

Uddannelsesudvalget
UDU alm. del - Bilag 8
Offentligt

Til

- Statsministeriet
- Undervisningsministeriet
- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
- LO, Uddannelsespolitisk Afdeling
- DA, Uddannelsespolitisk Afdeling
- Folketingets Uddannelsesudvalg (UDU)
- Rådet for Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU)

Farum 18. februar 2005

Jeg er til daglig uddannelses- og erhvervsvejleder på Danmarks største tekniske skole TEC og formand for FUETS, Foreningen af uddannelses- og erhvervsvejledere på Tekniske Skoler .

Min baggrund for dette papir er 34 års arbejde med formidling og udvikling af erhvervsuddannelser i Danmark og i udlandet, kombineret med en lang række studiebesøg i Europa og Australien.

Her henvender jeg mig alene som privat fortaler for en forbedring af det danske erhvervsuddannelses-system, til gavn for unge og voksne af alle farver, for arbejdsmarkedet og konkurrenceevnen , for kvalitet i arbejdsstyrkens produkter og ydelser , og for samfundet som helhed.

Med hensigten om "mesterlærens" genindførsel er der et stort behov for at tænke holistisk og ikke blot at etablere yderligere knopskydning i et belastet system. **Mesterlære** kan let rummes i et énstrengt system hvis blot EUD/AMU-systemet baseres på kompetencer (output) frem for på fag (input). Den gamle mesterlære havde såvel gode som dårlige sider. Det er de gode sider vi skal viderebringe, men primært for den målgruppe af virksomheder og unge/voksne der specifikt kan nyde godt heraf.

Yderligere kvalitet og udvikling af dansk erhvervsrettet uddannelse

I Danmark har vi ét EUD-system og ét AMU-system, ét system af uddannelse og ét system af kurser.

I andre højt udviklede lande som f. eks Australien har man **EET énstrengt erhvervskompetence-system**. I den "lave" ende deler specialarbejdere kompetencer med elever på de australske "grundforløb". I midten ligger de almindelige svendebrevsuddannelser. I den "høje" ende af erhvervsuddannelserne er valgfag for lærlinge identiske med efteruddannelse for faglærte.

Ét samlet system for grundlæggende erhvervsrettet uddannelse og efteruddannelse for faglærte skaber mulighed for at de enkelte organisationer, virksomheder, borgere og medarbejdere kan

- udbygge deres professionelle og personlige karrierer/kompetencer .
- Opdage og registrere deres individuelle styrker og svagheder

Der er en række fordele for alle parter når forskellige lande/sektorer/brancher benytter sammenlignelige kompetencebaserede systemer baseret på en fælles ramme

- Det opmuntrer til at følge best practice .
- Det øger arbejdsstyrkens transferværdi og fleksibilitet
- Det fremmer samarbejde og gensidig forståelse mellem forskellige dele af en industri/sector
- Det bidrager til en fælles transparent international "kompetence-valuta", og til at skabe et **indre kompetencemarked**, i forlængelse af EU's Lissabon-deklaration om EU 2010

En kompetenceudvikling, grundlæggende eller for de allerede uddannede , kræver nødvendigvis at man har klare og objektive referencer/standarder at udvikle sig i forhold til.

Det er også vigtigt at standarderne beskriver hvad der virkelig kræves i en branche/sector og kommer i dybden hermed, inklusive det at kunne håndtere det uforudsete, håndtere delopgaverne i kompetencen og håndtere én selv

En kompetencestandard

- beskriver individuel kompetence i forhold til den gode præstation på arbejdsstedet
- beskrivelsen omfatter: kriterier for den passende præstation, de omstændigheder som kompetencen dækker, påkrævet understøttende viden, og hvordan udøveren beviser sin kompetence
- er beskrevet i forhold til resultater og produkter (output)
- Er et **benchmark** som kan bruges til at sammenligne og vurdere individuelle præstationer
- Skal let kunne imødekomme foranderlige industri/branchebehov og øgede krav til kvalitet

Når standarder for en branche/sector er udviklet har de en række formål, bl. a

- Muligheder for at strukturere kompetenceudvikling
- Identifikation af og målretning af udviklingsbehov
- Jobbeskrivelser, arbejdsplanlægning og præstationsvurderinger
- Basis for at vurdere og certificere kompetencer
- at måle på output snarere end på input
- at være opdaterede og repræsentere **best practice** i takt med at deres omgivelser forandres
- Udvikle sig hen imod bredere dækkende og fælles standarder på nationalt og europæisk plan

For virksomheder og brancher/sectorer er der flere fordele ved et kompetencebaseret system

- Kompetencerne bygger på faktiske roller i jobbet og er relevante for virksomhederne i forhold til at dække deres specifikke uddannelsesmål
- En elev/kursist/lærende certificeres som kompetent når hun behersker alle færdighederne i enheden, og herigennem sikres en kompetent arbejdsstyrke
- Kompetencestandarderne er modulære og sikrer derigennem fleksibilitet. Den lærende kan bygge sin egen karrieresti i forhold til sin branches behov eller sit personlige behov, og kan stige af og på gennem hele sin erhvervskarriere
- Specifikke Kompetencestandarder kan let udformes til at dække specifikke branchebehov

Skabelon for en kompetencestandard varierer nationalt men kan i fuld udgave rumme 10 punkter

1. Kompetencens navn: En kort bred titel (f.eks "fremstilling og montage af tagrender og nedløbsrør")
2. Niveau: præstationsniveauet, 1 som lavest og 3 som højest
3. Enhedens værdi: angiver **nominel** uddannelseslængde, f. eks 5 dage (1 uge) = værdi 1
4. Kompetenceudtalelse: et udsagn som klart angiver de delopgaver som udøveren kan præstere
5. Kompetenceelementer: opdeling af udsagnet i specifikke målbare aktiviteter på arbejdspladsen
6. Forudsætninger: den viden, færdigheder og holdninger påkrævet for at påbegynde kurset
7. Præstationskriterier: de kritiske aspekter af præstationen som bedømmes for at opnå standarden
8. Rammer: fastsatte rammer for metoder som benyttes til bedømmelse
9. Understøttende viden: nødvendig og relevant viden påkrævet for at løse en opgave kompetent
10. Præstationsprøve: en objektiv, troværdig og valid prøve for at vurdere præstationen og den understøttende viden

ISO 9000, Kvalitetssikring og kompetencestandarder

ISO 9001:2000 foreskriver at uddannelse og optræning skal baseres på **kompetence**behov.

Begrebet "kompetence" som "*den demonstrerede evne til at benytte viden og færdigheder*". Det uddybes ved at fastslå at kompetence er "*den praktiske anvendelse af fire variabler: uddannelse, træning, færdigheder og erfaring*"

For at være effektive og brugbare i forhold til ISO 9001:2000 skal kompetencekravene være

- **Realistiske:** kompetencekrav skal reflektere de faktiske krav for de aktiviteter der skal udføres. Ureviderede job-beskrivelser nedarvet gennem årene er ingen rettesnor. Gå ud og se arbejdet blive

udført og tal med udøvere og deres foresatte, og få input fra brugere som modtager den leverede ydelse

- **Demonstrerbare:** Den kompetente person skal være i stand til at demonstrere kompetencen, især i forhold til færdigheder. Man skal være specifik: "Gode kommunikationsfærdigheder" er meget uklart. Dette kan reformuleres til demonstrerbare elementer: "evne til at udarbejde skriftlige rapporter via tekstbehandling"; "evne til at udarbejde og formidle oplæg ved hjælp af audiovisuelle værktøjer". Dermed bliver det lettere at identificere mangler og at anerkende en kompetence.
- **Fremadrettede:** Organisationen skal indtænke kommende kompetencebehov for så vidt de kan forudses, udover de aktuelle behov. Her støder uddannelse og strategi sammen. Dette forudsætter naturligvis at strategien er kommunikeret ud i organisationen.
- **Dokumenterede:** ISO 9001:2000 kræver ikke specifikt at kompetencer skal dokumenteres, men det gør den almindelige sunde fornuft.

I sin ideelle form skal man se på kompetenceudvikling som en dobbelt strategi hvor begge parter vinder:

- For det første giver den borgerne/de ansatte mulighed for at øge deres viden og færdigheder og deres karrieremuligheder
- For det andet giver det organisationen/virksomheden/samfundet en mulighed for at investere i en af sine vigtigste ressourcer og dermed at skabe vejen for sin egen succes i det lange perspektiv

Kompetencearkitektur: eksemplet Australian Qualifications Framework (AQF)

I det samlede AQF-kvalifikationssystem får elever/studerende registreret og godskrevet fag og kompetencer overalt hvor de bevæger sig mellem kundskabsområder og skoleformer .

I EUD-søjlen er den enkelte erhvervsuddannelse indplaceret på niveauet Certificate III eller IV.

- Certificate I: arbejdsopgaver af rutinemæssig og forudsigelig karakter (ufaglært)
- Certificate II: opgaver klart beskrevne og med begrænsede valgmuligheder (specialarbejder)
- Certificate III: opgaver hvor der skal vælges, tilpasses og overføres kompetencer til brug i nye sammenhænge; rummer ansvar for eget arbejde og begrænset ansvar for andres arbejde samt koordineringsopgaver (faglært)
- Certificate IV: opgaver som i III men mere komplekse, med ansvar for og koordinering af andres arbejde (mellemlider). Giver adgang til Diplom-uddannelser i EUD-søjlen og i søjle V (Højere udd.)

En konkret svendebrevs-uddannelsespakke (Skills Training Package) består af to typer af ressourcer **endorsed components (centralt godkendte)**

- En bestemt række nationale kompetence-standarder (både obligatoriske og valgt fra katalog)
- Bedømmelsesplaner for disse standarder
- Den nationale kvalifikation/svendebrevet/certifikatet som opnås via denne pakke

non-endorsed components (understøttende/vejledende)

- bedømmelsesmaterialer
- kvalifikationskrav til undervisere eller arbejdsgivere
- understøttende elevmaterialer (kompendier m.m.)

Man erhverver kompetencerne på et uddannelsessted **eller** gennem situeret læring på arbejdspladsen; man bedømmes og registreres for resultatet heraf på sin kompetencekonto.

Svendebrevet udstedes når alle kompetencer i en given kompetencepakke er opnået. En fuld kompetencepakke gennemføres hvis man fra starten ønsker faglært status, eller kan alternativt gennemføres i flere omgange (f.eks. fra certifikat II til certifikat III).

En given kompetencestandard er ens i hele kompetencens land, og ikke som nu hvor hver erhvervsskole bearbejder en uddannelsesbekendtgørelse efter eget hoved med varierende resultater mellem skolerne.

EUD-branding

Undervisningsministeriet gennemførte for et par år siden en "rebranding" af uddannelser til lærer, sygeplejerske, pædagog etc. under navnte **professions-bachelor**. Alle nye **videregående** uddannelser tildeles fra starten et antal ECTS-points der letter international gensidig anerkendelse på tværs af grænser og uddannelser .

Danske ungdomsuddannelser kunne på samme måde opdeles i

- **professionsrettede** ungdomsuddannelser : EUD, SOSU og landbrug , helst under én rammelov, med SOSU og Landbrug som 8. og 9. fællesindgang
- **studieforberedende** ungdomsuddannelser (de fire gymnasiale uddannelser).

og tildele hver af disse uddannelser et antal ECTS-points, både for at lette mobiliteten mellem ungdomsuddannelserne og mobiliteten mellem medlemslandene

Rådet for Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU) dækker også AMU som nu ligger under UVMS resort. Et begreb som "erhvervsuddannelse" giver ingen mening, når det ikke omfatter store professionssektorer som SOSU og Landbrug og Fiskeri, og heller ikke omfatter en lang række professioner indenfor det offentlige (kommunom, etatsuddannelser m. fl.).

Tiden er også løbet fra at **alle** professions-ungdomsuddannelser **skal** være vekseluddannelser.

Vekseluddannelser er fremragende når arbejdsgiverne er motiverede for at deltage i udlæring af næste kuld og ikke blot ansætte nyuddannede. Men denne motivation kan ikke længere tages for givet , ligesom nyopståede brancher kun har ringe tradition for vekseluddannelse.

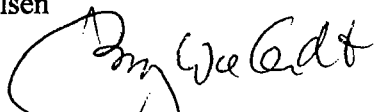
Den seneste EUD-revision med EUD+ og trindelte uddannelser, hvor flere nye korte uddannelser overlapper trin 1 i en række "gamle" uddannelser, er et kludetæppe. Kludetæppet skal trevles op og knyttes om til en gobelin, til et kompetencemarked som ALLE borgere kan træde ind på og træde ud af, når det ønskede eller forudsætningsmæssige opnåelige kompetenceniveau er opnået.

Jeg skal derfor foreslå disse 6 nødvendige elementer i et nyt dansk erhvervskompetenceunivers

1. En ny **overordnet lov om erhvervsrettet uddannelse** der inddrager alle ovenstående sektorer samt AMU
2. En **kvalifikationsstruktur** (som i Australia Qualifications Framework) med 5 eller seks søjler og klart definerede overgange mellem søjlerne
3. **Omskrivning i kompetencestandard-format** af de nuværende uddannelsesbekendtgørelser og kursusplaner i AMU, EUD, SOSU, Landbrug og AK-uddannelserne , indplaceret i en national kvalifikationsstruktur (som i Australien og en række EU-lande) Kompetencestandarder bygger på slutmål (output), fremfor den danske curriculum-baserede model hvor en erhvervsuddannelse har en bestemt længde beskrevet i fag (input) af bestemt længde i en bestemt rækkefølge.
4. Etablering af **et kvalifikationskontor** i UVM (som det estiske KUTSEKODA) som på tværs af EUD og AMU og i tæt samarbejde med parterne og REU-koordinerer og styrer alt arbejdet med uddannelsesbekendtgørelser, godkender nye uddannelser, indplacerer aktuelle og opstående uddannelser i kvalifikationsstrukturen, og tildeler ECTS-points
5. **ECTS-points** skal ind i de erhvervsrettede uddannelser, og integreres i EUROPASS-ordningen
6. Styrkelse af **Livslang Læring**, formel som uformel, ved oprettelse af et egentligt kontor herfor i Undervisningsministeriet, også i henhold til **Lissabon**-erklæringen. Det indebærer også behov for et indhold i ungdomsuddannelserne der giver forudsætninger (læringskompetence) til at enhver på egen hånd eller med støtte kan lære hele livet

Jeg uddyber gerne mine synspunkter overfor læserne

Med venlig hilsen



Benny Wielandt, Uddannelses- og erhvervsvejleder
Fuglevænget 20 3520 Farum

tlf arb. 38 17 74 72 bw@tec.dk