaringsproces til anerkendelse af realkompetencer kobler dette med kursustilmelding og registrering af uddannelsesforløbet. Det er en stor styrke ved redskabet.
- E-værktøjet kobler afgørelse af anerkendelse af realkompetencer sammen med kursustilbud i en for brugeren hurtig og overskuelig proces.
- Selvom e-værktøjet ikke er direkte anvendeligt for den enkelte bruger, så fremtræder afklaring, sagsbehandling og afgørelse som meget brugervenlig.
- E-værktøjet kan medvirke til at tiltrække og fastholdelse voksenbrugere, der ønsker oplæring. Dette sker, fordi det skaber overskuelighed og afklaring.

Svagheder ved et sådant e-værktøj (delvist de samme svagheder som anført under det Islandske SKINNA):

- Da centrale (nationale eller fælles-regionale) systemer også eller primært er udformet af politiske, styringsmæssige, økonomiske og statistiske hensyn, kan deres opbygning, indretning og funktionsmåde kolliderer med institutionernes ønske om enkle systemer, der betyder bedre lokale/regionale eller sektorale/branchespecifikke løsninger.
- De funktionaliteter i e-værktøjerne, der opsamler viden til eksterne aktører og centrale niveauer, er ikke nødvendigvis de samme, som de decentrale aktører ønsker. Disse kan fx være mere optaget af at administrere lokale aktiviteter, dvs. tilmelding, hold- og klassedannelse, frafald mm.
- Der er risiko for dobbeltarbejde, idet vejledere, sagsbehandlere og fagkonsulenter, der på institutionerne forsat bruger egne systemer, nu desuden via e-værktøjet skal rapportere i et system, der reelt består af eksterne og regionale eller nationale databaser.
- Vejledere, sagsbehandlere og fagkonsulenter er optaget af deres fag og af tilknyttede opgaver i forhold til individer og brugere, der ønsker anerkendelse af deres realkompetencer. Disse hensyn kan kolliderer med tids- og ressourceforbruget, der anvendes til at lære at bruge e-værktøjet, til at imødekomme e-værktøjets krav om

dokumentation og til at forstå og 'oversætte' mellem brugernes reale kompetencer og systemets terminologi.

Realkompetenceforening.dk – www.realkompetenceforening.dk

E-værktøjet www.realkompetenceforening.dk er et online-redskab til afklaring og beskrivelse af realkompetencer. Det er et selvvurderingsværktøj, men det anbefales ved lanceringen af redskabet, at der tilknyttes personer, der er uddannet til at give sparring til brugere. Sparrings- eller vejledningsfunktionen bliver således opfattet som et centralt aspekt af afklaring og dokumentation af realkompetencer.

I den danske – det danske Undervisningsministeriums – bestemmelse af realkompetencer nævnes ved siden af kompetence fra uddannelsessystemet og arbejdslivet en række kompetencer fra fritidslivet, som kan indgå i en beskrivelse af personens samlede kompetencer - herunder praktiske og boglige kompetencer - på aftenskole eller højskole, ledelse - via kurser eller frivilligt arbejde i foreninger og klubber, samarbejde - via frivilligt arbejde i foreninger og klubber og sprog og formidling - via arbejde, ophold eller kurser i udlandet.

Indenfor folkeoplysningen er det især daghøjskolerne, der har haft interesse for og anvender redskabet. Her har 2/3 af skolerne haft medarbejdere på kursus om realkompetence-guide. Det anvendes i varierende omfang på daghøjskolerne. Det fremgår, at man på skolerne finder det dybt relevant at afklare og beskrive realkompetencer, og at redskabet er godt. Men det er en pædagogisk udfordring at få det passet ind, og det er svært at bruge. I mange tilfælde er det vejledere på skolerne, der anvender det, men der eksperimenteres også med at anvende det holdvis, hvor kursisterne hjælper hinanden, mens læreren fungerer som konsulent. Det har man gode erfaringer med.

Ved brugen af e-værktøjet påpeges det, at afklaringsprocessen er værdifuld i forhold til jobsøgning. Arbejdsgiverne er ikke interesserede i et evt. stykke papir på/dokumentation af ansørgernes realkompetencer. Men de er interesserede i folk, der kan sætte ord på, hvad de kan. Og når ansøgerne har været igennem afklaringsprocessen, er de langt bedre til at fortælle om det i en ansættelsessituation. Det er altså processen mere end papiret/dokumentationen, der betyder noget.

Overordnet set opleves realkompetenceprojektet som vigtigt i forhold til tredje-sektor, og tredje-sektorværktøjet opleves som godt og anvendeligt i afklaringsprocessen. Men i forhold til uddannelsessystemet er der bl.a. den barriere, at værktøjet tilvejebringer beskrivelser af generiske eller nøgle-kompetencer såsom sociale kompetencer, interkulturelle kompetencer, kreative-innovative kompetencer, mens uddannelsessystemet overvejende interesserer sig for kompetencer, der modsvarer specifikke uddannelsesmål.

Det anvendes i varierende omfang i de forskellige skoleformer under DFS², men interessen for at anvende værktøjet ser ud til at være aftaget inden for f.eks. DGI³. Det kan hænge sammen med, at værktøjet bygger på en bred eller generisk kompetenceforståelse, hvor de kompetencer, der beskrives, er almene samfundsmæssige kompetencer og ikke f.eks. specifikke kompetencer knyttet til bestemte uddannelsesmål. Det knytter sig til det, som Aagaard og Nordentoft⁴ kalder det første trin i anerkendelse af realkompetencer, hvor ”det brede realkompetencebegreb” er i anvendelse. I denne fase tages der ”åbent afsæt i alle de kompetencer, den enkelte har” – en divergent tilgang med et eksplorativt og åbent sigte.

Lovgivningen om anerkendelse af realkompetencer er i Danmark udformet således, at det er uddannelsesinstitutionerne som har bemyndigelse til at vurdere realkompetencer i forhold til uddannelsessystemets mål- og kompetencebeskrivelser. Det indebærer, at uddannelsessystemet ikke nødvendigvis interesserer sig for beskrivelse af generiske kompetencer men efterspørger dokumentation for, at ansøgeren kan præcis det, som står i kompetencemålene.

Selvom e-værktøjet således både er lanceret af undervisningsministeriet og er bakket op og ført frem af de organisationer, det er udviklet til og for, ser det ud til, at dets faktiske anvendelse i forhold til dokumentation og i sidste ende anerkendelse af realkompetencer i forhold til uddannelsessystemet er begrænset. Til gengæld ser det ud til på f.eks. daghøjskoleområdet at have stor værdi for den enkelte i forhold til at afklare, reflektere over og formidle egne kompetencer i forbindelse med jobsøgning.

Diskussionstema 4:

E-værktøjet er et identifikations-, afklarings- og dokumentationsredskab, der kan bruges direkte af slutbrugeren eller med vejledning anvendes i undervisnings og læringssammenhænge. E-værktøjets kompetenceforståelse – en bred, divergent eller generisk kompetenceforståelse – matcher imidlertid dårligt med det ordinære uddannelsessystems forståelse af realkompetence.

Styrker ved et sådan e-værktøj:

- E-værktøjet er umiddelbart tilgængeligt og til at anvende for slutbrugeren, det enkelte individ (sammen med sparringspartner/vejleder).
- E-værktøjets brede forståelse af kompetencer, hvor almene og samfundsmæssige kompetencer (generiske) spiller en rolle, medvirker til at sætte fokus på netop disse

² DFS - Dansk Folkeoplysnings Samråd. Paraplyorganisation for 33 folkeoplysende organisationer i Danmark www.dfs.dk

³ DGI – Danske Gymnastik og Idrætsforeninger www.dgi.dk

⁴ Aagaard, K. og A. Nordentoft (2008)

kompetencer, og dermed på vigtigheden af folkeoplysningens virksomhed i det hele taget, som bidrager til vækst i det samfundsmæssige kompetenceregnskab.

- Anvendelsen af e-værktøjet i undervisning i forskellige folkeoplysningssammenhænge medvirker til, at den enkelte bruger får øje for egne erhvervede kompetencer, hvilket stiller brugeren stærkere i uddannelses- og arbejdsammenhænge.

Svagheder ved et sådant værktøj:

- E-værktøjet udspringer af folkeoplysningstradition. Denne værdsætter og vurderer kvalifikationer og kompetencer anderledes, end det ordinære uddannelsessystem og den eksisterende lovgivning og praksis for anerkendelse af realkompetencer gør det. Det er et vilkår, som e-værktøjet (og folkeoplysning i det hele taget) er underlagt, og som er en barriere for udbredelse af brug af e-værktøjet.

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

Projektet AKS-International og dets e-værktøjer til anerkendelse af realkompetencer repræsenterer en branchespecifik tilgang til brugen af e-værktøjer til identifikation, afklaring og anerkendelse af kompetencer og har som sådan ikke tilknytning til en uddannelsesinstitution indenfor det ordinære uddannelsessystem.

Det er et e-værktøj, der er udspringer af en bestemt branche og bestemte erhverv. E-værktøjet forsøger samtidigt at tilgodese såvel denne særlige branchetilgang og dens arbejdspladers behov for kompetent arbejdskraft og den enkelte arbejdstagers ønske om kompetenceafklaring og mulighed for kompetenceudvikling.

Selve e-værktøjet er et onlineværktøj, der kræver Bruger-ID og Password. Det er den enkelte virksomhed, der tildeler Bruger-ID og Password, og e-værktøjet er således tæt bundet til personer i arbejde og ansat i en bestemt virksomhed. Det er både et kortlægningsværktøj – for den ansatte og for virksomheden – og et dokumentationsværktøj til brug ved vurdering ved fx medarbejderudviklingssamtaler (MUS). På den måde fungerer e-værktøjet også i forhold til en anerkendelses- og vurderingsproces.

E-værktøjet, som det præsenteres i dokumenter på websitet, består af flere dele:

1. CV, akkumuleret viden og færdigheder. Skemaer til dokumentation: personlige data, hidtidig uddannelse, beskæftigelse, erfaringer, sprogbeherskelse, organisatoriske erfaringer, IT- erfaring.

2. 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.
3. En del 3: "handlingskompetence", der består i "bevidstgørelse og vurdering af egne handlingskompetencer" i et afkrydsningskema vedrørende "sociale, lærings-, metode- og fagkompetencer". I alt er der 40 udsagn/kompetencer, der afkrydses online på en skala fra 1 til 10 (passer – passer ikke på mig).
4. 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.

Det er lidt en smagssag, om man vil bedømme AKS-værktøjet som et udviklingsredskab for medarbejderen primært udformet som en art EI-branchens portfolio, eller man vil se e-værktøjet som et ledelses- og styringsværktøj for virksomhedens HRM-chef.

Diskussionstema 5

Sammenkobling af personlige, sociale, faglige og udviklingsorienterede kompetencer i et fælles redskab for ansatte og virksomhed. Kan anvendelse af e-værktøj til kompetenceidentifikation, afklaring og dokumentation tilgodese både den enkelte ansattes individuelle ønsker og virksomhedens krav til kompetenceudvikling og human ressource styring?

Styrker ved et sådan e-værktøj:

- E-værktøjet giver en sammenkobling af den enkelte medarbejders personlige, sociale og faglige kompetencer med en personlig udviklingsplan og karriereønsker.
- E-værktøjet giver et samlet overblik og indsigt i virksomhedens samlede kompetencer, medarbejderressourcer og karriereønsker hos medarbejderne. Et spændende HRM-værktøj.
- E-værktøjet kan principielt udvikles til at gælde i alle typer af brancher, hvor de faglige kompetencer er beskrevne.

Svagheder ved et sådan e-værktøj:

- E-værktøjets styrker er formentlig også dets svaghed. Medarbejderne har interesse i identifikation, afklaring og dokumentation af egne kompetencer og kobling af disse til egen udviklings- og karriereplanlægning. Virksomheden har interesse i et HRM-redskab, der kan

bruges til identifikation, fastholdelse og udvikling af kompetencer i relation til virksomhedens strategi og udviklingsbehov. Disse to typer af behov kan meget vel tænkes at kolliderer. E-værktøjet tænkes ejet af den enkelte virksomhed.

Som et særskilt diskussionstema inddrages til slut vejledningens betydning:

Diskussions tema 6:

Vejledningens betydning i forbindelse med anvendelse af e-værktøjer til understøttelse af anerkendelse af realkompetencer. Kan brugen af e-værktøjer minimere behov for vejledning?

E-værktøjer kan, som det fremgår af de foregående afsnit, potentielt understøtte realkompetenceprocessen på mange forskellige måder. Når det handler om e-værktøjer, der understøtter identifikations- og afklaringsprocessen, kan e-værktøjet være med til, med en struktureret spørgeramme, at rammesætte og strukturere processen. Brugen af e-værktøjer kan kvalificere processen, fordi det er med til at sikre, at relevante områder dækkes ind og i øvrigt sikre en vis ensartethed i en ellers kompleks proces. Noget af det, der står tydeligt frem på tværs af de beskrevne e-værktøjer, er, at de ikke i vid udstrækning anvendes af den enkelte ansøger men bruges af vejleder/sagsbehandler/rådgiver (herefter vejleder) eller indgår i et samspil mellem ansøger og vejleder. Vejlederen kommer således til at spille en central rolle i forhold til anvendelsen af e-værktøjer i realkompetenceprocessen. Dette forhold er formodentlig mere knyttet til det forhold, at afdækning af realkompetencer er et komplekst felt, der både knytter sig til det enkelte individs kompetencer og identitet og ligeledes knytter an til et indgående kendskab til mulighederne i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, end det er knyttet til selve e-værktøjet.

I forhold til tredje-sektorværktøjerne har man som udgangspunkt tillagt vejledning og sparring en central betydning i forhold til afklaring og dokumentation og i forbindelse med udviklingen af værktøjerne lagt vægt på, at medlemmer/kursister ikke skal udfylde eller dokumentere kompetencer alene. I tilknytning til værktøjet er der udarbejdet en procedure for sparringspartner, udarbejdet materialer til sparringspartnere og etableret uddannelses tilbud i sparring. Et væsentligt argument herfor har været at sikre validiteten og troværdigheden af kompetencebeskrivelsen, men erfaringen har vist, at en lige så vigtig funktion for sparringspartneren er at tilskynde eller bidrage til refleksioner over, hvad man kan, og hvordan det har vist sig i forskellige sammenhænge. Mht. identifikation og afklaring af realkompetencer er det et langt større problem, at folk undervurderer sig selv, end at de overvurderer sig selv. Det gør sig gældende for personer, der laver foreningsarbejde, og det gør sig især gældende for en stor del af daghøjskolernes målgruppe, som udgøres af personer, der har haft eller har en marginal placering i forhold til uddannelsessystem og arbejdsmarked.

Problemstillingen bliver også berørt i interviewene fra hhv. Island og Norge og i forhold til voksne, som søger anerkendelse af deres realkompetencer med sigte på at få afkortet et uddannelsesforløb. Det er i den proces, hvor der sidder en sagsbehandler, fagkonsulent, vejleder eller lignende og samtaler med ansøgeren, at ansøgeren bliver opmærksom på og sætter ord på egne kompetencer. Det gør sig formodentlig især gældende i sammenhænge, hvor de personer, der skal gennemgå en realkompetenceproces, ikke er vant til (besidder den kompetence) at formulere sine egne kompetencer men knytter sig også til selve kompetencebegrebet.

Præcis fordi realkompetencer udover at dække over formel læring, også dækker non-formel og in-formel læring, har man i realkompetenceprocessen at gøre med kompetencer, som i et vist omfang er "tavs". Begrebet tavs viden benyttes bl.a. til at beskrive følgende:

"Forskellige former for kundskab, som af principielle grunde ikke lader sig artikulere fuldt ud ved hjælp af verbalsproglige midler. Det drejer sig om visse former for viden eller indsigt, som essentielt er af praktisk art, blandt andet om færdigheder, og disse er knyttet til "en horisont bestående af et umådeligt mangefold af praksisser" [...]

"Kundskaber, som er tilegnet gennem øvelse, og som får deres udtryk gennem den sikkerhed, vi udviser i omgangen med de fænomener, som kundskaberne gælder for eksempel 'blik' for visse sammenhænge, hvor vi har kundskab om noget. [...]"

"Kundskaber, som i det daglige liv ofte forbliver utematiserede, fordi der normalt ikke er noget behov for at formulere dem udtrykkeligt. [...]"⁵

Der er altså tale om kundskaber eller kompetencer, som ikke så lige til lader sig beskrive, men som reflekterende vejledningsformer evt. kan bidrage til at artikulere. Uanset hvor avancerede e-værktøjer, der er i spil, peges der i forbindelse med flere af e-værktøjerne på, at vejledningen og samtalen med ansøgeren har afgørende betydning for identifikation og afklaring af realkompetencer. Mht. selve e-værktøjet gives der i interviewmaterialet udtryk for, at det afgørende ikke er præcist, hvordan e-værktøjet er udformet, men at brugen af det dels strukturerer en proces og dels danner udgangspunkt for en samtale/giver noget at samtale ud fra. Vejledningssamtaler spiller en afgørende rolle i forbindelse med anvendelsen af e-værktøjer til understøttelse af en realkompetenceproces, og man kan på baggrund af materialet næsten hævde, at vejledning har langt større betydning for realkompetenceprocessen end brugen af e-værktøjer – især i forbindelse med identifikation og afklaring.

3. Undersøgelsens design, metoder og materialer

Undersøgelsen skal tilvejebringe en uddybende beskrivelse af de udvalgte nordiske e-værktøjer anvendt i forbindelse med anerkendelse af realkompetencer. De forskellige værktøjer adskiller sig

⁵ Lauvås, P. & Handal G.

på en række områder, f.eks. mht. hvad det er for en type af software, der er tale om, sigtet med anvendelsen af værktøjerne samt værktøjernes rolle og betydning i realkompetencevurderingsprocessen. Det er, som nævnt, ikke hensigten at lave en komparativ undersøgelse af værktøjerne men snarere gennem en uddybende beskrivelse af de forskellige værktøjer at kunne pege på en vifte af betydningsfelter, dilemmaer og problemstillinger, der kan indgå formativt i udviklingstiltag i forhold til feltet e-værktøjer og realkompetencevurdering.

I undersøgelsen lægges der vægt på at beskrive den praksis e-værktøjet er en del af, og hvilken rolle og betydning det enkelte e-værktøj spiller i forhold til anerkendelse af realkompetencer som proces. I tilknytning hertil belyses (i det omfang det er muligt på baggrund af datamaterialet) de organisatoriske og institutionelle rammer for anvendelsen af e-værktøjet.

Et fleksibelt design

Undersøgelsens vilkår har været, at det er landekoordinatorerne i ekspertnetværket for validering, der har etableret kontakter med (og dermed også udpeget, hvem der er) relevante informanter i forhold til de respektive e-værktøjer. Det forhold, at de har etableret kontakterne og i nogle tilfælde programsat en undersøgelses-, interview-, eller mødeplan, tilføjer undersøgelsen et pragmatisk element både mht. udvælgelse af informanter og interviewets form og fokus. Nogle informanter har på baggrund af deres egen forståelse at målet med undersøgelsen/undersørgernes besøg forberedt færdige præsentationer af egen institution, arbejdet med realkompetencevurdering i egen institution eller generelt og/eller det konkrete e-værktøj. Præsentationerne (PowerPoints) har i så fald dannet udgangspunkt for interview/dialog om e-værktøjer og indgår som datamateriale i undersøgelsen.

Det var en intention i oplægget til undersøgelsen, at der udover interviews med administratorer og medarbejdere, der anvender redskaberne, også skulle interviewes personer/ansøgere, der har gennemført en realkompetencevurdering understøttet af det respektive e-værktøj. Det har imidlertid kun kunnet lade sig gøre i få tilfælde. Der, hvor det ikke har været muligt, er det tilstræbt at få dækket ansøgerperspektivet gennem andenhåndsfortællinger fra interviewpersonerne.

I alt er der gennemført 22 interviews med i alt 35 personer. Som nævnt har nogle interviews haft karakter af præsentationer med dialog undervejs.

Undersøgelsens tilgang er kvalitativ, dvs. der fokuseres på sammenhængen mellem et større antal kendetegn hos relativt få undersøgelsesenheder (Hansen og Andersen, 2000, s. 22)⁶. Det gælder for kvalitative undersøgelser, at de

⁶ Hansen, E. J. & Andersen, B. H.

"... opererer med et fleksibelt forskningsdesign, fordi de vigtigste kategorier i undersøgelsen ikke er fastlagt på forhånd. Tværtimod udvikler kategorierne sig som en funktion af selve undersøgelsesarbejdet. Det kan være store kategorier som f.eks. hvori et bestemt socialt problem egentlig består, eller det kan være små kategorier som hvilke svar, nogle personer kan finde på at give på et bestemt spørgsmål." (Dahler-Larsen, 2002)⁷

Det betyder, at det ikke på forhånd er givet, hvad det er for nogle problemstillinger, dilemmaer og betydningsfelter, der skal sættes fokus på i undersøgelsen. Det er de personer, der administrerer, arbejder med og anvender de forskellige e-værktøjer, der udpeger, hvad der er relevant og betydningsfuldt for dem i forhold til værktøjet – dog indenfor en ramme, som er sat af den overordnede målsætning med undersøgelsen.

Metoder og datamateriale

Undersøgelsen er baseret på præsentationer, interviews, telefoninterviews og dokumenter, som er oparbejdet og indhentet i tilknytning til de respektive e-værktøjer. Interviewene er gennemført som individuelle og gruppeinterviews og er som udgangspunkt tilrettelagt som åbne, semistrukturerede interviews. At interviewene er åbne betyder, at de ikke er standardiserede, dvs. at informanterne bestemmer, hvad der siges og i hvilken rækkefølge (hvilket især gør sig gældende, hvor informanterne har struktureret interviewene med forberedte præsentationer). At interviewene er semistrukturerede henviser til, at der er udarbejdet en interviewguide, som anslår interviewets temaer med sigte på at fokusere interviewet i forhold til dets formål. Interviewene er således baseret på en interviewguide, der omfatter følgende temaer:

Beskrivelse/demonstration af værktøjet.

Hvem/i hvilken organisatorisk og institutionel kontekst anvendes værktøjet?

Hvad er sigtet med anvendelsen af værktøjet?

Hvilken rolle spiller værktøjet i forhold til realkompetencevurdering?

Hvilket udbytte kan opnås ved realkompetencevurderingen?

Hvordan ser hele processen ud? Resultat af processen (adgang, bevis).

Hvem henvender sig til hvem/hvordan starter et valideringsforløb?

⁷ Dahler-Larsen, P. (2002)

Hvem er målgrupperne for realkompetencevurdering? (selvvalgt?)

Omfanget af realkompetencevurderinger.

Dokumentation (omfang, bredde ("alt det du kan?"), metoder, indhold, validitet).

Vurdering (mål, grundlag, kriterier).

Hvem vurderer?

Hvilken evt. vejledningsmæssig bistand tilbydes ansøgeren i forløbet?

Vejleders kompetencer?

Hvordan opleves processen? (læring)

Spørgeguiden er ikke fulgt slavisk; dels er det ikke alle temaer/spørgsmål, der har været relevante i forhold til alle interviews, og dels er det i vid udstrækning interviewpersonerne, der har sat dagsordenen for interviewene og peget på temaer, som var relevante og betydningsfulde fra deres perspektiv.

I tillæg til interviewene er der indhentet informationsmaterialer, brochurer, pjecer, PowerPoint præsentationer, notater, udredninger m.v. som relaterer sig til de respektive e-værktøjer. Interviews og præsentationer er optaget på MP3-optager og er efterfølgende blevet transkriberet.

Behandling af datamaterialet

Analysen af datamaterialet er struktureret på den måde, at det for hvert enkelt værktøj er søgt beskrevet, hvad det er for en uddannelsespolitisk kontekst, det er udviklet i, fordi det har betydning for forståelsen af, hvad det enkelte værktøj skal kunne, samt hvilken rolle det er tiltænkt i det overordnede arbejde med at anerkende realkompetencer. Med udgangspunkt i Rie Thomsens model for realkompetenceprocessen er det beskrevet, hvad det er for nogle faser eller elementer i processen, det enkelte e-værktøj især er udviklet til eller egnet til at understøtte. Overvejelser over vejledningens betydning i forhold til anvendelsen af e-værktøjer i realkompetence-vurderingsprocessen trækkes frem, fordi det er et felt, som i læsningen af materialet har vist sig at være centralt. I det omfang det er berørt i interviewene og relevant i forhold til det enkelte værktøj, beskrives ansøgerens oplevelse af realkompetencevurderingsprocessen. Redskaberne understøtter eller bygger i varierende omfang på mere eller mindre eksplicite forståelser af, hvad kompetencer er. I det omfang det fremgår af materialet, beskrives kompetenceforståelsen med udgangspunkt i fire forhold, der ifølge Herman (2005) går igen i forskellige bestemmelser af kompetencebegrebet, nemlig at kompetencer viser

sig i aktiv handling (i modsætning til kvalifikationer, som man kan besidde, uden at omsætte dem); kompetence forudsætter og omsætter viden; kompetencer er situative, kontekstuelle; og endelig at kompetencer ikke er forankret i en bestemt rolle eller funktionsbestemmelse men knyttet til en person (Herman 2005, p. 9)⁸.

⁸ Hermann, Stefan (2005)

4. Skinna – database under udvikling

I dette afsnit sættes der fokus på "Skinna", som er en slags uddannelsesdatabase, der ikke er færdigudviklet. Skinna repræsenterer e-værktøjer, der understøtter anerkendelse af realkompetencer på et samfundsmæssigt niveau og indgår ikke direkte i realkompetencevurderingsprocessen, som den opleves af det enkelte individ. Det skal understreges, at Skinna ikke som sådan udvikles til at understøtte anerkendelse af realkompetencer, men at det er i det perspektiv, det er medtaget i nærværende undersøgelse. I det følgende beskrives den uddannelsespolitiske kontekst for udviklingen af e-værktøjet herunder arbejdet med anerkendelse af realkompetencer i Island.

Uddannelsespolitisk kontekst

Arbejdet med anerkendelse af realkompetencer i Island startede i 2004 og er forankret i Frædslumidstöð Atvinnulífsins (FA) (The Education and Training Service Centre). FA ejes af arbejdsmarkedets parter. Udviklingsarbejdet er forankret i en serviceaftale med Undervisningsministeriet, hvori der peges på, at det skal foregå i et samarbejde mellem FA, Undervisningsministeriet, arbejdsmarkedet og uddannelsesinstitutionerne, og at målet er afkortning af uddannelse, bedre placering på arbejdsmarkedet og et generelt kompetenceløft i arbejdsstyrken:

To develop methods for the assessment of informal education and learning results in collaboration with the Ministry of Education, industry and teaching establishments, as well as to develop methods for assessing the real competence of individuals. FA shall work with the Ministry of Education towards strategy formulation, the building up of a system and the testing of such a system for both people in the labour market who have limited formal education as well as for skilled employees in the labour market. Work shall be carried out on all components of real competence assessment, towards the shortening of study periods, towards an improved position in the labour market as well as a general build-up of competence. The FA shall also develop methods towards the building up of education records (student accounting) in collaboration with educators and the Ministry of Education, where the reference point will be an assessment of limited formal education and of real competence. (Excerpt from a service agreement) (Citeret fra FA's årlige afrapportering til ekspertnetværk for validering under NVL, 2009)

Et af de forhold, som FA lægger særligt vægt på, er, at viden, der anerkendes gennem realkompetencevurdering, skal tillægges samme vægt som viden, der er erhvervet i uddannelsessystemet (ibid).

Fra 2005-2007 har man arbejdet med at udvikle og afprøve metoder til realkompetencevurdering samt kursusaktiviteter og projekter indenfor forskellige erhverv.

I 2008 vedtog man en lov, der giver studerende, der søger ind på ungdomsuddannelser, ret til realkompetencevurdering.

“Article 31 of the Act provides for the right of students matriculating in upper secondary schools to have their real competence assessed and evaluated towards study courses and credit units, provided that the assessed real competence is comparable to the curriculum and study programme descriptions of the school in question. An accredited real competence falling outside the framework of a core study programme should be assessed as an optional subject” (Ibid).

Der har ligeledes været fremsat lovforslag om realkompetencevurdering ifht. voksenuddannelse (videregående uddannelse), men den blev ikke vedtaget – ikke fordi der ikke var støtte til den, men pga. den finansielle krise (ibid). Det forventes dog, at den vedtages senere.

Realkompetencevurderinger i praksis

Arbejdet med anerkendelse af realkompetencer i Island er organiseret i brancherelaterede projekter, således at man har udbudt realkompetencevurdering til grupper af personer, der arbejder indenfor specifikke brancher. Anerkendelse af realkompetencer er forankret i brancheorganisationernes uddannelsescentre og foretages i et samarbejde mellem disse og uddannelsesinstitutionerne/erhvervsskoler. I IDAN⁹, som er en slags kompetenceudviklingscenter for en sammenslutning af brancheorganisationer, har man arbejdet med anerkendelse af realkompetencer siden 2007. I første omgang i 4-5 brancher og på nuværende tidspunkt (september 2009) i 13 forskellige brancher (Interview, Is 1). For hver branche – f.eks. fødevarerbranchen - etablerer man et projekt, hvor man dels får tilladelse fra ESC (Education Training Service Center) og dels etablerer aftaler med relevante aktører og uddannelsessteder.

Målgruppen for realkompetencevurdering i IDAN er voksne, der ikke har fuldført nogen erhvervsuddannelse. Som udgangspunkt er det et krav, at man er over 25 år og har arbejdet i 5 år inden for sit område. Jvf. vejleder/konsulent i IDAN er der i Island:

⁹ *The role of IDAN - Vocational Education and Training Centre is to improve the capabilities of companies and employees in the food and culinary branches, printing and media branches, automotive industries, building and construction branches, metal and machinery branches and industries. IDAN seeks to support companies in the development of knowledge and skills among its employees and takes active part in various developmental projects (fra www.idan.is)*

„ ... a lot of good workers, who didn't finish their school. They all say they are drop outs, and their experience with school is very bad. And if You are a good worker, the industry need You, so it is no problem to get a job ..“ (Interview IS 1)

Der er mange i målgruppen, som har dårlige erfaringer fra skolebænken og også en del, som er ordblinde, jvf. vejleder/konsulent. Som udgangspunkt var de fleste, der søgte realkompetencevurdering, i arbejde, men i kølvandet på finanskrisen er der en del, som har mistet deres arbejde, der søger realkompetencevurdering.

Realkompetencevurderingen er som sagt organiseret som projekter, hvor man samler en gruppe indenfor en bestemt branche og tilbyder realkompetencevurdering til gruppen. Det annonceres i gratisaviser, der når ud til alle, at der iværksættes et projekt, hvor det er muligt at få vurderet realkompetencer og indgå i individuelt tilrettelagte uddannelsesforløb, således at man kan få papir på sine kompetencer (interview, Is 1). Vejleder/konsulent fra IDAN fortæller, at man ved iværksættelsen af første realkompetencevurderingsprojekt forventede at samle 5-15 personer til orienteringsmøde, men at der kom 90 personer. Der har mao. vist sig at være stor interesse for at blive realkompetencevurderet.

I IDAN lægger man stor vægt på at have tæt kontakt til ansøgerne via telefonsamtaler, mails og personlige møder. I vurderingen af den enkeltes kompetencer anvendes der en tjek-liste, som er curriculum-baseret, men den udfyldes først efter vurderingssamtalen; holdningen på IDAN er, at situationen ikke må ligne en skole- eller eksamens-agtig situation, præcis fordi mange ansøgere har dårlige erfaringer med sig fra skolesystemet. Vejleder/konsulent fra IDAN gennemfører det afklarende interview, og efterfølgende mødes vejleder/konsulent og ansøger med to vurderingspersoner [validators]. Selve vurderingen foretages af lærere fra erhvervsskoler, fra faglige udvalg eller fra ministeriet (Interview, Is 1). For hvert modul af uddannelsen varer vurderingen ca. 1-2 timer evt. efterfulgt af en praktisk prøve (Interview, Is 3).

Vurderingen resulterer i et bevis, som ikke er juridisk gyldigt (endnu), men som accepteres i uddannelsessystemet (interview, Is 1).

Et realkompetencevurderingsprojekt varer, fra et første fælles møde til processen er slut, ca. 8-10 uger.

I det omfang ansøgerne vælger samme uddannelsesinstitution, opfordres de til at danne grupper ifht. de fag, de skal have i fællesskab. Gruppeaspektet vægtes højt både i forhold til realkompetencevurderingsprocessen og i forhold til de efterfølgende uddannelsesforløb. Erfaringen er, at tilhørsforholdet til en gruppe såvel som den tætte opfølgning under realkompetencevurderingsforløbet har stor betydning for, om man går i gang med uddannelse efter realkompetencevurderingen. Vejleder/konsulent fra IDAN peger på, at 75% af dem, som er blevet realkompetencevurderet, efterfølgende er gået i gang med uddannelse. Ifølge vejleder og

vurderingsperson på een af aftagerskolerne (videregående grundskole/upper secondary school) klarer de sig rigtig godt i uddannelsen (Interview, Is 3).

I Idan er relationen mellem vejleder og ansøger i centrum for realkompetenceforløbet, og der lægges meget lidt vægt på anvendelse af strukturerede spørgerammer og IT – udover som kommunikationsmedier. I den organisation, som varetager elektrikernes efteruddannelse – Frædsluskristofa rafidnadarins, har man ligesom i Idan gennemført realkompetenceprojekter de seneste to år, og ligesom i Idan har man annonceret forløbene og lavet indtag i grupper. Her har man med udgangspunkt i målbeskrivelser for elektrikerfaget udviklet et selv-evalueringskema, hvor ansøgeren skal vurdere sine kompetencer inden for elektrikerfaget på detail-niveau. Vurderingsskalaen går fra 1 til 4, hvor 1 svarer til ingen eller få kundskaber, og 4 svarer til, at man behersker kompetencen på et niveau, så man kan lære fra sig . Skemaet gennemgås efterfølgende med [Interview, Is 2], som spørger ind til besvarelserne. For hvert fag beregnes der et gennemsnit, der er vejledende for, om der skal tages yderligere uddannelse indenfor faget. Selvom hver enkelt ansøger samler dokumentation for kompetencer bredt, dvs. f.eks. fra tredje sektor, er det udelukkende faglige og tekniske kompetencer, der ligger til grund for realkompetencevurderingen (Interview, Is 2).

Det skema, der anvendes i selvvurderingen, er et word-dokument, der ligger online og afleveres via nettet. Beregninger af gennemsnit foretages i hånden og er således ikke integreret i skemaet. Reræsentanten for Frædsluskristofa rafidnadarins, som har udviklet skemaet, har planer om at udvikle den tekniske side af skemaet f.eks. indføje en beregningsfunktion (Interview, Is 2) og er generelt optaget af, hvordan IT kan anvendes i forbindelse med realkompetencevurdering.

På baggrund af besvarelser bliver der tilrettelagt individuelle uddannelsesforløb i samarbejde med to erhvervsskoler, som Frædsluskristofa rafidnadarins samarbejder med. Målgruppen er den samme som i IDAN, dvs. voksne der ikke har afsluttet erhvervsuddannelse, men som har 5 års arbejds erfaring fra elektrikerbranchen. Også her er der en vis andel af gruppen, der er dyslektikere, og man har i samarbejde med de tilknyttede erhvervsskoler etableret særlige kursusforløb f.eks. i dansk og engelsk, hvor målet er, at ansøgeren kan læse dansk og engelsk men ikke behøver at kunne skrive på sproget: „Man skal kunne læse manualer på dansk og engelsk, men ... ikke kunne skrive et dansk brev. Det kan man få en anden til ...“ (Interview, Is 2). Uddannelsesforløbet tilpasses mao. de uddannelsessøgende.

I forhold til anerkendelse af realkompetencevurdering har fokus i Island været på udvikling af retningslinier og procedurer, fremfor på e-værktøjer, der indgår direkte i realkompetencevurderingen. Idan anvender ikke e-værktøjer i realkompetencevurderingen som f.eks. afklaringsværktøjer og betoner betydningen af, at der ikke skrives ned/ind under samtalerne

med ansøger. Frædsluskristofa rafidnadarins har udviklet sit eget redskab, som er snævert knyttet til elektrikerfaget, og som teknisk set ikke endnu kan siges at være et e-værktøj.

Vurderingspersonerne på uddannelsesinstitutionerne anvender en tjek-liste, som er knyttet til det enkelte modul på den uddannelse, der søges realkompetencevurdering om, men der er ikke tale om et e-værktøj (Interview, videregående grundskole).

Vejledning

Frædslumidstød Atvinnulífsins (FA - The Education and Training Service Center) udarbejder retningslinier for anerkendelse af realkompetencer og bevilliger midler til gennemførelse af projekter indenfor området. I FA's pjece „Validation of non-formal and informal learning in Iceland“ understreges betydningen af vejledning i forbindelse med anerkendelse af realkompetencer: „It is important that there is always good access to a counsellor who can guide and support through the whole process.“ (p. 7) I tillæg hertil er det beskrevet hvorledes opgavefordelingen mellem vejleder og vurderingsperson (counsellor and assessor) ser ud samt hvilke uddannelsesmæssige krav, der stilles til vejleder og vurderingsperson (p.10). Overordnet peges der på, at vejlederen „Should be a Educational- and vocational counsellor, or someone that has been trained in the methodology of validation“, mens vurderingspersonen „should be a professional in the relevant field“ (10). Beskrivelsen lægger sig op ad „Common European Principles for validation“ (p.9).

Beskrivelsen af rammerne for anerkendelse af realkompetencer vægter kvalitet og professionalitet i realkompetencevurderingsprocessen, bl.a. med fokus på den tilknyttede vejledning, og vidner om, at e-værktøjer ikke som udgangspunkt har været et selvstændigt fokuspunkt for udviklingen af metoder og modeller for anerkendelse af realkompetencevurdering i Island.

E-værktøjer til understøttelse af anerkendelse af realkompetencer

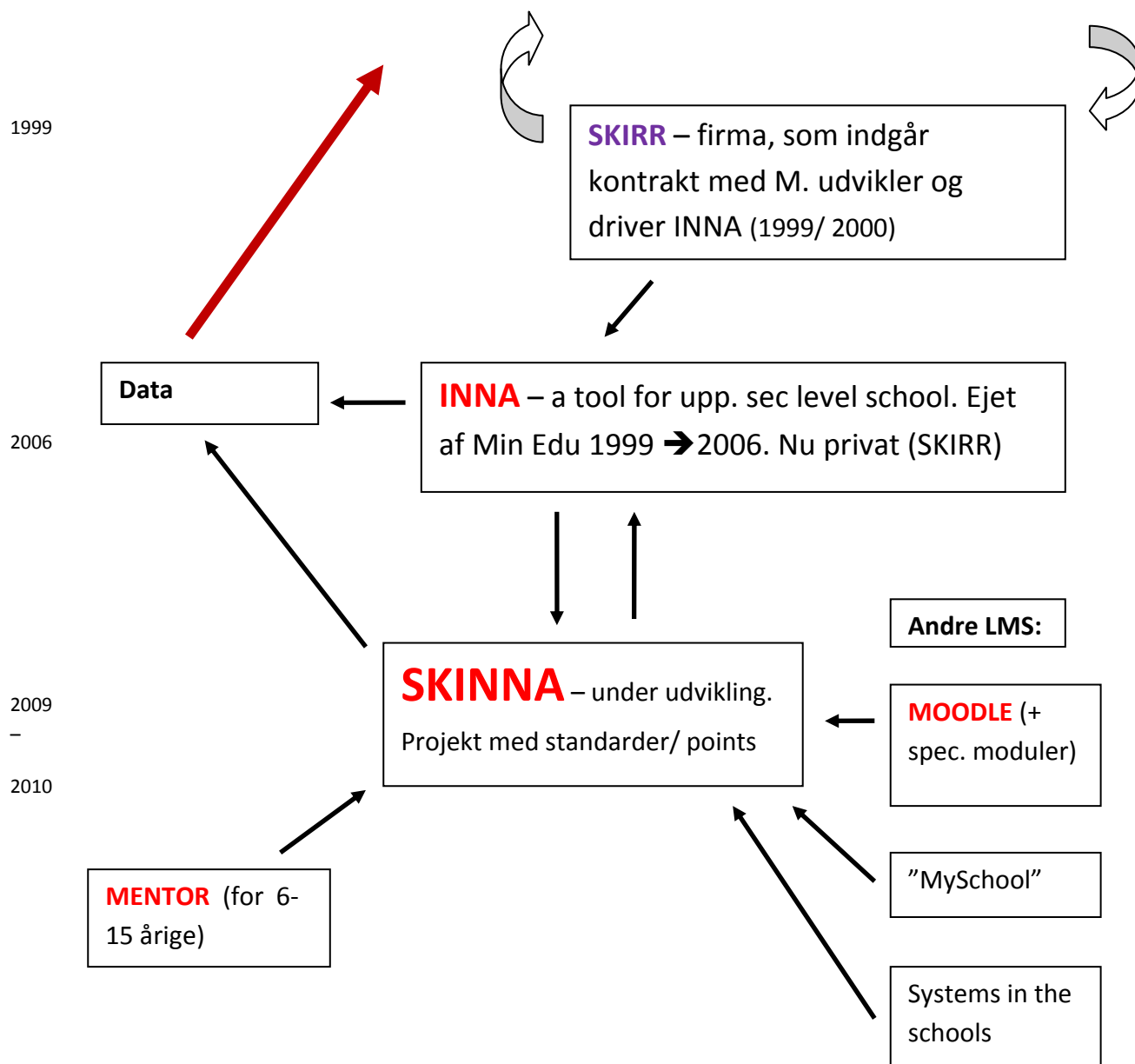
Dog fremhæver vejleder fra Is 3 betydningen af skolens LMS-system – Inna - i forhold til realkompetencevurdering og især i forhold til planlægning af efterfølgende uddannelsesforløb (Interview, Is 3). I LMS-systemet noteres de moduler, ansøgeren har fået godkendt som værende bestået. Man kan ikke efterfølgende se, om de er bestået af den traditionelle uddannelsesvej eller via realkompetencevurdering. I systemet vægtes de på samme måde. Lærer/vejleder kan benytte de oplysninger, der findes i systemet om tidligere uddannelse, pauser i uddannelsesforløb, karakterer m.m. til f.eks. at finde frem til – i en samtale med ansøgeren – hvor mange moduler han eller hun kan tage på een gang og på hvilke niveauer, dvs. i forhold til individuel uddannelsesplanlægning.

LMS-systemet Inna er udviklet af et privat firma Skirr men initieret af og med støtte fra Undervisningsministeriet (Interview, Is 4). Fra ministeriets side er det først og fremmest tænkt som et skoleadministrativt system, som også ministeriet skulle kunne trække oplysninger fra. Systemet er imidlertid udviklet til at tilgodese den enkelte uddannelsesinstitutions behov fremfor at tilgodese ministeriets mere overordnede planlægningsbehov. Inna benyttes af ca. 30 uddannelsesinstitutioner i Island, men der anvendes også en række andre LMS-systemer i uddannelsessektoren. Ikke alle skoler har ønsket at investere i Inna.

Fra Undervisningsministeriets side har man ønsker om, at uddannelsesdata vedr. alle studerende og uddannelsesinstitutioner samles i et fælles system, og på den baggrund er man i gang med at udvikle systemet Skinna. Skinna, som har været under udvikling i to år, er en sammenkobling af alle de LMS-systemer, der anvendes i uddannelsessektoren. I stedet for at stille krav om at alle uddannelsesinstitutioner anvender det samme system (Inna), vil kravet fra ministeriet til uddannelsesinstitutionerne fremover blive, at deres LMS-systemer skal kunne leve op til nogle bestemte kompatibilitetsstandarder og levere data til Skinna, jvf. nedenstående figur. Idéen er, at Skinna skal omfatte uddannelsesdata om alle elever og studerende samt om skoler, uddannelser og moduler i Island - fra grundskole til universitet. I princippet vil man på baggrund af data fra systemet kunne lave en slags kompetenceprofil for hele befolkningen. En af repræsentanterne fra uddannelsessystemet kommenterede det på følgende vis: „Big Brother is coming. Definitely!“ (Interview, Is 3). Skinna er en „ren“ database, som ikke i sig selv indeholder værktøjer. Den skal kunne levere data til et datawarehouse, hvorfra ministeriet kan lave sine udtræk. Fra ministeriets side er interessen i databasen koblet til planlægning og økonomistyring i uddannelsessektoren (Interview, ministeriet). Men det er også en vision, at Skinna via en bro skal levere uddannelsesdata til brug for den enkelte borger.

Visionen er, at der skal etableres en portal på www.iceland.is, hvor alle islandske borgere skal kunne hente informationer om sig selv via login/digital signatur. Bland andet skal man kunne have adgang til en slags elektronisk CV, som omfatter uddannelseshistorik, arbejdserfaringer mm. Der har været afsat penge til projektet, men det er midlertidigt sat i bero pga. finanskrisen (Interview, Is 4).

Menntalamálaráðuneytid – Ministry of Edu, Sci & Culture



Vision for fremtiden:

www.island.is

????

Elektronisk portefolio for alle islændinge.
Uddannelse, kompetencer, arbejdsliv mv.

Kompetencer

Den kompetenceforståelse, der ligger til grund for realkompetencevurdering i Island, fremgår overordnet af FA's pjece „Validation of non-formal and informal learning in Iceland“.

Kompetencebegrebet benyttes synonymt med læring på den måde, at der f.eks. tales om kompetencer som formal learning, non-formal learning og informal learning. Anerkendelse af realkompetencer beskrives på følgende måde:

„Validation of non-formal and informal learning is a confirmation and validation of competence regardless of how or where an individual has acquired it. The goal is that the purpose of not having to acquire education in what he/she already knows or in order to gain recognition that leads to job development at the work place“ (p. 4).

Realkompetencer vurderes og anerkendes altså eksplicit med det sigte at indgå i uddannelse eller i udvikling på arbejdspladsen:

“Validation of non-formal and in-formal learning used for shortening a study path within the formal education aims to validate competence as equal to specific subject standards or part thereof and to organize the continuing education of the individual in this respect.

[...]

“Validation of non-formal and in-formal learning on the labour market aims to document and validate competence for the individual to gain recognition and enhance job development at work and in finding a suitable job.” (p.4).

I forhold til uddannelsessystemet ser det ud til i praksis at være sådan, at de kompetencer, der vurderes, er tæt knyttet til målbeskrivelser for de enkelte uddannelser. For hver enkelt uddannelse er der udarbejdet tjeklister, som anvendes af vurderingspersonerne i forbindelse med vurderingen af den enkelte ansøgers kompetencer. Der vurderes således konvergent mod uddannelsesmål. I samme åndedrag er det de konkrete vurderinger og eksamener, der registreres i uddannelsesinstitutionens LMS-system, og som i fremtiden vil tilgå uddannelsesdatabasen Skinna. De kompetencer, der som sådan anerkendes i systemet, er kompetencer, der er beskrevet i form af målbeskrivelser for specifikke uddannelser.

Opsummerende bemærkninger

Skinna er en database under udvikling, og det er planen, at den skal indeholde uddannelsesdata om alle elever, studerende, skoler, kurser mv. i Island. Databasen kommer i princippet til at omfatte data om alle de uddannelsesmæssige kompetencer, islandske borgere har erhvervet sig, uanset om de er erhvervet gennem formel uddannelse eller realkompetencevurdering. I den forstand kan man sige, at Skinna på et samfundsmæssigt plan er med til at understøtte den

tænkning, der ligger til grund for anerkendelse af realkompetencer og i et større perspektiv Livslang Læring. I den samfundsmæssige opgørelse af kompetencerne er det ikke afgørende, om de er erhvervet i det ene eller andet system eller hvornår i livet, de er erhvervet. I forhold til Rie Thomsens beskrivelse af realkompetenceprocessen kan man sige, at Skinna understøtter (den samfundsmæssige) anerkendelse af realkompetencer:



Rie Thomsen, DPU

De kompetencer, der kan anerkendes i systemet, er kompetencer, der modsvarer målbeskrivelser for specifikke uddannelser og altså ikke generiske kompetencer som sociale eller kommunikative kompetencer (med mindre naturligvis at de indgår i målbeskrivelsen for en bestemt uddannelse).

5. E-værktøjet www.osaan.fi – www.jagkan.fi

National tool – National Board of Education

<http://www.osaan.fi> eller www.jagkan.fi

Dette afsnit handler om e-værktøjet osaan.fi. Eller som websitet hedder på svensk, jagkan.fi. Dette e-værktøj er "et redskab for kartlægning af yrkeskunnande" og både hjemmesiden og de tilknyttede faciliteter ejes og drives af Utdanningsstyrelsen i Finland. Hjemmesiden og e-værktøjet præsenteres således:

"Erkännande av kunskaper – Allmänt direktiv

Med hjälp av detta verktyg kan du bedöma dina kunskaper i ett yrke som intresserar dig (fristående examen). Du kan välja antingen genom att bläddra i kunskapskraven eller bedöma kunskaperna. Du kan bläddra bland kunskapskraven i olika examina. Om du bedömer dina kunskaper kan du svara på kunskapskraven i den examen du valt och till slut får du en lista på dina svar och en grafisk beskrivning av kunskapskravens medeltal."

Som det fremgår heraf, er e-værktøjet tænkt og udviklet som et nationalt og anerkendt redskab, der retter sig mod kundskabskrav i forskellige erhverv og erhvervsuddannelser. E-værktøjet er udviklet til, at man både kan undersøge – 'bladdra i kundskapskravene' – eller man kan bedømme sine egne kundskaber.

E-værktøjet er således tænkt som et værktøj til forberedelse og undersøgelse for brugeren - for det enkelte individ. Det retter sig mod erhvervelse af en eksamen - en såkaldt 'fristående eksamen', i et givet fag (yrke) på et givent niveau.

E-værktøjet fremstår således som et hjælperedskab, der for brugeren kan anvendes i afklaringsprocessen, der leder frem mod en eksamination. Denne eksamination og hvad der menes med 'fristående eksamen' behandles i det følgende.

Uddannelsespolitisk kontekst

E-værktøjet www.osaan.fi/ www.jagkan.fi fungerer som støtteværktøj for individet til undersøgelse af, hvilke kompetencer der endnu mangler i opnåelse af bestemte eksaminer i uddannelsessystemet. I Finland har der siden 1994 været et omfattende og velbeskrevet nationalt kompetencebaseret kvalifikationssystem, der giver voksne ret til – gratis – at få lejlighed til at aflægge eksaminer for at fremvise sine færdigheder og kompetencer. Dette kompetencebaserede kvalifikationssystem går dermed en anden vej end fx det norske: individets kompetencer, hvor og hvordan de end er opnået, bliver ikke anerkendt i sin egen ret men kan blive afprøvet i et eksamens- og prøvesystem. Dette system eksisterer ved siden af det traditionelle

uddannelsessystem, og det benævnes som 'fritstående yrkeseksamen', som alle kan indstille sig til prøve på et af følgende tre niveauer:

- Grunneksamen (svarende til niveauet efter 2-3 års grundlæggende erhvervsuddannelse)
- Yrkeseksamen (svarende til niveauet hos en faglært person med erhvervs erfaring)
- Specialistyrkeseksamen (svarende til faglært og højt kvalificeret erhvervsudøvelse)

På Utdanningsstyrelsens hjemmeside beskrives det kompetencebaserede kvalifikationssystem således:

“Competence-based qualifications

*Finland has been developing competence-based qualifications since 1994. This **system is intended to enable working-age adults to gain qualifications without necessarily attending formal training**. It is possible to take competence-based vocational qualifications, further vocational qualifications and special vocational qualifications or only parts of them through the competence test system, within which **competence acquired through various ways is recognized and validated**. The competence test is completed by demonstrating competence required in the profession. Although taking part in competence tests does not require formal preparation, about 95% of candidates attend some training, in which they are provided with individual learning programmes. Upper secondary vocational education and training provides preparation for upper secondary vocational qualifications and additional vocational training prepares for further and specialist vocational qualifications.*

In 2007, nearly 64 000 people participated in the competence test; some 32 000 obtained their vocational qualification (all three levels of vocational upper secondary qualifications, further vocational qualifications, and specialist vocational qualifications included) through the competence-based qualifications system and nearly 15 000 a part of it.

There 53 vocational upper secondary qualifications (qualifying for jobs in the relevant field) and some 300 further vocational qualifications (providing vocational skills required of professionals in the field) and specialist vocational qualifications (those who obtain these are competent in the most demanding tasks in the field) on offer.

The requirements are outlined in the official requirements for competence-based qualification defined by the Finnish National Board of Education. The main principles regarding competence tests are as follows:

- *cooperation between employers, workers, and education sector when the qualifications framework and requirements of competence-based qualification are defined and competence tests are organised and assessed;*

- *the independence of a qualification regardless of the way competence has been acquired;*
- *completing a qualification or a module demonstrating competence in a test;*
- *individualisation of learning and the completing of the qualification.”¹⁰*

Fra marts 2007 skal alle, der søger oplæring, have en personlig studieplan for uddannelsesforløbet, et dokument for ”Personlig tillæmpning”. Dette dokument understøtter og fastholder den enkelte i uddannelsesforløbet. Det beskriver til enhver tid den aktuelle status for den enkelte og for den vejleder/ sagsbehandler, der medvirker ved tilrettelæggelse af forløbet. ”Personlig tillæmpning” fungerer dermed som en handleplan eller studieplan for det enkelte individs uddannelsesforløb og som dokumentation for processen.

Beskrivelse af e-værktøjet

Selve e-værktøjet fungerer således som et åbent tilbud for den enkelte, der søger vurdering af egne kompetencer i forhold til kravene i de enkelte eksaminer eller som information om og beskrivelser af enkelte fag/fagmoduler. Der informeres også om muligheden for at få fritstående eksamen.

I tilknytning hertil fungerer e-værktøjet tillige som et arbejdsredskab for de ’handlere’/sagsbehandlere, der medvirker ved tilrettelæggelse og gennemførelse af de fritstående eksaminer, som brugeren indstiller sig til og gennemfører.

” 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.”

E-værktøjet fungerer i hovedsagen på tre måder.

For det første kan alle og enhver bruge e-værktøjet som et værktøj til selvurdering af egne kompetencer indenfor en lang række erhverv, brancher og uddannelser. Dog kræves bruger-ID og password (dog ikke i den svensksprogede udgave, jagkan.fi).

¹⁰ Engelsksproget information på Utdanningstyrelsens hjemmeside:

http://www.oph.fi/english/education/adult_education/vocational_adult_education

Selvurderingen kan afsluttes med en rapport, der med grafer og med en oversigt over opnåede point i forhold til givne uddannelsesmoduler angiver, i hvor høj grad man opfylder krav til en given uddannelse eller moduler i denne uddannelse. Rapporten kan downloades eller udskrives til eget brug (pdf-fil) og medbringes som udgangspunkt for samtale ved start på en senere bedømmelsesproces og fritstående eksamen. Rapporten med de opnåede resultater har dog ikke i sig selv gyldighed, men kan fungere som udgangspunkt for samtale med udbydere af fritstående eksamen.

E-værktøjet kan desuden bruges som informationsværktøj til studie- og erhvervsvalg for den enkelte bruger. E-værktøjet er en database for uddannelsesstilbud for voksne. Den opdateres og vedligeholdes af Utdanningsstyrelsen i Finland og kan som sådan anses for at være ført up to date, aktuel gældende og dermed kvalitetssikret. Det anbefales direkte, at brugeren bruger den til at "bladdra i kundskapskravene" – til at orientere sig forud for henvendelse om at få foretaget fritstående eksamen.

Og sluttelig bruges e-værktøjet af udbydere af fritstående eksaminer, dvs. af de fagkonsulenter og 'handlere' (sagsbehandlere), der forestår og afvikler fritstående eksamen.

E-værktøjet er oprindeligt udviklet i forbindelse med et projekt om udvikling af kompetencer i arbejde og under uddannelse i perioden 1996–2000. I forbindelse med dette projekt blev det klart, at der manglede et elektronisk værktøj, der kunne bruges til at understøtte klarlægningen og identifikationen af kompetencer. Udviklingen af e-værktøjet skete i regi af et privat firma, og processen forløb over flere faser startende med udviklingen af en database. I Finland blev et nationalt projekt "LiftUp" – et tiltag, der er sammenligneligt med det tilsvarende svenske Kundskapslyft – lanceret i 2003 og udviklingen af e-værktøjet indgik derefter i denne samlede proces og efterfølgende overdraget til Utdanningsstyrelsen, der nu står for drift og udvikling af systemet. I 2005 var der 39.000 logons på systemet, der i 2007 var vokset til 350.000 logons. I 2009 har der indtil nu (okt.09) været 87.000 individer, der har anvendt systemet, og tallet er på vej mod 100.000.¹¹

Systemet er rettet mod den enkelte bruger og mod skoler og institutioner, der udbyder fritstående eksaminer. Eksterne institutioner, organisationer eller myndigheder er ikke koblet til osaan.fi/ jagkan.fi, men data kan transformeres herfra til elektroniske dokumenter og sendes til eksterne systemer og databaser.

¹¹ Interview Fi1

Der findes nu 360 kompetencebaserede kvalifikations-moduler beskrevet, der alle ligger tilgængelige i e-værktøjet, til brug for brugere/individer og de institutioner, der anvender systemet til identifikation og afklaring i forbindelse med fritstående eksamen.¹²

Systemer til understøttelse af realkompetencevurdering

Anerkendelse og dokumentation af realkompetence i Finland foregår i udgangspunktet som en ret til eksamen, hvor den voksne fremviser sine færdigheder og kompetencer uafhængigt af, hvorledes disse er opnået. I denne eksamen, der ofte foregår på arbejdspladsen over flere dage eller endnu længere, indgår foruden observationer og bedømmelse af konkrete faglighedsprøver også en række forskellige andre dokumentationsformer, der går forud for eller vedlægges som dokumentation til selve prøven:

Dina prestationer bedöms på basis av materialinsamling, beslutsfattande och dokumentation av yrkes- och arbetsfärdigheter i enlighet med de yrkesskicklighetskrav och bedömningskriterier som anges i examensgrunderna. Vid bedömningen används många olika metoder, såsom observation, intervjuer, enkäter, tidigare dokumenterade prov samt självutvärdering och gruppedömning.

Din yrkeskunskap bedöms av representanter för arbetsgivaren, arbetstagaren och läroanstalten. Du utvärderar också själv ditt eget kunnande. Efter att du avlagt en examensdel deltar du i ett utvärderingssamtal tillsammans med alla bedömare. Bedömarna ger sitt utlåtande om godkännande eller underkännande yrkes- och specialyrkesexamen och med vitsorden 1-3 för grundexamen. Examenskommissionen fattar det slutliga beslutet om bedömningen.¹³

Støtte for denne proces for anerkendelse af realkompetence er således en lang række dokumentations- og arbejdsmetoder: observation, interviews, fremlæggelse af eksamensbeviser fra tidligere uddannelse og kursusbeviser i øvrigt samt selvvurdering ved brug af osaan.fi/jagkan.fi. Praktisk arbejdsprøvning spiller en ikke ringe rolle, idet eksamensforløbet kan foregå som et forløb, der strækker sig over tid og foregår på arbejdspladsen, hvor 'handlere' (sagsbehandlere/fagkonsulent) fra uddannelsesinstitutionen kommer til stede flere gange og løbende vurderer præstationer med repræsentanter fra arbejdspladsen. Det diskuteres dog løbende i Finland, om ikke systemet er for tæt bundet op til prøveformer, der kræver forudgående undervisning og uddannelse på en uddannelsesinstitution og i for ringe grad faktisk er i stand til at anerkende tidligere erhvervede kompetencer.

¹² Ibid

¹³ www.studieinfo.fi → Fritstående yrkeseksamina

Realkompetencevurderinger i praksis. E-værktøjet i anvendelse

Anerkendelse af realkompetencer i Finland har bevæget sig 'fra merit- til kompetencetænkning'¹⁴. Kompetencebedømmelse foregår, som nævnt, som en eksamen i modulopdelte uddannelsesforløb, hvor arbejdsrådets og fagets kompetence på niveauerne grundeksamen, erhvervseksamen eller specialisterhvervseksamen nøje er beskrevet i kompetencemål.

Ansøgeren, der søger anerkendelse af sine realkompetencer ved at aflægge en fritstående eksamen, kommer typisk til uddannelsesudbyderen, der har eksamensret via en af følgende tre veje:

- Arbejdsforvaltningen/arbejdsformidlingen, der køber kurser hos en udbyder af uddannelse, og som har ret til at afholde fritstående eksaminer.
- Direkte henvendelse ved en bruger, der ønsker realkompetencevurdering og dermed en fritstående eksamen. Disse har måske - men langt fra altid udarbejdet en selvvurderingsrapport ved hjælp af www.osaan.fi / www.jagkan.fi.
- Firmaer sender deres medarbejdere på uddannelse og/eller til eksamen, fordi de ønsker at opkvalificere arbejdskraften. (Interview Fi 3).

Brugere kan fx være 'branchebrydere'. Det drejer sig fx om voksne, der ønsker et erhvervsskifte til skoleassistent, til en teknisk uddannelse eller til social- og sundhedspleje. Lige så ofte kan det dreje sig om, at den voksne er kommet til et sted i livet, hvor han eller hun ønsker dokumentation på 'det jeg kan'.

I 2009 befinder der sig på landsplan 130.000 personer i kompetencebaserede uddannelsesforløb. Det skal ses i forhold til, at der samtidig er 120.000 i det traditionelle curriculumbaserede uddannelsessystem (Interview Fi 3).

Selve validerings- eller anerkendelsesprocessen kan typisk forløbe på følgende måde:

- Efter henvendelse, hvad enten det er sket på den ene eller anden måde, gennemgås www.osaan.fi / www.jagkan.fi grundigt med ansøgeren, således at ansøgeren bliver fortrolig med systemet og undervejs bliver præsenteret for forskellige uddannelsesmoduler og krav til eksamen.
- Derefter gennemgår ansøgeren en selvvurdering indenfor det fagområde og på de niveau, som vedkommende enten selv gerne vil indstille sig til prøve i, eller som fagkonsulenten råder vedkommende til på baggrund af dokumentation af erhvervskompetence og

¹⁴ Interview Fi 2

kompetenceniveau, i form af bevis for tidligere aflagte eksaminer, på baggrund af interviews m.v.

- Selvvurderingen danner baggrund for en 1 -2 timers dialog, hvor resultatet gennemgås, og fagkonsulenten undersøger resultatet af besvarelsen med henblik på at bestemme, hvad ansøgeren konkret har af kompetencer indenfor det pågældende område, og hvad der endnu mangler, førend der kan udstedes kompetencebevis til dele af uddannelsen.
- Derefter udfærdiges en "Personlig tillæmpning", en studieplan for uddannelsesforløbet, og studieforløbet går nu i gang.

Dele af studieforløbet eller i visse tilfælde hele studieforløbet kan foregå på en arbejdsplads, men forberedelse til den fritstående eksamen er som oftest en blanding af skolebaseret uddannelse og forberedelse og arbejdsstræning. Til fritstående eksamen på grundniveau er tidsforbruget frem til eksamen typisk (et antal) uger. Til yrkeseksamen typisk (et antal) måneder og til specialist yrkeseksamen år. (Interview Fi 3)

Brugen af e-værktøjet www.osaan.fi / www.jagkan.fi kan således illustreres som på nedenstående figur:



Rie Thomsen (DPU, 2009)

www.osaan.fi / www.jagkan.fi er dels en database for beskrivelse af kompetencer på forskellige uddannelsesniveauer og moduler, og dels er det et værktøj til identifikation af ansøgerens uddannelsesønsker og ansøgerens kompetencer, der er erhvervet forud for ansøgningen ved uddannelse, arbejde eller andet.

Men det er også et værktøj, der producerer et materiale, der dels kan indgå i anerkendelsesprocessen som et bilag, når og hvis det bliver verificeret af en fagkonsulent. Dette kan medvirke til at afkorte den ønskede uddannelse for ansøgeren eller måske give adgang til eksamen på et højere niveau, end det oprindeligt foreslåede. Eller det kan give ansøgeren ret til at gå direkte til den ønskede fritstående eksamen uden forudgående forberedelse - hverken på skole eller på en arbejdsplads.

Selve identifikations- og afklaringsprocessen ved hjælp af e-værktøjet medfører ofte hos ansøgeren en høj grad af positiv oplevelse og tilfredshed. Det er tilfældet, fordi ansøgeren både får beskrevet sine kompetencer i et officielt system og et officielt sprog ('skolesprog') og oplever, at disse kompetencer eller arbejdserfaringer, som er erhvervet udenfor uddannelsesverdenen, også har værdi. Formel anerkendelse betyder øget selvværd hos mange af de personer, der søger realkompetencevurdering. De har ikke nødvendigvis de bedste erfaringer med formel uddannelse og er måske derfor ekstra begejstrede for at få anerkendt kompetencer fra arbejdslivet. (Interview Fi 4).

Dette indgår ikke som en del af anerkendelsen af realkompetence, men det kan have betydning for motivation i forhold til at gennemføre uddannelsen og den fritstående eksamen.

Vejledning og sparring

Vejledning finder sted på forskellige tidspunkter i forbindelse med anvendelse af e-værktøjet. Som sagt ligger www.osaan.fi / www.jagkan.fi frit tilgængeligt på nettet, men kræver bruger-ID og password for at kunne anvendes.

Vejledningen finder sted i ansøgerens første møde med den uddannelsesinstitution, han/ hun henvender sig til for at få gennemført en anerkendelse af sine realkompetencer gennem en fritstående eksamen. Det er brugeren selv, der anvender e-værktøjet både til at orientere sig i kundskabskravene til de enkelte eksaminer og til at udføre selvvurderingsforløb. Brugeren har retten til de rapporter, der kommer ud af selvvurderingen og kan anvende dem til, hvad han/ hun måtte ønske sig. Men vejledningen i brugen af www.osaan.fi / www.jagkan.fi forsøger naturligvis at sikre, at ansøger vejledes så præcist og korrekt som muligt for at selvvurderingen kan give så retvisende et grundlag for en afklaring, der leder frem mod en fritstående eksamen.¹⁵

¹⁵ Interview, Fi 2

En vigtig del af vejledningen består i 'oversættelse' af materialet, der beskriver de enkelte kompetencemål, moduler og uddannelser. Ansøgerne er ikke vant til sproget og begreberne i læreplaner og modulbeskrivelse, og det er et problem i sig selv at skabe samklang mellem de erfaringer, som en ansøger har med sig og de kompetencekrav, som de kompetencebaserede kvalifikationsbeskrivelser indeholder. Og vice versa: det kræver megen oversættelse at forklare ansøgere, hvad modulbeskrivelser egentlig betyder forstået som konkrete kompetencer, der fungerer i arbejdslivet. Dette vejlednings- og forståelsesarbejde er en væsentlig del af fagkonsulentens arbejde¹⁶.

Der er desuden vigtigt hele tiden at udvikle konkrete praktiske prøver og test, der er tilpasset de enkelte arbejdspladser og samtidig både afspejler branchens krav og det relevante prøveniveau.

Kompetencer - kompetencebegreb

Som nævnt, har det finske system for realkompetencevurdering bevæget sig fra 'merit til kompetencetænkning'. En persons kompetencer måles på personens evner og succes med at bestå fritstående eksaminer, og kompetencebegrebet er dermed entydigt bundet op på det nationale kompetencebaserede kvalifikationssystem, der eksisterer i Finland. Kompetencer kan være erhvervet i arbejdslivet eller andre steder men bliver først bedømt og får først værdi og status, når de afprøves og dokumenteres i en eksamen. Der er ikke tale om, at en persons realkompetencer i sig selv kan give adgang til uddannelse eller kan ækvivalere uddannelse. Det er omvendt: realkompetence opnås og anerkendes i kraft af beståede eksaminer i det kompetencebaserede kvalifikationssystem.

E-værktøjet www.osaan.fi / www.jagkan.fi's rolle er derfor at medvirke til identifikation og afklaring af personens kompetenceniveau i forhold til, hvilken eksamen vedkommende ønsker at tage og kan indstille sig til.

Opsummerende bemærkninger

Den finske ordning, hvor en persons realkompetencer bedømmes i fritstående eksaminer i henhold til kompetencebaserede kvalifikationer, "medvirker til at gøre uddannelsessystemet mere effektivt"¹⁷, men evaluering af ordningen viser, at "langt hovedparten af deltagerne i et eller andet omfang har fulgt kurser eller uddannelsesforløb, inden de indstiller sig til eksamen".

¹⁶ Ibid

¹⁷ Rapport "Forstudie om validering af realkompetence i de nordiske lande", Nordisk Ministerråd, 2004. Ramböll, s. 15

Forløbet med fritstående eksamen tager typisk ”uger for eksamen på niveau, grunneksamen; måneder for eksamen på niveau 2, yrkeseksamen og år på niveau 3, specialistrykeseksamen”¹⁸

Den identifikation og afklaring af kompetenceniveauet, som typisk foregår på hold hos udbyderen af fritstående eksamen, dvs. som oftest på en uddannelsesinstitution, er en mindre del af den samlede vurderingsproces. Ved denne identifikations- og afklaringsproces spiller e-værktøjet www.osaan.fi / www.jagkan.fi en vigtig rolle og medvirker til at give både ansøgeren og ’handleren’/sagsbehandleren et billede af personens aktuelle kompetenceniveau og ønsker med hensyn til eksamen.

Selvvurderingen og rapporter fra www.osaan.fi / www.jagkan.fi er vigtige dokumenter i det videre forløb og vedlægges den handleplan ”Personlig tillämpning”, der følger ansøgeren gennem uddannelsesforløbet, og rapporten og dens resultater anvendes både som grundlag for dialog mellem ’handleren’/sagsbehandleren og ansøgeren i starten af forløbet og som dokumentation i forbindelse med selve eksaminationsforløbet, der ofte foregår på en arbejdsplads.

Der er derimod ikke tale om, at hverken den selvvurdering eller den efterfølgende identifikation og afklaring, der sammen med ’handleren’/sagsbehandleren på udbyderen af fritstående eksamen bliver til ansøgerens aktuelle kompetencebeskrivelse, kan træde i stedet for en anerkendelse af realkompetencer. Anerkendelsen af personens realkompetencer sker alene ved gennemførelsen af en fritstående eksamen.

Anerkendelse af realkompetencer i Finland sker således i en uddannelseskontekst og bundet til det kompetencebaserede kvalifikationssystem, der fungerer parallelt til det ordinære curriculumbaserede uddannelsessystem. E-værktøjet [osaanfi/](http://www.osaan.fi) [jagkan.fi](http://www.jagkan.fi) er tilrettet denne forståelse af kompetencer og spiller en vigtig rolle i identifikations- og afklaringsprocessen for både brugerne/ansøgerne og for ’handlere’/sagsbehandlere, der fungerer i det kompetencebaserede kvalifikationssystem.

¹⁸ Interview, Fi 1

6. E-værktøjet VIGO Voksen (RealDok)

Uddannelsespolitisk kontekst

Vigo Voksen (tidligere RealDok) er et sagsbehandlersystem til kortlægning og dokumentation af realkompetencer for personer, der søger voksenoplæring og eller realkompetencevurdering. Systemet bygger på offentlige godkendte læreplaner for videregående oplæring¹⁹ frem til fagbrev eller studiekompetence. Med deltagelse af 16 af 19 af fylkeskommunerne i Norge er det - om ikke et nationalt system - så dog dækkende og anvendt i det meste af landet.

Oprindeligt blev RealDok udviklet af Stiftelsen Jærtek, i samarbejde med Rogaland Fylkeskommune m.fl. Senere er RealDok overtaget af og indgår i Vigo Voksen, som er navnet for det e-værktøj, der vil blive undersøgt i dette afsnit. Vigo Voksen er en del af VIGO, som er fylkeskommunernes søge- og rapporteringssystem for videregående oplæring.

Den voksne ansøger – brugeren – kan søge om oplæring og/eller realkompetencevurdering ved at registrere sig på www.vigo.no. Her indtastes de nødvendige personoplysninger, som sendes elektronisk til brugerens eget fylke. Brugeren får bekræftende svar om, at ansøgningen er modtaget via mobiltelefon eller e-mail, og derefter går selve realkompetencevurderingen i gang ved rådgiver og/eller fagperson (fagkonsulent) ved et center/en skole i fylket.

I dette afsnit ses på de dele af Vigo Web, der specielt retter sig mod voksne ansøgere, der søger videregående oplæring og realkompetencevurdering. Websiden www.vigo.no giver også muligheder for unge for at søge videregående oplæring i skole eller virksomhed eller for at tage fagskoleuddannelse.

Her er det som nævnt voksenoplæring og realkompetencevurdering, der er i fokus.

Systemet har en lang forhistorie men er grundlæggende etableret på baggrund af anbefalinger i rapporten *"Realkompetenceprosjektet 1999-2002 – i mål eller på startsreken. Sluttrapport"*, hvori der indledningsvist henvises til: *"Stortinget ber Regjeringen om at etablere et system som gir voksne rett til å dokumentere sin realkompetence uten å måtte gå veien om traditionelle prøveordninger"*²⁰. Realkompetenceprosjektet er således regeringens iværksættelse af Stortingets vedtagelse.

Realkompetenceprosjektet 1999-2002 var en del af et større reformkompleks, der blev sat i værk i 1999 på baggrund af et generelt politisk ønske om at øge kompetenceniveauet hos voksne i Norge,

¹⁹ Videregående oplæring i Norge er niveauet efter grundskolen (10 år) og foregår på videregående skoler (VGS). VGO i skole er 3-årig og tilbyder både studiekompetencefag og yrkesfag. Eller 2 år i skole og 2 år i virksomhed.

²⁰ Rapport, "Realkompetenceprosjektet 1999-2002...", p. 5 Vox, Voksenopplæringsinstituttet www.vox.no

Kompetensereform 1999²¹. Kompetensereformen er både en arbeidslivsreform og en utdanningsreform med forskjellige innsatsområder.

Kompetensereformen inneholdt forskjellige innsatsområder:

- Kompetenceudviklingsprogrammet (KUP)
- Realkompetenseprosjektet (RKP)
- Grunnskoleprosjektet
- Motivasjon, veiledning og informasjon (MOVI)
- Utdanningspermisjon
- Utredning af finansieringsordninger

Et resultat av reformen er at voksne fikk individuell rett til grunnskole (2002) og til videregående opplæring (2000) og å få vurdert sin realkompetanse²²

Realkompetenceprosjektet (RKP) omfattet en lang række forsøg og utviklingsprosjekter i fylkerne, i arbeidslivet og i 3. sektor, der blev opsamlet, behandlet og resulterede i en række anbefalinger i den omtalte rapport.

Med ansvar for videregående opplæring fik fylkerne fra starten en central plassering, og alle 19 fylker var med til at etablere en fylkeskommunal organisering, samtidig med at 14 af fylkerne utviklet projekter med henblik på utvikling af metoder og værktøjer.

Efterfølgende er nu hovedparten - 16 af de 19 fylker - med i det fælles system Vigo Voksen, der nu (2009) som e-værktøj bruges som sagsbehandlingsværktøj.

Vigo Voksen har links og henviser til www.vilbli.no. Vilbli.no er en webaseret informasjonstjeneste, der kan bruges til informasjon og beskrivelser af uddannelser, fag, kurser, regelverk mm. generelt og de enkelte fylkes tilbud for unge og voksne (og for veiledere og undervisere):

*Fylkeskommunene, KS (Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon) og Utdanningsdirektoratet har gått sammen om å etablere en informasjonstjeneste for søkere til videregående opplæring – vilbli.no. Her finner søkerne oppdatert og kvalitetssikret informasjon om videregående opplæring til enhver tid. På grunnlag av denne informasjonen skal søkerne kunne gjøre sine valg.*²³

²¹ Oplæg ved Konferanse på TEC 30.april 2009 ved seniorrådgiver Bente Sjøgaard, Vox. Se også: http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/utdanning_og_kompetanse/kompetansereformen.html?id=213306

²² Retten til videregående opplæring og realkompetencevurdering er regulert i opplæringsloven, § 4A.

²³ [www.Vilbil.no](http://www.vilbli.no) : http://www.vilbli.no/4daction/WA_Forsiden?ASP=4367405&Ran=45629&Niva=V&Tid=V2010&TP=16-12-09

Vilbli.no opdateres og kvalitetssikres løbende, således at websiden til enhver tid tilbyder nyheder, oversigter, relevante kurser og det samlede uddannelsestilbud i fylkerne m.v. til brugerne. Brugere kan således orientere sig i en webbaseret studie- og erhvervs-database inden valget af kurser og egen uddannelse og undervejs fx i et realkompetencevurderingsforløb.

Med Realkompetenceprojektet fra 1999-2002 blev der sat en samlet, national dagsorden for realkompetencevurderinger i Norge.

Vigo Voksen er en del af denne samlede indsats, der skal medvirke til at øge kompetenceniveauet i videregående voksenoplysning. Systemet fungerer ikke i alle fylker endnu og i visse fylker delvist på papirbasis.

Samlet set præsenteres ansøgere til videregående oplysning for et sammenhængende, næsten landsdækkende, fylkeskommunalt system, der genererer data om kompetencer og uddannelse, følger ansøgere og studerende i systemet frem mod slutkompetence og registrerer tildeling af kompetencebevis.

I det følgende beskrives systemet nøjere og en række aspekter ved brugen af systemet i tilknytning til anerkendelse af realkompetencer behandles med udgangspunkt i de foretagne interviews.

Beskrivelse af e-værktøjet – Vigo Voksen

Dataværktøjet RealDok, der er en central del af Vigo Voksen, er udviklet til brug for Windows i et web-miljø og benyttes af 15 (16) af Norges 19 fylkeskommuner.

Det er sagsbehandlere, der har adgang til systemet, og der er således ikke individuel tilgang til VIGO Voksen (RealDok).

RealDok er det dataværktøj, som benyttes til rationel håndtering af ansøgere til fylkekommunernes voksenuddannelse. Systemet kan modtage, registrere og følge på ansøgere. Desuden kan man fra systemet udtrække oversigter til intern brug (fylkerne) og til centrale rapporter, dvs. til Statistisk Sentralbyrå mm.

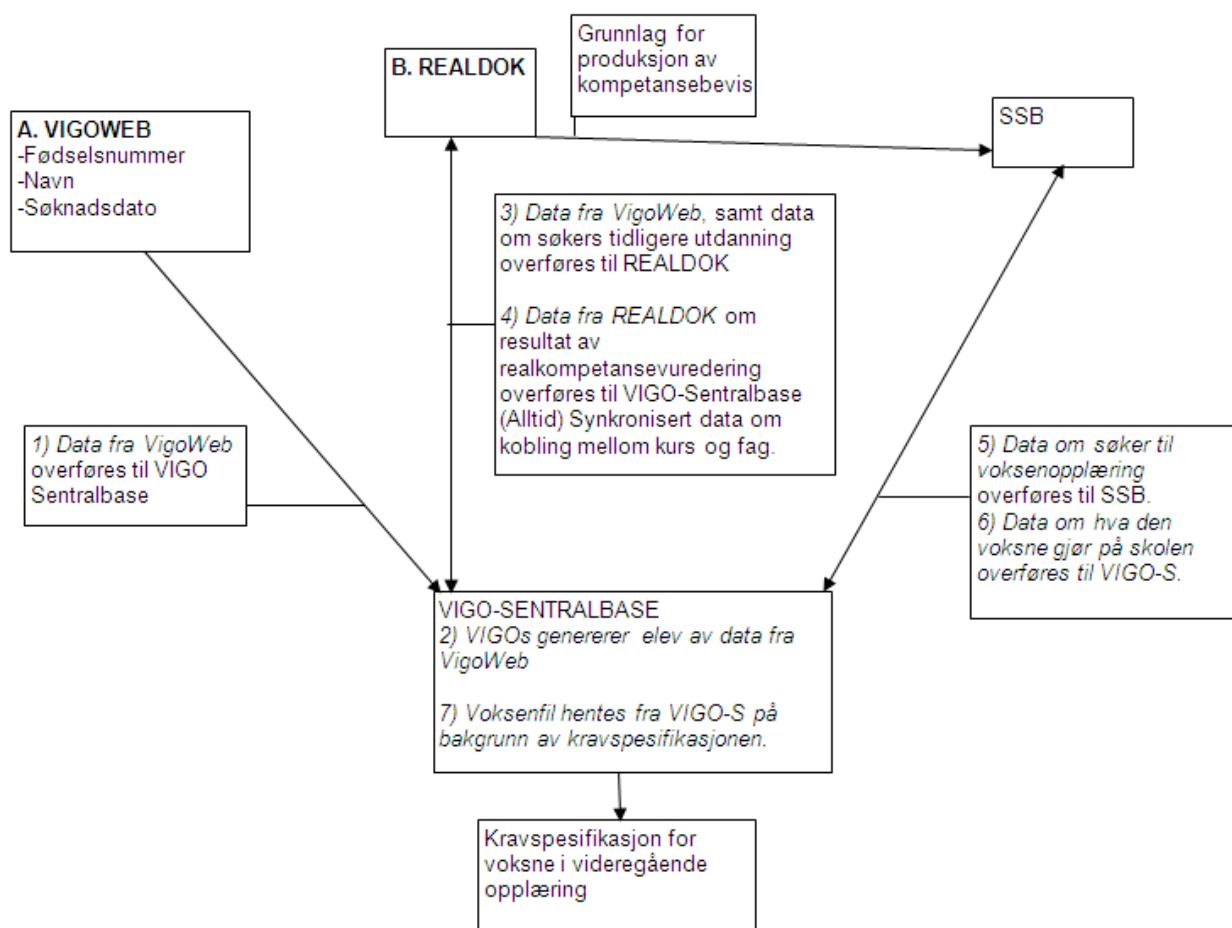
Fra 1. januar 2008 skal voksne søge via VigoWeb www.vigo.no, som er det nationale søgeregister, der er ejet af fylkekommunerne i fællesskab.

Kravspecifikationerne fra SSB (Statistiske Sentralbyrå) til VigoWeb bygger på, at følgende forudsætninger er til stede i fylkerne: VigoWeb bruges af alle, RealDok bruges af alle, og dataflowet, som skitseres nedenfor, anvendes. Rapporteringen fra fylkekommunerne sker i Vigo-systemet og publiceres i KOSTRA (KommuneSTatRapportering), som håndteres af SSB.

At det er et sagsbehandlingssystem, kan måske bedst illustreres ved nedenstående figur 24. Figuren beskriver sammenhænge og dataflow mellem de forskellige aktører, instanser, myndigheder og brugere, der anvender og gør brug af RealDok/Vigo Voksen.

Ansøgerens stamdata (start ved 'A') tastes ind i systemet via VigoWeb. Derfra går data til Vigo-Sentraldatabase, hvori der genereres en 'elev'. Herfra går data til RealDok sammen med eventuelle data fra personens tidligere uddannelse, der ligger i systemet.

Resultatet af realkompetencevurderingen på baggrund af den opsamlede dokumentation og vurdering fører til udstedelse af kompetencebevis (hvis muligt), der dels videreføres til SSB og dels til Vigo-sentraldatabase. Herefter kan ansøgeren gå videre med kompetencebeviset til kurser/uddannelse for voksne i videregående oplæring i egen fylkeskommune.



Dataflow mellom VIGO-Web, RealDok og Statistiske Sentralbyrå

Underveis sendes data om ansøgers videre uddannelsesforløb til SSB.

²⁴ Figuren og beskrivelse af systemet er stillet til rådighed af Sigrun Røstad, seniorrådgiver, VOX

Det særlige ved Vigo Voksen er hele sigtet med sagsbehandlingssystemet, det er systemets omfang, dets rækkevidde og dets evne til at generere data til brug for såvel decentrale (fylkerne) som centrale (SSB, statslige uddannelsesaktører m.v.) myndigheder. Det er ikke en komplet dækkende, national database for beskrivelser af kompetencer i videregående skole for voksne, men det er et værktøj, der understøtter bestræbelser i den retning. Det er tillige et værktøj, der på grund af, at det er indgangen til realkompetencevurderinger, kan medvirke til at sætte fokus både på realkompetencevurdering som et gode for den enkelte borger og samtidigt understøtte en smidiggørelse og en kobling mellem uddannelser og arbejdsmarked.

Til gengæld kan man med en af informanterne (No 7) måske sige, at "Vigo Voksen er ikke godt nok. Det er indrettet på og tager alt for meget hensyn til SSB, dvs. til data ud af systemet. Det er ikke nødvendigvis det samme, som interesserer os i fylkerne". Vigo Voksens karakter af et sagsbehandlingssystem med store krav til dataudtræk for andre end de direkte implicerede besværliggør og overskygger måske for lettere og mere simple løsninger for vejledere og bedømmere? I hvert fald er det en kritik, der bliver fremført af flere af de interviewede, at systemet er tungt, og at man som rådgiver/bedømmer af realkompetence kommer til at udføre dobbeltarbejde. "Det er ikke bare et system for realkompetencevurderinger, men også registrering af hvor de voksne er på et givet tidspunkt i forløbet, vi skal vide dato for afslutning osv. Der skal gå registreringer i Vigo Voksen videre til SSB – I Norge er registreringen af voksne dårlige – (men) der er til stadighed forsøg på at få systemerne bedre og opdateret. Desuden har nogle af fylkerne (stadig) forskellige/deres egen registreringsystemer. Vi har et stort potentiale for registrering af voksne". Og videre: "Det største problem ligger ved slutbrugerne på skolerne: at få skabt sammenhæng i systemerne, at få skabt motivation for og kendskab til at bruge dem".

Systemer til understøttelse af realkompetencevurdering

På Vigo Voksen henvises til www.vilbli.no, der er en "informationstjeneste for ansøgere til videregående oplæring". Denne informationstjeneste er udviklet af Fylkeskommunerne, KS og Utdanningsdirektoratet, og "her finder ansøgerne opdateret og kvalitetssikret information om videregående oplæring".

Brugere eller ansøgere kan i deres undersøgelse af muligheder og søgen efter bestemte uddannelser eller kurser understøttes af et kvalitetssikret informationsystem for ansøgere (og for rådgivere, der løbende vil opdatere deres viden om systemet, om uddannelse, om nye krav og bestemmelser osv.) i den webaserede studie- og erhversvalgs-database www.vilbli.no

I følge informanter i undersøgelsen (No 1, 2, & 4), gør rådgiverne og fagkonsulenterne desuden brug af www.vox.no. Her findes information om regelværk i forhold til realkompetencevurdering,

en webbaseret håndbog for realkompetencevurdering, rettigheder for voksne, kompetenceafklaring og kompetenceafklaringsredskaber mv.

I mange fylke er der desuden udarbejdet vejledninger til brug af systemet, ligesom der løbende finder oplæring af rådgivere i brug af systemet sted. (No 3)

I nogle fylker bruges Vigo Voksen kun til registrering af ansøgning om realkompetence. ”Jeg anvender skolens eget system ”It’s Learning”. Al dokumentation samles og sendes til godkendelse centralt i fylket, der står for at indtaste den indsamlede dokumentation i selve Vigo Voksen.” (No, 4). I andre fylker gøres der på skolerne brug af ansat personale, så ”jeg råder til, at man ikke skal skrive ind samtidig med samtale med ansøgeren. Nu har de (rådgiverne) fået en kontordame, der skriver ind og journaliserer med udgangspunkt i notater og hjælpespørgsmål til lærerplanerne (fra det tidligere system), dvs., at det er tidskrævende. Der er kommet en ny udgave fra august 2009. Det er en byrde for skolerne, men der gives dog timer til det (fra fylkeadministrationen). Så der er slutbrugerproblemer!”. (No, 4)

Realkompetencevurderinger i praksis. E-værktøjet i anvendelse

Om realkompetence og realkompetencevurdering i videregående oplæring siges det (Vox) at²⁵:

Realkompetanse er all kunnskap og ferdigheter som er tilegnet gjennom utdanning, lønnet eller ulønnet arbeid, organisasjonserfaring, fritidsaktiviteter eller på annen måte.

En realkompetansevurdering kan gi en bruker formell dokumentasjon, et kompetansebevis, ved at brukers egen realkompetanse vurderes opp mot læreplaner i videregående opplæring. De læringsmålene som eventuelt blir godkjent, føres inn i kompetansebeviset, med vurderingen «Godkjent». Kompetansebeviset kan gjøre bruker mer attraktiv i arbeidsmarkedet eller føre til avkortet skole-/studietilbud.

Realkompetansevurdering er gratis for voksne med rett til videregående opplæring. Voksne som ikke har denne retten kan få dekket utgiftene fra for eksempel NAV, som har egne betalingsrutiner for dette.²⁶

I vejledningen fra VOX beskrives processen med realkompetencevurdering som et trinvist forløb således:²⁷

²⁵ VOX om realkompetencevurdering: <http://www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=2805>

²⁶ VOX om realkompetencevurdering: <http://www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=2805>

Trinn i den praktiske gjennomføringen for brukeren

1. Forberedelse til en realkompetansevurdering
2. Søking om realkompetansevurdering
3. Kontakt mellom bruker og fylkeskommune
4. Realkompetansevurdering
5. Etter realkompetansevurderingen

Selve vurderingen uddybes på følgende måte (punkt 4):

En fagkonsulent vurderer brukerens kunnskap opp mot aktuelle læreplaner i det faget brukeren har ønsket. Fagkonsulenten vurderer om brukerens kompetanse dekker kompetansemål i læreplanen til et nivå som tilsvarer bestått karakter. Eventuelle godkjente mål vil føres inn i et kompetansebevis med vurderingen «Godkjent».

Vurderingen foregår ved bruk av ulike metoder:

- Vurdering av dokumentasjon, det vil si cv, attester og vitnemål²⁸.
- Dialogbasert vurdering, det vil si en samtale mellom fagkonsulent og bruker.
- Yrkesprøving, det vil si en vurdering av brukerens praktiske ferdigheter innen faget.
- En realkompetansevurdering består vanligvis av både vurdering av dokumentasjon, dialog og elementer av yrkesprøving.

Etter realkompetansevurderingen får brukeren utskrevet et kompetansebevis dersom noen kompetansemål er blitt godkjent.

Det kan ta inntil tre måneder fra søknaden er levert til realkompetansevurderingen er gjennomført. Dette vil variere avhengig av hvilket fag brukeren ønsker vurdering i og når på året brukeren søker.

Brukeren har rett til å klage på en realkompetansevurdering. Klagen stiles til fylkeskommunen.

Centralt i realkompetencevurderingen står samtalen (se ovenfor under punkt 3) med eller uten computer og e-værktøy aktivert samtidig.

En af informanterne sier om realkompetencevurderingsprosessen følgende:

„Realkompetencevurdering foregår etter fagplaner. Hvis ikke ansøgningen går direkte til skolen, sender jeg (fra fylket) papirerne til en fagkonsulent, som er opplært i realkompetencevurdering (i det/de pågældende fagområder). Derefter tager denne kontakt til ansøgeren. Jeg sender også

²⁷ <http://www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=2807>

²⁸ Eksamensbevis

informationsmateriale til ansøgeren: hvad der skal ske, hvad realkompetencevurdering består af, hvilke konsekvenser det kan få. Jeg sender også fagplanen. Eller jeg starter med at tage ansøgeren ind til en samtale her. Det er lidt forskelligt. Derefter går fagkonsulenten ind og vurderer, dvs. Der finder en kortlægning/afklaringsproces sted. Jeg anbefaler de fleste fagkonsulenter ikke at bruge værktøjet, mens de har samtalen gående men at tage en samtale og bruge den til vurderingen efterfølgende, for det giver den mest naturlige situation.“ (No 1)

En af informanterne (No 2) bruger dog computeren undervejs i samtalen – gør det bevidst og er tryk ved det. Det sparer tid, og der er i forvejen ikke for megen tid til realkompetencevurderinger: ”Jeg sidder med pc. Og det er jeg helt bevidst om....laver en samtale samtidig med. Og de finder undervejs ud af, hvad de må kunne, og at de skal tage undervisning i det.Så flytter man det, de tror de kan. Nogen prøver at gøre sig flinkere, end de er - bluffer mig lidt. Så tester jeg dem. Der er ingen let vej. Det er mennesker, vi arbejder med, og som skal op til fagprøve. Vi er vældig enige om måden at gøre det på - at skabe en samtale.“

En (No 3) gør rigtig meget ud af den indledende afklaring af, hvad realkompetence er for noget, og hvad processen i det hele taget går ud på. Hun siger om samtalen:

„Først har vi en informationsrunde, hvor vi snakker med folk og forklarer, hvad vurderingen går ud på, og så tager vi en kort samtale med folk, om hvad de gerne vil ende med, i hvert fald hvis vi kommer til dem, før de er begyndt på et kursus. Hvis det så f.eks. er helsefagsarbejder, så henter vi læreplanen og lidt om, hvordan de forestiller sig at arbejde med det - på nettet eller kurser om dagen eller aftenen, og så går vi videre og kigger på læreplanen, så de kan forbedre sig på, hvad de skal til selve vurderingssamtalen, og så kalder vi dem ind til vurdering.“ Dvs., der i virkeligheden er tale om to samtaler, der ligger tidsforskudt for at give ansøgeren tid (og ro) til at sætte sig ind i, hvad der kræves, og hvad hun eventuelt kan på forhånd. Dette er specielt tilfældet for de, der ikke kan norsk så godt, ”hvis de måske kan noget, men ikke rigtig forstår det. Så forklarer vi det grundigt, og så kan de få lidt mere tid til at tænke over det.“

Tidligere blev der i samtalerne brugt hjælpespørgsmål (som lå i RealDok og kunne printes ud). Men de var alt for omstændelige: ”Det kunne man i hvert fald tidligere, og det var meget omfattende, så blev helt skræmt og forstod ikke alle spørgsmålene der heller”.

I visse tyndt befolkede områder/fylker foregår processen noget anderledes. Som eksempel kan det skitseres på følgende måde:

Ansøgningen foregår stadigt via Vigo Voksen, men derefter tager fylket over. Alt dokumentationsmateriale samles og ordnes i fylket, der indscanner og uploader hele materialet, så udvalgte faglærere kan få adgang til det og foretage bedømmelsen. Ofte sker det uden at fagkonsulenten/rådgiveren fysisk møder ansøgeren. Som hovedregel foregår opklarende

spørgsmål og samtalen om materialet generelt via telefonisk kontakt (pga. geografi og afstande), men mail anvendes også:

„Alting foregår via papir og telefon? – Ja, for nogen kan det jo tage en hel dag at komme herhen, fordi det er så stort et område. Hvis folk lige er her i byen, så kan det godt ske, at de kommer herhen, men som regel foregår det via telefon. Og så har vi i fylket, der arbejder med realkompetencevurderinger, lavet regler for, hvad der skal til for at få realkompetencevurdering, så det er nogenlunde ens“. (No 4)

Vigo Voksen anvendes således som hovedregel ikke som e-værktøj i den eller de samtaler, der foregår på baggrund af den indsamlede dokumentation. Vurderingen af personens kompetencer, niveau og uddannelsesbehov foregår på baggrund af disse samtaler (og den indsamlede dokumentation), og resultaterne indtastes derefter i Vigo Voksen/RealDok.

Vigo Voksen kan siges at fungere som et hjælperedskab i afklaringsprocessen, idet rådgiveren/faglæreren henviser til fagplaner, eventuelt hjælpespørgsmål samt uddannelser, men disse er ligeså ofte tilsendt på forhånd. Vi er således tilbage ved, at Vigo Voksen/RealDok er et registrerings- og sagsbehandlingsredskab.

Vejledning og sparring

Der finder vejledning sted af ansøgere til realkompetencevurdering på flere tidspunkter.

For det første vejledes der om, at der overhovedet eksisterer en mulighed for eller et direkte krav om realkompetencevurdering. Det er, selvom der har været arbejdet med anerkendelse af realkompetence i over ti år i Norge, stadig ikke alment kendt, at der foreligger en mulighed for at få anerkendelse for kompetencer, der ikke er udsprunget af et uddannelsesforløb. Ansøgere bliver gjort opmærksomme på muligheden, når de henvender sig for at søge arbejde på jobcentre. I en del tilfælde er det sagsbehandlere og rådgivere på jobcentre eller på skoler, der forklarer, og nogen gange hjælper de også direkte med til at udfylde ansøgninger om realkompetencevurderinger – på papir eller i Vigo Voksen (eller i det lokale skolebaserede system).

For det andet finder der vejledning sted under samtalen/samtalerne i forbindelse med ansøgning om realkompetence og/eller tilrettelæggelse af uddannelsesforløb fx med henblik på at få fat i relevant dokumentation. Særligt for indvandrere og flygtninge er der tilfælde, hvor der ikke eksisterer eller kun meget besværligt kan fremskaffes dokumentation (No 2, 4, 5).

Vejledning til forståelse af fagplaner fylder en del i den dialogiske proces, som fagkonsulenter og rådgivere alle peger på er en vigtig del af både afklaringen og den senere vurdering. Mange ansøgere er uvante med den uddannelses-sprogbrug, de finder her. I forbindelse med, at ansøgerne ofte undervurderer egne kompetencer, skaber dette særlige vejledningsproblemer og

understreger vigtigheden af vellykkede samtaler om forståelse af og erfaringer fra tidligere beskæftigelse.

Nogle fagkonsulenter/rådgivere understreger vigtigheden af en balancegang mellem på den ene side de ansøgere, der næsten ikke er til at få i tale – her kræves indfølelse, nærmest empatiske evner samtidig med fastholdelse af et kritisk blik. Og på den anden side meget talende og urealistiske ansøgere (ex: indvandrere, ofte mænd, der er uvante med norsk mentalitet), der kan være vanskelige at bedømme. (No 2, 3, 4, 5)

Fagkonsulenternes og rådgivernes uddannelse og kompetence

For fagkonsulenterne og rådgivere, der arbejder med anerkendelse af realkompetencer, finder der en kort oplæring sted - særligt for nye i jobbet. "Vi bruger noget på at uddanne sagsbehandlere og fagkonsulenter i realkompetencevurdering".... "Vi lægger forløb om anerkendelse af realkompetence ind i starten af kurser, som fylket finansierer... Vi er blevet bedre til at lave tilpassede kursusforløb, det skal være restoplæring og individuelle løsninger."

Der er ikke mange ressourcer til at uddanne rådgivere og fagkonsulenter og der er derfor tale om megen sidemandsoplæring: "Jeg var først på kontoret hos xx, hvor hun forklarede, hvordan det skulle gøres. Så var jeg med en kollega, som lavede en vurdering, så jeg kunne høre, hvordan det forgår. Og så var det bare 'ud og lege'!...Det er længe siden, at jeg fik et kursus i, hvordan selve systemet fungerer."

Især omstilling til nye, og opdaterede udgaver af e-værktøjerne – og det gælder såvel Vigo Voksen, som de lokale værktøjer – giver anledning til problemer og frustration: "Vi ser bare, at der kommer nye opdateringer, men vi får ikke forklaringer eller oplæring. Jeg har været på kursus for længe siden, men der er sket meget siden.....Jeg føler mig ikke altid tryk ved listerne over elever, der er ført ind i systemet. Der sker jo nogen fejl."

Det fremhæves, at anerkendelse af realkompetencer ..."det er meget ensomt jobbing". Selvom man er flere på en skole, så er det ofte forskellige fag, og derfor skal man søge netværk på tværs af skolerne. I tvivlstilfælde ringer og snakker man sammen, og det fremhæves, at xx i fylket altid kan nås pr. telefon, hvis man vil diskutere et problem. "Han kan alt!"

Fagkonsulenter og rådgivere, der laver realkompetencevurderinger er kun beskæftiget med anerkendelse af realkompetence som en del af deres arbejdstid fx 20 %, dvs. 1 dag pr. uge. De er ikke uddannede som vejledere (studievejledere) og er afhængige af netværk og støtte fra fylkerne. "Så diskuterer vi det på de netværkssamlinger, som vi har en gang om året. Der tager vi problemstillinger op og har forskellige temaer. Så afstemmer vi os med hinanden med hensyn til

vurderingsarbeidet. Og så lærer vi hinanden at kende, så vi kan ringe til hinanden udover samlingen.” (No, 4).

En fylke-repræsentant siger, at ”vores ressourcer må prioriteres og bruges afvejet. Der må afvejes mellem almindelige kurser, uddannelse og så realkompetencevurderinger. Vi kunne bruge alle midlerne på uddannelse, realkompetencevurderinger, afdæknings-/kortlægningsprocesser osv. Men vi må satse på den konkrete oplæring af de voksne.”

Kompetencer

Det fremgår ikke direkte af www.Vigo.no, hvilket kompetencebegreb, der eksplicit ligger til grund for anerkendelse af realkompetencer. Realkompetence beskrives på www.vox.no på følgende måde:

- **Realkompetanse** er all kunnskap og alle ferdigheter som er tilegnet gjennom utdanning, lønnet eller ulønnet arbeid, organisasjonserfaring, fritidsaktiviteter eller på annen måte.
- **Formell kompetanse** er kompetanse dokumentert gjennom vitnemål eller andre offisielle papirer fra offentlige skoler eller utdanningsinstitusjoner.
- **Uformell kompetanse** er kunnskap og ferdigheter som er tilegnet i en opplærings situasjon der det ikke er utstedt offentlig dokumentasjon. Dette kan være kurs arrangert av skoler, institusjoner, studieforbund eller frivillige organisasjoner, eller organisert opplæring gjennom lønnet eller ulønnet arbeid. Uformell kompetanse kan være dokumentert.
- **Ikke-formell kompetanse** er kunnskap og ferdigheter som for eksempel er tilegnet utenfor organisert opplæring som gjennom deltakelse i fritidsaktiviteter, frivillig arbeid, og gjennom lønnet og ulønnet arbeid. Ikke-formell kompetanse er i hovedregel ikke dokumentert.²⁹

Denne eller lignende beskrivelser kan genfindes i informationsmaterialer fra de enkelte fylker, fx i håndbøger, manualer til sagsbehandlere og rådgivere³⁰. Kompetenceforståelsen tager udgangspunkt i fagplaner og fagmål, og hvor det tidligere havde været sådan, at fagkonsulenten eller rådgiveren vurderede op i mod faste målbeskrivelse (med spørgsmål og vejledninger), så siger informanter i denne undersøgelse samstemmende, at de forholder sig mere frit, eksplorativt undersøgende og spørgende, end de tidligere målbeskrivelser og spørgerammer lagde op til. Det virker som om, der er ganske vide rammer i den konkrete vurderingspraksis, der af en fylkerepræsentant får følgende ord med på vejen:

²⁹ VOX: <http://www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=1679&epslanguage=NO>

³⁰ Fx ”Realkompetencevurdering. En håndbok for sagsbehandlere og rådgivere”, PEDLEX, 2007

Anerkendelse af realkompetence er et spørgsmål om holdninger: "du må have og vise respekt i forhold til ansøgeren". Vi skal stille krav til ansøgerne: de skal ville selv, de skal kende læreplanerne, og de skal have kendskab til, hvordan faget konkret praktiseres.

Det stiller krav til fagkonsulenterne og rådgiverne om interviewteknik og træning i at kunne gennemføre interviews. De skal vide noget om kommunikation. De skal kunne oversætte kompetence – forstået som, at de skal være i stand til at sætte sig ind i, hvordan reale situationer i beskæftigelse i privat virksomhed eller aktiviteter i 3. sektor kan tænkes at dække mål i læreplaner.

Vi har fagvise manualer til styrkelse af rådgivernes sikkerhed i bedømmelsen, men der er stadig mange, der ikke forstår realkompetencevurdering. 'Levet liv' er ikke godt nok – det skal måles op imod noget (læreplanerne)...

Alt hvad du har med i tasken: formel uddannelse, uformel praksis. Arbejde, aktiviteter, privatliv som kan passes ind i læreplanerne (No 8)

Dette er et ganske bredt kompetencebegreb, der ikke lader sig beskrive som en snæver og konvergent forståelse af kompetencer som udelukkende styret af fagplaner og målbeskrivelser.

Det interessante er her mødet mellem på den ene side e-værktøjets bastante krav om dokumentation, forstået som eksamenspapirer (vitnemål), arbejdsgiverudtalelser m.v., der kan matche fagplanernes mål og på den anden side den tilgang og den praksis, som fagkonsulenter og rådgivere synes at udvise på den anden side.

Opsummerende bemærkninger

Vigo Voksen (RealDok) kan ikke siges at være et e-værktøj til vurdering af realkompetencer. Vurderingen finder sted mellem ansøgeren og vurderingspersonen (fagkonsulent) ansat på en videregående skole eller på centre, der drives af det enkelte fylke.

Som e-værktøj kan Vigo Voksen (RealDok) heller ikke beskrives som konvergent eller divergent, forstået som et værktøj, der vurderer realkompetencer snævert op imod fagmål – alene. Ganske vist bygger systemet Vigo Voksen (RealDok) "på offentlig godkendte læreplaner til brug ved videregående oplæring frem til fagbrev eller studiekompetence" og kan derfor i sin forståelse af realkompetence beskrives som afgrænset og konvergent i sin tilgang. Imidlertid viser praksis, at der i selve dialogen med ansøgeren og i fagkonsulenten/rådgiverens vurderingsproces tages ganske vidtgående hensyn til ansøgers informelle og non-formelle kompetence.

Set i det lys kan man ligeså godt beskrive praksis omkring e-værktøjet Vigo Voksen (RealDok) som divergent - ikke i kraft af selve systemet eller bestemte iboende faciliteter men som resultat af

tolkning af dokumentation samt praksis i vurdering og anerkendelse af realkompetencer.

”Realkompetence er all formelle og ikke formell kompetence, som en person har opparbeidet sig gjennom skolegang, arbeid og fritid”³¹ Det ser ud til, at man i Norge har opnået det, der fremhæves i afsnittet om ”Internationale erfaringer” i slutrapporten ”Realkompetenceprosjektet 1999 – 2002”, nemlig:

”Individets realkompetanse har en egenverdi for individet selv, for arbeidslivet, for samfunnslivet og for utdanningssystemet. Den skaper motivasjon og selvtillit hos individet, og synliggjør kompetanse på en annerledes måte overfor arbeidsgivere og utdanningsmyndigheter.”³²

Tilbage står, at Vigo Voksen (RealDok) i egentligste forstand er et sagsbehandlingssystem. Et e-værktøj der hverken er et selvevalueringsværktøj eller et vurderingsværktøj. I det omfang ansøgere gerne vil kortlægge egne kompetencer eller foretage en selvevaluering, da skal det ske i andre sammenhænge. Fx tilbyder www.vox.no³³ gratis kortlægnings- og afklaringsværktøjer, der kan genere et personligt CV og andre dokumenter til brug i realkompetencevurderingsprocessen.

Men det er værktøjer, der ligger udenfor Vigo Voksen (RealDok).

Vigo Voksen (RealDok) er et kompromis mellem forskellige aktører i feltet. E-værktøjets karakter af et sagsbehandlingssystem, der hele tiden skal generere data og sikre dataflow mellem forskellige myndigheder og aktører, gør det meget velegnet til dokumentation, statistik og styring til brug for forvaltninger, myndigheder og politikere. Når – eller hvis – e-værktøjet kommer til at dække alle 19 fylker, og det i alle fylkerne bliver den første indgang og for alvor bliver benyttet til tilmelding/registrering, forløbsbeskrivelse af alle ansøgere og studerende på videregående skole – når alt dette er på plads, så kan det for alvor medvirke til udviklingen af kompetencer fylkerne og på nationalt plan. Som sådan kan det medvirke til at lette og til at sikre, at uddannelsessektoren og arbejdsmarkedet støtter hinanden, og at den enkeltes reale kompetencer bliver sat i spil.

Men e-værktøjet er også et tungt system, som det fremgår af informanterne i denne undersøgelse. Systemet opleves som tungt, fordi det ikke primært opleves som en lettelse for slutbrugerne, dvs. fagkonsulenterne og rådgiverne. Det opleves, som om nytteværdien af e-værktøjet primært kommer forvaltninger, beslutningstagere og myndigheder til gode, fordi systemet er opbygget som et sagsbehandlingssystem og et datagenereringssystem. Det er ikke primært et system for lettelse af rådgivernes og fagkonsulenternes – slutbrugernes – arbejde. For dem opleves indtastninger i Vigo Voksen (RealDok) ofte som dobbeltarbejde, som de får tid/løn

³¹ ”Realkompetencevurdering. En håndbok for sagsbehandlere og rådgivere”, p.4

³² Realkompetanseprosjektet 1999 – 2002...”, s. 85

³³ Se videre på Vox: <http://www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=1677&epslanguage=NO>

for at udføre, men som de ikke selv får megen gavn af i deres arbejde med anerkendelse af ansøgers realkompetencer. De (slutbrugerne) vil meget hellere anvende tid på samtale, komplicerede ansøgninger, borgere, der ikke har megen uddannelse og ikke udtrykker sig særligt i forhold til uddannelsesbestemmelsernes og fagplanernes knudrede sprog.

7. E-værktøjer fra tredje sektor

Uddannelsespolitisk kontekst

E-værktøjerne www.realkompetence-forening.dk, www.realkompetence-frivillig.dk og www.realkompetence-folkeoplysning.dk er redskaber til afklaring og dokumentation af kompetencer erhvervet i den tredje sektor. De blev lanceret af det danske Undervisningsministerium i 2007 i sammenhæng med, at det blev en lovmæssig ret, at få sine realkompetencer vurderet i forhold til uddannelsessystemet. De tre redskaber er stort set identiske; der er dog enkelte forskelle, som er knyttet til deres forskellige anvendelsesområder. De vil i denne sammenhæng blive behandlet under et.

Anerkendelse af realkompetencer skal i et større perspektiv bl.a. ses i sammenhæng med EU-kommisionens Memorandum om livslang læring fra 2000, hvori der peges på, at der med omstillingen til et vidensamfund må satses på "uddannelse i bredeste forstand"³⁴. I forlængelse heraf kom den danske regering i 2004 med redegørelsen "Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne", som er et oplæg til en bredere anerkendelse af den enkelte persons samlede kompetencer, uanset i hvilken sammenhæng de er erhvervet³⁵.

I 2007 vedtog Folketinget en lov om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område (Udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet mv.), Lov nr. 556 af 6. juni 2007 (Lovforslag L 94 30. november 2006) der giver adgang til anerkendelse af den enkelte borgers realkompetencer. Retten til realkompetencevurdering trådte i kraft 1. august 2007.

Af undervisningsministeriets hjemmeside fremgår følgende bestemmelse af realkompetencer:

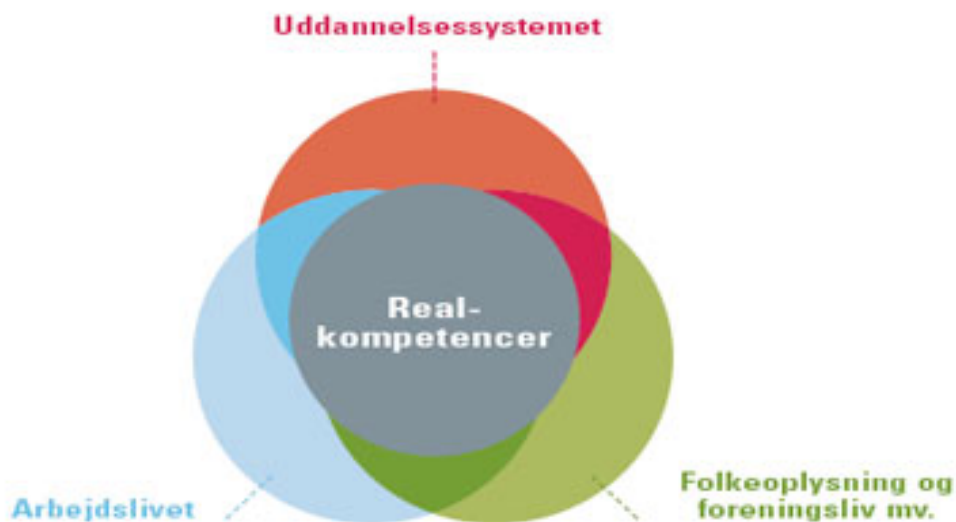
"Realkompetencer er en persons samlede viden, færdigheder og kompetencer, uanset hvor og hvordan de er erhvervet. Når dine realkompetencer skal synliggøres og anerkendes, handler det om, hvordan du bygger videre på det, du har lært i arbejdslivet, i folkeoplysningen, i foreningslivet og i uddannelsessystemet, og hvordan der kan bygges bro mellem de forskellige kilder til kunnen.

*Du kan bygge videre på dine realkompetencer, hvis du søger ind på en voksen- og efteruddannelse. De kan også komme dig til gode, når du søger nyt job."*³⁶

³⁴ Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, Bruxelles, 2000: "Memorandum om Livslang Læring": http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_da.pdf

³⁵ Undervisningsministeriet mfl.; "Tværministeriel redegørelse til Folketinget vedr. anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne", 2004.

³⁶ http://www.uq.dk/FlereOmraader/Realkompetence/hvaderrealkomp/mere_om_realkompetencer.aspx



Ved siden af kompetencer fra uddannelse og arbejdsliv, nævnes en række kompetencer fra fritidslivet, som kan indgå i en beskrivelse af personens samlede kompetencer - herunder praktiske og boglige kompetencer, på aftenskole eller højskole, ledelse - via kurser eller frivilligt arbejde i foreninger og klubber, samarbejde - via frivilligt arbejde i foreninger og klubber og sprog og formidling - via arbejde, ophold eller kurser i udlandet (ibid).

Ministeriet opridser tre formål med at dokumentere realkompetence:

- 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.

Den uddannelsessøgende skal selv bidrage med at dokumentere de realkompetencer, som han eller hun ønsker vurderet. Til det formål iværksatte Undervisningsministeriet - i tilknytning til det uddannelsespolitiske arbejde - i 2005 to parallelle udviklingsprojekter med henblik på at udvikle modeller til afklaring og vurdering af realkompetencer erhvervet hhv. i arbejdslivet og i folkeoplysningen og foreningslivet (www.dfs.dk/realkompetence/historiskoverblik.aspx).

Realkompetencer erhvervet i tredje sektor

Tredje sektor værktøjet er et redskab til dokumentation af realkompetencer oparbejdet i foreningsliv, gennem frivilligt socialt arbejde og igennem folkeoplysningen. Det er udviklet for det danske Undervisningsministerium af Knowledge Lab, Syddansk Universitet og er et delredskab under "Min kompetencemappe"- www.minkompetencemappe.dk. Udviklingsarbejdet er sket i samarbejde med brugere og organisationer fra folkeoplysningen, det frivillige arbejde og foreningslivet.

Arbejdet med realkompetencer og lanceringen af redskaberne har haft stor opbakning fra paraplyorganisationerne i tredje sektor f.eks. Dansk Folkeoplysnings Samråd (DFS) og Danske Gymnastik og Idrætsforeninger (DGI), som også har deltaget i udviklingen af værktøjerne (bl.a. i styregruppen). Disse organisationer har bl.a. afholdt (og afholder) kursusaktiviteter for medlemmer om realkompetencer, om anvendelsen af værktøjerne, og om hvordan man er sparringspartner (se nedenfor) for personer, der benytter værktøjerne (se hjemmesiderne).

I DSF-regi er det især daghøjskolerne, der anvender værktøjet, ligesom nogle højskoler anvender det. I produktionsskoleregi anvendes det af nogle skoler som supplement til deres eget værktøj (Interview, Dk 1).

Man har i DGI "markedsført" idéen om realkompetencevurdering på forskellige måder f.eks. gennem foreningsbesøg og kurser og via hjemmesiden under overskriften, "Få papir på det du kan":

*"Som træner, bestyrelsesmedlem eller frivillig får du kompetencer som at idéudvikle, at samarbejde, planlægge, lede og undervise. Tilsammen udgør den viden og kunnen realkompetencer. Det kan du nu få papir på – et dokument, der sandsynligvis bringer dig tættere på ønskejobbet eller ønskeuddannelsen."*³⁷

Ifølge en foreningskonsulent i DGI har man i lige så høj grad vægtet, at sigtet med en realkompetencevurdering i foreningen kan være at tegne et øjebliksbillede af foreningens kompetencer, sådan at man kan bruge det i internt udviklingsøjemed.

Af en netartikel på DGI's hjemmeside fremgår det – under overskriften "De første sparringspartnere på realkompetenceområdet er uddannet"³⁸ – at foreningslederne ser store muligheder i realkompetencebeskrivelser - bl.a for unge, som søger optagelse på uddannelse. Der peges i artiklen også på, at det er en udfordring at få begrebet realkompetence kendt i

³⁷ www.dgi.dk/Traener/uddannelse/realkompetencer.aspx

³⁸

http://www.dgi.dk/Traener/uddannelse/nyheder/De_f%C3%B8rste_sparringspartnere_p%C3%A5_realkompetenceomr%C3%A5det_er_uddannet_%5Ba10309%5D.aspx

foreningskredse, bl.a. fordi foreningsledere er bange for, at der er meget arbejde forbundet med realkompetencevurderingerne (ibid).

I DGI-regi ser det ud til, at brugen af værktøjet på nuværende tidspunkt er begrænset (interview Dk 2; Dk 1). En af de foreningskonsulenter, der er blevet interviewet, giver udtryk for, at man i DGI havde forestillet sig, at det ville blive anvendt i langt større omfang, end det gør nu. At der ikke er stor interesse for området, giver sig udslag i, at der er begrænset efterspørgsel efter kursusaktiviteter. Foreningskonsulenten peger på to forklaringer herpå. Folk, der arbejder frivilligt, ved godt, at de har og erhverver kompetencer, men de tænker ikke over at bruge det "kommercielt", dvs., målet med at arbejde frivilligt rækker ikke ud over foreningsarbejdet. Hertil kommer, at uddannelsesinstitutionerne ikke er kommet på banen med at tydeliggøre, at de anerkender kompetencer erhvervet i den tredje sektor. Og så længe uddannelsesinstitutionerne ikke anerkender kompetencerne, er der ikke grund til at dokumentere dem (interview, Dk 2).

Inden for folkeoplysningen er det især daghøjskolerne, der har haft interesse for og anvender redskabet. Her har 2/3 af skolerne haft medarbejdere på kursus som realkompetence-guide. Det anvendes i varierende omfang på daghøjskolerne. Repræsentanten fra daghøjskoleområdet, som er blevet interviewet, giver udtryk for, at man på skolerne finder det dybt relevant at afklare og beskrive realkompetencer, og at redskabet er godt. Men det er en pædagogisk udfordring at få det passet ind, og det er svært at bruge. I mange tilfælde er det vejledere på skolerne, der anvender det, men der eksperimenteres også med at anvende det holdvis, hvor kursisterne hjælper hinanden, mens læreren fungerer som konsulent. Det har man gode erfaringer med (Interview, Dk3).

Målgruppen for daghøjskolerne er sammensat; der er borgere på dagpenge og på kontanthjælp, kurser for folk med ADHD, læse/skrive vanskeligheder, sygemeldte, flygtninge/indvandrere, mm. Og der er også skoler med en særlig faglig profil, der tiltrækker ressourcestærke unge med særlige interesser (f.eks. Københavns foto- og filmskole).

Kursisterne bruger ikke først og fremmest realkompetenceafklaringen til at komme ind i uddannelsessystemet men "til at sætte ord på, hvad de kan". Hvis man er på kontanthjælp og tilhører matchgruppe 4 eller 5, vil man typisk sige, at man ikke kan noget som helst (Interview). Realkompetenceafklaringsprocessen bevirker, at folk får øjnene op for, at de faktisk kan noget - de får reflekteret over og sat ord på det, de kan. "Det giver dem i den grad et løft" (Interview, Dk 3).

Repræsentanten fra daghøjskoleområdet peger på, at afklaringsprocessen er værdifuld i forhold til jobsøgning. Arbejdsgiverne er ikke interesserede i et evt. stykke papir på/dokumentation af ansøgernes realkompetencer. Men de er interesserede i folk, der kan sætte ord på, hvad de kan. Og når ansøgerne har været igennem afklaringsprocessen, er de langt bedre til at fortælle om det i en ansættelsessituation. Det er altså processen mere end papiret/dokumentationen, der betyder noget.

For eleverne i daghøjskolen har papiret/dokumentationen dog betydning i den forstand, at de "først oplever deres kompetencer som virkelige, når de kan se dem på skrift" (Interview, Dk 3).

Overordnet set opleves realkompetenceprojektet som vigtigt i forhold til daghøjskoleområdet, og tredje sektor værktøjet som godt og anvendeligt i afklaringsprocessen. Men i forhold til uddannelsessystemet er der bl.a. den barriere, at tredje sektor værktøjet tilvejebringer beskrivelser af generiske eller nøgle-kompetencer såsom sociale kompetencer, interkulturelle kompetencer, kreative-innovative kompetencer, mens uddannelsessystemet interesserer sig for kompetencer, der modsvarer specifikke uddannelsesmål.

Beskrivelse af værktøjet

Værktøjet er web-baseret og udformet som et online spørgeskema. Redskabet indeholder en udførlig vejledning til brugeren til udarbejdelse af realkompetencebeskrivelsen. Spørgeskemaet er delt i to dele; i første del skal personen beskrive den forening/det kursus/det frivillige arbejde, han eller hun har været eller er medlem af eller deltaget i samt sine aktiviteter og særlige opgaver/projekter. Der spørges - i fht. foreningsredskabet³⁹ - til følgende forhold:

- Navn
- Foreningsnavn
- Din rolle i foreningsarbejdet
- Beskrivelse af foreningen (formål, aktiviteter, målgruppe, projekter m.v.)
- Din aktivitet og særlige opgaver i foreningen (hvilken rolle havde du, hvad lavede du, hvor længe var du med foreningen m.v.?)
- Har du en sparringspartner?

I spørgeskemaets anden del beskrives personens kompetencer. Kompetencerne er delt op i:

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

³⁹ I det følgende benyttes foreningsredskabet som eksempel. De to andre er bygget op på samme måde.

For hver af kompetencerne er der udarbejdet en beskrivelse af kompetencen samt 3-5 nøgleord, som knytter sig til kompetencen. Personen skal udelukkende besvare spørgsmål i relation til de kompetenceområder, der er relevante i forhold til karakteren af det foreningsarbejde, han eller hun har deltaget i. Der spørges forud for hvert kompetenceområde, om man har mulighed for at bruge og udvikle sine [f.eks. sociale] kompetencer i foreningsarbejdet. Hvis man svarer nej, går man videre til næste kompetence; hvis man svarer ja, præsenteres man for 10 udsagn, der knytter sig til det specifikke kompetenceområde. Her skal man på en likert-skala med 5 kategorier angive, i hvilken grad udsagnet passer på én. Man må højst springe to udsagn over. Man har mulighed for at angive et eller flere eksempler på, hvor og hvordan man har demonstreret angivne kompetencer. Hvis man mener, man har oparbejdet kategorier af kompetencer, som ikke omfattes af skemaets kategorisering, har man mulighed for at tilføje disse. På baggrund af besvarelsen genereres en kompetenceprofil, som dels omfatter personens beskrivelser og dels en grafisk præsentation af kompetencerne.

E-værktøjets rolle i anerkendelse af realkompetencer

I forhold til den samlede proces med anerkendelse af realkompetencer, som den beskrives hos Rie Thomsen (2007), er tredje sektor værktøjet et værktøj, der kan anvendes i forbindelse med identifikation, afklaring og dokumentation af realkompetencer. Målgruppen er personer, der arbejder i foreningslivet, med frivilligt socialt arbejde eller deltager i folkeoplysende aktiviteter og ønsker at få dokumenteret de kompetencer, de har erhvervet gennem disse aktiviteter.



Som nævnt ovenfor har paraplyorganisationerne for foreningslivet, folkeoplysningen og det frivillige arbejde gjort en indsats med sigte på at sætte fokus på realkompetencer og på muligheden for at få beskrevet sine realkompetencer.

På foreningsområdet er medlemmerne via lederne blevet gjort opmærksomme på muligheden herfor. Én procedure er, at medlemmerne, hvis de ønsker at få beskrevet deres realkompetencer, bliver bedt om at udfylde skemaet selv, og herefter printe det ud og sende det til foreningskonsulenten. Foreningskonsulenten mødes herefter med personen og har en samtale i et par timer, hvor der spørges ind til besvarelsen af skemaet. Foreningskonsulenten fungerer således som sparringspartner i processen. Det kan også være foreningslederen, der, hvis han eller hun har været på uddannelse til sparringspartner, kan fungere som sparringspartner. På baggrund af samtalen korrigeres eller suppleres kompetencebeskrivelsen, og der udskrives et dokument/kompetencebevis, der omfatter kompetencebeskrivelse og kompetenceprofil, som underskrives af sparringspartneren. Dokumentet kan herefter i princippet anvendes som dokumentation i forbindelse med ansøgning om realkompetencevurdering i forhold til en uddannelse eller som bilag til en jobansøgning.

I daghøjskolesammenhæng anvendes værktøjet, som sagt, først og fremmest til at strukturere en afklaringsproces. Den enkelte får gennem afklaringen øje på sine egne kompetencer og bliver i stand til at sætte ord på dem. Værktøjet anvendes ikke først og fremmest til at producere dokumentationsmateriale til uddannelsessystemet eller arbejdsgiver.

Vejledning og sparring

Den vejledningsindsats, der tilbydes i forbindelse med kompetencebeskrivelse, afhænger af i hvilket regi, der skal dokumenteres kompetencer. Eksempelvis er der tilknyttet uddannede vejledere til f.eks. daghøjskolerne, mens det ikke er tilfældet ifht. foreningslivet.

I forbindelse med udviklingen af tredje sektor redskaberne til dokumentation af realkompetencer blev der fra bl.a. DGI's side, lagt stor vægt på, at medlemmerne ikke skal udfylde eller dokumentere kompetencer alene (Interview, Dk 2). Af hensyn til validiteten og troværdigheden af dokumentationen anbefales det derfor, at skemaet udfyldes sammen med en sparringspartner, der, som nævnt ovenfor, underskriver det færdige dokument.

I tilknytning til værktøjet anvises der på hjemmesiden en arbejdsprocedure, når realkompetencebeskrivelsen laves sammen med en sparringspartner, ligesom der er udarbejdet en vejledning til sparringspartneren. På DSF's hjemmeside findes ligeledes materialer til sparringspartnere, til den der skal sparres og til uddannelse af sparringspartnere.

Både DGI og DFS tilbyder uddannelse af sparringspartnere/realkompetenceguider for deres respektive medlemsorganisationer.

En foreningskonsulent i DGI (Dk 2) peger på, at sparringspartnerens funktion ikke alene er at validere realkompetencebeskrivelsen. I de forløb, hvor han selv har fungeret som sparringspartner, har han oplevet, at den person, som modtog sparring, har haft "AHA-oplevelser" under samtalen om den foreliggende kompetencebeskrivelse. I samtalen kommer folk i tanke om noget og opdager måske, at der er ting, de er gode til, som de ikke havde tænkt over. Sparringsprocessen fungerer altså – udover som en validering – også som en identifikations- og afklaringsproces. Konsulenten tager det som udtryk for, at DGI har haft en vigtig pointe med at insistere på en sparringsfunktion i tilknytning til værktøjet.

Hans erfaring er i øvrigt, at de personer, som gennemgår en realkompetencebeskrivelse, i højere grad undervurderer sig selv end overvurderer sig selv. Folk tænker ikke på, at det de lærer igennem deres foreningsaktiviteter er noget, der kan bruges i mange sammenhænge.

Oplevelse af processen

I sammenhæng hermed er konsulentens erfaring, at det er positivt at gennemgå en realkompetencebeskrivelse, ligesom det i den grad gør sig gældende på daghøjskoleområdet. Repræsentanten fra daghøjskoleområdet peger på, at mange deltagere gennem afklaringen får øje på, at de faktisk har en masse kompetencer, selv om de er vant til at se sig selv som nogen, "der ikke kan noget" (Interview, Dk 3).

Kompetencebegreb

Kompetencebegrebet i redskabet har ikke nogen eksplicit teoretisk referenceramme, men kategoriseringen af kompetencer er inspireret af og ligger tæt op ad kategoriseringen af kompetencer i det Nationale Kompetence Regnskab (NKR). IT-kompetencer og organisatoriske kompetencer indgår ikke som overordnede kategorier i NKR, mens NKR også omfatter literacy, demokratisk kompetence, natur- og miljø kompetence samt helbreds- og kropskompetence.

Kompetenceforståelsen er tydelig specificeret i den forstand, at nøgleord og indikatorer for hver kompetence giver et detaljeret billede af, hvorledes den enkelte kompetence skal forstås.

Handlingsdimensionen i forhold til de enkelte kompetencer inddrages i dokumentationen på to måder. For det første ved at personen i forhold til hver enkel kompetence har mulighed for at give eksempler på, hvorledes han eller hun har demonstreret sine kompetencer. For det andet ved at den række af udsagn, som er knyttet til den enkelte kompetence, er formuleret i et "aktivt" sprog.

Eksempelvis er følgende udsagn indikatorer på, om personen er socialt kompetent: "Jeg hjælper med at løse konflikter", og "Jeg tager ansvar, så fælles opgaver bliver løst".

Vidensdimensionen konstrueres først og fremmest som omsætning af viden. Kun i forhold til interkulturelle kompetencer optræder viden om et genstandsfelt som et nøgleord, der er med til at beskrive kompetencen. Som indikator herfor anvendes udsagnet: "Jeg sætter mig ind i viden om andre kulturer". I forhold til organisatoriske kompetencer er "organisationsforståelse" et nøgleord, og i forhold til IT-kompetencer indgår nøgleordet "kendskab til programmer og internet".

Omsætning af viden indgår især i forhold til læringskompetencer, IT-kompetencer og interkulturelle kompetencer. I forhold til læringskompetence optræder eksempelvis følgende indikatorer (udsagn): "Jeg har lyst til at lære nyt", og "Jeg bruger det, jeg lærer - f.eks. på kurser i foreningsarbejdet". Ideen om at anvende en sparringspartner i dokumentationsprocessen kan evt. bidrage til, at tavs viden eller ikke erkendt viden synliggøres og dokumenteres.

Konteksten for den kompetente handling kan – ligesom handlingsdimensionen – inddrages, ved at personen beskriver, hvorledes han eller hun har demonstreret sine kompetencer, men de kan også beskrives adskilt fra konkrete situationer og kontekster. Indikatorerne (udsagnene), som ligger til grund for kompetenceprofilen, er abstrakte i den forstand, at de ikke relateres til konkrete situationer.

Opsummerende bemærkninger

E-værktøjet www.realkompetence-forening.dk er et online-redskab til afklaring og beskrivelse af realkompetencer. Det er et selvvurderingsværktøj, men det er knyttet til lancering og uddannelse i anvendelse af redskabet, at det bedst benyttes sammen med en sparringspartner, som er uddannet til at give sparring til de personer, der benytter det. Sparrings- eller vejledningsfunktionen bliver således opfattet som et centralt aspekt af afklaring og dokumentation af realkompetencer.

Værktøjets brugervenlighed i IT-mæssig forstand har ikke været problematiseret i interviewmaterialet. Tredje sektor værktøjet er udviklet til at afklare og dokumentere kompetencer oparbejdet i foreningslivet, folkeoplysningen og det frivillige, sociale arbejde. Det er lanceret af Undervisningsministeriet og udviklet i tæt samarbejde med aktører fra feltet, og det bygger på en relativ kompleks forståelse af kompetencer. Værktøjet har haft og har massiv opbakning fra paraplyorganisationer i tredje sektor, som har opfordret og støttet medlemsorganisationer/foreninger til at arbejde med realkompetencevurderinger.

Det anvendes i varierende omfang i de forskellige skoleformer under DFS, men interessen for at anvende værktøjet ser ud til at være aftaget indenfor f.eks. DGI. Det kan hænge sammen med, at værktøjet bygger på en bred eller generisk kompetenceforståelse, hvor de kompetencer, der

beskrives, er almene samfundsmæssige kompetencer og ikke f.eks. specifikke kompetencer, knyttet til bestemte uddannelsesmål. Det knytter sig til det som Aagaard og Nordentoft⁴⁰ kalder det første trin i anerkendelse af realkompetencer, hvor "det brede realkompetencebegreb" er i anvendelse. I denne fase tages der "åbent afsæt i alle de kompetencer, den enkelte har" – en divergent tilgang med et eksplorativt og åbent sigte.

Lovgivningen om anerkendelse af realkompetencer er i Danmark udformet således, at det er uddannelsesinstitutionerne, som har bemyndigelse til at vurdere realkompetencer i forhold til uddannelsessystemets mål- og kompetencebeskrivelser. Det indebærer, at uddannelsessystemet ikke nødvendigvis interesserer sig for beskrivelse af generiske kompetencer men efterspørger dokumentation for, at ansøgeren kan præcist det, som står i kompetencemålene.

Selvom e-værktøjet således både er lanceret af Undervisningsministeriet og er bakket op og ført frem af de organisationer, det er udviklet til og for, ser det ud til, at dets faktiske anvendelse i forhold til dokumentation og i sidste ende anerkendelse af realkompetencer i forhold til uddannelsessystemet, er begrænset. Til gengæld ser det ud til på f.eks. daghøjskoleområdet at have stor værdi for den enkelte i forhold til at afklare, reflektere over og formidle egne kompetencer i forbindelse med jobsøgning.

8. E-værktøj "Accumulated Knowledge and Skills"

AKS – www.aks-international.com – er et Leonardo da Vinci-projekt, der er støttet af EU. Projektet er ledet af den norske organisation ELBUS, og projektet er repræsenteret af følgende europæiske partnere:

1. Norge, OREE "Opplæringsrådet for elektro og elektronikkfagene"
2. Grækenland, Athens tekniske akademi
3. England, JTL (engelsk el-uddannelsesorganisation)
4. Sverige, SEF (det svenske el-forbund)
5. Danmark, DJH (Den Jyske Håndværker Skole i Hadsten)

Projektet blev udviklet og gennemført i 2004. Det har stadig sin egen hjemmeside og fungerer muligvis i flere af deltagerlandene men ikke Danmark, og det har ikke været muligt at finde projektpartnerne i Norge. Projektet blev som det første Leonardo da Vinci-projekt i december 2004 præmieret af EU Kommissionens Generaldirektorat for Uddannelse og Kultur.

⁴⁰ Aagaard, K. og A. Nordentoft (2008): Anerkendelse af realkompetence – en proces med flere trin, i "Fokus på RKV" nr. 1, 2008, udgivet af det Nationale Videncenter for Realkompetencevurdering, VIA University College, Århus.

Projektet og dets e-værktøjer til anerkendelse af realkompetencer blev oprindeligt udvalgt til denne undersøgelse, fordi det repræsenterer en branchespecifik tilgang til brugen af e-værktøjer til identifikation, afklaring og anerkendelse af kompetencer, og fordi det så klart ikke er placeret i tilknytning til en uddannelsesinstitution og indenfor det ordinære uddannelsessystem. Da det ikke har været muligt at interviewe de oprindelige projektdeltagere, så bliver præsentationen i det følgende mere begrænset, og den støtter sig på de dokumenter, der kan downloades på projektets hjemmeside.

Projektets kontekst

Projektdeltagerne præsenterer projektet på følgende måde:

“The project's scope of work was validation, assessment and transferability of formal, non formal and informal learning in the electro-technical industry throughout Europe.

Project aim: The project developed a methodology to help document and assess accumulated knowledge and skills for potential employees in the electro-technical sector from any European country - and hopefully others. Individuals who have been assessed and verified get a three-part CV. This system can be used to account existing knowledge resources, on an individual, enterprise and societal level. In general terms, the objective of this project is to increase the visibility of learning taking place outside of formal training and education institutions and systems, thus giving credit to the indispensable role of this knowledge - to individuals as well as to enterprises and society in general.

Benefits: There are many potential benefits of establishing a tool for the documentation of the individual's accumulated knowledge and skills. In almost every country and industry, we find the following elements to be of central importance:

- 1. For individuals, the awarding of credit to non-formal learning may ease their entrance into the formal training system as well as improve their eligibility in the labour market.*
- 2. For enterprises, awarding credit to non-formal learning may be of importance because it increases their potential for effective human resource management. This system will be used to obtain a goal-oriented and precise definition of every employee's knowledge development needs, based on his or her professional needs or wishes, and private interests.*
- 3. For society as a whole, awarding of credit to non-formal learning may be of importance in simplifying the transfer of skills between different spheres (education, work, home) and in order to improve allocation of resources.*

4. *For more accurate and rapid assessment and validation of foreign workers, both refugees and other immigrants.*

Unemployment is the main source of poverty and social exclusion in almost every European country. This European perspective is very important, as immigration between countries is increasing. We believe that the harmonized documentation procedure that results from this project will make it easier to guide foreign immigrants quickly into productive working life.

The project results:

Methodology

The project group have developed a pan-European methodology or procedure that will enable electro-technical or other enterprises to document and assess accumulated knowledge and skills for an employee or potential employee. This methodology is explained in a handbook, and is supported by a web/electronic-based tool to aid the process.

Documentation procedure and associated tool

The project group have developed and tried out a tool in several different European electro-technical pilot companies to aid the process of identifying and objectively assessing an individual's accumulated knowledge and skills. All five partner country languages are present in both the methodology and the tool.

The tool will help the individual to record his/her own experience and skills. By 'record' we mean that the individual will, in a systematic manner, register his/her personalia, qualifications social skills (family life, social activities, interests), milieu and local community (commissions, voluntary duties, affiliations to any societies, sports club, choir), professional skills (work, hobby, interests, etc.) and any wishes or future intentions related to their interests or work. A three part CV will be used for this (1. personalia, 2 professional skills, and 3. general skills).

Soft skills: The 'assessment' involves a conversation with the employer based on what the individual has recorded about him/herself. It will follow clearly defined guidelines and will be strictly confidential between the individual and the employer. To aid this development dialog the project has developed an 'Ability to take action ' questionnaire. The main objective of this assessment is to develop the basis of a personal development plan involving measures that the employer is able to initiate or support.

The mapping tool is web-based whilst the CV and "The ability to take action" forms are available electronically through the AKS web site for those who have passwords for the main mapping tool."⁴¹

⁴¹ Se: http://www.aks-international.com/more_about.html

Beskrivelse af e-værktøjet

Selve e-værktøjet er et onlineværktøj, der kræver Bruger-ID og Password. Det er den enkelte virksomhed, der tildeler Bruger-ID og Password, og e-værktøjet er således tæt bundet til personer i arbejde og ansat i en bestemt virksomhed. Det er både et kortlægningsværktøj – for den ansatte og for virksomheden – og et dokumentationsværktøj til brug ved vurdering fx ved medarbejderudviklingssamtaler (MUS). På den måde fungerer e-værktøjet også i forhold til en anerkendelses- og vurderingsproces.

På hjemmesiden ligger et antal dokumenter og eksempler, der forklarer brugen af e-værktøjets forskellige komponenter⁴². Det drejer sig dels om eksempler på spørgsmål fra de elektroniske spørgeskemaer, der er e-værktøjets kerne og dels manualer og forslag til, hvordan enkeltbrugere, vejledere og virksomheder med fordel kan anvende e-værktøjet.

E-værktøjet, som det præsenteres i dokumenter på websitet, består af flere dele⁴³:

5. CV, akkumuleret viden og færdigheder. Skemaer til dokumentation: personlige data, hidtidig uddannelse, beskæftigelse, erfaringer, sprogbeherskelse, organisatoriske erfaringer, IT- erfaring.
6. En branchespecifik del med registrering af konkrete kompetencer indenfor EI-branchen. Dette værktøj er udformet som en "kompetencetest", hvor det på en skala angives, i hvilken grad kompetencen kan udfyldes.
7. 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 online på en skala fra 1 til 10 (passer – passer ikke på mig).
8. 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.

Det er meningen, at e-værktøjet skal fungere som et udviklingsværktøj for de ansatte og for de virksomheder, der ville bruge det. Værktøjet er tænkt som et udviklingsværktøj for de ansatte til at styre og dokumentere egen faglig og læringsmæssig profil og som et redskab for ledelse til brug

⁴² Se dokumenter på: http://www.aks-international.com/download_documents.html

⁴³ Se dokumenter på: http://www.aks-international.com/download_documents.html

for HRM (human resource management) til kompetenceudvikling og til at skaffe sig en samlet kompetenceoversigt i virksomheden:

”Modellen vil blive et licens- og web-baseret produkt med bl.a. en individ-profil, således at en virksomhed ved hjælp af brugernavn og password kan gå ind og få oversigt over sine ansatte, og de ansatte kan gå ind og opdatere egen profil.”⁴⁴

E-værktøjet, som det findes beskrevet på hjemmesiden i eksempler, dokumenter og manualer, er på den måde tænkt som et dynamisk værktøj, der kan anvendes både af den ansatte og af virksomheden. Værktøjet inddrager både branchespecifikke, (”hårde”) som mere generelle (”bløde”) kompetencer, og dets anvendelse retter sig derfor mod identifikation og afklaring af såvel tekniske og rent faglige, dvs. elektricitet og elektronikfaglige kompetencer som mod personlige, læringsmæssige og sociale kompetencer som fx samarbejdskompetencer og ledelseskompeter.

Kompetencer & kompetencebegreb

Med hensyn til kompetenceforståelse 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.”*

Anerkendelse af realkompetencer sker på baggrund af en samtale, der foregår på baggrund af selvvurderingen i e-værktøjet. De specifikt EI-faglige kompetencer bedømmes på baggrund af medarbejderens dokumenterede erfaringer, uddannelse og praksis. Med hensyn til kompetencer, der ligger ud over de strengt faglige, det vil sige personlige, læringsmæssige, sprog, it-færdigheder samt sociale kompetence, så vurderes disse i en samtale mellem medarbejderen og virksomhedens ledelse fx i forbindelse med en MUS-samtale. Det vil sige, at det er virksomhedens ledelse, der i sidste instans afgør, hvilke kompetencer der kan anerkendes.

Opsummerende bemærkninger

Accumulated Knowledge and Skills-værktøjet er et gennearbejdet og omfattende web-baseret redskab, der retter sig mod EI-branchen men bortset fra de rent EI-faglige identifikations- og

⁴⁴ Aks-international.com

afklarings spørgsmål, så kan værktøjet principielt set anvendes i alle brancher og virksomheder. Det er et identifikations-, afklarings- og dokumentationsredskab, og anvendt på den rette måde vil det formentlig have stor motivationseffekt for den medarbejder, der ser sig selv ind i et aktivt udviklings-, uddannelses- og karriereforløb.



Rie Thomsen, DPU

Det er samtidig et ledelsesredskab for virksomheder (i EI-branchen), der ønsker et webbaseret HRM-redskab til brug ved MUS-samtaler og kompetenceoversigter for hele eller dele af virksomheden.

Virksomheder, der ønsker at tiltrække og udvikle egnede medarbejdere uafhængigt af, hvor disse har opnået deres kompetencer, vil kunne bruge AKS-værktøjet. En virksomhed kan også bruge AKS både til opgørelse af status over virksomhedens kompetencer og til langsigtet og strategisk planlægning af kompetenceudvikling i organisationen. Måske er det en smule naivt, at det samme værktøj kan anvendes både af virksomhedsledelse og af den enkelte medarbejder, men muligheden for misbrug og brud på fortrolighed er forsøgt minimeret ved, at der kræves brugeridentifikation og password til adgang. Værktøjet er konstrueret, så den enkelte medarbejder selv kan rette i sin kompetenceoversigt, der nærmest fungerer som en portfolio.

Det er lidt en smagssag, om man vil bedømme AKS-værktøjet som et udviklingsredskab for medarbejderen, primært udformet som en art EI-branchens portfolio, eller man vil se e-værktøjet som et ledelses- og styringsværktøj for virksomhedens HRM-chef.

Måske er denne problematik medvirkende årsag til, at e-værktøjet ikke har fået større udbredelse?

9. Om forfatterne. Om NVR

Anne Marie Dahler-Larsen 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-Larsen arbejder med udviklings- og undersøgelsesarbejde og har indgående kendskab til kvantitative og kvalitative metoder og evaluering. Anne Marie Dahler-Larsen arbejder med kompetenceudvikling indenfor det ungdomspædagogiske område og er projektleder for NVR projektet "*Udvikling af kriterier, metoder og modeller til dokumentation af realkompetencer*".

Kontakt til Anne Marie: anmd@ucl.dk

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

Håkon Grunnet arbejder med undervisning, evaluerings- og udviklingsopgaver indenfor uddannelser og med kompetenceudvikling og evaluering på uddannelsesinstitutioner. Kontakt til Håkon: hagr@viauc.dk Se videre [her](#)

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.

De centrale opgaver i videncentret er:

- Udviklings- og forskningsprojekter
- Konferencer, seminarer og 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:

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

Mail: nvr@viauc.dk · Web: www.nvr.nu

10. Litteratur

Andersson, Per og Hult, Åsa (2008) (2): "Validation in the Nordic Countries: A comparative analysis", "Lifelong Learning in Europe", #3/2008

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 Fejes, Andreas (2005): "Kundskapers värde – validering i teori och praktik", Studentlitteratur, Lund

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, P. (2002): "At fremstille kvalitative data". Odense: Odense Universitetsforlag

CEDEFOP (2009): "European Guidelines for validation non-formal and informal learning"

Einseth, Anders (red) (2007): "Realkompetencevurdering. En håndbok for sagsbehandlere og rådgivere" PEDLEX Norsk Skoleinformation, Moss, Norge

Hansen, E.J. & Andersen, B.H. (2000): "Et sociologisk værktøj. Introduktion til den kvantitative metode". København: Hans Reitzels Forlag

Hermann, Stefan (2005): "Kompetencebegrebets udviklingshistorie – mellem håndsæbe og stål", in: KVAN, Tidsskrift for læreruddannelse og skole, JCVU, nr. 71, 25 årg. marts 2005

Lauvås, P. & Handal G. (2006): "Vejledning og praksisteori", Århus, DK. Forlaget Klim

Rapport: "Forstudie om validering af realkompetence i de nordiske lande", Nordisk Ministerråd, 2004. Ramböll

Rapport (2003): "Realkompetenceprosjektet 1999-2002 – i mål eller på startstreken? Slutrapport" Vox, Voksenopplæringsinstituttet www.vox.no

Rapport (2006): "Realkompetanse i praksis – en casestudie om kompetanse fra arbeidslivet og tredje sektor, og forholdet mellom godkjent realkompetanse og opplæringsstilbud", VOX Norge

Søgaard, Bente (2009): Kompetencereform Norge: Oplæg ved Konference på TEC (Danmark) 30.april 2009 ved seniorrådgiver Bente Søgaard, Vox. Samt: http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/utdanning_og_kompetanse/kompetansereformen.html?id=213306

Thomsen, Rie (2007): "Realkompetence i et helhedsperspektiv", netpublikation: <http://www.dfs.dk/realkompetence/publikationer.aspx>

Aagaard, K. og A. Nordentoft (2008): *Anerkendelse af realkompetence – en proces med flere trin*, i "Fokus på RKV" nr. 1, 2008, udgivet af det Nationale Videncenter for Realkompetencevurdering, VIA University College, Århus

DFS – Dansk Folkeoplysnings Samråd – www.dfs.dk

www.dfs.dk/realkompetence/historiskoverblik.aspx

Finland, Studieinformation: www.studieinfo.fi

Finland, Utdanningsstyrelsen:

http://www.oph.fi/english/education/adult_education/vocational_adult_education

Vigo Voksen (RealDok) – www.vigo.no

VOX – www.vox.no

- VOX om realkompetencevurdering: www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=2805
- VOX, beskrivelse af en realkompetencevurdering: www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=2807