

Evaluering af IKV i AMU inden for industriens uddannelser



Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og
arbejdsmarkedsuddannelser og
Metalindustriens uddannelsesudvalg

Juli 2009

Mærsk Nielsen HR

Jystrup Bygade 4

4174 Jystrup

Tlf. 35 13 22 77

E-mail: lizzie@maersk-nielsen.dk

www.maersk-nielsen.dk

ISBN:

978-87-92324-05-4

Rapporten er udarbejdet af:

Jette Højbjerg, Industriens Fællesudvalg

Flemming Dan Andersen, Metalindustriens uddannelsesudvalg

Mette Aastradsen, Mærsk Nielsen HR

Lizzie Mærsk Nielsen, Mærsk Nielsen HR

1. Indledning.....	5
Formål	5
Baggrund	6
Evaluerings faser	7
Styregruppe	7
Datagrundlag	8
Rapportens opbygning/læsevejledning	8
2. Spørgeskemaundersøgelse.....	9
Indledning.....	9
Resultater af spørgeskemaundersøgelse	10
3. IKV i AMU på skolerne	20
Etablering af kontakt mellem IKV-deltager og skole.....	21
Markedsføring af IKV i AMU – eksternt og internt	25
Dokumentation af kompetencer	28
Procedurer, metoder og værktøjer til gennemførelse af IKV i AMU	30
Intern arbejds- og ansvarsfordeling	34
Uddannelsesbeviser og/eller uddannelsesplaner	36
Sammenhænge mellem IKV-deltagelse og efterfølgende AMU-deltagelse.....	39
Kvalitetssikring af IKV i AMU	41
Muligheder for at øge IKV i AMU	43
Barrierer for at øge IKV i AMU	44
4. Konklusion.....	46
5. Bilag	55
5.1 Spørgeskema.....	55
5.2 Markedsføringsfolder fra Skive Tekniske Skole	56
5.3 IKV i AMU – Intern informationsfolder AMU Syd.....	56

5.4 Kompetencevurderingsskema.....	56
5.5 Program for konference om IKV i AMU	56

1. Indledning

Efteruddannelsesudvalgene Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser og Metalindustriens uddannelsesudvalg har valgt at gennemføre en samlet evaluering af IKV i AMU inden for deres uddannelsesområder. Evalueringen er udført med ekstern konsulentbistand fra konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR.

Formål

Formålet med evalueringen har været at få kortlagt skolernes første erfaringer med IKV i AMU.

De to efteruddannelsesudvalg har ment, at det var vigtigt at få gennemført en tidlig evaluering af skolernes praksis og erfaringer med IKV i AMU således, at efteruddannelsesudvalgene hurtigt kan bidrage til at udbrede den gode praksis samt gå i dialog med skolerne om, hvordan IKV i AMU bedst kan gennemføres inden for de respektive uddannelsesområder.

Evalueringen er gennemført for at støtte skolerne i deres arbejde med at udvikle en god IKV-praksis, der kan være til gavn for såvel deltagerne som arbejdsmarkedet. Resultaterne af evalueringen vil derfor indgå i efteruddannelsesudvalgenes opdatering og justering af de branchespecifikke praktiske vejledninger til IKV i AMU, der blev udarbejdet i 2008. Desuden vil evalueringen danne grundlag for formidlingsaktiviteter om IKV i AMU i forhold til skolerne og de faglige organisationer.

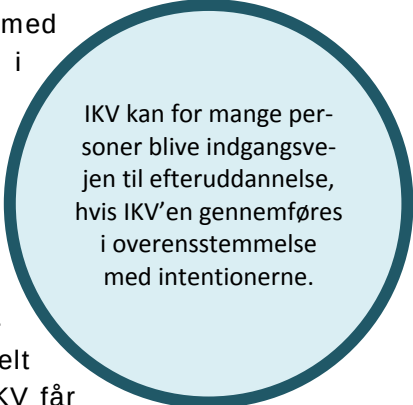
Evalueringen har haft til hensigt at belyse skolernes anvendelse af modeller, metoder og værktøjer i relation til IKV i AMU. I evalueringen har der også været fokus på IKV-deltagernes oplevelse af forløbet, og hvad de synes, at de har fået ud af at deltage i IKV. Deltagerinterviewene har også haft til formål at bidrage til at belyse om – og hvordan – deltagelse i IKV i AMU påvirker fremtidig motivation for at deltage i uddannelse/efteruddannelse.

Formålet har ydermere været at få belyst, hvad gennemførelsen af IKV i AMU førte til for deltagerne: uddannelsesbevis, kompetencebevis og/eller en individuel uddannelsesplan med efterfølgende gennemførelse af uddannelse.

Endelig har det været evalueringens formål at belyse, hvilke gode erfaringer skolerne har med at markedsføre IKV i forhold til såvel beskæftigede som ledige. Evalueringen skulle derved kunne bidrage til inspiration for de skoler, der endnu ikke aktivt markedsfører deres IKV-aktiviteter – eller som ikke synes, at de har haft succes med deres markedsføringsaktiviteter, og som derfor søger ny inspiration.

Baggrund

IKV i AMU trådte i kraft den 1. august 2007, og flere af de skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for henholdsvis Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalgs uddannelsesområder, har allerede fra september 2007 været involveret i at udvikle værktøjer, metoder og vejledninger i forhold til at gennemføre IKV i AMU. Dette udviklingsarbejde blev gennemført i tæt samarbejde med de to efteruddannelsesudvalg, og det resulterede i udvikling af to praktiske vejledninger til IKV i AMU, som er målrettet de specifikke arbejdsmarkedsuddannelser, der hører til de to efteruddannelsesudvalg.¹



IKV kan for mange personer blive indgangsvejen til efteruddannelse, hvis IKV'en gennemføres i overensstemmelse med intentionerne.

IKV kan for mange personer blive indgangsvejen til efteruddannelse, hvis IKV'en gennemføres i overensstemmelse med intentionerne. Derfor er det helt centralt, at der kommer fokus på, at deltagerne i IKV får udarbejdet en individuel uddannelsesplan, der kan guide dem gennem uddannelsessystemet. En øget uddannelsesefterspørgsel vil være til gavn for såvel arbejdsmarkedet som for de personer, der deltager i IKV.

Analysen af det tidligere IKA i AMU (Individuel Kompetence Afklaring), der blev gennemført i 2007², viste med al tydelighed, at IKA-aktiviteten var centreret på forholdsvis få skoler, og at aktiviteten på mange skoler ikke blev gennemført i overensstemmelse med hensigten.

VEU-analysen af ansattes motivation og barrierer for at deltage i efteruddannelse, der blev gennemført i 2005³, pegede på, at realkompetencevurderinger kan bidrage til, at voksne kan finde motivationen til at deltage i uddannelse, bl.a. fordi de som følge af kompetencevurderingen kan få afkortet deres tidsforbrug til deltagelse i uddannelse, og derved gøre uddannelsesdeltagelsen mere overskuelig.

Med en hurtig indsats i forhold til skolernes måder at praktisere IKV i AMU på håber efteruddannelsesudvalgene at kunne bidrage til, at skolernes praksis kan øge målgruppernes motivation til at deltage i efteruddannelser inden for AMU.

¹ Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU. Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser. 2008.
Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU. Metalindustriens uddannelsesområde. 2008.

² IKA i AMU. Individuel kompetenceafklaring - Hvad er gældende praksis? Strategisk Netværk og Kubix, 2007.

³ Deltagelse i VEU - motivation og barrierer for ansatte. Kvalitativ analyse. Anemarie Holsbo, Charlotte Færch Lotz, Lizzie Mærsk Nielsen og Lene Wendelboe Johannsen. Teknologisk Institut, 2005.

Evalueringens faser

Processen omkring evalueringen er bygget op omkring fem faser.

Fase 1: Projektetablering og spørgeskemaundersøgelse

- Styregruppemøde med præsentation af projektet samt drøftelse af indhold i spørgeskemaet
- Udformning af spørgeskema
- Udsendelse af spørgeskema til alle skolerne
- Analyse af data fra spørgeskemaundersøgelsen

Fase 2: Telefoninterview

- Opfølgende telefoninterview med udvalgte skoler
- Analyse af data fra interviewene
- Styregruppemøde med præsentation af resultater fra spørgeskemaundersøgelse og interview
- Udvælgelse af skoler, der skal deltage i fokusinterview

Fase 3: Interview med fokusgrupper samt enkeltpersoner

- Fokusgruppeinterview med deltagelse af repræsentanter fra udvalgte skoler
- Interview af deltagere i IKV
- Analyse af data fra interviewene

Fase 4: Samlet analyse og rapportudarbejdelse

- Udarbejdelse af udkast til rapport
- Styregruppemøde med drøftelse af rapportudkast
- Endelig udarbejdelse af rapport

Fase 5: Formidling af evalueringens resultater

- Opdatering/revision af udvalgenes vejledning til IKV i AMU
- Gennemførelse af formidlingsseminarer

Styregruppe

Styregruppen har bestået af:

- Jette Højbjerg, Industriens Fællesudvalg
- Flemming Dan Andersen, Metalindustriens uddannelsesudvalg
- Lizzie Mærsk Nielsen, ekstern konsulent, Mærsk Nielsen HR
- Mette Aastradsen, ekstern konsulent, Mærsk Nielsen HR

Styregruppen har afholdt fem møder

Alle styregruppens medlemmer har deltaget direkte i planlægning og udførelse af interview og analyser af resultaterne samt i udarbejdelsen af bidrag til evalueringsrapporten.

Datagrundlag

Evalueringen bygger dels på data fra en spørgeskemaundersøgelse og dels på interview med skoler og uddannelsesdeltagere.

Der blev i august 2008 udsendt spørgeskemaer til alle skoler, som udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg - i alt 38 skoler.

26 skoler besvarede spørgeskemaet, og deraf er der 13 skoler, som svarer, at de har gennemført forløb med IKV i AMU inden for de to efteruddannelsesområder i perioden fra 1. august 2007, hvor loven trådte i kraft, og til 1. august 2008.

Spørgeskemabesvarelserne er blevet fulgt op af opklarende telefoninterview. Derefter blev 10 skoler udvalgt til at deltage i uddybende interview. Interviewene blev primært gennemført som fokusgruppinterview ude på de enkelte skoler. I interviewene var der deltagelse af 2-7 lærere, konsulenter og/eller ledere. To af interviewene er gennemført som telefoninterview.

Endelig er der foretaget syv interview med deltagere i IKV i AMU. Nogle af disse interview er gennemført på skolerne, mens andre interview er gennemført som telefoninterview.

Rapportens opbygning / læsevejledning

Kapitel 2 fokuserer på resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen.

I kapitel 3 beskrives skolernes erfaringer med IKV i AMU. Kapitlet er delt op i en række underafsnit, der gør det muligt at gå ind og læse specifikke afsnit, der har særlig interesse.

Kapitel 4 samler konklusionerne på evalueringen.

Herefter følger der en række bilag, der både vedrører spørgeskemaundersøgelsen og eksempler på metoder og værktøjer, som skolerne har udviklet i relation til IKV i AMU.

2. Spørgeskemaundersøgelse

Indledning

Følgende afsnit vil redegøre for resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen. Undersøgelsen blev gennemført i perioden august-oktober 2008, og den vedrører skolernes erfaringer med IKV i AMU inden for Industriens Fællesudvalgs (IF) og Metalindustriens uddannelsesudvalgs (MI) efteruddannelsesområder i perioden 1. august 2007 - 1. august 2008.

Spørgeskemaet blev udsendt til centrale nøglepersoner på 38 skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for de to efteruddannelsesudvalgs uddannelsesområder. På nogle skoler er spørgeskemaet blevet besvaret af flere personer, da efteruddannelsesaktiviteterne er spredt på forskellige afdelinger og/eller geografiske adresser, og da ingen på skolerne derfor har et overblik over IKV i AMU-aktiviteterne inden for de to efteruddannelsesområder. Spørgeskemaet kan ses i bilag 5.1.

26 skoler har besvaret spørgeskemaer, og heraf er der 13 skoler, som har svaret, at de har gennemført IKV i AMU inden for de to efteruddannelsesområder.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen bærer præg af, at det har været meget vanskeligt for skolerne at afklare, hvor mange IKV-forløb, der er gennemført inden for de to efteruddannelsesområder. I skolernes administrationssystem er det ikke muligt at se inden for hvilke efteruddannelsesområder, der er gennemført IKV i AMU, så de tal, der er indskrevet i spørgeskemaerne, bygger i de fleste tilfælde på et skøn.

Resultaterne afspejler ligeledes de samfundsmæssige ændringer, der har været inden for det seneste år. Fra at der var mangel på arbejdskraft, og skolerne havde lav aktivitet til den modsatte situation, som vi befinder os i ved undersøgelsens afslutning medio 2009, hvor der pt. bliver flere og flere ledige, og skolerne har meget travlt med at gennemføre kurser.

Vi må ligeledes slå fast, at spørgeskemaundersøgelsens resultater vedrørende antallet af gennemførte IKV-forløb ikke er særligt valide. Interview med skolerne har vist, at der på nogle skoler hersker stor forvirring om, hvad IKV i AMU er, og i hvilken grad større eller mindre kompetencevurderingsforløb registreres som IKV i AMU



... spørgeskemaundersøgelsens resultater vedrørende antallet af IKV-forløb er ikke særligt valide. Interview har vist, at der på nogle skoler hersker stor forvirring om, hvad IKV i AMU er.

For eksempel har nogle af respondenterne besvaret spørgeskemaet i relation til individuel kompetencevurdering i forhold til GUV i stedet for i relation til IKV i AMU. Andre skoler skriver, at de har gennemført et stort antal IKV i

AMU-forløb, men interviewene viser, at mange af forløbene ikke er gennemført inden for IF's eller MI's efteruddannelsesområder.

En sammenligning af opgørelsen fra spørgeskemaundersøgelsen med Undervisningsministeriets opgørelse af gennemførte IKV i AMU-forløb i den samme periode sætter ligeledes spørgsmålstegn ved resultaterne. I nogle tilfælde har skolerne i spørgeskemaet opgivet flere IKV i AMU-forløb end det fremgår af Undervisningsministeriets statistik, mens det i andre tilfælde er omvendt – også selvom vi tager højde for, at den enkelte skoles IKV i AMU-forløb ikke kun er gennemført inden for IF's og MI's efteruddannelsesområder. Der er således på nogle skoler lærere, konsulenter og ledere, der fortæller, at der er gennemført individuelle kompetencevurderinger inden for AMU, men disse er ikke registeret som IKV i AMU af skolens administration.

Hertil kommer, at der er skoler, der i spørgeskemaet har angivet, at de har gennemført rigtig mange IKV-forløb, men det er forløb, som vi efterfølgende gennem interview kan konkludere, har meget lidt med IKV i AMU at gøre. En del af skolerne har således ikke forstået, at en IKV i AMU altid skal foregå op imod et eller flere AMU-mål eller enkeltfag optaget i en Fælles Kompetencebeskrivelse (FKB).

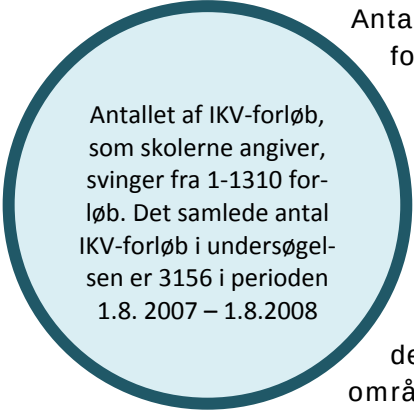
I kapitel 4 tager vi fat på den samlede analyse af alle vores data og inddrager dermed også de opfølgende telefoninterview, fokusgruppeinterview og deltagerinterview. Men herunder vil vi alene gengive resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, og vi beder læseren om at have alle ovennævnte forbehold for resultaterne i mente.

Resultater af spørgeskemaundersøgelse

Udgangspunktet for analysen er de 13 skoler, der i spørgeskemaet har angivet, at de har gennemført IKV i AMU inden for IF's eller MI's efteruddannelsesområder.

Spørgeskemaet består af 14 punkter. For næsten alle punkterne er der både kvantitative spørgsmål og felter, der lægger op til kvalitative og uddybende besvarelser. Alle de skoler, der har gennemført IKV i AMU, har benyttet sig af begge svarkategorier. Én af de skoler, der ikke har gennemført IKV i AMU, har skrevet nogle kvalitative svar ind i skemaet, og disse er medtaget, når det har været relevant.

Antallet af gennemførte IKV i AMU-forløb og udstedelse af beviser



Antallet af IKV-forløb, som skolerne angiver, svinger fra 1-1310 forløb. Det samlede antal IKV-forløb i undersøgelsen er 3156 i perioden 1.8. 2007 – 1.8.2008

Antallet af IKV-forløb, som skolerne angiver, svinger fra 1-1310 forløb. Det samlede antal IKV-forløb er 3156 i perioden fra 1. august 2007 – 1. august 2008. Der er ni af skolerne, som har mere end 50 IKV-forløb i den pågældende periode inden for de to uddannelsesområder.

Nogle af skolerne har gennemført IKV i AMU både inden for IF's område og MI's område. Der er således ti skoler, der svarer, at de har gennemført IKV i AMU inden for IF's område, mens otte skoler har gennemført IKV i AMU inden for MI's område. Flere af svarene er dog ikke korrekte, da det viser sig, at de opgive AMU-mål/FKB'er, som skolerne skriver, at de har gennemført kompetencevurderinger i forhold til, ikke ligger inden for de to udvalgte efteruddannelsesområder.

To af skolerne svarer, at de har udstedt uddannelsesbeviser på baggrund af IKV i AMU-forløb, mens kun én skole har uddelt kompetencebeviser. Ni skoler svarer, at de har udarbejdet uddannelsesplaner til deltagerne.

Kontakt mellem skolerne og IKV i AMU-deltagerne

Skolerne blev bedt om at svare på, hvordan de er kommet i kontakt med deltagerne i IKV i AMU.

Ud af de 13 skoler, der har IKV i AMU-erfaringer, er der 10 skoler, som svarer, at de har haft henvendelser fra virksomheder, som har haft en gruppe af medarbejdere, der gerne ville deltage i en individuel kompetencevurdering. Der er ni skoler, som har haft henvendelser fra virksomheder med henblik på kompetencevurdering af enkelte medarbejdere.

Ni skoler har haft henvendelser fra personer, der har ønsket at blive kompetencevurderet, fordi de gennem deres faglige organisation er blevet opmærksomme på muligheden for at få gennemført en IKV i AMU. Seks skoler har haft henvendelser fra personer, der på eget initiativ har opsøgt skolen for at få gennemført en individuel kompetencevurdering i relation til AMU.

Kun tre skoler har oplevet at få henvendelser fra personer, der via deres jobcenter er blevet opmærksomme på mulighederne for IKV i AMU.

Endelig er der en enkelt skole, der skriver, at det er en medarbejder fra Industriens Uddannelser (IF eller MI), som har etableret kontakten mellem en IKV-deltager og skolen.

IKV-deltagernes uddannelsesmæssige baggrund

Skolerne bliver i dette spørgsmål bedt om at fortælle, hvilken uddannelsesmæssig baggrund deltagerne i IKV i AMU typisk har.

12 af de 13 skoler svarer, at de har haft IKV-deltagere, der er faglærte, mens ni ud af de 13 skoler svarer, at de har haft ikke-faglærte IKV-deltagere.

To af skolerne har haft IKV-deltagere med længerevarende uddannelser. Begge disse skoler har desuden både faglærte og ikke-faglærte IKV-deltagere.

Otte af skolerne svarer, at der blandt deres IKV-deltagere er personer fra alle tre grupper: faglærte, ikke-faglærte og personer med længerevarende uddannelser.

Sammenhæng mellem IKV i AMU-forløb og efteruddannelse

I spørgsmålet bedes skolerne anslå, i hvilket omfang de mener, at IKV i AMU-forløbene fører til øget aktivitet i arbejdsmarkedsuddannelserne (f.eks. fordi IKV-deltagerne har fået udarbejdet en uddannelsesplan).

Fire skoler anslår, at der er mere end 75% af IKV-deltagerne, der efterfølgende deltager i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser. Tre skoler anslår mellem 50-75%, én skole anslår 25-50%, mens tre skoler anslår, at det er under 25%, der efterfølgende deltager i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser. To skoler svarer ikke på spørgsmålet.

Markedsføring af IKV i AMU

I spørgsmålet omkring markedsføring spørges der til skolens indsats i forhold til markedsføring af IKV i AMU inden for de to efteruddannelsesområder. Der spørges også til, hvilken målgruppe skolen har rettet markedsføring mod (beskæftigede/ledige, specifikke faggrupper/brancher etc.).

Ud af de 14 skoler, der har haft IKV i AMU-aktiviteter, er der 10 skoler, der markedsfører IKV i AMU. Desuden er der én af skolerne uden IKV-aktivitet, der svarer, at de markedsfører med henblik på at komme i gang med IKV i AMU i 2009.

Tre af skolerne svarer, at deres markedsføring af IKV i AMU er rettet mod *alle* de ovenfor nævnte målgrupper. Ud over disse tre skoler er det kun en enkelt skole, der nævner de ledige som målgruppe. Markedsføringen af IKV i AMU er i høj grad rettet mod de beskæftigede. Syv skoler nævner dem som den primære målgruppe for deres markedsføring. De beskæftigede kan dog også være målgruppe for den markedsføring, som nogle skoler gennemfører i samarbejde med de faglige organisationer.

Der er kun en enkelt skole, der nævner jobcentre som en samarbejdspartner i forhold til personer, der ønsker at deltage i en IKV i AMU.

Langt de fleste skoler peger på virksomhederne som en primær målgruppe/samarbejdspartner i relation til IKV i AMU. Skolerne får således kontakt til de fleste IKV-deltagere gennem deres dialog med virksomhederne. Skolerne nævner i denne forbindelse betydningen af opsøgende konsulentarbej-

de og netværk. Flere nævner lukningstruede virksomheder som en oplagt kilde til IKV-deltagere. En enkelt skole nævner informationsmøder for virksomheder og informationsmøder for tillidsfolk som kilde til IKV-deltagere.

Fem skoler har udarbejdet brochurer og/eller andet PR-materiale om IKV i AMU. To skoler nævner desuden, at de markedsfører IKV i AMU via skolens hjemmeside.

En skole skriver, at deres markedsføring af IKV i AMU er rettet mod alle kursister, således at alle AMU-kursister – såvel beskæftigede som ledige - får tilbudt en individuel kompetencevurdering, inden de deltager i efteruddannelse.

Af skolernes skriftlige kommentarer til spørgsmålet om markedsføring fremgår det, at fem af skolerne har et samarbejde med de faglige organisationer – især 3F, men også Dansk Metal – om markedsføring af IKV i AMU i forhold til målgrupperne. To af skolerne nævner 3F som det eneste indsatsområde.

I forhold til skolernes markedsføring af IKV i AMU i samarbejde med de faglige organisationer, skal det dog lige bemærkes, at interviewene på skolerne og af IKV-deltagere har vist, at kompetencevurderingsforløbene i nogle tilfælde ikke lever op til reglerne om, at kompetencevurderingen skal ske i relation til et eller flere AMU-mål eller enkeltfag, der er optaget i en FKB.

Erfaringer med IKV i AMU i relation til proces og metoder

Skolerne blev bedt om at svare på, hvilke erfaringer de har med IKV i AMU, hvordan de har grebet processen an samt fortælle om, hvilke metoder, redskaber og materialer de har anvendt i kompetencevurderingerne.

Generelt svarer skolerne ikke særlig detaljeret i forhold til, hvilke processer, metoder og værktøjer de anvender i gennemførelsen af IKV i AMU.

En enkelt skole beskriver, at de inden gennemførelse af IKV i AMU starter med et informationsmøde i virksomheden, hvor de orienterer IKV-deltagerne om forløbet.

Kun tre skoler skriver, at de før vurderingen har bedt om dokumentation fra deltageren på tidligere erhvervede kompetencer etc. To skoler svarer, at de bruger "Min kompetencemappe" til indkredsning af deltagernes uddannelsesbehov. En af skolerne nævner, at "Min kompetencemappe" er for svær at bruge for deltagerne.

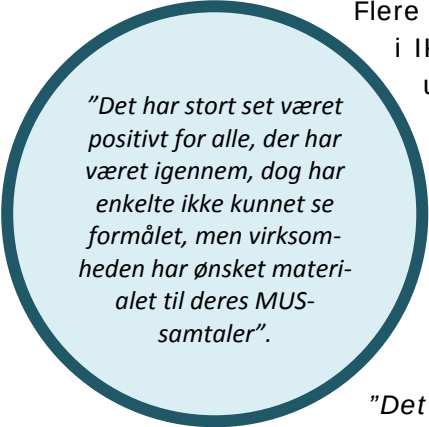
Langt de fleste skoler nævner samtale/interview som en af de metoder, de bruger til kompetencevurdering, og flere skoler angiver samtale/interview som den eneste metode, de anvender. Kun seks skoler ud af de 13 skoler, der har erfaringer med IKV i AMU, svarer, at de bruger praktisk afprøvning i kompetencevurderingerne. Flere af skolerne skriver, at de har udarbejdet deres eget materiale til vurderingen.

En skole svarer, at de i nogle tilfælde har oprettet hele hold af IKV-deltagere. Skolen skriver:

"...efter introduktion, har deltagerne via IT arbejdet sig igennem materialet og efterfølgende haft personlige samtaler med relevante faglærere, alt efter branche. Samtalerne har både haft karakter af 'spørgen ind til faglighed, på målepinde' og en mere generel dialog."

Enkelte skoler fremhæver, at de har gode erfaringer med at få afdækket personlige uddannelsesbehov.

Flere skoler fremhæver det positive for de personer, der deltager i IKV i AMU, da de er meget motiverede for at deltage i efteruddannelse. En skole skriver:



"Det har stort set været positivt for alle, der har været igennem, dog har enkelte ikke kunnet se formålet, men virksomheden har ønsket materialet til deres MUS-samtaler".

"De personer der henvender sig, ønsker virkelig opkvalificering."

En anden skole fortæller, at de også har haft IKV-deltagere, der har haft svært ved at finde motivationen til deltagelse i IKV i AMU. Skolen formulerer det således:

"Det har stort set været positivt for alle, der har været igennem, dog har enkelte ikke kunnet se formålet, men virksomheden har ønsket materialet til deres MUS-samtaler".

Nogle skoler skriver, at de kun har få erfaringer med IKV i AMU, og en af skolerne skriver, at de fleste henvendelser om kompetencevurdering vedrører GUV, og at de desuden har erfaringer med kompetencevurderinger i relation til de ordinære EUD-elever.

En enkelt skole, der endnu ikke har erfaringer med IKV i AMU, fremhæver, at de har mange erfaringer med IKA.

Lokalitet for kompetencevurderingen

Skolerne blev bedt om at fortælle, hvor IKV i AMU typisk gennemføres.

Elleve af skolerne svarer, at de gennemfører IKV i AMU på skolen, mens syv skoler svarer, at de gennemfører kompetencevurderinger i virksomhederne.

En af de skoler, der svarer, at de gennemfører IKV i AMU på skolen, skriver, at kompetencevurderingerne gennemføres i et åbent værksted, der har åbent den sidste fredag i hver måned.

Fem skoler svarer, at de gennemfører IKV i AMU både ude på arbejdspladserne og på skolen. Kompetencevurderingerne gennemføres både i værkstederne og i andre lokaler, hvor der f.eks. gennemføres personlige samtaler. En enkelt skole skriver, at de også gennemfører kompetencevurderingerne i et fagforbunds lokaler.

Medarbejdergrupper involveret i gennemførelse af IKV i AMU

Skolerne blev bedt om at fortælle, hvilke medarbejdergrupper på skolen der deltager i arbejdet med planlægning og gennemførelse af IKV i AMU.

Alle skolerne svarer, at faglærerne deltager i arbejdet med IKV i AMU, og på 12 af skolerne sker det i samarbejde med konsulenter på skolerne.

To skoler skriver, at en af skolens vejledere bidrager til kompetencevurderingerne, mens en enkelt skole også nævner skolens ledelse. Fire af skolerne nævner desuden det administrative personale, der har mange opgaver i forbindelse med gennemførelse af IKV i AMU, f.eks. til hjælp med indbydelse, udsendelse af breve med mødetider, udstedelse af beviser m.m.

En enkelt skole nævner alle de mange forskellige medarbejdergrupper, der i større eller mindre omfang er involveret i at sikre et godt forløb af IKV i AMU: kursussekretærer, faglærere, uddannelses- og virksomhedskonsulenter, lokaleplanlæggere, pedeller og kantinepersonale.

Kvalificering af IKV i AMU-medarbejdere på skolerne

Skolerne blev bedt om at svare på, hvad de har gjort for at kvalificere de medarbejdere, der beskæftiger sig med IKV i AMU.

Fem skoler svarer, at deres medarbejdere har deltaget i projekter/udviklingsarbejde, der har haft fokus på IKV i AMU – herunder f.eks. TUP-projekter, der har haft til formål at udvikle en praktisk vejledning til IKV i AMU.

Der er fem andre skoler, der skriver, at medarbejderne har deltaget i anden form for kvalificering gennem seminarer, kurser og lignende. To skoler har brugt intern kvalificering.

Muligheder for at øge IKV i AMU-aktiviteterne

Skolerne blev bedt om at svare på, hvilke muligheder de kunne se for at få flere til at deltage i IKV i AMU.

Der er otte skoler, der svarer, at øget markedsføring/information vil kunne øge aktiviteterne. En skole skriver f.eks.

"At der fra alle involverede parter (Undervisningsministeriet, de faglige udvalg, organisationerne, virksomhederne, skolerne) gøres mere massivt opmærksom på mulighederne i forhold til IKV."

En anden skole giver en række forslag til, hvem informationen/markedsføringen bør rettes mod:

"...til stadighed at give virksomhederne, kommuner, jobcentre m.v. rådgivning, inspiration, støtte og faglig vejledning i forbindelse med uddannelses-

behov, medarbejderprofiler, systematisk uddannelsesplanlægning, opkvalificering af nye faste medarbejdere.”

En skole påpeger, at kompetenceudviklingsfondene kan bidrage til, at flere personer ønsker at deltage i IKV i AMU.

En anden skole mener, at der bør sikres en bedre økonomi for skolerne i at gennemføre IKV i AMU. Desuden peger skolen på, at der skal afsættes ressourcer (gerne centralt) til opkvalificering af lærere.

En af de skoler, der endnu ikke er kommet i gang med IKV i AMU, skriver om deres muligheder for at øge aktiviteten på IKV i AMU:

”De er store. Det er indsatsområde i hele 2008 og 2009 for bl.a. vejledningsplatformene og også for os lokalt.”

Skolen mener desuden, at det er vigtigt at fastholde IKV i AMU på dagordenen ved møder i LUU samt ved møder med de faglige organisationer. Skolen har bemærket sig, at de endnu ikke har set nogen deltagere fra jobcentrene.

Barrierer for at øge IKV i AMU-aktiviteten

Skolerne blev bedt om at beskrive, hvilke barrierer de ser for at øge aktiviteten på IKV i AMU

Fem af skolerne ser det lave taxameter som en barriere. Skolerne skriver f.eks.:

”Økonomien er ikke tilpasset individuel vurdering, og det er meget vanskeligt at gennemføre hele hold med det aktivitetsniveau, der er til stede.”

”Takstens størrelse i forhold til det aktuelle tidsforbrug, som bør anvendes for at sikre en kvalificeret kompetencevurdering.”

”Ingen finansiering af før- og efter aktiviteterne.”

”Der er ingen økonomi i at gennemføre IKV, og derfor prioriteres det heller ikke af skolernes ledelser.”

”Økonomi, taksterne på området stemmer slet ikke overens med arbejdsopgaverne, som skal løftes. IKV kræver typisk to undervisere pr. hold (vejleder og underviser), hvilket normale AMU-takster ikke kan bære”.

Tre skoler ser travlhed på virksomhederne som en barriere for flere IKV i AMU-forløb, da virksomhederne ikke kan undvære medarbejderne.

En skole nævner, at manglende planlægning af medarbejdernes udvikling ude i virksomheden er en barriere. Skolen skriver:



”Der er ingen økonomi i at gennemføre IKV, og derfor prioriteres det heller ikke af skolernes ledelser.”

"At virksomhed og medarbejder mangler en plan og en forventningsaftale for medarbejdernes udvikling... Desuden må IKV varigheden ikke blive for lang – helst 'kun' 1 dag for et bestemt uddannelsesforløb."

En skole nævner, at der er for få ledige, der skal opkvalificeres, mens en anden skole peger på manglende intern organisering på skolen.

Udfordringer i forhold til markedsføring betegnes af en af skolerne som en barriere. Skolen skriver:

"Der er megen god mening i Realkompetenceprojektet og at markedsføre det som IKV bredt. At få merit for det du kan, og når en person så henvender sig og vil kompetencevurderes – så kan personen efterfølgende "puttes" i den ene eller anden kasse. Desværre er reglerne i forhold til IKV i AMU sådan, at vi ikke må markedsføre bredt, men meget smalt i forhold til målgrupper."

Endelig er der en af skolerne, der mener, at den store kompleksitet i at gennemføre individuelle kompetencevurderinger er en barriere for IKV i AMU.

Efteruddannelsesudvalgenes støtte til implementering af IKV i AMU

Skolerne bliver bedt om at komme med ideer til, hvordan efteruddannelsesudvalgene kan støtte skolernes arbejde med at implementere IKV i AMU.

Syv af skolerne opfordrer til øget markedsføring og fortsat information/vejledning til virksomheder, medarbejdere, faglige organisationer, jobcentre etc. Skolerne skriver f.eks.:

"Efteruddannelsesudvalgene kan være med til at informere virksomhederne om mulighederne i IKV – bruge de muligheder der ligger i de fleste private overenskomster, som giver den ansatte ret til 14 dages selvvalgt uddannelse som en løftestang."

"Det er vigtigt, at efteruddannelsesudvalgene sælger/markedsfører bredt: at få medarbejderne til at indse, at det giver mening at få merit for det, de kan og blive kompetenceudviklet."

"Øge medarbejdernes viden om området evt. igennem artikler i medlemsblade, og anden informationskampagne."

"Fælles markedsføringsmateriale."

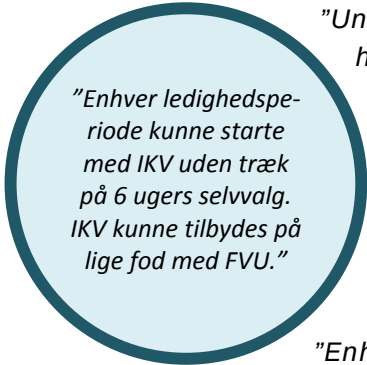
"De praktiske vejledninger til individuel kompetencevurdering i AMU (Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg) er gode praktiske guider til inspiration og til nye kollegaer, sammenholdt med UVM's håndbøger, bør/skal indgå som faglitteratur for IKV lærer. Små og mellemstore virksomheder, fagforbund, jobcentre kan have brug for mere information for at synliggøre, hvad IKV står for (borgere kan ikke kapere alle de nye informationer)."

Fire skoler foreslår, at der sættes mere fokus på uddannelse til lærerne. Skolerne skriver f.eks.:

"Vi kunne foreslå, at der afsættes flere midler til at få uddannet undervisere/faglærer m.v. til at kunne forestå opgaven".

"En skole foreslår: Seminar for faglærere".

"Tilbyd billig faglæreruddannelse i at gennemføre IKV".



"Enhver ledighedsperiode kunne starte med IKV uden træk på 6 ugers selvvalg. IKV kunne tilbydes på lige fod med FVU."

"Underviserne har stået famlende over for opgaven mht. form, indhold, metode og organisering. De i 2007 iværksatte aktiviteter via TUP og som f.eks. den nyligt udsende vejledning vil betyde meget".

Herudover er der enkeltstående idéer til, hvordan efteruddannelsesudvalgene kan arbejde for at støtte skolerne:

"Sikre bedre taxameter for IKV i AMU".

"Enhver ledighedsperiode kunne starte med IKV uden træk på 6 ugers selvvalg. IKV kunne tilbydes på lige fod med FVU."

"Gøre opmærksom på, at individuel kompetencevurdering godt kan gennemføres i samarbejde med virksomheden, hvis virksomheden har en udviklings- og uddannelsesplan for medarbejderen".

Øvrige kommentarer i relation til IKV i AMU

Afslutningsvis har skolerne haft mulighed for at komme med øvrige kommentarer. Skolerne har bl.a. skrevet følgende kommentarer:

"Der er dannet meget godt materiale om IKV, som har været en stor støtte for faglærerne og de interne konsulenter."

"Det har været vanskeligt for enkelte at få stillet de rigtige spørgsmål og få bragt deltageren frem til at se de realkompetencer, som den enkelte har oparbejdet igennem sit arbejdsliv".

"Det ville være rart, hvis der fandtes ensartede administrative værktøjer gældende for hele IKV-forløbet, så en person kunne følges fra start til slut ved hjælp af et administrativt værktøj".

"Programmet IKV i AMU er blevet meget "besværligt" at arbejde med. Der skal vælges uddannelsesmål for vurderingen på forhånd. Ikke alle har et uddannelsesmål at gå efter. Desuden er uddannelsesmålene jo af kortere varighed – og skal der så bruges tid på IKV???"

"Vi tror, at IKV i AMU bliver vigtig og brugbar i de situationer, hvor der stilles nye krav om efteruddannelse f.eks. ved myndighedskrav, og der godkendes et AMU mål til dette. Der vil alle de, der har arbejdet inden for området i lang tid, have gavn af IKV."

En af skolerne foreslår, at der indføres flere niveauer for individuel kompetencevurdering, f.eks. IKV voksenlærling, IKV basis, IKV GUV/branche og IKV virksomhed.

En anden skole skriver, at lærerne skal være gode til at analysere, observere, konkludere og være konstruktiv i feedback". Samme skole afslutter med følgende:

"Efter mange gode evalueringer, er der ofte sagt:

- Hvorfor har vi ikke fået gjort det for længe siden?*
- Endelig har vi fået papir på det vi kan!*
- Der er bare godt, for alene kan jeg ikke!*
- Det er bare en god hjælp – og en der lytter færdig!"*

3. IKV i AMU på skolerne

Følgende afsnit er en tematisk gennemgang af de forskellige aspekter af IKV i AMU, som vi har været omkring i undersøgelsen. Hvor forrige afsnit var en opsummering af resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, vil det følgende bygge på dels spørgeskemaundersøgelsen, dels de opfølgende fokusgruppe- og telefoninterview og dels nyere erfaringer, som vi har kendskab til bl.a. gennem de to TUP-projekter vedrørende lærerkvalificering i IKV i AMU inden for netop Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg.

Det er vigtigt at slå fast, at afsnittene tager udgangspunkt i skolernes egen forståelse/praksis for IKV i AMU. Vi kan gennem undersøgelsen konkludere, at IKV i AMU ikke altid foregår helt efter hensigten, og at man ofte kan diskutere, hvorvidt man overhovedet kan kalde det, som nogle af skolerne praktiserer, for IKV i AMU. Mange steder foregår der f.eks. ikke en egentlig vurdering af deltagerens kompetencer, og nogle skoler fortolker reglerne i en retning, hvor IKV i AMU kan blive økonomisk rentabelt, men hvor forløbene så ikke gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Det er dog også vigtigt at holde fast i, at nogle skoler gennemfører nogle rigtig gode og 'regelrette' IKV i AMU-forløb. Desuden er nogle af de skoler, der hidtidig ikke har haft erfaringer med IKV i AMU, godt på vej med en fornuftig gennemførelse af IKV i AMU-forløb.

Når vi konkluderer, at skolerne ikke altid holder sig til reglerne, er der følgende elementer, der går igen:

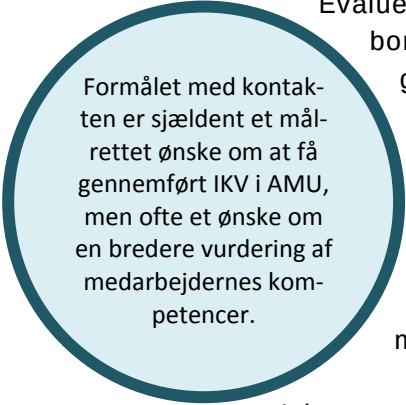
- Manglende dokumentation. Skolerne indsamler ikke dokumentation fra deltagerne før en IKV i AMU. Dette betyder, at før-fasen udebliver, og at kompetencevurderingsforløbet først begynder den første dag, deltageren møder op på skolen for at deltage i selve vurderingen. Læreren har altså ingen viden om deltagerens forudsætninger, og læreren har derfor ikke mulighed for at forberede og målrette kompetencevurderingen.
- Nogle skoler samler store hold af IKV-deltagere, hvilket umuliggør en individuel kompetencevurdering.
- Langt de fleste skoler har ingen praktisk afprøvning i forbindelse med IKV; de nøjes med en afklarende samtale.
- Ikke alle skoler har forstået, at IKV skal foregå op imod AMU-mål eller enkeltfag optaget i en FKB, og IKV-forløbene bliver derfor nærmere en vejledning i forhold til skolens kursusudbud.
- Nogle skoler afsætter et fast tidsrum til kompetencevurdering af IKV-deltagerne, f.eks. to dage, uden at de er helt opmærksomme på, at den tid, der skal bruges på kompetencevurderingen, er meget individuel. For eksempel er der ingen idé i, at en gruppe af IKV-deltagere alle skal være på skolen i to dage, da nogle kan være færdige med kompetencevurderingen allerede efter ½ dag.

Der vil således i følgende afsnit findes eksempler på forløb, som skolerne kalder IKV-forløb, men som reelt ikke er IKV i AMU, men nærmere vejledning, visitation eller lign. i forhold til deltagelse i AMU.

Etablering af kontakt mellem IKV-deltager og skole

I Undervisningsministeriets håndbog om IKV i AMU fremgår det, at den enkelte borger har ret til at anmode en voksen- og efteruddannelsesinstitution om at få vurderet sine realkompetencer i forhold til konkrete AMU uddannelsesmål eller enkeltfag optaget i en FKB.

Evalueringen viser dog, at det er meget sjældent, at den enkelte borger tager initiativ til at kontakte en skole for at få foretaget en IKV i AMU.



Formålet med kontakten er sjældent et målrettet ønske om at få gennemført IKV i AMU, men ofte et ønske om en bredere vurdering af medarbejdernes kompetencer.

Den primære kontakt mellem en IKV-deltager og skolen kommer i stand via virksomhedskontakt og sekundært gennem faglige organisationer. Formålet med kontakten er sjældent et målrettet ønske om at få gennemført IKV i AMU forløb, men ofte et ønske om en bredere vurdering af medarbejdernes/medlemmernes kompetencer.

I betragtning af, at der er tale om implementering af en individuel strategi i uddannelsessystemet, er det lidt paradoksalt, at de primære kontakter mellem skole og en potentiel IKV-deltager sker via virksomheder, som retter henvendelse for at få en generel kompetencevurdering af medarbejdernes kvalifikationer.

Alt i alt tyder det på, at virksomhederne primært henvender sig for at få en registrering af medarbejderkompetencer i forhold til konkrete jobprofiler, mens de faglige organisationer og enkeltpersoner efterspørger en bred vejledningsinstans, som kan rådgive konkret i forhold til kompetenceregistrering samt jobsøgning og -muligheder.

Skolerne forsøger efterfølgende at opfylde disse ønsker inden for de lovgivningsmæssige rammer af IKV i AMU, hvilket vanskeliggøres af lovgivningens fokus på individuel vurdering af kompetencer i forhold til konkrete AMU uddannelsesmål.

Kontakt via virksomheder

Kontakten mellem skole og virksomhed initieres som regel gennem virksomhedens ledelse. Den kan dog også gå via tillidsmandssystemet, og i flere tilfælde er den direkte formidlet af en tillidsrepræsentant for en gruppe medarbejdere, som har særlig behov for kompetenceudvikling. Et tredje ek-

sempel er, at kontakten er blevet etableret gennem et medlem af det lokale uddannelsesudvalg.

Virksomheder og tillidsrepræsentanter, som henvender sig til skolerne vedrørende IKV i AMU, har ofte en af følgende agendaer:

- Konkret behov for efteruddannelse af en gruppe medarbejdere i forbindelse med ændrede arbejdsfunktioner - og hermed opståede nye kompetencebehov.
- En periode med lav produktion i virksomheden, hvor virksomhedens A- og B-side bliver enige om, at det er hensigtsmæssigt at uddanne medarbejdere i stedet for at afskedige dem. Eller det kan være, at virksomheden er "lukningstruet" og ønsker at opkvalificere medarbejderne i forhold til en senere jobsøgningsproces.

En typisk start på det, som måske senere udvikler sig til et IKV i AMU forløb, er, at skolen får en henvendelse fra ledelsen eller en tillidsmand, som anmoder skolen om at meritafklare - eller som en udviklingskonsulent udtrykker det:

"... at screene en gruppe medarbejdere med henblik på en kompetenceafklaring og et efterfølgende uddannelsesforløb – enten AMU eller erhvervsuddannelse".

Generelt er det kendetegnende, at skolerne i de første kontakter med virksomhederne primært betragter IKV som et strategisk middel med det mål at få igangsat uddannelsesforløb og hvor både arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelse er i spil. Flere forløb, som i spørgeskemaundersøgelsen er opgivet som IKV i AMU, viste sig i forbindelse med en konkretisering af indholdet i fokusgruppeinterviewene, at være kompetenceafklaring i forhold til at kunne påbegynde et GUV forløb til en konkret uddannelse (f.eks. som industrioperatør).

Flere skoler kender ikke de lovgivningsmæssige forskelle mellem IKV i AMU og individuel kompetencevurdering i relation til GUV og mener, at det *"ude i den praktiske virkelighed"* ikke er hensigtsmæssigt at operere med forskellige IKV-forløb.

En start på kompetenceafklaring har på to skoler været konkrete virksomheder, som henvender sig til skolen, fordi samtlige medarbejdere på sigt vil blive fyret i forbindelse med virksomhedslukning. Det er så efterfølgende blevet aftalt mellem skole og virksomhed, at alle medarbejdere får tilbudt at deltage i 2-dages IKV.

På den ene skole resulterede det i, at der blev gennemført IKV med 4 hold á 14-15 deltagere. I forbindelse med skolernes nærmere beskrivelse af indholdet af IKV-forløbet, viser det sig dog at være tvivlsomt, om det reelt er individuelle kompetenceafklaringer, der er gennemført. Det har ikke været

muligt at afdække, hvilke konkrete AMU-mål eller enkeltfag optaget i en FKB, som medarbejderne er blevet kompetencevurderet i forhold til.

Et andet eksempel er en henvendelse fra en virksomhed, som ønsker at påtage sig et ansvar for medarbejdernes videre jobmuligheder i forbindelse med intern omorganisering i virksomheden. En del medarbejdere mister deres jobfunktion, og der skal efterfølgende findes nye interne jobs til vedkommende. For at sikre, at det er medarbejdere med de optimale kompetencer, der placeres i de respektive jobfunktioner, ønsker virksomheden en kompetencevurdering af medarbejderne.

På sigt er mange skoler overbeviste om, at vejen til at få etableret større aktivitet på IKV i AMU er gennem den løbende virksomhedskontakt. Der er skoler, som påpeger, at de i mange år har arbejdet på at skabe gode virksomhedskontakter, og det er her indsatsen bør ligge i forhold til IKV i AMU. Flere skoler nævner, at det pædagogiske arbejde de sidste år har været målrettet udviklingen af den praksisnære kompetencelæring for medarbejderne på virksomhederne.

Kontakt via de faglige organisationer

Flere skoler nævner, at en del potentielle IKV i AMU-deltagere bliver henvist fra de faglige organisationer til en "bred" kompetencevurdering, fordi deres virksomheder har meldt ud, at de vil blive fyret inden for en overskuelig tid. Dette gælder især på IF's område, hvor der er stor fokus på hele realkompetencestrategien.

Kontakten mellem skolen og organisationerne foregår dog ofte ikke optimalt. Det fremhæves fra skolernes side, at mange af de faglige organisationers lokalafdelinger har fokus på den brede realkompetencevurderingsstrategi, og at de ikke ved, at der i IKV i AMU skal tages udgangspunkt i konkrete uddannelsesmål.

Afdelingerne forventer, at deres medlemmer kan få *"papir på alt det, de kan"*. Når ansatte i en Dansk Metal eller 3F lokalafdeling ringer til skolen for at få en gruppe medlemmer realkompetencevurderet, får de måske følgende spørgsmål fra den IKV-ansvarlige på skolen: *"Ja og imod hvilket uddannelsesmål?"*. Dette er med til at skabe forvirring og gør dialogen sværere.

En konsulent fra en skole udtrykker bekymring over modsætningen mellem den faglige organisations ønsker og skolens muligheder således:

"3F's udgangspunkt har været, at de ønskede en kompetence-registrering af deres medlemmer, men det er urealistisk. Det koster rigtig mange penge at oprette en sådan database, og der er tilsyneladende ingen, der har gjort sig det rigtig klart, hvad de egentlig vil bruge den til."

Der er dog en enkelt skole, som har valgt at tage udfordringen op og har indgået i et samarbejde med 3F om at udbyde individuelt kompetencevurde-

ringsforløb for 3F medlemmer. Målgruppen er både medlemmer som er fyret, i arbejde eller på fordeling. Forløbene er planlagt med store hold af IKV-deltagere og med et blandet indhold vedrørende arbejdsmarkedsforhold og udarbejdelse af CV, jobprofil m.m. Forløbene udbydes med forskellige længder og illustrerer, at det kan være vanskeligt for skolerne at holde sig inden for rammerne af IKV i AMU, såfremt man også ønsker at imødekomme særlige ønsker til opkvalificering, herunder træning i jobsøgning.

En skole har af 3F været inviteret til et vejledningsmøde for ledige i en faglig organisation for at orientere om IKV i AMU og efterfølgende udarbejde uddannelsesplaner. Der var dog ingen af de ledige, som viste interesse for IKV i AMU.

Kontakt via enkeltpersoner

Der er kun 6 skoler, som har oplevet at få en individuel henvendelse vedrørende ønske om IKV i AMU. Erfaringerne i forbindelse med henvendelser fra enkeltpersoner er meget varierede.

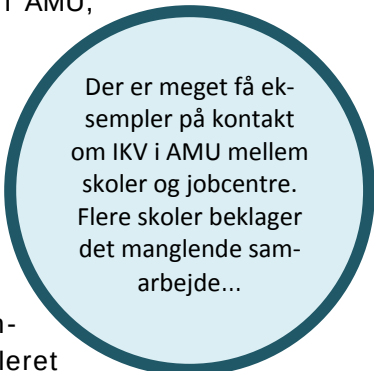
Henvendelserne kan komme fra ledige, som ønsker at bruge IKV som en del af de seks ugers selvvalgt kursus, men der er også eksempler på henvendelser fra beskæftigede, som står over for en fyring eller en ny plads i organisationen og derfor ønsker at få beskrevet egne kompetencer og evt. behov for opkvalificering.

Det er sjældent, at formålet med henvendelsen specifikt handler om IKV i AMU, formålet er ofte vejledning med henblik på efterfølgende uddannelse. Dette kan hænge sammen med, at mange, både ledige og ansatte, ønsker en bred erhvervsvejledning samt et overblik over, hvordan egne kompetencer matcher de lokale jobmuligheder. Desuden er det kun ganske få ledige og ansatte, der har kendskab til mulighederne for IKV i AMU, og derfor efterspørger de det heller ikke.

Kontakt via jobcentre og andet

Der er meget få eksempler på kontakt om IKV i AMU mellem skoler og jobcentre.

Flere skoler beklager det manglende samarbejde med jobcentre, men påpeger almindelig travlhed og manglende kendskab til området som en barriere for at få etableret et mere formelt samarbejde.



Der er meget få eksempler på kontakt om IKV i AMU mellem skoler og jobcentre. Flere skoler beklager det manglende samarbejde...

Markedsføring af IKV i AMU – eksternt og internt

Undervisningsministeriet og arbejdsmarkedets parter indgik i perioden 1.august 2007 – 1.august 2009 en partnerskabsaftale for at fremme initiativer til fremme af brugen af realkompetencevurderinger.

Følgende fælles initiativer er taget målrettet IKV i AMU:

- Elektronisk kompetencemappe ("Min kompetencemappe")⁴
- Håndbog om IKV i AMU⁵
- Brancherettede praktiske vejledninger i AMU
- Informationskampagne
- Etablering af National Videncenter for realkompetencevurderinger.

Analysen viser dog, at skolerne inden for MI's og IF's uddannelsesområder, trods disse initiativer, i ringe grad bakker op omkring realkompetencestrategien gennem igangsættelse af lokale markedsføringsaktiviteter, målrettet IKV i AMU. De fleste skolars interesse i at markedsføre IKV i AMU som et specifikt indsatsområde er således meget begrænset.

Der synes altså at være en modsætning mellem de strategiske målsætninger vedrørende IKV i AMU i Undervisningsministeriet og på de skoler, der skal implementere strategien.

Meget få af de skoler, der har deltaget i evalueringen, har en markedsføringsstrategi for IKV i AMU, og meget få har opbygget faste procedurer for, hvorledes området skal håndteres, internt så vel som eksternt. På de skoler, der primært udbyder erhvervsuddannelser, efterlyses ligefrem en strategi for hele AMU-området. Langt de fleste skoler oplyser da også, at de ikke markedsfører IKV i AMU som et selvstændigt område.

Ekstern markedsføring

Såfremt der sker en ekstern markedsføring, er det primært gennem det overordnede AMU-markedsføringsmateriale, som er rettet mod alle AMU-interessenter. For skoler, der udbyder både arbejdsmarkedsuddannelser og erhvervsuddannelser, markedsføres AMU – og dermed også IKV i AMU – sjældent isoleret, men som en del af det samlede uddannelsesstilbud.

Nogle skoler fremhæver i interviewene, at markedsføringen af IKV i AMU sker indirekte gennem skolens generelle kursusguide eller gennem virksomhedskonsulenter.

⁴ www.minkompetencemappe.dk

⁵ Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU – realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne. Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1 – 2008.

En af de store skoler, som primært udbyder erhvervsuddannelser, og som har mange spredte afdelinger, stillede dog spørgsmålstegn ved, hvor stor en viden den samlede skoles virksomhedskonsulenter har om IKV i AMU. Konsulenterne er på opsøgende virksomhedsbesøg for at markedsføre skolens fælles udbud af uddannelser. Det er ikke opfattelsen hos de interviewede, at virksomhedskonsulenterne har noget synderligt kendskab til IKV i AMU, og at de derfor næppe fremlægger det som et særskilt tilbud over for virksomhederne. En af interviewpersonerne siger:

"De ved vist ikke meget om IKV i AMU".

Afdelingen, hvor de interviewede er ansat, har udarbejdet en pjece om IKV i AMU, men denne er ikke en del af konsulenternes "virksomhedsmateriale". Faktisk mener de interviewede ikke, at skolens virksomhedskonsulenter kender meget til afdelingens udbud af uddannelser, da de kommer fra andre af skolens afdelinger og ikke har nogen særlig kontakt til afdelingen. Den overordnede virksomhedsindsats er primært koncentreret om erhvervsuddannelser – herunder praktikpladsopsøgende arbejde.

Afdelingen udbyder og gennemfører mange arbejdsmarkedsuddannelser, men deres egen interesse i at markedsføre IKV i AMU er begrænset. Interviewpersonen siger:

"... det er kun for så vidt, det er i de store mængder, dvs. store virksomheder hvor man kommer med mange i forhold til uddannelsesmål – så det giver afkast for skolen i form af kurser. Det er den eneste måde, vi kan få det til at hænge sammen økonomisk – hvis der er en fornuftig mængde, som tager uddannelse".

Det påpeges fra en enkelt skole, at der er en tendens til, at skolens virksomhedskonsulenter den seneste tid har fundet det vanskeligt at præsentere IKV i AMU for virksomhedernes medarbejdere. Nogle medarbejdere har en mistanke om, at et IKV-forløb er forspil til "prikkelisten" over, hvem der skal fyres først i virksomheden.

Som et positivt element kan dog nævnes, at flere skoler påpeger, at de i forbindelse med virksomhedsbesøg oplever et øget fokus på uddannelse som følge af de nye kompetencefonde. Der er derfor skoler, som overvejer at markedsføre IKV i AMU af denne kanal.

De få skoler, som målrettet markedsfører IKV i AMU, gør det primært på grundlag af en informationsbrochure. De pågældende brochurer er som reglen placeret sammen med øvrige informationsbrochurer om de forskellige AMU-kurser rundt om på skolen og henvender sig både internt til skolens ansatte og AMU brugere på skolen og bliver muligvis medtaget på virksomhedsbesøg. Se eksempel på markedsføringsfolder fra Skive Tekniske Skole i bilag 5.2.

Ofte indeholder teksten en kort beskrivelse af, hvad IKV i AMU er, hvordan kompetencevurderingen foregår, og hvilke papirer man kan få på sine kompetencer. Yderligere henvises der til skolens telefonnummer og evt. kontaktperson for nærmere oplysninger. Der er dog eksempler på brochurer, hvor skolernes manglende viden vedrørende området fremgår bl.a. gennem manglende faktuelle oplysninger eller misvisende informationer om IKV i AMU.

Blandt de skoler, der ikke markedsfører IKV i AMU eksternt, er årsagen ofte begrundet i, at man ikke mener, at tiden er til det, og det ikke betragtes som et økonomisk rentabelt område. Skolerne vælger i stedet at satse på at få knyttet tætte virksomhedskontakter og måske inddrage IKV i AMU af denne kanal.

En enkelt skole begrundet dog lige ud den manglende markedsføring med, at det er så omkostnings- og ressourcemæssigt tungt at gennemføre IKV i AMU, at man af økonomiske årsager vælger at *"tie det ihjel"*.

Markedsføring via hjemmeside

Mange af skolerne markedsfører IKV på deres hjemmeside. Efter et hurtigt kig på en række hjemmesider er der dog noget, som tyder på, at IKV i AMU via nettet ikke ses som en målrettet markedsføringsstrategi rettet mod særlige målgrupper, men alene som en del af en generel information om skolen.

Ofte skal man lede længe på skolernes hjemmeside for at finde frem til den side, som indeholder information om IKV i AMU. Det viser sig da også, at flere af de interviewede ikke har kendskab til, hvorvidt IKV i AMU overhovedet omtales på skolens hjemmeside. Ligeledes tyder noget på, at information om individuel kompetencevurdering ikke er særlig aktivt eller fornyes med faste mellemrum, idet der er skoler, der endnu ikke har ændret markedsføringen fra IKA til IKV i AMU.

Indholdsmæssigt viser det sig, at informationerne om IKV i AMU i bedste fald er mangelfulde på skolernes hjemmeside – i værste fald direkte misvisende. En skole oplyser eksplicit, inden for hvilke områder der kan tilbydes IKV i AMU, hvilket viser sig at være misvisende, idet det er meget begrænsede områder i forhold til skolens samlede udbud og godkendelse af arbejdsmarkedsuddannelser. I henhold til loven har skolerne en pligt til at tilbyde IKV i AMU ud fra det samlede udbud af arbejdsuddannelser og enkeltfag optaget i FKB..

Intern markedsføring

På skolerne er det primært virksomhedskonsulenter og ledere/lærere fra kursusafdelingen, der er informeret om IKV i AMU. Skolernes øvrige ansatte bliver sjældent systematisk informeret om IKV i AMU.

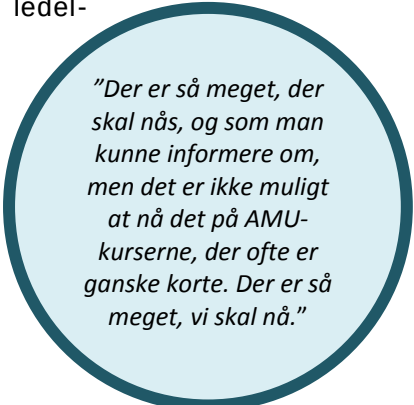
Sker der markedsføring af IKV i AMU internt på en skole, foregår det gerne som informationsmøder med forskelligt indhold og varighed. En skole har

gennemført interne 2-dags kurser for faglærere på afdelinger, hvor bredt kendskab til IKV skønnes at være fagligt relevant. Formålet har været, at alle faglærere skal have kendskab til og føle ejerskab i forhold til området.

En anden skole har afholdt en intern konference om IKV i AMU, hvor der blev sat en dag af til information om individuel kompetencevurdering. Der var deltagere fra alle niveauer i organisationen med til konference. Skolen mener, at konferencen har resulteret i, at der er kommet større fokus på IKV-arbejdet internt på skolen.

Spørgeskemaundersøgelsen og interview på skolerne har vist, at imens nogle af skolerne har markedsført IKV i AMU ved fællesmøder el. lign. for lærere, ledere, sekretærer og konsulenter, er der ingen, som har udarbejdet faste procedurer for, hvorledes skolen som helhed skal markedsføre IKV i AMU internt. Efterfølgende er der dog en skole, som i forbindelse med deltagelse i et TUP-projekt vedrørende lærerkvalificering i relation til IKV i AMU, har udarbejdet en intern markedsføringsbrochure, som opridser de opgaver samt alle i organisationen har i forbindelse med implementering af procedurer for IKV i AMU – lige fra receptionisten til den øverste ledelse. Se brochuren fra AMU SYD i bilag 5.3.

Det er få skoler, som direkte markedsfører IKV i AMU over for AMU brugerne, når de er på skolen. Noget tyder på, at der internt er få medarbejdere, som medtænker muligheden for, at AMU-deltagere på skolen kunne have gavn af at supplere et AMU-forløb med IKV i AMU.



"Der er så meget, der skal nås, og som man kunne informere om, men det er ikke muligt at nå det på AMU-kurserne, der ofte er ganske korte. Der er så meget, vi skal nå."

En skole fremhæver:

"Der er så meget, der skal nås, og som man kunne informere om, men det er ikke muligt at nå det på AMU-kurserne, der ofte er ganske korte. Der er så meget, vi skal nå."

En af de interviewede påpeger dog:

"Man har altid en uformel hyggesnak med AMU-deltagere om deres uddannelsesmuligheder generelt – herunder også mulighederne for IKV."

Dokumentation af kompetencer

En person, der ønsker at deltage i IKV i AMU, skal selv bidrage til at dokumentere sine realkompetencer. Dette kan gøres skriftligt, mundtligt og i forbindelse med den praktiske afprøvning i IKV-forløbet.

I forberedelsesfasen skal IKV-deltageren indsamle skriftlig dokumentation for de realkompetencer, som deltageren gerne vil inddrage i kompetencevurderingen. Dokumentationen kan f.eks. bestå af eksamens- og uddannelsespapirer, udtalelser fra arbejdsgivere og dokumentation for frivilligt foreningsarbejde. Dokumentationen skal danne grundlag for faglærerens planlægning af IKV-forløbet

Nogle skoler har valgt at anvende "Min kompetencemappe", til dokumentation af IKV-deltagernes kompetencer. Skolerne vurderer det som et godt, men også som et meget omfattende materiale, som det især kan være svært for personer med læse- og skrivevanskeligheder at anvende.

Andre skoler har valgt at udarbejde deres egne mere enkle skemaer. F.eks. har en faglærer, der gennemfører kompetencevurdering inden for procesindustrien udarbejdet et skema, hvor deltagerne skal besvare følgende punkter/spørgsmål, som er mere basale i forhold til afdækning af uddannelsesønsker og -behov:

- Beskriv dine stærke sider
- Beskriv tidligere relevante arbejdsområder
- Har du joberfaringer inden for aktuelle procesvirksomheder?
- Hvilke jobønsker har du?
- Din faglighed og kompetencer inden for dit nye jobområde?
- Dine manglende kompetencer inden for dit nye jobområde?
- Relevante uddannelsesønsker inden for det faglige fag?
- Almene kompetencer – Dansk, regning, sprog og data?
- Relevante uddannelsesønsker inden for de almene fag?
- Hvad bruger du din fritid til, og hvilke hobbyrelaterede realkompetencer kunne være relevante i dit fremtidige arbejdsliv?

Indsamlingen af dokumentation fra IKV-deltagerne gennemføres på mange skoler forskelligt afhængigt af uddannelsesområde, faglærer og/eller den eventuelt involverede konsulent. En skole fortæller f.eks., at de på svejseområdet bruger en meget simpel model, hvor alle AMU-kurserne er listet op på en afkrydsningsliste, mens de på offshoreområdet har behov for et mere omfattende og komplekst dokumentationskrav fra deltagerne.

Evalueringen af skolernes praksis viser dog, at en del af de skoler, der gennemfører IKV i AMU ikke kræver dokumentation af IKV-deltagerne. Dette betyder reelt, at IKV-forløbet først starter den dag, IKV-deltageren møder op på skolen for at blive kompetencevurderet. Dette giver kun meget ringe mulighed for en egentlig planlægning af IKV-forløbet, og det betyder, at IKV-deltagerne ofte kun bliver vurderet i forhold til 1-2 nært beslægtede AMU-mål i stedet for en lidt bredere kompetencevurdering.

Evalueringen har vist, at der er skoler, der synes, at det er helt uoverskueligt både for deltagerne og skolen, hvis deltagerne skal dokumentere deres kompetencer. En interviewperson siger:

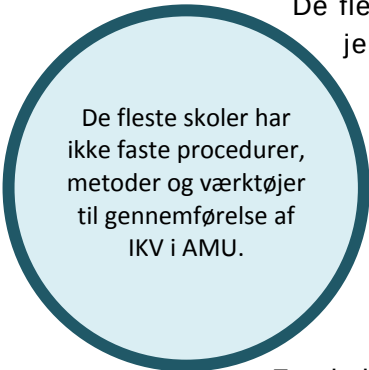
"Det er helt uoverskueligt, hvis en IKV-deltager skal finde eksamens- og kursusbeviser frem for alt det, han har deltaget i. Ofte ved han ikke engang, hvor han har beviserne, og det kan være meget besværligt at skaffe det fra skolerne igen. Og hvis deltagerne så kommer med alle de beviser, risikerer vi at skulle bruge timevis på at kigge det igennem."

En nærmere dialog med skolerne har vist, at der er nogle af skolerne, der har forstået det således, at dokumentationskravene primært består i, at IKV-deltagerne skal medbringe dokumentation for alle de uddannelser og kurser, de har deltaget i. Skolerne ved også godt, at det er vigtigt at få en beskrivelse af de øvrige kompetencer, som deltagerne har tilegnet sig i arbejds- og fritidslivet, men begrebet "dokumentation" får disse skoler til at fokusere mere på de formelle kompetencer end på de uformelle kompetencer.

Det er vigtigt, at skolerne får en forståelse af, at det centrale er, at IKV i AMU planlægges og gennemføres på baggrund af de uformelle kompetencer som deltagerne gerne vil have dokumentation på. Listen over deltagernes formelle kompetencer kan være en god hjælp til at finde det rette niveau for kompetencevurderingen – finde de rette AMU-mål og/eller enkeltfag, som kompetencevurderingen skal gennemføres i forhold til – men det tjener ikke noget formål at fokusere for meget på de allerede opnåede formelle kompetencer, da disse ikke forældes og derfor heller ikke skal indgå i og genvurderes i forbindelse med IKV i AMU.

Procedurer, metoder og værktøjer til gennemførelse af IKV i AMU

Skolerne har valgfrihed, når der skal udvælges metoder til IKV i AMU. Kravet fra Undervisningsministeriet er blot, at uddannelsesinstitutionen skal anvende hensigtsmæssige metoder, der er troværdige og pålidelige.



De fleste skoler har ikke faste procedurer, metoder og værktøjer til gennemførelse af IKV i AMU.

De fleste skoler har ikke faste procedurer, metoder og værktøjer til gennemførelse af IKV i AMU. Nogle få skoler har udarbejdet overordnede beskrivelser af, hvad der skal ske, når der kommer en IKV i AMU-henvendelse til skolen. Oftest er det dog op til den enkelte afdeling og/eller lærer selv at finde nogle egnede procedurer, metoder og værktøjer. Nogle har hentet inspiration i de praktiske vejledninger til IKV i AMU fra Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg.

En skolerepræsentant fortæller, at en person, der henvender sig med henblik på IKV i AMU indledningsvist vil blive interviewet med henblik på at få afklaret vedkommendes ønsker og interesser. Ved samme interview forsøger skolen at få et overblik over personens almene kompetencer. Han fortæller videre:

"Næste skridt for deltageren er en faglig afklaring inden for de enkelte FKB'ere med henblik på fastlæggelse af mulige AMU-mål. Faglæreren får besked om, hvad konklusionen fra interviewet blev, og læreren får også deltagerens dokumentation, f.eks. i form af "Min kompetencemappe". Det er den enkelte faglærer, der afgør, hvordan afprøvningen skal foregå og hvilke værktøjer og testmetoder, der skal bruges."

På de skoler, der har omfattende erfaringer med IKV i AMU, arbejdes der struktureret med IKV i AMU. En af disse skoler fortæller f.eks. at skolernes forskellige afdelinger hver især har udarbejdet interviewskemaer og tests for de forskellige brancheområder. I øvrigt er der nogle skoler, der fortæller, at de undgår at anvende ordet "test", da de mener, at det kan skræmme deltagerne væk.

Andre interviewpersoner fortæller, at de har gode erfaringer med at gennemføre kompetencevurderingerne ude i virksomhederne. En faglærer fortæller:

"Jeg gennemfører kompetencevurderingerne ude i virksomhederne. Jeg starter med at afholde et informationsmøde med virksomhedens medarbejdere, hvor de får oplyst, at de skal udfylde "Min kompetencemappe" samt finde deres uddannelsesbeviser frem, inden kompetencevurderingen kan gennemføres. Jeg er f.eks. ude i en virksomhed i 14 dage i træk, hvor jeg hver arbejdsdag kompetencevurderer 5 personer... Jeg starter dagen med en introduktionssnak med alle 5 deltagere over en kop kaffe. Derefter gennemfører jeg et interview med hver enkelt IKV-deltager med udgangspunkt i de AMU-mål, de gerne vil kompetencevurderes i forhold til. Efterfølgende går jeg ud og kompetencevurderer hver enkelt deltager ude ved maskinerne. I nogle tilfælde er det ikke muligt at kompetencevurdere medarbejderne i virksomheden, og så kører vi i stedet for over på skolen".

En anden faglærer har udarbejdet testmateriale til en række beslægtede AMU-mål inden for automatikteknikerområdet. Der indkaldes max. 5 personer til kompetencevurdering på samme dag. Efter en kort introduktion til dagen får deltagerne udleveret en række teoretiske opgaver, som de skal løse. Efter behov taler læreren med de enkelte deltagere, mens de løser opgaverne, da det nogle gange giver et bedre indblik i deltagernes forståelse af de faglige opgaver.

I nogle tilfælde viser den teoretiske afprøvning, at der er IKV-deltagere for hvem det ikke giver mening at gennemføre en praktisk afprøvning, da deres kompetencer i forhold til de udvalgte AMU-mål ikke kan give anledning til kompetence- eller uddannelsesbevis. De kan i stedet for få udarbejdet en uddannelsesplan, og de slutter derfor kompetencevurderingen efter ½ dag. De øvrige IKV-deltagere går efter løsning af de teoretiske opgaver i gang med den praktiske afprøvning i værkstedet.

Oftest kan kompetencevurderingen gennemføres på én dag, men hvis dette ikke er muligt, indkaldes IKV-deltageren til endnu en kompetencevurde-

ringsdag, f.eks. i den efterfølgende uge. Når kompetencevurderingen er afsluttet, får deltagerne en individuel uddannelsesplan.

Selvom nogle skoler har fundet frem til velegnede metoder til gennemførelse af IKV i AMU, viser spørgeskemaundersøgelsen og interviewene på skolerne, at der er mange skoler, der endnu har svært ved at finde nogle gode metoder.

Evalueringen viser, at skolerne sjældent er fokuserede på at tage udgangspunkt i den enkelte IKV-deltager. De er meget fokuserede på at få store grupper af IKV-deltagere fra virksomhederne, som de kan kompetencevurdere på en gang. De oplever dette som den eneste mulighed for at få IKV i AMU til at løbe rundt økonomisk.

I nogle tilfælde samler skolerne en stor gruppe af medarbejdere (f.eks. 14-20 personer) fra en eller flere virksomheder, der skal deltage i IKV i AMU samtidig. En af skolerne fortæller, at de har arrangeret 2-dages IKV i AMU-forløb f.eks. for medarbejderne i en hel afdeling på en virksomhed. Forløbet startede med en introduktion til "Min kompetencemappe", som deltagerne efterfølgende skulle arbejde med. Derudover deltog deltagerne i nogle IT-test. De første test havde fokus på vurdering af deltagernes basale færdigheder i læsning/skrivning og matematik/regning. Dernæst fik deltagerne nogle IT-test, der kunne afdække deres kendskab til Word, Excel og Internettet.

En deltager fortæller:

"Vi blev præsenteret for et program på computeren, det var noget med kompetencer - en form for værktøj til vores jobsøgning, det var ret smart (red.: Deltageren taler om "Min kompetencemappe"). Man kunne lægge cv og forskellige beviser ind i og koble det til sine ansøgninger... det skulle vi så udfylde".

Der var sat 3-4 timer af til de forskellige opgaver, der skulle løses ved computerne, og hvor deltagerne på egen hånd arbejdede med "Min kompetencemappe" og de forskellige IT-test, og hvor alle deltagerne løste de samme opgaver. Deltageren synes, at "Min kompetencemappe" var et godt redskab, men han var alligevel ikke tilfreds med forløbet. Dette bl.a. fordi det ikke på forhånd var klart for medarbejderne, hvad de skulle deltage i. Han siger:

"Det er min erfaring som leder, at man aldrig skal sende folk ud på egen hånd til noget, de ikke rigtig ved hvad er.... Efter en halv time sad folk og surfede og kiggede på billeder af tatoveringer og sådan noget. Det var totalt spild af tid."

Den resterende tid af den første dag samt den anden dag var der bl.a. rundvisning på skolen, og nogle af skolens faglærere præsenterede skolens forskellige uddannelsesområder og konkrete AMU-kurser, der afholdes på skolen. Afslutningsvis blev der afholdt en samtale med de enkelte deltagere,

hvor der bl.a. blev udarbejdet uddannelsesplaner, hvis deltagerne ønskede det.

Interviewpersonen fra virksomheden har en opfattelse af, at der blev taget hånd om de deltagere, der kunne have glæde af et kursus i AMU-regi, for eksempel af de ufaglærte, der gerne vil have et truckcertifikat. Han siger:

"De fik vist nærmest plads på et hold med det samme."

Omvendt er interviewpersonen skuffet over, at skolen ikke havde noget, de kunne tilbyde ham, og det er hans opfattelse, at de deltagere, som AMU ikke havde noget at tilbyde til, blev overladt til sig selv. Han fortæller, at han medbragte et udprint af "Min kompetencemappe" til samtalen, som han viste frem. Herefter blev han spurgt, hvad han selv kunne tænke sig fremadrettet. Han fik at vide, at der ikke rigtigt var noget at sige til hans resultater, at han lå langt over middel, og at AMU ikke kunne tilbyde ham noget. Herefter fik han at vide, at han kunne ringe til et konkret andet uddannelsescenter, som måske kunne tilbyde ham noget. Samtalen tog 3-5 minutter.

Deltageren beskriver forløbet som totalt spild af tid. Det var meget mangelfuldt, og der var meget tid, hvor man var overladt til sig selv. Desuden pæger han, at der var afsat alt for lidt tid til de enkelte deltagere, da gruppen var alt for stor til én lærer. Han siger desuden:

"Man kunne have nået det samme på en halv dag, og så kunne man gøre det ude på virksomheden, så folk ikke skulle sidde og vente hele tiden."

Han er desuden skuffet over, at AMU ikke kunne tilbyde ham noget, da virksomheden havde stillet ham i udsigt, at han kunne få mulighed for at deltage i fire ugers kursus.

Skolen kalder forløbet for IKV i AMU, men det bygger ikke på en forudgående dokumentation/beskrivelse af den enkelte deltagers realkompetencer. Desuden foretages der ikke en egentlig vurdering af den enkelte deltagers kompetencer i forhold til konkrete AMU-mål og/eller enkeltfag optaget i en FKB, så forløbet kan reelt ikke betegnes som IKV i AMU. Skolen fortæller, at virksomhedens ledelse har været godt tilfreds med forløbet, men de ovenstående udtalelser fra en af deltagerne peger på, at det ikke er alle, der har været tilfredse.

Skolernes metoder til kompetencevurdering er langt overvejende interview og samtale. Kun seks skoler – ud af de 26 skoler, der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen – svarer, at de har praktisk afprøvning i forbindelse med IKV.

Skolerne har svært ved at finde en konstruktion i forhold til en bred vurdering op imod flere AMU-mål. De vil gerne lave "pakkeløsninger" og definere hvilke grupper af mål, der kan laves IKV i forhold til, og så skal deltagerne tage alt eller intet.

Enkelte skoler gennemfører IKV i AMU uden deltagelse af faglærere, hvilket betyder, at der ikke foregår en kompetencevurdering op imod AMU-mål eller enkeltfag optaget i en FBK. Der foregår nærmere en generel uddannelsesvejledning.

På nogle skoler foregår kompetencevurderingen udelukkende på baggrund af deltagernes selv vurdering. Det skal retfærdigvis nævnes, at ingen deltagere har fået kompetence- eller uddannelsesbeviser på baggrund af selv vurderingerne.

Evalueringen viser, at en del skoler mangler en egentlig organisering af IKV-forløbene med nedskrevne procedurer, organisering og ansvarsfordeling. Dette kan fremover være et vigtigt indsatsområde for skolerne i forhold til implementering af god praksis i forhold til IKV i AMU.

Sideløbende med gennemførelsen af denne evaluering er der i de to lærerkvalificeringsprojekter blevet udviklet en række metoder og værktøjer til gennemførelse af IKV i AMU inden for Industriens Uddannelser. Lærere og konsulenter har i fællesskab analyseret en række AMU-mål og udarbejdet forslag til, hvordan kompetencevurderingen kan gennemføres i forhold til de enkelte AMU-mål. Der forestår nu en stor formidlingsopgave såvel internt på de deltagende skoler som mellem skolerne i forhold til at sikre, at flere får kendskab til de udviklede metoder og værktøjer. Se eksempel på kompetencevurderingsskema i bilag 5.4.

Intern arbejds- og ansvarsfordeling

Det er op til den enkelte skole at beslutte, hvilke medarbejdere, der skal inddrages i IKV i AMU. Evalueringen viser, at der ofte deltager både faglærere og konsulenter i IKV-forløbene.

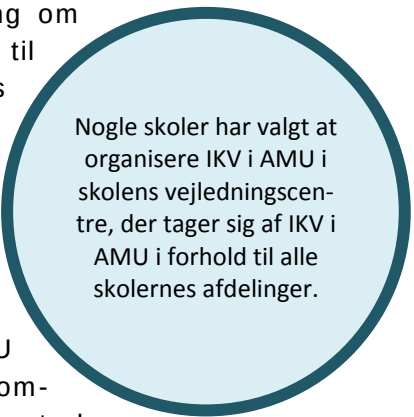
Desuden har skolens administration også en vigtig rolle i forbindelse med IKV i AMU, da de ofte er involverede i såvel henvisning af potentielle IKV-deltagere til de rette konsulenter og faglærere som i håndtering af de administrative opgaver, lige fra tilmeldinger til IKV og til udstedelse af beviser til deltagerne.

Evalueringen viser, at en del skoler mangler en egentlig organisering af IKV-forløbene, og at de med fordel kan fastlægge procedurer for, hvilke medarbejdere der gør hvad og hvornår.

På nogle skoler henvises IKV i AMU-deltagere direkte til den faglærer, der skal forestå selve vurderingen, og det er i denne forbindelse også faglæreren, der tager den indledende samtale med deltageren.

IKV i AMU-opgaven løses dog oftest i et samarbejde mellem en konsulent og en faglærer. Dette hænger sammen med, at næsten alle IKV-forløb bliver igangsat på baggrund af en kontakt til virksomheden – en kontakt, som det

oftest er en af skolens konsulenter, der har. I disse tilfælde er det ofte konsulenter, der bidrager til den indledende orientering om IKV i AMU samt til den afsluttede vejledning i forhold til en udarbejdet uddannelsesplan. Når der skal tales om IKV i AMU ude i virksomhederne, følges virksomhedskonsulenten og faglæreren ofte ad, da skolens virksomhedskonsulenter i høj grad fungerer som "døråbnere" ude i virksomhederne.



Nogle skoler har valgt at organisere IKV i AMU i skolens vejledningscentre, der tager sig af IKV i AMU i forhold til alle skolernes afdelinger.

Nogle skoler har valgt at organisere IKV i AMU i skolens vejledningscentre, der tager sig af IKV i AMU i forhold til alle skolernes afdelinger. I de konkrete kompetencevurderingsforløb, inddrager vejledningscenteret den eller de faglærere, der skal forestå selve vurderingen. Andre skoler har valgt, at det er konsulenter, der er tilknyttet et Voksenvejledningscenter, der er initiativtagere i forhold til IKV i AMU ude i virksomhederne.

En del skoler har udpeget centralt placerede personer, der har IKV i AMU som et specifikt ansvarsområde. En skole har f.eks. fastlagt nogle åbne mødetider til personlig henvendelse samt telefontider, hvor interesserede kan henvende sig med spørgsmål i relation til IKV i AMU. Muligheden for denne vejledning fremgår bl.a. af skolens hjemmeside.

Endelig er der skoler, der har valgt at involvere VUC i gennemførelse af IKV i AMU. På disse skoler varetages VUC vurderingen af IKV-deltagernes basale færdigheder i det omfang, IKV-deltagerne ønsker dette.

I forbindelse med den interne markedsføring af IKV i AMU på en skole, har skolen udarbejdet en folder, der sætter fokus på roller og ansvarsfordeling i forhold til IKV i AMU. Ifølge folderen er der følgende aktører i forhold til IKV i AMU:

- Receptionister og afløsere
- Kursussekretærer
- Konsulenter
- Uddannelseschefer
- Faglærere

For hver af aktørerne er der en opstilling af deres roller og opgaver. Én af aktørgrupperne er ikke nævnt tidligere i dette afsnit, og det er uddannelsescheferne. Det fremgår af folderen, at uddannelsescheferne bl.a. har til opgave at motivere faglærerne til at gennemføre IKV-forløb, at tilrettelægge og planlægge IKV-aktiviteter, at påse, at der til stadighed sker en udvikling af IKV og at kunne videreformidle en henvendelse om IKV til rette kontaktperson. Der er således en erkendelse på skolen af, at den ledelsesmæssige opbakning på skolen er central for at sikre udbredelse af IKV i AMU.

Lærerkvalificering i relation til IKV i AMU

Evalueringen peger på et stort kvalificeringsbehov af især faglærere – men også af konsulenter - i forhold til IKV i AMU. Nogle af skolerne har deltagere med på de to lærerkvalificeringsprojekter i relation til IKV i AMU, der er gennemført af henholdsvis Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg i perioden oktober 2008-maj 2009.

I de to projekter er faglærere og konsulenter blevet "klædt på" i forhold til IKV i AMU. I lyset af, at mange uddannelsesinstitutioner er meget store, dækker kvalificeringsprojekterne dog på ingen måde behovene ude på skolerne, da det er vanskeligt for de deltagende faglærere og konsulenter at sikre en spredningseffekt.

Evalueringen viser, at der er mange faglærere, der står famlende over for opgaven med at gennemføre kompetencevurderinger. Der er et stort behov for, at alle lærere har en viden om mulighederne for IKV i AMU, og der bør på alle skoler være mindst én lærer, der kan kompetencevurdere i relation til hvert af de AMU-mål, som skolen udbyder.

Uddannelsesbeviser og / eller uddannelsesplaner

Uddannelsesbeviser

En person, der deltager i IKV i AMU, skal altid have udstedt et IKV-deltagerbevis, som er et dokument, der "blot" viser, at personen har deltaget i en IKV i AMU. Evalueringen viser, at der er en del af skolerne, der ikke er opmærksomme på, at alle IKV-deltagere skal have dette bevis.

Som resultat af en kompetencevurdering har IKV-deltagerne mulighed for at få udstedt beviser, der anerkender deltagernes realkompetencer. Dette kan ske i form af to forskellige beviser:

- AMU-uddannelsesbevis, hvis uddannelsesinstitutionen har vurderet, at deltageren har kompetencer, der svarer til en hel (eller flere) arbejdsmarkedsuddannelser og/eller et helt enkeltfag optaget i en KFB.
- AMU-kompetencebevis, hvis uddannelsesinstitutionen har vurderet, at deltageren har kompetencer, der svarer til dele af en arbejdsmarkedsuddannelse og/eller et enkeltfag optaget i en FKB.

Evalueringen viser, at der stort set ikke er nogen af skolerne, der har udstedt uddannelsesbeviser og/eller kompetencebeviser til IKV-deltagerne. Forklaringerne herpå er mange, og de spænder fra, at de interviewede skolerepræsentanter ikke tilbyder beviserne til IKV-deltagere inden for IF's og MI's uddannelsesområder, fordi de ikke mener, at deltagerne er interesserede i at få beviserne, og til at skolerne ikke vil udstede beviser, fordi det er besværligt.

Når nogle lærere og konsulenter ikke mener, at det giver mening at udstede beviser for IKV-deltagernes anerkendte kompetencer, hænger det i nogle tilfælde sammen med, at deltagerne umiddelbart efter kompetencevurderingen deltager i et forkortet AMU-kursus eller i et AMU-kursus på et "højere niveau", og at de i denne forbindelse vil få udstedt AMU-uddannelsesbeviser for de kurser, de deltager i.

Dette gælder f.eks. for en gruppe lærere, der foretager kompetencevurderinger i et "åbent" svejseværksted. Svejse lærerne giver udtryk for, at det er formålsløst at udstede beviser for de uddannelsesmål, som deltagerne allerede har kompetencer inden for, da der er en progression i forhold til mange af de forskellige svejsekurser, som gør, at svejsning på "niveau D" automatisk indikerer, at man også kan det, der er på "niveau A-C".

På et spørgsmål om, hvorvidt det ikke kunne tænkes at øge uddannelsesmotivationen, at kompetencevurderingen direkte resulterer i udstedelsen af beviser, svarer en af de interviewede lærere:

"Det giver ikke mening at give deltagerne et AMU-uddannelsesbevis, for de kan jo ikke bruge det til noget, når de alligevel har valgt at deltage i et kursus på et højere niveau. Det svarer jo lidt til, at man som voksen får et bevis for dét, man kunne, da man gik i 3. klasse."

På den pågældende skole – og på mange andre skoler – gennemføres der en kompetencevurdering som indledning til deltagelse i et eller flere AMU-kurser inden for svejseområdet. Reelt er der i disse tilfælde ofte **ikke** tale om en IKV i AMU-kompetencevurdering, men mere som en form for visitation til hvilket/hvilke kurser, det vil være relevant for personen at deltage i.

Dette kan være årsagen til, at fem ud af de syv IKV i AMU-deltagere, der er blevet interviewet i forbindelse med evalueringen, **ikke** har en viden om, at de har deltaget i en individuel kompetencevurdering. I bedste fald har de oplevet en form for vejledning inden kursusstart, men de ved ikke af, at de er blevet kompetencevurderet. Ligeledes er der ingen af de syv IKV-deltagere, der har fået nogen form for beviser – hverken uddannelses- eller deltagerbeviser – og der er heller ikke nogen af dem, der har fået en nedskrevet uddannelsesplan.

Inden for andre fagområder har skolerne oplevet, at selvom IKV-deltagerne kan få anerkendt deres kompetencer, er det langt fra altid, at de er interesserede i, at det skal resultere i beviser. En konsulent siger:

"Nogle af de personer, der deltager i IKV, vil på den ene side gerne have vurderet deres kompetencer, men på den anden side er de ikke interesserede i at få 'merit' for hele eller dele af AMU-kurser. De er meget usikre på deres eget kompetenceniveau, og selvom vi siger, at de besidder alle eller en del af de relevante kompetencer i forhold til et AMU-mål, så ender det ofte med, at de alligevel ønsker at deltage i de kurser, de er blevet kompetencevurderet i forhold til."

En faglærer inden for metalområdet giver udtryk for, at han synes, at det kan være vanskeligt at udstede kompetencebeviser inden for visse AMU-mål, da det er meget svært at opdele AMU-målet i delkompetencer, som IKV-deltageren kan måles op imod. Ifølge læreren hænger kompetencerne så tæt sammen, at det ikke er muligt at anerkende delkompetencer.

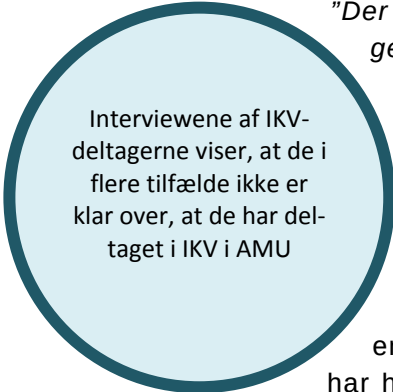
Nogle af de skoler, der ikke udleverer uddannelses- og/eller kompetencebeviser til deltagerne, begrundet det med, at de synes, at det er alt for besværligt at udskrive uddannelses- og kompetencebeviser til deltagerne, fordi disse endnu ikke kan trækkes automatisk fra EASY.

Undervisningsministeriet har udsendt en skabelon til udstedelse af kompetencebeviser, som skolerne kan anvende, indtil der omkring medio 2009 vil være skabeloner i EASY. Ingen af de interviewede skolerepræsentanter kendte til denne skabelon, men selv med denne mulighed, synes en del skolerepræsentanter, at det vil være en alt for stor belastning af skolens administration, hvis de mere manuelt skal udstede beviser på denne måde. En skole fortæller, at de har en hel stak noter over IKV-deltagere, der skal have uddannelses- og/eller kompetencebeviser, men at de først vil udstede dem, når det bliver muligt at gøre det via EASY.

Uddannelsesplaner

Mens IKV-deltagerne - ifølge skolerepræsentanterne - ofte ikke er særlig interesserede i at få kompetence- eller uddannelsesbeviser, vil de som oftest gerne have en uddannelsesplan, når skolerne altså tilbyder det! Nogle skoler udarbejder altid uddannelsesplaner til alle deres IKV-deltagere, mens andre skoler aldrig udarbejder uddannelsesplaner. Herimellem er der enkelte skoler, der nogle få gange har udarbejdet uddannelsesplaner for deres IKV-deltagere.

En repræsentant fra en skole fortæller:



Interviewene af IKV-deltagerne viser, at de i flere tilfælde ikke er klar over, at de har deltaget i IKV i AMU

"Der er en tendens til, at de kompetencevurderingsforløb, som vi gennemfører nu oftere end tidligere medfører fortsatte AMU kurser. Det er en del af vores "afleveringsforretning", at deltageren får en uddannelsesplan. Der lægges oftest planer for flere AMU-kurser i deltagerens uddannelsesplan. Den åbne værktødsmodel er meget smart her, da det umiddelbart er muligt for deltageren at fortsætte i AMU aktiviteter".

Interviewene af IKV-deltagerne viser, at de i flere tilfælde ikke er klar over, at de har deltaget i IKV i AMU, selvom skolerne altså har henvist til dem som tidligere IKV-deltagere, der kunne bidrage til at belyse deres erfaringer med at deltage i IKV i AMU.

Dette kan i høj grad hænge sammen med, at ingen af de interviewede deltagere har modtaget nogen form for beviser, og de er heller ikke blevet ori-

enteret om, at der var mulighed for, at forløbet kunne resultere i et uddannelses- eller kompetencebevis. Desuden er der ingen af de interviewede IKV-deltagere, der har fået udleveret en **nedskrevet** uddannelsesplan, men nogle af dem har - på trods heraf - en oplevelse af, at der nu ligger en plan for deres efterfølgende uddannelsesdeltagelse.

Udlevering af beviser og uddannelsesplaner

Skolerne oplever ofte, at virksomhederne gerne vil have, at udstedte uddannelses- og/eller kompetencebeviser sendes direkte til virksomheden i stedet for til IKV-deltagere.

Virksomhedernes ønske om at modtage beviserne direkte fra skolen er begrundet i, at de ofte oplever, at medarbejderne glemmer at tage beviserne med på arbejdspladsen. Skolerne fortæller i disse tilfælde virksomhederne, at det er medarbejderne og IKKE virksomheden, der skal have udleveret eventuelle beviser og/eller uddannelsesplaner.

Der er ingen af de interviewede skoler, der udleverer beviser direkte til virksomhederne, mens der er nogle få skoler, der efter aftale med den enkelte IKV-deltager, udleverer uddannelsesplanen til virksomheden.

Sammenhænge mellem IKV-deltagelse og efterfølgende AMU-deltagelse

En af de politiske begrundelser for indførelse af IKV i AMU har været, at en kompetencevurdering med anerkendelse af og dokumentation for en borgers realkompetencer medfører øget motivation for efter- og videreuddannelse.

Evalueringen viser, at godt og vel halvdelen af IKV-deltagerne efterfølgende deltager i AMU. Skolerne har dog svært ved at komme med en præcis opgørelse af sammenhængen mellem deltagelse i IKV i AMU og efterfølgende deltagelse i AMU, da dette ikke registreres. Resultaterne bunder altså udelukkende i skolernes skøn.

At det tilsyneladende kun er ca. halvdelen af IKV-deltagerne, der efterfølgende deltager i AMU, kan hænge sammen med flere forhold:

- IKV-deltageren får et uddannelses- eller kompetencebevis på dét, som han/hun ønskede at blive vurderet i forhold til. Det er han/hun tilfreds med, og han/hun har ikke ønsker om at deltage i AMU-kurser efterfølgende. IKV-deltageren har fået udarbejdet en uddannelsesplan, men planen kan først gennemføres, når det passer ind i hans/hendes og virksomhedens planer. Desuden kan gennemførelsen af AMU-kurserne først ske, når skolen kører de pågældende kurser, og det betyder, at der i nogle tilfælde kan gå lang tid fra udar-

bejdelsen af en uddannelsesplan og til gennemførelse af et AMU-kursus.

- IKV-deltageren er blevet kompetencevurderet på en skole, mens en eventuel efterfølgende kursusdeltagelse gennemføres på en anden skole. Dermed kan den skole, der gennemførte IKV-forløbet, ikke vide, om der efterfølgende sker en deltagelse i AMU.

Nogle skoler fremkommer med eksempler på kompetencevurderingsforløb, der mere er opbygget som visiteringsforløb end som IKV i AMU-forløb. Som indledning til et AMU-kursus afsættes der tid til en kompetencevurdering, der ofte udelukkende foretages ved hjælp af praktiske opgaver. I løbet af max. ½ dag står det klart for læreren, hvilket niveau deltageren er på, og deltageren fortsætter direkte på det relevante kursus.

De uddybende fokusgruppeinterview med skolerne har vist, at der i ovenstående tilfælde oftest reelt ikke er tale om IKV i AMU-forløb, da:

- Kompetencevurderingen ikke gennemføres på baggrund af en forudgående dokumentation
- Der udelukkende foretages en vurdering af deltagerens praktiske færdigheder, selvom uddannelsesmålet også indeholder delkompetencer, der primært bør afdækkes med teorispørgsmål/-opgaver
- Deltageren ikke får tilbudt at få beviser for anerkendte kompetencer
- Deltageren ikke får en egentlig (og skriftlig) uddannelsesplan, der rækker længere end det konkrete uddannelsesmål, som deltageren gennemfører umiddelbart efter kompetencevurderingen.

I nogle tilfælde er ovenstående eksempler registreret som IKV i AMU-forløb, men i langt de fleste tilfælde viser det sig, at kompetencevurderingen gennemføres som led i en faglig arbejdsmarkedsuddannelse. Alligevel er der nogle lærere/ledere/konsulenter, der som udgangspunkt tror, at det på skolen er gennemført og registreret som et IKV-forløb.

En lærer fra en skole fortæller, at de kraftigt anbefaler alle deres IKV-deltagere straks at følge op på den udarbejdede uddannelsesplan. Han siger desuden:

"Det er vores erfaring, at det virker demotiverende for deltagerne, hvis vi ikke umiddelbart har et relevant uddannelsesstilbud til dem. Generelt vil alle IKV-deltagere gerne vide, hvad det næste skridt i deres uddannelsesproces er. Derfor udarbejder vi en personlig logbog til deltageren, som et supplement til den udarbejdede uddannelsesplan. I logbogen sættes der datoer på kurserne fra uddannelsesplanen".

Ifølge skolerne får langt de fleste deltagere en uddannelsesplan efter gennemført IKV i AMU, så der er basis for efterfølgende deltagelse i AMU. Vi kan konkludere, at uddannelsesplanen ofte er mere baseret på en form for visitation end på en egentlig IKV i AMU.

Det er ud fra spørgeskemaer og interview svært at konkludere i hvilket omfang, en IKV i AMU fører til øget efteruddannelse. Dette hænger sammen med, at de fleste af de personer, der indtil nu har deltaget i IKV i AMU, under alle omstændigheder ville have deltaget i AMU. Det vil nok være mere rimeligt at konkludere, at evalueringen peger på, at kompetenceudviklingen **efter** en IKV i AMU bliver mere målrettet den enkeltes kompetenceudviklingsbehov, end hvis der ikke var blevet foretaget en forudgående kompetencevurdering.

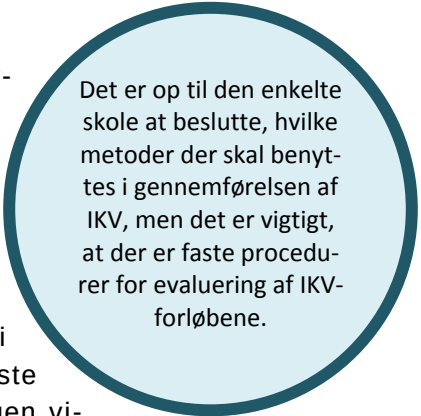
Kvalitetssikring af IKV i AMU

Generelt må arbejdsmarkedsuddannelsernes kvalitet og niveau ikke forringes ved skolens vurdering og eventuelle anerkendelse af deltagernes realkompetencer i forbindelse med IKV i AMU.

De anerkendte realkompetencer skal svare nøje til de kompetencer, der er beskrevet i målene for arbejdsmarkedsuddannelserne. Nedskrevede procedurer og præcise beskrivelser af de metoder, der anvendes i IKV, kan danne et godt grundlag for kvalitetsudviklingen.

Desværre viser besvarelser fra spørgeskemaundersøgelsen samt efterfølgende interview på skolerne, at ingen af skolerne på undersøgelsestidspunktet havde formuleret retningslinier for deres kvalitetssikring af IKV i AMU.

Det er op til den enkelte skole at beslutte, hvilke metoder, der skal benyttes i gennemførelsen af IKV i AMU, men det er vigtigt, at der på alle skoler er faste procedurer for evaluering af IKV-forløbene. Evalueringen viser, at kun to skoler havde planer om at udarbejde procedurer for deres IKV-aktiviteter fremover.



Det er op til den enkelte skole at beslutte, hvilke metoder der skal benyttes i gennemførelsen af IKV, men det er vigtigt, at der er faste procedurer for evaluering af IKV-forløbene.

Evaluering af IKV i AMU-forløbene ville ellers kunne bidrage til kvalitetsudvikling af forløbene. Interview med IKV-deltagere viser, at det kun er få af dem, som ved, at de har deltaget i en IKV i AMU. Deltagerne har oftest en forestilling om, at de er blevet vejledt i forbindelse med starten på et AMU-kursus, men de har typisk ikke oplevet, at de har deltaget i en egentlig kompetencevurdering, som en særskilt aktivitet fra kurset.

De deltagere, som ikke ved, at det er en individuel kompetencevurdering, de har været igennem, har ikke nogen oplevelse af at have fået noget ud af det. Til gengæld har de været glade for at deltage i AMU-kurset!

Nogle af IKV-deltagerne synes, at kompetencevurderingen var givtig. To IKV-deltagere blev vurderet op imod en samlet gruppe af AMU-mål med henblik på at tage et samlet uddannelsesforløb. Ved præsentation af opga-

ver og materiale fandt de imidlertid hurtigt ud af, at de ikke havde kompetencerne på forhånd, og derfor ønskede de at deltage i alle AMU-kurserne.

Enkelte deltagere har haft deciderede dårlige erfaringer med IKV-forløbet, ligesom en deltager har mistet motivationen til en anden gang at deltage i IKV i AMU, fordi han efter deltagelsen og udarbejdelsen af en uddannelsesplan fandt ud af, at han ikke kunnet få plads på de kurser, han gerne ville deltage i inden for et overskueligt tidsrum.

Deltagernes mindre gode – eller deciderede dårlige – oplevelser med at deltage i IKV i AMU kunne skolerne måske have 'fanget', hvis de havde gennemført en eller anden form for evaluering af forløbet. Især med et nyt tiltag som IKV i AMU er det et vigtigt led i kvalitetssikringen at evaluere forløbene med deltagerne.

Udvikling af kvaliteten i IKV i AMU kan styrkes gennem kompetenceudvikling af de lærere og eventuelle andre repræsentanter fra skolerne, der deltager i planlægning og gennemførelsen af IKV i AMU.

Det er skolernes ansvar, at lærerne er kvalificerede, men evalueringen viser, at kun få skoler har taget initiativ til at kvalificere lærerne og/eller øvrige medarbejdere på skolerne. Det er stort set kun de skoler, der deltager i de igangværende TUP-projekter med fokus på lærerkvalificering i relation til IKV i AMU, der har fået deres medarbejdere klædt på til at gennemføre og/eller facilitere de individuelle kompetencevurderinger.

Kun få af de skoler, der har deltaget i evalueringen, fortæller at de har gennemført et fælles arrangement på skolen om IKV i AMU. På mange skoler er det således op til de enkelte medarbejdere at finde ud af, hvordan de vil gennemføre IKV i AMU. Dette betyder dels, at forløbene i praksis kan blive meget forskellige, og at der er mange lærere på samme skole, der hver især skal "opfinde den dybe tallerken".

Der bør stilles de samme kvalifikationskrav til medarbejdere, der gennemfører IKV i AMU, som der stilles til AMU-lærere. Det er skolernes ansvar at sikre, at medarbejderne har de nødvendige faglige og pædagogiske kvalifikationer samt at sørge for medarbejdernes løbende efteruddannelse.

Medarbejderne bør f.eks. have et godt overblik over indholdet inden for uddannelsesmålene i de relevante FKB'ere samt gode faglige kompetencer inden for de uddannelsesmål, der skal foretages kompetencevurderinger indenfor. Medarbejderen bør desuden have godt kendskab til relevante afprøvnings- og vurderingsmetoder samt kunne observere, analysere, vurdere og drage konklusioner på baggrund af de anvendte vurderingsmetoder.

Skolen skal vælge, om man vil anvende specielt udvalgte faglærere, som varetager kompetencevurderingerne inden for hvert af de faglige AMU-områder, skolen underviser inden for, eller om opgaven skal deles mellem flere medarbejdere med forskellige kompetencer.

Faglærerens konkrete viden om IKV bygger mest på erfaring. Kun ganske få interviewpersoner har læst Undervisningsministeriets håndbog om IKV i AMU – og det er også få, der har søgt inspiration i de branchespecifikke praktiske vejledninger til IKV i AMU. Nogle faglærere er alene informeret af skolens uddannelseskonsulent eller af andre kolleger på skolen. Kun få skoler har gennemført et fælles arrangement på skolen om IKV i AMU.



Få interviewpersoner har læst håndbogen om IKV i AMU – og det er også få, der har søgt inspiration i de branchespecifikke praktiske vejledninger til IKV i AMU

I mangel af formulerede procedurer tager de enkelte lærere eller lærergrupper i nogle tilfælde selv emner vedrørende IKV i AMU op på lærermøder eller andre fora. Læreren bliver dermed den eneste, der kan sikre skolens kvalitet inden for IKV i AMU.

Det er væsentligt, at skolen kan beskrive og begrunde den proces og de metoder, der anvendes i IKV i AMU, når proces og metoder præsenteres for deltageren. Derved sikres det, at deltageren selv kan fæste lid til resultatet. Imidlertid har ingen skoler på undersøgelsestidspunktet formuleret retningslinjer som grundlag for deres kvalitetssikring af IKV-aktiviteterne.

Pålideligheden af resultater i IKV kan øges ved at udarbejde procedurer for gennemførelse af IKV i AMU, ved at benytte klart beskrevne metoder, ved at bruge standardiserede materialer samt ved at sikre, at de lærere, der gennemfører IKV, er kvalificerede til at anvende metoderne, og at de har indsigt i procedurerne.

Muligheder for at øge IKV i AMU

Samarbejde med virksomhederne

Flere skoler oplever lige nu stor succes i samarbejdet med virksomhederne om medarbejdernes kompetenceudvikling. Dette hænger tæt sammen med finanskrisen, der betyder "et overskud" af medarbejdere i virksomhederne, hvilket skaber god rum for, at medarbejderne kan deltage i kompetenceudvikling.

Nogle skoler er opmærksomme på, at situationen skaber gode betingelser for at sætte IKV i AMU på dagsordenen over for virksomhedernes medarbejdere og ledere. Dette gælder ikke mindst i de tilfælde, hvor en virksomhed har fritstillet medarbejderne, og hvor medarbejderne skal ud og søge nye job. Ofte har medarbejderen tilegnet sig mange realkompetencer på arbejdspladsen, men en del har ikke papir på deres kompetencer, og det giver IKV i AMU dem mulighed for at få.

I praksis ender kontakten mellem skolen og virksomheden dog typisk med, at der gennemføres en afdækning af virksomhedens behov med en efterføl-

gende kompetenceudvikling af medarbejderen – uden at der gennemføres en kompetencevurdering af medarbejderen.

Skolerne peger på, at der er behov for større viden om IKV i AMU blandt målgruppen, hvis aktiviteten skal øges. Skolerne får stort set ingen henvendelser fra borgere, der ønsker at deltage i IKV i AMU, og skolerne mener, at det i vid udstrækning skyldes, manglende viden om mulighederne for at blive kompetencevurderet. Nogle af de interviewede skoler peger dog også på, at de ikke tror, at interessen blandt faglærte er så stor. Dette begrundes de med, at de faglærte allerede har papir på deres "grundkompetencer", og at de derfor ofte ingen interesse har for at få papir på kompetencer i relation til et eller flere AMU-mål. Dermed mener de, at det nok primært vil være de ufaglærte, der kan finde motivationen til at deltage i IKV i AMU.

Hvis IKV i AMU-aktiviteterne skal øges, kræver det både en ekstern markedsføring i forhold til målgruppen og en intern markedsføring på skolen.

I forhold til den eksterne markedsføring peger flere skoler på, at arbejdsmarkedets parter og Undervisningsministeriet bør gå mere massivt ud med en informationskampagne om IKV i AMU. Der er desuden behov for, at IKV i AMU markedsføres internt på skolerne.

I forhold til den interne markedsføring peger en del skoler på, at arbejdet med IKV i AMU skal koordineres på tværs af hele organisationen for at få den fornødne opmærksomhed i lærergruppen og i skolens ledelse. Desuden kan seminarer og temamøder på skolerne bidrage til at sætte fokus på IKV i AMU.

Flere skoler mener desuden, at IKV i AMU skal på dagsorden ved møder i de lokale uddannelsesudvalg LUU, samt at dialog med de faglige organisationer vil fremme opmærksomheden yderligere.

Barrierer for at øge IKV i AMU

Deltagernes svar i henholdsvis spørgeskemaundersøgelsen og i de efterfølgende fokusgruppeinterview afspejler samfundsudviklingen igennem det sidste år. I spørgeskemaet, som deltagerne modtog i september 2008, så skolerne det som en stor barriere for gennemførelse af IKV i AMU, at der var travlhed på virksomhederne, og at virksomhederne ikke kunne undvære deres medarbejdere – hverken til kompetencevurderinger eller til AMU-kurser. Skolerne anførte desuden, at det var en barriere, at der var meget få ledige, som ellers godt kunne være potentielle IKV-deltagere.

En anden central barriere for skolernes gennemførelse af IKV i AMU-forløb var det lave taxameter. Der er ifølge skolerne ikke taget højde for det individuelle aspekt ved IKV i AMU, som gør, at der kun kan deltage få personer

samtidig, og at taxameteret derfor ikke hænger sammen med den arbejdstid, som lærerne skal bruge på at gennemføre IKV i AMU.

I interviewene derimod, som foregik fra oktober 2008 - januar 2009, var udviklingen vendt – der var økonomisk krise, ledigheden steg, og det samme gjorde aktiviteten på skolerne i form af AMU-kurser. Skolerne anførte, at deres generelle aktivitetsniveau blev øget så voldsomt, at skolernes lærerkapacitet allerede blev udnyttet til det yderste, så der ikke var tid til at gennemføre IKV i AMU på en tilfredsstillende måde.

Økonomien er dog stadig som en barriere. Der er stor efterspørgsel på AMU-kurser, som har et højere taxameter end IKV i AMU, og skolerne ser derfor ikke de store incitamenter til at prioritere IKV i AMU på bekostning af AMU-kurser.

Der peges desuden på manglende kendskab og ideer til metoder og organisering blandt skolernes lærere.

En del lærere er således usikre på, hvordan de skal gribe en kompetencevurdering an – dette helt fra udvælgelsen af AMU-mål, der skal indgå i kompetencevurderingen og til at udvælge velegnede testmetoder i relation til det enkelte AMU-mål.

De fleste AMU-mål er af få dages varighed, og nogle af interviewpersonerne på skolerne giver udtryk for, at de ikke synes, at det giver mening at kompetencevurdere i forhold til et AMU-kursus af f.eks. to dages varighed.

4. Konklusion

Formålet med evalueringen har været at kortlægge skolernes første erfaringer med IKV i AMU inden for de to uddannelsesområder. Evalueringen viser, at mange skoler endnu ikke har gennemført IKV i AMU-forløb inden for områderne. Ud af de 38 skoler, der er udsendt spørgeskemaer til, er der kun 13 af skolerne, der har svaret, at de har gennemført IKV-forløb inden for MI's og IF's uddannelsesområder.

Interview med repræsentanter fra de 13 skoler, der gennemfører IKV i AMU, viser, at der er nogle af skolerne, der ikke gør det i overensstemmelse med reglerne. Dette skyldes i vid udstrækning manglende viden om og forståelse af de gældende regler for IKV i AMU.

Det er dog også vigtigt at påpege, at der er enkelte skoler, der fuldt ud gennemfører IKV i AMU i overensstemmelse med reglerne, og hvor det giver rigtig god mening for alle involverede parter. I det følgende trækkes konklusionerne op i forhold til en række forskellige temaer, der er blevet analyseret som led i evalueringen.

Etablering af kontakt mellem IKV-deltager og skole

Med implementering af realkompetencestrategien i form af IKV i AMU blev der åbnet op for, at den enkelte borger kan henvende sig på en erhvervsskole for at få vurderet sine realkompetencer i forhold til konkrete AMU-uddannelsesmål eller enkeltfag optaget i en FKB.

Det kan dog konkluderes, at det er sjældent, at kontakten mellem IKV-deltager og skole etableres gennem individuel henvendelse fra en potentiel IKV-deltager. En årsag hertil kan være målgruppens manglende kendskab til IKV i AMU og de muligheder for kompetencevurdering, der ligger inden for denne ramme.

De fleste kontakter mellem en IKV-deltager og skolen initieres primært ved, at en virksomhed eller medarbejderrepræsentant retter henvendelse til skolen – eller alternativt via skolernes virksomhedsopsøgende arbejde. For virksomheder er formålet med kontakten sjældent et målrettet ønske om et IKV i AMU-forløb, men ofte et ønske om en bredere vurdering af medarbejdernes kompetencer.

Sekundært etableres kontakten via en faglig organisation, som henvender sig på medlemmernes vegne. Især 3F har været meget aktive på dette felt, da de har en målsætning om, at alle deres medlemmer skal tilbydes en kompetencevurdering. Skolerne oplever dog, at der foreligger nogle misforståelser om, hvad IKV i AMU er, da nogle af IKV-deltagerne, der kommer via 3F, ikke ved, at kompetencevurderingen skal foretages i relation til AMU-mål eller enkeltfag, der er optaget i en FKB. De tror, at de kan få en mere generel uddannelses- og erhvervsvejledning.

Alt i alt tyder det på, at virksomhederne primært henvender sig for at få en registrering af medarbejderkompetencer i forhold til konkrete jobprofiler, mens de faglige organisationer og enkeltpersoner efterspørger en bred vejledningsinstans, som kan rådgive konkret i forhold til kompetenceregistrering samt jobsøgning og -muligheder.

Skolerne forsøger efterfølgende at opfylde disse ønsker inden for de lovgivningsmæssige rammer af IKV i AMU, hvilket vanskeliggøres af lovgivningens fokus på individuel vurdering af kompetencer i forhold til konkrete AMU uddannelsesmål.

Markedsføring af IKV i AMU – eksternt og internt

I 2007 igangsatte Undervisningsministeriet en omfattende informationskampagne vedrørende implementering af realkompetencevurderingsstrategien – omfattende konferencer, møder, kampagner, redskaber, videntcentre m.v. En partnerskabsaftale for at fremme anerkendelse af realkompetence blev indgået mellem UVM og arbejdsmarkedets parter i perioden 1.8.2007 – 1.8.2009. Dette fælles initiativ har på AMU området bl.a. resulteret i udarbejdelse af den elektroniske kompetencemappe samt de brancherettede praktiske vejledninger om IKV i AMU, der supplerer den håndbog om IKV i AMU, som Undervisningsministeriet har udgivet.

På trods af informationskampagnen må det konkluderes, at skolerne i ringe grad bakker op omkring realkompetencestrategien gennem igangsættelse af lokale markedsføringsaktiviteter, der er målrettet IKV i AMU. Evalueringen viser, at skolernes interesse i at markedsføre IKV i AMU som et specifikt indsatsområde er meget begrænset.

Dette begrundes skolerne primært med de centrale aktørers manglende kendskab til realkompetencevurderinger. Ligeledes begrundes det med, at IKV i AMU er en økonomisk og tidsmæssig ressourcekrævende opgave, hvor det er tvivlsomt, om den efterfølgende mulighed for udarbejdelse af uddannelsesplaner/gennemførelse af uddannelsesforløb, kan rette op på de økonomiske omkostninger, som skolerne har med at gennemføre IKV i AMU.

Der synes altså at være en modsætning mellem de strategiske målsætninger vedrørende IKV i AMU i Undervisningsministeriet og på de skoler, der skal implementere strategien.

Meget få skoler har en markedsføringsstrategi for IKV i AMU og meget få har opbygget faste procedurer og ansvarsfordeling for, hvorledes området skal håndteres. De fleste skoler markedsfører ikke IKV i AMU som et selvstændigt område, men har generelle oplysninger om IKV (kompetencevurdering i relation til GVU) på hjemmesiden og i kursusbrochurer. Dog er disse oplysninger ikke særlig fyldestgørende og i værste fald misvisende. På nogle skolars hjemmesider er det stadig IKA (Individuel Kompetence Afklaring), der informeres om.

Det kan ligeledes konkluderes, at skolerne sjældent har interne faste procedurer og ansvarsfordeling i forhold til information om og håndtering af IKV i AMU.

Dokumentation af kompetencer

Det er de færreste af skolernes IKV-forløb, der tager udgangspunkt i en dokumentation af IKV-deltagerens kompetencer. Nogle skoler finder dokumentationen irrelevant. Andre skoler har dokumentationen som en del af selve IKV-forløbet på skolen – f.eks. ved at deltageren bruger et par timer på at udfylde "Min Kompetencemappe" i starten af forløbet. Dette betyder, at dokumentationen ikke danner grundlag for, at skolen/faglæreren på forhånd kan foretage en udvælgelse af, hvilke AMU-mål og/eller enkeltfag, som det vil være relevant at kompetencevurdere deltageren i forhold til.

Få skoler har valgt at anvende "Min kompetencemappe" til dokumentation af IKV-deltagerens kompetencer, men mange giver udtryk for, at det er et meget omfattende materiale, som det kan være vanskeligt for mange kortuddannede at anvende pga. læse- og skrivevanskeligheder. Derfor har nogle skoler valgt at udarbejde deres egne skemaer, der kun omfatter nogle få punkter, som IKV-deltageren skal besvare.

Evalueringen har desuden vist, at der på nogle skoler er lidt af en misforståelse i forhold til begrebet "dokumentation". Disse skoler har fået en forståelse af, at dokumentationskravene primært består i, at IKV-deltagerne skal medbringe dokumentation for alle de uddannelser og kurser, de har deltaget i. Skolerne ved også godt, at det er vigtigt at få en beskrivelse af de øvrige kompetencer, som deltagerne har tilegnet sig i arbejds- og fritidslivet, men begrebet "dokumentation" får disse skoler til at fokusere mere på de formelle kompetencer end på de uformelle kompetencer, der skal være genstand for kompetencevurderingen, og som kan føre til udstedelse af uddannelses- og/eller kompetencebeviser.

Procedurer, metoder og værktøjer til gennemførelse af IKV i AMU

De fleste skoler har ikke faste procedurer, metoder og værktøjer til gennemførelse af IKV i AMU.

Nogle få skoler har udarbejdet overordnede beskrivelser af, hvad der skal ske, når der kommer en IKV i AMU-henvendelse til skolen. Oftest er det dog op til den enkelte afdeling og/eller lærer selv at finde nogle egnede procedurer, metoder og værktøjer. Nogle af skolerne har hentet inspiration i de praktiske vejledninger til IKV i AMU fra Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg.

De fleste skoler har ikke faste procedurer, metoder og værktøjer til gennemførelse af IKV i AMU.

På nogle få skoler arbejdes der struktureret med IKV i AMU.

Disse skoler har typisk et større antal IKV-forløb. En af skolerne har udarbejdet interviewskemaer og test for forskellige brancheområder. På en anden skole har en faglærer udarbejdet testmateriale til en række beslægtede AMU-mål inden for automatikteknikerområdet, og han gennemfører kompetencevurderinger for 1-5 personer på en gang. Typisk tager kompetencevurderingen kun ½-1 dag, og den omfatter både teoretiske og praktiske opgaver.

Evalueringen viser, at mange skoler endnu ikke har fundet en form for IKV i AMU, hvor de tager udgangspunkt i den enkelte IKV-deltager. Skolerne er meget fokuserede på at få store grupper af IKV-deltagere fra virksomhederne, som de kan kompetencevurdere på én gang, da de oplever det som den eneste mulighed for at få IKV i AMU til at løbe rundt økonomisk.

Skolernes metoder til kompetencevurdering er langt overvejende interview og samtale. Kun seks skoler – ud af de 26 skoler, der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen – svarer, at de har praktisk afprøvning i forbindelse med gennemførelse af IKV i AMU. Mange skoler har endnu svært ved at finde en form, hvor de gennemfører kompetencevurderinger op imod flere beslægtede AMU-mål på én gang. Enkelte skoler gennemfører IKV i AMU uden deltagelse af faglærere, hvilket betyder, at der ikke foregår en kompetencevurdering op imod AMU-mål eller enkeltfag optaget i en FBK, mens andre skoler gennemfører kompetencevurderingerne udelukkende på baggrund af deltagerens selvsvurdering.

Intern arbejds- og ansvarsfordeling

Evalueringen viser, at IKV-forløbene oftest gennemføres i et samarbejde mellem faglærere og konsulenter på skolen. Inden da har skolens administration ofte haft en rolle i forhold til at henvise IKV-deltageren til de rette konsulenter og faglærere samt løsning af de administrative opgaver med registrering af forløbene, udstedelse af beviser til deltagerne etc.

En del af skolerne mangler en egentlig organisering af IKV-forløbene, og det er uklart, hvilke medarbejdere på skolen, der har hvilke opgaver i forbindelse med IKV i AMU.

På nogle skoler er det "Vejledningscenteret", der tager sig af IKV i AMU i forhold til alle skolernes afdelinger. Andre skoler har valgt, at det er konsulenter, der er tilknyttet et Voksenvejledningscenter, der tager sig af IKV i AMU, og som henviser IKV-deltagere til de skoler/afdelinger, hvor kompetencevurderingen kan gennemføres. En del skoler har udpeget centralt placerede personer på skolen, der har IKV i AMU som et specifikt ansvarsområde.

Nogle skoler tilbyder IKV-deltagerne en vurdering af deres basale færdigheder i dansk og regning. Ofte gennemføres vurderingerne i samarbejde med det lokale VUC.

Én af skolerne, der har deltaget i evalueringen, har udarbejdet en intern folder, der sætter fokus på forskellige medarbejdergruppers roller og ansvarsfordeling i forhold til IKV i AMU.

Evalueringen har vist, at der på mange skoler er et stort behov for at få kvalificeret faglærere og konsulenter, der er involveret i IKV i AMU. Mange faglærere har ikke tilstrækkelig viden om, hvordan de skal gribe kompetencevurderingerne an, og de fleste skoler har ikke gjort noget for at kvalificere lærerne til det. Konsulenter – der i en del tilfælde også er faglærere – har brug for at kende reglerne for gennemførelse af IKV i AMU, så de kan vejlede faglærerne.

Uddannelsesbeviser og /eller uddannelsesplaner

Det er meget få af skolerne, der har udstedt uddannelses- eller kompetencebeviser til IKV-deltagere. Især kompetencebeviserne er der stort set ingen skoler, der har udstedt.

Forklaringerne herpå er bl.a. skolens forståelse af, at deltagerne ikke er interesseret i beviserne, da de primært er interesseret i at komme på det næste kursus i "rækken" mod de kompetencer, de gerne vil tilegne sig. Andre skoler synes, at det er for besværligt at udskrive beviserne, da disse endnu ikke er en del af EASY-systemet.

Evalueringen viser desuden, at der er en del af skolerne, der ikke giver deltagerne et bevis på, at de har deltaget i IKV i AMU.

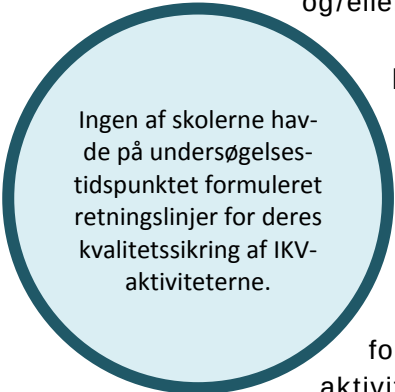
Nogle skoler udarbejder konsekvent uddannelsesplaner til alle IKV-deltagere, mens andre skoler aldrig udarbejder uddannelsesplaner. Interview med nogle IKV-deltagere har vist, at der ikke var nogen af dem, der havde fået udleveret en nedskrevet uddannelsesplan, men at nogle af dem på trods heraf, havde en oplevelse af, at der lå en plan for deres fremtidige uddannelsesdeltagelse.

De skoler, der har udstedt uddannelses- og/eller kompetencebeviser på baggrund af IKV i AMU, udleverer altid disse til IKV-deltageren, mens nogle få skoler efter nærmere aftale med IKV-deltageren udleverer en kopi af uddannelsesplanen til den virksomhed, som deltageren kommer fra.

Sammenhæng mellem IKV-deltagelse og efterfølgende AMU-deltagelse

Skolerne skønner, at omkring halvdelen af IKV-deltagerne efterfølgende deltager i AMU-kurser. At det tilsyneladende kun er halvdelen kan blandt andet hænge sammen med, at IKV-deltagerens motiv til at blive kompetencevurderet udelukkende er at få et uddannelsesbevis på baggrund af sine allerede tilegnede kompetencer, at uddannelsesplanen først kan gå i gang, når det passer ind i virksomhedens planer, eller at der er IKV-deltagere, der deltager i kompetencevurdering på én skole, men som efterfølgende gennemfører AMU-uddannelsen (kurserne) på en anden skole.

Evalueringen viser, at nogle IKV i AMU-forløb er bygget op som en form for visitationsforløb til arbejdsmarkedsmarkedssuddannelser, som deltageren fortsætter på umiddelbart efter kompetencevurderingen. I disse tilfælde bliver der typisk ikke foretaget en egentlig kompetencevurdering, og der er ingen af deltagerne der får udleveret uddannelsesbeviser, kompetencebeviser og/eller uddannelsesplaner.



Ingen af skolerne havde på undersøgelsestidspunktet formuleret retningslinjer for deres kvalitetssikring af IKV-aktiviteterne.

Kvalitetssikring af IKV i AMU

Skolerne skal sikre en god kvalitet i gennemførelsen af IKV i AMU. Evalueringen viser dog, at der kun er få af skolerne, der er opmærksomme på, hvordan de kan sikre en god kvalitet.

Ingen af skolerne havde på undersøgelsestidspunktet formuleret retningslinjer for deres kvalitetssikring af IKV-aktiviteterne, og kun to skoler havde planer om at udarbejde procedurer for deres IKV-aktiviteter fremover.

En central del af kvalitetssikring ved IKV i AMU er, at lærerne er kvalificerede til at gennemføre kompetencevurderingerne. Det er skolerne ansvar, at lærerne er kvalificerede, men meget få skoler har gjort noget aktivt for at kvalificere lærerne og/eller øvrige medarbejdere på skolerne. Det er stort set kun de skoler, der deltager i de igangværende TUP-projekter med fokus på lærerkvalificering i relation til IKV i AMU, der har fået deres medarbejdere klædt på til at gennemføre og/eller facilitere de individuelle kompetencevurderinger.

Kun få af de skoler, der har deltaget i evalueringen, har gennemført et fælles arrangement på skolen om IKV i AMU.

Sammenhæng mellem IKV i AMU og motivation til deltagelse i efteruddannelse

Ét af evalueringens formål har været, at den skulle bidrage til at belyse om – og i givet fald hvordan – deltagelse i IKV i AMU påvirker deltagernes motivation for at deltage i uddannelse/efteruddannelse. VEU-analysen af ansattes motivation og barrierer for at deltage i efteruddannelse fra 2005⁶ har peget på, at realkompetencevurderinger kan bidrage til, at voksne kan finde motivationen til at deltage i uddannelse, bl.a. fordi de som følge af kompetencevurderingen kan få afkortet deres tidsforbrug til deltagelse i uddannelse, og derved gøre uddannelsesdeltagelsen mere overskuelig.

⁶ Deltagelse i VEU - motivation og barrierer for ansatte. Kvalitativ analyse. Anemarie Holsbo, Charlotte Færch Lotz, Lizzie Mærsk Nielsen og Lene Wendelboe Johannsen. Teknologisk Institut, 2005.

Deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen samt deltagerne i de gennemførte interview med repræsentanter fra skolerne vurderer, at der er ca. halvdelen af IKV i AMU-deltagerne, der efterfølgende deltager i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser. Som tidligere nævnt kan det være, at der er en langt større andel af IKV-deltagerne, der starter på efteruddannelse, men skolerne har ingen registrering heraf, så det vurderer udelukkende på skolernes skøn.

I nogle tilfælde er der en fuldstændig tæt sammenhæng mellem et IKV i AMU-forløb, således at der f.eks. er afsat ½-2 dage til kompetencevurdering, hvorefter IKV-deltageren kan gå videre med selve arbejdsmarkedsuddannelsen. Dette sker f.eks. i nogle tilfælde i, hvor både kompetencevurderingen og arbejdsmarkedsuddannelsen gennemføres i 'åbent værksted', som det f.eks. er tilfældet med AMU-kurser inden for svejsning.

Interviewene med IKV-deltagere og skolerepræsentanter har **ikke** givet nogle eksempler på, at IKV-deltagere **alene** på baggrund af deres deltagelse i IKV i AMU er blevet motiverede for at deltage i efteruddannelse. Deltagerne har primært deltaget i IKV i AMU, fordi de vidste, at de efterfølgende ville deltage i efteruddannelse, og fordi de gerne ville sikre, at denne ville være målrettet deres kompetenceudviklingsbehov. Ingen af interviewene har peget på IKV-deltagere, der primært har deltaget i IKV i AMU, fordi de deres mål var, at de ville have udstedt en uddannelses- og/eller kompetencebevis.

Det vurderes, at en nærmere analyse af sammenhængen mellem deltagelse i IKV i AMU og efterfølgende øget motivation vil kræve en form for forløbs-evaluering, hvor IKV-deltagere bliver interviewet før og efter deres deltagelse i IKV i AMU. Det vil desuden kræve, at der i forløbet sker en reel kompetencevurdering af deltagerne op imod et eller flere AMU-mål (eller enkeltfag optaget i en FKB), og at deltagerne får udstedt uddannelses- og/eller kompetencebeviser, hvis det viser sig, at de har kompetencerne. Endelig er det en forudsætning, at deltagerne får udarbejdet en uddannelsesplan, og at de indgår i dialog med en af skolens medarbejdere, der kan vejlede dem om, hvordan de gennem deltagelse efteruddannelse kan nå nogle mål, som de selv oplever som interessante og relevante. Kun hvis disse forudsætninger er opfyldt, vil det være det være muligt at vurdere i hvilket omfang en kompetencevurdering kan føre til øget motivation til at deltage i efteruddannelse.

Skolernes udfordringer

Evalueringen har desværre vist, at skolerne endnu ikke har taget opgaven omkring IKV i AMU på sig. Mange oplever en lang række af udfordringer og barrierer for at få implementeret og forankret IKV i AMU. Vi vil afslutningsvis redegøre for disse problemstillinger.

IKV i AMU bliver ikke prioriteret på skolerne, hvilket i høj grad skyldes manglende motivation. De lærere, som skal bære IKV ind på skolerne, og som er udpeget som IKV-ansvarlige/IKV-ambassadører/IKV-konsulenter på skolerne (f.eks. fordi de deltager i TUP-projekter omkring lærerkvalificering i forhold til IKV i AMU), oplever manglende opbakning på skolerne.

Dette gælder dels ledelsesopbakning, da der ikke er nogle økonomiske incitamenter – i hvert fald ikke på kort sigt – for at gennemføre IKV i AMU. Dels mangler ”IKV-ansvarspersonerne” i vid udstrækning opbakning fra kollegaer, fordi mange faglærere og konsulenter ikke kan se meningen med at udføre IKV i AMU. Specielt har kollegaerne svært ved at se meningen med IKV i forhold til de korte AMU-kurser, hvilket igen hænger sammen med, at man ikke har fundet modellen for at kompetencevurdere i forhold til *en række* AMU-mål på én gang.

Desuden kræver IKV i AMU et større samarbejde på tværs af faggrupper, hvilket skolerne ikke har været vant til. Mange lærere har forankrede procedurer for den tidligere IKA, og det er en stor udfordring for dem, at de skal ’aflære’ IKA, før de kan ’indlære’ IKV i AMU.

Man kan altså konkludere, at de lærere, som skal fungere som en eller anden for ansvarspersoner i forhold til IKV i AMU, har meget vanskeligt med at trænge igennem på deres respektive skoler.

En anden udfordring er, at man har endnu ikke fået organiseret IKV i AMU internt på skolerne. Enkelte skoler har fået lavet en procedure og en ansvarsfordeling, og de har informeret frontpersonale, så disse altid ved, hvem de skal viderestille et telefonopkald til, hvis der kommer en forespørgsel omkring IKV i AMU. Men det er langt fra de fleste skoler, der er opmærksomme på nødvendigheden af en sådan organisering.

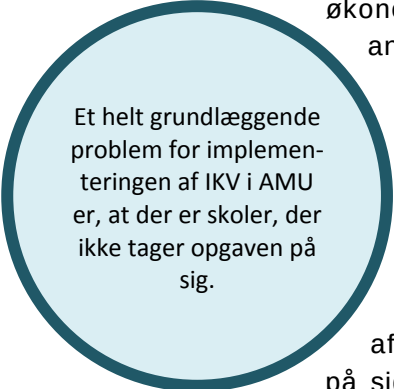
Der er i evalueringen set mange eksempler på, at repræsentanterne på skolerne blander IKV i AMU sammen med kompetencevurdering i forhold til GVU.

Endelig er der på nogle skoler stor frustration over begrænsningerne i forhold til samarbejde med virksomhederne, når der skal gennemføres IKV i AMU.

Det er i høj grad via virksomhederne, at skolerne kan rekruttere deltagere til IKV i AMU, og derved få et større volumen i deres IKV i AMU-aktiviteter. Derfor er der en vis frustration på skolerne over, at IKV i AMU skal være

målrettet den enkelte person/medarbejder. Skolerne synes, at det giver mere mening for virksomhederne, hvis udgangspunktet er virksomhedernes behov og ønsker. Der behøver ikke nødvendigvis at være modstrid mellem de to synspunkter, men der er skoler, der har vanskeligt ved at finde balancen mellem at tilgodese både virksomhedens og medarbejderens interesse ved de individuelle kompetencevurderinger.

Skolerne synes, at en væsentlig hindring for at øge IKV-aktiviteterne er den økonomi, der knytter sig til gennemførelse af IKV i AMU. En anden meget væsentlig hindring, som skolerne fremhæver, er behovet for øget information om IKV i AMU – både internt på skolerne og i forhold til borgerne, virksomhederne, de faglige organisationer og jobcentre. Hertil kommer et stort behov for kvalificering af lærere og konsulenter, der er involveret i IKV i AMU.



Et helt grundlæggende problem for implementeringen af IKV i AMU er, at der er skoler, der ikke tager opgaven på sig.

Et helt grundlæggende problem for implementeringen af IKV i AMU er, at der er skoler, der ikke tager opgaven på sig. Hvis ikke der umiddelbart er økonomi i det, kan de ikke se meningen. Dette er et dilemma i forhold til de politiske intentioner, hvor udgangspunktet er et tilbud til borgeren om at få papir på sine kompetencer – og ikke et tilbud til skolerne om øget omsætning. Kun én af de interviewede skoler giver udtryk for, at de på skolen ser IKV i AMU som et led i en samfundsopgave med kompetenceløft af de kortuddannede, som de som skole skal være med til at prioritere og løfte – også selvom det koster nogle ekstra ressourcer at gennemføre.

5. Bilag

5.1 Spørgeskema

Mærsk Nielsen HR



Evaluering af IKV i AMU

Spørgeskema

**Industriens Fællesudvalg
Metalindustriens uddannelsesudvalg**

Industriens Uddannelser

Indledning

Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg har fået midler af Undervisningsministeriet til at gennemføre en evaluering af de første erfaringer med IKV i AMU inden for de to uddannelsesområder. Dette spørgeskema er en del af denne evaluering.

I evalueringen vil der udelukkende være fokus på IKV-forløb, der er gennemført inden for arbejdsmarkedsuddannelser, der knytter sig til **Industriens Fællesudvalg** og **Metalindustriens uddannelsesudvalg**. Det er derfor vigtigt, at spørgeskemaet besvares af medarbejdere, der har kendskab til og praktisk erfaring med IKV i AMU inden for disse uddannelsesområder.

Vær opmærksom på, at der i nogle af spørgeskemaets punkter spørges til nogle faktuelle oplysninger om skolens gennemførelse af IKV-forløb inden for disse uddannelsesområder, og at det vil kræve en forespørgsel til skolens administration at besvare spørgsmålene.

Evalueringen gennemføres i samarbejde med konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR, og hvis I har spørgsmål eller kommentarer til skemaet, bedes I rette henvendelse til Lizzie Mærsk Nielsen på lizzie@maersk-nielsen.dk eller på tlf. 35 13 22 77.

Det er vigtigt, at I returnerer spørgeskemaet senest **mandag den 22. september**. Spørgeskemaet skal så vidt muligt returneres elektronisk til maa@maersk-nielsen.dk. Alternativt kan spørgeskemaet udprintes, besvares og sendes til: Mærsk Nielsen HR, Jystrup Bygade 4, 4174 Jystrup.

På forhånd tak for hjælpen!

Jette Højbjerg, Industriens Fællesudvalg, tlf. 33 77 91 48

Flemming Dan Andersen, Metalindustriens uddannelsesudvalg, tlf. 33 77 91 70

Erfaringer med gennemførelse af IKV i AMU

Bemærk at alle spørgsmålene relaterer sig til skolens erfaringer med IKV i AMU inden for de arbejdsmarkedsuddannelser, der knytter sig til Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg.

Skemaet er besvaret af:

Skole:

Afdeling:

Kontaktperson:

Kontaktoplysninger (e-mail, tlf.):

1. Hvor mange IKV-forløb har skolen gennemført i relation til arbejdsmarkedsuddannelser inden for enten **Industriens Fællesudvalg** eller **Metalindustriens uddannelsesudvalg** i perioden 1. august 2007 - 1. august 2008?

NB. Det er på nuværende tidspunkt IKKE muligt at trække statistikker fra Undervisningsministeriet/UNI-C, der kan give disse oplysninger.

Antal personer, der har deltaget i IKV i AMU:

Antal personer, der har fået udstedt uddannelsesbevis efter deltagelse i IKV i AMU:

Antal personer, der har fået udstedt kompetencebevis efter deltagelse i IKV i AMU:

Antal personer, der har fået udarbejdet en uddannelsesplan efter deltagelse i IKV i AMU:

Anslået gennemsnitlig varighed af et IKV i AMU-forløb (antal dage):

Hvilke FKB'er/AMU-mål, der er gennemført IKV i AMU i relation til? (skriv gerne her og/eller vedhæft eventuelt dokumentation samtidig med, at spørgeskemaet returneres):

2. Hvordan er skolen kommet i kontakt med deltagerne i IKV i AMU?

Sæt gerne flere krydser

☐	Det har været enkeltpersoner, der på eget initiativ har henvendt sig for at blive kompetencevurderet.
☐	Deltagerne henvender sig, fordi de via deres faglige organisation er blevet opmærksomme på muligheden for at blive kompetencevurderet.
☐	Deltagerne henvender sig, fordi de via deres jobcenter er blevet opmærksomme på muligheden for at blive kompetencevurderet.
☐	Det har været virksomheder, der har henvendt sig med henblik på kompetencevurdering af enkelte medarbejdere.
☐	Det har været virksomheder, der har henvendt sig med henblik på kompetencevurdering af grupper af medarbejdere.

Uddyb gerne svaret her:

3. Hvilken uddannelsesmæssig baggrund har deltagerne i IKV i AMU typisk på jeres skole inden for de to uddannelsesområder?

☐	De er faglærte
☐	De er ikke faglærte
☐	De har en længerevarende uddannelse
☐	Andet

Uddyb gerne svaret her:

4. I hvilket omfang anslår skolen, at IKV-forløbene fører til øget aktivitet i arbejdsmarkedsuddannelserne (f.eks. fordi deltagerne har fået udarbejdet en uddannelsesplan)?

	Der er mere end 75 % af dem, der deltager i IKV i AMU, der efterfølgende deltager i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser.
	Der er 50 – 75 % af dem, der deltager i IKV i AMU, der efterfølgende deltager i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser.
	Der er 25 – 49 % af dem, der deltager i IKV i AMU, der efterfølgende deltager i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser.
	Der er under 25 % af dem, der deltager i IKV i AMU, der efterfølgende deltager i en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser.

Uddyb gerne svaret her:

5. Har skolen gjort en særlig indsats for at markedsføre og 'rekruttere' deltagere til IKV i AMU inden for de to efteruddannelsesområder? Hvilken indsats?

	Nej
	Ja

Hvilken indsats?

Hvem har været den primære og sekundære målgruppe (beskæftigede/ledige, specifikke faggrupper/brancher etc.)?

Hvilke kanaler har I brugt for at komme i kontakt med målgruppen (virksomheder, jobcentre, annoncer, temamøder, pjecer etc.)?

6. Hvilke erfaringer har skolen med gennemførelse af IKV i AMU inden for de to uddannelsesområder? Hvordan har skolen grebet processen an, og hvilke metoder anvendes der i kompetencevurderingen?

Hvilke erfaringer har skolen med gennemførelsen af IKV i AMU?

Hvordan har skolen grebet processen an?

Hvilke metoder anvendes?

7. Skriv kort om hvilke materialer og redskaber skolen anvender til gennemførelse af IKV i AMU inden for de to uddannelsesområder.

Vedhæft meget gerne eventuelle anvendte materialer, når spørgeskemaet returneres.

8. Når skolen gennemfører IKV i AMU, foregår det da typisk på skolen, på arbejdspladsen eller andre steder?

Hvilke fordele og ulemper giver det?

	Typisk på skolen
	Typisk på arbejdspladsen
	Typisk andre steder. Hvor?

Beskriv fordele og ulemper:

9. Hvilke medarbejdergrupper på skolen deltager i arbejdet med planlægning og gennemførelse af IKV i AMU (faglærere, virksomhedskonsulenter etc.)? Hvordan er opgaverne fordelt?

Hvilke medarbejdergrupper?

Hvordan er opgaverne fordelt?

10. Hvad har skolen gjort for at kvalificere de medarbejdere, der beskæftiger sig med IKV i AMU?

11. Hvilke eventuelle muligheder ser skolen for at øge aktiviteten IKV i AMU?

12. Hvilke eventuelle barrierer ser skolen for at øge aktiviteten IKV i AMU?

13. Har skolen ideer til, hvordan efteruddannelsesudvalgene kan støtte skolernes arbejde med at implementere IKV i AMU?

14. Andre kommentarer i relation til IKV i AMU

Gem dokumentet og skriv skolens navn som dokumentnavn. Videresend dokumentet til
maa@maersk-nielsen.dk

Husk at vedhæfte eventuelle dokumenter, der kan bidrage med oplysninger om skolens anvendelse af materialer, redskaber og metoder til IKV i AMU.

Mange tak for hjælpen!

Min kompetencemappe

På www.minkompetencemappe.dk kan du oprette og vedligeholde din helt personlige kompetencemappe.

Mappen er udviklet for Undervisningsministeriet som en hjælp til, at du kan dokumentere og få anerkendt din realkompetence.

"Min kompetencemappe" kan bruges til at dokumentere det du kan, hvis du skal i gang med voksen og efteruddannelse på en uddannelsesinstitution.

Hvis du har lyst, kan du læse mere om realkompetencer på:

www.ug.dk/realkompetence/forside.aspx

Information

Kontakt vores studievejledere:

Søren Frandsen,
tlf. 9914 9226,
sof@skivets.dk

Charlotte Hannibal,
tlf. 9914 9228,
cnh@skivets.dk

Vi udarbejder i fællesskab en personlig uddannelsesplan, som er tilpasset dine ønsker.



Skive Tekniske Skole



Kongsvingevej 1 | 7800 Skive | Tlf. 99 14 92 00 | Fax 99 14 92 01 | sts@skivets.dk | www.skivets.dk



Skive Tekniske Skole

IKV i AMU

Individuel Kompetence Vurdering

— et tilbud til dig der vil videre

5.2 Markedsføringsfolder fra Skive Tekniske Skole

Vidste du at:

- Du har fået bedre muligheder for at få vurderet det du kan og har lært gennem livet (realkompetencer) - men som du ikke har papir på?
- At du kan få udstedt bevis for alt det du kan - også selv om det er noget, du blot har lært gennem jobbet?
- At mange kan få afkortet deres AMU uddannelsesforløb på baggrund af en Individuel Kompetence Vurdering (IKV i AMU)?
- At du på Skive Tekniske Skole kan du få en IKV i AMU indenfor følgende områder:
 - Træ.
 - Metal.
 - El.
 - Bolig.
 - Service.
 - HR.

Sådan fungerer det:

Vurderingen:

Formålet med Individuel Kompetence Vurdering i AMU er, at give dig mulighed for at få vurderet og anerkendt de kompetencer, som du har opbygget gennem livet.

Anerkendelsen af dine kompetencer vil ske på baggrund af en afklaring, dokumentation og vurdering af det du kan (realkompetencer) - med arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag som målestok og vurderingsstandard.



Du får papir på dine kompetencer i form af:

• AMU-uddannelsesbevis(er):

- Der kan gives et bevis for de dele af en AMU uddannelse du allerede kan, inden du går i gang med uddannelsen. Beviset kaldes et **kompetencebevis** og anerkendes overalt i Danmark.
- Viser IKVen at du kan alle væsentlige dele af de ting der ligger i en konkret AMU uddannelse eller et konkret AMU kursus, kan du, gennem IKV i AMU forløbet, få beviset for pågældende kursus.

• Uddannelsesplan:

Du vil i forbindelse med din IKV i AMU få tilbud om at der udarbejdes en uddannelsesplan for dig.

Hvem kan deltage:

- Alle der har adgang til uddannelser indenfor AMU lovens rammer.
- IKV i AMU er et tilbud til enkeltpersoner.

Interesset:

Kontakt Skive Tekniske Skole for yderligere oplysninger. Se bagsiden.



Hvilken rolle kan IKV spille, særligt målrettet vores brancher?

Uddannelsesområderne, der falder inden for vores brancheområder, spænder over en meget bred vifte af arbejdsområder og kompetenceprofiler.

På flere områder har ufaglært arbejdskraft været meget brugt. Samtidig er der fag og brancher, der er kendetegnet ved en lav motivation for (efter)uddannelse, og hvor der ikke har været tradition for anvendelse af mulighederne inden for AMU-systemet.

Derfor bør IKV være en helt central aktivitet på uddannelsesinstitutionerne af flere grunde:

- IKV kan være med til at styrke efteruddannelseskulturen både på arbejdspladsniveau og individniveau, ved at åbne op for en formel anerkendelse af færdigheder tillært gennem praksis.
- IKV fremmer motivationen for fagene ved at vise, hvordan anerkendelse af praksiserfaring åbner nye veje til uddannelse og jobudvikling. Disse nye muligheder for udvikling inden for fagene vil kunne bruges aktivt, både når det gælder rekruttering til branchen og fastholdelse af medarbejdere.
- IKV kan fungere som en ny indgang til AMU SYD for de mange ufaglærte, der i flere år har arbejdet inden for brancherne. Det kan både give motivation til efteruddannelse, men også motivation til at tænke i mulighederne for på sigt at blive faglært inden for området.
- IKV kan bruges som værktøj, både hvis en person drømmer om nye jobfunktioner, et skift i arbejdsområde inden for branchen, eller måske går med overvejelser om at arbejde inden for en af de tilstødende brancher.

IKV i AMU

INDIVIDUEL KOMPETENCE VURDERING



Fordelene ved IKV og en personlig uddannelsesplan!

- Hvordan sikrer vi øget mulighed for uddannelse til ufaglærte, kortuddannede og jobskiftere?
- Med IKV sikrer vi, at vore kursister kommer igen og at nye kursister kommer til. Vi sikrer øget aktivitet hos AMU SYD, når de først står med en uddannelsesplan i hånden.
- Hvad er din rolle som ansat hos AMU SYD i forhold til IKV.

Formålet

Det overordnede formål med IKV i AMU er at give den enkelte person mulighed for at få vurderet og anerkendt sine realkompetencer, i forhold til arbejdsmarkedsuddannelser. Netop anerkendelsen og muligheden for at få et konkret bevis i hånden markerer et helt nyt tiltag.

Hensigten er, at efteruddannelse tager afsæt i de kompetencer personen allerede har, så man dermed forebygger dobbeltuddannelse og fremmer motivationen for uddannelse.

Hvorfor IKV? – eller måske snarere: Hvorfor dog ikke IKV?

Et snævert perspektiv på IKV'en, som man kan høre refereret, er, at det ikke kan betale sig for skolerne at understøtte IKV-aktiviteter, fordi man hellere ser deltagerne tage de fulde AMU-kurser. Men alternativet til et IKV-forløb er netop at deltagerne ikke tager de fulde AMU-kurser.

Alternativet til IKV-indsatsen er, at der fortsat vil være en stor del af målgruppen inden for vores brancher, som vi ikke når ud til, og som derfor ikke får udnyttet de muligheder, der er inden for AMU-systemet.

Hvad er det IKV'en kan – målrettet i forhold til AMU?

Det er helt centralt at tænke IKV'en som motiverende for mere uddannelse. IKV'en kan få en gruppe personer inden for døren, som ikke har været vant til at tænke i efteruddannelse. Derfor er det besluttet, at alle som går herfra har en uddannelsesplan.

Dialogen i forbindelse med et IKV-forløb kan være en øjenåbner for mange af deltagerne og åbne op for flere efteruddannelsesaktiviteter – også inden for det faste kursusudbud.

Sådan bygges en IKV i AMU SYD op:

Før-fase	Fase 1	Fase 2	Fase 3
AMU SYD: • Informerer på hjemmesiden • Udsender brochure til jobcentre, virksomheder, kommuner m.v. IKV-kontaktpersoner: • Faglærer inden for branchen. • Uddannelseskonsulent. • Studie- og erhvervsvejleder. • Medarbejdere i vejlednings- og rådgivningscenter. Opsøgende arbejde på virksomheder, jobcentre, faglige organisationer og lign. Annoncer i branche rettede fagblade. Udarbejde procedurer for IKV på skolen.	Deltager: • Indledende samtale med vejleder/konsulent. • Deltageren skal beskrive tidligere beskæftigelse og erhvervs erfaring samt medbringe beviser på de kurser og uddannelser vedkommende har deltaget i. • Deltageren udfylder "Min Kompetencemappe". AMU SYD: Sender et indkaldelsesbrev og anmodning om adgang til IKV, samt en vejledning i at udfylde "Min Kompetencemappe" til deltageren. Der udformes det første bud på relevante AMU-uddannelses mål til IKV.	AMU SYD: Vurdering del 1: Faglærer interviewer deltager med udgangspunkt i deltagerens "Min Kompetencemappe" og øvrig dokumentation. • Faglæreren fastlægger, hvilken FKB og handlingsorienterede mål, deltageren skal afklares inden for. • Aftaler det nærmere forløb med deltager. Vurdering del 2: Afprøvning af deltagerens realkompetencer via spørgeskema. Den praktiske afklaring sker via praktiske opgaver samt øvelser, test og cases. (Kører evt. over flere dage – afklaringsdag og forløb aftales med deltageren).	AMU SYD: Vurdering del 3: Samlet vurdering: • Udformer IKV deltagerbevis. Evt. udstedes AMU-uddannelsesbevis(er) og/eller AMU-kompetencebevis(er) for anerkendte realkompetencer. Udarbejdelse af individuel AMU-uddannelsesplan – hvis deltageren ønsker det. Afsluttende vejledning og information. Evaluerer med deltageren.



Din rolle som ansat hos AMU SYD ifm. IKV i AMU:

Aktør	Opgave
Receptionisten og afløserne	Skal til enhver tid kunne videreformidle en henvendelse om IKV til rette kontaktperson, som i første omgang er kursussekretæren eller uddannelseskonsulenten. Skal vide og kunne forklare, hvad en IKV i AMU er.
Kursussekretær	Skal kunne redegøre for faserne i en IKV. Skal kunne henvise til den ansvarlige faglærer indenfor brancheområdet. Skal kunne samle holdene og indkalde (venteliste). Udarbejde kompetence- og uddannelsesbevis. Orienterer om økonomi.
Konsulenter	Skal til enhver tid kunne videreformidle en henvendelse om IKV til rette kontaktperson. Skal kunne forklare, hvad en IKV er. Skal kunne redegøre for faserne i en IKV. Skal kunne henvise til IKV indenfor alle brancher. Generel information og rådgivning. Orienterer om økonomi.
Uddannelseschefen	Skal motivere faglærerne til at foretage IKV hos AMU SYD. Skal tilrettelægge og planlægge IKV aktiviteter. Skal påse at der til stadighed sker udvikling af IKV hos AMU SYD. Skal til enhver tid kunne videreformidle en henvendelse om IKV til rette kontaktperson.
Faglærerne	Generel information og rådgivning. Indledende samtale. Forberede og tilrettelægge IKV aktiviteter. Udarbejde vurderingsmateriale. Afprøve og vurdere. Samle vurderingerne. Kunne guide og vejlede om "min kompetencemappe". Beskrive kompetencerne på kompetencebevis. Udarbejde uddannelsesplan.

Kompetencevurderingsskema til IKV i AMU Udarbejdet af Den jydsk Haandværkerskole

AMU-mål 45432 Finish og reparation af polyesteremner	Delmål	Kræver viden om, færdigheder i etc.	Vurderingsmetoder (test, opgave, observation etc.)	Faglærerens vurdering
På baggrund af viden om fejl, skader og samlinger på glasfiberemner støbt i polyester, kan deltageren planlægge og udføre laminat- og overflade-reparationer. Deltageren kan foretage korrekt råvarevalg, dosere og blande forskriftsmæssigt, og i denne forbindelse anvende den relevante påføringsteknik i forhold til det færdige produkt. Deltageren kan desuden under reparationen udvælge og anvende det nødvendige håndværktøj inden for områderne, skæring, fræsning, slibning og polering. Endelig kan deltageren foretage visuel slutkontrol og vurdere, om der skal foretages yderligere reparation.	På baggrund af viden om fejl, skader og samlinger på glasfiberemner støbt i polyester, kan deltageren planlægge og udføre laminat- og overflade-reparationer.	- Skadestyper - Reparationsmetoder - Arbejdsplanlægning - Praktisk glasfiberarbejde	- Teoriopgave, skriftlig multiple choice - Samtale/interview - Praktisk opgave del 1, med observation	Krav: 75 % rigtige besvarelser
	Deltageren kan foretage korrekt råvarevalg, dosere og blande forskriftsmæssigt, og i denne forbindelse anvende den relevante påføringsteknik i forhold til det færdige produkt.	- Materialekendskab - Sikkerhedsforskrifter - Praktisk glasfiberarbejde - Materialehåndtering og anvendelse	- Teoretisk opgave, skriftlig multiple choice - Indgår i praktisk opgave – del 1 - Praktisk opgave1, med observation	Krav: 75 % rigtige besvarelser
	Deltageren kan desuden under reparationen udvælge og anvende det nødvendige håndværktøj inden for områderne, skæring, fræsning, slibning og polering.	- Værkstøjskendskab - Værktøjsvalg	- Praktisk opgave - del 1 - Praktisk opgave - del 1	

	Endelig kan deltageren foretage visuel slutkontrol og vurdere, om der skal foretages yderligere reparation.	- Kontrolmetoder - Faglig vurdering	- Indgår i teoretisk opgave, skriftlig multiple choice - Praktisk opgave - del 2, hvor der vurderes på færdige eksempler/modeller	Krav: 75 % rigtige besvarelser
--	---	--	--	--------------------------------

Varighed: Den forventede varighed til gennemførelse af IKV i relation til AMU-målet er ½ dag.

Opgaver til individuel kompetencevurdering i forhold til:

AMU-mål 45432: Finish og reparation af polyesteremner

Teoretisk opgave – multiple choice

Proces- og materialekendskab:

1. **Hvilken af følgende typer skader hører ikke med til laminat- og overfladereparationer?**
 - ☐ Skader på gelcoat
 - ☐ Skader på laminat med vævet roving
 - ☐ Skader på sandwichkonstruktioner
 - ☐ Ved ikke
2. **Hvad forstås ved udtrykket glasprocent?**
 - ☐ Måtternes indhold af glasfiber
 - ☐ Andelen af glasfiberarmering i det færdige emne
 - ☐ Hvad glasfibermåtterne vejer pr. m²
 - ☐ Ved ikke
3. **Hvilken hærdermængde anvendes normalt til polyesterstøbning**
 - ☐ 1 – 3 %
 - ☐ 4 – 7 %
 - ☐ 8 – 10 %
 - ☐ Ved ikke
4. **Hvad menes med udtrykket geltid?**
 - ☐ Tiden fra du tilsætter hærdere og indtil materialet bliver geleagtigt
 - ☐ Tiden fra du smører polyester på og indtil det hærdere
 - ☐ Tiden fra du påbegynder reparationen og indtil emnet er hærdet
 - ☐ Ved ikke
5. **Skal man have en særlig uddannelse for at måtte arbejde med polyester?**
 - ☐ Ja, man skal have et sikkerhedsbevis til arbejde med kræftfarlige stoffer
 - ☐ Ja, man skal have et sikkerhedsbevis til arbejde med epoxy
 - ☐ Nej, man skal have information om sikkerhedsreglerne fra sikkerhedsrepræsentanten.
 - ☐ Ved ikke
6. **Hvilke værnemidler skal bruges ved arbejde med polyester?**
 - ☐ Øjenværn, handsker, egnet arbejdstøj og evt. maske
 - ☐ Øjenværn, handsker, sikkerhedssko og støvmaske
 - ☐ Handsker, øjenværn og maske
 - ☐ Ved ikke
7. **Hvad er en gelcoat?**
 - ☐ En maling
 - ☐ En farvet polyester
 - ☐ Et forstærkningslag
 - ☐ Ved ikke
8. **Hvilket materiale er en peroxyd?**
 - ☐ En hærdere
 - ☐ En accelerator
 - ☐ Et rensemiddel
 - ☐ Ved ikke

- 9. Til hvad bruges en alu-rulle eller en delrin-rulle?**
- ☐ Til at påføre polyester
 - ☐ Til at rulle luft ud af laminatet
 - ☐ Til at påføre laminatet gelcoat
 - ☐ Ved ikke
- 10. Hvad er pinholes?**
- ☐ Bobler i polyesterlaget
 - ☐ Små luftbobler i gelcoatlaget
 - ☐ Luft mellem gelcoat og polyesterlag
 - ☐ Ved ikke
- 11. Hvilken lagtykkelse anbefales til gelcoat?**
- ☐ 200 – 500 my
 - ☐ 400 – 600 my
 - ☐ 500 – 800 my
 - ☐ Ved ikke
- 12. Hvad er forskellen på gelcoat og topcoat?**
- ☐ Topcoat er en bedre kvalitet end gelcoat
 - ☐ Topcoat indeholder paraffinopløsning
 - ☐ Gelcoat hærder hurtigere end topcoat
 - ☐ Ved ikke
- 13. Hvad menes med udtrykket gennemskin?**
- ☐ For tyndt laminat
 - ☐ For tynd topcoat
 - ☐ For tynd gelcoat
 - ☐ Ved ikke
- 14. Hvad bruger man til at måle gelcoattykkelsen med?**
- ☐ En skydelære
 - ☐ En my-måler
 - ☐ En barcol-måler
 - ☐ Ved ikke
- 15. Hvad menes når et materiale er tiksotropisk?**
- ☐ At det har en vægtfylde større end 1
 - ☐ At det indeholder brandhæmmer
 - ☐ At materialet kan hænge på lodrette flader
 - ☐ Ved ikke
- 16. Er polyester en hærdeplast eller en termoplast?**
- ☐ Polyester er en termoplast
 - ☐ Polyester er en hærdeplast
 - ☐ Polyester er ikke en plast
 - ☐ Ved ikke

Praktisk opgave i værkstedet

Del 1

- De to udleverede emner er hver især behæftet med en fejl/skade.
- Vurder skaderne og angiv hvilken der er en overfedefejl/skade og hvilken der er en laminatskade.
- Klargør en af de udleverede emner til reparation. Du vælger selv hvilken af dem.
- Klargør de materialer der skal anvendes til reparationen.
- Find det nødvendige værktøj, som du vil anvende til reparationen.
- Bland de nødvendige materialer efter forskrifterne.
- Udfør den nødvendige reparation.
- Under hele processen iagttages de foreskrevne regler for sikkerhed og sundhed.

Da der er hærdetid forbundet med opgaven, som betyder en stor ventetid, gennemføres den del som ligger efter hærdningen, ved at forklare denne for underviseren.

Del 2

Her skal du redegøre for kvaliteten af de reparationer, som er udført på de emner, som du får forevist. Du skal på en faglig korrekt måde bedømme udførelsen og vurdere, hvorvidt de kan godkendes eller skal laves om.

IKV i AMU

– individuel kompetencevurdering i relation til arbejdsmarkedsuddannelserne

Hvor langt er skolerne kommet i forhold til implementering af IKV i AMU inden for Industriens Uddannelser?

Hvilke gode initiativer er der taget på skolerne?

Hvordan får man udviklet en god praksis for IKV i AMU?

Disse spørgsmål vil blive besvaret på konferencen, der vil blive gennemført som en vekslen mellem oplæg og dialog mellem konferencedeltagerne.

Tilmelding til konferencen

Send en mail med oplysninger om navn, arbejdssted, og mailadresse til Marna Koblauch mk@industriensuddannelser.dk

Deltagelse i konferencen er gratis

Tilmelding senest fredag den 8. maj

Efter en kort præsentation af, hvad IKV i AMU er, vil der være et oplæg om resultaterne af den evaluering af IKV i AMU, som Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg har gennemført i perioden august 2008 - april 2009 i samarbejde med konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR.

Derefter vil der være en række korte oplæg, der vil præsentere gode ideer til implementering af IKV i AMU. Mellem oplæggene vil der være mulighed for dialog mellem konferencedeltagerne. Oplæggene bygger på de to TUP-projekter, som henholdsvis Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg har gennemført i samarbejde med en lang række skoler.

Evalueringsrapporten samt forløbsrapporter fra de to TUP-projekter vil blive mailet til deltagerne i konferencen omkring den 12. maj. Efter konferencen vil både evalueringsrapporten og TUP-rapporterne kunne hentes på www.emu.dk.

Konference

IKV i AMU inden for Industriens Uddannelser

Evalueringsresultater samt resultater fra to udviklingsprojekter

Tirsdag den 26. maj 2009

kl. 10.00 – 15.00

**Syddansk Erhvervsskole Odense-Vejle
Petersmindevej 1
5000 Odense C**

Auditoriet

INDUSTRIENS
UDDANNELSER

Mærsk Nielsen HD

Program:

- Kl. 09.30 – 10.00 Kaffe og brød**
- Kl. 10.00 – 10.05 Velkomst**
v. Tanja Bundesen,
sekretariatschef i Industriens Fællesudvalg
- Kl. 10.05 – 10.15 Præsentation af dagens program**
v. Jette Højbjerg,
chefkonsulent i Industriens Fællesudvalg
- Kl. 10.15 – 10.45 IKV i AMU – kort fortalt**
En kort gennemgang af regler og rammer for IKV i AMU
v. Susanne Lemvig, uddannelseskonsulent,
Undervisningsministeriet
- Kl. 10.45 – 11.45 Evaluering af IKV i AMU**
Præsentation af evalueringens resultater
og konklusioner samt debat
v. Lizzie Mærsk Nielsen og Mette Aastradsen,
konsulenter, Mærsk Nielsen HR
- Kl. 11.45 – 12.00 Case om et IKV i AMU-forløb**
Et eksempel på et godt IKV-forløb
v. Anette Fuglkjær,
salgschef, EUC Vest/KursusCenter Vest
- Kl. 12.00 – 12.50 Frokost**
- Kl. 12.50 – 13.10 Intern organisering og "markedsføring"**
Hvem gør hvad, og hvordan får man "solgt"
idéen til kollegaer og ledere?
v. Kirsten Danielsen, AMU Syd
- Kl. 13.10 – 13.30 Organisering af IKV i AMU-forløb**
Eksempler på forskellige modeller
v. Kim Foget, international koordinator,
Metal College Aalborg
- Kl. 13.30 – 13.45 Kaffe og kage**
- Kl. 13.45 – 13.55 Beskrivelse af egne kompetencer**
Et alternativ til "Min Kompetencemappe"
v. Hanne Kirk og Bjarne Vraa Nielsen,
uddannelseskonsulenter,
Uddannelsescenter Ringkøbing-Skjern

- Kl. 13.55 – 14.25 Metoder til kompetencevurdering**
Konkrete arbejdsmetoder til læreren, der skal kompetencevurdere
v. Allan B. Rasmussen, uddannelsesleder,
Den jydsk Haandværkerskole og
Henrik Nielsen, faglærer/teamkoordinator, VIA
- Kl. 14.25 – 14.40 Ekstern markedsføring**
Eksempler metoder og materialer
v. Bøgh Stisen, uddannelseskonsulent, Skive og
Lizzie Mærsk Nielsen, konsulent, Mærsk Nielsen
HR.
- Kl. 14.40 – 15.00 Afrunding og afslutning af dagen**
v. Flemming Dan Andersen, uddannelses-
konsulent, Metalindustriens uddannelsesudvalg

I evalueringen *'IKV i AMU inden for Industriens Fællesudvalg og Metalindustriens uddannelsesudvalg'* har 38 skoler deltaget i en spørgeskemaundersøgelse, mens 10 skoler har deltaget i interview

I udviklingsprojektet *'Pædagogisk kompetenceudvikling af IKV metoder inden for Industriens Fællesudvalgs områder'* har der deltaget faglærere og konsulenter fra fem skoler

I udviklingsprojektet *'IKV-ambassadører blandt udbydere af AMU inden for Metalindustriens uddannelsesudvalg'* har der deltaget faglærere fra 14 skoler

For yderligere spørgsmål:

Projektledere:

Flemming Dan Andersen, fda@industriensuddannelser.dk, 33 77 91 70

Jette Højbjerg, jh@industriensuddannelser.dk, 33 77 91 48

Eksterne konsulenter:

Lizzie Mærsk Nielsen, lizzie@maersk-nielsen.dk, 35 13 22 77

Mette Aastradsen, maa@maersk-nielsen.dk, 22 77 46 72