



Realkompetence – et begreb med flere dimensioner

Af Bodil Lomholt Husted, chefkonsulent i ARGO

Realkompetencevurdering – led i en 'Livslang læring' strategi

Gennem de seneste år har der på både europæisk og nationalt plan været en stigende interesse for at dokumentere og akkreditere realkompetencer. I Danmark indgår realkompetence i en række politiske tiltag, som bl.a.:

- Regeringens tværministerielle redegørelse til Folketinget: Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne, november 2004,
- Trepertudvalgets rapport, februar 2006,
- Velfærdsaftalen, 2007 og
- Danmarks strategi for Livslang Læring, 2007.

Det er et gennemgående tema i disse redegørelser og politiske aftaler, at "alle kan dygtiggøre sig livet igennem" og at dette er "en udfordring til den enkelte, til virksomheden og til uddannelsessystemet".¹ Hermed eksponeres også en erhvervspolitisk og uddannelsespolitisk målsætning om at skabe sammenhæng og samspil mellem kompetencer, som tilegnes gennem formel, ikke-formel og uformel læring. Et bedre samspil mellem forskellige læringsarenaer er et element heri til gavn for den enkelte, for virksomheden og for samfundet, som det slås fast flere steder i de politiske udmeldinger.

Inden for Arbejdsmarkedsuddannelserne er programmet for Individuel Kompetencevurdering (IKV) et instrument til realisering af visionen om Livslang læring.

En realkompetencevurdering i form af en IKV opgør værdien af en persons realkompetencer, når disse holdes op imod givne uddannelsesmål. Fokus anlægges dermed på en vurdering af de realkompetencer, som – uanset hvor i livet, de er tilegnet – er relevante i relation til beskrivelserne i de handlingsorienterede mål for arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i FKB – forkortelsen for Fælles Kompetencebeskrivelser.

Inden for voksen- og efteruddannelsesområdet hedder instrumentet RKV og dækker i princippet over samme tilbud om at få vurderet sine individuelle realkompetencer med mulighed for udstedelse af et bevis på "det, du kan". Her anlægges et bredere perspektiv på opgørelsen af realkompetencer, idet der – udover en potentiel merit til formel uddannelse – også kan være tale om at bruge en RKV som udgangspunkt for en samtale med sin arbejdsleder om nærmere bestemmelse af arbejdsopgaver, ligesom RKV kan lægges til grund for en samtale om efteruddannelse.²

Artiklens undersøgelsesområde

Med denne kortfattede – og ikke udtømmende - redegørelse for de lovgivningsmæssige mål og rammer for en realkompetencevurdering i Danmark understreges vægningen af den *summative dimension* af en RKV, hvad enten denne giver adgang til merit, eller den anvendes med henblik på medarbejderens aftale om jobindhold eller planer for efteruddannelse sammen med arbejdsgiver.

¹ Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne; Redegørelse til Folketinget, november 2004, p. 3

² Kort og Godt om Realkompetencer og RKV, UVM



Men en RKV kan også anskues som en sammenhængende proces for en person, hvori der sker en afklaring og en bevidstgørelse om egne kompetencer, som, udover den sluttelige opgørelse af *facit*, også indeholder en vigtig *formativ* procesdel. I denne procesdel rummer selve *afklaringen* af personens realkompetencer et potentiale for bevidstgørelse om egen kompetente jobadfærd.

Med udmøntningen af et sådant potentiale er det realkompetencearbejdets *udviklingsdimension*, der kommer i fokus. I udviklingsdimensionen er personen aktivt involveret i sin egen afklaring og vurdering af realkompetencer med læring og refleksion som bærende elementer i processen, til forskel fra realkompetencearbejdets *udvekslingsdimension*, hvor formålet - akkreditering og legalisering af ikke-formel og uformel læring - tildeler personen en mindre aktiv rolle.³

Det er netop dette udviklingspotentiale, der er omdrejningspunktet for denne artikel, med den hypotese, at et arbejde med realkompetencer, forankret i en arbejdssammenhæng, kan udgøre et stærkt afsæt for både den individuelle og den fælles kompetenceudvikling på en arbejdsplads, ligesom det også kan kvalificere et strategisk arbejde med udvikling af arbejdspladsens praksis. Med til denne hypotese hører, at en afklaring og en italesættelse af realkompetencer, udviklet i den arbejdsmæssige praksis, kan have et tilbageslag i praksis, sådan at der potentielt kan ske en videreudvikling af denne. En akkreditering af den læring, der er sket i praksis kan således bidrage til et skærpet fokus på praksis som læringsrum og dermed også skærpe medarbejderes og ledelses opmærksomhed på forandring og forbedring af praksis.

Erfaringer med realkompetencer

Dette udviklingspotentiale har fået en særlig synlighed i det omfattende projekt *Realkompetence – Løft til Vækst*, støttet af Den Europæiske Socialfond og Vækstforum Sjælland.⁴

Projektet, som afsluttes pr. 31.12.2009, har været ledet af CELF – Center for Erhvervsrettet Uddannelse, Lolland-Falster.

ARGO har været med hele vejen.

Projektet har taget afsæt i den kendsgerning, at små og mellemstore virksomheder kun i ringe udstrækning benytter sig af mulighederne for strategisk efteruddannelse af medarbejdere. Årsagen skal bl.a. findes i virksomhedernes manglende strategi for efteruddannelse, der ligesom overvejende kortuddannede medarbejderes ofte manglende motivation for uddannelse er en faktor, der yderligere kan begrænse brugen af efteruddannelse.

Projektets bidrag til løsning af denne problemstilling har været et systematisk samarbejde omkring realkompetencer, mellem et stort antal Erhvervs- & Sosu-skoler samt virksomheder, og med den antagelse, at en anerkendelse af realkompetencer i sig selv motiverer til videre læring og uddannelse, når vejen til opfyldelse af et uddannelsesmål ikke er så lang, som måske 'frygtet'.

³ I et arbejde med realkompetencer kan der analytisk skelnes mellem to grundmodeller – den udviklingsorienterede med fokus på refleksion og læring, og den udvekslingsorienterede med et primært fokus på akkreditering og legalisering af ikke-formel og uformel læring. Se nærmere herom: Nistrup Ulla og Kirsten Aagaard. (2009) "Taler vi samme sprog, når vi taler om IKV, RKV og anerkendelse af realkompetencer?" NVR's Nyhedsbrev nr. 3, 2009

⁴ jfr. Tingleff Nielsen, Lise og Bente Elkjær, DPU, (2009), *Realkompetencer – afklaring og uddannelse i praksis. En evaluering af projektet.*



Med projektet har der endvidere været anlagt et særligt fokus på den læring, der sker i kraft af arbejdet og med det formål at bygge bro mellem de forskellige læringsfora – arbejdspladsens og skolens.

Projektets titel udtrykker det præcist: en anerkendelse af realkompetencer kan give det nødvendige *Løft til Vækst* for både den enkelte medarbejder og for virksomheden.

Resultaterne fra projektet viser med tydelighed, at afklaringen af individuelle kompetencer foretaget i en arbejdsmæssig sammenhæng i sig selv rummer læring, som skaber motivation og afsæt for videre kompetenceudvikling. Endvidere peger resultaterne på, at processen omkring *afklaringen* af de individuelle kompetencer i sig selv ofte viser sig at rumme vigtige og hidtil usete potentialer for ny læring og udvikling i en dynamisk interaktion mellem den enkelte medarbejder – kolleger – og virksomhedens forretningsområde.

Realkompetence – det, du *har*, det du *kan* og det du *gør*

I den bredt favnende definition på realkompetence indgår et perspektiv på de kompetencer, en person *har* med sig – nemlig fra formel uddannelse; og et perspektiv på det, som personen *kan*, forstået som viden, kvalifikationer og færdigheder, lært på arbejdsplads og andre steder. Men med et tredje – og som oftest overset - perspektiv på det, personen *gør* - sættes der fokus på den aktive udførelse af en kompetence i den konkrete praksissituation, i den konkrete kontekst. Med *gøre*-perspektivet ansues kompetencen, som den *udnyttede* kompetence, forstået som den kompetence individet objektivt udnytter i udførelsen af en arbejdsopgave.⁵

Med dette *gøre*-aspekt af en realkompetence, har flere af skolerne i projekt *Realkompetence – Løft til Vækst* udviklet modeller for afklaring af realkompetencer i processer, som udover fokus på personens handling-praksis også inkluderer et skarpt blik på dennes læring i praksis.

I det følgende præsenteres et par af disse:

Kompetenceportrættet⁶

Kompetenceportrættet er udviklet og anvendt i en fortløbende proces, der har handlet om at skabe synlighed om medarbejderkompetencer med det formål at kvalificere arbejdspladsens grundlag for både at fastholde og rekruttere nye medarbejdere i en situation, hvor man stod overfor store forandringer og udfordringer. Virksomhedens ledelse havde et ønske om at styrke en læringskultur på arbejdspladsen. Forud for arbejdet med afklaring af medarbejdernes realkompetencer var der gennemført et internt undervisningsforløb i mindre grupper om praksislæring.

Kompetenceportrættet blev – sammen med andre metoder – anvendt i en realkompetenceafklaring, i første omgang gennemført mellem to kolleger. Metoden bestod i at de to kolleger på skift tegnede et portræt af hinanden, hvorefter de hver for sig påførte hvert sit portræt kompetencer under overskriften: Det er JEG god til! Herefter påførte de hver især kompetencer til kollegaens portræt under overskriften: Det er DU god til!

⁵ Sprogøe, J., *Kompetencer i spil – om at måle dét, du gør*, NVR's Nyhedsbrev, nr. 3, 2009, se også den anden artikel i ARGO's nyhedsbrev

⁶ Modellen er udviklet af uddannelseskonsulent Jørgen Clemmensen, Sosu-Vestsjælland i samarbejde med en døgninstitution for psykisk handicappede.



Portrætterne blev herefter genstand for en dialog mellem kollegerne om begrundelse for de tilskrevne kompetencer, idet begrundelserne skete med reference til kendte arbejdssituationer i den fælles arbejdskontekst. Kompetenceportrætterne blev hængt op på vægge på arbejdspladsen med opfordring til nærmeste kollega og leder om at vurdere og skrive udsagn på portrættet. Processen sluttede med, at ejeren af portrættet skrev sine udviklingsønsker på portrættet, herunder både intern læring og formel uddannelse.

Arbejdet med kompetenceportrættet har været en øjenåbner for medarbejderne og har hjulpet dem i den svære proces, det kan være at sætte ord på, hvad man er god til – hvad man *gør* godt i udførelsen af arbejdet.

Arbejdet med realkompetencer, som oprindeligt var bestemt af et behov for at få synliggjort medarbejderkompetencer på arbejdspladsen, herunder med et blik på de kompetencer, der var afledt af læring i arbejdet, udviklede sig i forløbet til et arbejde, der havde fokus på at styrke læringselementet i arbejdet og dermed også at skabe forandring og forbedringer af praksis.

Realkompetencevurdering som samtale om fotos af arbejdssituationer

Sosu-Greve⁷ udviklede en model for realkompetencevurdering for en mindre virksomhed, der var leverandør af praktisk hjælp til ældre borgere. Her var situationen den, at virksomheden ønskede en kompetenceudvikling af medarbejderne med særligt henblik på dokumentation og kvalitetssikring i den daglige opgaveløsning. Realkompetencevurderingen blev gennemført i form af en IKV. Men fordi en vurdering af kompetencer ikke kunne gennemføres som en observation af medarbejderens udførelse af de konkrete arbejdsopgaver – grundet etiske hensyn til borgerens privatsfære – afholdt uddannelseskonsulent samtaler med medarbejderen ud fra fotos, som hver for sig illustrerede dilemmaer i typiske arbejdssituationer. Det kunne fx være et foto af følgende situation:



⁷ Denne metode blev udviklet af uddannelseskonsulent Bente Lyngbo, Sosu-Greve.



Du kommer ud til Gudrun sammen med en kollega. Da I træder ind i huset er det næsten ikke til at komme til for møbler og ting. Din kollega udbryder: "Det der kommer du til at flytte, ellers vil jeg ikke gøre rent for dig!" Hvad gør du? Og hvorfor?

Samarbejdet med virksomheden – som var en lille virksomhed med kortuddannede og ufaglærte medarbejdere – udviklede sig til et ønske fra virksomhedens side om også at få hjælp til at igangsætte en systematisk videndeling mellem medarbejderne med det formål at styrke den individuelle og den kollegiale refleksion over læring i kraft af arbejdet. I en arbejdsorganisering med hovedsageligt ene-arbejde er det en særlig udfordring af skabe bevidsthed om en læringskultur. Men med et fokus på medarbejdernes *gøre*-kompetencer, konkretiseret ved arbejdssituationer, blev der igangsat et sådant arbejde og med det resultat, at en ellers uddannelsesfremmed, mindre virksomhed fik sat både ikke-formel læring og formel kompetenceudvikling på dagsordenen.

Redskabet viste sig ydermere meget nyttigt for denne virksomhed, hvor man sjældent mødes til mere formelle uddannelsesaktiviteter; en problemstilling, som givet deles med virksomheder med tilsvarende arbejdsorganisering.

Fotoserien og dens fokus på hvad medarbejderen konkret *gør*, når hun handler kompetent i arbejdssituationen, førte altså også til et skærpet blik på, hvad der faktisk læres i arbejdet, og hvordan en refleksion over læring kan medvirke til at udvikle kvaliteten i – og af – praksis.

Den bagudrettede forståelse og det fremadrettede perspektiv

Eksemplerne viser, at *gøre*-perspektivet i realkompetencearbejdet – den udnyttede kompetence – er et aspekt, som skaber tilknytning til refleksion over praksis – og vel at mærke på den måde, at der sker en afklaring af realkompetencen *samtidig med*, at der anlægges et blik på yderligere læringsmuligheder i praksis.

Med en udviklingsoptik i realkompetencearbejdet bliver medarbejderens erkendelse af egne realkompetencer den dynamik, der kan drive både motivation for efteruddannelse og et skærpet blik på læringspotentialerne i virksomhedens praksis.

Derfor er det vigtigt, at der med realkompetenceindsatsen også tillægges faserne *afklaring* og *dokumentation* en selvstændig værdi og ikke kun den endelige summative *vurdering* og *anerkendelse* i form af en udveksling af facit til 'gangbar valuta' i det formelle uddannelsessystem. For det sidste skal nok komme, når forarbejdet også har fået sin særlige opmærksomhed.

For som eksemplerne viser, så kan realkompetencearbejdets udviklingsorienterede dimension blive omdrejningspunktet for individuelle erkendelser om egne realkompetencer, for læring i praksis, for forbedring af praksis – og ikke mindst – for motivation for videre uddannelse.

Med andre ord kan Realkompetence være et – Løft til Vækst.