



VEU-CENTER

DIN GUIDE TIL VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE

| | |
|---|----|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

Realkompetencer handler om alt det du kan – uanset hvordan og hvor du har lært det.

Formålet med denne oversigt er at bidrage til at skabe fælles sprog og forståelse omkring begrebet realkompetence og hvad det vil sige at anerkende realkompetence – på tværs af professionelle, der arbejder med voksnes kompetencer. Oversigten tager udgangspunkt i en bred, udviklingsorienteret tilgang til anerkendelse af realkompetencer, som også er eksemplificeret i form af cases.

Anerkendelse af realkompetencer er en proces i flere faser og niveauer. Men ofte bliver begrebet reduceret til realkompetencevurdering (RKV), hvor man fokuserer på kompetencer, der kan holdes op imod et mål for en specifik uddannelse. Det hænger bl.a. sammen med, at vi i Danmark kun har lovgivning om anerkendelse af realkompetencer ift. uddannelsessystemet.

Hele ideen med at anerkende realkompetencer er imidlertid at styrke den enkeltes muligheder i et bredt karrierespæktiv. Det handler om at gøre realkompetencer synlige og nyttige for den enkelte og samfundet – og det behøver ikke nødvendigvis at involvere uddannelsessystemet.

Afklaring og dokumentation af realkompetencer kan ofte i sig selv hjælpe den enkelte med at sætte ord på sine kompetencer og sætte dem i spil i en ny sammenhæng – f.eks. i et nyt job. Her er der ofte mere behov for vejledning end for vurdering. At arbejde med realkompetencer er desuden en læreproces, som giver grundlag for og mod på at lære mere.

Det handler om at gøre realkompetencer synlige og nyttige for den enkelte og samfundet



| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Anerkendelse af realkompetencer

– en proces som har til formål at gøre realkompetencer synlige og nyttige for den enkelte og samfundet.

Anerkendelsen er en proces, der foregår i flere faser eller niveauer – afklaring, dokumentation, vurdering og udbyttet af anerkendelsen.

Forskellige aktører kan spille forskellige roller – eks. understøtte afklaring, bidrage med dokumentation eller foretage vurdering. Se illustration på næste side.

Anerkendelse af realkompetencer handler først og fremmest om at styrke den enkeltes muligheder i livet. Som hovedregel bør man derfor starte med at afklare bredt, hvad der egentlig er den enkeltes mål og motivation, og undersøge om afklaring og dokumentation af realkompetence i sig selv kan åbne nye veje.

Hvis det eks. for den enkelte handler om at undersøge sine muligheder for uddannelse eller arbejde eller om, at kunne sælge sig selv bedst muligt til en jobsamtale, så kan det vigtigste være at få overblik over sine realkompetencer og få sat ord på dem. Her kan afklaring af realkompetencer i sig selv opfylde formålet.

I forhold til jobsøgning kan meget forskellige former for dokumentation understøtte og styrke troværdigheden af den enkeltes beskrivelse af sine realkompetencer. Hvis man ønsker sine realkompetencer vurderet i uddannelsessystemet, så vil man blive bedt om at skaffe bestemte former for dokumentation.

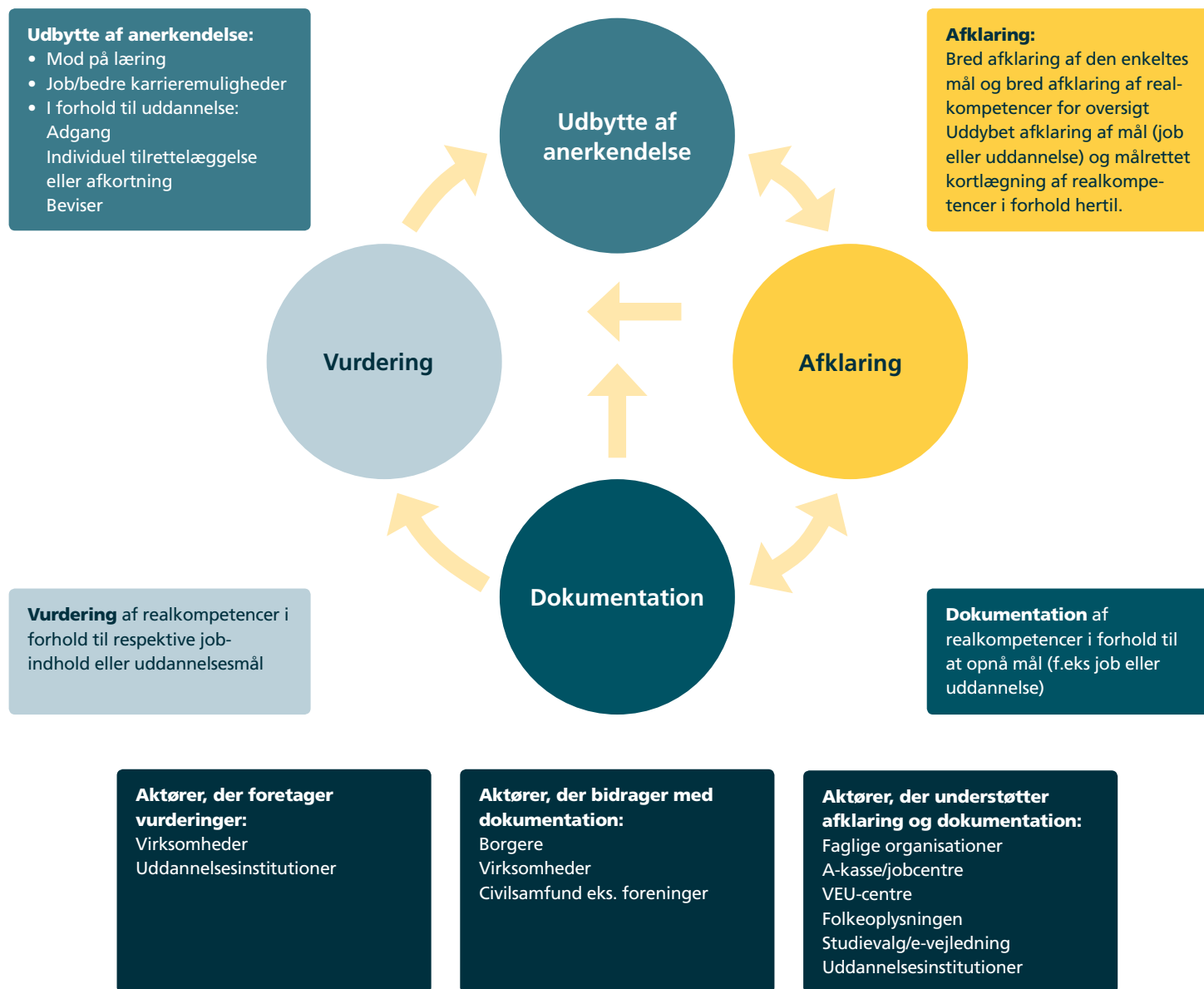
Vurdering af realkompetencer kan være både ikke-formel og formel. Når man søger et job foretager arbejdsgiveren en ikke-formel vurdering af ansøgernes realkompetencer, og denne vurdering vil ofte være afgørende for om man får jobbet. Hvis man ønsker sine realkompetencer vurderet med henblik på anerkendelse i uddannelsessystemet, så vil de blive holdt op mod målene for den pågældende, konkrete uddannelse.

Udbyttet af anerkendelse af realkompetencer er en generel synliggørelse og nyttiggørelse af realkompetencer for den enkelte og for samfundet. Det kan for den enkelte først og fremmest indebære selvtillid, mod på at lære nyt og bedre job- og beskæftigelsesmuligheder. Formel anerkendelse i uddannelsessystemet udgør kun en meget lille del af det samlede omfang af den realkompetenceanerkendelse, der finder sted i samfundet som helhed, eks. på arbejdsmarkedet.

| | |
|--|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

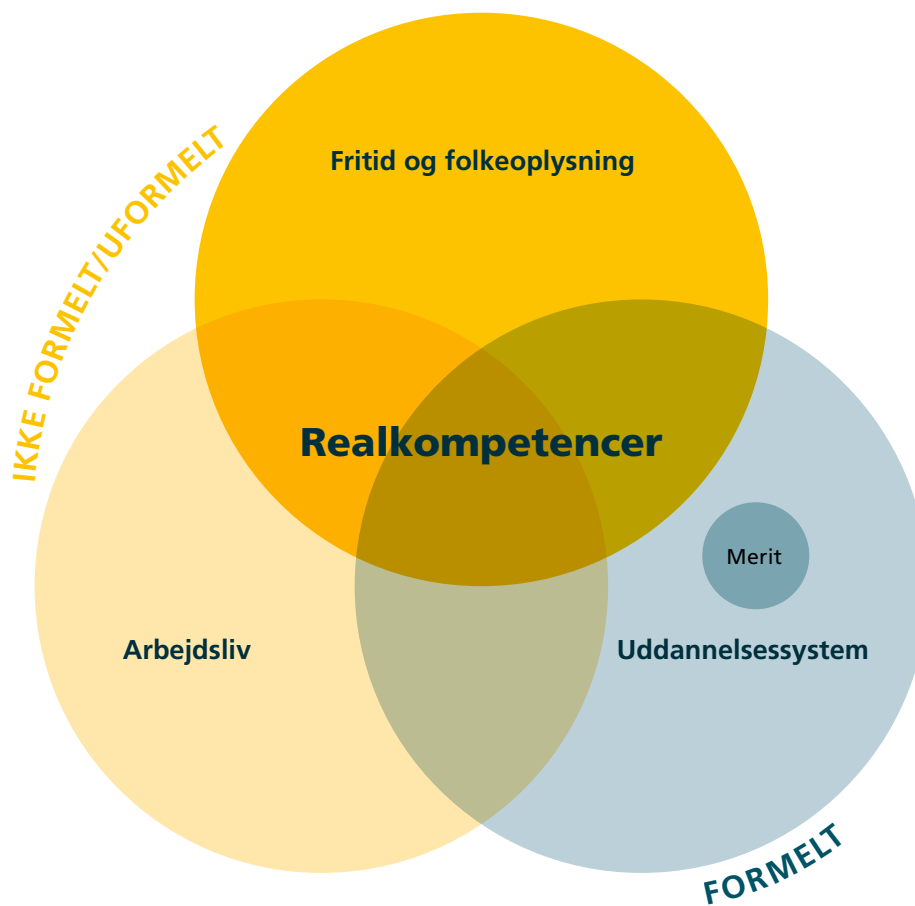
Anerkendelse af realkompetencer – faser og aktører

– en proces med flere faser og forskellige aktører.



| | |
|---|----|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til?



Klik på knapperne for at se uddybende faktabokse.

Realkompetencer udvikles i alle tre sektorer

Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan?

Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation

Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet

Vurdering af udenlandske uddannelser



| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Realkompetencer udvikles i alle tre sektorer

– i arbejdslivet, i fritiden og foreningslivet samt i uddannelsessystemet

Noget om hvordan realkompetencer kan forstås:

- Det er den enkeltes samlede kompetencer, der sættes i centrum og intentionen er at give dem værdi.
- Realkompetence omfatter en persons samlede viden, færdigheder og kompetencer. Det er uden betydning, om dette er opnået via en uddannelse, i arbejdslivet eller i det civile liv, for eksempel i foreninger.
- Realkompetence = Mere end det, du har, mere end det du kan – det du gør. Vi bruger vores realkompetencer hver dag, uanset om vi har eksamensbevis på dem eller ej og ofte uden selv at tænke over det.
- Det er problematisk at måle personlige og sociale kompetencer mod standardmål. I stedet kan man hjælpe den enkelte til selv at kunne "sælge" kompetencerne ind i nye sammenhænge eller op på nye niveauer ved at synliggøre og sætte ord på dem via afklaring og dokumentation.
- Når det handler om at synliggøre og nyttiggøre realkompetencer i det virkelige liv, så er afklaring og dokumentation af realkompetencer lige så værdifulde elementer som realkompetencevurdering.
- Kompetencer kan udvikles som resultat af formel, ikke-formel eller uformel læring.
 - Ved formel læring er læringssituationen tilrettelagt med henblik på at deltagerne skal opnå nærmere beskrevne kompetencemål – som i det formelle uddannelsessystem
 - Ved ikke-formel læring er der også tale om læringssituationer, der er tilrettelagt for at skabe læring, men der er ikke foruddefineret bestemte læringsmål, og de enkelte deltagere kan forfølge forskellige mål. Eks. som i folkeoplysningen.
 - Uformel læring er et "biprodukt" af situationer og aktiviteter, der har et andet formål end læring. Eks. som i hverdagslivet og foreningslivet.
 - Ikke-formel og uformel læring foregår i alle tre sektorer – mens formel læring overvejende foregår i uddannelsessystemet.

| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan?

Afklaring af Realkompetence

Det handler om at gøre den enkelte bevidst om sine realkompetencer og at give mod på at bruge dem.

Det indebærer:

- Bevidstgørelse om, hvad realkompetencer er og hvad de kan bruges til.
- Bred synliggørelse/kortlægning af den enkeltes realkompetencer. Både faglige realkompetencer og nøglekompetencer er relevante (sociale kompetencer, organisatoriske kompetencer mv.)
- Afklaring af, hvad individuelle realkompetencer kan bruges til/hvordan de kan nyttiggøres for den enkelte og samfundet. Eks. hvilke jobmuligheder de åbner op for. Afklaring af individuelt mål.
- Målrettet afklaring af realkompetencer, der er relevante at bringe i spil i forhold til målet. Se punktet Værktøjer til realkompetencer for at få inspiration til værktøjer, der understøtter afklaring af realkompetencer.

Hvordan kan realkompetence dokumenteres?

Dokumentationen kan have meget forskellig karakter – for eksempel:

- Uddannelses- og kompetencebeviser.
- Vurdering af udenlandsk uddannelse fra Uddannelses- og forskningsministeriet.
- Udtalelser og anden dokumentation af erhvervs erfaring, fx lønsedler og ATP udskrift.
- Dokumentation af erfaringer og kompetencer, der er erhvervet ved frivilligt engagement, eks. forening, frivilligt arbejde.
- Dokumentation af deltagelse i kurser/oplæring.
- Eksempler på arbejdsprodukter.
- Fotografier eller film, der dokumenterer løsning af arbejdsopgaver i praksis.
- Dokumentationen kan samles/opbevares i en fysisk eller digital arbejdsportfolio, hvorfra man kan plukke de dele, der er relevante for f.eks. en bestemt jobansøgning. Eks. Min kompetencemappe.

| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Hvordan kan realkompetence vurderes?

Der kan anvendes en række forskellige metoder i forbindelse med realkompetencevurdering – det gælder både ved IKV/RKV i uddannelsessystemet og ved ikke-formel vurdering i andre sammenhænge, eks. i arbejdslivet/ved ansættelse. Som hovedregel får man det mest dækkende billede ved at anvende flere metoder, da de har hver sine styrker.

Især for personer med kort uddannelse, vil et praktisk udgangspunkt for vurderingen ofte give det mest retvisende billede. Dette gælder i særlig grad, hvis der er tale om sprogbarrierer.

Eksempler på metoder til vurdering:

- Selvevaluering (eks. Min kompetencemappe)
- Vurdering af dokumentation
- Interview
- Tests
- Helhedsorienteret vurdering af praktisk opgaveløsning i realmiljø eller realistisk træningsmiljø samt refleksioner i forbindelse hermed.

| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation

Individuel kompetencevurdering (IKV), og **Realkompetencevurdering (RKV)** betyder det samme: at måle den enkeltes realkompetencer op imod et bestemt uddannelsesmål. Der er forskellige traditioner for brug af betegnelserne inden for forskellige uddannelsesområder, uden at der ligger noget dybere i det.

Realkompetencevurdering handler om det, du kan uanset, hvor og hvordan du har lært det.

Meritvurdering handler om dokumenteret gennemført undervisning fra anden uddannelse, som du har papir på og som direkte kan trækkes fra i den nye uddannelse. Merit kan fås på alle niveauer i hele uddannelsessystemet.

Dispensation er en vurdering af om ansøgeren, på baggrund af andre uddannelsesmæssige forudsætninger end de formelt beskrevne, alligevel kan optages på en uddannelse. Dispensation er derfor et smallere begreb end realkompetencevurdering.

| | |
|---|----|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet

Der findes regler for anerkendelse af realkompetence via **realkompetencevurdering/individuel kompetencevurdering (RKV/IKV)** på en række uddannelser, primært i voksen- og efteruddannelsessystemet. Det er de uddannelsesinstitutioner, der udbyder de pågældende uddannelser, der står for vurderingen. RKV/IKV kan kun ske mod mål for en specifik uddannelse. Man skal altså vide på forhånd, hvilken uddannelse man vil vurderes imod. Man kan således ikke få foretaget en RKV/IKV i bred almindelighed.

Efter reglerne kan via RKV/IKV opnås:

- Uddannelsesbevis – hvis det vurderes, at personen opfylder alle kompetencemål for hele uddannelsen.
- Kompetencebevis – hvis det vurderes, at personen opfylder kompetencemålene for dele af uddannelsen.
- Adgangsgrundlag – hvis det vurderes, at personens realkompetencer svarer til de formelle optagelseskrav for den pågældende uddannelse.
- Afkortning af uddannelsen – hvis det vurderes, at personen har realkompetencer, der svarer til kompetencemålene for dele af uddannelsen.

Der kan opnås beviser og afkortning af uddannelsen via RKV/IKV

- I arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), erhvervsuddannelse for voksne (euv) samt akademi- og diplomuddannelser kan der opnås uddannelsesbevis, kompetencebevis og afkortning af uddannelsen.
- I almen voksenuddannelse (AVU) og højere forberedelseksamen (HF), som er baseret på enkeltfag, kan der opnås kompetencebevis for hvert enkelt fag. Kompetencebeviser for HF-enkeltfag kan stykkes sammen til en fuld HF/uddannelsesbevis.

Der kan opnås adgangsgrundlag via RKV/IKV

- I det ordinære uddannelsessystem til og med professionsbachelorniveau i forbindelse med kvote 2 ansøgninger.
- I voksenuddannelsessystemet, til og med diplomniveau.

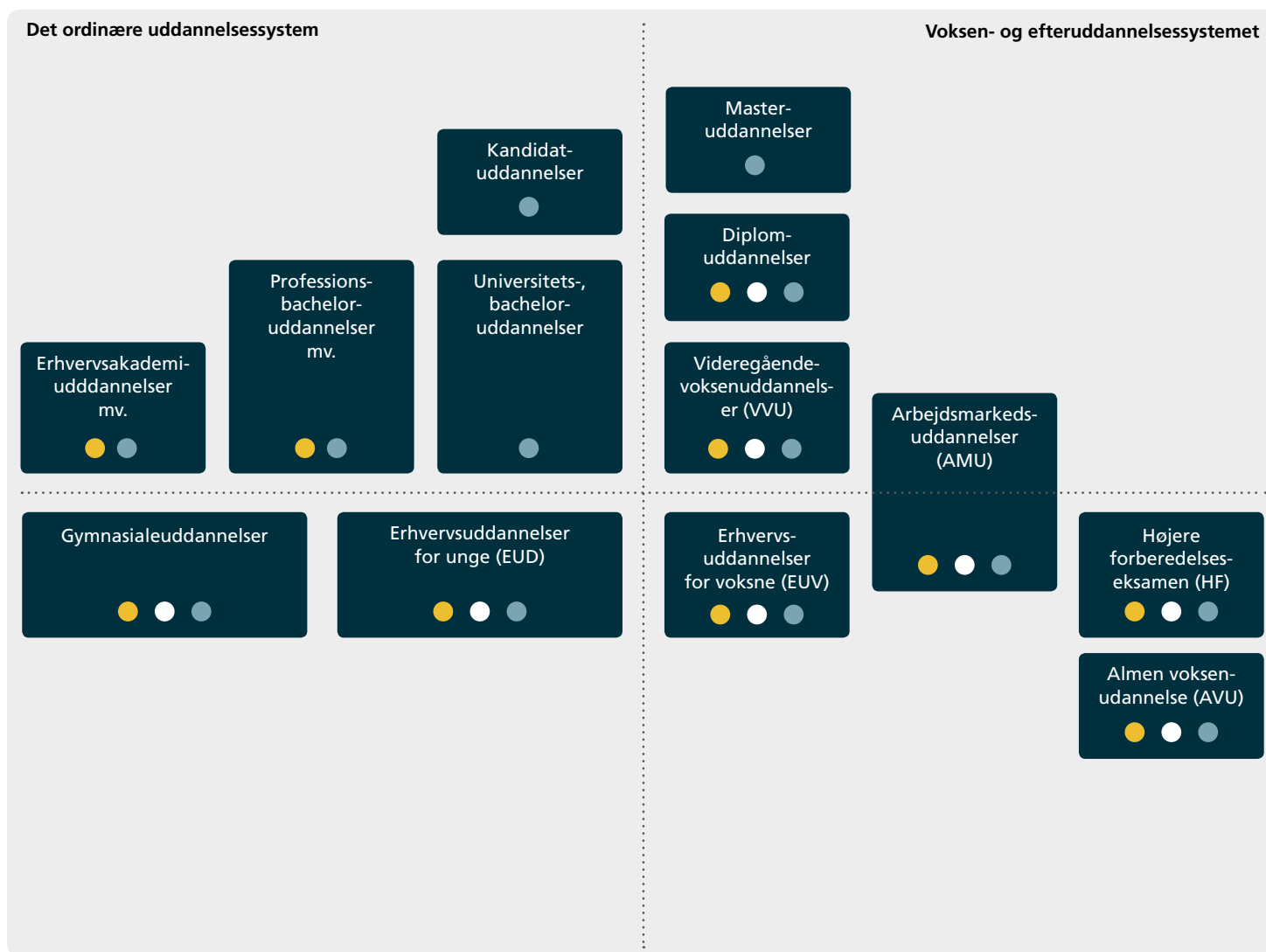
Hvad koster en realkompetencevurdering (IKV/RKV)?

Hovedreglerne er:

- På de grundlæggende uddannelsesniveauer (AMU, AVU, HF, EUD og EUV) er IKV og RKV gratis.
- Der ydes statsligt taxameter til selvforsørgende/beskæftigede.
- Der kan evt. opnås Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) eller Voksen og Efteruddannelsesgodtgørelse, (VEU-godtgørelse). For ledige skal jobcenteret betale taxameteret og jobcenteret skal godkende, at den ledige gennemfører IKV/RKV.
- På de videregående uddannelser er der deltagerbetaling for personer med uddannelse ud over erhvervsskoleniveau. Også her er IKV/RKV gratis for personer med erhvervsuddannelse som højeste uddannelse. Man bør altid opfordre til at spørge om økonomien på den uddannelsesinstitution, der skal stå for RKV/IKV.

| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

Realkompetence og merit i uddannelsessystemet



| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Vurdering af udenlandske uddannelser

Uddannelses- og Forskningsministeriet vurderer udenlandske uddannelser på alle niveauer. Det kræver, at der foreligger tilstrækkelig dokumentation for, at en sådan vurdering kan foretages.

Vær opmærksom på, at vurderingen udelukkende er vejledende og indeholder en kort udtalelse, der oplyser hvilket niveau og så vidt muligt, hvilket fagligt område den udenlandske uddannelse svarer til i det danske uddannelsessystem. Det er altid den enkelte uddannelsesinstitution, der konkret vurderer og træffer afgørelser omkring merit og om anerkendelse af realkompetencer.

Man kan henvise den enkelte til at læse mere her:

ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/ankendelse-og-dokumentation/guide-til-ankendelse

Her kan man også læse hvilke former for dokumentation, der er påkrævet og en guide for proceduren.

| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

Realkompetenceprocesser og elementer

Når man arbejder med realkompetencer i et bredt udviklingsperspektiv, er vejene ikke lineære. Der kan ofte være behov for at bevæge sig frem og tilbage i de faser, der indgår i realkompetenceprocessens forskellige faser, som nedenstående diagram illustrerer.

Som professionel er det vigtigt at understøtte, at der sker en bred afklaring, også selv om den pågældende umiddelbart ved, hvad han/hun vil. En bredere afklaring af realkompetencer kan åbne for andre, lige så attraktive karriereveje, som man slet ikke har haft blik for før.

Eksempler på dette kan ses i oversigtens cases (side 18).

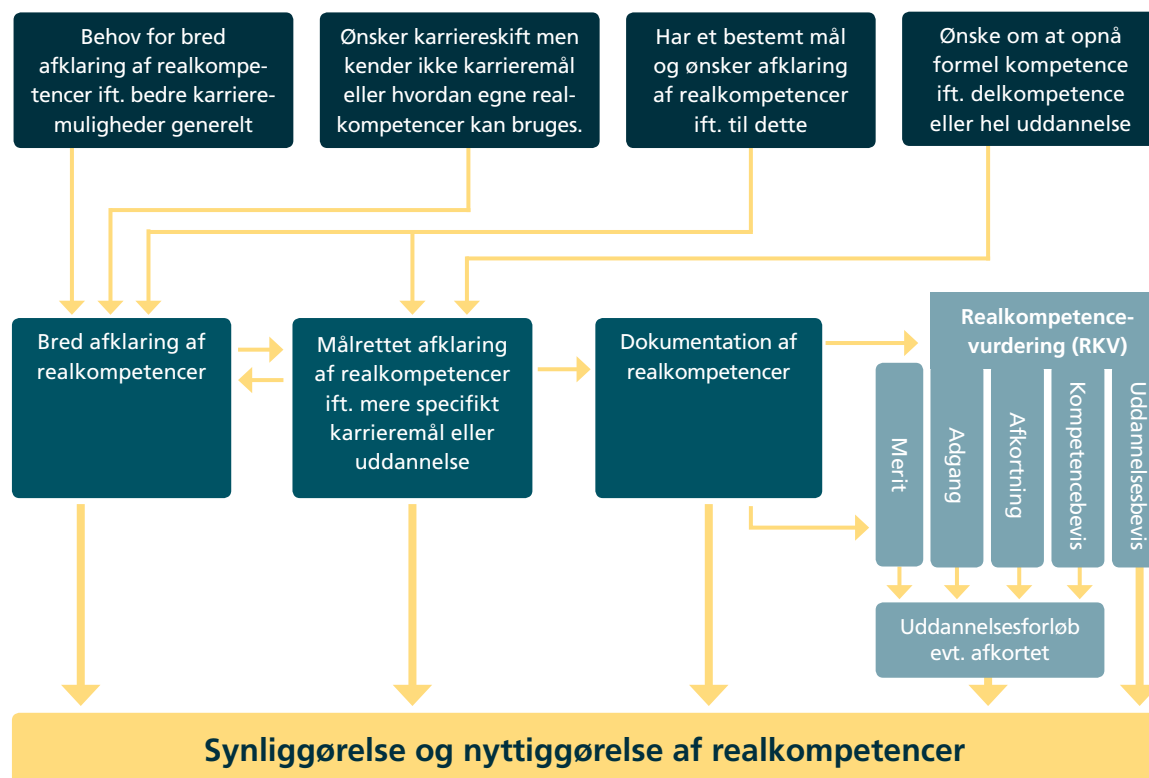
Kasserne i rækken:

Hvad er den enkeltes mål og motivation ift. realkompetence fungerer som udgangspunkt for de forskellige scenarier i cases.

Hvad er den enkeltes motivation og mål ift. realkompetence?

Hvilke faser er relevante i realkompetenceprocessen?

Forskellige veje og måder at anvende sine realkompetencer.



| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer

Redskab til afklaring og dokumentation af nøglekompetencer i tredje sektor

Et web-baseret redskab til selvevaluering af nøglekompetencer, udviklet til brug i tredje sektor. Redskabet hjælper den enkelte med at identificere og sætte ord på og dokumentere nøglekompetencer som sociale, lærings-, kreative-innovative, kommunikative, selvledelses-, interkulturelle, organisatoriske kompetencer og demokratiske kompetencer.

Der er tre versioner til brug i henholdsvis folkeoplysning, frivillige aktiviteter og foreningslivet:

- ➔ Folkeoplysningen: www.folkeoplysningskompetencer.dk
- ➔ Foreningslivet: www.foreningskompetencer.dk
- ➔ Frivilligt arbejde: www.frivillighedskompetencer.dk

Kompetencespillet

Spillet fokuserer på de samme nøglekompetencer, som det webbaserede redskab. Spillet udvikler forståelse for hvad nøglekompetencer er og værdien af dem og sætter ord på. Spillet går ud på at blive hyret til et specifikt job ved hjælp af de kompetencekort, man har på hånden. Kortene kan også bruges som hjælperedskab for afklaring af realkompetencer i forbindelse med vejledning. www.dfs.dk/nyheder/2015/kompetencer-i-spil

Kortene og spillet kan downloades og benyttes gratis.

Uddannelsesguiden, UG:

www.ug.dk/efteruddannelse/realkompetencer/brug-dine-kompetencer/om-realkompetencer

På Uddannelsesguiden findes bl.a. en række karrierehistorier, der beskriver hvordan kompetencer kan anvendes i ny og anden sammenhæng.

Min kompetencemappe

Min kompetencemappe er et webbaseret værktøj, som kan bruges til at få overblik over sine kompetencer på en nem og overskuelig måde. Min kompetencemappe anvendes af uddannelsesinstitutionerne som et screeningsværktøj forud for en realkompetencevurdering. Den kan også anvendes med henblik på jobskifte. Man kan uploade sine beviser og kontrakter som pdf-filer og dele dem med f.eks. et uddannelsessted via NEMid, men systemet opbevarer ikke oplysningerne og filerne. Min kompetencemappe er gratis at benytte. Min kompetencemappe: www.minkompetencemappe.dk

| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Mine realkompetencer

Mine realkompetencer er et webbaseret værktøj, som kan bruges til at finde ud af, hvor tæt på eller langt fra, man er på en bestemt erhvervsuddannelse for voksne (euv). Man kan i værktøjet taste sine kompetencer og på den måde få et vejledende overblik over, hvor meget erhvervsuddannelsen kan forkortes. Værktøjet er gratis at benytte. www.euv25.dk

Styrkekortene

Styrkekortene kan gennem fælles øvelser og dialog være med til at give en større forståelse for egne og andres styrker. Hvert kort repræsenterer en styrke, fx samarbejde, selvkontrol, nysgerrighed osv. Kortene kan købes hos Psykiatrifonden.

Kompetencekortet

Kompetencekortet er udviklet til at arbejde med og indvandreres kompetencer, enten som myndighed eller virksomhed. Med Kompetencekortet som redskab kan man samle viden fra dialogen med borgeren, vurderinger fra virksomheder og fakta om formelle uddannelser i et og samme dokument. Kompetencekortet kan benyttes gratis. www.cabiweb.dk/udgivelser/2016/kompetencekortet.

OCN – Open College Network

OCN – Open College Network er en metode, der går ud på at udvikle standarder for dokumentation/vurdering af realkompetencer, der passer til en bestemt kontekst og målgruppe. Metoden bruges i Danmark ofte i forhold til STU. I Sverige arbejder studieforbundene med metoden, og bruger den bl.a. til at dokumentere ledelseskompetencer, der er erhvervet i tredje sektor samt unges kompetencer. OCN koster penge at bruge. ocn-danmark.dk

Open badges

Open badges er, ligesom OCN, et koncept, der går ud på at man beskriver standarder for realkompetencer i forhold til en bestemt målgruppe og kontekst med henblik på dokumentation og anerkendelse. Det er et åbent web-baseret system, hvor enhver kan gå ind og definere en standard (en badge) – f.eks. om ledelseskompetencer, der udvikles i en forening. De aktive kan så gå ind og løse nogle opgaver og hvis de gør det tilfredsstillende, så får de en digital badge, som eks. kan vedhæftes en ansøgning. En Open badge kan også beskrives i forhold til en konference eller et aftenskolekursus i guitar – så det er et meget fleksibelt værktøj og det er enkelt at anvende. Bruges i folkeoplysningen i Finland. Open badges koster penge at bruge. www.openbadgefactory.com

| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Mere om realkompetencer

Viden og inspiration for professionelle, der arbejder med voksnes kompetencer – et udvalg

Program for Realkompetence (NVR):

www.via.dk/forskning/paedagogik-didaktik-og-laering/livslang-laering/program-for-realkompetence.

Viden om realkompetence ved akademi- og diplomuddannelserne henvender sig til medarbejdere ved akademi- og diplomuddannelserne: viden-om-realkompetence.via.dk

Se også publikationen Anerkendelse af realkompetencer – Sådan gør vi:

nck.au.dk/fileadmin/nck/Publikationer/Eksempelsamling_maj_2012.pdf

Uddannelsesguiden, UG:

www.ug.dk/efteruddannelse/realkompetencer/brug-dine-kompetencer/om-realkompetencer

På Uddannelsesguiden findes bl.a. en række karrierehistorier, der beskriver hvordan kompetencer kan anvendes i ny og anden sammenhæng.

Nordisk Netværk for voksnes læring, NVL:

NVL har et netværk for validering, der har udarbejdet en lang række interessante rapporter og redskaber: nvl.org/validering

NVL netværket har også etableret en platform for validering for nordiske praktikere: nvl.org/valiguide

Netværket har sammen med et andet af NVL's netværk, Voksenvejledernetværket, lavet en rapport vejledning og realkompetence: www.nvl.org/Content/Guidance-in-validation-within-the-Nordic-region

Dansk Folkeoplysnings Samråd, DFS:

DFS har et tema om realkompetence på sin hjemmeside, www.dfs.dk/temaer/realkompetence. Her er der meget materiale der giver en grundlæggende forståelse af realkompetencetankegangen – se eks.

www.dfs.dk/temaer/realkompetence/dfs-artikler-publikationer-cases

Mere fakta-præget materiale på siden er ikke helt opdateret.

Projektet Yggdrasil:

Yggdrasil er interessant, set i det brede realkompetenceperspektiv. Projektet etablerer samarbejde mellem forskellige aktører og udvikler en fælles skandinavisk kompetenceattest, som rummer nye måder at identificere og dokumentere kompetencer på.

Projektet er afsluttet i 2018: www.yggdrasil-oks.eu

EVA, Danmarks Evalueringsinstitut:

Styrk jeres realkompetencevurderinger – en guide til selvevaluering, er et redskab, der henvender sig til erhvervsskolerne og de medarbejdere, der realkompetencevurderer i forhold til erhvervsuddannelsen for voksne (euv). Formålet er at styrke kvaliteten af dette arbejde. www.eva.dk/presse/pressemeddelelser/evas-pressemeddelelse-2017/nyt-redskab-skal-styrke-rkv

www.eva.dk/presse/pressemeddelelser/evas-pressemeddelelse-2017/nyt-redskab-skal-styrke-rkv

EVA har desuden udgivet en lang række undersøgelser omkring den danske praksis med realkompetencevurdering og –anerkendelse.

| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Hvem er vi?

Vi er en gruppe, nedsat under VEU center Hovedstaden & Bornholm, bredt sammensat med repræsentanter fra forskellige sektorer, der alle arbejder med voksnes kompetencer – fra arbejdslivet, fra uddannelsessystemet og fra 3. sektor.

I denne gruppe opstod idéen om at lave et materiale, der giver en bredere forståelse for realkompetencer. Baggrunden var en oplevelse af, at der generelt sættes lighedstegn mellem realkompetencer og realkompetencevurdering, hvilket medfører, at mange kompetencer ikke bliver sat i spil.

En mindre arbejdsgruppe har udarbejdet dette materiale:

- Else Lücking, eVejledningen
- Randi Jensen, Daghøjskoleforeningen
- Mette Werner Rasmussen, VEU center Hovedstaden & Bornholm.

København september 2017

Materialet har gennemgået en mindre redigering i forbindelse med, at det er blevet oversat til engelsk.
November 2018

| | |
|---|-----------|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |



Introduktion til cases

Cases er konstrueret på basis af 5 forskellige grundprofiler

- Udlært som tømrer
- Ufaglært dagplejer
- Uddannet som lærer
- Har fire forskellige videregående uddannelser
- Er kommet til Danmark som indvandrer/flygtning som voksen

For hvert af disse grundprofiler har vi, med tre forskellige variationer, belyst betydningen af den enkeltes motivation og mål, forskellige typer af realkompetence, forskellige former for dokumentation og forskellige former for udfald af arbejdet med realkompetence.

Casene er konstruerede, men ikke urealistiske.

Formålet har ikke været at give typiske eksempler, men at give inspiration til at se efter også de usædvanlige/uventede realkompetencer og at undersøge, om de kan nyttiggøres for den enkelte og for samfundet.

I mange af casene betyder synliggørelse og dokumentation af realkompetencer i sig selv, at personen bliver i stand til at sætte kompetencerne i spil i en ny sammenhæng – f.eks. for at få et job eller for at skifte branche.

I andre cases opnår personen anerkendelse af sine kompetencer i forhold til specifikke uddannelser via realkompetence-/individuel kompetencevurdering (RKV/IKV) i form af kompetencebevis eller adgang. Vi har været forholdsvis konservative på det punkt, for ikke at skabe urealistiske forventninger til, hvor meget anerkendelse man kan opnå via RKV/IKV, og casene kan absolut ikke anvendes som en facitliste for, hvad man kan opnå. Det vi kan sige er, at forskellige uddannelsesinstitutioner tilsyneladende har meget forskellig praksis med hensyn til hvad og hvor meget, der anerkendes.

Casene illustrerer bl.a.

- At det er nødvendigt at grave et spadestik dybere – en tømrer er ikke bare en tømrer.
- At der ofte er begrænset viden om mulighederne for at få anerkendt sine realkompetencer og hvad det kan bruges til.
- At der er behov for vejledning i alle de forskellige faser.
- At der er behov for samarbejde og fælles forståelse mellem de forskellige aktører, der kan have en rolle i anerkendelsesprocessen.
- At der er behov for, at professionelle har viden om, hvordan man griber de forskellige opgaver an – eller hvor man kan søge hjælp, hvis ens egne kompetencer ikke slår til.

| | |
|---|----|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

Udlært som tømrer – 3 forskellige scenarier

| Hvorfor RK? | Afklaring/afklaring af RK | Vejledning, dokumentation og evt. RKV | Udfald af processen |
|---|---|---|---|
| <p>Torben er 50 år, langtidssygemeldt pga. rygproblemer og nødt til at finde en anden vej, men han aner ikke hvad. Noget opgivende.</p> | <p>Henvises af jobcenteret til et vejlednings- og opkvalificeringsforløb i folkeoplysningen og gennemgår bl.a. en bred RK-afklaring – foruden kurser i FVU dansk og matematik samt IT-brushup.</p> <p>Afklaringen afdækker, at Torben som ung har arbejdet i detailhandel. Han har også siddet i afdelingsbestyrelsen i almennyttigt byggeri. Har selv bygget et gammelt hus om. Er haveinteresseret. Bor i Sønderjylland og taler godt tysk. Vil helst ikke i uddannelse</p> | <p>Via RK-afklaringen og vejledning når Torben frem til, at han gerne vil arbejde som ejendomsfunktionær.</p> <p>Han fotograferer sit hus igennem for overblik over og dokumentation af sine brede håndværksmæssige kompetencer.</p> | <p>Med baggrund i uddannelse, fotodokumentation og erfaring fra afdelingsbestyrelse hjælper vejledningsforløbet ham med at skaffe praktik som ejendomsfunktionær, men han får ikke job.</p> <p>Med baggrund i uddannelse, fotodokumentation, detailhandelserfaring, havekundskaber, FVU og IT-kurser samt tyskkundskaber får han praktik og derefter løntilskudsjob og endelig ansættelse i lokalt byggemarked, der gerne vil have seniorer som medarbejdere.</p> |
| <p>Peter er 35 år og ønsker at komme ud af byggebranchen. Har drøm om at undervise. Ved ikke hvordan egne RK kan bruges. Meget motiveret.</p> | <p>Får hjælp i eVejledning til bred realkompetenceafklaring med Min Kompetencemappe og får yderligere vejledning på det grundlag.</p> <p>Afklaring viser: Peter har været idrætsleder siden ungdommen og har forskellige lederuddannelseskurser i DGI, både pædagogiske og organisatoriske. Har haft mange lærlinge. Underviser i trædrejning på ungdomsskole og arbejder også i den tilhørende ungdomsklub. Er mentor for en ung mand med sociale problemer.</p> | <p>Gennemfører med støtte fra sin fagforening, suppleret af eVejledning, målrettet afklaring og samler dokumentation ift. at blive lærer på produktionsskole, eller på EUD eller AMU.</p> <p>Vil gerne have diplomuddannelse i erhvervspædagogik, og undersøger hos professionshøjskole om han kan få afkortning via IKV. Han må opgive uddannelsen pga. økonomi.</p> | <p>Opnår i stedet via IKV kompetencebevis på hovedparten af et AMU-kursus i klubpædagogik. Da han er beskæftiget, ydes der statsligt taxametertilskud til IKV-forløbet og det er gratis for ham. Han får VEU-godtgørelse under forløbet.</p> <p>På grundlag af uddannelse, kompetencebevis og realkompetence fra frivillig sektor får han ansættelse som ejendomsfunktionær i et almennyttigt boligområde, hvor man som led i boligsocialt arbejde ansætter udsatte unge i fritidsjob som medhjælpere.</p> <p>Bliver optaget via RKV ift. adgangskrav på diplomuddannelsen i erhvervspædagogik og tager uddannelsen på deltid, mhp. at kunne komme til at undervise på EUD.</p> |
| <p>Søren er 40 år og vil gerne blive i byggebranchen men ønsker videreuddannelse, fordi han er ambitiøs og for at kunne få et mindre fysisk belastende arbejde.</p> | <p>Finder med hjælp af fagforeningen frem til eVejledning og gennemfører RK-afklaring med fokus på videreuddannelsesmuligheder inden for byggebranchen, men med udblik til andre jobberfaringer og fritid.</p> <p>Afklaringen viser, at Søren har været sjakbajs i flere omgange og han har været sikkerhedsrepræsentant på byggerier i flere år i en større entreprenørvirksomhed. Har arbejdsmiljøuddannelse og er medlem af sikkerhedsgruppe. Meget IT-interesseret i fritiden, men er uvant med boglige opgaver i øvrigt.</p> | <p>Gennemfører målrettet afklaring mod akademiuddannelsen i byggekoordination og samler dokumentation i form af kursusbeviser, udtalelser mv.</p> <p>Opnår via IKV 5 ECTS point på Akademiuddannelsesmodulet, Arbejdsmiljøledelse på byggepladsen. IKVen er gratis for Søren, da hans højeste uddannelse er en erhvervsuddannelse.</p> | <p>Søren er nervøs for de boglige krav og søger opkvalificering med FVU dansk og matematik inden start på uddannelsen.</p> <p>Får sammen med TR arbejdsgiveren med på at få oprettet FVU-hold på arbejdspladsen, delvist i arbejdstiden. Søren indplaceres på trin 2 i dansk og afslutter med at bestå trin 4. Han indplaceres på og består trin 2 i matematik.</p> <p>Søren får aftale med arbejdsgiver om at gå ned i tid i to år for at tage akademiuddannelsen i byggekoordination på deltid.</p> <p>Arbejdsgiver betaler halv tabt arbejdsfortjeneste. Deltagerbetaling på akademiuddannelsen dækkes af byggeriets kompetencefond.</p> |



| | |
|---|----|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

Uddannet folkeskolelærer – 3 forskellige scenarier

| Hvorfor RK? | Afdækning/afklaring af RK | Vejledning, dokumentation og evt. RKV | Udfald af processen |
|--|---|---|--|
| Sofie, 36 år, har arbejdet som lærer i 10 år. Er egentlig tilfreds med arbejdet som lærer, men er utilfreds med de stive rammer og ønsker at finde andre karriereveje. Er meget usikker på sine reelle muligheder. | Bred realkompetenceafklaring via Min kompetencemappe mhp. at få overblik over kompetencer. Kontakter også fagforening for at få hjælp til afklaring af hvilke andre jobs, med baggrund i læreruddannelsen, der kan være relevante. | Arbejder med en selvurdering i sammenhæng med udarbejdelsen af et kompetence CV, som afdækker hendes brede tværgående kompetencer. Her får hun øje på, hvor meget det tekniske område fylder, både fagligt og som interesseområde. På baggrund heraf får hun øje på nye jobområder. | Beslutter at udvide sine muligheder for at få undervisningsjobs inden for det tekniske område og tager et diplommodul som FVU matematiklærer. |
| Lone, 51 år med 25 års lærererfaring. Er gennem- gående træt af arbejdet som lærer og ønsker helt andre veje, hvor hun i højere grad bruger sine hænder. Er motiveret og forandringsparat. | Hun kontakter eVejledning for at høre om sine karrieremuligheder generelt. Her bliver hun anbefalet at udfylde min kompetencemappe og opfordres til at huske sine fritidsaktiviteter. Lone kontakter også Studievalg. Det Studievalgscenter Lone kontakter har udviklet redskaber til brug for karriereskift. | Sofie udarbejder materiale, der præsenterer hendes praktiske færdigheder, også i form af billedmateriale. | Bliver ansat som lærer på en produktionsskole, hvor Sofie oplever at rammerne er mere frie end i Folkeskolen og hvor teknik fylder en del. |
| Katrine, 43 år har 15 års erfaring som lærer, vil gerne kende sine efteruddannelsesmuligheder, da hun har lyst til at arbejde med noget andet, men stadig relateret til hendes fagområde. | Har tidligere grundforløb i Teknologi og kommunikation, linjefag fra læreruddannelsen i natur/ teknik. Nyder at slå hjernen fra og ordne haven, ordner familiens cykler osv. Er i bestyrelsen i vejlauget, hvor der er mange tekniske problem- stillinger. | Sofie arbejder med en selvurdering i sammenhæng med udarbejdelsen af et kompetence CV, som afdækker hendes brede tværgående kompetencer. Her får hun øje på, hvor meget det tekniske område fylder, både fagligt og som interesseområde. På baggrund heraf får hun øje på nye jobområder. | Finder en praktikplads, hvor hun kan tage det afkortede forløb som cykelsmed. |
| Katrine kontakter Professionshøjskolen for at høre om sine muligheder for at få kompetencebevis for modulet Vejledning og samfund på Diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning. Skolen beder hende udfylde Min kompetencemappe og et udvidet CV. | Har undervist i faget Uddannelse og job og har i den forbindelse haft kontakt til skolens UU vejleder. Det har øget Katrines interesse for vejledning. Har også været vejleder for sine kolleger i faget i dansk. | Sofie arbejder med en selvurdering i sammenhæng med udarbejdelsen af et kompetence CV, som afdækker hendes brede tværgående kompetencer. Her får hun øje på, hvor meget det tekniske område fylder, både fagligt og som interesseområde. På baggrund heraf får hun øje på nye jobområder. | Efter endt uddannelse, åbner Lone en forretning som cykelsmed. |
| Katrine kontakter Professionshøjskolen for at høre om sine muligheder for at få kompetencebevis for modulet Vejledning og samfund på Diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning. Skolen beder hende udfylde Min kompetencemappe og et udvidet CV. | Skolen vurderer på baggrund heraf, at Katrine ikke har tilstrækkelig med vejledererfaring til at være i målgruppen for en RKV. Katrine må derfor opgive afkortning af uddannelsen via RKV. | Sofie arbejder med en selvurdering i sammenhæng med udarbejdelsen af et kompetence CV, som afdækker hendes brede tværgående kompetencer. Her får hun øje på, hvor meget det tekniske område fylder, både fagligt og som interesseområde. På baggrund heraf får hun øje på nye jobområder. | Får foretaget en RKV. Den er gratis, fordi det er en erhvervsuddannelse. Den tekniske skole vurderer Lone til en EUV 2 (erhvervsuddannelse for voksne, kategori 2) og får afkortning for sin læreruddannelse, linjefag og en smule for sit fritidsarbejde med cykler. |
| Katrine kontakter Professionshøjskolen for at høre om sine muligheder for at få kompetencebevis for modulet Vejledning og samfund på Diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning. Skolen beder hende udfylde Min kompetencemappe og et udvidet CV. | Skolen vurderer på baggrund heraf, at Katrine ikke har tilstrækkelig med vejledererfaring til at være i målgruppen for en RKV. Katrine må derfor opgive afkortning af uddannelsen via RKV. | Sofie arbejder med en selvurdering i sammenhæng med udarbejdelsen af et kompetence CV, som afdækker hendes brede tværgående kompetencer. Her får hun øje på, hvor meget det tekniske område fylder, både fagligt og som interesseområde. På baggrund heraf får hun øje på nye jobområder. | Får job i et jobcenter, hvor det ikke er et krav at have en vejlederruddannelse. De lægger vægt på hendes læreruddannelse og erfaring inden for vejledning selv om den ikke er så stor. Den langsigtede plan er at påbegynde en vejlederruddannelse i det nye job og så senere søge over i ungevejledningen. |



| | |
|---|----|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

Uddannet pædagog, billedkunstlærer, billedpædagog, master i børne- og ungdomskultur, medier og æstetiske læreprocesser. – 3 forskellige scenarier

| Hvorfor RK? | Afdækning/afklaring af RK | Vejledning, dokumentation og evt. RKV | Udfald af processen |
|---|--|--|---|
| <p>Petra er 45 år, arbejder som almindelig pædagog, og oplever at hun kun har meget begrænsede muligheder for at bruge alle sine uddannelser og sin brændende interesse for billedkunst og billedpædagogik.</p> | <p>Hun kontakter eVejledning og får hjælp til bred afklaring af sine realkompetencer med Min kompetencemappe.</p> <p>Petra har i mange år været formand for en kunstforening, er god til at organisere og har erfaring med at arrangere mindre udstillinger på offentlige institutioner i lokalområdet.</p> | <p>Via vejledningen bliver hun opmærksom på folkeoplysningen som arbejdsområde. Hun samler dokumentation for sine uddannelser + dokumentation for erfaringer og kontakter.</p> | <p>Hun søger arbejde på en efterskole og en højskole, uden at få job.</p> <p>Petra fortsætter i pædagogstillinger, men går ned i tid og udbyder i stedet i sine fag på aftenskolehold. Hun får efterhånden også nogle organisatoriske opgaver i aftenskolen.</p> |
| <p>Hanne er 40 år og hun er sygemeldt med dårlig ryg. Kan ikke holde til at arbejde i vuggestue/ børnehave længere. Er på grund af situationen landet i en depression.</p> | <p>Jobcenteret henviser hende til en daghøjskole, der tilbyder en kombination af håndtering af psykiske problemer, fysisk træning og vejledning/ afklaring. Gennemgår bl.a. en bred realkompetenceafklaring for at få sat ord på ikke-formelle kompetencer.</p> <p>Afdækningen viser, at Hanne har undervist i aftenskole. Hun har boet i Tyskland og Spanien, taler tysk og spansk – foruden engelsk. Har i forbindelse med aftenskolekurser stået for indhold og hele organiseringen af kulturrejser til forskellige steder i Europa som guide.</p> | <p>Via vejledning finder hun ud af, at hun gerne vil arbejde med skoletjeneste/ formidling på et museum eller lignende.</p> <p>Hun samler dokumentation for undervisnings- erfaring, udtalelser mv. og laver en portfolio med dokumentation for guide-arbejdet.</p> <p>Hun får dokumenteret sine kompetencer i tysk i forhold til den europæiske programme. Jobcenteret betaler.</p> <p>Daghøjskolen skaffer hende praktik på det lokale museums skoletjeneste. Der er ikke noget job efterfølgende, men hun får en god udtalelse.</p> | <p>Hun får i kraft af sine uddannelser, erhvervs- erfaring og sprogkundskaber arbejde på et større museum i regionens hovedby, som har mange udenlandske besøgende. Ansættelsen indebærer varieret arbejde med kombination af formidling, kommunikation med udenlandske samarbejdspartnere samt reception mm.</p> |
| <p>Anna er 51 år, arbejder som pædagog, men vil gerne have en læreruddannelse med henblik på at blive billedfaglærer i folkeskolen.</p> | <p>Anna kontakter Studievalg hvor vejlederen udfordrer hende på ønsket om endnu en uddannelse oven på alle de andre, og hjælper hende via karriereskiftmateriale til at få overblik over sine realkompetencer og muligheder.</p> <p>Anna har igennem mange år været frivillig i Røde kors og har i den forbindelse været medarrangør af sommerskoler for børn og unge, som ellers ikke ville være kommet på ferie. Hun har også været på intern uddannelse i Røde kors i forhold til arbejdet på sommerskolerne. Hun er engageret i menighedsrådsarbejde gennem mange år og har bl.a. været tovholder for en større tilbygning til menighedshuset.</p> | <p>Via vejledning bliver hun opmærksom på, at der ikke er krav om at man skal være uddannet som lærer ved ansættelse på friskoler.</p> <p>Hun får sat ord på de kompetencer, hun har udviklet via sit engagement i Røde kors og menighedsrådet og får det skrevet ind i sit CV som en del af sin erhvervs erfaring, så der står andet og mere end pædagogarbejde.</p> | <p>Anna får lærerarbejde på en kristen friskole i området, som også har æstetisk/kunstneriske fag som profil. Skolen står over for en udvidelse og Annas erfaringer med større byggearbejder er et ekstra plus.</p> |



| | |
|---|----|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

Dagplejer – 3 forskellige scenarier

| Hvorfor RKV? | Afdækning/afklaring af RKV | Vejledning, dokumentation og evt. RKV | Utfald af processen |
|--|--|---|---|
| Dorte er 45 år og har arbejdet som dagplejer i de sidste 20 år. Hun er lige blevet ledig og har behov for vejledning og afklaring af realkompetencer. Hun føler sig presset, da hendes uddannelse er forældet og er også presset økonomisk, da hun er enlig forsorger. | På PUTAU får Dorte øje på de mange personlige og sociale kompetencer, hun har udviklet i sit arbejde som dagplejer. Hun har også i sin ungdom arbejdet som omsorgsmedhjælper på en døgninstitution og har desuden en studentereksamen. | Jobcentret informerer Dorte om, at hun kan læse SOSU-uddannelsen på dagpenge – det såkaldte uddannelsesløft. Dorte kontakter Social og sundhedsskolen og får foretaget en realkompetencevurdering ift SOSU-assistent. Hun samler dokumentation for sine stærke sociale kompetencer, alt erhvervsarbejde og studentereksamen. RKV'en viser, at Dorte er en EUV kategori 2. Hun kan få afkortning for grundforløb 1, noget af grundforløb 2 og lidt af hovedforløbet. | Dorte vælger at gå i gang med SOSU-assistent uddannelsen og hun er så heldig, at der er plads til hende kun 1 måned inde i hendes ledig-hedsperiode. Dermed er der en god chance for, at hun kan nå at tage uddannelsen inden for dagpengeperioden. Dorte bliver ansat som SOSU-assistent på et plejehjem. |
| Kristina er 38 år og har 15 års erfaring som dagplejer, men forventer snart at blive ledig pga. faldende børnetal, som kan betyde, at dagplejen afskaffes i kommunen. Hun ønsker at forberede sig på denne situation og overvejer et karriereskift. | Kristina kontakter først sin fagforening FOA og bliver henvist til eVejledningen. Her får Dorte gennem en vejledningssamtale starthjælp til at få sat ord på sine kompetencer og arbejder selv videre i Min kompetencemappe. Har en studentereksamen og en pædagogisk grunduddannelse, PGU. Foruden sin erhvervs erfaring, har hun været spejderleder hos KFUM og har i den forbindelse nogle lederkurser. | Gennem arbejdet med sine kompetencer, har Kristina fået stor interesse for at bruge sin viden og kompetencer i forhold til børn inden for andre områder. Hun satser stærkt på at komme til at arbejde som butiksmedhjælper i en forretning, der har børn som målgruppe. Kristina udarbejder et kompetence CV, hvor hun viser hvordan hendes kompetencer fra dag-plejerområdet kan anvendes inden for det nye område. | Bliver ansat i BabySam, hvor hendes viden om små børn er eftertragtet. Efter 2 år beslutter Kristina at sætte sine lederkompetencer i spil og søger og får stillingen som leder af en anden BabySam afdeling. |
| Rikke arbejder som dagplejer, men vil gerne skifte branche og uddanne sig som landmand. Hun har arvet og bor på den gård, hvor hun er født og op-vokset, har lidt dyrehold, men det meste af jorden er forpagtet til naboen. | Hun kontakter nærmeste landbrugsskole for at høre om vilkår for uddannelsen. Hun får vejledning om euv og realkompetenceafklaring og får opfordring til at benytte Min kompetencemappe for at skabe sig et overblik over sine samlede realkompetencer. Rikke arbejder med Min kompetencemappe og får herigennem et overblik over de kompetencer, hun har fra arbejdet som dagplejer. Ved siden af har hun passet sit lille fritidslandbrug med fåre- og hønsehold. Landbruget har også været en integreret del af det pædagogiske arbejde med børnene. Før hun blev dagplejer har hun i længere perioder arbejdet hos naboen, der har forpagtet hendes jord og som driver et alsidigt økologisk jordbrug. | Afklaringen giver hende en ide om, at hun vil kombinere landbruget med bondegårdsferie i sit store stuehus og måske noget andelsforening med miljøinteresserede byboer. Egnen er meget præget af turisme. Rikke har sit bevis på studentereksamen, grundforløbet til PGU og sit arbejde som dagplejer. Hun kan fra Virk.dk trække et udskrift på gårdens CVR nummer. Naboen skriver en udtalelse og dokumenterer ansættelsesperioder. RKV'en viser, at hun er en EUV 2 og kan få afkortning, både på grundforløb 2 og på hovedforløbet. Hun spørger skolen, hvad hun mangler for at blive en EUV 1. | Rikke opgiver i første omgang at tage uddannelsen og går i stedet i samarbejde med naboen om at udvikle bondegårdsferie i sammenhæng med en forening, hvor medlemmerne investerer i køer og får – som plejer landskabet med græsning, inden de lander i medlemmernes frysere. Hun får også deltidsarbejde hos naboen. I løbet af de næste to år går Rikke efter at samle de kompetencer hun mangler og får så foretaget en ny RKV. Denne gang vurderes hun som EUV 1 og tager således et meget afkortet skoleforløb og bliver udlært landmand. |



| | |
|---|----|
| Realkompetencer handler om alt det du kan | 2 |
| Anerkendelse af realkompetencer | 3 |
| Anerkendelse af realkompetencer – en proces med flere faser og forskellige aktører. | 4 |
| Hvor udvikles realkompetencer og hvad kan de bruges til | 5 |
| Realkompetence udvikles i alle tre sektorer | 6 |
| Afklaring, dokumentation og vurdering af realkompetencer – hvordan? | 7 |
| Definitioner: IKV/RKV, realkompetencevurdering, meritvurdering og dispensation. | 9 |
| Regler for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i uddannelsessystemet | 10 |
| Vurdering af udenlandske uddannelser. | 12 |
| Realkompetenceprocesser og elementer | 13 |
| Værktøjer til at understøtte afklaring og dokumentation af realkompetencer | 14 |
| Mere om realkompetencer | 16 |
| Hvem er vi? | 17 |
| Cases | 18 |

Er kommet til Danmark som indvandrер/flygtning som voksen – 3 forskellige scenarier

| Hvorfor RK? | Amir er 30 år og er kommet til Danmark som flygtning fra Syrien i 2015. Han har midlertidig opholdstilladelse. | Alen er 40 år. Kører taxa men vil gerne noget andet. Forandringsparat og vil finde ud af hvad han kan bruge sine RK til. | Mohammed er 45 år og har en kiosk. Er kørt træt i lange arbejdsdage og lave indtægter. Vil også gerne kunne bruge sin oprindelige uddannelse som lærer til noget. |
|---------------------------------------|---|--|--|
| Afdækning/afklaring af RK | <p>Hans kompetencer er blevet screenet på et sprogcenter.</p> <p>Afklaringen viser: Amir har arbejdet i landbruget. Har 5 års skolegang. Taler ikke engelsk og behersker ikke latinske bogstaver. De sidste år før flugten var der voldsom mangel på alt i hans landsby og det viser sig, at han i den periode har arbejdet meget med at reparere alt fra landbrugsredskaber over ure til biler efter de forhånden værende som principl.</p> | <p>Gennemfører bred realkompetenceafklaring hos eVejledningen, som han finder frem til via bekendte.</p> <p>Er flygtning fra krigen i Bosnien, har boet og arbejdet i DK siden 2000. Foruden taxa har han erfaring med håndværk, service og transport fra arbejde i flere østeuropæiske lande og Tyskland inden han kom til DK.</p> <p>Taler/forstår russisk, engelsk, tysk og 5 østeuropæiske sprog på funktionsniveau.</p> | <p>Finder frem til eVejledning og får hjælp til realkompetence-selvevaluering med Min kompetencemappe – med fokus på det pædagogiske område, men med udblik til andre jobferinger og fritid.</p> <p>Mohammed er uddannet som matematik- og engelsklærer i Irak, og har arbejdet som sådan i 3 år inden flugt i 98. Har i kiosken drevet et uofficielt rådgivningskontor for andre med arabisk baggrund, er velorienteret om danske samfundsforhold. Taler og forstår dansk, men har aldrig gjort danskuddannelse færdig pga. arbejde.</p> |
| Vejledning, dokumentation og evt. RKV | <p>Hans kompetencer afprøves ved at han i praksis istandsætter en defekt cykel, en motorplæneklipper og et ur.</p> <p>Han får instruktion i at fotografere alle momenter af reparationsarbejderne. En venligbo i sprogcenterets netværk er pensioneret cykelsmed. Han kontrollerer arbejdets kvalitet, gennemgår fotos med Amir og tolk og laver en udtalelse om hans kompetencer med anvendelse af redskabet Kompetencekortet.</p> <p>Det hele bliver samlet i en portfolio.</p> | <p>Finder via vejledning frem til at han gerne vil arbejde med handel eller lager.</p> <p>Får dokumenteret sine sprogkompetencer ift. den europæiske programme hos Studieskolen.</p> | <p>Vil gerne undervise i sine fag. Vejlederen henleder opmærksomheden på muligheden for at arbejde med understøttende undervisning i folkeskolen.</p> <p>Han har sit lærer-eksamensbevis fra Irak og sender det til vurdering af udenlandsk uddannelse hos Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM). Han får en vejledende vurdering, der siger at uddannelsen svarer til en del af en dansk læreruddannelse.</p> <p>Gennemfører IKV ift. hf-matematik og hf-engelsk på det lokale VUC, og får kompetencebevis for niveau B i begge fag. Der ydes statstaxameter og IKV'en er gratis for ham.</p> |
| Udfald af processen | <p>Amir tager portfolien med til Jobcenteret. Han får hjælp til at få praktik hos lokal dansk-arabisk cykelsmed, sideløbende med sprogundervisning.</p> <p>Får tilbudt løntilskudsjob og dernæst ansættelse på deltid i cykelbutikken - der udvider sit forretningsområde med et skilt i vinduet om reparation af have- og husholdningsmaskiner.</p> | <p>Får i kraft af sine sprogkunderskaber og erhvervs- erfaring ansættelse på lageret i en IKEA-butik, hvor det, at han kan kommunikere med østeuropæiske lastbilchauffører, gør ham til en højt værdsat medarbejder.</p> | <p>Opkvalificering af dansk tale- og skriftsprog med FVU dansk for tosprogede med statens voksenuddannelsesstøtte, SVU. Består trin 4. Gennemfører AMU-kursus i understøttende undervisning i folkeskolen (10 dage). Får VEU-godtgørelse.</p> <p>Søger job i skoler/SFO på grundlag af vurderingen fra UFM, og øvrig dokumentation/opkvalificering. Får arbejde som pædagogisk assistent og lærervikar på folkeskole med mange dansk-arabiske elever.</p> |

