

- Vejledninger til uddannelsesinstitutionerne om mål, rammer og vilkår for at gennemføre kompetencevurdering.
- Uddannelsesinstitutionerne synliggør krav og procedurer for at bedømme realkompetencer, bl.a. på institutionernes hjemmesider.
- Udvikling af relevante metoder og redskaber til kompetencevurdering inden for de enkelte uddannelsesområder og på uddannelsesinstitutionerne.
- Understøttelse af skolernes udvikling af vejlednings- og lærerkompetencer.
- Kvalitetscheck på institutionerne som led i det samlede tilsyn og evalueringer på de forskellige uddannelsesområder efter behov.

Der må samtidig arbejdes videre med, hvordan uddannelsesmål og -niveauer fremover kan beskrives i kompetencemål i uddannelsesbekendtgørelser, kompetencebeskrivelser og studieplaner mv. Det vil give et bedre grundlag for vurdering og anerkendelse af realkompetencer, som den enkelte har erhvervet, og dermed også bidrage til at sikre kvaliteten.

Bedre udnyttelse af uddannelsessystemets ressourcer

Anerkendelse af realkompetence kan bidrage til en mere målrettet uddannelsesindsats og en bedre udnyttelse af de samlede økonomiske ressourcer. For mange på arbejdsmarkedet – ikke mindst de kortest uddannede – vil et tilbud om kompetencevurdering kunne bidrage til en mere målrettet opkvalificering og dermed samfundsmæssigt set en bedre udnyttelse af ressourcerne.

Det er attraktivt for alle, at der økonomiseres med tiden og pengene, der bruges på uddannelse og kompetenceudvikling. Dermed undgås spild og dobbeltuddannelse med udgangspunkt i, at ingen behøver at lære det samme to gange. Det betyder også, at flere for de samme penge kan komme gennem uddannelsessystemet, når den enkelte får afkortet sin uddannelse eller kan tilegne sig en formel kompetence på basis af en anerkendelse af realkompetencer.

Der kan derfor være behov for at anvende styringsredskaber, som kan bidrage til at regulere aktiviteten i tilknytning til realkompetencevurdering, således at der kan sikres en fortsat prioritering af de kortest uddannede inden for de økonomiske rammer, der er til rådighed i uddannelsessystemet. Regeringen lægger i den forbindelse op til, at der introduceres en gradueret deltagerbetaling, som indebærer, at en individuel kompetencevurdering fortsat skal være gratis for kortuddannede.

Det er også vigtigt, at uddannelsesstederne har de rette økonomiske incitamenter til at anerkende den uddannelsessøgendes realkompetencer. Det er en vanskelig balancegang mellem økonomiske incitamenter, der tilskynder institutionerne til at anerkende realkompetencer, og hensynet til, at der ikke anerkendes mere, end at kvaliteten i uddannelserne fastholdes. Det skal sikres, at incitamenter i økonomistyringen understøtter uddannelsesinstitutionerne til på en sikker og afbalanceret måde at anerkende den enkeltes realkompetencer.

Adgang til overskuelig information og vejledning

Adgang til overskuelig information og vejledning spiller en vigtig rolle for den enkelte uddannelsessøgende og for virksomhederne. Vejledningssystemet skal derfor tilbyde brugerne vejledning om muligheden for kompetencevurdering i forhold til uddannelsessystemet. Der skal kunne henvises til relevante uddannelsesinstitutioner og organisationer mv., og der skal skabes et velfungerende samspil med vejledningen i beskæftigelses- og integrationsindsatsen lokalt og regionalt.

Vejledningsportalen, som er udviklet i tilknytning til regeringens ungdomsvejledningsreform, vil også komme til at omfatte information og vejledning om kompetencevurdering foruden redskaber, som brugerne selv kan benytte til afklaring og dokumentation af realkompetencer i forbindelse med en individuel kompetencevurdering.

Samspil med arbejdslivet og fritidslivet

Anerkendelse af realkompetence sætter også et særligt fokus på, hvordan den enkeltes kompetencer kan synliggøres og dokumenteres. Metoder og redskaber, som kan anvendes af den enkelte til at beskrive og dokumentere sine realkompetencer, har derfor stor betydning for vurdering og anerkendelse i forhold til uddannelsessystemet, og de vil også kunne være til gavn for den enkelte fx ved jobskifte på arbejdsmarkedet.

Den enkelte må have et ansvar for at dokumentere sine kompetencer, som er erhvervet i arbejdslivet og fritidslivet, men det må samtidig bygge på et princip om frivillighed. Det er desuden vigtigt, at en kompetencedokumentation i arbejdslivet baseres på et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem medarbejderne og den enkelte virksomhed.