

Danmark skal have et nationalt system til vurdering af folks faktiske kompetencer. Et bevis på kompetencer, de har erhvervet sig i deres fritid og på arbejdsmarkedet. Systemet har eksisteret i årevis i lande som USA, Frankrig og England. I Danmark er det et brud på uddannelsesstedernes monopol på udstedelse af eksamensbeviser

Beviset på det du kan

* Hvornår har du sidst lært noget? På et uddannelsessted? På arbejdspladsen? I din fritid? Måske alle tre steder?

De fleste mennesker lærer ikke kun noget som elever eller studerende i uddannelsesinstitutioner. De fleste lærer hele tiden nyt og i mange forskellige sammenhænge.

Men det er som regel kun, hvis læringen finder sted i det formelle uddannelsessystem, at man kan få eksamensbeviser for det.

Det vender realkompetencevurderinger op og ned på.

Meningen med realkompetencevurderinger er at anerkende erhvervelsen af kompetencer i ikke-formelle og uformelle læringsrum – og at disse kompetencer kan have værdi for individet, uddannelsessystemet, virksomheden eller samfundet.

For uddannelsessøgende med de rette faktiske kompetencer kan resultatet af en vurdering blive, at de kan tage uddannelser på halv tid – eller mindre.

Mens realkompetencevurdering har eksisteret i årtier i lande som Frankrig, USA og England, er fænomenet forholdsvis ubeskrevet i Danmark.

Mere end eksamenspapirer

Fuldmægtig Agnethe Nordentoft og lektor Søren Ehlers fra Danmarks Pædagogiske Universitet har sammen med Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse undersøgt de udenlandske erfaringer med realkompetencevurderinger. Det gælder for eksempel udbredelsen og organisationen af realkompetencevurderinger – eller realkompetenceevaluering som det også kaldes – i udlandet.

Efterforskningen har vist, at realkompetencemålinger rummer store muligheder for at undgå dobbeltuddannelse, fordi det giver anerkendelse af folks egentlige kompetencer.

Men realkompetencevurderinger rejser lige så mange ubesvarede spørgsmål som mulige løsninger. Blandt de to største spørgsmål er, hvor stort behovet for realkompetencevurderinger egentlig er i

Danmark, og hvem der skal autoriseres til at vurdere realkompetencer.

De faktiske kompetencer

Ifølge Søren Ehlers kan et nationalt system for realkompetencevurderinger betyde et løft for anerkendelsen af reelle kompetencer, fordi man dermed erkender, at læring ofte finder sted uden for formelle læringssituationer.

»I arbejdslivet kan vi fortsat finde masser af eksempler på sidemandsoplæring, hvor medarbejdere er udlært i et fag, men begynder på et nyt. De aflønnes ofte som faglærte, men hvis virksomheden lukker, har de ikke papir på deres kunnen. Det er et stort problem for især ældre medarbejdere, fordi Danmark hidtil ikke har haft nogen dokumentationsordning for arbejdslivet,« siger Søren Ehlers.

Folk har flere kompetencer end de, der fremgår af eksamenspapirerne

Agnethe Nordentoft siger, at vi i Danmark er vant til, at de formelle uddannelser vejer tungest på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Det er de formelle uddannelser, der giver os job, og som vores løn er beregnet ud fra. Og det er formelle uddannelser, der giver os videre adgang i uddannelsessystemet.

»Men folk har flere kompetencer end de, der fremgår af eksamenspapirerne. Realkompetence defineres i regeringens 2001-udspil 'Bedre uddannelser' som 'det vi kan, frem for det vi har'. Formålet med realkompetencevurdering er netop at give papir på det, vi reelt kan. Det vil betyde, at der åbner sig nye muligheder for at søge arbejde eller videreuddannelse«, siger Agnethe Nordentoft.

Ifølge Søren Ehlers er det spild af ressourcer, at nogle personers kompetencer ikke tæller i dag, og at andre er nødt til at dobbeltuddanne sig for at erhverve sig dokumentation.

»De eneste, der forstår betydningen af faktiske

kompetencer, er de private konsulentvirksomheder. De tester folk for at finde ud af, hvad ansøgerne i realiteten kan, så de bedre kan sammenligne, når de skal rekruttere. Uddannelsesinstitutionernes eget system, eksamenssystemet, tror vi jo ikke engang selv på. Folk med et højt karaktergennemsnit har måske fået det på grund af systematisk fedteri for gymnasiele lærere, at de smilede på en bestemt måde, eller at de ikke var så frække, som de ellers ville være. Det siger ikke nødvendigvis noget om, hvad de kan,« siger Søren Ehlers.

Udenlandske erfaringer

Undersøgelsen af internationale erfaringer med realkompetencevurderinger viser, at vurderingerne er mest udbredt i lande, hvor uddannelsessystemet er mindre fintmasket end det danske. Især i Frankrig, England og USA er vurderingerne almindelige, når ufaglærte og indvandrere skal opsuges i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. I Frankrig begyndte man at realkompetencevurdere ingeniører allerede i 1930'erne.

Et af de mest omfattende systemer findes i England, hvor man opererer med mere end 17.500 kompetenceprofiler i et system præget af bureaukrati og træghed. Mere end 250 engelske instanser er knyttet til arbejdet med validering af voksnes læring.

I USA varetages validering af kompetencer udelukkende af private virksomheder, der måler ansøgernes kompetencer til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet.

I Frankrig er valideringerne mere statsstyrede og hører under premierministerens ressort.

Hvad angår favorisering af bestemte grupper, viser erfaringer fra England, at en af de uheldige konsekvenser af kompetencevurderinger set med arbejdsgiverøjne er, at det øger medarbejdernes mulighed for at søge andre og bedre stillinger.

»Virksomhederne står over for det dilemma, at de gerne vil kende medarbejdernes ressourcer. Men det giver også medarbejderne en ny frihed, at de kan

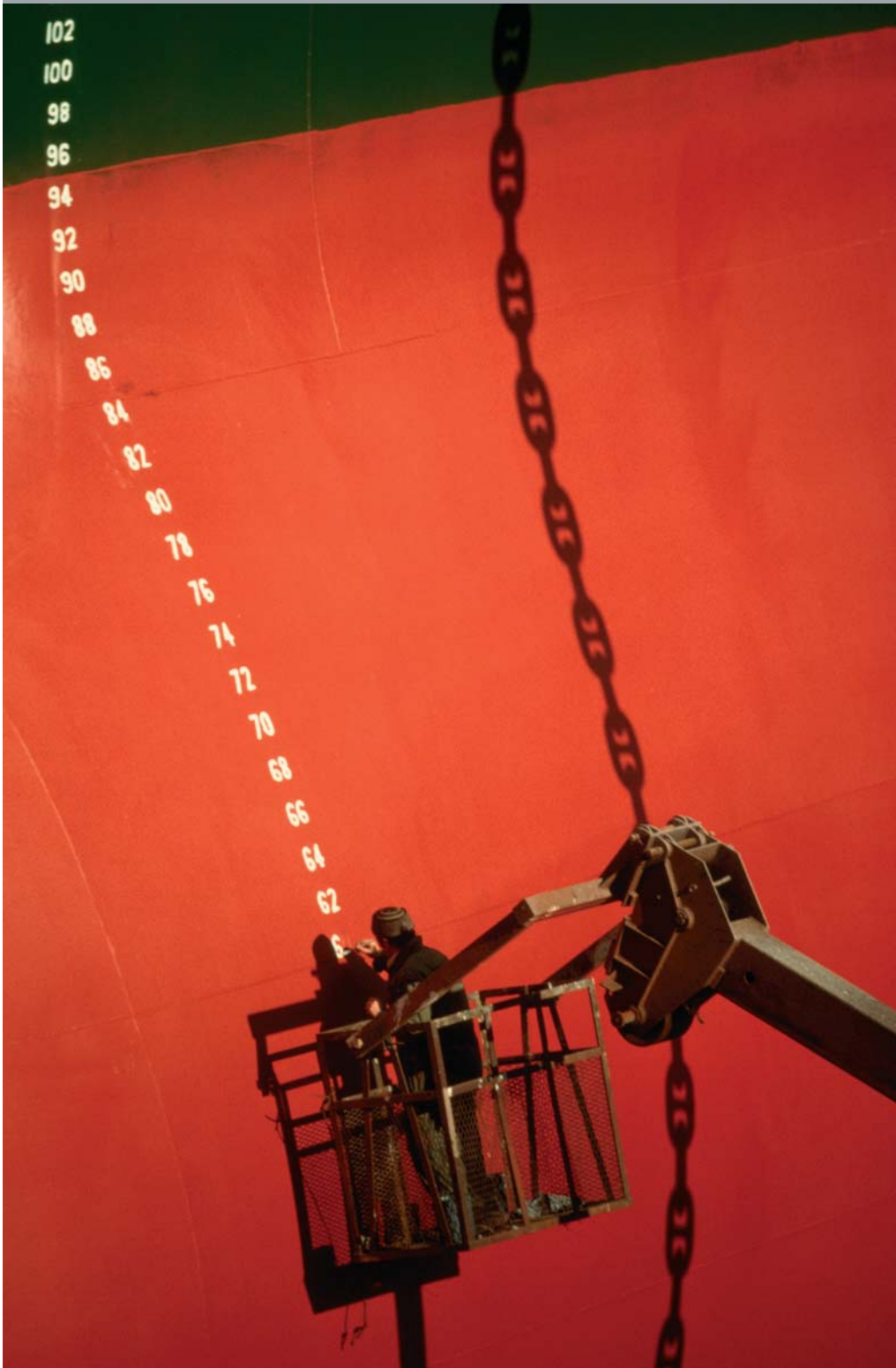


FOTO: GETTY IMAGES

Realkompetencevurdering:

Realkompetencevurdering har til formål at afklare en persons formelle og faktiske kompetencer. En realkompetencevurdering betyder typisk, at deltageren fremlægger dokumentation for uddannelse, kursusdeltagelse, erhvervs erfaring m.m. Der er også et praktisk forløb med observationer, en test af almene færdigheder og vejledning af deltageren. I Danmark foretages realkompetencevurderinger af undervisere på erhvervsskoler og AMU-skoler i to særskilte systemer.

I Frankrig har man realkompetencevurderet ingeniører i 70 år. I Frankrig er valideringerne underlagt staten, mens det i for eksempel USA er overladt til de frie markedskræfter.

fremvise en varedeklaration på deres kompetencer, når de skal søge jobs andre steder,« siger Agnethe Nordentoft.

Herhjemme har LO også sine reservationer, siger Søren Ehlers

»Fagbevægelsen er som udgangspunkt bange for, at deres medlemmer bliver snydt for uddannelse. Derfor kræver de formel uddannelse til alle med et uddannelsesbehov. Forklaringen er, at LO deler den udbredte opfattelse i Danmark om, at uddannelse er godt i sig selv, men resultatet bliver overflødige uddannelsesforløb,« siger Søren Ehlers.

Ensartet system

Spørgsmålet er, hvordan realkompetencevurderinger skal organiseres i Danmark?

Umiddelbart ligger det lige for, at de enkelte uddannelsesinstitutioner, der har indsigt i pædagogikken og fagligheden, skal tildeles opgaven. Men Søren Ehlers advarer:

»Ud fra en økonomisk betragtning ville det betyde, at uddannelsesstederne ville have sværere ved at komme af med deres varer. Hver gang de anerkender en persons kompetencer, der er erhvervet ikke-formelt, underminerer de deres eget marked for udstedelse af uddannelsesbeviser. Hvorfor skulle uddannelsesstederne frivilligt vinke farvel til nogle indtægter,« spørger Søren Ehlers.

Han anbefaler, at opgaven gives til vejledningscentrene, der i forvejen har til opgave at vejlede uafhængigt af institutionernes interesser. Eller at man i EU etablerer en overnational model, som de enkelte EU-lande kan støtte sig til, når der lovgives.

Agnethe Nordentoft siger, at alt tyder på, at uddannelsessystemets normer og krav bliver referenceramme for realkompetencevurderingen i Danmark.

Hvis befolkningen skal have den uddannelse, der er brug for – hverken mere eller mindre – kræver det, at uddannelsesinstitutionerne får et incitament til at skræddersy uddannelser til den enkelte. ▶

- »Det betyder, at realkompetencevurderinger kan ligge på uddannelsesinstitutionerne, hvis en slags taxameterbetaling for realkompetencevurdering tænkes ind i modellen,« siger Agnethe Nordentoft.

Hun peger på, at der endnu ikke er erfaringer med det nye institutionsuafhængige vejledningssystem for ungdomsuddannelserne.

»Men måske kan det give inspiration til et voksenvejledningssystem, der tilsvarende foretager uafhængige realkompetencevurderinger. Under alle omstændigheder er vejledning en helt central del af en realkompetencevurdering,« forklarer Agnethe Nordentoft.

Problemet er, at det kan blive et voldsomt apparat, fordi realkompetencevurderinger omfatter alt fra skriftlige tests til observation af konkret praksis.

»Det kræver adgang til en maskinpark, når folks kompetencer i for eksempel truckkørsel eller svejsning skal vurderes. Der er det næppe en hensigtsmæssig investering for et landsdækkende net af vejledningscentre. Et lokalt samarbejde med eksisterende uddannelser eller virksomheder er nok at foretrække,« siger Agnethe Nordentoft.

IKA og IKV

Agnethe Nordentoft henviser til, at realkompetencevurderinger allerede finder sted i mindre skala i Danmark. Det sker i form af 'Individuel Kompetenceafklaring' på AMU-skolerne og 'Individuel Kompetencevurdering' på erhvervsuddannelserne.

I resten af uddannelsessystemet er erfaringerne minimale, men modstanden stor.

»Det nye er, at de to eksisterende modeller, 'Individuel Kompetenceafklaring' og 'Individuel Kompetencevurdering', slås sammen for at skabe et mere ensartet og standardiseret system. Det kan forekomme at være et lille skridt, men det giver god mening at starte med beslægtede uddannelsesområder. Et system, der omfatter andre dele af uddannelsessystemet, vil kræve en revolution i vores måde at tænke uddannelse på. Det vil betyde, at vi skal acceptere, at forskellige typer viden er lige værdige og bør anerkendes som sådan,« siger Agnethe Nordentoft.

Hun forklarer, at visionen med et nationalt system for realkompetencevurdering er at sikre fleksibilitet og sammenhæng mellem uddannelserne og at lette adgangen til uddannelserne for ansøgere, der ikke lever op til de hidtidige formelle adgangskrav. Det gælder for eksempel også ansøgere fra andre lande.

Meritlærere og kvote 2

Ifølge Søren Ehlers og Agnethe Nordentoft er det for tidligt at sige noget om, hvor komplekse kompetencer, realkompetencemålinger kan omfatte. Kan man valideres til at blive maskinmester? Translatør? Kirurg?

I England kan chefer i virksomheder blandt andet få valideret deres lederevner. Men langt de fleste valideringer omhandler kortuddannede eller ufaglærte, der for eksempel gerne vil køre truck, arbejde som parkbetjente, frisører eller servicemedarbejdere.

Ifølge Agnethe Nordentoft er det ikke utænkeligt at realkompetencevurderinger kan bruges inden for mellemlange eller videregående uddannelser. Man skal blot være opmærksom på, at jo mere omfattende og komplekse uddannelser desto større opgave bliver det at validere korrekt, fordi vurderingen skal være baseret på en vifte af redskaber.

»I England har man fundet ud af, at kompetencevurderinger for eksempel er meget velegnede inden for frisørfaget, fordi det er en synlig proces at klippe folks hår. Dermed er det også nemt at vurdere kvaliteten af arbejdet. Men i mange andre fag er det svært for en observatør at følge processen, og det er ikke alle mennesker, der er lige gode til at gøre rede for, hvordan de er nået frem til et bestemt resultat. Et godt resultat kan være udtryk for held – ikke nødvendigvis, at der ligger den rigtige proces bag,« siger Agnethe Nordentoft.

Hun tror ikke, at en landsdækkende realkompetencevurdering i Danmark kommer til at revolutionere uddannelsessystemet. Selv om Danmark internationalt og i EU for længst har forpligtet sig til, at ikke-formelt erhvervede kompetencer skal anerkendes, har processen været meget langsommelig.

»Problemet er, at vi underskriver de internationale erklæringer, men vi handler ikke i overensstemmelse med dem. Det gælder for eksempel udfasningen af kvote 2, og det gælder meritlæreruddannel-



Agnethe Nordentoft

Agnethe Nordentoft, AC fuldmægtig i forskningssekretariatet på Danmarks Pædagogiske Universitet. Har under 'Kompetencemålingsprojektet' som forskningsassistent undersøgt og beskrevet kompetencemåling i Danmark, Norge, England og internationalt.



Søren Ehlers

Søren Ehlers, lektor, dr.pæd. ved Institut for pædagogisk sociologi ved DPU. Hans forskningsfelter omfatter blandt andet voksenuddannelse og uddannelsespolitik. Har været tilknyttet 'Kompetencemålingsprojektet', et forsknings- og udviklingsprojekt etableret i samarbejde mellem Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse og DPU med støtte fra Den Europæiske Socialfond.

sen, der blev en for stor succes. Begge systemer er udtryk for den samme tankegang som realkompetencevurdering – at man kan samle point til at få adgang til det formelle uddannelsessystem eller afkorte sit ophold i det formelle uddannelsessystem,« siger Agnethe Nordentoft. ▲

Jakob Albrecht
jaal@dpu.dk

Den lange vej for realkompetencevurderinger



1972:

Ved UNESCOs verdenskongres i Tokyo forpligter Danmark sig til at anerkende viden og færdigheder erhvervet uden for det formelle uddannelsessystem.

1995:

EU-kommissionen beder de europæiske lande om at identificere 'nøglefærdigheder', og den bedste måde til at erhverve, vurdere, certificere og sammenligne dem på.

1995:

Arbejdsmarkedsuddannelserne i Danmark indfører Individuel Kom-
petenceafklaring. IKA giver merit for realkompetence.

1996:

OECD bekender sig til målsætningen livslang læring for alle. Organi-
sationen arbejder intenst med at definere nøglekompetencer, der
kan vinde international udbredelse.

1999:

Udredning om voksen- og efteruddannelserne (VEU-rapporten)
påpeger, at uformel læring på arbejdspladser bør give merit i det for-
melle uddannelsessystem.

2000:

EUs regeringsledere underskriver Lissabon-erklæringen, et potent ud-
dannelsespolitisk udspil, hvor livslang læring tillægges en helt central
rolle for at sikre beskæftigelse og social sammenhængskraft.

2000:

EU-kommissionen supplerer livslang læring med begrebet 'lifewide'
læring. Det vil sige læring udviklet i såvel formelle som ikke-formelle
og uformelle sammenhænge.

2001:

Med VEU-reformen anerkendes resultater af ikke-formelt erhvervede
kompetencer. Samtidig tilbydes kortuddannede en Individuel Kompe-
tencevurdering, IKV, på erhvervsuddannelserne. Formålet er kortere
uddannelsesforløb tilpasset den enkelte.

2001:

I EU-kommissionens rapport 'Making a European Area of Lifelong
Learning a Reality' gøres validering af realkompetence til en central
del af strategien for livslang læring.

2002:

Undervisningsministeriet går ind i arbejdet med at udarbejde et nati-
onalt kompetenceregnskab. Forskere ved DPU er med til at udrede
og definere substansen i de 10 kompetencer.

2002:

Med handleplanen 'Bedre Uddannelser' introducerer den danske
regering anerkendelse af realkompetence.

2003:

DPU og Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL)
publicerer på www.kompetencer.net resultaterne fra Socialfondspro-
jektet 'Kompetencemåling'. Det gælder for eksempel oprindelsen af
begreberne 'kompetence' og 'livslang læring' samt landerapporter
fra England, Frankrig, New Zealand, Norge og Tyskland.

2004:

Danmark tilslutter sig i Dublin de fælles europæiske principper for
realkompetencevurdering. Den danske regering fremlægger i novem-
ber en redegørelse om mulighederne for et nationalt system for real-
kompetencevurdering

Kilde: Agnethe Nordentoft