



Yrkesprøving, en metode for realkompetansevurdering

For prosjektgruppen: seniorrådgiver Sigrun Røstad, Vox

Bakgrunn

Fylkeskommunen er pålagt å tilrettelegge for og gjennomføre en ordning for realkompetansevurdering som gjelder alle som har behov. Ordningen gjelder både voksne med rett til videregående opplæring uavhengig av om siktemålet er videregående opplæring eller å søke arbeid, og voksne som blir henvist via kommune, Aetat eller trygdeetaten og som ikke har opplæringsrett. Yrkesprøving ble innført som en metode for realkompetansevurdering med henblikk på å dokumentere yrkeskompetanse.

Som del av prosjektet «Kunnskapsgrunnlaget om voksne i grunnskole og videregående opplæring» (2003-2005), er det gjennomført informantintervjuer med representanter fra fylkeskommunen i samtlige av landets fylker. Yrkesprøving inngikk som et element i disse intervjuene. Fem fylkeskommuner var med i en pilotstudie i mai 2003, mens de øvrige fjorten intervjuene ble gjennomført høsten 2003.

Hva er yrkesprøving

Vurderingsmetoden er primært utviklet i forhold til voksne innvandrere som av ulike grunner mangler dokumentasjon på utdanning og/eller arbeidserfaring, eller der foreliggende dokumentasjon ikke er direkte sammenlignbar med norske læreplaner. Intensjonen er imidlertid at metoden kan benyttes overfor alle voksne uavhengig av hvor og hvordan kunnskap og arbeidserfaring er ervervet. Vurderingen skjer ved praktisk prøving i forhold til standarder i det norske systemet for fag-/svennebrev eller andre yrkesfaglige opplæringsløp på videregående nivå. Ordningen berører ikke § 3-5-praksiskandidatordningen.

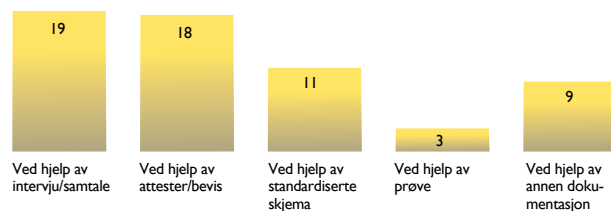
Innenfor Realkompetanseprosjektet ble det utviklet flere metoder for å vurdere realkompetanse, blant annet hadde to fylker prosjekt på yrkesprøving i prosjektperioden. I yrkesprøvingen skal den voksne få anledning til i praksis å vise hva vedkommende faktisk kan innenfor et fagfelt. Med henblikk på å prøve ut både den teoretiske og praktiske delen av faget, omfatter yrkesprøving et kartleggingsintervju, et fagintervju og en praktisk yrkestest. På denne bakgrunn kan kandidaten enten få tilbud om restopplæring for å oppnå fag-/svennebrev eller et kompetansebevis på det en kan for å søke arbeid. Forskjellen i forhold til andre vurderingsmetoder er at en i yrkesprøvingen kan vurdere og eventuelt godkjenne hele eller deler av den praktiske delen av yrkesfagene (VK II-bedrift). Prosjektene i Realkompetanseprosjektet viste at yrkesprøving er godt egnet til å vurdere om en person som mangler dokumentasjon på tidligere utdanning og arbeidserfaring har reell kompetanse for et yrke.

Erfaringer i fylkene

Implementeringen

Innføringen av yrkesprøving i mars 2003 ble omtalt i rundskriv F-16-03 av 23. juni 2003. Yrkesprøving var derfor ikke innarbeidet som en del av realkompetansearbeidet i alle fylkeskommunene på det tidspunktet våre samtaler ble gjennomført. Nedenfor drøfter vi ordningen med yrkesprøving i lys av de erfaringene fylkeskommunene formidlet høsten 2003.

Vi stilte spørsmål om hvordan realkompetansevurderingen foregår. Fylkeskommunenes svar fordelte seg slik på svaralternativene (det var mulighet for å sette flere kryss):



Svarene forteller at de fleste fylkeskommunene bruker en kombinasjon av vurderingsmetoder. Det var bare 3 som oppga svaralternativet «prøve». I det åpne spørsmålet «annen dokumentasjon», opplyste imidlertid 4 fylkeskommuner at de bruker yrkesprøving. På spørsmålet om det er etablert egne metoder for yrkesprøving svarer 8 ja, 10 nei og 1 har ikke svart. Ut fra dette trekker vi den konklusjonen at 8 fylkeskommuner har gjort erfaringer med yrkesprøving som vurderingsmetode i løpet av det året ordningen trådte i kraft. I det følgende går vi nærmere inn på hva disse erfaringene består i.

Mulighetene

Vi fant at det er bare to fylkeskommuner som har arbeidet så mye med yrkesprøving at ordningen er forankret som en del av realkompetansearbeidet. De aller fleste hadde likevel satt seg inn i mulighetene og hadde synspunkter på ordningen. I samtalen framgikk det at godt over halvparten hadde gjennomført prøver, men i så lite omfang at de hadde et relativt smalt erfaringsgrunnlag. Flesteparten av disse ga imidlertid uttrykk for at de ser mulighetene med yrkesprøving, men at de ikke hadde fått på plass noe system enda. Andre ønsket å prøve ut modeller i små kommuner med henblikk på overføringsverdi for et nødvendig tverretattlig samarbeid.

Vi erfarte også at hensikten med yrkesprøving ikke var godt nok fundert i alle fylkeskommunene, noe som bidro til at enkelte ikke hadde fanget opp mulighetene med ordningen. Følgende utsagn illustrerer dette:

«...vi har jo foreløpig sagt at en forutsetning for å bli realkompetansevurdert er at du kan dokumentere det du har gjort på et papir.»

Dette mener vi står i sterk kontrast til det som er framhevet som intensjonen med yrkesprøving, nemlig i praksis å vise hva en person faktisk kan innenfor et fagfelt, uten skriftlig dokumentasjon.

Målgrupper og samarbeidspartnere

Samtlige av de fylkeskommunene som hadde gjennomført yrkesprøving mente at metoden er spesielt godt egnet for fremmedspråklige og flere hadde utprøvningsprosjekter rettet mot denne målgruppen. Spesielt to fylkeskommuner viste til at de var i gang med tverretattlige satsinger. Det ene prosjektet hadde som formål å få godkjent utenlandsk utdanning på en raskere måte for «å ta ut arbeidskraftreserven». I det andre tilfellet var det satt ned en fylkeskommunal gruppe som utarbeider retningslinjer om tverretattlig samarbeid, blant annet om yrkesprøving, for i fellesskap å nå målet om yrkeskompetanse til innvandrere.

Imidlertid ble det også pekt på problemer knyttet til fremmedspråkliges bakgrunn. Det ble vist til erfaring fra en forberedende samtale med noen som de antok hadde relevant bakgrunn fra hjemlandet og at det av språklige grunner var viktig å vise kompetansen gjennom praksis. Fagkonsulenten konkluderte imidlertid med at det var ingen vits å gå videre på praktisk prøving. Gjennom samtalen kom det fram at hovedproblemet ikke var språket, men at kandidatens bakgrunn var alt for ulik de norske kravene til fagbrev, og av den grunn ikke var sammenlignbart.

Andre ga uttrykk for at de ikke er så glad for begrepet yrkesprøving og henviste til at fag-/svennebrev skal ha basis i en helhetlig kompetanse.

Disse to beskrivelsene ser vi som interessante i forhold til at formålet med hele realkompetanseordningen er å framheve hva en person faktisk kan, heller enn å ha fokus på hva man ikke kan. Ordningen baserer seg på forsvarlig utøvelse av faglig skjønn. I lys av dette ser vi noen utfordringer knyttet til at de fagpersonene som gjennomfører prøvene kan synes for bundet i fagplanens krav.

Vi fikk også innblikk i at et fylke hadde initiert et prosjekt på yrkesprøving i samarbeid med et asylmottak. Utgangspunktet var at mottaket hadde veldig mange som var aktuelle i sammenheng med yrkesprøving og at de så ordningen som et positivt tiltak for at beboerne kunne få en mer aktiv hverdag. Prosjektet lot seg imidlertid ikke gjennomføre på grunn av manglende finansiering.

Ressurser

Det økonomiske ansvaret for realkompetansevurderingen er delt mellom de involverte offentlige instansene, først og fremst kommune, a-etat eller trygdeetat. Det betyr at de henvisende instanser skal dekke kostnadene med vurderingen for sine respektive grupper. Med erfaringer fra prosjektperioden er de stipulerte kostnadene for en yrkesprøving satt til kr. 15.000 per kandidat. Dette er et beløp som synes å bli fulgt i den praktiske håndteringen.

Når det gjelder tidsbruk, er gjennomsnittet for en realkompetansevurdering antatt å være omlag 4 timer. For yrkesprøvingen fikk vi opplyst at bare kartleggingsintervjuet gjerne tar 1-1,5 timer. I tillegg kommer fagintervjuet og den praktiske testingen som samlet kan ta rundt 5 timer.

De to fylkeskommunene som hadde innarbeidet yrkesprøving mente at ordningen ga mer igjen enn den kostet. Motsatt tilkjennega enkelte fylkeskommuner at de ikke ville starte med yrkesprøving i noe stort omfang fordi de betraktet ordningen som for omfattende, og derved ressurskrevende både med hensyn til tid og penger. Enkelte pekte likevel på at man har tro på ordningen, men håpet på å få henvist noen kandidater fra a-etat slik at de kan ta betaling for vurderingen.

Isolert sett kan vurderingsformen synes både arbeidskrevende og kostbar. Hvis derimot yrkesprøvingen resulterer i kortere opplæringsløp, og arbeidslivet får tilført fagkompetanse raskere, er tenkningen bak at ordningen skal være samfunnsøkonomisk besparende. Etter som ordningen hadde fungert i så pass kort tid på det tidspunktet våre intervjuer fant sted, kunne heller ikke de fylkeskommunene som hadde forankret ordningen vise til noen målbare effekter av yrkesprøvingen, for eksempel om kandidaten hadde fått jobb. Sett opp imot hva et fullt opplæringsløp koster i tid og penger, synes ikke argumentet om at dette er en ressurskrevende ordning helt å ha hold i virkeligheten.

Språklige hindringer

Vi fikk understreket at det er et viktig element med yrkesprøvingen at testingen skal skje uten at språket er en hindring. Enkelte steder er det derfor gjort bruk av tolk, enten fordi kandidaten ønsker det eller at den fagansvarlige mener at det er nødvendig. Tolking er i hovedsak anvendt på fagintervjuet og delvis i den praktiske prøven. Vi fikk opplyst at det kan by på problemer å finne kvalifiserte tolker, med hensyn både til ukjente språk og tolkens yrkeskunnskap/

fagterminologi. I enkelte sammenhenger kunne også kulturelle forskjeller medvirke til at det var vanskelig å nytte blant annet kvinnelige tolker. Endelig ble det pekt på at tolkingen også fordyrer ordningen med yrkesprøving.

Prosessten

I samtalene ble det vist til erfaringer det er viktig å ha for øye i de ulike elementene i en yrkesprøving. Den første henvendelsen om yrkesprøving kan komme fra ulike hold. Det kan være naboen som ringer, et flyktningmottak, kommunal voksenopplæring, sosialkontor eller a-etat. I de fylkeskommunene som har etablert ordningen sender kandidaten et søknadsskjema.

Kartleggingsintervjuet framheves som start på en tillitskapende prosess hvor det er viktig at kandidaten opplever trygghet. Det er i denne fasen at fagkonsulenten kan skaffe seg et inntrykk av om det har noen hensikt å gå videre på selve testingen. Med dette for øye bør en derfor tilstrebe at den første samtalen skjer i kandidatens nærmiljø. Det innsendte søknadsskjemaer oppleves som et godt systematisk grunnlag for samtalen.

Fagintervjuet skal avdekke kandidatens teoretiske bakgrunn og danne grunnlaget for den praktiske testingen. Det er i disse to delene en søker å få sammenhengen mellom det som kandidaten mener han kan og det som fagansvarlig tror kandidaten kan. Enkelte viste til at praksis med fagdager for fagansvarlige var nødvendig for å etablere en felles plattform for yrkesprøvingen. Det ble også understreket at det er viktig å etablere tett kontakt til fagopplæringen/prøvenemdene slik at det ikke blir ulik fortolkning av kompetanse i det miljøet som er ansvarlig for fag-/svenneprøven.

Yrkesprøvingen åpner for alternative og varierte arbeidsformer og metoder. Når selve prøvedelen foregår i en dialog fagfolk imellom, er det mulig å avklare om yrkeskompetansen er reell. Følgende holdning reflekterer dette:

«...du får bruke verksted, plansjer, fingerspråk – du kan tegne. Altså, det er massevis av varianter som du kan bruke her.»

I sammenheng med dokumentasjonen etter gjennomført prøving fikk vi eksempler på at fagpersonene har vært med å skaffe praksisplass til de kandidater som de hadde testet.

I ett fylke fikk vi berettet en gladhistorie om en innvandrersom ville yrkesprøve seg som herrefrisør. Han hadde ingen papirer, men hevdet å ha vært både lærling og frisør i hjemlandet i 6-7 år. De oppdaget fort at mannen var flink til å klippe, og før han var ferdig yrkesprøvd så overtok han en frisørsalong. Nå er han veldig ivrig på å få fagbrev, og om muligheten for det fikk vi høre:

«...fagfolkene på videregående skole tror ikke at han kommer til å klare teoridelen hvis han må avlegge en vanlig, skriftlig tverrfaglig eksamen Men han har hatt kunder i to år, og de som går der kommer tilbake, så det skulle være et bevis i seg sjøl på at han kan sine ting. Det vi gjør nå er å realkompetansevurdere teorien hans gjennom en samtale omkring læreplanen og skriver en attest på at han gjennom yrkesprøving har vist praktiske kunnskaper tilsvarende det en lærling normalt ville ha tilegna seg i de fagbolkene ... så får vi regne med at når han møter opp til fagprøve så vil dette bli akseptert.»

Oppsummering

Vårt materiale viser at bare vel halvparten av fylkeskommunene har gjennomført et begrenset antall yrkesprøver. Vi fant at ordningen er godt innarbeidet i to fylkeskommuner, hvorav den ene var med i prosjektperioden. Alle prøvene er overveiende knyttet til fremmedspråklige. Selv om det ikke var mange som kunne vise til at de hadde kommet spesielt langt på det tidspunktet våre intervjuer fant sted, er vi optimistiske til at yrkesprøving kan få økt oppmerksomhet flere steder, men at det fortsatt synes å gjelde i forhold til utenlandske søkere som mangler dokumentasjon på hva de kan, og som det er ønskelig å ta i bruk som en ressurs i norsk arbeidsliv. Vi mener imidlertid at det ligger et ubrukt potensial i å anvende yrkesprøving også i forhold til norske som har lang yrkeserfaring, men mangler dokumentasjon på hva de kan. Det er derfor en utfordring å vinne erfaringer også med denne målgruppen.

Tiden fra ordningen ble iverksatt til intervjuperioden var kort. Vi ser at dette kan være med på å forklare at flere fylkeskommuner ga uttrykk for en viss usikkerhet i håndteringen av yrkesprøving. Det kan likevel synes som om at det relativt omfattende arbeidet med ordningen, sammen med den stipulerte kostnaden, har medvirket til at enkelte fylkeskommuner har vært tilbakeholdne med å ta tak i yrkesprøving. Vår oppfatning er imidlertid at det er svakt grunnlag for de reservasjoner som er knyttet til en oppfatning av at yrkesprøving er ressurskrevende og kostbar. Slike reservasjoner kan trolig best motbevises ved å få dokumentert en personlig og samfunnsmessig gevinst med ordningen. Vi ser det derfor som en utfordring å få fram gode eksempler som kan vise at yrkesprøving er en viktig innsatsfaktor for å få flere ut i arbeidslivet.



Fra samme prosjektet er tidligere utgitt:

...men hvor skal vi henvende oss?

Vox, Oslo. 2003. H. Engesbak, V. Haugerud, S. Røstad og T.A. Stubbe

Tallene vi søker – kunnskapen vi får.

Vox, Trondheim. 2004. V. Haugerud, S. Røstad og T.A. Stubbe

Deltakere i videregående opplæring i regi av studieforbund.

Minirapport. Vox, Oslo. 2004. V. Haugerud

I videregående som voksen

Vox, Oslo 2004. H. Engesbak og T.A. Stubbe.

Vox

Nasjonalt senter for læring i arbeidslivet
Olaf Helsets vei 5, Postboks 6139 Etterstad, 0602 Oslo
Telefon: 23 38 13 00 • Telefaks: 23 38 13 01

www.vox.no • vox@vox.no

