

Hvad er realkompetence?

Kernen i ordet er kompetence. Realkompetence udtrykker, at der er tale om reelle, faktiske kompetencer, som den enkelte kan bruge i konkrete situationer. Det er også formelle kompetencer, men det er mere end formelle kompetencer.

Formelle kompetencer er noget, man har eksamensbevis eller anden formel dokumentation på.

Realkompetence er alt, hvad man kan – uanset om man har papir på det, og uanset om man har lært det i formelle eller uformelle sammenhænge.

Folkeoplysningens undervisning er ikke formelt kompetencegivende, men den giver netop sine deltagere realkompetence.

Denne brede realkompetence, der omfatter faglig, social og personlig kapacitet, vil man forsøge at dokumentere, anerkende og vurdere med særlige metoder.

Realkompetencer skal være synlige

Vi lærer hele tiden noget. Vi bliver klogere, dygtigere, bedre til et eller andet. Vi får flere kompetencer.

Det sker bl.a. i familien og i folkeoplysningens skoler og foreninger.

Her opnår vi konkret viden og håndfaste færdigheder. Men vi opnår også mere uhåndgribelige kompetencer: at ideudvikle, at samarbejde, at passe på vores helbred - og meget andet.

Til sammen udgør al denne viden og alle disse evner og færdigheder vores realkompetencer.

Vi bruger vores realkompetencer hver dag - uanset om vi har eksamensbevis på dem eller ej. Og ofte uden selv at tænke over det.

De fleste af os kan have stor gavn af **at opdage vores egne realkompetencer og sætte ord på dem**. Det giver os større selvtillid, og det åbner vores øjne for nye handlemuligheder.

Men det er også nyttigt, **at andre anerkender vores realkompetencer**. Det kan hjælpe os videre i en ny uddannelse eller til et andet job.

Hvorfor er det vigtigt at arbejde med realkompetencer?

Mange i Danmark arbejder med realkompetencer, og mange har interesser involveret: politikere, ministerier, kommuner, undervisningsinstitutioner, arbejdsgivere, undervisere, vejledere, elever, studerende og jobsøgende... og folkeoplysningens skoler og foreninger.

Vi forsøger her at opridse de begrundelser, folkeoplysningen kan have til at arbejde med realkompetence

Fordi det kan hjælpe kursister og foreningsaktive

- Med at få overblik og sat ord på sine kompetencer
- Med at få et nyt arbejde
- Med at blive optaget på en formel uddannelse
- Med at få afkortet og tilbudt et særligt tilrettelagt forløb
- Med at styrke deres status på jobbet under lønforhandlinger og i forbindelse med karrierespring
- Med at styrke deres selvvindst og selvværd
- Med at styrke dem i foreningsarbejdet

Fordi det kan styrke folkeoplysningens skoler og foreningers arbejde

- Med at lette arbejdet med at skrive udtalelser
- Med at dokumentere værdien af deres arbejde over for omverden og skabe større anerkendelse af ikke-formelle kompetencer

- Med at fastholde offentlig økonomisk støtte fra beslutningstagere (kommune, stat, EU), som i stadig højere grad kræver dokumentation for resultater

Fordi det kan opfange og dokumentere nydanskernes og marginaliseredes kompetencer og dermed lette deres integration i samfundet

Fordi det kan gavne virksomhedernes konkurrenceevne på et globaliseret marked.

- ved at gøre det nemmere at matche jobsøgende med bestemte kvalifikationer med de arbejdspladser, hvor de kan gøre størst gavn
- ved samlet at styrke Danmarks position på et globaliseret marked, idet kun et højt kompetenceniveau kan sikre virksomhedernes konkurrenceevne

Fordi det kan gavne samfundsudviklingen

- ved at bidrage til at højne det samlede kompetence-niveau og sikre en tilstrækkelig og relevant uddannet arbejdskraft
- ved at fokusere læringen på det relevante og dermed øge effekten af læringsprocessen og økonomisere med ressourcerne i uddannelsessystemet
- ved at bidrage til at højne det samlede kompetence-niveau og sikre en tilstrækkelig og relevant uddannet arbejdskraft

Hvorfor beskæftiger folkeoplysningen sig med realkompetence?

Først og fremmest fordi nogle af deltagerne i folkeoplysningsaktiviteter kan få glæde af, at de kompetencer, de opnår undervejs, bliver synliggjort og dokumenteret.

Det kan lette vejen ind på en formel uddannelse eller forkorte uddannelsen. Det kan gøre det nemmere at få et nyt job. Det kan hjælpe til et skridt frem i karrieren. Og det kan også bringe borgeren videre i frivillige foreningsaktiviteter.

Men det kan også - og måske først og fremmest - give den enkelte større selvtillid og bedre selvværdsfølelse - og dermed øge livskvaliteten.

At arbejde med realkompetence er et supplement til folkeoplysningens kerneydelser: Læring af lyst i fællesskab med andre. For en del deltagere er det ikke et relevant tilbud - de deltager for at kunne udvikle sig på egne betingelser i forhold til egne mål.

Samtidig stiller det omgivende samfund krav til folkeoplysningen om at bevise sin værdi og nytte:

- globaliseringen kræver flere kompetencer af det danske samfund som helhed og af den enkelte borger, og det skal dokumenteres;
- uddannelsesinstitutionerne skal vurdere den enkeltes realkompetencer og på basis af denne vurdering afgøre, på hvilke betingelser den enkelte kan optages på en given uddannelse
- arbejdsgivere stiller stadig flere krav til den enkeltes forudsætninger, før han eller hun kan blive ansat;
- politikerne fokuserer mere og mere på målbare resultater og kvalitetskontrol.

Også derfor arbejder folkeoplysningen med realkompetence.

Bliver jeg dygtigere af at sidde i en foreningsbestyrelse?

At man kan lære noget af at gå på aftenskole, højskole eller en anden af de folkeoplysende skoleformer - og dermed få nye kompetencer - er oplagt for de fleste. Men forøger det også menneskers kompetencer, at de er aktive i en foreningsbestyrelse eller organiserer oplysningsvirksomhed i en miljøorganisation? Og er det noget værd på arbejdsmarkedet og i det formelle uddannelsessystem?

Naturligvis kan man opnå en stor faglig viden om miljøspørgsmål, hvis man er aktiv i en miljøbevægelse. Og det kan bruges i mange uddannelser og på mange arbejdspladser. At sidde i en foreningsbestyrelse kræver også en masse indsigt og faktuel viden.

Men endnu vigtigere er alle de kompetencer, der ikke har med konkret faglig viden at gøre, f.eks. om du er dygtig til at samarbejde med mennesker, der er anderledes end dig selv, eller om du kan løse konflikter.

De bliver mere og mere efterspurgt af arbejdsgiverne, men det er nu ikke nyt, at virksomhederne skeler til, hvad ansøgerne til et nyt job bruger fritiden til. At være aktiv i foreningsarbejde viser vilje til at gøre en indsats og tage et ansvar.

Når man skal ansætte en ny medarbejder, er det ikke ligegyldigt om du dyrker holdsport eller satser på en sportsgren med solopræstationer. Begge profiler kan være nyttige i en virksomhed, men det kan være fritidsaktiviteten og de personlige kompetencer udviklet her, der afgør, hvem der er den rette til det aktuelle job.

På stort set enhver arbejdsplads er det nødvendigt, at medarbejderne er gode til at skabe konstruktive relationer til andre, forstå andres følelser og udtrykke sine egne følelser. Det kalder vi social kompetence. Den kreative og innovative kompetence er evnen til at gennemføre fornyelser – en udfordring, som de fleste har brug for i deres arbejdsliv.

På samme måde kan særlige forudsætninger gøre det væsentligt lettere at komme igennem en uddannelse, på sigt måske lige frem en forudsætning. Hvis du for eksempel er engageret i frivilligt, socialt arbejde, der udvikler interkulturelle kompetencer, har du fået konkrete, praktiske erfaringer, der vil gøre dig til en bedre studerende.

Disse evner eller kompetencer har mange mennesker, men de færreste har papir på det, og mange har tilegnet sig dem alle mulige andre steder end i uddannelsessystemet eller på arbejdspladsen, f.eks. i foreningslivet. Det nye er at der nu arbejdes med at dokumentere og gøre realkompetencerne synlige, sådan at uddannelsesinstitutionerne kan vurdere om realkompetencerne er relevante i forhold til en given uddannelse og evt. kan tilbyde et afkortet uddannelsesforløb.

Har jeg ret til at få papir på min realkompetence?

Der er i 2007 vedtaget en ny lov, der giver den enkelte ret til at få sin realkompetence vurderet på en række voksenuddannelsesinstitutioner. Det drejer sig om VUC, AMU-systemet, erhvervsskolerne og -akademierne og endelig professionshøjskolerne i forhold til diplomuddannelserne.

Vurderingen fører til anerkendelse af den realkompetence, den enkelte har, og der skal udstedes enten adgangs-, kompetence- eller uddannelsesbeviser. Et uddannelsesbevis er identisk med et eksamensbevis.

En uddannelsesinstitution har ret til at afvise en ansøger, hvis det skønnes at hans eller hendes realkompetencer er helt utilstrækkelige i forhold til kravene på en given uddannelse.

VUC skal gennemføre realkompetencevurderinger, selvom en borger ikke ønsker optagelse på en af VUCs uddannelser.

I folkeoplysningen, foreningslivet og det frivillige sociale arbejde kan man få hjælp til at dokumentere sin realkompetence, for eksempel ved hjælp af de tre værktøjer udviklet for Undervisningsministeriet, som er rettet specifikt til at afklare og dokumentere kompetencer erhvervet i 3. sektor, og dermed giver uddannelsesinstitutioner, og evt. arbejdsgivere, et struktureret og genkendeligt grundlag at vurdere på. Det papir, som den enkelte får med fra folkeoplysningen kan indgå som grundlag for en vurdering i det formelle uddannelsessystem.

Hvilke kompetencer dokumenteres i folkeoplysningen?

Alle tænkelige kompetencer, er det korte svar. En bærende ide i arbejdet med realkompetence er at undgå at afgrænse og indsnævre. I arbejdet med at afklare og dokumentere får vi øje for hidtil skjulte kompetencer, der har betydning for menneskers udfoldelsesmuligheder på job, under uddannelse, i fritiden og i familien.

I Det Nationale Kompetenceregnskab har embedsmænd fra en række ministerier i samarbejde med forskere udpeget 10 nøglekompetencer:

Literacy-kompetence: evne til at forstå og anvende skriftlig information, it og sprog

Læringskompetence: evne og vilje til at tilegne sig ny viden

Selvledelseskompentence: evne og vilje til via eget initiativ at beslutte og gennemføre opgaver

Kreativ og innovativ kompetence: evne til at gennemføre fornyelser inden for et vidensområde og måder at løse opgaver på

Social kompetence: evne til at skabe konstruktive relationer til andre, forstå andres følelser og udtrykke egne følelser

Kommunikationskompetence: evne til at skabe kommunikativ kontakt, forståelse og effekt hos modtageren

Interkulturel kompetence: evne til at forstå kulturel kompleksitet og indgå i fordomsfri dialog med andre kulturer

Demokratisk kompetence: evne og vilje til at øve indflydelse på beslutninger i de sammenhænge, den enkelte indgår i

Sundhedskompetence: evne til at skabe, bevare eller forbedre en sund helbredstilstand

Miljøkompetence: evne til gennem indsigt og motivation at bidrage til miljøløsninger

I værktøjerne udviklet til 3. sektor dokumenteres ikke Miljø-, Sundheds-, og Demokratisk kompetence. For Literacy-kompetencen dokumenteres kun IT-kompetencer. Redskabet til foreningsarbejdet og frivilligt socialt arbejde opererer tillige med:

Organisatorisk kompetence.

I værktøjet til folkeoplysningen skal der også skrives en kursusbeskrivelse, samt en beskrivelse af særlige projekter eller produkter. Disse felter er væsentlige at udfylde, så det for aftageren af dokumentet er tydeligt at se i hvilken konkret kontekst og indenfor hvilket fagområde kompetencerne er vist og udviklet.

Hvilke indikatorer på kompetence anvendes?

Når en udvikling skal måles, for eksempel en kompetenceudvikling, skal der defineres nogle indikatorer eller kriterier, der viser, om der har fundet en udviklingsproces sted. En indikator er et tegn på, at der er sket en ændring. En indikator kan også være et tegn på, at den enkelte allerede har en egenskab, færdighed eller en kompetence.

I undervisningsministeriets realkompetenceværktøjer til 3. sektor er nøgleordene herunder defineret som indikatorer på den **sociale kompetence:**

- **Åbenhed**
- **Personlige relationer**
- **Indlevelse**
- **Problemløsning**
- **Samspil**

Åbenhed i forhold til **læringskompetence** i samme redskab er indikatorerne:

- Nysgerrighed
- Vedholdenhed
- Systematisk
- Eftertænksomhed
- Prøve af

Ved at se på de enkelte indikatorer og vurdere om den enkelte "er" sådan, eller i hvor høj grad den enkelte udviser sådan en måde at være på, samles der et billede af den enkeltes kompetence på et område.

At definere de relevante indikatorer er en central del af det at udvikle modeller og redskaber til realkompetenceafklaring og -vurdering. Jo mere konkret og specifik en kompetence, der skal afdækkes, er, jo lettere er det opstille indikatorer. Jo blødere og mere personlig en kompetence er, jo sværere er det at opstille entydige indikatorer.

Taksonomi

Taksonomi er en skala, der udtrykker kompetenceniveauer. Det kan f.eks. være karakterskalaer i forbindelse med eksaminer, prøver og standpunkter i de formelle uddannelser. Her refererer de enkelte trin til, hvilket niveau den enkelte er på. I hvilken grad mestres de faglige aktiviteter og hvordan er niveauet for de almene og personlige kvalifikationer, som f.eks. initiativ og selvstændighed. I realkompetencevurdering arbejdes der også direkte eller indirekte i forhold til en taksonomi.

Taksonomierne kan udtrykkes i tal, bogstaver, symboler (smileys, guldstjerner o.lign.) eller i mere eller mindre omfattende kvalitative beskrivelser. Bag et tal eller et bogstav ligger der altid en udfoldet beskrivelse, der sprogligt definerer det enkelte niveau.

I realkompetencereds-kabet til 3. Sektor arbejdes der med en 5 trins taksonomi:

- i mindre grad
- i nogen grad
- i almindelighed
- i større grad
- i meget høj grad

Værktøjer

Som en fælles ramme for 3. sektor har KnowledgeLab ved Syddansk Universitet udviklet tre værktøjer til afklaring, beskrivelse og dokumentation af realkompetencer. Værktøjerne er udviklet for Undervisningsministeriet.

De tre værktøjer har form af spørgeskemaer, som retter sig mod henholdsvis:

- Folkeoplysning
- Foreningsarbejde
- Frivilligt og socialt arbejde

I introduktionen til folkeoplysnings-skemaet skriver KnowledgeLab:

”Med realkompetenceværktøjet på www.realkompetence-folkeoplysning.dk har du nu mulighed for at beskrive og dokumentere de særlige kompetencer, som du har udviklet i folkeoplysningen - eks. aftenskole, højskole, husholdningsskole, håndarbejdsskole, daghøjskole, produktionsskole eller efterskole.

Det foregår ved, at du udfylder et spørgeskema, der målrettet handler om det, du har lært dig i folkeoplysningen. Enten udfylder du spørgeskemaet alene, eller også gør du det sammen med en sparringspartner.

Resultatet er en beskrivelse af dine realkompetencer. Beskrivelsen kan bruges, når du søger job, eller søger optagelse på en uddannelse.

Realkompetence er alt det, du kan, uanset hvor du har lært det. Noget har du papir på, andet er noget, du bare kan. Denne realkompetencebeskrivelse er et bidrag til at synliggøre din samlede realkompetence, og bliver derfor et supplement til dit CV.”

Sparringspartner

I forbindelse med Undervisningsministeriets realkompetenceredskaber, anbefales det at bruge en sparringspartner.

En sparringspartner er en person, som har et grundigt kendskab til Undervisningsministeriets redskab, og som kan kvalificere processen med at arbejde med og udfylde redskabets forskellige dele. Det gør sparringspartneren helt konkret ved at stille uddybende spørgsmål til de enkelte kompetencer, som fremkommer i redskabet. F. eks. kan sparringspartneren i forhold til læringskompetence spørge ind til, hvordan den enkelte har demonstreret, at hun er åben for at lære på nye måder. I forhold til den sociale kompetence kan en sparringspartner f. eks. spørge ind til, hvordan den enkelte har vist, at hun lytter til andre mennesker. Det er vigtigt at sparringspartneren får spurgt ind til eksempler på de konkrete kompetencer, da eksemplerne giver det endelige dokument en større grad af troværdighed og legitimitet.

I DFS regi er der blevet gennemført uddannelsesforløb af henholdsvis realkompetencevejledere og realkompetenceguider, som er kvalificerede til at fungere som sparringspartnere ved realkompetencedokumentation. Realkompetencevejlederne og -guiderne arbejder også med at gennemføre sparringspartnerkurser, hvor man kan lære andre at blive sparringspartner.

Hvad er det nye?

I det ordinære uddannelsessystem er det muligt for en uddannelsesinstitution at optage ansøgere på grundlag af en realkompetencevurdering, selv om den pågældende ikke opfylder de fastsatte formelle adgangskrav. Optagelse på grundlag af realkompetence sker i kvote 2, idet kvote 2-bestemmelserne er ændret i forhold til tidligere, så det nu er en konkret vurdering af relevansen i den enkeltes erfaring og realkompetence, der tæller. Det skal forstås sådan, at det ikke mere tæller i sig selv, om man har været et halvt år i udlandet. Det der tæller er, om man kan sandsynliggøre at man har lært sig noget under opholdet, som er relevant i forhold til den uddannelse, man søger ind på.

Hvor kompetence- og uddannelsesbeviserne skal være gangbare på tværs af uddannelserne i VEU systemet, gælder dette ikke de mellemlange videregående uddannelser. Her foregår realkompetencevurderingen på den enkelte institution og gælder kun på denne institution.

På erhvervsuddannelserne er realkompetencevurdering blevet en obligatorisk del af grundforløbet, hvor vurderingen bruges til at få overblik over, hvad den enkelte kan og om der evt. er behov for en særlig indsats.

Det nye er:

- **at der bliver sat bevidst fokus på afklaring og vurdering af realkompetence,**
- **at vurderingsgrundlaget bliver mere systematisk,**
- **at der udvikles lødige redskaber til at synliggøre også de bløde kompetencer, og**
- **at der i realkompetenceprocessen bliver sat ord på de lidt mere udefinerbare kompetencer**

at der bliver sat bevidst fokus på afklaring og vurdering af realkompetence,

at der bliver sat bevidst fokus på afklaring og vurdering af realkompetence,

Alt dette betyder:

- at processen bliver mere åben og gennemsigtig,
- at den enkelte har fået et bedre grundlag for at klare sig i en ansættelsessituation,
- at den enkelte opnår en form for selvsikkerhed, som for mange er ny, og
- at arbejdsgiverne får et sikrere grundlag at vurdere nye medarbejdere på.

Hvis man vil have hjælp til at foretage realkompetencebeskrivelser, kan man henvende sig til Fritid & Kultur, som vil henvise til en uddannet realkompetenceguide

Kildehenvisning og copyright:

Alt hvad der står i dette papir er et uddrag fra Dansk Folkeoplysnings Samråds (DFS) hjemmesider om realkompetencer pr. 2009-10-29: www.dfs.dk/realkompetence/realkompetence.aspx