

Skriftlig redegørelse

(Redegørelsen er optrykt i den ordlyd, hvori den er modtaget).

Redegørelse af 18/11 04 om anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne.

(Redegørelse nr. R 4).

Undervisningsministeren (Ulla Tørnæs), **videnskabsministeren** (Helge Sander), **kulturministeren** (Brian Mikkelsen) og **økonomi- og erhvervsministeren** (Bendt Bendtsen):

FORORD

Anerkendelse af realkompetence handler om at sætte det enkelte menneskes samlede kompetencer i centrum. Den enkelte skal have mulighed for at anvende og bygge videre på sine kompetencer i uddannelsessystemet, uanset hvor og hvordan de er erhvervet. Regeringen har allerede taget fat på at fremme anerkendelse af realkompetence i uddannelserne, men der er behov for at gå endnu videre.

Udviklingen på arbejdsmarkedet og i verden omkring os stiller nye krav til vores kompetencer. Der er brug for, at alle kan dygtiggøre sig livet igennem, hvis vi skal klare os i konkurrencen og fastholde vores velfærd. Det udfordrer både den enkelte, virksomhederne og uddannelsessystemerne og forudsætter en forstærket kompetenceudvikling på arbejdsmarkedet. I en bredere sammenhæng spiller øget anerkendelse af realkompetence også en vigtig rolle i regeringens seneste udspil om at styrke voksen- og efteruddannelse.

Redegørelsen lægger op til, at anerkendelse af realkompetence medtænkes i alle dele af uddannelsessystemet, og at der på relevante uddannelsesområder, ikke mindst inden for voksen- og efteruddannelserne, tages initiativer til at forbedre adgangsveje og muligheder for anerkendelse af realkompetence. Det skal bidrage til, at den enkelte får bedre muligheder for at dygtiggøre sig og erhverve kvalifikationer og kompetencer, som efterspørges på et foranderligt arbejdsmarked.

Vi vil derfor som led i udmøntningen af »Bedre Uddannelser« tage initiativ til, at anerkendelse af realkompetence styrkes i uddannelserne de kommende år.

KAP. 1. BEDRE UDDANNELSER – FLERE I ARBEJDE

Det danske samfund står over for store udfordringer i de kommende år, hvis vi skal klare os i den globale konkurrence og fastholde en høj beskæftigelse. Den løbende omstilling til videnssamfundet og udviklingen i verden omkring os med bl.a. stigende udflytning af arbejdspladser stiller nye krav til vores kompetencer.

Derfor er det som aldrig før brug for, at den enkelte livet igennem dygtiggør sig. Det udfordrer både den enkelte og virksomhederne og kræver en øget efter- og videreuddannelsesindsats på arbejdsmarkedet, ikke mindst for alle de kortuddannede og dem, der fortsat har svært ved at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet.

Uddannelsessystemet spiller en vigtig rolle i samfundet som leverandør af

kvalifikationer og kompetencer, der er anerkendte på arbejdsmarkedet. Et velfungerende uddannelsessystem præget af høj kvalitet og fleksibilitet er en væsentlig forudsætning for at fremme vækst, velstand og velfærd.

Det er ikke kun uddannelserne, som giver brugbare kompetencer. Vi lærer i alle de sammenhænge, vi indgår i. Anerkendelse af realkompetence bygger på den grundlæggende idé, at den enkelte ikke skal lære det samme to gange, men skal have mulighed for at anvende og bygge videre på sine kompetencer, uanset hvor og hvordan de er erhvervet. Regeringen har allerede taget fat på at fremme anerkendelse af realkompetence bl.a. i de erhvervsrettede grund- og voksenuddannelser, inden for de videregående uddannelser og i videreuddannelsessystemet for voksne. Men der er behov for at gå videre.

Det er regeringens ønske at styrke mulighederne for, at kompetencer opnået gennem uddannelse, i arbejdslivet og i folkeoplysning og foreningslivet mv. anerkendes i uddannelsessystemet. Det er der gode erfaringer med i andre lande, bl.a. Frankrig og Norge. Det vil bidrage til et kompetenceløft og fremme beskæftigelse og omstilling på arbejdsmarkedet, når den enkelte ud fra egne forudsætninger og behov kan få godskrevet sine realkompetencer og herigennem fleksibelt kan videreudvikle sine kompetencer i uddannelsessystemet.

De fire uddannelsesansvarlige ministre vil på hver deres områder som led i udmøntningen af »Bedre Uddannelser« tage initiativ til, at mulighederne for anerkendelse af realkompetence i uddannelserne forbedres. Det gælder især i voksen- og efteruddannelserne, men også i de grundlæggende og videregående kompetencegivende uddannelser.

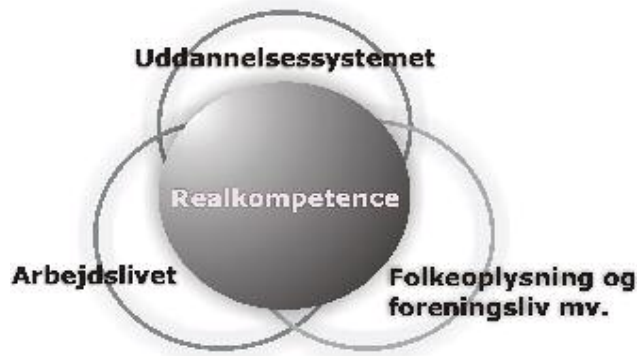
Øget anerkendelse af realkompetence skal ses som et vigtigt led i regeringens bestræbelser på at videreudvikle et brugervenligt, fleksibelt og velfungerende uddannelsessystem, hvor kvalitet er sat i højsædet. Det understøtter samtidig regeringsinitiativerne »Flere i arbejde« og »Hurtigere igennem uddannelsessystemet« samt regeringens integrationsindsats.

Regeringens initiativ vil samtidig være et vigtigt dansk bidrag til det europæiske samarbejde om at fremme anerkendelse af kompetencer på arbejdsmarkedet og lette adgangen til livslang læring.

KAP. 2. ANERKENDELSE AF REALKOMPETENCE – TIL GAVN FOR ALLE

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 hjælpeorganisation.

Figuren nedenfor illustrerer de 3 læringsarenaer:



(I uddannelsessystemet findes i dag muligheder for at få godskrevet tidligere gennemført uddannelse i meritbestemmelser inden for alle uddannelser. Det er et vigtigt bidrag til, at der er fleksible og sammenhængende uddannelsesveje i uddannelsessystemet, hvor den enkelte kan bygge videre på tidligere uddannelse. Men meritgivende formel uddannelse er kun en del af en persons samlede kompetencer.)

Anerkendelse af realkompetence handler om at sætte det enkelte menneskes samlede kompetencer og forudsætninger i centrum. Ikke kun det, man har papir på. Det stiller nye krav til uddannelsessystemet og forudsætter, at der udvikles relevante metoder, som kan sikre en pålidelig vurdering af personens realkompetencer, herunder kompetencer erhvervet i arbejdslivet og i folkeoplysnings- og foreningslivet mv.

Øget anerkendelse af realkompetence forudsætter samtidig, at den enkelte, virksomhederne, arbejdsmarkedets parter og folkeoplysnings- og foreningslivets aktører påtager sig et medansvar for at synliggøre og dokumentere kompetencer.

Et bedre samspil mellem de forskellige læringsarenaer rummer mange perspektiver til gavn for den enkelte, for virksomhederne og for samfundet:

- Det er motiverende for den enkelte, når der lægges vægt på det, den enkelte faktisk kan.
- Det vil synliggøre den enkeltes kompetencer og bidrage til, at alle – og måske især de praktisk anlagte – i højere grad kan udnytte deres potentialer.
- Det kan give ledige og flygtninge/indvandrere bedre muligheder for at komme i gang i uddannelsessystemet og kvalificere sig til arbejdsmarkedet.
- Det understøtter en mere målrettet uddannelsesefterspørgsel og uddannelsesindsats.
- De økonomiske ressourcer udnyttes bedre, når dobbeltuddannelse undgås, og når den enkelte kommer hurtigere igennem uddannelsessystemet.
- Det vil bidrage til at øge det samlede uddannelsesniveau i samfundet.

Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne vil kunne skabe nye og bedre forudsætninger for et kompetenceløft og for øget mobilitet på det danske arbejdsmarked.

KAP. 3. UDBYGNING AF KOMPETENCEVURDERING I UDDANNELSERNE

Kompetencevurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne foregår allerede i dag i et vist omfang.

På voksen- og efteruddannelsesområdet er der i arbejdsmarkedetsuddannelserne (AMU) og i grundlæggende voksenuddannelse (GVU) åbnet for adgang til en individuel

kompetencevurdering, som har til formål at anerkende den enkeltes realkompetence. Inden for de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser indgår kompetencevurdering i udarbejdelsen af elevens personlige uddannelsesplan.

Erfaringer med kompetencevurdering i AMU og GVU viser bl.a., at den enkelte får en mere målrettet uddannelse, og virksomhederne oplever, at det kvalificerer deres efterspørgsel og styrker uddannelsesindsatsen, når en uddannelsesplan baseres på en konkret vurdering af den enkelte deltagers kompetencer. Konkret medfører en kompetencevurdering i forhold til AMU, at der på baggrund af en analyse af den enkeltes kompetencer i forhold til jobkravene kan sammensættes en uddannelsesplan, der beskriver, hvilket uddannelsesforløb personen skal gennemgå for at nå de relevante kompetencekrav.

Anerkendelse af realkompetence spiller også en vigtig rolle i videreuddannelsessystemet for voksne, hvor vurdering af relevant erhvervs erfaring er en del af adganggrundlaget til eksempelvis en Videregående Voksenuddannelse (VVU) eller en masteruddannelse.

Inden for de kunstneriske uddannelser lægges vægt på de uddannelsessøgendes talent og relevante kvalifikationer bl.a. gennem optagelsesprøver, ligesom anerkendelse af realkompetence også anvendes i de maritime uddannelser. Princippet genfindes også i forskeruddannelserne, hvor det at være beskæftiget i en virksomhed er kvalificerende til erhvervs-ph.d.-uddannelsen. Regeringen har endvidere med de seneste forbedringer af optagelsessystemet til de videregående uddannelser lagt vægt på, at institutionerne fortsat kan give studerende adgang til uddannelserne på baggrund af en vurdering af den enkeltes realkompetence.

Muligheder for at få vurderet og anerkendt kompetencer, som er erhvervet i arbejdslivet eller i folkeoplysnings- og foreningslivet mv., er dog fortsat begrænsede. Regeringen ønsker derfor at udbygge adgangen til individuel kompetencevurdering i uddannelsessystemet.

Det skal ske ved, at der inden for de enkelte uddannelsesområder, ikke mindst i voksen- og efteruddannelserne, kan tilbydes voksne mulighed for at få en individuel vurdering af deres realkompetencer. I vurderingen lægges der vægt på alle former for tidligere læring og kompetencer.

Udbygningen skal bygge på allerede eksisterende muligheder og videreudvikles inden for de enkelte uddannelsesområder. Det skal samtidig overvejes, hvordan en udbygning inden for de områder, hvor der er i dag ikke er mulighed for at få foretaget en vurdering af realkompetencer, gradvist og mest hensigtsmæssigt kan indføres.

Vurdering og anerkendelse af realkompetencer skal give den enkelte mere fleksible vilkår for at opfylde adgangskravene til en ønsket uddannelse eller til at gennemføre et afkortet individuelt tilrettelagt uddannelsesforløb. Det ændrer ikke ved adgangskravene eller adgangsniveauet for uddannelserne; der ændres blot på måden, hvorpå man kan opfylde dem, nemlig ved at få anerkendelse af, at man har forudsætninger, der konkret vurderes at svare til de faglige krav. Der skal samtidig skabes mulighed for, at den enkelte kan få udstedt et formelt uddannelsesbevis for en del af en uddannelse alene på baggrund af en anerkendelse af realkompetence.

En udbygning bør efter regeringens opfattelse bygge på følgende principper:

- Den enkelte borger kan få sin realkompetence vurderet baseret på rammer og regler fastlagt inden for de enkelte uddannelsesområder.
- Den enkelte har selv et ansvar for at bidrage til at dokumentere sine realkompetencer.
- Der kan opkræves en deltagerbetaling for realkompetencevurderingen, dog ikke for kortuddannede.
- En kompetencevurdering foretages altid med udgangspunkt i de enkelte uddannelsers mål og adgangskrav.
- Den enkeltes kompetencer anerkendes, uanset hvor og hvordan de er erhvervet, men uden at forringe uddannelsernes kvalitet/niveau.
- De anvendte metoder skal kunne sikre en pålidelig vurdering og dermed tillid til resultatet.
- Resultatet af vurderingen dokumenteres gennem udstedelse af et bevis.

Formål og adgangsbetingelser mv. for en individuel kompetencevurdering må fastlægges i overensstemmelse med de enkelte uddannelsers formål og vilkår. Inden for relevante uddannelsesområder kan det overvejes at fastsætte krav om alder og antal års relevant beskæftigelse eller lignende som betingelse for at få adgang til en kompetencevurdering. Der kan endvidere være behov for særlige krav i de autorisationsbelagte uddannelser.

Anerkendelse af realkompetence har således fokus på at dokumentere, at den enkelte har kvalifikationer og kompetencer, der ud fra en betragtning om ækvivalens vurderes at svare til bestemte mål og niveauer i uddannelserne – og ikke fokus på, hvad den enkelte evt. mangler i forhold til et (højere) niveau eller grad.

Disse principper flugter med Lissabon-målsætningerne samt Bologna- og Københavner-erklæringerne, der også fastlægger principper for arbejdet med at udvikle fælles europæiske referencer for transparens og sammenlignelighed, overførselsmuligheder og kvalitetssikring. Anerkendelse af realkompetence er også et centralt tema under det danske formandskab i Nordisk Ministerråd 2005.

KAP. 4. FRA VEJLEDNING TIL ANERKENDELSE AF REALKOMPETENCE

Vurdering og anerkendelse af realkompetence står og falder med, at der anvendes metoder, som sikrer en pålidelig vurdering af den enkeltes realkompetencer. Det er helt afgørende for, at der er tillid til vurderingen, og at resultatet anerkendes i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Kompetencevurdering i uddannelsessystemet stiller også krav om en kvalificeret vejledning og støtte til dokumentation af den enkeltes realkompetence.

For den enkelte skal muligheder for vejledning, dokumentation, vurdering og anerkendelse fremstå som et sammenhængende tilbud. Det kan illustreres som vist i figuren nedenfor.

Figuren viser processen i forbindelse med en kompetencevurdering



Vejledning

Der skal være gode muligheder for at få vejledning i forhold til vurdering og anerkendelse af realkompetence i uddannelserne. Uddannelsesinstitutionerne må vejlede om muligheder og regler, således at den enkelte kan få afklaret ønsker og mål, herunder hvilket uddannelsesniveau der er tale om, og hvilken faglig retning vurderingen retter sig mod.

Information og vejledning skal også kunne tilbydes inden for vejledningssystemet og i samarbejde med andre relevante vejledningsaktører. Den enkelte skal kunne henvises til en relevant uddannelsesinstitution, og der bør skabes adgang til elektronisk baseret information om muligheder for kompetencevurdering.

Personlig dokumentation for realkompetencer

Den enkelte skal sørge for indsamling af relevant dokumentation for erhvervede realkompetencer, som kan indgå i kompetencevurderingen. Det kan være dokumentation fra arbejdsgivere, fra kursus- og uddannelsesaktiviteter og folkeoplysende undervisning mv., eller det kan være egne vurderinger af relevante erfaringer fra eksempelvis arbejde i en frivillig organisation mv. Der skal gennem vejledningssystemet skabes nem adgang til redskaber, som understøtter dokumentationen.

Kompetencevurdering

En kompetencevurdering gennemføres typisk af en uddannelsesinstitution og baseres på den enkeltes dokumentation af realkompetencer. Vurderingen må bygge på en vifte af forskellige metoder og værktøjer med henblik på, at den enkeltes realkompetence kan demonstreres og vurderes på en sikker måde i forhold til uddannelsens faglighed. Efter behov skal det kunne foregå som et kompetenceafklarende forløb af op til nogle dages varighed. Der skal også lægges vægt på andre bedømmelsesformer end traditionelle prøver, og hvor det er relevant, vil det også kunne foregå på en virksomhed mv.

Metoder, som kan anvendes til vurdering af realkompetence, kan være:

- Skriftlig dokumentation af kompetencer i form af et CV eller en personlig

dokumentationsmappe mv., som kan indgå i vurderingen.

- Strukturerede interview i de forskellige faser af vurderingsprocessen, herunder bl.a. brug af vurderingsskemaer i forhold til mål og fagligt indhold i den ønskede uddannelse.
- Observation og bedømmelse af ansøgerens færdigheder og kompetencer. Det kan bl.a. være løsning af konkrete faglige opgaver, som er relevante i forhold til de kompetencer, uddannelsen sigter mod.
- Test og prøver til vurdering af den enkeltes teoretiske viden og praktiske færdigheder.

En kompetencevurdering vil ofte omfatte en kombination af forskellige metoder, som er tilpasset den enkeltes uddannelsesvalg og forudsætninger. Nedenfor gives to eksempler på, hvordan processen fra vejledning til anerkendelse af realkompetence kan forløbe:

I forbindelse med en kompetencevurdering vil uddannelsesinstitutionen normalt skulle udstede et »kompetencebevis«, dvs. en attest, der dokumenterer resultatet af vurderingen, hvis den enkelte ønsker det.

Eksempel

Tove Hansen har i mange år arbejdet som ufaglært kontorassistent i en større eksportvirksomhed og ønsker at få papir på det, hun kan. Hun har efter aftale med sin arbejdsplads henvendt sig til den lokale handelsskole for at få en kompetencevurdering inden for kontorområdet:

Vejledningssamtale på skolen:

- Information om kontoruddannelsen og afklaring af uddannelsesretning
- Aftale om kompetencevurdering
- Udlevering af skema til kompetencedokumentation

Indsamling af dokumentation for realkompetencer:

- TH's uddannelsesbeviser for tidligere skoleuddannelse
- Hendes egen beskrivelse af jobberfaring og kompetencer
- Udtalelser fra arbejdsgivere og fra foreningsarbejde
- Dokumentation for intern efteruddannelse, AMU-kurser og aftenskoleundervisning i engelsk

Kompetencevurdering – 3 dage:

- Gennemgang af TH's dokumentationsmappe
- Afprøvning af praktiske og teoretiske færdigheder, herunder pc-test og fagprøve i engelsk
- Afsluttende samtale og samlet vurdering af realkompetencer forhold til kontoruddannelsen

»Anerkendelse« af Tove Hansens realkompetence.

- Efg-basisår, AMU-kurser og interne it-kurser
- Beskæftigelse i regnskabs- og pers.administration
- Aftenskolekursus i engelsk
- Kasserer i større sportsklub

Uddannelsesplan for en grundlæggende voksenuddannelse på 14 uger på kontorområdet:

- Edb trin 3 og regneark trin 1 (AMU-kurser)
- Specialefag i salg og markedsføring, kvalitet og service og planlægningsværktøjer (eud-enkeltfag)
- Afsluttende fagprøve.

Anerkendelse af realkompetence

Anerkendelse af den enkeltes kompetencevurdering afhænger både af formålet med og vurderingen af den enkeltes realkompetence i forhold til en uddannelse. Anerkendelsen kan give adgang til en ønsket uddannelse eller afkortning af et uddannelsesforløb, eller den kan resultere i udstedelse af formel dokumentation i form af uddannelsesbeviser.

Når der er tale om optagelse på en uddannelse eller afkortning af et uddannelsesforløb, vil uddannelsesinstitutionen som hidtil have et fagligt ansvar for at træffe afgørelse om den konkrete vurdering og anerkendelse.

Giver en kompetencevurdering grundlag for udstedelse af uddannelsesbeviser alene på baggrund af anerkendelse af realkompetence, må anerkendelsen af vurderingen foretages af institutionsuafhængige organer inden for de enkelte uddannelsesområder, fx eksterne censorer, faglige udvalg eller andre særlige bedømmelsesorganer.

På sigt kan det nærmere overvejes, om der generelt er behov for at etablere en institutionsuafhængig

Anerkendelse af realkompetence

Anerkendelse af den enkeltes kompetencevurdering afhænger både af formålet med og vurderingen af den enkeltes realkompetence i forhold til en uddannelse. Anerkendelsen kan give adgang til en ønsket uddannelse eller afkortning af et uddannelsesforløb, eller den kan resultere i udstedelse af formel dokumentation i form af uddannelsesbeviser.

Når der er tale om optagelse på en uddannelse eller afkortning af et uddannelsesforløb, vil uddannelsesinstitutionen som hidtil have et fagligt ansvar for at træffe afgørelse om den konkrete vurdering og anerkendelse.

Giver en kompetencevurdering grundlag for udstedelse af uddannelsesbeviser alene på baggrund af anerkendelse af realkompetence, må anerkendelsen af vurderingen foretages af institutionsuafhængige organer inden for de enkelte uddannelsesområder, fx eksterne censorer, faglige udvalg eller andre særlige bedømmelsesorganer.

På sigt kan det nærmere overvejes, om der generelt er behov for at etablere en institutionsuafhængig adgang til anerkendelse af realkompetencevurderinger, som kan implementeres inden for de enkelte uddannelsesområder.

Eksempel

Thomas Berg har arbejdet 10 år som faglært blikkenslager og ønsker at starte egen virksomhed som autoriseret VVS- installatør inden for gasområdet. Han har kontaktet studievejledningen på det nærmeste erhvervsakademi og fået tilsendt materiale om den toårige installatøruddannelse og muligheder for at få afkortet uddannelsen.

Indsamling af dokumentation for realkompetencer:

- TB's uddannelsesbeviser for tidligere skolegang, uddannelse og kurser
- Beskrivelse af og dokumentation for erhvervs erfaring og kompetencer inden for VVS-gasområdet
- Dokumentation for lederuddannelse i idrætsforening

Ansøgning om optagelse på installatøruddannelsen:

- Ansøgning om afkortning af uddannelsen
- Et udfyldt vurderingsskema

- | |
|------------------------------|
| - Afkortning i organisation. |
| - Afsluttende speciale |

KAP. 5. NYE KRAV OG UDFORDRINGER

Udbygning af adgangen til kompetencevurdering i uddannelserne rummer nye krav og udfordringer i forhold uddannelsesinstitutionerne og de mange forskellige brugere og aftagere af uddannelsessystemets kompetencer. Det gælder især i forhold til følgende områder:

Kvalitetssikring af uddannelserne

Det er afgørende, at uddannelsernes kvalitet og niveau fastholdes. Hverken brugere eller aftagere på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet må kunne sætte spørgsmålstegn ved værdien af de kompetencer, som den enkelte har opnået inkl. godskrivning af realkompetence i uddannelse.

Arbejdet med kompetencevurdering stiller krav til uddannelsesinstitutionernes vejledning, til deres lærerkompetencer og til organiseringen på institutionerne. I forlængelse af en kompetencevurdering skal der kunne tilbydes uddannelser, der er fleksibelt tilrettelagt i forhold til den enkeltes behov og potentialer, uden at det går ud over kvaliteten eller fører til øget frafald og forlængelse af studietiden. Det stiller nye krav til institutionernes planlægning og pædagogiske udvikling af undervisningen.

Vurdering og anerkendelse af realkompetence i uddannelserne må derfor understøttes gennem redskaber, som kan bidrage til at sikre kvaliteten. Det kan blandt andet ske gennem følgende:

- Vejledninger til uddannelsesinstitutionerne om mål, rammer og vilkår for at gennemføre kompetencevurdering.
- Uddannelsesinstitutionerne synliggør krav og procedurer for at bedømme realkompetencer, bl.a. på institutionernes hjemmesider.
- Udvikling af relevante metoder og redskaber til kompetencevurdering inden for de enkelte uddannelsesområder og på uddannelsesinstitutionerne.
- Understøttelse af skolernes udvikling af vejlednings- og lærerkompetencer.
- Kvalitetscheck på institutionerne som led i det samlede tilsyn og evalueringer på de forskellige uddannelsesområder efter behov.

Der må samtidig arbejdes videre med, hvordan uddannelsesmål og -niveauer fremover kan beskrives i kompetencemål i uddannelsesbekendtgørelser, kompetencebeskrivelser og studieplaner mv. Det vil give et bedre grundlag for vurdering og anerkendelse af realkompetencer, som den enkelte har erhvervet, og dermed også bidrage til at sikre kvaliteten.

Bedre udnyttelse af uddannelsessystemets ressourcer

Anerkendelse af realkompetence kan bidrage til en mere målrettet uddannelsesindsats og en bedre udnyttelse af de samlede økonomiske ressourcer. For mange på arbejdsmarkedet – ikke mindst de kortest uddannede – vil et tilbud om kompetencevurdering kunne bidrage til en mere målrettet opkvalificering og dermed samfundsmæssigt set en bedre udnyttelse af ressourcerne.

Det er attraktivt for alle, at der økonomiseres med tiden og pengene, der bruges på

uddannelse og kompetenceudvikling. Dermed undgås spild og dobbeltuddannelse med udgangspunkt i, at ingen behøver at lære det samme to gange. Det betyder også, at flere for de samme penge kan komme gennem uddannelsessystemet, når den enkelte får afkortet sin uddannelse eller kan tilegne sig en formel kompetence på basis af en anerkendelse af realkompetencer.

Der kan derfor være behov for at anvende styringsredskaber, som kan bidrage til at regulere aktiviteten i tilknytning til realkompetencevurdering, således at der kan sikres en fortsat prioritering af de kortest uddannede inden for de økonomiske rammer, der er til rådighed i uddannelsessystemet. Regeringen lægger i den forbindelse op til, at der introduceres en gradueret deltagerbetaling, som indebærer, at en individuel kompetencevurdering fortsat skal være gratis for kortuddannede.

Det er også vigtigt, at uddannelsesstederne har de rette økonomiske incitamentter til at anerkende den uddannelsessøgendes realkompetencer. Det er en vanskelig balancegang mellem økonomiske incitamentter, der tilskynder institutionerne til at anerkende realkompetencer, og hensynet til, at der ikke anerkendes mere, end at kvaliteten i uddannelserne fastholdes. Det skal sikres, at incitamentter i økonomistyringen understøtter uddannelsesinstitutionerne til på en sikker og afbalanceret måde at anerkende den enkeltes realkompetencer.

Adgang til overskuelig information og vejledning

Adgang til overskuelig information og vejledning spiller en vigtig rolle for den enkelte uddannelsessøgende og for virksomhederne. Vejledningssystemet skal derfor tilbyde brugerne vejledning om muligheden for kompetencevurdering i forhold til uddannelsessystemet. Der skal kunne henvises til relevante uddannelsesinstitutioner og organisationer mv., og der skal skabes et velfungerende samspil med vejledningen i beskæftigelses- og integrationsindsatsen lokalt og regionalt.

Vejledningsportalen, som er udviklet i tilknytning til regeringens ungdomsvejledningsreform, vil også komme til at omfatte information og vejledning om kompetencevurdering foruden redskaber, som brugerne selv kan benytte til afklaring og dokumentation af realkompetencer i forbindelse med en individuel kompetencevurdering.

Samspil med arbejdslivet og fritidslivet

Anerkendelse af realkompetence sætter også et særligt fokus på, hvordan den enkeltes kompetencer kan synliggøres og dokumenteres. Metoder og redskaber, som kan anvendes af den enkelte til at beskrive og dokumentere sine realkompetencer, har derfor stor betydning for vurdering og anerkendelse i forhold til uddannelsessystemet, og de vil også kunne være til gavn for den enkelte fx ved jobskifte på arbejdsmarkedet.

Den enkelte må have et ansvar for at dokumentere sine kompetencer, som er erhvervet i arbejdslivet og fritidslivet, men det må samtidig bygge på et princip om frivillighed. Det er desuden vigtigt, at en kompetencedokumentation i arbejdslivet baseres på et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem medarbejderne og den enkelte virksomhed.

Der findes allerede forskellige redskaber, som er udviklet af bl.a. virksomheder, organisationer på arbejdsmarkedet mv., og der findes også forskellige redskaber udviklet til jobsøgning (CV-redskaber), der kan anvendes som led i en kompetencevurdering.

Der vil dog også være behov for at udvikle dokumentationsredskaber i form af dokumentationsmapper for at skabe det bedst mulige samspil mellem arbejds- og fritidslivet – og kompetencevurdering i uddannelsessystemet. Erfaringer fra andre lande,

især udviklingsarbejde i Norge både i regi af virksomheder og i den folkeoplysende og frivillige sektor, viser, at det bidrager til, at der opnås gode resultater. Sådanne dokumentationsredskaber bør udvikles i et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, de folkeoplysende og frivillige organisationer og andre relevante aktører for at opnå størst mulig anvendelse og effekt. Dokumentation af realkompetencer også indgår i Højskoleudvalgets opgaver.

KAP. 6. DE NÆSTE SKRIDT

Øget anerkendelse af realkompetence i uddannelsessystemet vil understøtte regeringens indsats for at fremme beskæftigelse og velfærd i det danske samfund. Det skal give bedre muligheder for, at den enkelte mere fleksibelt kan dygtiggøre sig og erhverve sig kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet.

Nye muligheder for at få anerkendt sin faktiske viden og færdigheder vil være et vigtigt bidrag til at fremme den enkeltes deltagelse i livslang læring og spiller derfor en vigtig rolle i fornyelsen af det danske uddannelsessystem.

Øget anerkendelse af realkompetence vil også understøtte mobiliteten på arbejdsmarkedet og være et vigtigt dansk bidrag til at realisere de fælles målsætninger i det europæiske samarbejde om øget mobilitet og adgang til livslang læring. Det vil bringe Danmark i front på området.

Regeringen vil derfor tage initiativ til, at der skabes bedre adgang til at få vurderet og anerkendt alle former for realkompetencer inden for uddannelserne.

Det skal ske ved, at der på relevante områder

- indføres bedre muligheder for at anerkende realkompetence i uddannelserne, hvor der ikke allerede findes bestemmelser herom. Udbygningen gennemføres gradvist og først i voksen- og efteruddannelserne med virkning fra senest 1. august 2006. På en del områder er lovændring ikke nødvendig, men på enkelte områder vil det forudsætte lovændring (eksempelvis indførelse af et fælles koncept til individuel kompetencevurdering på tværs af uddannelsesområderne AMU og GVU).
- udarbejdes handlingsplaner for udbygningen på de enkelte uddannelsesområder inden 1. januar 2006.
- iværksættes forsøgsarbejde på uddannelsesinstitutioner og udvikles metoder og principper mv., der sikrer pålidelighed og kvalitet.
- udvikles redskaber, der understøtter dokumentation af realkompetencer. Undervisningsministeriet tager initiativ hertil i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og repræsentanter for de folkeoplysende og frivillige organisationer mv. Regeringen vil samtidig tage initiativ til, at:
 - information og vejledning om anerkendelse af realkompetence skal medtænkes i vejledningssystemet og indgå i arbejdet i det trepartsudvalg om livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet, som regeringen har nedsat
 - der iværksættes informations- og oplysningsaktiviteter til borgere og virksomheder og skabes adgang til it-understøttet information på den nye vejledningsportal »Uddannelsesguiden«.

Hermed slutter redegørelsen.