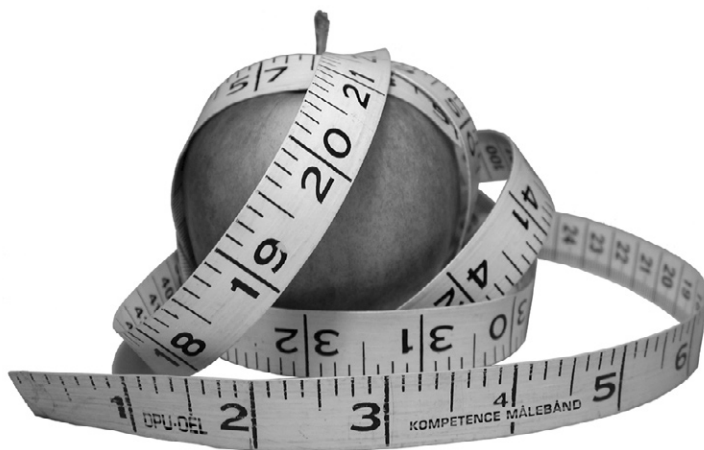


REALKOMPETENCE- VURDERING - MATRIX

Af Agnethe Nordentoft (DPU)
og Niels Henrik Helms (DEL)



PROJEKT
KOMPETENCE *måling*

Det følgende er en systematisk opstilling af karakteristika ved forskellige landes realkompetencetilgange.

USA er ikke medtaget i dette arbejdspapir, idet landets tilgange er for mangfoldige til at kunne indeholdes i en sådan systematik.

Land/Teama	Lovgivning	Formål	Interessenter	Organisering	Metoder/ procedurer	Formidling	Referencer- amme
England	'The Education Act' 1997	<p>Udvikle et fælles nationalt system, hvor formålet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At skabe klarhed, overblik og sammenhæng - At effektivisere og dermed sikre besparelser - At sikre et kvalitetsløft - At gøre det mere attraktivt for den enkelte at kvalificere sig 	<p>Den overordnede offentlige koordinering og politikudvikling sker gennem:</p> <ul style="list-style-type: none"> 'Qualifications and Curriculum Authority'(QCA) 'The Quality Assurance Agency'(QAA) (De videregående uddannelser) <p>I udviklingen har det især været de større arbejdsgivere gennem: 'Confederation of British Industry'</p>	<p>Rammerne sættes af QCA og QAA. Organiseringen af den konkrete kompetencemåling og -vurdering er decentral og fungerer på markedsvilkår. En lang række organisationer, alle godkendt af QCA tilbyder måling og vurdering</p>	<p>Typisk en faseopdeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afklaringsfase mellem kandidat og assessor; hvilket niveau befinder kandidaten sig på, og hvilke ønsker og muligheder har hun. - Kvalificerings- og vurderingsfase. Indsamling af belæg til en portfolio: Hvad kan og hvad ved kandidaten. Den vigtigste kilde er assessors direkte observation af konkrete arbejdspræstationer. Hvis det er nødvendigt laves der en plan for opkvalificering på arbejdspladsen. - Afsluttende fase hvor assessor og 'verifiers' (en slags vidne i ft. kandidaten) måler og vurderer kandidatens status og udfører certificeringen. 	<p>Et standardiseret certificeringsdokument med en række oplysninger om processen, aktørerne og resultaterne. Dokumentet tilhører kandidaten, der afgør, hvordan han vil bruge det.</p>	<p>Referencerammen er NVQ og GNVQ. Målet er at vurdere kandidatens realkompetence på et bestemt arbejdsområde.</p> <p>Alle kompetencer er nøje specificeret i delelementer på op til fem niveauer, og der indgår ganske beorienterede handlingsmål/kriterier for alle delelementer.</p>

Land/Teama	Lovgivning	Formål	Interessenter	Organisering	Metoder/ procedurer	Formidling	Referenceramme
Finland	En udviklingsplan for uddannelse og forskning fra regeringen for perioden 1999- 2004, og en national handlingsplan for beskæftigelsespolitikken fra 2000.	Det skal principielt være muligt at arbejde sig hen mod det samme certificerede kompetenceniveau ad to veje: Enten via en erhvervsuddannelse eller via en 'fritstående' erhvervsprøve på baggrund af færdigheder, viden og erfaring Ønsket er at styrke erhvervsuddannelsesområdet ved at inddrage deltagernes realkompetence højnes udbyttet, uddannelsesiden afkortes og der spares ressourcer .	Undervisningsministeriet. Brancherne beskriver kvalifikationer for deres område.	Det nationale uddannelsesråd. Rådet udpeger medlemmer til at sidde i kvalifikationsudvalg Kvalifikationsudvalgenes medlemmer omfatter sektorerne egne eksperter. Fra arbejdsgivere, arbejdstagere og fra uddannelserne.	Kvalifikationerne er sammensat i en række moduler. Efter identifikation af kandidaternes standpunkt i forhold til de enkelte moduler lægges hhv. en uddannelsesplan og en plan for testforløbet. Opkvalificeringen kan både foregå på en eller flere uddannelsesinstitutioner og på arbejdspladsen. Identifikation af kandidaternes faktuelle kunnen foregår enten ved en vurdering af en portfolio, vurdering/observation af løsning af en autentisk arbejdsopgave på arbejdspladsen suppleret med interview eller som en traditionel eksamen på en erhvervsuddannelse.	Der udarbejdes standardiserede diplomer – enten for hele den ønskede kvalifikation eller for dele af den. Yderligere kan der udleveres et såkaldt "honours certificate".	På baggrund af arbejdslivet er der udarbejdet branchespecifikke kvalifikationer. De er kategoriseret på fig. Måde: - Erhvervsfaglige kvalifikationer - Videregående erhvervsfaglige kvalifikationer - Specialiserede erhvervsfaglige kvalifikationer

Land/ Teama	Lovgivning	Formål	Interessenter	Organisering	Metoder/ procedurer	Formidling	Referenceramme
Frankrig	<p>'Lov om kompetenceafklaring'(1985). Indtil 2002 har man talt om 'validation des acquis professionnels' (VAP) d.v.s. godkendelse af tilvækst i professionel viden. Med en ny lov fra 2002 tales der om 'validation des acquis l'experience' (VAE) altså godkendelse af erfaring.</p>	<p>Det overordnede formål har primært været at reformere et forholdsvis rigtigt og lukket uddannelsessystem. Officielt peges der på:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At styrke mulighederne for beskæftigelse, - At forbedre ledelsen af human resources og... - At fremme den erhvervsmaessige mobilitet 	<p>La Commission nationale des certifications professionnelles tager sig overordnede af VAE. Kommissionen er bredt sammensat af aktører på området, bl.a. de ministerier, der udsteder eksamensbeviser, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, branchearganisationer, handelskamre, erhvervsuddannelsessektoren mv..</p>	<p>Overordnet er der en række 'cellules interservices', der bl.a. fremstiller og formidler informationsmateriale. Når en person vælger at gå ind i et forløb kan hun på et 'Point Relais Conseil' - en rådgivningsenhed - få hjælp til at identificere den eksamen/prøve, der er relevant for hende at søge merit til. Hvis der er brug for en dyberegående kompetenceafklaring, sker dette på et 'Centre interinstitutionnel de bilan de compétences' -kompetenceafklaringscenter-. Selve godkendelsesprocessen sker efter en eventuel kompetenceafklaring af en lokal instans med, der er godkendt til dette.</p>	<p>Helt overordnet kan processen beskrives som en 5-trins model:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information til alle - Hjælp til kandidaten til at fremlægge det materiale, der er nødvendigt for en personlig rådgivning. - Konstruktion af et portefølje, eventuelt interview med bedømmelsesudvalget. - Bedømmelsesudvalget bedømmer portfolioen og beslutter om det er muligt at give et helt certifikat eller kun en del af et. - Den officielle autoritet leverer certifikatet. 	<p>De enkelte kandidater får et personligt og privat dokument.</p>	<p>Referencerammen er de nationale beskrivelser af samtlige uddannelser, Répertoire national, (kvalifikationsnøglen/kataloget) Kataloget omfatter beskrivelse og definition af alle uddannelser.</p> <p>Hovedtanken at give merit i forhold til dette finmaskede og veldefinerede uddannelsessystem</p>

Land/Teama	Lovgivning	Formål	Interessenter	Organisering	Metoder/ procedurer	Formidling	Referencer- amme
Holland	Primært. Ift. 'Vocational Education and Training Act' fra 1996. Men også mulighed for meritindplacering på niveauer over og under	På flere niveauer. - At den enkelte får øget mulighed for at anvende sine kompetencer, søge videreuddannelse. - Mere fleksible uddannelser. - Øget samspil mellem uddannelser og arbejdsmarked. - Øget mobilitet hos arbejdskraften.	Økonomiministeriet. Arbejdsmarkedsparter. Brancheorganisationer	Vurdering kan ske i uddannelsesinstitutioner, virksomheder mv. Merittilskrivning sker typisk af uddannelsesinstitutioner. Validering sker hos eksaminationskommissionerne	Forskellige metoder. Anbefalet procedure: - Vejledning ift. erfaringer og fremt. karriere. - Belæg til portfolio - Vurdering evt. også praksisvurdering - Meritindplacering/tildeling af f.eks. diplom - Udarbejdelse af personlig karriereplan	Certifikater evt. helt diplom	'Vocational Education and Training Act' (m.v.) Kompetenceramme efter britisk GNVQ-forbillede

Land/ Teama	Lovgivning	Formål	Interessenter	Organisering	Metoder/ procedurer	Formidling	Referenceramme
Norge	<p>I 1999 pålagde Stortinget regeringen at 'etablere et system, der giver voksne ret til at dokumentere deres realkompetence uden at gå vejen over traditionelle eksaminer og prøver'.</p> <p>Regeringen iværksatte derfor 'Realkompetanse-projektet' – et udviklingsprojekt om vurdering og måling af realkompetence, der forløb fra 1999 til 2002.</p> <p>I samme periode er der sket lovændringer (lov om universiteter og højskoler) og i 2003 i opplæringsloven, der betyder, at godkendt realkompetence giver ret til optag og kan afkorte uddannelsesforløb. Det er fylkernes/amternes pligt at gennemføre realkompetencevurdering og omvendt borgernes ret i.f.t. videre uddannelse og arbejdslivet.</p>	<p>Formålet med projektet har været at udvikle et nyt nationalt system og nye metoder til at dokumentere og vurdere realkompetence opnået via ikke-formel, uformel læring og grundskolegang. På længere sigt for at lette karriereudvikling, mobilitet og fleksibilitet på arbejdspladserne.</p>	<p>Stortinget og regeringen har centralt sat dagsordenen. Arbejdsmarkedsparter har også været involveret fra begyndelsen. De er repræsenteret i styregruppen og har taget aktivt del i udviklingen af vurderingsredskaber.</p>	<p>Der opereres med tre typer aktører: Kompetencemåling og vurdering i offentlig regi (og dermed merit til det offentlige uddannelsessystem), i virksomhedsregi og i tredjesektor.</p> <p>I offentlig regi har fylkerne etableret 'godkjennings-sentraler'. Som har tilbudt måling af den enkeltes realkompetence.</p> <p>I virksomhedsregi har der været fokus på at kortlægge den enkelte medarbejders kompetencer og at finde metoder til at identificere de sociale/personlige kompetencer, der i stigende grad efterspørges.</p> <p>I 'tredjesektoren' har de fleste aktører koncentreret sig om at nå egne målsætninger.</p>	<p>Overordnet for de tre sektorer opereres der med tre former for dokumentation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) En redegørelse for, hvilke uddannelses-, erhvervsfaringer og erfaringer fra tredje sektor, den pågældende har, altså et mere eller mindre standardiseret CV. Desuden beskrivelser af, hvilke konkrete arbejdsopgaver, den pågældende udfører. Dette kaldes her egenbeskrivelse. 2) Dokumentation af oplysningerne i form af certifikater og eksaminer og af arbejdsgiverens udtalelse. Det sidste kaldes kompetencebevis. 3) Vurdering/værdisætning med henblik på optagelse på en uddannelse. 	<p>Den enkelte, der er blevet vurderet, har fået en form for personligt dokument, f.eks. et kompetencecertifikat.</p>	<p>Da projektet blev indledt, blev kompetencemåling i den offentlige sektor alene foretaget i forhold til formel uddannelse. Denne holdning har dog ændret sig, så arbejdspladsernes læring også inddrages. Arbejdsmarkedets parter har haft en mere pragmatisk opfattelse: Realkompetence har en værdi i sig selv, ligegyldigt hvor man tilegner sig den. Realkompetence opnået i tredjesektor spiller en rolle både i forhold til uddannelse og arbejdsliv.</p> <p>At projektet har været så decentralt og bygget på de enkelte aktørers egen udvikling af metoder har måske gjort det operationelt på det nære plan. Til gengæld har det betydet, at det afsluttende har været meget vanskeligt at sammenligne resultaterne, og at kompetencevurdering opnået et sted ikke umiddelbart kan overføres til et andet.</p>

Udgivet af



Danmarks
The Danish **Pædagogiske Universitet**
University of Education

Med støtte fra

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Den Europæiske Socialfond

