

Realkompetencevurdering

En baseline-analyse i Uddannelseslaboratoriet

Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium
August 2013



Realkompetencevurdering

En baseline-analyse i Uddannelseslaboratoriet

Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium
August 2014

Udarbejdet af Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium med støtte fra Den europæiske socialfond og Region Hovedstaden.

For information on obtaining additional copies, permission to reprint or translate this work, and all other correspondence, please contact:

Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium

/v Teknisk Erhvervsskole Center og Professionshøjskolen Metropol.

TEC
Nordre Fasanvej 27
2000 Frederiksberg C

Metropol
Tagensvej 18
2200 København N

Projektchef Dorrit Sørensen,
doso@phmetropol.dk
+45 72 48 70 09

Copyright 2013, Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium



Indhold

Indledning	3
Begrebet Realkompetencevurdering	3
RKV og IKV – Hvad er forskellen?	4
Hvordan anvendes RKV på uddannelseslaboratoriets institutioner?	4
Vidensgrundlag.....	5
De formelle rammer for at kunne udføre RKV.....	5
Hvordan fungerer RKV?	5
RKV i Danmark.....	7
Barrierer for anerkendelse af realkompetencer.....	7
Erfaring med RKV-systemet – hvordan forbedres det?	8
Fremtrædende karakteristika af de analyserede data.....	9
Åbenhed om vurderingskriterier	10
Gevinster ved RKV	10
Udfordringer ved RKV	11
Behov for udvikling	11
Eksperimenter der forbedrer RKV	11

Indledning

Realkompetencevurdering (RKV) er et væsentligt element i at skabe et fleksibelt og sammenhængende uddannelsessystem, samt en vurdering af en ansøgers faglige og sociale kompetencer opnået enten i arbejdsliv eller fritidsliv. En RKV er en indgang til uddannelsessystemet, der skal sikre mere fleksible uddannelsesforløb for flere personer.

RKV er et centralt tema i uddannelseslaboratoriets program 4; Education on Demand. Programmet har fokus på uddannelseseksperimenter, der adresserer udvikling og afprøvning af nye modeller og koncepter, der kan føre til øget samarbejde, sammenhæng og fleksibilitet i det danske uddannelsessystem.

Derudover sætter programmet fokus på nye samarbejdsformer mellem erhverv og uddannelse med henblik på nye uddannelsesformer og -veje, der i højere grad understøtter arbejdsmarkedets kompetencebehov.

For at give indblik i hvordan RKV anvendes på uddannelsesinstitutionerne, der deltager i Uddannelseslaboratoriet, har vi gennemført det, vi kalder en baseline-analyse i juni 2013. En baseline-analyse har til formål at kortlægge praksis og beskrive udgangspunktet (baseline) for at igangsætte eksperimenter på et område. I dette tilfælde drejer det sig om realkompetencevurderinger.

Dette dokument fremstiller resultater fra den spørgeskemaundersøgelse der er gennemført om emnet samt baggrundsviden om formål og formelle rammer for realkompetencevurdering.

Begrebet Realkompetencevurdering

For at forstå hvad realkompetencevurdering (RKV) er, og hvordan muligheden for at vurdere studerende inden optag på en uddannelse faktisk bruges, er en definition af begrebet nødvendig. Hvad er realkompetencer og hvordan kan de vurderes?

I den daværende regerings redegørelse fra 2004 om anerkendelse af realkompetencer fremsættes følgende definition af, hvad realkompetence er:

"Realkompetence omfatter en persons samlede viden, færdigheder og kompetencer. Det gælder, uanset om de er erhvervet i det formelle uddannelsessystem eller i arbejdslivet, når vi lærer på jobbet eller deltager i virksomhedsintern medarbejderuddannelse. Det kan også være, når vi inden for folkeoplysningen gennemfører et højskoleophold og derigennem får personlige og sociale kompetencer, når vi tager et pc-kursus på aftenskole eller deltager i foreningslivets forskellige aktiviteter, fx som aktiv frivillig i en ¹."

Realkompetencer skal således forstås bredt og det dækker alle de faglige og sociale kompetencer en person besidder eller måtte have tilegnet sig i arbejdslivet, det private liv eller i den tredje sektor (fx foreningsliv og folkeoplysning). Hvor og hvordan kompetencer er erhvervet spiller i princippet ingen rolle. I stedet er selve kompetencen og hvordan denne kan medvirke til et øget lærings- og kompetenceniveau i fokus.

¹ *Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne*. Redegørelse til Folketinget. November 2004.

Den brede definition af realkompetencer kan vanskeliggøre vurderingsprocessen og det er derfor vigtigt at have klare regler for, hvornår og hvordan de skal finde sted. I den danske model for RKV skal en realkompetencevurdering foretages på uddannelsesinstitutionerne og den skal altid udføres i forhold til konkrete uddannelsesbestemmelser i form af kompetencebeskrivelser eller målformuleringer. Det betyder, at realkompetencer, der kan anerkendes, skal ækvivalere med mål eller kompetencebeskrivelser i en konkret uddannelse².

RKV og IKV – Hvad er forskellen?

Der skelnes af og til mellem to typer af realkompetencevurderinger: RKV og IKV (individuel kompetencevurdering). Når vurdering af realkompetencer omtales generelt, og i forhold til uddannelsesinstitutionernes samlede opgave med vurdering og anerkendelse af disse, bruges betegnelsen RKV, hvilket også er grunden til, at dette notat vil anvende denne betegnelse.

Adskillelsen af begreberne sker først, når man ser på, hvilke specifikke uddannelser de to begreber anvendes til. IKV bruges således inden for alle uddannelsesområder, når man taler om den enkeltes specifikke vurdering, med undtagelse af videreuddannelsessystemet for voksne, hvor RKV anvendes både til at beskrive vurderingspraksis generelt og til den enkelte vurdering af ansøgere³.

Hvordan anvendes RKV på uddannelseslaboratoriets institutioner?

Undersøgelsen tegner et billede af, at der både er store forskelle i organiseringen og omfanget af RKV mellem de enkelte institutioner, men også at der ses nogle fællestræk. Et fællestræk ved institutionerne, der har svaret, er, at det hovedsageligt er vejlederne ved institutionen, der varetager RKV og i mindre grad underviserne.

Hovedparten af de medarbejdere der har besvaret spørgeskemaet og varetager RKV, har mere end 3 års erfaring med at arbejde med RKV.

RKV foretages lokalt Tendensen blandt besvarelserne er, at RKV finder sted lokalt på de konkrete uddannelser, hvortil der søges RKV. RKV søges således i mindre grad via en central studieadministrativ/-vejlednings enhed for hele erhvervsskolen/professionshøjskolen/erhvervsakademiet. De respondenter der oplever, at der de senere år har fundet forandringer sted i arbejdet med RKV, peger på, at der dog har været en bevægelse mod, at RKV foretages i centrale enheder frem for i lokale enheder.

² *Begrebet realkompetence*. Nationalt Videnscenter for Realkompetence.
<http://www.viauc.dk/projekter/NVR/Documents/Viden%20om%20realkompetencer/Begrebet%20realkompetence.pdf>

³ *RKV-arbejdsgruppens rapport om anerkendelse af realkompetencer*. Uddannelsesstyrelsen november 2011.

Vidensgrundlag

De formelle rammer for at kunne udføre RKV

For at kunne udføre de bedst mulige eksperimenter er det relevant at se på de erfaringer, der er gjort både nationalt og internationalt under hensyn til de givne lovgivningsmæssige og politiske rammer i Danmark.

De muligheder der i dag er for realkompetencevurdering og meritgivning, udnyttes ikke optimalt, hvilket afholder personer fra at få adgang til uddannelser eller til at få godkendt dele af uddannelser. Manglende anerkendelse kan betyde, at samfundet, virksomheder og den enkelte borger eller medarbejder kommer til at bruge ressourcer på at oplære eller at skulle lære noget, som en person allerede kan.

Hvordan fungerer RKV?

Helt konkret har den enkelte ret til at få vurderet sine realkompetencer, før en voksen- og efteruddannelse påbegyndes. Det gælder for:

- Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)
- Grunduddannelse for voksne (GVU)
- Almen voksenuddannelse og hf-enkeltfag
- Videregående Voksenuddannelse (VVU)
- Diplomuddannelse

Det er den enkelte uddannelsesinstitution, der skal foretage realkompetencevurderingen, som typisk foregår via en samtale. Realkompetencerne bliver vurderet i forhold til de standarder, adgangskrav eller kompetencemål, der findes på den uddannelse, ansøgeren ønsker at tage.

Skolen har den mulighed, at den efter samtalen kan afslå en realkompetencevurdering, hvis den skønner, at de dokumenterede kompetencer ikke, eller kun i begrænset omfang, svarer til adgangskravene eller målene for den uddannelse, der er grundlag for vurderingen.

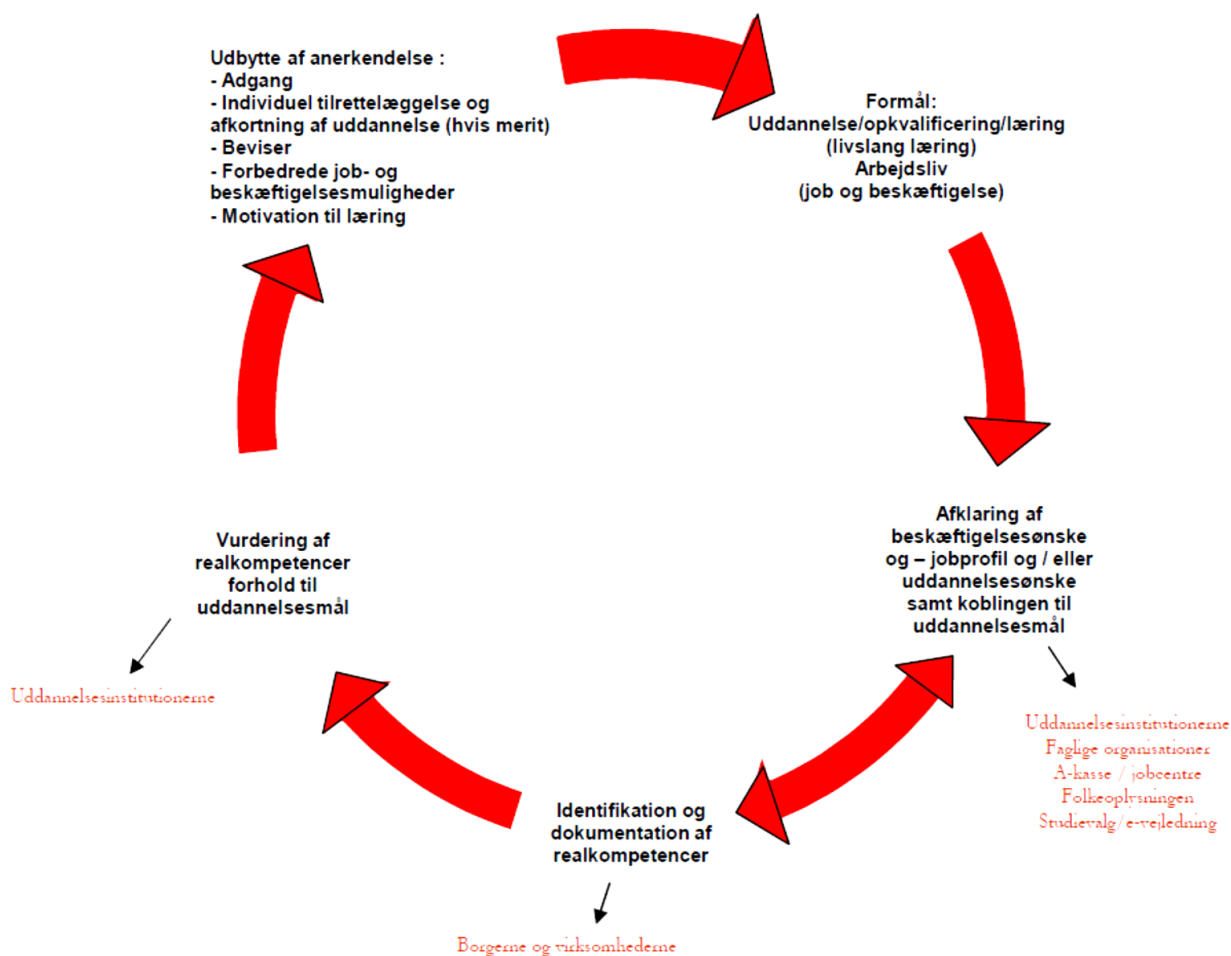
Selvom det er uddannelsesinstitutionerne, der står for den konkrete vejledning og rådgivning om RKV i forhold til de specifikke uddannelser, er der en række andre aktører, der har afklarings- og vejledningsordninger, som kan bistå med information og vejledning, i fasen før en egentlig realkompetencevurdering foretages. Dermed kan de altså være med til at afklare, om det overhovedet er relevant at få foretaget en realkompetencevurdering. Disse aktører udgøres af fagforeninger, jobcentre, a-kasser, folkeoplysningen, sprogcentre, Studievalg og e-Vejledning⁴.

Ministeriet for Børn og Undervisning har udarbejdet en model, der tydeliggør arbejdet med anerkendelse af realkompetencer og beskriver den som en sammenhængende proces bestående af en række faser. Modellen nedenfor er en illustration af denne proces, hvor den enkeltes uddannelsesperspektiv sammenknyttes med et job- og beskæftigelsesperspektiv. Modellen viser, hvordan forskellige aktører

⁴ *RKV-arbejdsgruppens rapport om anerkendelse af realkompetencer*. Uddannelsesstyrelsen. November 2011.

indgår i arbejdet omkring RKV og kan hjælpe til at specificere, hvad den enkelte delproces skal indeholde.

Figur. Processen for anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne



RKV i Danmark

I en undersøgelse af alle EU-landes implementering og anvendelse af RKV foretaget af ECOTEC i 2007 vurderes Danmark sammen med de øvrige skandinaviske lande til at have en lang og god tradition for arbejdet med at styrke anerkendelsen af realkompetencer. Den offentlige sektor begyndte allerede i 1997 at tænke i anvendelsen af realkompetencevurdering i forbindelse med voksenuddannelse, og fra starten af det nye årtusind blev reelle lovforslag fremsat, som fremmede de formelle rammer for anerkendelse af også de uformelle kompetencer i hele uddannelsessektoren⁵.

Danmark fremhæves som et af de lande, der er højt udviklede inden for dette felt. Det er især inden for ét område, at Danmark særligt udmærker sig. Danmark fremhæves som et best-practice eksempel i selve integrationen af validering af uformelle kompetencer i vores kvalificeringssystem⁶, hvor andre lande fremhæves som førende på andre aspekter af arbejdet med RKV. Gennem lovgivning og et øget fokus har Danmark altså placeret sig i førerfeltet, når det drejer sig om vurdering og anerkendelse af realkompetencer i forbindelse med specifikke studievalg for enkeltpersoner. Det vurderes dog, at der er andre områder inden for RKV, som Danmark fortsat kan styrke.

Trods ECOTEC's positive omtale af den danske RKV-model, er der altså alligevel barrierer, der besværliggør arbejdet med realkompetencevurderinger. Nogle af disse vil gennemgås i det følgende afsnit.

Barrierer for anerkendelse af realkompetencer

Finanssektorens Arbejdsgiverforening udgav i august 2012 et notat om realkompetencer, i hvilket de foreslog at oprette et centralt og uafhængigt kompetencenævn for realkompetencer og merit⁷. I dette notat blev fremsat fem nuværende barrierer for anerkendelse af realkompetencer, hvilke er: Manglende økonomisk incitament, fokus på specifik viden frem for på kompetencer, manglende legitimitet og kvalitet i RKV, kassetænkning samt manglende kendskab til ordningen og hvad denne kan tilbyde både enkeltpersoner, virksomheder og uddannelsesinstitutioner. De fem nævnte barrierer er uddybet i tekstboksen på næste side.

Der eksisterer en barriere i forhold til de aktører der, udover uddannelsesinstitutionerne, tilbyder hjælp og afklaring i forbindelse med realkompetencevurdering, i form af manglende kommunikation og henvisning mellem disse og uddannelsesinstitutionerne. Det vurderes, at et styrket samarbejde mellem de forskellige aktører, vil kunne bidrage til at styrke afklarings- og rådgivningsindsatsen i forbindelse med RKV⁸.

Der er endvidere en barriere i den nuværende ordning, idet at der er et udbredt ønske om at udvide og udbrede den nuværende RKV-ordning, specielt i forhold til at få mere fokus på et erhvervs- og beskæftigelsesperspektiv.

⁵ *European Inventory on Validation of Informal and Non-formal Learning. 2007 Update.* ECOTEC 2008.

⁶ *European Inventory on Validation of Informal and Non-formal Learning. 2007 Update.* ECOTEC 2008.

⁷ *Centralt og økonomisk uafhængigt kompetencenævn for realkompetencer og merit.* FA August 2012.

⁸ *RKV-arbejdsgruppens rapport om anerkendelse af realkompetencer.* Uddannelsesstyrelsen. November 2011.

Der skal i højere grad tages udgangspunkt i den enkeltes nuværende jobsituation samt ønsker for beskæftigelse i fremtiden, når RKV anvendes⁹.

Manglende økonomisk incitament

For uddannelsesinstitutionerne er der ofte ikke et økonomisk incitament til at gennemføre realkompetencevurdering. Hvis uddannelsesinstitutionen anerkender de reelle kompetencer, risikerer den at miste indtægtsmuligheder, der kunne være opnået ved, at ansøgerne tog en hel uddannelse forfra.

Fokus på specifik viden frem for på kompetencer

Offentlige uddannelsesinstitutioner har en tendens til at tænke i viden frem for kompetencer.

Manglende legitimitet og kvalitet

Udbredelsen af RKV hindres af en manglende legitimitet, da RKV kan foretages på mange forskellige uddannelsesinstitutioner og på forskellige måder skaber det en uensartethed og uigennemsigthed.

Kassetænkning

Merit og RKV behandles uafhængigt af hinanden, selvom det ikke er optimalt. De personer, som ønsker anerkendelse af deres kompetencer, kan ofte have gavn af både en meritvurdering og en realkompetencevurdering, da begge dele er relevant for hurtigst muligt at komme videre på uddannelsesvejen.

Manglende kendskab

Kendskabet til mulighederne for RKV er ikke tilstrækkeligt udbredt blandt enkeltpersoner, virksomheder eller uddannelsesinstitutioner. Når der mangler kendskab, mangler der også efterspørgsel.

Erfaring med RKV-systemet – hvordan forbedres det?

Der er en række områder, inden for hvilke der er store forbedringsmuligheder og udviklingspotentialer. Et væsentligt område at tage hånd om i forbindelse med RKV-systemet er blandt andet at sikre, at der findes nogle klare standarder og kvalitetsprocedurer, som dels sikrer ensartethed i systemet og dels garanterer fastholdelse af skolernes standarder. Derudover vil det også være hensigtsmæssigt at tilstræbe en klar ansvars- og kompetencefordeling mellem de forskellige instanser i forhold til finansiering, definition, udøvelse og opfølgning. Sidst kan der også ses forbedringsmuligheder i forhold til adgang til og forståelsen for mulighederne i realkompetencevurdering. Der bør altså være et øget fokus på at potentielle kandidater, skoler, arbejdsgivere og organisationer kan se mening i og fordele ved et RKV-systemet.

⁹ *RKV-arbejdsgruppens rapport om anerkendelse af realkompetencer*. Uddannelsesstyrelsen. November 2011.

Fremtrædende karakteristika af de analyserede data

Flest medarbejdere gennemfører under 50 vurderinger årligt

Der er stor forskel blandt uddannelsesinstitutionerne i forhold til, hvor mange RKV ansøgninger der vurderes om året. Mængden af ansøgere går fra nogle få til over 300. De fleste af respondenterne siger dog, at de har mellem 1-50 ansøgninger, mens 3 besvarelser siger over 300 (obs: der kan være tale om respondenter fra samme institution).

De fleste ansøgninger imødekommes

Der arbejdes både med RKV i forbindelse med optagelse på en uddannelse og i forbindelse med at få godskrevet dele af en uddannelse. Langt de fleste respondenter oplever at kunne imødekomme hovedparten af ansøgningerne.

Stor variation i tidsforbruget

Der er stor forskel på, hvor lang tid den enkelte vejleder bruger på at gennemføre en RKV. Halvdelen svarer, at de bruger under 60 minutter (heraf bruger 3 respondenter mindre end 10 minutter), mens resten fordeler sig mellem kategorierne '1-2 timer', 'mere end 2 timer' og 'ved ikke'.

Kriterier i forbindelse med vurderingen

I forbindelse med RKV er det interessant, at stort set alle besvarelserne har prioriteret fag-faglige kriterier højest frem for ansøgenes praktiske kompetencer inden for feltet. Kriterier som andre faglige kompetencer, potentiale og motivation for at gennemføre uddannelsen, vægtes alle ret lavt.

Metode

Vi har gennem en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere, der arbejder med RKV på de deltagende institutioner, spurgt om arbejdet med RKV i institutionerne.

Dette er gjort ud fra ønsket om at få et indblik i, hvorledes RKV indgår i institutionernes arbejde med at skabe fleksibilitet i og mellem uddannelserne. Spørgeskemaet blev sendt ud til 80 medarbejdere, som institutionernes kontaktpersoner i Uddannelseslaboratoriet udpegede som medarbejdere med RKV opgaver.

Undersøgelsen fandt sted i juni, der er en travl måned for medarbejdere med optagelsesopgaver. Dette medførte en svarprocent på ca. 25 pct., hvilket er for lille en andel til at kunne give et konkret validt billede. Vi mener dog, at undersøgelsen kan give et fingerpeg om, hvorledes der arbejdes, og hvilke udfordringer der er i RKV-arbejdet som et afsæt til nogle eksperimenter, de enkelte institutioner kan iværksætte fremover.

Kompetence eller potentiale	Prioritering
Fag-faglige kompetencer	1
Ansøgerens praktiske kompetencer	2
Andre faglige kompetencer	3
Potentiale for at gennemføre en uddannelse hos en ansøger	4
Den personlige motivation for at gennemføre	5

Note: Medarbejderen er blevet bedt om at ranke disse fem typer af kompetencer, potentiale eller motivation alt efter hvilke der vurderes at være vigtigst i forbindelse med optag på uddannelsen. Den ovenstående liste er et gennemsnit af besvarelserne. Dvs. at langt de fleste havde 'fag-faglige kompetencer' på 1. pladsen og langt de fleste havde 'personlig motivation' på 5. pladsen.

Åbenhed om vurderingskriterier

Generelt viser undersøgelsen, at der er åbenhed om, hvilke kriterier der bruges ved RKV gennem uddannelsesinstitutionernes hjemmeside, informationspjecer, orienteringsmøder mv. og endelig ved RKV-samtalen. Dette betyder, at ansøgere kan orientere sig inden RKV-ansøgningen og få kriterierne uddybet og eksemplificeret ved en samtale.

Gevinster ved RKV

Uddannelsesinstitutionerne ser mange positive gevinster ved tilbuddet om RKV. De fordele, som flest peger på, er:

- At uddannelsen kan afkortes for nogle elever
- God erfaring med at elever/studerende med erfaringer fra praksis kan berige undervisningen
- Et studiemiljø der bygger på mangfoldighed
- Flere elever/studerende er motiverede og har modenheden til at gennemføre uddannelsen
- Den enkelte elevs/studerendes kompetencer bliver synlige – også de uformelle
- Anerkendelse af de ressourcer den enkelte elev/studerende tager med ind i uddannelsen

Udfordringer ved RKV

Medarbejderne, der arbejder med RKV, ser også nogle udfordringer i arbejdet med RKV. Det hyppigst nævnte er:

- Det tager tid både for ansøger og uddannelsesinstitutionerne at gennemføre en RKV
- Det kan være vanskeligt at vurdere især tværfaglige forløb
- De manglende klare procedurer/metoder gør RKV tidskrævende
- Uklare kriterier for vurderingen giver udfordringer i vurderingen
- Der er behov for samarbejde i RKV-arbejdet

Behov for udvikling

Undersøgelsen viser, at der er behov for at etablere eksperimenter, der har fokus på at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle RKV-procedurer. 75 pct. af respondenterne har sagt, at der er behov for at udvikle procedurerne i forbindelse med RKV.

Eksperimenter der forbedrer RKV

På baggrund af undersøgelsen er der en række eksperimenter, der bør igangsættes på uddannelsesinstitutionerne. Det kunne være indenfor disse områder:

1. Der er som nævnt behov for at procedurerne udvikles og ensrettes for at skabe lettere arbejdsgange, men også for at skabe overblik for den enkelte ansøger. Der er behov for, at der på de enkelte institutioner udvikles klare procedurer og videndeling mellem alle medarbejdere, der arbejder med RKV
2. Udvikling af klart informationsmateriale til ansøgerne
3. Udvikling af samarbejdsfora mellem institutioner med samme uddannelser
4. Udvikling af forløbsprocedurer, fx 37 timer med vægt på at opnå viden i at vurdere praktiske og faglige kompetencer samt samarbejdsevner

Realkompetencevurdering

En baseline-analyse i uddannelseslaboratoriet

Udarbejdet af Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium august 2014, med støtte fra Den europæiske socialfond og Region Hovedstaden.



Partnerne i Det erhvervsrettede uddannelseslaboratorium:

