

Anna Hagen, Elin Svensen
og Kari Folkenborg

Dokumentasjon av realkompetanse gjennom yrkesprøving

En kartlegging av erfaringer med
kompetansedokumentasjon for
flyktninger og innvandrere



Anna Hagen, Elin Svensen og Kari Folkenborg

Dokumentasjon av realkompetanse gjennom yrkesprøving

En kartlegging av erfaringer med
kompetansedokumentasjon for
flyktninger og innvandrere

© Fafo 2002

ISBN 82-7422-372-1

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Trykk: Centraltrykkeriet AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Kapittel 1 Innledning	15
Datagrunnlag og metode	16
Gangen i rapporten	17
Kapittel 2 Yrkesprøving som dokumentasjonsordning	19
Yrkesprøving i Norge	19
Synliggjøring av kompetanse	22
Formålet med yrkesprøvingen	23
Behov for samarbeid og koordinering	24
Kapittel 3 To yrkesprøvningsprosjekter	27
Yrkesprøvningsprosjektet i Oslo	27
Yrkesprøvningsprosjektet i Oppland	32
Sammenlikning av de to modellene	38
Kapittel 4 Kandidatenes erfaringer	41
Kandidatene i Oslo	41
Kandidatene i Oppland	42
Hva kandidatene gjorde før yrkesprøvingen	42
Hvordan de kom i kontakt med Yrkesprøvningsprosjektet	43
Kandidatenes motivasjon for yrkesprøving	43
Hvordan kandidatene opplevde prøvesituasjonen	44
Etter yrkesprøvingen	47
Yrkesprøving i forhold til et utdanningsløp	48
Erfaringer med å søke jobb etter yrkesprøvingen	50
Er yrkesprøving nyttig for kandidatene?	53
Hva kunne vært gjort annerledes?	54
Oppsummering	54

Kapittel 5 Opplæringstilbydere	57
Inntak	58
Tolkingen av dokumentasjonen	62
Hvem finansierer opplæringen?	63
Får kandidatene tilrettelagt opplæring?	63
Hvordan blir opplæringstilbud for voksne etablert?	67
Avklaringsspørsmål i forhold til opplæring	68
Kapittel 6 Arbeidsgivernes erfaringer	69
Om ansettelsesprosessen	70
Om veien videre	74
Kapittel 7 Oppsummering og utfordringer	77
«Jeg fikk en sjanse til å vise hva jeg kan»	77
Yrkesprøvingen viser et videre forløp	78
Utfordringer på utdanningssiden	79
Yrkesprøving reduserer usikkerhet hos arbeidsgiver	81
Behovet for samarbeid og koordinering	83
Lik eller likeverdig kompetanse?	85
Raskt i jobb – eller stabil jobb?	86
Litteratur	89
Vedlegg 1 - 4	91

Forord

Formålet med denne rapporten er å presentere foreløpige erfaringer med bruk av kompetansedokumentasjon fra yrkesprøving, og å diskutere noen utfordringer i forhold til det videre arbeidet med denne dokumentasjonsordningen.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Voksenopplæringsinstituttet (VOX) og Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD).

Referansegruppa for prosjektet har bestått av

Tove Assmann Larsen, VOX

Ann Kristin Nilsen, AAD

Ingunn Mari Eide, Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo

Svein Tore Dolmseth, Yrkesprøvingsprosjektet i Oppland

Geir Sæhle, AOF Sarpsborg

Vi takker referansegruppa for godt samarbeid i forberedelsen og gjennomføringen av prosjektet, og for verdifulle innspill og kommentarer underveis. Takk også til våre informanter i Oslo og Oppland som velvillig tok oss imot og lot seg intervju. Ikke minst vil vi takke kandidatene fra yrkesprøvingen som atter en gang stilte opp – de fleste på fritida – for å fortelle om sin yrkesbakgrunn fra utlandet og sin motivasjon for videre opplæring og arbeid i Norge.

Blant våre kolleger på Fafo vil vi takke Anne Britt Djuve for konstruktive innspill og kommentarer. Rapporten er skrevet av Anna Hagen, Elin Svensen og Kari Folkenborg. Sveinung Skule har kvalitetssikret rapporten.

Fafo, mai 2002

Anna Hagen
prosjektleder

Elin Svensen

Kari Folkenborg

Sammendrag

Formålet med denne rapporten er å presentere foreløpige erfaringer med yrkesprøving for innvandrere og flyktninger, og å diskutere noen utfordringer i forhold til det videre arbeidet med denne dokumentasjonsordningen.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Voksenopplæringsinstituttet (VOX) og Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Yrkesprøving er en metode som gjør det mulig å synliggjøre og dokumentere yrkeskompetanse på videregående opplærings nivå som er tilegnet på andre måter enn gjennom det formelle norske utdanningssystemet. Mange innvandrere og flyktninger kommer til Norge med arbeidserfaring og/eller utdanning fra hjemlandet som de ønsker å nyttiggjøre seg i det norske arbeidsmarkedet. For dem som mangler dokumentasjon på egen yrkeskompetanse, eller som har dokumentasjon som ikke blir anerkjent i norsk arbeidsliv eller i norske utdanningsinstitusjoner, kan det være vanskelig å få nyttiggjort seg denne kompetansen.

Yrkesprøving som metode består av intervjuer og en praktisk prøve. Dokumentasjonen skal kunne brukes både direkte i forhold til arbeidslivet og i forhold til videre opplæring.

Rapporten bygger på kvalitative intervjuer med personer som har gjennomgått yrkesprøving i Oslo og Oppland. I tillegg har vi intervjuet personer på arbeidsgiversiden og på utdannings siden i de to fylkene. Materialet gir ikke grunnlag for bastante konklusjoner om nytten av yrkesprøving. Undersøkelsen gir likevel klare indikasjoner på at yrkesprøving kan være et viktig bidrag både til mer effektiv integrering av innvandrere og flyktninger på arbeidsmarkedet, og et godt redskap i arbeidet for å tilrettelegge kostnadseffektive opplæringsløp fram mot fagbrev eller vitnemål. For at yrkesprøving skal ha slike effekter, bør en rekke forutsetninger være på plass. Undersøkelsens bidrag er i første rekke økt innsikt i forutsetningene for at yrkesprøving kan bidra til integrasjon og bedre muligheter på arbeidsmarkedet gjennom synliggjøring, utvikling, verdsetting og bruk av realkompetanse.

Yrkesprøvningsprosjektene i Oslo og Oppland

Yrkesprøvningsprosjektet i Oslo startet opp høsten 1999 og har en varighet på tre år, fram til høsten 2002. Prosjektets hovedmål er å utvikle prosedyrer for yrkesprøving og dokumentasjon av innvanderers og flyktningers praktiske og teoretiske realkom-

petanse på videregående opplærings nivå, og å etablere samarbeidsrutiner for en koordinering av oppgaver knyttet til yrkesprøving og ansvarfordeling mellom ulike berørte instanser i Oslo kommune. Yrkesprøvingsprosjektet er organisatorisk forankret i fagopplæringsetaten i Oslo kommune.

Yrkesprøvingsprosjektet i Oppland er definert som et prosjekt med varighet fram til august 2004. Prosjektet er forankret i Realkompetansesentralen ved Mesna videregående skole, som ble formelt etablert våren 2000. I Oppland har man ikke hatt et formelt mandat, men i et internt notat fra prosjektet er formålet med yrkesprøvingen definert som «å lette de fremmedspråkliges tilgang til det norske arbeidsmarkedet på de områder hvor de kan benytte kvalifikasjoner, gjøre det mulig for dem å få dokumentasjon på deres yrkeskunnskaper, samt legge til rette for at de kan ta videre utdanning hvis dette skulle være ønskelig».¹

Når vi sammenlikner modellene for yrkesprøving i de to fylkene, finner vi flere likheter, men også store forskjeller. I Oslo er det lagt vekt på utviklingen av en prosedyre for yrkesprøving. Kandidatene får veiledning etter endt yrkesprøving, men blir ikke fulgt opp i like stor grad som i Oppland. I Oppland har yrkesprøvingen i større grad karakter av et forløp, der det blir lagt stor vekt på å legge til rette for et videre opplæringsløp fram mot norsk fagbrev/svennebrev eller vitnemål.

Dokumentasjonen som utstedes er også ulik i de to fylkene. I Oppland brukes yrkesprøvingsbevis, mens man i Oslo bruker kompetansebevis som dokumentasjonsform.

Både i Oslo og i Oppland blir kompetansen vurdert i forhold til innholdet i norske læreplaner. I Oslo blir bare de praktiske modulene i læreplanene vurdert. Av dokumentasjonen framgår det hvilke moduler som er godkjent. I Oppland blir både praksis og teori vurdert, og det framgår både hva som er godkjent og hva som ikke er godkjent. Av yrkesprøvingsbeviset i Oppland framgår også (det antatte) omfanget av restopplæringen fram til norsk fag-/svennebrev eller vitnemål.

I begge prosjektene utstedes også vedlegg til kompetansedokumentasjonen. Vedleggene beskriver yrkesprøving som metode, og gir mulighet til å dokumentere kompetanse utenfor læreplanen. Tilleggsdokumentasjonen omfatter også en veiledning til kandidatene om muligheter for videre opplæring.

I Oppland blir det lagt vekt på at yrkesprøvingen i de fleste tilfeller skaper eller synliggjør et behov for videre opplæring for de aller fleste kandidatene, og at dette er fylkeskommunens ansvar. De fleste kandidatene blir anbefalt å følge et løp fram til fag-/svenneprøve etter praksiskandidatordningen. Hovedmodellen for videre kvalifisering etter gjennomført yrkesprøving er kombinert praksisplass og videre

¹ Dolmseth 2001.

opplæring, som oftest i et samarbeid mellom prosjektet, arbeidsgiver, Aetat, opplæringstilbyder og eventuelt hjemkommunen til kandidaten.

Kandidatenes erfaringer etter yrkesprøving

Informantintervjuene viser at kandidatene i hovedsak har positive erfaringer med yrkesprøvingen:

- Mange av kandidatene har dokumentasjon på tidligere praksis og utdanning. Noen har fått dokumentasjonen oversatt til norsk, men opplever at dette har hatt liten eller ingen betydning i forhold til jobbsøking. Noen har også søkt norske utdanningsmyndigheter om å få godkjent sin utenlandske utdanning, men har fått negativt svar.
- Kandidatenes fremste motivasjon for å ta yrkesprøven er å få et relevant arbeid i forhold til tidligere utdanning og arbeidserfaring.
- Kandidatene er gjennomgående fornøyd med avviklingen og gjennomføringen av yrkesprøven. De setter stor pris på at yrkesprøvingen gir dem en mulighet til å vise hva de kan.
- De fleste kandidatene betrakter kompetansebeviset som et skritt på veien mot fagbrev eller vitnemål.
- Veiledning er av stor betydning for at kandidatene skal kunne strukturere et videre forløp når det gjelder jobbsøking og videre opplæring. Motstridende informasjon, mye venting, og vandring mellom etatene virker demotiverende og frustrerende.
- Prøveleder/fagperson og andre som er involvert i yrkesprøvingen har i flere tilfeller vært aktive som formidlere av praksisplasser og døråpnere i forhold til det norske arbeidsmarkedet. For flere av kandidatene har det vært viktig å ha bransjefolk som går god for dem i forhold til potensielle arbeidsgivere.
- Foreløpig fungerer ikke dokumentasjonen i seg selv som en døråpner i forhold til det norske arbeidsmarkedet. Mye tyder likevel på at den er et viktig og nødvendig bidrag i en prosess som på sikt kan sikre kandidatene en stabil tilknytning til arbeidslivet.

De kandidatene som virker mest fornøyd, er de som har fått mulighet til å praktisere yrket sitt samtidig som de har fått mulighet til å ta den opplæringen de mangler. De kandidatene som virker minst fornøyd, er de som ikke har noe konkret mål, som ikke vet hvordan de kan få videre opplæring, eller som opplever at det ikke eksisterer noe opplæringstilbud som kan dekke deres behov.

Yrkesprøving og videre opplæring

Et viktig formål med dokumentasjon av realkompetanse, er å sikre at voksne som ønsker videre opplæring, blir tatt inn på riktig nivå i opplæringssystemet. Dette er viktig for den enkeltes motivasjon, men også for å hindre at det brukes unødvendige ressurser på opplæring. I forhold til utdanningssystemet skal yrkesprøving kunne brukes som grunnlag for inntak, avkorting og tilpassing. Det innebærer at voksne med realkompetanse skal kunne tas opp på et høyere nivå enn ordinære (unge) elever, at opplæringen skal kunne gjennomføres på kortere tid, og at opplæringen skal være tilpasset den kompetansen kandidatene har fra før.

Opplæringstilbyderne har i stor grad benyttet dokumentasjon fra yrkesprøvingen som grunnlag for inntak på et høyere nivå enn kandidatene ville hatt tilgang til uten yrkesprøvingen. Det gjelder ikke minst for de kandidatene som mangler annen dokumentasjon. Flertallet av kandidatene i undersøkelsen følger et løp fram mot fag-/svennebrev etter praksiskandidatordningen. Kandidatene får tilbud om opplæring på VKI-nivå som blir avsluttet med en tverrfaglig teoretisk prøve. Prøveformen innebærer at kandidatene blir prøvet i alle fag. For noen kan det bety at enkelte fag blir godkjent to ganger; først på grunnlag av yrkesprøving, senere gjennom den tverrfaglige prøven. En reell *godskrivning* av kompetansen ville innebære at kandidaten bare skulle prøves i de fagene som ikke er godkjent gjennom yrkesprøvingen. Dette krever imidlertid en større fleksibilitet i de prøveformene som benyttes på utdannings-siden.

På grunn av språkproblemer kan kravet om en skriftlig teoretisk prøve være et hinder for mange av kandidatene. Tilrettelegging av prøveformen, blant annet gjennom mulighet til muntlig prøve, eventuelt en kombinert skriftlig og muntlig prøveform, vil derfor kunne være et viktig tiltak på opplæringssiden.

Når inntaket blir gjort på grunnlag av yrkesprøving, innebærer det i de fleste tilfellene også en avkorting, ved at kandidatene kan gjennomføre opplæringen på kortere tid. Individuelt tilpassede opplæringstilbud er likevel mangelvare.

De fleste kandidatene ønsker å kombinere teori og praksis. Et slikt løp er lettere å gjennomføre innenfor lærefagene enn innenfor skolefag uten opplæring i bedrift. Mange kvinner ønsker å arbeide innenfor helse- og sosialfag, der de fleste utdanningstilbudene er lagt opp som rene skolefag uten fagbrev. De kandidatene som er tatt opp på slike skoleløp, etterlyser muligheten til å praktisere yrket ved siden av. Mulighetene for praktisk arbeid er viktige, både av integreringshensyn og av pedagogiske hensyn. Språkproblemer kan gjøre det vanskelig for mange å følge den teoretiske undervisningen, og deltakelse i praksissituasjoner er et viktig hjelpemiddel for utviklingen av yrkesrettede språkkunnskaper. På bakgrunn av erfaringene fra undersøkelsen, er det mye som tyder på at disse kandidatene ville hatt større nytte av et mer praksisnært opplæringstilbud, der man tok sikte på å ta eksamen som privatist. Et slikt opplegg stiller imidlertid store krav til arbeidsplassen som lærings-

arena, der kandidatene vil være avhengig av kvalifisert veiledning og systematisk opplæring i arbeidssituasjonen.

Yrkesprøving i forhold til arbeidslivets behov

Etniske minoriteters problemer på arbeidsmarkedet har blant annet vært forklart med arbeidsgivers behov for å redusere usikkerhet. Undersøkelsen bekrefter at yrkesprøving kan være et viktig virkemiddel for å redusere usikkerhet om hva kandidaten faktisk kan. Fra arbeidsgivers side er det en klar styrke at kandidatens yrkeskompetanse er vurdert ut fra standarder som er kjent i bransjen, og at personer med kjennskap til bransjen har vært involvert i vurderingen. Likevel er det flere eksempler på at dokumentasjonen fra yrkesprøvingen i seg selv ikke var tilstrekkelig i forhold til å få innpass på arbeidsmarkedet.

Muligheten for å finne relevant jobb eller praksisplass vil i stor grad være avhengig av etterspørselen etter arbeidskraft. I Oppland blir mangelen på praksisplasser beskrevet som den viktigste flaskehalsen i Yrkesprøvingsprosjektet. I Oslo kan det være lettere å finne relevant jobb, men også her vil det være store bransjemessige forskjeller både når det gjelder tilgang til jobb og muligheten for videre kvalifisering. Flere informanter på arbeidsgiversiden gir uttrykk for at yrkesprøving kan tenkes å bli en viktig rekrutteringskanal.

Arbeidsgivere som tar inn kandidater fra yrkesprøvingen på praksisplass, får god mulighet til å vurdere kompetansen over tid. Dette bidrar i stor grad til å synliggjøre kompetansen og redusere usikkerheten i forhold til en fast ansettelse. Lønnstilskudd fra Aetat i hele eller deler av praksisperioden er et tiltak som også kan bidra til å redusere arbeidsgivers økonomiske risiko. Fra Aetat sin side blir det understreket at dokumentasjonen fra yrkesprøvingen er et viktig virkemiddel både i forhold til å skaffe praksisplass og å sikre kandidatens rettigheter i forhold til praksis og opplæring. Selv om yrkesprøving foreløpig er lite kjent i arbeidslivet, mener man fra Aetat sin side at dokumentasjonen er et viktig virkemiddel på grunn av den legitimiteten ordningen har, eller vil kunne få, i arbeidslivet.

Stort samarbeids- og koordineringsbehov

Et hovedinntrykk fra intervjuene, er at viljen til å finne løsninger og evnen til å samarbeide på tvers av etater og administrative skillelinjer er en grunnleggende forutsetning for å lykkes med å sikre kandidatene en stabil og relevant tilknytning til arbeidslivet. Løsningene må være tilpasset den enkelte kandidat, og det finnes derfor ingen egentlige standardløsninger. Alle kandidater som er aktuelle for yrkesprøving er det fordi de har arbeidserfaring og/eller utdanning fra hjemlandet som de ønsker å ta i bruk. Yrkesprøvingen gjør det mulig for dem å synliggjøre og

dokumentere denne kompetansen i forhold til arbeidslivet. Samtidig viser undersøkelsen at dokumentasjon i seg selv ikke alltid er nok, men at det også kan være behov for personlig kontakt, enten gjennom yrkesprøvningsprosjektet eller Aetat. Aetat har nettverk og muligheter for å skaffe praksisplass, eventuelt med lønnstilskudd. Videre kan Aetat ha en viktig rolle i å sikre at kandidaten får nødvendig praksis og opplæring i praksisperioden.

I mange tilfeller har kandidatene en kompetanse som er etterspurt i arbeidslivet. Men de fleste kandidatene har også behov for noe restopplæring. I noen tilfeller vil arbeidsgiver selv være interessert i å legge til rette for videre kvalifisering. Her vil det imidlertid være store variasjoner mellom bransjer, og det kan også være store forskjeller fra bedrift til bedrift. Som ufaglært vil kandidaten tjene dårligere, og han eller hun vil også være mer utsatt i forbindelse med permittering og nedbemanning. I mange tilfeller kan det også være vanskeligere å søke nytt arbeid som ufaglært enn som faglært. Yrkesprøvingen fører derfor vanligvis til at det i tillegg til synliggjøring av kompetanse, også blir synliggjort et *utdanningsbehov* på videregående skoles nivå. Dette er fylkeskommunens ansvar. Ofte vil det være stort behov for tilrettelegging, både i opplæring og i prøveform.

Yrkesopplæringsnemnda ved fagopplæringsetaten/fagopplæringskontoret har ansvaret for å godkjenne praksis for praksiskandidater. I Oslo er Yrkesprøvningsprosjektet forankret i fagopplæringsetaten, og godkjenning av praksis gjennom yrkesprøvingen er derfor uproblematisk. I Oppland er yrkesprøvingen forankret i Realkompetansesentralen ved Mesna videregående skole. Man har derfor lagt stor vekt på et nært samarbeid med fagopplæringskontoret, og tilbakemeldingene fra prosjektet er at dette samarbeidet fungerer godt.

Skole-/utdanningsetaten i fylket har ansvaret for å godkjenne teori på grunnlag av realkompetansevurdering. I Oslo ligger videregående opplæring under skoleetaten, mens fagopplæringsetaten er organisert som en egen etat. Gjennom yrkesprøvningsprosjektet i Oslo godkjennes derfor ikke teori, men bare praksis. Kandidater som ønsker å få realkompetansevurdert sine teorikunnskaper, må søke skoleetaten om dette, selv om faglærere ved videregående skole ofte har vært involvert i yrkesprøvingen. Dette er en løsning som er ineffektiv og forvirrende, både for kandidaten og for andre brukere av dokumentasjonen. Det er grunn til å spørre om det ikke ville være mulig å komme fram til en mer hensiktsmessig løsning gjennom økt samarbeid og smidighet på tvers av etatene.

Oppsummeringsvis finner vi de beste resultatene fra yrkesprøvingen i de tilfellene der yrkesprøvningsprosjekt, skole/ opplæringstilbyder, fagopplæring, arbeidsgiver og eventuelt Aetat samarbeider om å skaffe kandidatene arbeid og opplæring etter yrkesprøvingen. Samtidig er det i de fleste tilfeller behov for en kontaktperson som har ansvar for koordinering og oppfølging av kandidaten fram til oppnådd sluttkompetanse. Dette ansvaret behøver ikke nødvendigvis ligge i prosjek-

tet, men kan i prinsippet ligge både hos Aetat, i kommunen eller også hos opplæringsansvarlig. Hovedsaken er ikke nødvendigvis hvor ansvaret ligger, men at noen har et ansvar for den videre oppfølgingen. De kandidatene som er minst positive til yrkesprøvingen, er de som ikke har fått tilstrekkelig oppfølging og veiledning etter yrkesprøvingen, men som opplever forsøkene på å komme i arbeid som en endeløs vandring mellom ulike offentlige etater og potensielle arbeidsgivere.

Lik eller likeverdig kompetanse?

Et sentralt formål med å etablere et system for dokumentasjon av realkompetanse er å kunne vurdere den kompetansen en person har i forhold til den kompetansen som kan oppnås gjennom videregående opplæring. Buer-utvalget anbefalte i sin innstilling at prinsippet om *likeverdighet*, og ikke likhet, skulle legges til grunn ved inntak av voksne til videregående opplæring, og i forhold til en eventuell avkorting av studier.

Også i forbindelse med yrkesprøving er det et sentralt spørsmål om det er likeverdighets- eller likhetsbegrepet som legges til grunn når flyktningers og innvandreres realkompetanse blir vurdert i forhold til kravene i norske læreplaner. Svaret på dette vil i stor grad avhenge av om metoden og dokumentasjonen også gir rom for å dokumentere kompetanse som ligger utenfor læreplanen.

Et fellestrekk ved en rekke av de ordningene som er utviklet som ledd i Realkompetanseprosjektet, er at man har utarbeidet en form for CV eller individuell «portfolio». Utviklingen av ulike tilleggsdokumenter i dokumentasjonen fra yrkesprøvingen kan tolkes som uttrykk for den samme tendensen. Disse dokumentene gir bedre muligheter for å synliggjøre hva kandidatene kan, også utenom læreplanene. Økt bruk av denne typen dokumenter kan betraktes som økt bruk av likeverdighetsbegrepet, ved at også mottaker kan vurdere om en annen type fagkompetanse kan være like mye verdt som kompetansekrav i gjeldende læreplan. Kombinasjonen av de to dokumenttypene er trolig en god løsning. Den første, standardiserte, offisielle delen av dokumentasjonen sikrer sammenliknbarhet og høy reliabilitet. Svakheten er at vurderingene i stor grad bygger på likhetskrav. Mindre standardisert dokumentasjon kan være viktig for å sikre at man måler det man faktisk ønsker å måle, nemlig kandidatenes yrkeskompetanse. Samtidig vil mindre standardisert dokumentasjon gi et bedre grunnlag for vurdering av likeverdig kompetanse.

I forlengelsen av dette argumentet er det mulig at kandidatene som gjennomgår yrkesprøving som ledd i prosessen også bør få hjelp til å bygge opp og strukturere en personlig CV/portfolio som kan brukes i forhold til søknad om jobb og videre opplæring. Et slikt dokument behøver ikke nødvendigvis å inngå som en del av den offentlige dokumentasjonen.

Raskt i jobb – eller stabil jobb?

I likhet med andre ordninger for dokumentasjon av realkompetanse, er det flere målsetninger for arbeidet med yrkesprøvingen. Ulike aktører kan ha ulike oppfatninger av hvilket formål som skal prioriteres. Det sentrale poenget er at den videre utformingen av ordningen forutsetter at man har et gjennomtenkt forhold til hva som er hovedformålet, og hvilke målgrupper som skal prioriteres. I forhold til yrkesprøving, er det ikke minst viktig å avklare om formålet er å få kandidatene raskest mulig ut i jobb, eller om målet skal være å sikre kandidatene en fast og stabil tilknytning til arbeidslivet. Om målet i første rekke er å få kandidatene raskest mulig ut i jobb, er det mye som tyder på at dokumentasjonen fra yrkesprøvingen kan være et viktig hjelpemiddel, spesielt når dokumentasjonen kombineres med aktiv innsats fra prøveledere og Aetat. Dette gjelder imidlertid i første rekke der det er stort behov for arbeidskraft.

Om målet er å sikre kandidatene en fast og stabil tilknytning til arbeidslivet, vil kandidatene være best tjent med et løp som *i tillegg til* relevant jobb eller praksisplass på sikt gjør det mulig å «veksle inn» kompetansen i et norsk fag-/svennebrev eller vitnemål. Da blir dokumentasjonen fra yrkesprøvingen i første rekke et hjelpemiddel for å sikre kandidaten et videre løp fram mot fagbrevet. Om målet er å redusere forskjellene mellom etniske minoriteter og etniske nordmenn når det gjelder mulighetene på arbeidsmarkedet, er det liten tvil om at muligheten til videre kvalifisering må inngå som en sentral del av forløpet etter yrkesprøvingen.

På bakgrunn av forholdet mellom kandidatenes medbrakte realkompetanse og behovene i arbeidsmarkedet, er det også viktig å stille spørsmålet om hva som er det riktige tidspunktet for yrkesprøvingen. Når det gjelder flyktninger, inngår målet om bosetting til arbeid og utdanning i myndighetenes retningslinjer og strategier for bosetting. Den yrkes- og utdanningsbakgrunn flyktningene har når de kommer til Norge, skal vurderes opp mot de utdanningsmulighetene og det arbeidsmarkedet som finnes i de aktuelle bosettingskommunene. I forhold til denne gruppa bør man derfor vurdere å starte prosessen med yrkesprøving allerede i mottak, slik at kompetansen kan tas hensyn til ved bosetting.

Kapittel 1 Innledning

Mange innvandrere og flyktninger har yrkeskompetanse fra hjemlandet som de ønsker å nyttiggjøre seg i det norske arbeidsmarkedet. Yrkesprøving er en metode som gjør det mulig å synliggjøre denne kompetansen og utstede offentlig godkjent norsk kompetansedokumentasjon. Metoden består av intervjuer kombinert med en praktisk prøve. Dokumentasjon fra yrkesprøving skal kunne brukes i forhold til:

- jobbsøking
- godkjenning av praksis for oppmelding til fag-/svenneprøve etter praksiskandidatordningen
- godskriving av læretid for lærlinger
- godskriving av teori

Dokumentasjonen skal dermed kunne brukes både direkte i forhold til arbeidslivet og i forhold til utdanningssystemet som grunnlag for inntak, avkorting og tilpassing av opplæring på videregående skoles nivå.

Formålet med rapporten er å kartlegge erfaringer med bruk av dokumentasjon fra yrkesprøving. Hvilke erfaringer har kandidatene etter gjennomført yrkesprøving? Hvilken nytte har de hatt av dokumentasjonen i forhold til søknad om jobb og/eller i forhold til videre opplæring? Hvordan vurderer opplæringstilbyderne dokumentasjonen fra yrkesprøvingen? Hvilken legitimitet har dokumentasjonen i arbeidslivet, og hvilket bruksområde ser arbeidsgiversiden for ordningen? Under hvilke forutsetninger bidrar yrkesprøvingen til en mer effektiv og langsiktig integrering av innvandrere og flyktninger på det norske arbeidsmarkedet? Dette er hovedspørsmålene som vi søker svar på i rapporten.

Datagrunnlag og metode

Undersøkelsen bygger på erfaringer med yrkesprøving i Oslo og Oppland. De to dokumentasjonsordningene er nærmere beskrevet i kapittel tre. Den viktigste datakilden er kvalitative intervjuer, supplert med dokumentasjon fra yrkesprøvingen.

Vi har intervjuet tolv personer som har gjennomgått yrkesprøving. I rapporten vil disse bli omtalt som «kandidater». Seks av kandidatene har gjennomført yrkesprøving i Oslo, og seks i Oppland.

Informantene på utdanningsiden består av en lærer ved en videregående skole, en fagleder og en fagkonsulent ved et opplæringskontor, en representant for fylkesopplæringsjefen i Oppland, og to lærere ved ressursentre i Oppland.

På arbeidslivssiden har vi intervjuet åtte informanter som enten er arbeidsgivere eller som jobber i Aetat med integrering av flyktninger og innvandrere i arbeidslivet. Tre av disse intervjuene er gjennomført i Oslo, resten i Oppland.

Yrkesprøving er en relativt ny metode, og foreløpig er det et begrenset antall personer som har gjennomført yrkesprøving. Hensikten her er ikke å evaluere ordningene med yrkesprøving i Oslo og Oppland, men å frambringe kunnskap om yrkesprøving som dokumentasjonsordning og virkemiddel for integrering i arbeidslivet.

Undersøkelsen er utformet med tanke på å få belyst erfaringer fra to ulike ordninger, ut fra ulike aktørers perspektiv. Blant kandidatene ønsket vi i tillegg en viss spredning i forhold til fagbakgrunn, nasjonalitet og kjønn.

Kandidatene er intervjuet om sin bakgrunn, hvordan de opplevde yrkesprøvingen, sitt inntrykk av dokumentasjonen, veiledning og oppfølging etter gjennomført yrkesprøving, og erfaringer med bruk av dokumentasjon i forhold til jobb og/eller utdanning.

Opplæringstilbyderne er intervjuet om sine erfaringer med bruk av dokumentasjon fra yrkesprøving som grunnlag for inntak, avkorting og tilpassing av videre opplæring.

Tabell 1.1 Fordelingen av kvalitative intervjuer på ulike typer informanter

	Oslo	Oppland	Totalt
Kandidater	6	6	12
Opplæringstilbydere	3	3	6
Arbeidsgivere/arbeidsmarkedsmyndigheter	3	5	8
	12	14	26

Arbeidsgivere/arbeidsmarkedsmyndigheter er intervjuet om sine erfaringer med bruk av dokumentasjon fra yrkesprøving i forhold til ansettelse/praksisplass og eventuelt videre opplæring.

Intervjuene ble gjennomført i januar og februar 2002, og varte mellom én og halvannen time. Alle intervjuene ble gjennomført uten bruk av tolk. Ett kandidatintervju ble gjennomført på engelsk

Gangen i rapporten

I neste kapittel settes yrkesprøving som begrep og som metode inn i en bredere sammenheng. Først presenteres kort bakgrunnen for yrkesprøving som dokumentasjonsmetode i Norge og internasjonalt. Deretter følger noen mer analytiske betraktninger om yrkesprøving som metode for dokumentasjon av realkompetanse. Et sentralt perspektiv i rapporten er at *formålet* med yrkesprøvingen vil ha stor betydning, både i forhold til den konkrete utformingen av ordningen og i forhold til hvilke resultater det er rimelig å forvente.

I kapittel tre gis en nærmere beskrivelse av de to dokumentasjonsordningene i Oslo og Oppland.

I kapittel fire presenteres kandidatenes erfaringer før, under og etter yrkesprøvingen.

I kapitlene fem og seks presenteres henholdsvis opplæringstilbydernes og arbeidsgivernes erfaringer. I siste kapittel følger en oppsummerende drøfting av de første erfaringene med yrkesprøving. Avslutningsvis presenteres også utfordringer og anbefalinger i forhold til det videre arbeidet med en dokumentasjonsordning som i første rekke er utformet med tanke på flyktninger og innvandrere, men som i prinsippet kan være aktuell for en langt videre målgruppe.

Kapittel 2 Yrkesprøving som dokumentasjonsordning

Arbeidet med utvikling av nye ordninger for dokumentasjon av realkompetanse er blitt en viktig del av arbeidet med kompetanseutvikling i utdanningssystemet og i arbeidslivet i Norge og internasjonalt (Colardyn 1997, Bjørnåvold 2000, Skule og Andersen 2002, Commission of the European Communities 2000, 2001). Dette arbeidet må ses på bakgrunn av en økende vektlegging av læring som finner sted utenfor det formelle utdanningssystemet. Økt mobilitet på arbeidsmarkedet og de utfordringer det skaper i forhold til synliggjøring og anerkjennelse av utenlandsk kompetanse, er en annen viktig drivkraft. Bakgrunnen for arbeidet med yrkesprøving er et ønske om å synliggjøre og dokumentere yrkeskompetanse, uavhengig av hvor og hvordan denne kompetansen er utviklet. Yrkesprøving kan derfor betraktes som en av flere metoder for realkompetansevurdering. I dette kapitlet gis en kort beskrivelse av bakgrunnen for arbeidet med yrkesprøving i Norge. Deretter følger noen analytiske betraktninger knyttet til yrkesprøving som dokumentasjonsordning.

Yrkesprøving i Norge

Arbeidet med å legge til rette for yrkesprøving i Norge har pågått siden begynnelsen av 90-tallet. Rådet for fagopplæring i arbeidslivet (RFA) behandlet i desember 1990 et forslag om å etablere en ordning med yrkesprøving. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe som framla sin innstilling i november 1993.¹ Forslaget ble imidlertid liggende til det igjen ble tatt opp av Kommunal- og arbeidsdepartementet (KAD) i St.meld. nr. 17 (1996-97) *Om innvandring og det flerkulturelle Norge*. Her ble yrkesprøving forestått som ett av flere konkrete tiltak:

«Regjeringen vil sette i gang en praktisk dokumentasjonsordning – yrkesprøving – for å forenkle vurderingen av utenlandsk fagutdanning for innvan-

¹ Grunnleggende kvalifisering av nyankomne innvandrere. Sluttrapport fra tverrdepartemental arbeidsgruppe. Mars, 2000. <http://odin.dep.no/krd/norsk/publ/rapporter/016041-220010/index-dok000-b-n-a.html>

drere. Ordningen vil gi mulighet for å få dokumentert teoretiske og praktiske ferdigheter, samtidig som man får vite hva som mangler for å kunne avlegge fag- eller svenneprøve. Fylkeskommunen, som har ansvaret for å arrangere prøver og eksamener og for å utstede vitnemål, fag- og svennebrev, blir også tillagt ansvaret for yrkesprøvingen. Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet vil utarbeide retningslinjer for slik prøveavvikling.»

Kirke- utdannings og forskningsdepartementet (KUF) nedsatte en arbeidsgruppe som skulle legge fram forslag til slike retningslinjer. Arbeidsgruppa leverte sin innstilling høsten 1997, og forslaget ble sendt på høring i 1998.

Forslaget fra arbeidsgruppa omfatter i første rekke innvandrere som ikke kan dokumentere praksis og/eller fagopplæring fra utlandet i forhold til gjeldende norsk læreplan.

Utvalget foreslår at det opprettes en fylkeskommunal veiledningstjeneste som skal veilede og følge opp de personene som kan ha behov for å bli yrkesprøvet. Ansvaret for administrasjon av ordningen foreslås lagt til fylkeskommunen ved yrkesopplæringsnemnda, i samarbeid med veiledningstjenesten. Det blir presisert at ordningen ikke skal erstatte ordinær fag- eller svenneprøve, men at den skal være et hjelpemiddel for å finne ut om kompetansen kvalifiserer til godskrivning i læretid, godkjent praksis for oppmelding til fag- eller svenneprøve, eller om den kan sidestilles med norsk fag- eller svennebrev.

I forbindelse med arbeidet med kompetansereformen ble spørsmålet om yrkesprøving koplet opp mot prosessen med å etablere et nasjonalt system for dokumentasjon og anerkjennelse av voksnes realkompetanse (NOU 1997:25, St.meld. 42 1997–98). Ved Stortingets behandling av kompetansereformen, ble det blant annet fattet et vedtak om etableringen av en nasjonal dokumentasjonsordning (Innst.S.Nr.78 1998–99). Dette er bakgrunnen for det såkalte Realkompetanseprosjektet. Realkompetanseprosjektet har en varighet på tre år fra august 1999 til juli 2002. Hovedmålet for prosjektet er å etablere et nasjonalt system for dokumentasjon og anerkjennelse av voksnes realkompetanse, med legitimitet både i arbeidslivet og utdanningssystemet. Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD) har det overordnede forvaltningsansvaret, mens Voksenopplæringsinstituttet (VOX) har det operative og faglige ansvaret for prosjektet.

I mandatet for Realkompetanseprosjektet er kandidater for yrkesprøving eksplisitt tatt inn som en del av målgruppa:

«Målgruppe for prosjektet er alle voksne som ønsker å få sin realkompetanse vurdert i forhold til utdanningssystemet, arbeidslivet og organisasjonsmessig virksomhet. Voksne innvandrere som ønsker å få sin kompetanse dokumentert, vurdert og verdsatt gjennom yrkesprøving, er en del av målgruppa.»²

² <http://www.realkompetanse.org/>

For personer som kan dokumentere sin utdanning/yrkespraksis på en slik måte at den kan relateres til norske læreplaner på videregående opplærings nivå, vises det til eksisterende ordninger som gjør det mulig å få denne dokumentasjonen vurdert.³ Disse ordningene gjør det i prinsippet mulig å søke om å få godkjent full fagutdanning fra utlandet, og å søke om å få godkjent praksis/yrkesteori fra utlandet i forbindelse med oppmelding til fag-/svenneprøve i Norge.

Godkjenning av full fagutdanning fra utlandet

Personer som søker om å få godkjent en full fagutdanning fra utlandet som sidestilt med norsk utdanning i faget, kan henvende seg til fylkeskommunen ved yrkesopplæringsnemnda. Yrkesopplæringsnemnda foretar en faglig vurdering og kan hente inn uttalelser fra det aktuelle opplæringsråd, før de legger fram et begrunnet forslag for Statens utdanningskontor i fylket, som har formell beslutningsmyndighet.

Den utenlandske utdanningen må dokumenteres med attestert kopi av fag- eller svennebrev og av vitnemål fra eventuell opplæring i skole.

All dokumentasjon må være oversatt til norsk av godkjent oversetter. Det kan reises krav om ytterligere dokumentasjon av fagopplæringens innhold.

Om det ikke kan skaffes tilfredsstillende dokumentasjon for den fullførte utdanningen, kan praksisen/yrkesteorien eventuelt bli delvis godkjent, slik at søkeren får gå opp til norsk fag-/svenneprøve. Yrkesopplæringsnemnda skal opplyse om hva som gjenstår av teori/praksis.

Godkjenning av praksis/yrkesteori fra utlandet i forbindelse med oppmelding til fag-/svenneprøve

Elever/lærlinger med praksis eller påbegynt utdanning i utlandet kan få godkjent denne når opplæringen er relatert til samme fag som tilbys ved norsk videregående opplæring. Yrkesopplæringsnemnda vurderer hva som eventuelt gjenstår av opplæring i forhold til norsk utdanning.

Skolegang fra utlandet kan godkjennes helt eller delvis som sidestilt med det obligatoriske teorekravet til fag-/svenneprøven, slik at det eventuelt ikke blir nødvendig å gå opp til den teoretiske delen av fag-/svenneprøven.

Yrkesopplæringsnemnda har også mulighet til å vurdere utenlandsk praksis i forhold til oppmelding til fag-/svenneprøven etter praksiskandidatordningen⁴.

³ <http://odin.dep.no/ufd/norsk/publ/veiledninger/014081-990207/index-hov001-b-n-a.html>

⁴ § 3-5 i Opplæringslova åpner for at voksne som ønsker å formalisere den kompetansen de har tilegnet seg gjennom arbeid, kan melde seg til fag-/svenneprøve. Kandidaten behøver ikke å følge ordinær opplæring, men må dokumentere at han/hun har minst 25 prosent lengre allsidig praksis i faget enn den fastsatte læretida (normalt fem år).

Yrkesprøving for personer som mangler dokumentasjon

En vesentlig svakhet ved de eksisterende ordningene er at de ikke dekker behovene til personer som vanskelig kan dokumentere sine kvalifikasjoner, enten fordi de mangler dokumentasjon, eller fordi den dokumentasjonen de har ikke blir anerkjent av norske myndigheter.

Rett eller mulighet til realkompetansevurdering og yrkesprøving?

Regjeringen har varslet et forslag om en endring til opplæringsloven, slik at voksne som i dag har rett til videregående opplæring, gis rett til realkompetansevurdering og kompetansebevis, uavhengig av om hensikten med vurderingen er arbeid eller videre utdanning. Dette gir en utvidet rett i forhold til dagens lovbestemmelse, der retten til dokumentasjon av realkompetanse er knyttet til videre opplæring.

Forslaget innebærer at nyankomne innvandrere og registrerte arbeidssøkere uten rett til videregående opplæring, gis *mulighet* til realkompetansevurdering, herunder yrkesprøving og kompetansebevis, ved at kommune eller Aetat betaler dette etter en individuell vurdering. De som ikke har rett til videregående opplæring får dermed en mulighet, men ikke noen rett, til realkompetansevurdering. Fylkeskommunen får ansvar for tilrettelegging og gjennomføring av ordningen, som skal omfatte tilbud om realkompetansevurdering og dokumentasjon i form av kompetansebevis for alle, uavhengig av om de har rett til videregående opplæring eller blir henvist via kommune eller Aetat.

Det legges opp til at forslaget fremmes for Stortinget høsten 2002. Siktemålet er at ordningen skal tre i kraft senest 1. januar 2003.

Synliggjøring av kompetanse

Kunnskap og ferdigheter som er utviklet utenfor det formelle utdanningssystemet krever andre vurderingsformer enn de prøveformene vi kjenner fra skole og utdanning. Bjørnåvold (2000) legger vekt på at den ikke-formelle læringen er kjennetegnet ved at kunnskapen er kontekstuell, og delvis taus. Læringen er kontekstuell i den forstand at kompetanse tilegnes gjennom aktiv deltakelse i etablerte praksisfellesskap (Lave og Wenger 1991). Kunnskapen kan være taus i betydningen av at den er vanskelig eller umulig å uttrykke verbalt. Polanyi (1967) definerer det å ha taus kunnskap som «å kunne mer enn vi kan si». Kunnskapen kan også være taus i den forstand at den enkelte ikke er bevisst sin egen kompetanse. I forhold til utenlandsk yrkeskompetanse, kan språkforskjellene bidra til at større

deler av kunnskapen er taus eller skjult. Den språklige dimensjonen vil derfor være en vesentlig side ved synliggjøring og dokumentasjon av kompetanse som er tilgjengelig i utlandet.

Et sentralt spørsmål er om det er mulig å utvikle metoder for kompetansevurdering som tar tilstrekkelig hensyn til den ikke-formelle kunnskapens kontekstuelle og delvis tause karakter. Bjørnåvold (2000) knytter dette spørsmålet opp mot kravene til reliabilitet og validitet.⁵ Formell utdanning er preget av høy grad av standardisering i læringskontekst, innhold og læreprosesser. Dette muliggjør også standardiserte evalueringsformer med høy grad av reliabilitet. Når det gjelder ikke-formell læring, er denne preget av enorm variasjon i læringsprosesser og -omgivelser. Ved vurdering av utenlandsk yrkeskompetanse, må man ta hensyn til store forskjeller både i utdanning og arbeidsliv. Det er vanskelig å beskrive en yrkeskompetanse som er utviklet i en annen sammenheng enn den vi kjenner til, og som skiller seg fra det vi er vant til å bedømme. Validitetshensynet krever en stor grad av fleksibilitet, åpenhet og individuell tilpasning i kompetansevurderingen. Dette står delvis i motsetning til kravet om reliabilitet.

Bruken av reliabilitets- og validitetsbegrepene forutsetter at man kan vise til et felles sett av vurderingskriterier eller standarder som kompetansen kan måles opp mot. Norske læreplaner er et eksempel på et slikt vurderingsgrunnlag. Sentralt i denne sammenheng er forholdet mellom lik og *likeverdig kompetanse*. Kan eksempelvis faglig relevant kompetanse utenfor læreplanen kompensere for mangler i forhold til kompetansekravene i læreplanen? Dette er spørsmål som får stor betydning i forhold til vurdering og dokumentasjon av utenlandsk kompetanse.

Formålet med yrkesprøvingen

Utviklingen av en ny dokumentasjonsordning kan ha flere formål. Hvilke formål som vektlegges, vil ha stor betydning i forhold til dokumentasjonsgrunnlaget, organiseringen av ordningen, kompetansedokumentets utforming og legitimitet i forhold til ulike aktørers behov (Reichborn m.fl. 1998, Andersen m.fl., 2000). Reichborn m.fl. (1998) trekker et hovedskille mellom dokumentasjonsordning som takseringssystem og som opsjonsordning. Et takseringssystem gir den enkelte mulighet til å få taksert verdien av sin kompetanse, målt i utdanningssystemets kompetansetermer. En opsjonsordning innebærer at den enkelte, med en viss tilleggsinnsats, gis mulighet til å konvertere realkompetansen til formalkompetan-

⁵ Begrepet reliabilitet viser til grad av nøyaktighet i målingene. Høy reliabilitet sikres ved å lage klare og presist definerte vurderingskriterier. Validitetsbegrepet er knyttet til at man faktisk måler det man ønsker å måle.

se. En opsjonsordning fokuserer et forløp som gir læring og som ender i verdsettelse av kompetansen. Skillet mellom takserings- og opsjonsmodeller kan relateres til det som vanligvis betegnes som henholdsvis summative og formative formål i kompetansevurderinger (Bjørnåvold 2000) Formålet med en summativ vurdering vil være å evaluere kompetanse i forhold til definerte mål og standarder. En formativ vurdering skal derimot utgjøre grunnlaget for den videre læringsprosessen, utformingen av læringssituasjonen m.v. I forhold til yrkesprøvingen er det relevant å spørre om formålet er å gi den enkelte et dokument som viser hva han eller hun kan (og eventuelt ikke kan), eller om formålet er å sikre den enkelte en mulighet til å kvalifisere seg fram til en sluttkompetanse tilsvarende et norsk fagbrev/svennebrev eller vitnemål?

I forhold til flyktninger og innvandrere som står utenfor arbeidsmarkedet, kan det tenkes at dette ikke er et spørsmål om enten/eller, men at de beste løsningene er de som både sikrer kandidaten mulighet til å praktisere yrket og en videre kvalifisering. Tidligere evalueringer av kvalifiserings- og integreringsprogram for flyktninger i Norge og i andre land, har vist at en av de største utfordringene i kvalifiseringsarbeidet har vært å motivere deltakerne for videre opplæring etter flere års arbeidserfaring utenfor Norge. De beste integreringsprogrammene (der et flertall av deltakerne fikk jobb eller gikk videre til ordinær utdanning etter programmets avslutning), løste dette ved å etablere en raskest mulig kontakt med arbeidslivet ved å legge opp til kvalifisering og yrkespraksis samtidig. Kontakten med arbeidslivet økte både deltakernes motivasjon for å gjennomføre et kvalifiseringsløp og sannsynligheten for at de fikk jobb etterpå (Djuve og Pettersen 1997).

I tillegg til metodologiske kriterier knyttet til validitet og legitimitet, er også mer normative kriterier viktige forutsetninger for at en dokumentasjonsordning skal bli akseptert av ulike aktører. Bjørnåvold (2000) legger vekt på formell *legalitet* gjennom politiske beslutninger, og *legitimitet* som må sikres gjennom informasjon og involvering av relevante aktører fra så vel myndigheter som arbeidslivets parter.

Behov for samarbeid og koordinering

Begrepet livslang læring innebærer nye kompetansekrav og læringsmuligheter for den enkelte, som samtidig får store konsekvenser for statens rolle i utdanningspolitikken. Colardyn (1997) legger blant annet vekt på at utdanningspolitikken ikke kan utøves isolert fra annen sektorpolitikk, og at staten har en viktig rolle i forhold til utformingen av et nasjonalt ramme- og regelverk for realkompetansevurdering. Uten et nasjonalt rammeverk, risikerer man at den store bredden i

læringsprosesser og -arenaer vil føre til et mangfold av dokumentasjonsordninger som kan resultere i økt uklarhet og fragmentering.

En evaluering av tre pilotprosjekter for dokumentasjon av utenlandsk yrkeskompetanse i Sverige, viste at uklar ansvarsfordeling skapte hindringer i forhold til utprøving av nye modeller. Rekruttering, veiledning, språkopplæring, kvalifisering og finansiering er eksempler på områder der ansvar og ressurser er fordelt på ulike aktører. En viktig erfaring fra den svenske evalueringen var derfor at det er behov for en klargjøring av ansvarsforholdene i de ulike fasene i prosessen (Andersson 2001).

Kapittel 3 To yrkesprøvningsprosjekter

I dette kapitlet beskrives hovedtrekk i yrkesprøvningsprosjektene i Oslo og Oppland. Begge prosjektene inngår som en del av Realkompetanseprosjektet. Vi tar opp prosjektenes mandat og tilnærming, målgrupper, organisatorisk forankring, gangen i yrkesprøvingen og hvilken dokumentasjonsform som benyttes. Vi tar også opp spørsmål om samarbeid og ansvarsforhold knyttet til veiledning, oppfølging, videre kvalifisering og finansiering.

Datagrunnlaget er informantsamtaler med prosjektlederne og skriftlige dokumenter fra prosjektene.⁶

Yrkesprøvningsprosjektet i Oslo

I 1997 fremmet Fagopplæringssetaten i Oslo kommune et forslag for Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet om et yrkesprøvningsprosjekt i Oslo. Forslaget ble avslått, med henvisning til det pågående arbeidet med utforming av forslag til nasjonale retningslinjer for yrkesprøving.

To år senere ble det bevilget midler til Byrådsavdelingen for eldre og bydelene i Oslo kommune (ELB) gjennom kommunens handlingsplan mot etnisk diskriminering. I handlingsplanen utgjorde Yrkesprøvningsprosjektet ett av flere konkrete tiltak. Ansvar for gjennomføringen av prosjektet ble lagt til Fagopplæringssetaten.

Prosjektet startet opp høsten 1999 og har en varighet på tre år, fram til høsten 2002. I tillegg til midlene fra kommunen, har prosjektet mottatt økonomisk støtte fra Realkompetanseprosjektet sentralt og fra Utlendingsdirektoratet (UDI).

⁶ Fafo gjennomfører en følgeevaluering av Yrkesprøvningsprosjektet i Oslo på oppdrag fra Fagopplæringssetaten i Oslo. I forbindelse med evalueringen har vi gjennomført en rekke kvalitative intervjuer med prøveledere, kandidater og medlemmer av styringsgruppa i prosjektet. Vi hadde derfor i utgangspunktet god kjennskap til prosjektet i Oslo, men ingen tilsvarende forhåndskunnskap om prosjektet i Oppland.

Mandat og tilnærming

Prosjektets hovedmål er å komme fram til:

- gjennomførbare prosedyrer for yrkesprøving og dokumentasjon av innvandreres og flyktningers praktiske og teoretiske realkompetanse på videregående opplærings nivå, og
- samarbeidsrutiner for en koordinering av oppgaver knyttet til yrkesprøving og ansvarfordeling mellom ulike berørte instanser i Oslo kommune.

I prosjektplanen er det spesifisert som et delmål at dokumentasjonsordninger som utvikles skal ha legitimitet i arbeidsliv og i utdanningssystem, og at de skal samordnes med ordninger som utvikles nasjonalt, for eksempel i Realkompetanseprosjektet.

Videre inngår utviklingen av en metode for å veilede kandidatene for videre arbeid og/eller utdanning som et eget delmål i prosjektplanen.

I prosjektplanen er det formulert en rekke generelle prinsipper som skal legges til grunn for hele prosjektperioden. Her gjengis noen av disse:

- Systemet må være fleksibelt, slik at det er dekkende for kandidater fra ulike land med ulike yrkesbakgrunn og yrkestradisjon.
- Det skal være mulig å gjennomføre yrkesprøving på et lavere nivå enn sluttkompetansenivå.
- Vurdering av kandidatenes kompetanse skal skje ut fra et likeverdighetsprinsipp og ikke likhetsprinsipp.
- Kvalifisering etter at yrkesprøvingen er gjennomført inngår ikke som en del av prosjektet. Yrkesprøvingen bør derimot kunne ut i veiledning om videre kvalifisering.
- Det er selve yrkesutøvelsen som skal testes. I enkelte fag er kommunikasjon en integrert del av selve yrkesutøvelsen, og kandidatens evne til kommunikasjon må da inngå i en vurdering av yrkesprøvingen.

Målgruppe

Målgruppa for prosjektet er innvandrere og flyktninger som ikke kan dokumentere formell og/eller uformell kompetanse på en slik måte at den kan relateres til norske læreplaner. Det presiseres at målgruppa også omfatter personer som har dokumentasjon, men der dokumentasjonen ikke er utdypende nok til at det er mulig å vurdere den i forhold til norske læreplaner. Videre er målgruppa avgrenset

til personer bosatt i Oslo kommune. Når det gjelder innvandrere og flyktninger som kan dokumentere sin utdanning/yrkespraksis på en slik måte at den kan relateres til norske læreplaner på videregående opplærings nivå, vises det til at det allerede eksisterer en ordning for å få dokumentasjonen vurdert.⁷

Organisatorisk forankring

Fagopplæringssetaten har det formelle ansvaret for gjennomføringen av Yrkesprøvningsprosjektet. Det er nedsatt en styringsgruppe, som ledes av fagopplærings-sjefen, og som har det overordnede ansvaret for styring og oppfølging av prosjektet. I styringsgruppa møter for øvrig representanter for Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD), Aetat Oslo og Akershus, skoleetaten og to av bydelene. En representant for byrådsavdelingen for eldre og bydelene (ELB) møter som observatør. En prosjektleder og en prosjektmedarbeider er ansatt på heltid i YPP.

Gangen i yrkesprøvingen

Medarbeiderne i YPP gir informasjon om yrkesprøving over telefon, og gjør en avtale med kandidaten om et kartleggingsintervju dersom det er aktuelt med yrkesprøving.

Kartleggingsintervjuet blir gjennomført mellom kandidat og medarbeiderne i prosjektet. Intervjuet tar normalt en times tid. I intervjuet kartlegges kandidatens personalia og yrkesmessige bakgrunn. Et viktig formål med intervjuet er å få klarhet i hvilket fag det er aktuelt å prøve kandidaten i. Eventuelt behov for tolk kommer også fram her. Kandidaten informeres om den videre gangen i yrkesprøvingen, og om registrering av personlige opplysninger.

Etter kartleggingsintervjuet inngår YPP en avtale med aktuell prøveleder og eventuelt med tolk. Prøveleder tar kontakt med fagperson, og avklarer tid og sted for yrkesintervju og praktisk prøve.⁸

Kandidaten møter til et yrkesintervju, som vanligvis tar mellom to og fire timer. I løpet av intervjuet forteller kandidaten hva hun/han har av kompetanse innenfor det aktuelle yrket/faget. Prøveleder eller fagperson passer på at alle modulene i

⁷ Prosjektplan for Yrkesprøvningsprosjektet (YPP) i Oslo kommune, vedtatt av styringsgruppa 28.10.99

⁸ I YPP i Oslo skiller det mellom prøveleder og fagperson. Prøveleder skal være kjent med yrkesprøving som metode. Foruten gjennomføring av yrkesintervjuet, har prøveleder ansvar for gjennomføringen av den praktiske prøven, og loggføringen. Fagpersonen skal ha lang yrkeserfaring og god kjennskap til læreplanen i det aktuelle faget. I noen tilfeller, der prøveleder også har god kjennskap til den aktuelle læreplanen, kan yrkesprøvingen gjennomføres uten bruk av fagperson.

læreplanen blir dekket, samt eventuell yrkesrelevant kompetanse som ikke er dekket av læreplanen. Målet er å få et mest mulig klart bilde av kandidatens kompetanse, og å avklare om det vil være hensiktsmessig å gjennomføre yrkesprøving.

Prøveleder har ansvar for å planlegge den praktiske prøven. Noen ganger blir den praktiske prøven gjennomført samme dag som yrkesintervjuet, men det er mest vanlig at den praktiske prøven blir gjennomført senere. Vanligvis brukes en hel arbeidsdag på den praktiske prøven, og enkelte ganger strekker prøven seg over flere dager. Prøven består i at kandidaten gjennomfører et stykke arbeid hvor hun/han får mulighet til å demonstrere sin yrkeskompetanse. Prøveleder og fagperson observerer og vurderer yrkesutøvelsen. Prøveleder fører logg både under yrkesintervjuet og den praktiske prøven.

Prøveleder og fagperson blir enige om hva kandidaten får godkjent i forhold til norsk læreplan i faget. Loggen og resultatene fra yrkesprøvingen oversendes YPP.

YPP utformer dokumentasjonen. Dokumentasjonen signeres av fagopplærings-sjefen og prøvelederen.

Dokumentasjonsform

YPP er definert som et prosjekt, der hensikten har vært utprøving av ulike modeller. Det er derfor naturlig at metoden er utviklet underveis på grunnlag av de erfaringer som er gjort. En av de konkrete endringene som har skjedd underveis i prosjektperioden er at man har gått over fra å utstede yrkesprøvingsbevis til å utstede kompetansebevis. Et eksempel på et yrkesprøvingsbevis fra prosjektets første fase er gjengitt i rapportens vedlegg 1.

Overgangen til kompetansebevis har delvis skjedd som følge av en endring i forskriften til opplæringsloven, der det heter at det skal utstedes kompetansebevis som dokumentasjon for videregående opplæring i tilfeller der vilkårene for å få vitnemål eller fag-/svennebrev ikke er oppfylt.⁹ Fra prosjektets side blir det også lagt vekt på at det er viktig at det utstedes samme type dokumentasjon til flyktninger og innvandrere som til etniske nordmenn som blir realkompetansevurdert.

Av kompetansebeviset framgår det hvilket fag kandidaten er testet i, og hvilke moduler/mål som er godkjent. Det framgår også hvor stor andel de godkjente modulene utgjør i forhold til de samlede praksiskravene i faget. Det utstedes i tillegg en utdypning til kompetansebeviset. Her blir det forklart hva yrkesprøving er. I tillegg blir eventuell spesialkompetanse beskrevet her. Det framgår også av tillegget om det er brukt tolk ved yrkesprøvingen og hvilken betydning dette eventuelt har hatt. En skriftlig veiledning som også utstedes sammen med dokumentasjonen, er rettet mot kandidaten og inngår ikke som en del av kompetansebeviset.

⁹ FOR 1999-06-28 nr. 722 Forskrift til opplæringslova.

Et eksempel på et kompetansebevis fra Yrkesprøvningsprosjektet i Oslo er gjengitt i rapportens vedlegg 2.

Hva godkjennes?

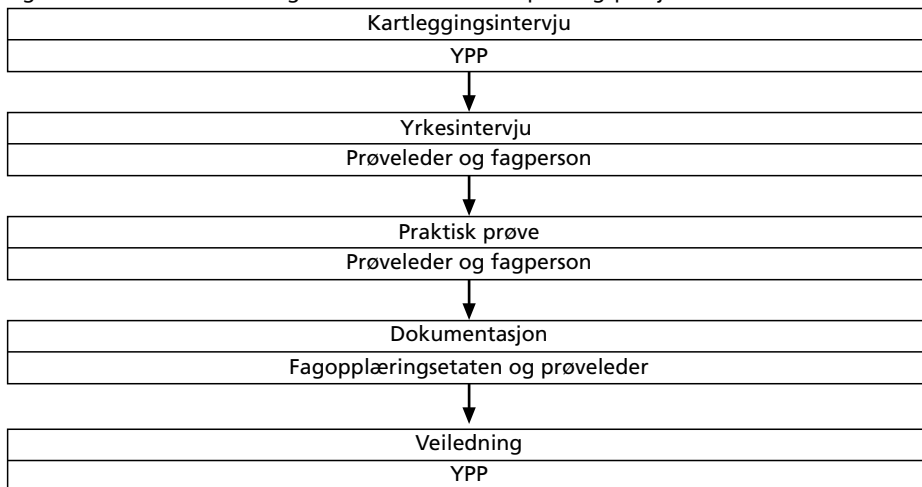
I Yrkesprøvningsprosjektet i Oslo er det bare praksisdelen av opplæringen som prøves. Det er gjort et klart skille mellom skoleetatens ansvar for å godkjenne teori og fagopplæringsetatens ansvar for å godkjenne praksis. For kandidatene innebærer det at kompetansebeviset fra yrkesprøving utelukkende godkjenner moduler på VKII-nivå/opplæring i bedrift. I veiledningen blir kandidatene opplyst om at de enten kan melde seg opp til tverrfaglig prøve som privatist, eller søke om realkompetansevurdering av teorien ved skoleetaten.

Veiledning og oppfølging

Underveis i prosjektet har man lagt større vekt på veiledning av kandidatene enn det man gjorde i den første fasen. Alle kandidater skal nå motta skriftlig og muntlig veiledning etter gjennomført yrkesprøving. YPP utarbeider skriftlig dokumentasjon til kandidaten. Veiledningen gis også muntlig til kandidaten samtidig med overleveringen av kompetansebeviset fra yrkesprøvingen.

Den første delen av den skriftlige veiledningen har en standardisert form, der kandidaten informeres om hovedløpene fram til sluttkompetanse. For kandidater i lærefagene skisseres tre alternativer: et lærlingeløp, et praksiskandidatløp og søknad om jobb.

Figur 3.1 Hovedaktiviteter og ansvarsforhold i Yrkesprøvningsprosjektet i Oslo



I veiledningen spesifiseres videre hvilke praksismoduler kandidaten mangler for å kunne melde seg opp til fagprøve. Avslutningsvis oppgis aktuelle kontaktpersoner i opplæringsinstitusjoner og Aetat med adresse og telefonnummer.

Eksempel på skriftlig veiledning fra Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo er gjengitt i rapportens vedlegg 3.

Videre kvalifisering

I henhold til prosjektplanen til Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo, inngår kvalifisering etter at yrkesprøvingen er gjennomført, ikke som en del av prosjektet. Yrkesprøvingen regnes derfor som avsluttet når kompetansebevis er utstedt og overlevert, sammen med skriftlig og muntlig veiledning om kandidatens muligheter i forhold til opplæring og arbeidsliv.

Finansiering

I prosjektperioden har utgiftene til yrkesprøvingen i Oslo vært dekket av prosjektmidlene.

Yrkesprøvingsprosjektet i Oppland

Yrkesprøving i Oppland startet opprinnelig som ett av flere tiltak i regi av prosjektet Brukertilpasset opplæring i Oppland.¹⁰ Ett av tiltakene i dette prosjektet var etableringen av en realkompetansevurderingsenhet ved Mesna videregående skole. Realkompetansevurdering og yrkesprøving av fremmedspråklige begynte opprinnelig som en knoppskyting av virksomheten ved Mesna (Skårbrevik m.fl. 1998). Yrkesprøving inngikk da som en del av et AMO-kurs for fremmedspråklige.

Realkompetansevurdering og yrkesprøving ble videreført av fylkeskommunen etter prosjektperioden. Våren 2000 ble Realkompetansesentralen ved Mesna formelt etablert. Sentralen bistår de regionale kompetansevurderingsenhetene i Oppland og Hedmark med felles retningslinjer for realkompetansevurdering, opplæring av ledere og saksbehandlere, veiledning og informasjon i forhold til realkompetansevurdering.

¹⁰ Prosjektet Brukertilpasset opplæring for voksne i Oppland ble initiert av Oppland fylkeskommune. Prosjektet fikk støtte fra det nasjonale prosjektet Brukertilpasset opplæring, som ble utlyst av KUF våren 1996.

Yrkesprøving i Oppland er definert som et prosjekt med varighet fram til august 2004. Prosjektet finansieres av fylkeskommunen med støtte fra Realkompetanseprosjektet.

Mandat og tilnærming

I Yrkesprøvingprosjektet i Oppland har man ikke hatt et formelt mandat å forholde seg til, men stor frihet i forhold til utvikling av modeller for yrkesprøving. I et internt notat fra prosjektet er formålet med yrkesprøvingen definert slik (Dolmseth 2001):

«Yrkesprøving er en del av den nye voksenopplæringsloven, og er per i dag på prosjektstadiet. Først og fremst er yrkesprøving en metode for å få bekreftet fremmedspråklige yrkeskunnskaper. Fremmedspråklige som kommer til landet med få eller ingen papirer, men som har yrkesfaglig utdanning og praksis, og som ønsker å få sin kunnskap formelt vurdert opp mot norsk fag-/svennebrev, har en mulighet til dette gjennom yrkesprøving. Testen skjer i forhold til norske krav og standarder innen det aktuelle yrkesfaget, og gir en vurdering av kunnskaper og ferdigheter i forhold til norsk fag-/svennebrev.

Hensikten med yrkesprøving er å lette de fremmedspråkliges tilgang til det norske arbeidsmarkedet på de områder hvor de kan benytte sine kvalifikasjoner, gjøre det mulig for dem å få dokumentasjon på deres yrkeskunnskaper samt legge til rette for at de kan ta videre utdanning hvis dette skulle være ønskelig.»

Målgruppe

Målgruppa er i utgangspunktet avgrenset til innvandrere og flyktninger, men det åpnes for at yrkesprøving som metode også kan tas i bruk av andre (Dolmseth 2001):

«Per i dag er målgruppen innvandrere og flyktninger som har yrkesfaglig kompetanse på videregående opplæringsnivå, men som ikke kan dokumentere dette på en slik måte at det lar seg relatere til norske læreplaner. Med godt utviklede metoder kan det også være hensiktsmessig å gjennomføre yrkesprøving for nordmenn.»

Organisatorisk forankring

Realkompetansesentralen på Mesna videregående skole har det overordnede ansvaret for arbeidet med realkompetansevurdering i Oppland fylke. Hedmark fylkeskommune bidrar med 25 prosent finansiering til Realkompetansesentralen i en toårsperiode som varer ut 2002.

Det er ikke etablert styringsgruppe og/eller referansegruppe for prosjektet. Én person arbeider i full stilling som leder for Realkompetansesentralen, og det er ansatt en prosjektleder i full stilling med ansvar for Yrkesprøvningsprosjektet. Yrkesprøvningsprosjektet ble opprinnelig opprettet fram til 1.8.2002, men fylkeskommunen har besluttet å forlenge prosjektet to år, fram til 1.8.2004.

I Oppland er det etablert sju regionale opplærings- og utviklingssentre (OPUS), med ansvar for voksenopplæring og realkompetansevurdering i sitt distrikt. Ansvaret for yrkesprøving er i dag sentralisert til Realkompetansesentralen. Når prosjektperioden er over, er planen at ansvaret skal delegeres til OPUSene.

Gangen i yrkesprøvingen

Kandidaten sender inn et søknadsskjema for yrkesprøving, enten på eget initiativ, gjennom OPUS, kommunen, Aetat eller andre.

Realkompetansesentralen tar kontakt både per brev og telefon. Kommunen/Aetat informeres, og det sendes søknad til kommunen om støtte til yrkesprøving.

Det gjennomføres et personintervju med kandidaten, fortrinnsvis i dennes hjemkommune. I intervjuet kartlegges kandidatens bakgrunn, yrkesretning, målsetting, språkferdigheter og motivasjon. Det informeres om hva yrkesprøving innebærer, og det blir også gitt informasjon om videregående opplæring og hvordan yrkesprøving faller inn i denne sammenhengen. Kandidaten får informasjon om tverrfaglig eksamen og fag-/svenneprøve.

Realkompetansesentralen kontakter fagansvarlig(e) og gjør avtale om yrkesprøving. De fagansvarlige skal ha god kjennskap til faget/yrket og læreplanene. Normalt benyttes bare en fagansvarlig i Oppland. Fagansvarlig får oversendt informasjon om kandidaten, og veiledning og informasjon om yrkesprøving. Om nødvendig blir det også tatt kontakt med tolk.

Kandidaten innkalles til fagintervju og yrkestest. Innkallingen kan foretas av Realkompetansesentralen eller de fagansvarlige, etter hva som blir ansett som mest hensiktsmessig.

Etter fagintervju og yrkestest sender fagansvarlig rapport til Realkompetansesentralen. Realkompetansesentralen utsteder dokumentasjon og sender denne til kandidaten.

Dokumentasjon

I Oppland brukes ikke kompetansebevis, men yrkesprøvingsbevis som dokumentasjonsform. Av yrkesprøvingsbeviset framgår det hvilket fag kandidaten er prøvd i, og hvilke moduler som er godkjent på henholdsvis grunnkursnivå, VKI og VKII/opplæring i bedrift. Alle moduler er oppgitt, slik at det framgår både hva som er godkjent, og hva som ikke er godkjent. Det er i tillegg spesifisert hva som mangler av opplæring/praksis (fagområde og antall måneder) før kandidaten kan melde seg opp til fagprøve i det aktuelle faget. Yrkesprøvingsbeviset er utstedt av Mesna videregående skole ved rektor.

I et vedlegg til selve yrkesprøvingsbeviset gis en kort beskrivelse av hva yrkesprøving er, og generelle opplysninger om kandidatens utdanning og praksis. Her framgår også en generell vurdering av kandidaten. Den generelle vurderingen kan omfatte kompetanse som ikke dekkes av læreplanen. Eksempelvis kan det framgå at kandidaten er «selvstendig, arbeidsom og nøyaktig», eller at han eller hun «trenger mer opplæring i fagstoff av nyere dato». Denne delen av dokumentasjonen er underskrevet av de fagansvarlige.

Den siste delen av dokumentasjonen er veiledningen, som utstedes av Realkompetansesentralen. Her framgår det hvilke muligheter kandidaten har (foruten å søke jobb direkte), og hva kandidaten må gjøre i forhold til de ulike alternativene. Et eksempel på kompetansedokumentasjon fra yrkesprøvingen i Oppland er gjengitt i vedlegg 4.

Bakgrunnen for at man har valgt å bruke yrkesprøvingsbevis, og ikke kompetansebevis i Oppland, er at man mener yrkesprøvingsbeviset som dokumentasjonsform gir muligheter som kompetansebeviset ikke gir.¹¹ Det gjelder for det første muligheten til å dokumentere ikke bare hva som er godkjent, men også det som ikke er godkjent. Argumentet for å gjøre dette er at det gir et mer oversiktlig bilde av kompetansen og behovet for restopplæring, både for kandidaten og for andre brukere av dokumentasjonen.

Det blir også lagt vekt på muligheten til å definere gjenstående praksis/opplæringstid i de studieretningene som fører fram til fag-/svennebrev. Dette anses som viktig i forhold til videre opplæring og for å sikre lik oppfølging og behandling i andre fylker dersom kandidaten velger å flytte.

Yrkesprøvingsbeviset (vedlegget) gir dessuten mulighet til å dokumentere kompetanse som ikke er definert som mål i læreplanen.

Fra Realkompetansesentralen blir det likevel presisert at alle har rett til å få utstedt et kompetansebevis om de ønsker det.

¹¹ Rapport fra Oppland fylkeskommune til Realkompetanseprosjektet, våren 2001.

I utviklingen av yrkesprøvingsbeviset er det lagt stor vekt på samarbeid med de statene som skal vurdere dokumentasjonen på et senere tidspunkt. Det har vært diskusjoner om begrepsbruk, hva dokumentasjonen skal inneholde, hvilke tilleggsopplysninger som må være med og hvor mye man skal informere om i forhold til videre opplæring. Samarbeidet med fagopplæringsseksjonen har vært særlig viktig, både fordi det er disse som skal godkjenne kandidatens utdanning/praksis i forhold til å gå opp til fag-/svenneprøve, samtidig som de besitter stor kunnskap om de ulike utdanningsretningene.

Hva godkjennes?

I Oppland prøves kandidatene både i teori og praksis.¹² Grunnkurs kan godkjennes på bakgrunn av yrkesprøving eller realkompetansevurdering. Godkjenning på bakgrunn av realkompetansevurdering kan være aktuelt når kandidaten har dokumentasjon på tidligere utdanning/praksis. Grunnkurset kan også være godkjent på bakgrunn av yrkesprøving i de tilfellene der kandidaten gjennom yrkesprøving har fått godkjent det meste av VKI og VKII/opplæring i bedrift. En godkjenning på bakgrunn av yrkesprøving innebærer at det er studieretningsfagene i grunnkurset som er godkjent.

I utgangspunktet er det yrkesopplæringsnemnda (ved fagopplæringsseksjonen) som skal godkjenne praksis før kandidaten skal melde seg opp til fagprøve. Prosjektleder i Yrkesprøvingssprosjektet i Oppland legger vekt på at det vil være uholdbart hvis praksis som er godkjent gjennom yrkesprøving senere blir overprøvd. Dette understreker betydningen av et nært samarbeid med fagopplæringsseksjonen.

Det gis ett års godkjent praksis for henholdsvis grunnkurs og VKI under forutsetning av at dette er godkjent gjennom yrkesprøving/realkompetansevurdering.

Oppfølging og veiledning

Veiledning om hvilke muligheter kandidaten har i forhold til jobb og opplæring inngår som en integrert del av yrkesprøvingen og dokumentasjonen. Den skriftlige veiledningen beskriver hvilke muligheter som finnes, gitt ulike mål. Dette er også framstilt grafisk for å gi en oversiktlig framstilling for kandidaten selv, for Aetat, arbeidsgiver(e) og andre brukere av dokumentasjonen (se vedlegg 4).

Realkompetansesentralen tar kontakt med kandidaten for å avklare om han eller hun ønsker å gjennomføre videre opplæring fram til sluttkompetanse (vitnemål eller fag-/svennebrev).

¹² Godkjenning av teori er hjemlet i §4-65 i Forskrift til opplæringsloven (FOR 1999-06-28 nr. 722).

Hvis kandidaten ikke ønsker videre opplæring, søker kandidaten jobb på egen hånd, eventuelt gjennom Aetat. Om kandidaten ønsker det, oversender Realkompetansesentralen dokumentasjon fra yrkesprøvingen til Aetat.

Videre kvalifisering og oppfølging

I Oppland blir det lagt stor vekt på at yrkesprøvingen skaper et behov for opplæring for de aller fleste kandidatene, og at dette er fylkeskommunens ansvar etter opplæringsloven (Dolmseth 2001). Om kandidaten ønsker videre opplæring, tar Realkompetansesentralen kontakt med kandidatens nærmeste arbeidskontor og OPUS. Som en hovedregel får Aetat ansvar for å skaffe kandidaten relevant jobb/praksis-/opplæringsplass, mens OPUS har ansvaret for tilrettelagt teoriopplæring.

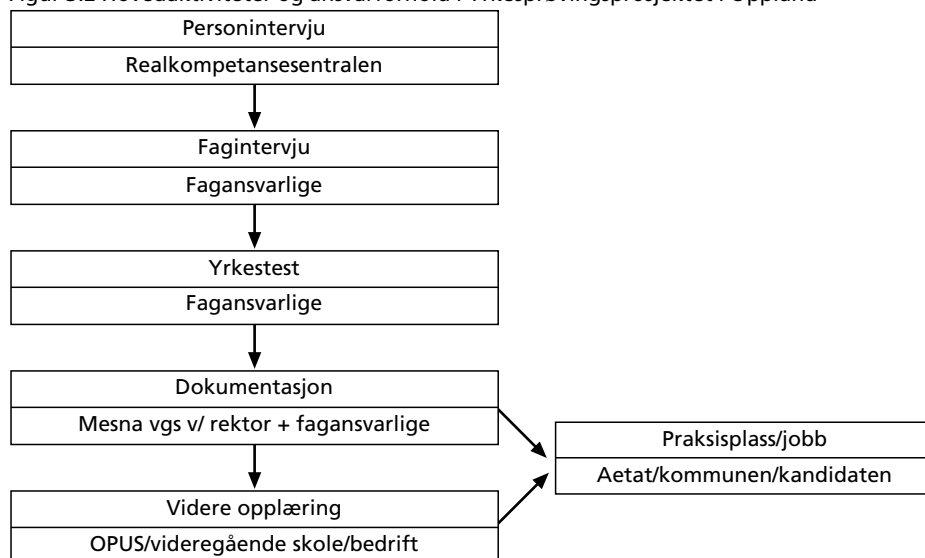
Det finnes flere varianter av denne modellen. I noen tilfeller har fagansvarlig kontakter som kan benyttes for å skaffe kandidaten jobb/praksis-/opplæringsplass. Aetat kan eventuelt bidra med ulike tilskuddsordninger.

I enkelte tilfeller er det ikke behov for tilrettelagt opplæring fra OPUS sin side, fordi bedriften også ønsker å ta hånd om opplæringsbiten.

Kandidater som yrkesprøves i fag som ikke er lærefag, kan få tilbud om opplæring hos OPUS eller de kan søke seg inn som ordinære elever i videregående skole.

Noen kandidater har jobb som ikke er relevant i forhold til tidligere yrkesutdanning eller praksis. For disse kan det være aktuelt å fortsette i jobben, men få mulighet til å gjennomføre nødvendig opplæring/praksis innenfor sitt fagområde.

Figur 3.2 Hovedaktiviteter og ansvarforhold i Yrkesprøvingssprosjektet i Oppland



I løpet av opplæringstida tar Realkompetansesentralen kontakt med kandidat og arbeidsgiver én eller flere ganger for å høre hvordan det går. Kandidaten og andre involverte oppfordres til å ta kontakt med Realkompetansesentralen hvis de har spørsmål i forbindelse med opplæringen.

Kandidatene melder seg selv opp til fag-/svenneprøve, men får hjelp/veiledning av Realkompetansesentralen ved behov.

Finansiering

Kostnadsfordelingen ved yrkesprøvingen er basert på en deling av utgiftene mellom kandidatens hjemkommune og Oppland fylkeskommune. I situasjoner der kommunen ikke lenger har et oppfølgingsansvar for kandidaten, er det sannsynlig at fylkeskommunen selv må dekke kostnadene.

Sammenlikning av de to modellene

Når vi sammenlikner de to modellene, finner vi likheter, men også store forskjeller. I Oslo har man forholdt seg til hovedmålet slik det ble definert i prosjektmandatet. Det er lagt vekt på utviklingen av en prosedyre for yrkesprøving. Kandidatene i Oslo får veiledning, men følges ikke opp i etterkant av yrkesprøvingen i like stor grad som i Oppland. Når det gjelder kvalifisering, framgår det klart av mandatet at dette ikke inngår som en del av prosjektet. Yrkesprøvingen i Oppland har mer karakter av et forløp, der man legger stor vekt på å legge til rette for et videre opplæringsløp fram til sluttkompetanse. Yrkesprøvingsprosjektet i Oppland har derfor preg av en opsjonsordning, eller en formativ vurdering, mens ordningen i Oslo ligger nærmere en takseringsordning, eller en summativ kompetansevurdering.

I begge ordningene blir kompetansen vurdert i forhold til læreplanene, men likevel slik at det også er rom for å dokumentere kompetanse utenfor læreplan i vedlegg til dokumentasjonen. Et interessant spørsmål er om den informasjonen som blir gitt, blir ansett som dekkende i forhold til behovene i arbeidsliv og utdanningssystem. Dette spørsmålet vil bli fulgt opp i kapitlene som følger.

Målgruppa er i utgangspunktet avgrenset til flyktninger og innvandrere. I begge prosjektene gir man likevel uttrykk for at ordningene prinsipielt kan utvides til en større målgruppe.

Den organisatoriske forankringen av de to prosjektene er forskjellig. I Oslo er prosjektet forankret i fagopplæringsetaten, mens prosjektet i Oppland er forankret i Realkompetansesentralen, som har formell tilknytning til en videregående skole.

I YPP i Oslo er skoleetaten og Aetat representert i styringsgruppa, men dette har ikke ført til at det er utviklet formelle samarbeidsavtaler mellom etatene i forhold til yrkesprøving. En konsekvens av dette er at man i Oslo ikke godkjenner teori, men at kandidatene blir henvist til å søke skoleetaten om å få godskrevet teori på bakgrunn av realkompetansevurdering. I Oppland gir yrkesprøvingen grunnlag for godskriving av både teori og praksis. Dette hadde sannsynligvis ikke vært mulig uten et nært samarbeid med fagopplæringsseksjonen i utforming av prøveform og dokumentasjon.

Når det gjelder gangen i yrkesprøvingen, er det tilsynelatende små forskjeller mellom de to prosjektene. I begge prosjektene gjennomføres et kartleggingsintervju, eller personintervju, av prosjektmedarbeiderne. Deretter følger et yrkesintervju/fagintervju og en praktisk prøve/yrkestest. I Oslo benyttes i de fleste tilfeller en prøveleder og en fagperson. Man har lagt vekt på opplæring av prøveledere for at de skal være godt kjent med metodikken i yrkesprøvingen. I Oppland benyttes én eller to fagansvarlige, og man forsøker å gi opplæring etter hvert som det blir behov for fagpersoner innenfor de ulike yrkesretningene. Det er også arrangert en fellessamling for fagansvarlige i Oppland.

Dokumentasjonen er også ulik. I Oslo brukte man i utgangspunktet yrkesprøvingsbevis, men har nå gått over til å utstede kompetansebevis. I Oppland brukes

Tabell 3.1 Oppsummering av hovedtrekk ved de to modellene

	Oslo	Oppland
Vurdering	Summativ	Formativ
Målgruppe	Innvandrere og flyktninger med behov for dokumentasjon på videregående skoles nivå (kan utvides)	Innvandrere og flyktninger med behov for dokumentasjon på videregående skoles nivå (kan utvides)
Organisatorisk forankring	Fagopplæringssetaten	Realkompetansesentralen ved Mesna vgs
Kartleggingsintervju/personintervju	YPP	Realkompetansesentralen
Yrkesintervju/fagintervju + praktisk prøve	Prøveleder og fagperson	Én eller to fagansvarlige
Formell utsteder	Fagopplæringssetaten	Mesna videregående skole
Dokumentasjon	Kompetansebevis	Yrkesprøvingsbevis
Hva godkjennes	Praksis	Teori og praksis
Veiledning	YPP	Realkompetansesentralen
Videre opplæring		OPUS/videregående skole/bedrift
Praksisplass		Kandidaten/Aetat/kommunen
Oppfølging		Realkompetansesentralen/kommunen
Finansiering	YPP (i prosjektperioden)	Fylkeskommunen/kommunen

fremdeles yrkesprøvingsbevis som dokumentasjonsform. I Oslo framgår det hva som er godkjent, mens man i Oppland også spesifiserer hva som ikke er godkjent. I Oppland spesifiseres også hva som mangler av praksis/opplæringstid. Et sentralt spørsmål er hvordan mottakerne leser og tolker denne informasjonen. Hvilke sider ved dokumentasjonen legger henholdsvis arbeidsgiver og opplæringstilbydere vekt på? Hva framheves som sterke og svake sider ved dokumentasjonen? Gir dokumentene mottakerne den informasjonen de trenger? Hva er eventuelle forbedringspunkter?

Forskjellene mellom de to ordningene gjør det mulig å gå nærmere inn på styrker og svakheter ved de ulike ordningene ut fra kandidatenes, opplæringstilbydernes og arbeidsgivernes perspektiv når vi i de følgende kapitlene beskriver og analyserer de konkrete erfaringene med bruk av dokumentasjonen fra yrkesprøvingen i de to fylkene.

Kapittel 4 Kandidatenes erfaringer

I dette kapitlet presenterer vi kandidatenes erfaringer med yrkesprøving og bruk av dokumentasjon etter gjennomført yrkesprøving. Det er kandidatenes subjektive erfaringer og opplevelser som vektlegges. Vi har intervjuet til sammen tolv kandidater; seks som hadde avlagt yrkesprøven i Oppland, og seks i Oslo. Tre av kandidatene er fra Irak, og to er fra Bosnia. De øvrige er fra Egypt, Tyrkia, Nigeria, Kroatia, Filippinene, Colombia og Afghanistan. Flertallet av kandidatene er flyktninger eller familiegjenforente med flyktninger. Innledningsvis gir vi en kort presentasjon av hvem kandidatene er, hva de gjør og hva de gjorde før yrkesprøvingen.

Kandidatene i Oslo

Noen av kandidatene har bodd flere år i andre europeiske land før de kom til Norge. Fem av de seks kandidatene er menn. Aldersmessig er kandidatene mellom 19 og 40 år. De har bodd i Norge fra to til sju år. Gjennomsnittlig botid i Norge for kandidatene fra Oslo er fire år. Fagene kandidatene er testet i, er elektroreparatørfaget, elektrofag, bilmekanikerfaget, hudpleierfaget og murerfaget.

Da vi intervjuet kandidatene, var fire av dem i full jobb. Én er i jobb som ikke er relevant i forhold til hans yrkesbakgrunn. Tre er i ufaglærte jobber innenfor sitt fagområde. En av disse har bestått tverrfaglig teoretisk prøve og er oppmeldt til den praktiske prøven for å få norsk fagbrev. En annen skal begynne på teoriopplæring ved siden av jobben, mens den tredje tar sikte på et praksiskandidatløp mot norsk fagbrev. En av kandidatene er under attføring og skal begynne på opplæring for å øke sjansene til å få relevant arbeid i forhold til sin yrkesbakgrunn. Den kvinnelige kandidaten går på skole på dagtid.

Kandidatene i Oppland

Tre av kandidatene er kvinner. Kandidatene er i alderen 27–45 år og har vært bosatt i Norge fra ett til ti år. Gjennomsnittlig botid i Norge er fem år. Alle, unntatt én, har ektefelle og barn i Norge. Kandidatene er testet i fagene bilmekaniker, helsesekretær, hjelpepleier, møbelsnekker, elektrofag og næringsmiddelfag.

Alle mennene er i fulltids jobb. Tre av mennene har praksisplass, mens en tredje arbeider som faglært etter å ha avlagt svenneprøven. En av kvinnene har tatt fagbrev og er nå arbeidssøkende, og en annen tar et deltidsstudium for voksne. Én av kvinnene har flyttet fra Oppland etter at hun gjennomførte yrkesprøven, men håper på å få tatt den utdanningen hun trenger der hun nå bor.

Hva kandidatene gjorde før yrkesprøvingen

Mange av kandidatene har et langt løp bak seg i statlige mottak for flyktninger og har bodd i andre deler av landet, før de kom til Oslo eller Oppland. Den første tida i Norge brukte de til å lære seg norsk og gå på språkkurs. Motivasjonen for å begynne i arbeid er stor hos alle kandidatene. De som har bodd lenge i Norge har gjerne hatt en del småjobber som ikke er direkte relevant i forhold til deres tidligere yrkesbakgrunn. En med bakgrunn som møbelsnekker har for eksempel arbeidet med lafting av gamle hus, en annen som arbeidet som bilmekaniker i hjemlandet har hatt sjåførjobb, og en som hadde bakgrunn i omsorgsarbeid fra sitt hjemland, har arbeidet som servitør i Norge.

To av kandidatene har bodd i Norge i kun et par år og har i løpet av denne tida gjennomført yrkesprøven. De er begge i arbeid (praksisplass) og har planer om å ta fagbrev når de har opparbeidet seg tilstrekkelig yrkespraksis og tilegnet seg den kunnskapen som ble ansett som nødvendig etter yrkesprøven. De kvinnelige kandidatene har vært hjemme noen år på grunn av omsorgsansvar for små barn i løpet av den tida de har bodd i Norge. Dermed har de vært ute av arbeidslivet i noen år, men har likevel noe yrkeserfaring fra Norge.

Nesten alle har noe dokumentasjon på utdanning og praksis fra hjemlandet eller fra land de har bodd i tidligere. Unntaket her er en kandidat fra Oslo, som ikke har papirer på at han hadde arbeidet som bilmekaniker i fire år, og som heller ikke hadde tidligere utdanning i bilmekanikerfaget. To andre hadde dokumentasjon på lang praksis, men ingen utdanning. Erfaringene var imidlertid at dokumentasjon på tidligere praksis og utdanning fra hjemlandet ikke hadde noen avgjørende betydning eller særlig stor verdi når de skulle søke arbeid på det norske arbeidsmarkedet. En av kandidatene som ikke har fått relevant arbeid etter yrkes-

prøven, mente det ville bli lettere for han å få jobb dersom han fikk oversatt papirene sine fra hjemlandet til norsk. De av kandidatene som allerede hadde gjort dette, fant at det likevel ikke hjalp noe særlig å oversette til norsk den dokumentasjonen de hadde fra før når det gjaldt å få relevant arbeid. En av kandidatene fortalte:

«Noen har flirt meg rett opp i ansiktet og sagt at dette kan være falske papirer – det var jo krig der du kom fra.»

Kandidaten hadde forsøkt å få godkjent utdanningen sin fra hjemlandet og opplevde at behandlingstida var svært lang og at henvendelsen endte med negativt svar.

Hvordan de kom i kontakt med Yrkesprøvingsprosjektet

Hvilke måter kandidatene fikk informasjon om muligheten til å gjennomføre yrkesprøving på, varierte noe. Tre av kandidatene oppga at de fikk informasjon om Yrkesprøvingsprosjektet gjennom den kommunale norskopplæringen.

Et par av kandidatene i Oppland hadde tatt kontakt med videregående skoler for å få vite mer om hvilke muligheter de hadde for å få den fagopplæringen de ønsket og som var relevant i forhold til den kompetansen de hadde fra før. På denne måten fikk de vite om yrkesprøving. Noen kandidater henvendte seg til Aetat og til fagopplæringskontoret for å få informasjon om hvordan de best kunne gjøre bruk av sin fagbakgrunn i Norge. De med lang yrkeserfaring fra hjemlandet ønsket å ta fagbrev i Norge, og de fikk dermed vite om yrkesprøven via fagopplæringskontoret. Andre mente de tilfeldig hadde fått opplysninger om yrkesprøving via venner eller andre i sin søken etter å få godkjent dokumentasjon og kompetanse fra hjemlandet. De ga uttrykk for at dette tilbudet er alt for dårlig markedsført, og de mente det hadde tatt for lang tid før de hadde blitt kjent med ordningen og fått tilbud om yrkesprøving.

I Oppland hadde en av kandidatene, som i lang tid hadde forsøkt å få sin tidligere utdanning og praksis godkjent i Norge, blitt kontaktet av Yrkesprøvingsprosjektet direkte.

Kandidatenes motivasjon for yrkesprøving

Kandidatene var motivert for å begynne å arbeide etter at de hadde gjennomført norskkurs. De fleste kandidatene hadde som nevnt erfaring fra arbeidslivet i Norge

ved at de hadde hatt kortere jobber som ofte ikke var særlig relevante i forhold til tidligere utdanning og yrkeserfaring. Kandidatenes fremste motivasjon for yrkesprøving var å få papirer på egen erfaring og utdanning, for så å få en relevant jobb. Videre ønsker de å få utvikle seg som fagpersoner og å få status som fagperson. Alle har utdanning og/eller praksis fra hjemlandet, og ønsker å kunne praktisere yrket sitt i Norge.

«Jeg ville fortsette å jobbe i Norge, og finnes det en vei som jeg kan prøve, så prøver jeg den.»

Kandidatene opplevde det som helt nødvendig å ha norske papirer på egen kompetanse for at deres søknad skulle bli vurdert av arbeidsgiver. De som hadde papirer/dokumentasjon på kompetanse fra hjemlandet fra før, og som hadde fått dette oversatt, hadde gjerne betalt dyrt for det og likevel opplevd at det var til liten nytte. Dokumentasjonen fra hjemlandet fikk de likevel bruk for når de skulle avlegge yrkesprøven, slik at det ble lettere for dem som gjennomførte prøven å vurdere hvor kandidatene sto i forhold til praktiske og teoretiske krav i faget. Én av kandidatene erfarte det slik:

«Jeg ønsket å gjennomføre yrkesprøven for å få jobbe med det jeg er utdanna for. Det hjalp ikke med annen dokumentasjon fra hjemlandet, men den dokumentasjonen hjalp meg for å kunne ta yrkesprøven.»

Hvordan kandidatene opplevde prøvesituasjonen

Kandidatene ble yrkesprøvet i ulike fag, og dette krevde naturlig nok ulike måter å gjennomføre prøvene på. Hvor kandidatene avla den praktiske prøven, varierende. De fleste kandidatene i Oppland avla yrkesprøven ved en videregående skole som tilbyr utdanning innen det faget de ble testet i, og som dermed har det utstyr og de lokaler som er nødvendig. I Oslo er det også vanlig å bruke teststasjoner tilknyttet fagopplæringskontoret til gjennomføring av yrkesprøven. Kandidaten som ble testet i murerfaget gjennomførte sin praktiske prøve på en byggeplass. Der gjennomførte han en praktisk arbeidsoppgave som inngikk som en del av et større arbeid på byggeplassen. Kandidaten som ble yrkesprøvet i møbelsnekkerfaget laget et møbel, mens han svarte på spørsmål om «furu og maling». Kandidaten som ble testet innen hudpleiefaget hadde med seg en venninne til testen, og utførte ulike behandlinger på henne. Yrkestesten innen hjelpepleierfaget foregikk blant annet ved hjelp av en dukke som skulle forestille en pasient.

Tre av kandidatene oppga at de hadde en skriftlig prøve før den praktiske prøven. Noen av spørsmålene hadde de anledning til å besvare muntlig. De som ikke hadde egen skriftlig prøve fortalte at de svarte på faglige spørsmål underveis i yrkesprøvingen. De definerte selv prøven som både teoretisk og praktisk.

Kandidatene var gjennomgående fornøyd med den tida de fikk til å gjennomføre selve yrkesprøven. Ingen ga uttrykk for at de fikk for liten tid til den skriftlige eller praktiske delen av prøven. En av kandidatene som ønsket yrkesprøving i helsesekretærfaget, fortalte at yrkestesten for hennes del kun besto av et intervju med faglærer til stede, der hun ble stilt en del faglige spørsmål.

Forberedelse til yrkesprøvingen

To av kandidatene mente de burde vært bedre forberedt til yrkesprøvingen. Misforståelser oppsto underveis, og det forekom en del kommunikasjonssvikt. En av kandidatene i Oslo trodde for eksempel han var oppe til fagprøven da han gjennomførte yrkesprøven. Fra Oppland var det en av kandidatene som hadde fått innkalling til intervju ti dager før det skulle gjennomføres. Hun mente dette var alt for liten tid til å få forberedt seg og få frisket opp «gamle» kunnskaper. Hun fortalte:

«Jeg fikk beskjed ti dager før intervjuet at jeg skulle dit for å bli intervjuet. Mer sa de ikke om det. Da jeg kom dit, viste det seg at det var nesten som en eksamen. Men jeg hadde ikke forberedt meg på faglige spørsmål, fordi jeg trodde det skulle være et vanlig intervju.»

En annen kandidat mente tvert imot at det ikke var nødvendig å forberede seg:

«Prøven var veldig god. Det var ikke nødvendig å forberede seg, (...) meningen var å få fram det vi kunne.»

Fikk de vist det de kunne?

Et problem for mange som hadde ventet lenge før de fikk gjennomført yrkesprøving, var at det hadde gått lang tid siden de hadde praktisert yrket de ble testet i. En kandidat mente yrkesprøven riktignok viste hva hun kunne på det tidspunktet hun ble yrkesprøvet, men at den likevel ikke ga et riktig bilde av hva hun kan nå, etter å ha arbeidet i et halvt år og fått frisket opp sine gamle kunnskaper.

Mange hadde også i mellomtida hatt andre jobber som ikke var relevante i forhold til den bakgrunnen de hadde fra hjemlandet, og dermed hadde noe av den tidlige kunnskapen gått i glemmeboka. Dette mente de var årsaken til at de ikke

fikk vist alt det de mente de kunne i forbindelse med yrkesprøven. De fleste mente imidlertid at de fikk vist hva de kunne.

«Fikk stort sett vist det jeg kunne, men det var jo litt rustete, siden det er lenge siden jeg gikk på skole og jeg ikke har jobba med faget siden 1991.»

Særlig for dem med lite eller ingen dokumentasjon på sin yrkesopplæring var yrkesprøven en god mulighet til å få vist hva de kunne fra før:

«Jeg sa jeg trenger en sjanse, gi meg en sjanse til å vise hva jeg kan. Det var det jeg fikk.»

Den største forskjellen mellom den tidligere yrkeserfaringen flere av kandidatene hadde og dagens situasjon innen samme yrke i Norge, var at nye teknikker, produkter og materialer har kommet til. Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) var også noe kandidatene i stor grad var ukjent med før yrkesprøvingen, og som de dermed trengte videre opplæring i:

«Jeg har arbeidet i tolv år og har aldri hørt om HMS, bruk av maske og briller når du bruker vinkelsliper og sånne ting. Det var ikke vanskelig, men jeg hadde ikke hørt om det før.»

Bruk av tolk

Underveis i yrkesprøven er det viktig for kandidatene å kunne forklare hva de gjør i arbeidet sitt, og hvorfor de gjør det de gjør. At kandidatene klarer å gjøre seg forstått overfor faglederne, blir dermed svært viktig. Kun én av kandidatene hadde likevel brukt tolk under yrkesprøven. En av kandidatene brukte en venninne som «kunde» og delvis også som tolk under yrkesprøven. Bruk av tolk var ikke problemfritt, både på grunn av dialektforskjeller og at tolken ikke var inneforstått med yrkesterminologien innen faget kandidaten skulle testes i. En av kandidatene brukte engelsk som arbeidsspråk under testen.

De fleste kandidatene mente at de ikke hadde behov for tolk under yrkesprøvingen. Flere påpekte at den praktiske prøveformen gir gode muligheter til å vise hva man kan, uavhengig av norskkunnskaper. En kandidat som ble yrkestestet innen næringsmiddelfag mente språket utgjorde et lite problem, fordi de fleste faguttrykkene var på latin.

Etter yrkesprøvingen

Hva foretar kandidatene seg etter avlagt yrkesprøving, hvilke mål har de, hvilke hindringer møter de og hvordan opplever de at dokumentasjonen blir mottatt hos arbeidsgivere når de søker relevant arbeid?

Med unntak av én kandidat, har alle mottatt yrkesprøvingsbevis/kompetansebevis. Det tok vanligvis fra én til to måneder fra de avla yrkesprøven til de fikk dokumentasjonen. En kandidat ventet i nesten tre måneder før han mottok dokumentasjonen. Samtlige kandidater i Oppland fikk godkjent grunnkurs. Noen fikk godkjent hele VKI eller enkelte moduler og moduler på VKII-nivå. I Oslo får kandidatene godkjent moduler på VKII-nivå, da kandidatene i Oslo kun får godskrevet praksis gjennom Yrkesprøvingsprosjektet. For flertallet av kandidatene blir yrkesprøven og yrkesprøvingsbeviset betraktet som et trinn på veien mot fullt fagbrev. En av kandidatene som hadde lang praksis, men ikke utdanning, tok svennebrev innen ett år etter yrkesprøven. En annen kandidat i samme situasjon, var oppmeldt til fagprøven som praksiskandidat innen et halvt år etter gjennomført yrkesprøve. De som har planer om et utdanningsløp i fag som ikke er lærefag, er innstilt på å gjennomføre utdanningsløpet fram mot vitnemål. Også de som mente de egentlig ikke trengte fagbrevet for å gå opp i lønn, fordi de allerede hadde tilnærmet fagarbeiderlønn og fast arbeid, ville gjerne ha fagbrev. Dette fordi det både gir status og lønn som fagarbeider, økt sikkerhet og frihet på arbeidsmarkedet. Noen av kandidatene syntes de ble pålagt mye praksis før de kunne ta fagprøven, og mente dette ikke var nødvendig. En av kandidatene med lang yrkespraksis og familie å forsørge uttalte:

«Kanskje de vil ha meg i jobb [som ufaglært] lengst mulig for at jeg skal lære meg om det norske samfunnet og slikt, men jeg trenger høyere lønn.»

Noen mente også de urettmessig ikke fikk godkjent tidligere praksis og utdanning, og at systemet for godkjenning i Norge var tungvint:

«Jeg er skuffet over at ikke alt ble godkjent, jeg har høy utdanning fra hjemlandet mitt. Fagbrevet mitt ville blitt godkjent i England med en gang, der måtte jeg bare hatt seks måneder med språkkurs. Her i Norge har det tatt tre år, og jeg er fortsatt ikke ferdig.»

Hadde kandidatene fått tilbud om yrkesprøving rett etter ankomsten til Norge, hadde nok kravet til ytterligere praksis for å få fagbrev vært lettere å svelge. De som arbeidet innen yrkesfag som murer eller elektriker, og som hadde som målsetting å ta fagbrev, var skuffet over at de ikke kunne gå rett opp til fagprøven etter å ha vært yrkesaktive i Norge i tre år. De mente de ble litt dumt å gå opp til yrkesprøven etter å ha vært vanlig ansatt i så lang tid. Ordningen med yrkesprøving

mente de var best egnet for dem som trengte å komme seg inn på arbeidsmarkedet, ikke for dem som hadde jobb og som først og fremst ønsket godkjenning som fagperson. Kompetansebeviset har likevel en funksjon når det gjelder å forkorte kandidatens vei mot fagbrevet, noe flere av kandidatene har dratt nytte av.

Veiledning

Hvilken veiledning kandidatene får, varierer noe mellom Oslo og Oppland. De fleste ønsker å ta fagbrev innen det faget de ble yrkesprøvet i, og har behov for veiledning i hvordan de kan gå fram for å gjennomføre dette. Det dreier seg blant annet om hvordan de kan tilegne seg den nødvendige restopplæringen før de kan gå opp til fagprøven. Hvilken veiledning kandidatene får, vil også avhenge av opplæringstilbudet og hva som kan tilbys av tilrettelagt opplæring. Noen får veiledning fra Yrkesprøvningsprosjektet, andre fra fagleder og/eller prøveleder. I Oslo var flere av kandidatene usikre på hvilke muligheter de hadde til å ta fagprøven etter yrkestesten, og de mente de fikk uklar og til dels motstridende informasjon fra ulike instanser. Uklar ansvarsfordeling som fører til at kandidatene blir sendt fra den ene instansen til den andre, at de venter uten å få svar og i tillegg opplever å få motstridende svar fra eksempelvis skoleetaten og fagopplæringssetaten, kan fort virke demotiverende.

I Oppland har alle kandidatene fått tilbud om skoleplass, annen tilrettelagt opplæring, praksisplass eller lærlingeplass. To av kandidatene har tatt fagbrevet etter yrkesprøvingen.

Noen av faglederne ønsker å rekruttere kandidater til egen bedrift gjennom yrkesprøven. De kan dermed tilby praksisplass og opplæring i bedriften innen områder som kandidaten mangler kunnskaper i. De som ble tilbudt et utdanningsløp tok imot tilbudet, én av kandidatene tok imot dette uten å ha fått dokumentasjon fra yrkesprøvingen.

Yrkesprøving i forhold til et utdanningsløp

Yrkesprøven kan gi grunnlag for godskrevet praksis, teori eller læretid. Som nevnt fikk alle kandidatene i Oppland godkjent grunnkurs. For å kunne ta fagbrev gjensto det en del restopplæring for de fleste kandidatene. Fire av kandidatene fikk godkjent VKI, noen av disse fikk godkjent moduler på VKII. Noe av restopplæringen tas som opplæring i bedrift ved at kandidaten har praksisplass eller lærlingeplass i bedriften. De som trenger et tilpasset opplæringstilbud for å ta VKI eller VKII, opplever ofte at slike tilbud mangler, særlig i Oslo. To av kvinnene som ble

intervjuet fikk tilbud om plass i det ordinære skoletilbudet. Flere av kandidatene ga uttrykk for at de synes de lærte mest og best gjennom praksis eller ved å kombinere praksis og teori.

«Det er lettere å følge undervisninga når en jobber ved siden av. Det er lettere å beskrive og forklare hva man gjør når man har gjort det før.»

Det kan gå lang tid fra kandidatene får beskjed om at de trenger praksisplass til dette blir ordnet av Aetat. Tre av kandidatene ordnet praksisplass på egen hånd.

Minst tre av kandidatene har fått arbeid via kontakter som fagopplæringskontoret eller skolesystemet har i næringslivet. Også for dem som skaffet seg plass på egen hånd, hadde det fungert positivt at for eksempel arbeidsgiver kjente fagleder som kandidaten hadde på yrkesprøven. Personlig kontakt mellom fagleder og arbeidsgiver, med anbefalinger fra fagleder, kan være viktig for å skaffe kandidatene arbeid. Dette gjorde seg i stor grad gjeldende for kandidatene i Oppland. Tilskudd fra arbeidskontoret gjør også næringslivet mer villige til å tilby kandidatene praksisplass.

Hvordan kandidatene forstår veiledningen, og hvordan dokumentasjonsbeviset skal kunne hjelpe dem til å orientere seg mot et videre utdanningsløp eller en annen vei fram til fagbrev, er viktig. En kandidat fra Oslo ga uttrykk for at situasjonen han befant seg i etter yrkesprøvingen, var forvirrende:

«I yrkesprøvsbeviset står det at jeg må ta et kurs, men på skoletaten sa de at jeg ikke trenger kurs. Jeg spør hva jeg trenger, og de svarer at det vet de ikke (...) Har blitt fortalt at papirene hjelper litt, men det går ikke her. Jeg har tenkt å få oversatt de papirene jeg har fra hjemlandet og få meg en jobb.»

Kandidaten var tydelig lite fornøyd med nytten av yrkesprøving og dårlig informert om hvilke muligheter han hadde etter å ha gjennomført yrkesprøving. Kandidaten hadde tidligere vandret mellom skoletaten og Aetat med flere, uten at han hadde fått hjelp. En slik situasjon fører lett til resignerte og frustrerte kandidater og viser at det er viktig at kandidaten har forstått dokumentasjonen og er gitt realistiske forventninger.

En av kandidatene som var i arbeid, men som ønsket praksisplass for å ta fagbrev innen bilmekanikerfaget, erfarte at dette bød på problemer i forhold til finansiering fra Aetat. Dette var problematisk for vedkommende fordi han allerede var i arbeid, men ønsket å jobbe med det faget han var yrkesprøvet i, og som var mer relevant i forhold til tidligere praksis og erfaring. Tilskudd til lærlingelønn eller praksisplass mente han at han ikke kunne få fordi han ikke var registrert som arbeidssøker. «Er jeg registrert, kan jeg kanskje få, en får aldri et skikkelig svar», mente kandidaten. Dette førte til en uoversiktlig og forvirrende situasjon for kandidaten og fungerte i dette tilfellet demotiverende.

Det er viktig at kandidatene vet hva de skal gjøre, slik at de kan legge konkrete planer for å ta for eksempel fagbrev. Det er viktig for deres motivasjon framover at de selv får forståelse av hvilke muligheter de har og hvilke hindringer de kan støte på.

To av kandidatene innen elektrofaget er tilbudt opplæring i regi av et opplæringskontor som tilbyr VKI som komprimert løp. En av de to er i arbeid (som ufaglært), og får opplæringen finansiert av arbeidsgiver. Den andre er under attføring, og får opplæringen finansiert av Aetat.

Kvinnenes situasjon

Ingen av kvinnene i utvalget hadde på intervjuetidspunktet heldagsjobb. En hadde tatt fagbrev og var arbeidssøker. Alle har barn og hadde vært hjemme med barn i noen år.

Alle hadde imidlertid noe yrkespraksis, men hovedsakelig fra yrker innen helse og omsorg. Dette er yrker som krever god evne til kommunikasjon med brukere, pasienter og kunder. Kravene til norskkunnskaper blir dermed gjerne skjerpet i forhold til å utøve slike yrker. Kvinnene må også i stor grad tilpasse seg familie-situasjonen, ansvar for barn, ektefellens arbeidssituasjon osv. De mangler ofte tilpassede undervisningsopplegg der en kan kombinere teori og praksis sammen med andre på samme alder. De fagene kvinnene ble yrkestestet i er skolefag som hudpleier og hjelpepleier, som ikke er lærefag, men følger et utdanningsløp fram mot vitnemål eller kompetansebevis. Tilbudene til to av de kvinnelige kandidatene er undervisning på VKI og VKII-nivå sammen med elever på videregående skole på dagtid.

Erfaringer med å søke jobb etter yrkesprøvingen

Hvordan yrkesbeviset/dokumentasjonen blir mottatt hos arbeidsgiver, vil være avgjørende for kandidatene som ønsker å bruke sin erfaring og utdanning i Norge. Det er først og fremst viktig for kandidatene å få relevant arbeid i forhold til tidligere erfaring og utdanning. Det er særlig i Oslo at kandidatene opplever at dokumentasjonen ikke blir forstått. De som har brukt kompetansebeviset i forbindelse med jobbsøking har opplevd at arbeidsgiver sjelden forstår hva som står i selve dokumentasjonen. Kandidaten som ved en misforståelse/kommunikasjonsvikt trodde han hadde tatt fagprøven, mente dokumentasjonen hadde begrenset verdi:

«Det er ikke godkjent, det er bare godkjent fra Yrkesprøvingsprosjektet, ikke av staten eller skolen.»

En av kandidatene mente arbeidsgiver ikke vurderte selve kompetansebeviset når han søkte jobb/praksisplass, men var mer opptatt av hvorvidt arbeidskontoret skulle betale for praksisplassen. Kandidaten mente yrkesprøvingen ikke hadde hjulpet han, men ville likevel ikke vært det foruten. «Det er kanskje litt bedre, nå har jeg et utgangspunkt for diskusjon med arbeidsgiver», mente kandidaten. Han hadde likevel bestemt seg for å velge en ny strategi for å finne relevant arbeid i Norge, som innebar å legge vekt på å bruke bekjente i stedet for å stole på at dokumentasjonen skulle fungere som døråpner til relevant arbeid.

Kandidatene hadde erfaring med at norske arbeidsgivere var skeptiske til deres bakgrunn, spesielt på områder der etterspørselen etter arbeidskraft ikke er så stor.

«Norske arbeidsgivere er skeptiske til bakgrunnen min. De må se papir de kjenner igjen. Det er veldig firkanta i Norge.»

Kravet til å kunne framvise dokumentasjon på norsk kunne virke frustrerende på mange av dem som hadde vært arbeidssøkende en stund:

«Det blir lagt veldig stor vekt på papirer i Norge. Litt tulle. Mange som har førerkort kan ikke kjøre bil, og man kan også være veldig god til å kjøre bil selv om man ikke har førerkort.»

En av kandidatene hadde søkt arbeid på sin nåværende arbeidsplass halvannet år tidligere og ikke blitt vurdert, fordi han da ikke hadde noe «å vise til.» Etter å ha tatt yrkesprøven og avlagt tilrettelagt tverrfaglig prøve, fikk han lærlingeplass på samme sted. Det ble ved tilsettingen også lagt vekt på at han hadde erfaring fra hjemlandet, slik at han fikk lønn som lå over vanlig lærlingelønn. Denne erfaringen hadde vedkommende også på det tidspunktet han søkte jobb første gangen, men nå hadde kandidaten norsk dokumentasjon å vise til, som forklarte hvor han sto i forhold til den norske læreplanen i faget.

En kandidat fikk jobb gjennom prøvelederne som gjennomførte yrkesprøvingen. Han forteller at han etter yrkesprøvingen fikk beskjed om at han skulle bli kontaktet angående jobb.

«Prøvelederne la ut navnet mitt et sted, kanskje på internett? Det ringte noen fra to firma. Jeg dro på intervju til [bedrift]. Han som utførte testen ble med meg til bedriften og presenterte meg for de som skulle intervju meg. De spurte en del spørsmål om faget, om hva som er symbolet for det og det. De hadde med noen kataloger, og jeg sa navnet på tingene som var der. De hadde papirene mine foran seg, og sa at de var ok. De var fornøyd med meg, og sa at jeg kunne begynne [dato].»

Kandidaten fikk trolig jobb på grunn av prøveledernes nettverk, og ved at prøvelederne gikk god for ham. Likevel var papirene en del av grunnlaget da han var inne på intervju, og kandidaten opplever at papirene fra yrkesprøvingen var nyttige.

Kandidatenes framtidsplaner og yrkesprøvingens rolle i dette

Kandidatene som har gjennomført yrkesprøving virker sterkt motiverte og målrettede når det gjelder å få jobb. Selv om det for mange tok lang tid før de fikk avlagt yrkesprøven, gir de inntrykk av å ha fått sterkere tro på seg selv og egne kvalifikasjoner. Unntaket her er et par av kandidatene fra Oslo. De har forsøkt å finne relevant arbeid, men opplever å få uklare informasjon og gir uttrykk for resignasjon.

Kandidatene i Oppland virker mer tilfredse med oppfølgingen etter yrkesprøvingen enn kandidatene i Oslo. Dette kan ha sammenheng med at Oppland legger større vekt på videre kvalifisering og oppfølging enn Oslo. En annen relevant faktor er at yrkesprøvingen i Oppland hittil har hatt et mer begrenset omfang enn i Oslo, noe som gjør det lettere å følge opp kandidatene i Oppland. Det er også viktig å understreke at Oppland har et godt utviklet opplæringsstilbud for voksne, mens Oslo i større grad mangler tilbud om tilrettelagt opplæring for voksne. Dette er forhold som har betydning for kandidatenes motivasjon og framdrift.

Yrkesprøven hadde stimulert kandidatene til å ta fagbrev eller tilsvarende. Bedre lønn, økt frihet på arbeidsmarkedet og trygghet på arbeidsplassen var viktige motivasjonsfaktorer for dem som hadde arbeid, mens det å slippe til på arbeidsmarkedet var viktigste motivasjon for de andre.

Noen av kandidatene hadde også så smått begynt å orientere seg om mulighetene for et videre utdanningsløp etter fagbrevet. Å få dokumentasjon på egen kompetanse og å bli plassert et sted i forhold til det norske utdanningssystemet, hadde virket motiverende. Yrkesprøven hadde vært et viktig utgangspunkt for å kunne orientere seg videre og legge framtidsplaner. Kandidatenes motivasjon for å få seg arbeid eller å ta videre utdanning og relevant praksis for å ta fagbrev, henger naturlig nok sammen med hvor godt informert de er om hvilke muligheter de har og hvor de står. At det var uklart for noen av kandidatene hva de faktisk gjorde når de avla yrkesprøven, førte til urealistiske forventninger og misnøye med ordningen.

Er yrkesprøving nyttig for kandidatene?

En indikasjon på hvorvidt kandidatene opplever yrkesprøving som nyttig, kan være om de ville anbefalt dette for venner og kjente. Alle kandidatene i undersøkelsen svarte at de ville anbefale andre i samme situasjon som dem selv å gjennomføre yrkesprøven. De som ikke hadde fått praksisplass mente de ikke hadde så stor nytte av kompetansebeviset. De opplever fremdeles at de ikke får svar på sine søknader om arbeid. Den norske dokumentasjonen har ikke fungert som den døråpneren de hadde håpet den skulle være når det gjaldt å komme inn på arbeidsmarkedet. De hadde ikke fått relevant praksis som til slutt skulle gi muligheten til å ta fagbrev, som igjen skulle gi bedre lønnsbetingelser enn det de i dag hadde som ufaglært arbeidskraft. Dermed hadde de vanskeligheter med å se at yrkesprøvingen hadde vært til nytte for dem selv. De ville likevel anbefale andre å prøve seg, fordi det tross alt var en utvei som var verdt å prøve.

De som hadde fått arbeid, mente yrkesprøvingen og dokumentasjonen hadde vært helt avgjørende for dem.

«Yrkesprøven har vært nyttig for meg, ellers hadde jeg ikke vært her, ikke sant?»

De fleste ville helst komme i gang med å arbeide så snart de var kommet til landet og hadde lært seg litt norsk, både fordi de mente det var den beste måten å lære seg norsk på, og fordi de selv ville tjene til livets opphold. Selv om de mente de hadde gode papirer fra hjemlandet som burde kunne vise at de var kvalifisert til å få arbeid i Norge, så de nytten av yrkesprøvingen:

«Tror også det er nødvendig. Det er ikke mulig å gå inn fra gata og si 'goddag jeg er elektriker'. Selv om jeg gikk på skole i tolv år og fire år på elektronikk, så er dette et annet land»

En av kandidatene som hadde tatt fagbrev etter yrkesprøving, påpekte at yrkesprøvingen hadde en betydning i tillegg til det å orientere kandidatene om hvor de står i forhold til det norske utdanningssystemet og fagopplæring. Det kan også være viktig for å gi kandidatene tro på seg selv og sin kompetanse:

«Yrkesprøvingen har uansett vært viktig. Jeg fikk stor tro på meg selv og hva jeg kan. Når du får sånne oppgaver, så får du sjansen til å vise hva du kan. Det er viktig for andre også å vite hva du kan.»

Kandidaten var for tida uten arbeid, og mente det nok ville være vanskeligere for henne å finne relevant jobb, fordi hun var utlending.

«Vet ikke om det er mulig å få jobb. Det er ikke så mange som tør prøve ut en utlending. Det er gjerne tilfeldigheter som gjør at en får tilgang på en jobb.»

Kompetansebeviset og fagbrevet er i en slik sammenheng viktig, fordi det vurderer hennes kompetanse ut fra mer objektive kriterier. Om hun ikke fikk jobb med en gang, skyldtes det ikke hennes manglende kunnskaper, men det var andre ting som stengte henne ute fra arbeidsmarkedet. Yrkesprøvingen var viktig for kandidatens tro på seg selv og for motivasjonen til å søke arbeid.

Hva kunne vært gjort annerledes?

Kandidatene har vanligvis ikke oversikt over hvilke tilbud som finnes og hva de har krav på. Dermed kan det bli vanskelig for den enkelte å kreve et annet opplegg enn det de får tilbud om. Dette gjelder særlig for de kandidatene som gikk på vanlig skole på dagtid, men også de som var i arbeid, men ønsket praksisplass for å komme videre. Flere av kandidatene (fra Oslo) mente at de hadde ventet for lenge, både på å få gå opp til yrkesprøven, for å få kompetansebeviset/dokumentasjonen, og på å få kartlagt et videre opplegg fram til fagbrev.

En av kandidatene som hadde tatt yrkesprøven for deretter å kunne gå opp til fagprøven, mente yrkesprøven var en omvei. Han fikk ikke den responsen han håpet på hos sin arbeidsgiver, og tok yrkesprøven for å få vite hvor han sto i forhold til å ta fullt fagbrev.

Oppsummering

- Mange av kandidatene har dokumentasjon på tidligere praksis og utdanning. Noen har fått dokumentasjonen oversatt til norsk, uten at dette har fått noen betydning for deres stilling på arbeidsmarkedet. Tidligere dokumentasjon kan være nyttig i forbindelse med yrkesprøvingen, der dokumentert praksis og utdanning ikke direkte samsvarer med norske læreplaner, men det hjelper dem lite i forhold til det å søke jobb.
- Kandidatenes fremste motivasjon for å ta yrkesprøven er å få et relevant arbeid i forhold til tidligere erfaring og utdanning.
- Kandidatene betrakter kompetansebeviset som et skritt på veien mot fagbrev. De ønsker fagbrev for å komme inn på det norske arbeidsmarkedet. For dem som hadde arbeid var fagbrevet viktig for å øke sikkerheten, for frihet på arbeidsmarkedet og for lønnsnivået.

- Kandidatene er gjennomgående fornøyd med avviklingen og gjennomføringen av yrkesprøven. De mener de stort sett fikk vist det de kunne og setter pris på å få en sjanse til å vise hva de kan.
- Yrkesprøvingen fungerer avkortende i forhold til praksis/læretid og/eller utdanning for dem som vil ta fagbrev.
- Klar veiledning og kommunikasjon i forbindelse med avvikling av yrkesprøven er viktig. Kandidatene må være klar over hva de går opp til, og de må gis realistiske forventninger i forhold til hva dette vil bety for dem.
- Veiledning er viktig for at kandidatene skal kunne komme seg videre og kunne dra nytte av yrkesprøvingen/dokumentasjonen. Det er særlig kandidatene i Oslo som opplever motstridende informasjon, mye venting og å bli sendt fra den ene instansen til den andre.
- Kandidatene opplever at arbeidsgiver ikke forstår dokumentasjonen fra yrkesprøvingen. De opplever at norske arbeidsgivere er skeptiske til deres tidlige dokumentasjon, og at disse foretrekker dokumentasjon på norsk utstedt i Norge.
- Fagleder eller andre er viktige formidlere av praksisplasser for kandidatene og døråpnere til det norske arbeidsmarkedet. Bekjentskap er viktig, og det viser seg å være viktig for kandidatene at de har noen som går god for dem.
- Foreløpig fungerer ikke dokumentasjonen i seg selv som en døråpner i forhold til det norske arbeidsmarkedet. Mye tyder på likevel på at den er et viktig og nødvendig bidrag i en prosess som på sikt kan sikre kandidatene en stabil tilknytning til arbeidslivet.

Kapittel 5 Opplæringstilbydere

I dette kapitlet vil vi undersøke hvordan kandidatene bruker dokumentasjonen fra yrkesprøvingen inn mot videre opplæring.

Voksne født før 1978 har fra 2000 rett til videregående opplæring dersom de ikke har gjennomført slik opplæring tidligere.¹⁴ Opplæringsloven med forskrifter gjelder alle elever, lærlinger og lærekandidater. Loven omfatter også elever fra språklige minoriteter med gyldig oppholdstillatelse i Norge, enten den er permanent eller midlertidig. I loven er det også innarbeidet enkelte bestemmelser spesielt for denne gruppa, blant annet:

- For at innvandrere og flyktninger skal kunne påbegynne videregående opplæring, må de ha gyldig oppholdstillatelse.
- Dersom søkere ikke har et karaktergrunnlag som er sammenliknbart med vitnemålet fra fullført norsk grunnskole, skal disse søkerne vurderes individuelt. Dette gjelder både søkere med og uten lovfestet rett til videregående opplæring. Det kreves ikke norskkunnskaper før inntak for søkere fra språklige minoriteter.
- Reglene for tilrettelagt opplæring er de samme for norske elever og elever fra språklige minoriteter. All videregående opplæring skal tilpasses den enkeltes behov. Når en søker er tatt inn til videregående opplæring, skal den enkelte skole eller lærebedrift sikre at opplæringen blir planlagt, gjennomført og vurdert i tråd med gjeldende lov og forskrift. Personer med rett til særskilt tilrettelagt opplæring etter sakkyndig vurdering, har rett til videregående opplæring i inntil to år ekstra når eleven trenger det i forhold til sine opplæringsmål (Opplæringslova §§ 3.1 og 5.1).

Gjennom yrkesprøving kan kandidatene få en vurdering på om den utenlandske praksisen eller fagopplæringen kvalifiserer til godskrivning av læretid, teori eller praksis for oppmelding til fag-/svenneprøve. For de fleste fører yrkesprøvingen til en avkorting av løpet fram mot fagbrevet.

Kompetansedokumentasjon fra yrkesprøving kan brukes i forhold til opplæringstilbydere for å få kandidatene inn på riktig nivå i opplæringen, og for å sørge for tilpasset opplæring til kandidatene. Hvilke erfaringer har opplæringstilbydere

med bruk av kompetansedokumentasjon fra yrkesprøving? Vi har intervjuet to representanter fra ordinær videregående opplæring, inkludert inntakskontoret, samt to representanter for opplærings- og utviklingsentre i Oppland. I tillegg har vi intervjuet representanter fra et opplæringskontor med egne kurstilbud, og Aetat som mellomledd mellom kandidatene på den ene siden og opplæringstilbydere og arbeidslivet på den andre siden.

Opplæringstilbud må ses i sammenheng med målet for opplæringen. Kandidatene som er intervjuet ønsker å ta fagbrev eller vitnemål for å kunne praktisere yrket sitt. De fleste kandidatene tar sikte på å ta fagbrev gjennom praksiskandidatordningen. Noen få følger et skoleløp fram mot vitnemål. Én kandidat er inne i et lærlingeløp. De fleste kandidatene vil ha behov for noe opplæring og/eller praksis før de kan gå opp til fagbrev som praksiskandidater. De ønsker å gjøre dette på kortest mulig tid, og ønsker primært korte, komprimerte kurs.

Inntak

For å belyse kompetansedokumentasjonens verdi i forhold til inntak på ulike opplæringstilbud, må vi se på hvilke inntaksformer opplæringstilbyderne opererer med. Alle opplæringstilbyderne har mottatt kompetansedokumentasjon fra yrkesprøving for de kandidatene som er tatt inn til opplæringstilbud.

Opplæringskontor

Det finnes opplæringskontor som tilbyr korte, yrkesrettede teorikurs rettet inn mot VKI og VKII. Vi har vært i kontakt med et slikt kontor, som har tatt inn to kandidater fra yrkesprøving. Den ene kandidaten var henvist gjennom sin arbeidsgiver, den andre gjennom Aetat.

Kandidaten som er henvist gjennom Aetat har brukt svært lang tid på å finne et opplæringstilbud han kunne delta i. Han har tatt kontakt med flere ulike etater i Oslo, uten at noen kunne gi et godt svar på hvor han kunne motta opplæring. Til slutt fikk han vite gjennom Yrkesprøvingprosjektet i Oslo at det finnes et opplæringstilbud tilpasset hans behov. Aetat sa seg straks villig til å finansiere denne opplæringen siden kandidaten er under attføring. For kandidater under attføring er det stort sett enklere å finne midler til å støtte opplæringstilbud. Dokumentasjonen er i dette tilfellet et yrkesprøvingsbevis. Yrkesprøvingen ble gjennomført i en tidlig fase av Yrkesprøvingprosjektet i Oslo (november 2000). Ifølge informantene ved opplæringskontoret konkluderer dokumentasjonen med at kandidaten «kan alt» som er nødvendig å kunne for å gå opp til fagprøve. Kandidaten har tid-

ligere vært oppe til tverrfaglig prøve (VKI), men strøk. I det aktuelle faget er det et omfattende pensum i fellesteori på VKI. For personer som ikke har gjennomgått det norske grunnkurset, kan dette lett skape problemer. Mottaker mener at kompetansedokumentasjonen kandidaten har er intetsigende. Ifølge opplærings-tilbyderne er det veldig vanskelig å vite hva kandidaten er vurdert opp mot. Kompetansen er ikke målt opp mot noe som er kjent (for mottaker/i bransjen). I henhold til mottaker var det også uklart om kandidaten var vurdert i forhold til teori. Han trodde også at det for bransjen ville være vanskelig å tolke innholdet i dokumentasjonen. Yrkesprøvningsprosjektet har endret utformingen av dokumentasjonen siden november 2000, men uten at kandidaten som gikk opp til prøve på dette tidspunktet har fått noen ny, og mer tilpasset dokumentasjon.

Den andre kandidaten, som er henvist gjennom arbeidsgiver, ble yrkesprøvd høsten 2001. Denne kandidaten har fått utstedt et kompetansebevis. Opplærings-tilbyderne kjenner prøvelederen, og framhever at han er «en av våre folk». Provederen har egen bedrift, og er tilknyttet opplæringskontoret. På kompetansebeviset framgår det klart at kandidaten er testet i forhold til modulene i læreplanen. Ifølge mottaker er det i dette tilfellet lett å se hva han er prøvd i.

Begge kandidatene er meldt på kurs i VKI. Den ene kandidaten har også fått godskrevet flere moduler på VKI. Siden han tidligere har strøket på tverrfaglig eksamen, mener opplærings-tilbyderne at han trenger teoriopplæring som gjør ham bedre rustet til å gå opp til tverrfaglig eksamen på nytt.

Kurset gir teoriopplæring på VKI-nivå som et komprimert, modulbasert løp. Deltakerne får en oversikt over hva som skal gjennomgås for hver gang, og de har mulighet til å la være å delta på opplæring i temaer som de ikke har behov for. Opplærings-tilbudet er i utgangspunktet godt tilrettelagt for folk som er i arbeid, med forelesninger på ettermiddags- og kveldstid to dager i uka.

Kurstilbyder tok inn begge kandidatene, fordi de har kompetanse til å følge undervisning på dette nivået. Kandidatene har ikke fått godkjent grunnkurs, men de vil få det dersom de står på tverrfaglig prøve på VKI-nivå. Kandidatene inngår i opplæringen på lik linje med de andre deltakerne.

Fremmedspråklige får i utgangspunktet ikke noen tilrettelagt prøve. Det framheves fra kurstilbyder at det er viktig at de kan norsk. Det at de kan lite norsk, er gjerne det største problemet. Det gjør hele læreprosessen vanskelig.

Videregående skoler

Et fåtall av kandidatene fra yrkesprøving går inn i et ordinært utdanningsløp i videregående skoler. I vårt materiale gjelder dette to kandidater, begge er kvinner. En av kvinnene ble tatt inn på videregående opplæring VKI, men familien flyttet før skoleåret startet. Denne kvinnen ble tatt inn på en videregående skole på

Lillehammer. Inntakskontoret presiserer på generelt grunnlag at de har mottatt få søknader fra kandidater som har vært gjennom yrkesprøving. De tilfellene informanten kan komme på dreier seg om inntak til linjer som frisørinja og helsefag. Representanten fra inntakskontoret uttaler:

«Det har vært så lite omfang av det. Men vi godtar det Realkompetansesentra-
len har sagt. Vi ser ikke noe mer på dokumentasjonen enn at den er utstedt,
og hvilket nivå søkeren kan søke seg inn på.»

Ved inntakskontoret presiseres det at uten dokumentasjon fra yrkesprøvingen ville søkere blitt vurdert som ukvalifisert, og ikke hatt noen mulighet til å bli tatt opp på videregående skole gjennom fellesinntaket. Det er mulig at det ville vært en åpning for inntak ved å henvende seg direkte til en videregående skole etter skolestart for å undersøke om de hadde noen ledige plasser.

Den andre kandidaten ble etter gjennomført yrkesprøving tatt opp som elev på VKII ved en videregående skole i Oslo. Kandidaten er yrkesprøvd i hudpleiefaget, som ikke er lærefag. (Dette gjelder de fleste fag på studieretningen helse- og sosialfag.) Det framheves at det ville være vanskelig å tilby praksis i arbeidslivet i hudpleiefaget, fordi bransjen er lite villig til å ta imot elever. Praksiskandidatordningen er ikke aktuell, men det er mulig å gå opp til eksamen som privatist. Kandidaten søkte ikke ordinært opptak til VKII gjennom inntakskontoret. Skolen hadde i dette tilfellet noen ledige plasser, så hun fikk gjennom prøvelederen fra yrkesprøvingen tilbud om å begynne i en ordinær klasse på dagtid. Nyten kandidaten har hatt av yrkesprøvingen var at hun ble tatt inn på VKII. Uten yrkesprøving måtte hun, i henhold til opplæringsstilbyder, ha begynt på grunnkurs.

Studiet avsluttes med en tverrfaglig eksamen. Da vil kandidaten få tilbud om tilrettelagt prøve som en kombinasjon av skriftlig og muntlig prøve med tolk, fagleder og eksternt sensor til stede. Tilretteleggingen innebærer at hun kan gi en stikkordsmessig besvarelse på den skriftlige prøven. Etterpå får hun mulighet til å utdype svarene muntlig med en tolk til stede. Uten tilrettelagt prøve ville hun ifølge opplæringsstilbyder ikke ha muligheter til å bestå prøven. Kandidaten vil i dette tilfellet ikke få vitnemål etter gjennomført opplæring, men kompetansebevis. Opplæringsstilbyders begrunnelse for dette er at kandidaten ikke har gjennomgått et fullstendig treårig løp. Det vil stå på kompetansebeviset hvilke moduler hun har gjennomgått. Dette er den eneste kandidaten vi har intervjuet som ikke gis mulighet til å oppnå sluttkompetanse etter endt opplæring. Spørsmålet som bør stilles er om det vil være til hjelp for kandidaten å ende opp med en formell kompetanse på et lavere nivå enn andre som har gjennomgått samme utdanning, men som har mindre erfaring fra yrket. Et annet spørsmål er om dette er i tråd med intensjonene i regelverket.

Opplærings- og utviklingsentre

To kandidater deltar i opplæring ved opplærings- og utviklingsentre (OPUS) i Oppland. Oppland har et bredt tilbud til voksne gjennom disse sentrene, som er finansiert av fylkeskommunen. Sentrene mottar stykkprisfinansiering på 15 000 kroner per kandidat for å tilby teoriopplæring. De fleste kursene gjennomføres på kveldstid. Det påpekes fra senterets side at det er viktig at kandidatene har praksisplass ved siden av, så teoriopplæringen settes i sammenheng med praksis. Det ene opplærings- og utviklingscenteret har i dag fem kandidater som gjennomgår opplæring etter yrkesprøving. Kandidatene har generelt vært kort tid i Norge. Alle har praksisplass ved siden av kurset. Noen følger også norskopplæring samtidig.

Studieveileder går gjennom dokumentene fra yrkesprøving og ser hvilke mål kandidatene har fått godkjent. Deretter snakker studieveileder med faglærer, og kaller så inn både faglærer og kandidat til en samtale. Kandidatene tilbys et tilpasset løp, der det tas utgangspunkt i resultatet fra yrkesprøvingen. I noen tilfeller vil faglærer være den samme som har deltatt som fagperson ved yrkesprøvingen. Dersom faglærer ikke har deltatt i yrkesprøvingen, vil det i større grad tas utgangspunkt i hele moduler, siden faglærer ikke vil ha kjennskap til kandidatens kunnskaper innenfor hver modul. Opplæringen vil likevel evalueres og tilpasses underveis.

På spørsmål om hvorvidt kandidatene kunne blitt tilbudt et opplæringsløp uten yrkesprøving, svarer studieveileder at de kan se på de papirene de har fra hjemlandet hvis de er oversatt. Da kan man lage et utdanningsløp ut fra dette. Hvis ikke, tar senteret kontakt med kontaktpersonen for yrkesprøving i Oppland. Det er også i prinsippet mulig å avkorte utdanning på bakgrunn av utenlandsk dokumentasjon. Informanten vi intervjuet kjenner ikke til at dette har vært gjort.

Den andre kandidaten som deltar i opplæring ved et ressurscenter har fått godkjent grunnkurset og to moduler på VKI-nivå i hjelpepleierfaget. Kandidaten deltar i opplæring på dagtid – to dager i uka i en tilrettelagt VKI-klasse for voksne. Dersom kandidaten består eksamen til våren, blir hun tatt opp på VKII fra høsten, med eksamen våren 2004. Opplæringsløpet fører fram til vitnemål.

Ifølge opplæringstilbyder er det sannsynlig at kandidaten ville blitt tatt opp på dette opplæringstilbudet også uten gjennomført yrkesprøving dersom hun hadde gjennomgått realkompetansevurdering. Slik sett fikk ikke yrkesprøvingen egentlig noen praktiske konsekvenser. Kandidaten har ikke praksis ved siden av opplæringen, til tross for at hun har et sterkt ønske om dette siden undervisning bare gis to dager i uka. I henhold til opplæringstilbyder har kandidaten vanskeligheter med å følge teoriundervisningen på grunn av språkproblemer. Hun har ellers ingen problemer med å gjøre seg forstått, og hun kommuniserer godt i praksissituasjoner. Tilbakemeldingen fra lærerne er at kandidaten sannsynligvis ville hatt nytte av et års praksis i Norge før hun ble tatt opp på VKI.

Yrkesprøving som grunnlag for inntak

Yrkesprøvingen bidrar til at kandidatene blir tatt inn på opplæringstilbud som de ellers ikke ville hatt tilgang til. Delvis fordi de får synliggjort kvalifikasjoner, men også fordi de får dokumentert kompetansebehov på videregående skoles nivå.

Tolkingen av dokumentasjonen

Det er viktig at dokumentasjonen er målt opp mot noe som er kjent for mottaker. Læreplanen er en slik standard, som brukes av begge yrkesprøvningsprosjektene. I Oslo godkjennes bare praksis, og ikke teori. Dette framgår ikke klart av dokumentasjonen, noe som kan bidra til forvirring blant mottakere på opplæringssiden.

De opplæringstilbyderne vi har vært i kontakt med har hovedsakelig vært mottakere av kandidater som de oppfatter har fått godkjent grunnkurs. En tilbyder har tatt opp en kandidat på VKII, etter å ha vurdert kandidaten som egnet til dette. Denne kandidaten har ikke fått dokumentasjon fra Yrkesprøvningsprosjektet, men mottaker var selv involvert i yrkesprøvingen som prøveleder.

En opplæringstilbyder er opptatt av hva det er som er godkjent når det på dokumentasjonen fra yrkesprøvingen står at grunnkurset er godkjent. Er det hele grunnkurset eller bare den delen av grunnkurset som er relevant i forhold til det faget kandidaten er prøvet i?

Det er viktig at det framgår klart av dokumentasjonen hva som faktisk er godkjent, slik at man unngår tolkningsproblemer og eventuelle konflikter.

Tabell 5.1 Hva har kandidatene fått godkjent? *) viser hvor stor andel de godkjente modulene utgjør av praksisdelen i faget, i henhold til læreplanen. ** Kandidat nr. 2 har ikke mottatt dokumentasjon fra yrkesprøvingen.

Kandidat	GK	VKI	VKII/Opplæring i bedrift*
1			15 %
2**			
3			100 %
4			47 %
5			3 av 9 fag
6			100 %
7	X	X	90 %
8	X	1 fag	
9	X	6 fag	30 %
10	X	2 fag	
11	X		90 %
12	X		90 %

Tabell 5.1 viser en oversikt over hva vi ut fra dokumentasjonen leser at kandidaten har fått godkjent. (X innebærer at hele GK/VKI er godkjent.)

Hvem finansierer opplæringen?

Det er forholdsvis stor variasjon når det gjelder hvem som finansierer opplæringen. Deltakelse i videregående skole og ressursentrene er gratis for den enkelte, mens utgifter til livsopphold enten dekkes gjennom sosialkontoret, Aetat eller privat. Én av kandidatene som deltar på kurs i regi av et opplæringskontor får betalt opplæringen gjennom arbeidsgiver, mens én får dekket kursavgiften av Aetat.

Får kandidatene tilrettelagt opplæring?

I henhold til opplæringsloven har alle deltakere i grunnskole- og videregående opplæring krav på tilpasset opplæring. I tillegg kommer at barn, unge og voksne som har «særlige behov for opplæring», har rett til spesialundervisning. Vi så innledningsvis at reglene for tilrettelagt opplæring er de samme for norske elever og elever fra språklige minoriteter.

Når det gjelder spørsmålet om opplæringen kandidatene mottar er tilrettelagt, kan dette dreie seg om flere ulike former for tilpasning. Det kan handle om tilrettelegging av opplæringstilbudet i tråd med den kompetansen vedkommende har fra før, og tilrettelegging av evalueringsform i form av muntlig prøve ved avslutningen.

Tilrettelegging i forhold til faglig nivå

Gjennom yrkesprøving får kandidatene godkjent moduler av læreplanen. Alle kandidatene fra Oppland i vårt materiale har fått godkjent hele grunnkurset, mens kandidatene i Oslo kun får godskrevet praksis. Noen får også godkjent moduler på VKI- og VKII-nivå. En kandidat fikk godkjent to moduler på VKI, men får ikke uttelling for dette i det opplæringsløpet hun nå er inne i. Sånn sett får hun egentlig ikke noen uttelling for de modulene som ble godkjent på VKI-nivå. Det framheves av opplæringstilbyderen i dette tilfellet at dette er en generell erfaring også fra realkompetansevurderingen. Det blir lagt ned store ressurser i å realkompetansevurdere den enkelte, men opplæringen blir ikke individuelt tilpasset – delvis fordi det er hensiktsmessig å prøve og lage klasser basert på et «minste felles mul-

tiplum» og ta utgangspunkt i et bestemt nivå som opplæringen starter på. Det viser seg også at den enkelte gjerne vil ha med seg alt i opplæringen og gjerne mer til. Dette kan, ifølge informantene, ha med gruppedynamikk og tilhørighet å gjøre.

I forhold til opplæringsløp kan det synes som om kandidatene inngår i et opplæringsløp som tar utgangspunkt i enten VKI eller VKII. Kandidatene får ikke avkorting for moduler som er bestått innen disse fagene, men de kan velge å ikke følge undervisning i disse emnene. Disse modulene vil imidlertid inngå i den avsluttende testingen av kandidaten, selv om de er godkjent gjennom yrkesprøvingen. Godkjenning av moduler på VKI- og VKII-nivå har tilsynelatende større betydning i forhold til arbeidsgiver og i forhold til den enkelte kandidat ved at han eller hun kan se hvilke deler av kompetansen som er godkjent.

Ulike grader av tilrettelegging

I forhold til opplæringssystemet benyttes resultatene fra yrkesprøvingen i forhold til inntak til videregående opplæring fram mot fagbrev eller vitnemål. Ut over dette kan vi skille mellom ulike grader av tilrettelegging. Undervisning i ordinære skoleklasser på dagtid innebærer minimal grad av tilrettelegging i forhold til den kompetansen kandidatene allerede har. I motsatt ende av skalaen finner vi individuelt tilpassede komprimerte løp som kan gjennomføres parallelt med relevant praksis. Vi har delt opplæringstilbudene inn i seks grader av tilrettelegging.

1. Ordinære skoleklasser for ungdom på dagtid
2. Klasser for voksne, dagtid
3. Klasser for voksne, kveldstid
4. Komprimerte løp, deltid
5. Komprimerte løp, modulbasert, (ved siden av jobb)
6. Individuelt tilpassede komprimerte løp (ved siden av jobb/praksisplass)

To kandidater deltar i, eller har fått tilbud om å delta i ordinære skoleklasser for ungdom på dagtid. En kandidat deltar i et komprimert opplæringsløp som tilbys som deltidsutdanning. Dette løpet tar imidlertid dobbelt så lang tid å gjennomføre som et vanlig utdanningsløp, fordi det er basert på at elevene skal ha jobb eller praksis ved siden av. Siden denne kandidaten ikke har jobb eller praksisplass, vil opplæringsløpet ta lang tid å gjennomføre. To kandidater deltar i (eller vil få tilbud om å delta i) komprimerte, modulbaserte opplæringstilbud som kan kombineres med relevant yrkespraksis. En kandidat har fått tilbud om et skreddersydd opplæringsløp, der han får opplæring i de modulene han mangler. Opplæringstil-

byder legger vekt på at kandidaten har praksisplass ved siden av, slik at teoriopplæringen settes i sammenheng med praksis.

De to kandidatene som har fått tilbud om å delta i ordinære klasser for ungdom, er kvinner. For kvinner er de aktuelle fagene ofte skolefag som er vanskelige å kombinere med praksis. Menn som gjennomgår yrkesprøving har oftere arbeids erfaring i yrker med sterke bransjeorganisasjoner med egne opplæringskontor som tilbyr komprimerte kurs på kveldstid. De har også oftere erfaring fra yrker som har et strukturert opplæringsprogram. Kvinner på sin side søker seg i stor grad til omsorgsyrker, der kommunikasjon er en viktig del av yrkesutøvelsen. Kombinert med en situasjon der det er vanskelig å finne opplæringstilbud som kan gjennomføres i forbindelse med relevant praksis, fører dette ofte til at kvinner har færre muligheter for et tilpasset opplæringsløp etter yrkesprøvingen.

Dette er i noen grad et strukturelt problem. Kvinner sikter seg i stor grad inn mot tradisjonelle skolefag der det gis lite uttelling for praktisk erfaring. Språkvansker kan bidra til å forsterke dette problemet. Kandidatene ville sannsynligvis være bedre tjent med et mer praksisnært opplæringsløp, men her er tilbudet mangelfullt. Én av kvinnene ønsker selv arbeidspraksis parallelt med opplæringen. Hun sier at det er lettere å følge undervisningen når hun kan jobbe ved siden av. Hun deltar i et skoleløp med undervisning to dager i uka. Siden hun har elevstatus, kan ikke Aetat skaffe henne praksisplass. En annen av de intervjuede kvinnene kunne ønsket seg mer praksis før hun gjennomgikk yrkesprøving, og ville gjerne tatt en ny prøve etter at hun hadde fått frisket opp kunnskapene gjennom noe praksis i Norge.

De kandidatene som gjennomgår opplæring ved siden av jobb eller praksisplass er i større grad involvert i en ordinær arbeidssituasjon, og de er mindre usikre på veien fram mot sluttkompetanse.

De som blir tatt inn på ordinære skoleløp, får liten grad av tilrettelegging. Opplæringskontoret og OPUS gir størst grad av tilrettelegging. Et av opplærings- og utviklingssentrene vi besøkte lager individuelle opplegg. Hvilke opplæringstilbud som etableres for personer som har gjennomgått yrkesprøving, vil være avhengig av strukturelle og ressursmessige rammer. Det er et gjennomgående funn i undersøkelsen at skole uten praksis gir problemer med å følge undervisningen på norsk. Dette har sammenheng med undervisningsopplegget, og problemet vil være størst i teoritunge skolefag. Det er viktig for språkutvikling og generelt for læringssprosessen at kandidatene får mulighet til å kombinere teori og praksis. I tillegg vil de kandidatene som kombinerer teori og praksis raskere få kontakt med arbeidslivet.

Tilrettelegging av eksamen/prøveform

Personer fra etniske minoriteter kan få problemer i forhold til skriftlige evalueringsformer. Dersom ikke norskkunnskapene er gode, kan det være vanskelig å avlegge skriftlig prøve for å oppnå sluttkompetanse. Det er mulig å få eksamen særskilt tilrettelagt når man kan dokumentere behov for det. Dokumentasjon av behov for tilrettelegging kan være attest fra lege ved for eksempel allergi, ryggglidelser og liknende, eller uttalelse fra pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) ved for eksempel lese- og skrivevansker. Det kan se ut til at det er opp til institusjonene selv å avgjøre om kandidaten skal få tilbud om tilrettelagt prøve. Vi så tidligere at en av kandidatene i utvalget vil bli evaluert gjennom både muntlig og skriftlig prøveform.

En annen kandidat har strøket på skriftlig tverrfaglig eksamen. En person tilknyttet Yrkesprøvingsprosjektet sier følgende om årsaken:

«Det kan delvis være språket som var grunnen til at det ikke gikk bra på prøven. Jeg mener at han burde hatt rett på tilrettelagt prøve ifølge opplæringsloven. Det spørres om han ikke skulle gått opp til en muntlig prøve. Også til fagbrevet kunne dette være relevant. Det gjøres på dyslektikere, men ikke på minoriteter. I Oslo har en realkompetansevurdering på VKI i noen fag, men ikke i dette. Det er mulig at han ville bestått en realkompetanservurdering i teori. Det er jo for dumt hvis en kandidat ikke skal bestå bare på grunn av det rent filologiske.»

Innledningsvis i kapitlet så vi at reglene for tilrettelagt opplæring ifølge opplæringsloven er de samme for etniske nordmenn og etniske minoriteter.

Progresjon/sluttkompetanse

Blant de intervjuede kandidatene finnes det et par som allerede har gått opp til fagbrevet uten å delta i formelle opplæringstilbud. Når det gjelder de kandidatene som deltar i opplæringsløp kombinert med praksis, uttrykker mottakerne ingen bekymring for at de vil nå målet om sluttkompetanse. Tvert imot kan de vanskelig se at kandidatene skal ha problemer med å oppnå sluttkompetanse. For to av kandidatene er imidlertid mottakerne skeptiske til hvorvidt de kommer til å bestå eksamen. Dette gjelder kandidater som deltar i skoleløp og som har elevstatus. Mottakerne lurer på om kandidatene egentlig burde gjort noe annet før de begynte på opplæringen, enten deltatt i praksis eller språkopplæring før de begynte på opplæringsløpet. Årsaken til dette er språkproblemer og vanskeligheter med å følge teoriundervisning på norsk, til tross for at de klarer seg relativt godt når det gjelder beherskelse av norsk muntlig.

Det er ikke mulig å trekke sikre konklusjoner om hvilken progresjon flertallet av kandidatene vil ha, men det er mye som tyder på at sluttkompetansen er mer usikker for de kandidatene som deltar i rene skoleløp uten praksis.

Hvordan blir opplæringstilbud for voksne etablert?

I prosjektet har vi sett at opplæringstilbydere ikke har noe problemer med å innpasse kandidatene på riktig nivå i opplæringen etter at de har fullført yrkesprøving. Problemet for en del kandidater har imidlertid vært å finne egnede opplæringstilbud. Merriam og Caffarella (1999) diskuterer hva som skal til for at det skal bli etablert læringsmuligheter, det vil si formell eller uformell opplæring for voksne. Siden deltakelse i opplæringstilbud for voksne er basert på frivillighet, vil deltakerne selv kunne tenkes å påvirke hvilket tilbud som gis. Dersom ikke tilbudet er i samsvar med voksnes behov, vil ingen ønske å delta i det. Merriam og Caffarella mener likevel at tilbudet av opplæring for voksne må ses i sammenheng med finansiering, og at finansieringss spørsmålet er det avgjørende spørsmålet når det gjelder opplæringstilbud. I realiteten vil avgjørelser om etablering og opprettholdelse av opplæringstilbud, i hvert fall hva angår formell opplæring, tas av den som betaler, enten det er deltakerne selv, staten, arbeidsgivere eller utdanningsinstitusjoner.

I Oppland er det opprettet fylkeskommunale opplærings- og utviklingscentre som tilbyr komprimerte kurs for voksne. I Oslo må kandidatene i stor grad enten søke seg inn i ordinær videregående opplæring eller delta i kurs tilbudt av opplæringskontor. Mens fylkeskommunale kurs er gratis, koster opplæringskontorenes kurs penger. Deltakerne i disse må enten få opplæringen finansiert av en eventuell arbeidsgiver, Aetat eller betale dem selv.

Dette er en klar strukturell forskjell mellom Oppland og Oslo, som naturligvis påvirker andelen kandidater fra yrkesprøving som går videre til opplæringstilbud. Sammenholdt med situasjonen i Oppland, der Aetat er langt mer aktivt involvert i enkelte kommuner når det gjelder å skaffe praksisplasser, er situasjonen for kandidatene i Oslo mindre forutsigbar etter endt yrkesprøving. Aetat i Oppland er involvert gjennom det kommunale arbeidet med introduksjonsprogram for flyktninger. I Oslo gjennomfører bare et par bydeler denne formen for integreringsprogram. I Oslo burde det være et stort potensial for et komprimert voksenopplæringstilbud på yrkesfaglig videregående nivå, men så langt er lite blitt opprettet. Dette er et problem også for etnisk norske personer som har et opplæringsbehov (Svensen 2000).

Avklarings spørsmål i forhold til opplæring

Utgangspunktet for dette kapitlet var å undersøke hvordan opplæringstilbydere vurderer kompetansedokumentasjon fra yrkesprøving. Kapitlet har vist at opplæringstilbydere vurderer kompetansedokumentasjonen fra en offentlig instans som tilstrekkelig grunnlag til å ta inn kandidater på det nivået dokumentasjonen tilsier at de skal tas inn på. For kandidatene, særlig i Oslo, er problemet snarere å finne egnete opplæringstilbud enn å bli tatt opp på dem. Det kan også være vanskelig å få individuelt tilpasset opplæring for de kandidatene som har fått godkjent enkelte moduler ut over grunnkurs eller VKI.

Kandidatene har imidlertid et svært ulikt ståsted etter gjennomført yrkesprøving. Noen av kandidatene som er intervjuet, har tatt fagbrev uten å gå veien om opplæringsinstitusjoner. Andre trenger et mer omfattende opplæringsløp, fortrinnsvis kombinert med praksis. Kapitlet om utdanningstilbydere illustrerer betydningen av å belyse hvor lang vei kandidaten har igjen før han eller hun oppnår sluttkompetanse. En forutsetning for at kandidaten skal nå målet om å komme i relevant arbeid så raskt som mulig, er at det finnes opplæringstilbud som kan dekke kandidatenes behov.

Kapittel 6 Arbeidsgivernes erfaringer

I dette kapitlet beskriver og analyserer vi arbeidsgivernes erfaringer med yrkesprøvingen. Flere studier viser at innvandrere kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet enn etniske nordmenn når det gjelder ansettelse, muligheter til å ta i bruk egen kompetanse, mobilitet og sikkerhet i forhold til oppsigelser (Djuve og Hagen 1995, Rogstad 1998). For en arbeidsgiver kan det være vanskelig å sette seg inn i hva en arbeidssøker med utenlandsk kompetanse faktisk kan. Rogstad (1998) argumenterer for at diskriminering på arbeidsmarkedet delvis kan forstås som en strategi for å håndtere usikkerhet, sett fra arbeidsgivers side. En måte å håndtere usikkerhet på, er å ansette arbeidstakere som er mest mulig lik en selv. I et slikt perspektiv vil det være mindre usikkerhet forbundet med å ansette en person om kompetansen kan vurderes i forhold til standarder og krav som er kjent for arbeidsgiver (Håpnes, Iversen og Berg 1999).

Vi har intervjuet åtte informanter som enten er arbeidsgivere eller som jobber i Aetat med integrering av flyktninger og innvandrere i arbeidslivet. Tre av intervjuene er gjennomført i Oslo, resten i Oppland. En arbeidsgiver i Oslo har ansatt to av kandidatene som deltar i undersøkelsen. Den ene ble ansatt *før* yrkesprøvingen, den andre *etter* gjennomført yrkesprøving. En annen arbeidsgiver i Oslo var prøveleder i forbindelse med yrkesprøvingen av en av kandidatene. Vedkommende jobber i en bedrift som ønsker å satse på yrkesprøving som rekrutteringskanal. Den tredje informanten i Oslo arbeider ved Aetat i en av bydelene.

Tre arbeidsgivere i Oppland har eller har hatt kandidater fra yrkesprøvingen i praksisplass med lønnstilskudd fra Aetat. To av de tre kandidatene har nå tatt fagbrev som praksiskandidater, den tredje er fremdeles under opplæring. Av de to som har tatt fagbrev, har én fått fast ansettelse, mens den andre er arbeidssøkende. Den fjerde informanten på arbeidsgiversiden i Oppland har en av kandidatene som lærling. Den femte arbeider i Aetat.

Felles for alle kandidatene i undersøkelsen, er at de ønsker å komme i en jobb der de kan få brukt den kompetansen de har med seg fra hjemlandet. Det sentrale spørsmålet i dette kapitlet er om, og i så fall på hvilken måte, dokumentasjonen fra yrkesprøvingen bidrar til å gjøre denne prosessen enklere. Hvordan vurderer arbeidsgivere dokumentasjonen fra yrkesprøvingen, og hvilken vekt legger de på denne i ansettelsesprosessen? Bidrar dokumentasjonen til å synliggjøre hva kandidatene kan? Hva er ordningens viktigste funksjoner, sett fra arbeidsgivers side?

Om ansettelsesprosessen

En kandidat ble ansatt hos nåværende arbeidsgiver *før* yrkesprøvingen, og dokumentasjonen hadde derfor ingen betydning i forbindelse med selve ansettelsen. I henhold til arbeidsgiver ble kandidaten i første rekke ansatt fordi de kjente både ham og hans tidligere arbeidsgiver fra før:

«Vi kjente kandidaten gjennom jobber han gjorde da han var hos sin tidligere arbeidsgiver, en liten bedrift. Da denne bedriften i en periode ikke ville ha så mange ansatte, og vi kjente kandidaten som en grei kar, var det ikke noe problem å ansette ham. Vi kjente jo både ham og hans tidligere arbeidsgiver fra før. Det var viktigere for oss enn papirene hans.»

Denne kandidaten er en av to kandidater i undersøkelsen som har fått fast jobb innenfor faget sitt uten å ha gjennomgått yrkesprøving. Kandidaten jobber i en bransje der det for tida er stort behov for arbeidskraft. Sett fra arbeidsgivers side var denne ansettelsen forbundet med liten risiko. Realkompetansen var kjent for arbeidsgiver, selv om den ikke var dokumentert. Her var det derfor i prinsippet ikke noe stort behov for kompetansedokumentasjon i ansettelsesprosessen.

En annen kandidat ble ansatt i bedriften *etter* yrkesprøvingen. Det var prøvelederen som tok kontakt og lurte på om bedriften hadde behov for folk. Prøvelederen hadde tidligere jobbet i bedriften, og kjente til at de har bred erfaring med fremmedspråklige medarbeidere.

Kandidaten har i dette tilfellet fagutdanning fra hjemlandet, og kan dokumentere dette. I tillegg la arbeidsgiver vekt på at kandidaten kunne presentere fotodokumentasjon fra tidligere jobber. Det er derfor vanskelig å vurdere hvilken rolle dokumentasjonen fra yrkesprøvingen hadde i forhold til annen dokumentasjon og i forhold til arbeidsgiverens kjennskap til prøveleder. På direkte spørsmål om hvilken vekt som ble lagt på dokumentasjonen fra yrkesprøvingen, svarer arbeidsgiver at kandidaten ville blitt innkalt til intervju uansett, «så lenge han har relevant praksis.»

En annen informant arbeider i en større entreprenørbedrift i Oslo. Også her er det stor etterspørsel etter arbeidskraft, og bedriften går bevisst inn for å bruke yrkesprøving som en rekrutteringskanal. Informanten på arbeidsgiversiden har fått opplæring som prøveleder i regi av Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo.

«Vår motivasjon for å delta er at bedriften trenger folk. Vi ønsker å ta i bruk den kompetansen som kommer til landet. Yrkesprøvingsprosjektet gir oss en mulighet til å sile ut og finne hvor arbeidssøkeren står i prosessen, hvilket nivå de er på.»

I dette tilfellet var kandidaten allerede i fast arbeid da han gjennomførte yrkesprøvingen, noe informanten på arbeidsgiversiden ikke hadde vært klar over. Informanten ga tydelig uttrykk for at kandidaten var godt kvalifisert for yrket, og at bedriften var svært interessert i å ansette ham. Gjennom yrkesprøvingen fikk informanten et godt inntrykk av kandidatens kvalifikasjoner.

Dokumentasjonen fra yrkesprøvingen kan sies å være det formelle uttrykket for kandidatens kvalifikasjoner. Sett fra bedriftens ståsted, ville det i dette tilfellet være yrkesprøvingen, og ikke kompetansebeviset som var utslagsgivende.

«Vi ville ansatt (...) på momangen, også uten dokumentasjonsbeviset. Vi må yrkesteste folk, tidligere var det jo slik at de fleste begynte som håndtlangere og gikk gradene til de gikk opp som praksiskandidater. Slik er det ikke lenger. Det gjør det vanskeligere å vite hvor folk står.»

Sett fra arbeidsgivers side, gir yrkesprøvingen en mulighet til å teste ut kandidatens kompetanse. Ved selv å være til stede i prøvesituasjonen, får arbeidsgiverne førstehåndskunnskap om hva kandidatene kan. Kompetansen, som i utgangspunktet er skjult, eller taus, blir synliggjort gjennom praktisk handling i prøvesituasjonen. Dokumentasjonen gjør det mulig å synliggjøre, definere og uttrykke kompetansen på en slik måte at også andre aktører, som ikke er til stede i prøvesituasjonen, kan få et inntrykk av kandidatens kompetanse. Dokumentasjonen er derfor helt sentral i yrkesprøvingen. For arbeidsgivere som får mulighet til å se kandidatens kvalifikasjoner demonstrert gjennom praktisk handling, vil likevel dette trolig være viktigere enn dokumentasjonen i seg selv.

Yrkesprøvingen tar vanligvis noen få timer. I noen fag kan dette være tilstrekkelig for å synliggjøre kandidatens kompetanse i forhold til arbeidslivets behov, men her vil det sannsynligvis være store variasjoner. Arbeidsgivere som får mulighet til å observere kandidatene over tid i egen bedrift, får derimot et meget godt grunnlag for å vurdere hva kandidaten kan. Flere av informantene i Oppland har hatt denne muligheten, ved å ha kandidater som praksiskandidater eller lærlinger. Dette bidrar i stor grad til å redusere risikoen forbundet med å ansette fremmedspråklige medarbeidere.

En bedrift i Oppland tilbød praksisplass til en av kandidatene etter gjennomført yrkesprøving. Kandidaten har nå tatt svennebrev og er fast ansatt i bedriften. Her ble det lagt vekt på dokumentasjonen fra yrkesprøvingen:

«Uten det hadde vi ikke visst hvor han sto (...) Med dokumentasjonen visste jeg at han hadde kompetanse tilsvarende grunnkurs og VKI.»

Også i dette tilfellet var det prøveleder som formidlet kontakt mellom kandidaten og bedriften:

«Jeg kjente (...), og han kontaktet meg og sa han hadde en kandidat som trengte praksisplass. Vi prøver, tenkte jeg, og det har vi ikke angret på.»

Da kandidaten ble fast ansatt i bedriften, hadde arbeidsgiver et solid vurderingsgrunnlag å bygge på. Kandidaten hadde da arbeidet i bedriften i flere måneder og avlagt svenneprøve med karakteren «meget vel bestått». Arbeidsgiver legger vekt på at dette er en faglig vurdering som henger svært høyt.

En annen arbeidsgiver tilbød også praksisplass til en av kandidatene. Kandidaten har nå tatt fagbrev, men har ikke fått tilbud om fast ansettelse i bedriften, som er en liten produksjonsbedrift. Ifølge arbeidsgiver har dette ingen sammenheng med manglende kvalifikasjoner hos kandidaten, som snarere er overkvalifisert i forhold til kravene i jobben:

«(Kandidaten) vil nok på sikt ønske noe mer enn vi kunne tilby her uansett. Her ville hun være vanlig produksjonsarbeider, og jeg ville ikke hatt mye glede av den teoretiske kompetansen.»

Selv om bedriften i dette tilfellet ikke kunne tilby fast ansettelse, innebar praksisplassen at kandidaten fikk mulighet til å ta fagbrev. Fagbrevet har sannsynligvis en langt større betydning i arbeidsmarkedet enn dokumentasjonen fra yrkesprøvingen.

En tredje arbeidsgiver i Oppland har ansatt en av kandidatene som lærling. Kandidaten er utdannet bilmekaniker i hjemlandet, men trenger mer opplæring i elektronikk for å kunne ta norsk fagbrev. Også i dette tilfellet har «formidlingen» skjedd gjennom uformelle nettverk:

«Han kom egentlig hit via en bekjent. Tidligere hadde han gått på (...) skole og derfra hadde han gode skussmål. Han hadde også arbeidet tidligere og hadde gode referanser. Dette ble mest vektlagt. Vi så også på papira, men de bekreftet mer det inntrykket vi da hadde.»

I henhold til arbeidsgiver er det ikke dokumentasjonen som er utslagsgivende for ansettelsen. Likevel er det i dette tilfellet klart at yrkesprøvingen har hatt stor betydning. Kandidaten hadde også tidligere vært i kontakt med arbeidsgiver, men da uten å få tilbud om jobb:

«Tror ikke han ville fått lærlingeplass her uten yrkesprøvingen. Han var her for halvannet år siden og spurte om jobb, men da uten noe å vise til. Så har han gått på skole og fått papir, kom så hit igjen og fikk jobb.»

En arbeidsgiver i elektrobransjen la stor vekt på dokumentasjonen fra yrkesprøving. I dette tilfellet ble behovet for dokumentasjon knyttet til formelle krav i bransjen:

«Dokumentasjonen forteller meg at han har vært borti sterkstrøm. Det må vi ha dokumentert, ellers har vi ikke lov til å bruke han. Vi hadde inne en annen (...), men han kunne ikke dokumentere noe. Da måtte vi si stopp. Vi må ha dokumentasjon på grunn av forsikringer.»

Det generelle inntrykket fra undersøkelsen er likevel at yrkesprøvingen vanligvis er ett av flere elementer som vektlegges i ansettelsesprosessen, men at dokumentasjonen i seg selv sjelden vil være utslagsgivende. Ikke overraskende får vi bekreftet at arbeidsmarkedssituasjonen har stor betydning. Der det er mangel på kvalifisert arbeidskraft, vil arbeidsgiver trolig være mer risikovillig i ansettelsesprosessen enn der det er god tilgang på søkere. Dokumentasjon fra yrkesprøvingen kan bidra til å redusere usikkerheten, men arbeidsgiver vil også legge vekt på anbefalinger gjennom mer uformelle kontakter i bransjen eller lokalmiljøet. Det beste grunnlaget for å vurdere kandidatens kvalifikasjoner får arbeidsgiver likevel ved å observere kandidaten i en praktisk arbeidssituasjon.

Dokumentasjonen fra yrkesprøvingen kan tenkes å bli tillagt større vekt på sikt, når ordningen blir bedre kjent i arbeidslivet. Flere av arbeidsgiverne gir uttrykk for at ordningen foreløpig er lite kjent, og at «alle blir overrasket når de får høre om det». Flere av aktørene på arbeidsgiversiden klager over manglende markedsføring av ordningen, og en informant karakteriserer ordningen som en offentlig hemmelighet. En informant fra Aetat mener at ordningen er bedre kjent i store enn i små bedrifter.

Lønnstilskudd og mulighet for fast ansettelse

Vi har sett at yrkesprøving kan brukes for å skaffe kandidatene praksisplass, og at praksisplass åpner for muligheten til å få fagbrev og muligheter for fast ansettelse. Dette er en modell som blir anbefalt av informantene fra Aetat. Sett fra arbeidsgivers side er dette en ordning som reduserer mye av risikoen eller usikkerheten i ansettelsessituasjonen. Dersom bedriften også mottar lønnstilskudd fra Aetat, kan dette dessuten være en ordning som medfører lave kostnader for bedriften. I Oppland har man god erfaring med en kompromissløsning, der kandidaten først får tilbud om praksisplass (uten lønnstilskudd) til bedriften i tre måneder. Deretter går Aetat inn med lønnstilskudd.

Ordningen med lønnstilskudd forutsetter i utgangspunktet at kandidaten får tilbud om fast ansettelse i bedriften ved utgangen av praksisperioden. I Oppland legger man vekt på at fagbrev ofte vil være en forutsetning for fast ansettelse, og at arbeidsgiver derfor i første rekke må forplikte seg til å gi kandidaten mulighet til å ta fagbrev, og dermed også bedre *muligheter* til fast ansettelse.

Om veien videre

Yrkesprøving skal gi kandidatene en mulighet til å dokumentere teoretiske og praktiske kunnskaper. I mandatet til arbeidsgruppa som i 1997 fikk i oppdrag fra KUF å utarbeide et forslag til retningslinjer for KUF, het det:

«Ordningen skal primært omfatte innvandrere med praksis og/eller faglig opplæring fra utlandet, som ikke kan dokumentere dette ved eksamenspapirer eller annen form for kompetansebevis som kan relateres til gjeldende norsk læreplan i faget.»

Flere av kandidatene i undersøkelsen kan dokumentere utdanning og/eller praksis fra hjemlandet, men har hatt liten nytte av dette i forhold til arbeidslivet. For at arbeidsgiverne skal kunne forstå innholdet i den utenlandske dokumentasjonen, må innholdet gjennom en oversettelsesprosess i flere trinn. For det første må dokumentasjonen gjennom en språklig oversettelse. Flere av kandidatene har fått dokumentasjonen oversatt til norsk, men har erfart at dette har liten verdi i forhold til arbeidslivet. Dels viser det seg at arbeidsgiverne er skeptiske til dokumentenes gyldighet, men det største problemet er trolig at det er vanskelig å vurdere kandidatenes kompetanse, fordi innholdet i utdanningen ikke er kjent, og man heller ikke kjenner til eventuelle forskjeller i hvordan faget utøves i ulike land. Kompetansen kan være etterspurt, men uten norsk/gjenkjennelig dokumentasjon, blir den ikke anerkjent i arbeidslivet.

Yrkesprøving kan gjøre det mulig å nærme seg en mer eller mindre standardisert og objektiv prøveform, der kandidatenes kunnskaper og ferdigheter blir målt opp mot en kjent norm eller standard. I mandatet over er det gjeldende norsk læreplan i faget som utgjør denne standarden. Det kan innvendes at læreplanen ikke er den eneste mulige, og kanskje heller ikke alltid den beste standarden. På den annen side kan det være vanskelig å presentere noe godt alternativ med legitimitet både på opplæringssiden og i arbeidslivet.

Yrkesprøvingen gjør det mulig å synliggjøre hva kandidatene kan og hva de ikke kan i forhold til kravene i den norske fagopplæringen. For mottakerne på arbeidstakersiden innebærer dette at kompetanse synliggjøres. En funksjon som kanskje er vel så viktig, er at yrkesprøvingen og dokumentasjonen også viser hva som må til for å kunne «veksle inn» denne kompetansen i en mer «gangbar valuta» i form av et norsk fagbrev.

Arbeidsgiverne i undersøkelsen sammenlikner i stor grad kandidatenes kvalifikasjoner med kravene i norsk fagopplæring. For flertallet er det et mål at kandidatene skal ta fagbrev som praksiskandidater. Sett fra arbeidsgivers side, har dokumentasjonen fra yrkesprøvingen en sentral funksjon i forhold til å forkorte

praksistida før fagprøven. En av arbeidsgiverne i undersøkelsen legger vekt på at alle ansatte i bedriften skal ha fagbrev.

«Kompetansebeviset har liten verdi om kandidatene ikke går videre til fagbrev. Da blir de bare gående i ingenmannsland. Men det er en grei dokumentasjon i forhold til løpet videre mot fagbrev.»

Fagopplæring blir i dette tilfellet ansett som viktig på grunn av krav om autorisasjon og sertifisering i bransjen. I tillegg blir opplæring ansett som viktig for å rekruttere og holde på folk.

Ifølge informantene er det lite aktuelt å bruke dokumentasjonen fra yrkesprøvingen som grunnlag for høyere lønn. Kompetansebeviset vil heller ikke bidra til å styrke arbeidstakernes posisjon ved en eventuell nedbemanning. I en slik situasjon vil kandidater uten fagbrev være utsatt. Yrkesprøving som grunnlag for avkorting av praksistid kan tenkes å komme i konflikt med interesser hos norske arbeidstakere. En av arbeidsgiverne legger vekt på at de ansatte i bedriften er innforstått med at yrkesprøving kan korte ned praksistida, og at man derfor kunne tenke seg en tilsvarende mulighet for etnisk norske arbeidstakere:

«Bedriftsklubben er positive til yrkesprøving. At det innebærer en avkorting av praksistid sammenliknet med et vanlig løp, er de innforstått med. Det er noe vi vurderer. Slik vi ser det, er dette en ordning som kan brukes for alle for å se hva de kan. Nordmenn kan bli vurdert på samme måte.»

Det er samtidig viktig å understreke at det er lite sannsynlig at kandidatene gjennom yrkesprøving får godskrevet mer av praksistida enn de har av praksis fra hjemlandet. De fleste har lang erfaring innen yrket fra hjemlandet, og enkelte synes de får for lite uttelling for dette gjennom yrkesprøvingen.

Aetats rolle

Informantene i Aetat legger stor vekt på muligheten til å bruke dokumentasjon fra yrkesprøvingen både i forhold til å skaffe kandidatene praksisplass og i forhold til å sikre at de får et strukturert løp fram mot et norsk fagbrev. En av informantene fra Aetat uttaler:

«Jo mer konkret yrkesprøvingsbeviset er, desto lettere er det for oss å finne plass. Å få stadfestet nivå er en ubetinget fordel, mye er jo individuelt. Det er informativt for arbeidsgiver, konkret og greit, og gjør det enklere å få jobb. Uten yrkesprøving kreves det enda større velvilje fra bedriftenes side for å gi de en jobb/praksisplass. Da kan en gå som ufaglært i det uvisse.»

De informantene vi har intervjuet i Aetat har hatt stor nytte av yrkesprøving i forhold til å skaffe arbeidssøkende kandidater jobb eller praksisplass. Fra Aetat sin side er det av stor verdi å kunne vise til dokumentasjon som synliggjør kompetansen, konkretiserer opplæringsbehovet og har legitimitet i bransjen.

«Det er veldig vanskelig for oss å vite hva de trenger. Men når de har vært gjennom yrkesprøvingen, kan vi si til arbeidsgiver at de trenger så og så mye praksis. Det har en annen legitimitet. Arbeidsgiver vet ikke hva en utdanning fra hjemlandet inneholder. (...)»

I første rekke er Aetat behjelpelig med praksisplass, men de er også formidlingsledd mellom kandidater og arbeidsgivere. En av de intervjuede konsulentene fra Aetat kunne fortelle at en av kandidatene ble formidlet direkte ut i jobb.

«Jeg hadde en kandidat som trengte fire måneder praksis. Han kunne ha søkt om lønnstilskudd, men bedriften vil ansette han, og gjør antakelig det uten at vi trenger å gå inn med lønnstilskudd.»

For Aetat vil derfor yrkesprøving være et viktig hjelpemiddel i arbeidet med å formidle jobber til innvandrere og flyktninger. Konsulentene vi intervjuet i forbindelse med prosjektet har aktivt tatt denne muligheten i bruk, og de er entusiastiske i omtalen av ordningen.

Arbeidsgivernes rolle

Flertallet av arbeidsgiverne i undersøkelsen representerer bransjer der det legges stor vekt på fagbrev. Et stramt arbeidsmarked kan bidra til økt satsing på fagopplæring, fordi dette kan sikre en bedre utnyttelse av kompetansen, men også som et virkemiddel for å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere. En informant ved et opplæringskontor mente at bedriftene nå har «støvsugd krokkene» for ufaglærte nordmenn, og nå er tida kommet til kvalifisering av fremmedspråklige. I andre bransjer blir det lagt mindre vekt på fagopplæring, og det kan være et større behov for ufaglært arbeidskraft. Spørsmålet som må stilles er hva kandidaten vil være best tjent med på sikt.

Det er også viktig å skille mellom arbeidsmarkedssituasjonen i Oslo og i øvrige deler av landet. I Oppland oppleves det å skaffe gode praksisplasser til kandidatene som en av de største flaskehalsene i forhold til å sikre kandidatene en varig tilknytning til arbeidslivet. I Oslo er det enklere å få jobb som ufaglært/hjelparbeider etter yrkesprøvingen, mens det kan være større forskjeller med hensyn til om kandidatene gis mulighet til videre kvalifisering gjennom arbeidet. Arbeidsgivers holdninger til kvalifisering av sine ansatte er her av stor betydning.

Kapittel 7 Oppsummering og utfordringer

Yrkesprøving er en relativt ny metode for å vurdere og dokumentere kompetanse som er tilegnet utenfor det formelle (norske) utdanningssystemet. Foreløpig er ordningen på utprøvningsstadiet, og et begrenset antall flyktninger og innvandre-re har hittil gjennomført yrkesprøving. I denne rapporten har vi sett på erfaringer med kompetansedokumentasjon i Oslo og Oppland. Datamaterialet gir ikke grunnlag for å trekke bastante konklusjoner om nytten av yrkesprøving. Undersøkelsens bidrag er i første omgang å gi større innsikt i forutsetningene for at yrkesprøving kan medvirke til økt integrasjon og bedre muligheter på arbeidsmarkedet gjennom synliggjøring, utvikling, verdsetting og bruk av yrkeskompetanse.

I dette kapitlet oppsummeres noen foreløpige erfaringer, sett fra kandidatenes, opplæringstilbydernes og arbeidsgivernes ståsted. Deretter diskuteres sentrale utfordringer knyttet til samarbeid og ansvarsdeling i forhold til videre opplæring etter yrkesprøvingen. Avslutningsvis presenteres noen utfordringer knyttet til det videre arbeidet med yrkesprøving som dokumentasjonsordning.

«Jeg fikk en sjanse til å vise hva jeg kan»

Yrkesprøvingen skiller seg i første rekke fra andre dokumentasjonsordninger gjennom den praktiske prøveformen. For de aller fleste kandidatene i undersøkelsen har yrkesprøvingen hatt en viktig funksjon ved at de har fått mulighet til å demonstrere sin yrkeskompetanse i en praktisk prøvesituasjon. Denne prøveformen er velegnet for å synliggjøre taus kunnskap som det av ulike grunner kan være vanskelig å uttrykke verbalt. Gjennom yrkesprøvingen får kandidatene en mulighet til å vise at de kan mer enn de kan si at de kan – og mer enn de tidligere kunne dokumentere.

Et viktig trekk ved prøveformen er at den også gir mulighet til å sette kunnskap og ferdigheter inn i en sammenheng som ligger nært opp til en praktisk arbeidssituasjon. Det gjør det lettere å teste det som skal testes: kandidatenes kompetanse i forhold til utøvelsen av det aktuelle yrket. Prøveformen er derfor viktig for å sikre validiteten i dokumentasjonsordningen. På en arbeidsplass, i et verksted eller på en prøvestasjon kan kandidaten for eksempel peke ut maskiner, verktøy

og utstyr som han eller hun er fortrolig med, og deretter få anledning til å demonstrere sine ferdigheter i praksis. Prøveformen gir også muligheter til å synliggjøre og diskutere faglige forskjeller mellom land på grunn av ulik teknologi m.m. Samtidig gir prøveformen mulighet til å synliggjøre teoretiske kunnskaper gjennom å svare på spørsmål, forklare bakgrunnen for at man velger en bestemt framgangsmåte osv.

De fleste kandidatene er fornøyd med gjennomføringen av den praktiske prøven, og de setter stor pris på muligheten til å få vise hva de kan. Flere har dårlig erfaring med å forsøke å bruke utenlandsk dokumentasjon i forbindelse med jobbsøking. Noen har opplevd at arbeidsgiver ikke er interessert i å se på papirene, andre har møtt arbeidsgivere som mer enn antyder at dokumentene kan være forfalsket.

For kandidatene blir dokumentasjonen fra yrkesprøvingen en viktig bekrefteelse på egen kompetanse og samtidig en tydeliggjøring av hvilken tilleggsutdanning som eventuelt kreves i forhold til for eksempel oppmelding til fagprøven. I de fleste tilfellene har dette en stor egenverdi for kandidatene i form av økt selvtillit og motivasjon for videre jobbsøking og eventuelt opplæring.

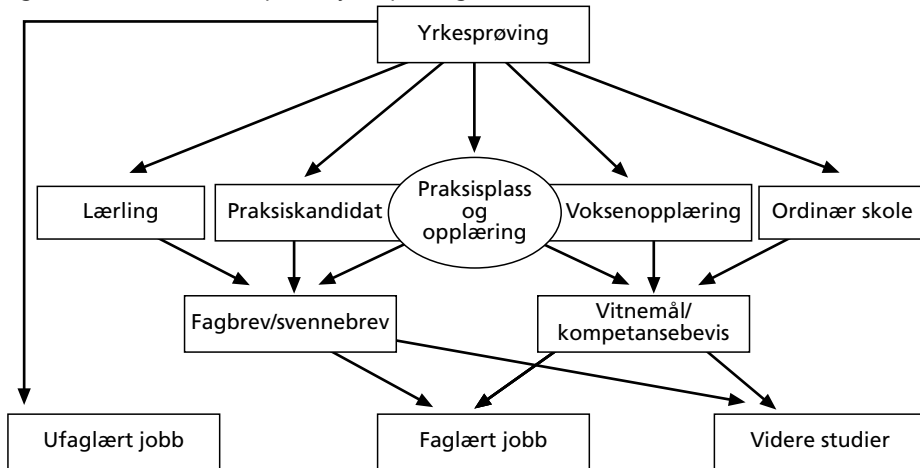
En styrke ved yrkesprøving er at metoden ikke bare dokumenterer hva personer kan, den framtvinger også en refleksjon og bevisstgjøring, og fordrer at eksisterende kompetanse settes inn i et alminnelig anerkjent faglig begrepsapparat.

Yrkesprøvingen viser et videre forløp

Yrkesprøvingen synliggjør hva kandidaten kan, men også hva han eller hun mangler i forhold til norsk fag-/svennebrev eller vitnemål. De fleste kandidatene har behov for mer teori og/eller praksis i forhold til norsk sluttkompetanse. Samtidig er kandidatene sterkt motivert for å komme i arbeid. De kandidatene som er mest fornøyde etter yrkesprøvingen, er de som har fått mulighet til å praktisere yrket samtidig som de har fått tilgang til et opplæringstilbud som er tilpasset eget behov og livssituasjon. For kandidatene er derfor også yrkesprøvingens formative funksjon sentral: Yrkesprøvingen bidrar til en strukturering og målretting av den videre opplæringen, fram mot norsk fag-/svennebrev eller vitnemål. Figur 7.1 viser mulige forløp fra yrkesprøving fram mot jobb som fagarbeider.

Alle kandidatene var i første rekke interessert i å få mulighet til å praktisere yrket sitt. De som sto uten arbeid, eller som var i jobber der de ikke fikk brukt kompetansen sin, ønsket i første rekke å finne relevant arbeid. De som allerede var i arbeid, var mer motivert for videre kvalifisering for å oppnå høyere lønn, økt status og større jobbsikkerhet. Det er gjennomgående slik at det å ha et klart bilde av hva som mangler og hvordan man kan skaffe seg den nødvendige restopp-

Figur 7.1 Alternative forløp etter yrkesprøving



læringen, ser ut til å ha en stor motivasjonseffekt. De kandidatene som ikke har noe konkret mål, som ikke vet hvor de kan få opplæring, eller der opplærings tilbudet mangler, gir uttrykk for stor frustrasjon. I verste fall kan yrkesprøvingen skape en avmaktfølelse hos kandidatene ved å synliggjøre et behov som det viser seg å være umulig å dekke. Dette er likevel ikke et argument mot yrkesprøving, men snarere en utfordring i forhold til opplærings- og utdanningsinstitusjonene. Begrensninger i tilbudet om tilpasset opplæring for voksne er ikke i første rekke et problem knyttet til yrkesprøving, men et generelt problem i gjennomføringen av kompetansereformen.

Utfordringer på utdanningssiden

Et viktig formål med dokumentasjon av realkompetanse, er å sikre at voksne som ønsker videre opplæring blir tatt inn på riktig nivå i opplæringssystemet. Dette er viktig for den enkeltes motivasjon, men også for å hindre at det brukes unødvendige ressurser på opplæring. I forhold til utdanningssystemet skal yrkesprøving kunne brukes som grunnlag for inntak, avkorting og tilpassing. Det innebærer at voksne med realkompetanse skal kunne tas opp på et høyere nivå enn ordinære elever, at opplæringen skal kunne gjennomføres på kortere tid, og at opplæringen skal være tilpasset den kompetansen kandidatene har fra før.

Opplæringstilbyderne har i stor grad benyttet dokumentasjon fra yrkesprøvingen som grunnlag for inntak på et høyere nivå enn kandidatene ville hatt tilgang til uten yrkesprøvingen. Det gjelder ikke minst for de kandidatene som mangler

annen dokumentasjon. Dokumentasjon fra yrkesprøvingen gir en mer objektiv vurdering av kandidatens kompetanse, og forenkler arbeidet for opplæringstilbyderne ved å relatere kompetansen til norske læreplaner. Uten yrkesprøving er det sannsynlig at flere av kandidatene måtte ha begynt på grunnkurs.

Flertallet av kandidatene i undersøkelsen følger et løp fram mot fag-/svennebrev etter praksiskandidatordningen. Kandidatene får tilbud om opplæring på VKI-nivå som blir avsluttet med en tverrfaglig teoretisk prøve. Prøveformen innebærer at kandidatene blir prøvet i alle fag. For noen kan det bety at enkelte fag blir godkjent to ganger; først på grunnlag av yrkesprøving, senere gjennom den tverrfaglige prøven. En reell *godskrivning* av kompetansen ville innebære at kandidaten bare skulle prøves i de fagene som ikke er godkjent gjennom yrkesprøvingen. Dette krever imidlertid en større fleksibilitet i de prøveformene som benyttes på utdanningssiden.

På grunn av språkproblemer kan kravet om en skriftlig teoretisk prøve være et hinder for mange av kandidatene. Tilrettelegging av prøveformen, blant annet gjennom mulighet til muntlig prøve, eventuelt en kombinert skriftlig og muntlig prøveform, vil derfor kunne være et viktig tiltak på opplæringssiden.

Når inntaket blir gjort på grunnlag av yrkesprøving, innebærer det i de fleste tilfellene også en avkorting, ved at kandidatene kan gjennomføre opplæringen på kortere tid. Individuelt tilpassede opplæringstilbud er likevel mangelvare. Her ligger, som tidligere nevnt, en av de store utfordringene i forbindelse med gjennomføringen av kompetansereformen. I denne rapporten kan vi ikke gå nærmere inn på de ulike årsakene til mangelen på tilpasset opplæring for voksne. I stedet vil vi gjengi et eksempel fra en av kandidatene i undersøkelsen som faktisk fikk et tilbud som var godt tilpasset hans behov for restopplæring:

Et eksempel på individuelt tilpasset opplæring

En av kandidatene som har hatt stort utbytte av yrkesprøvingen er en mannlig flyktning i tredeårene. Han inngår i introduksjonsprogrammet for flyktninger i hjemkommunen, og har en fast kontaktperson i kommunen. Kontaktpersonen har et helhetlig ansvar for, og kunnskap om, kandidatens kvalifiseringsløp og eventuelle hjelpebehov. Kandidaten fikk vite om yrkesprøving gjennom norskopplæringen, og tok kontakt med kommunen. Kontaktpersonen bidro til at kommunen gikk inn og finansierte yrkesprøvingen. Etter dette har kandidaten gjennomgått yrkesprøving, fått praksisplass og undervisning på kveldstid i enkeltmoduler på VKI-nivå ved et opplærings- og utviklings-senter. Opplæringen blir gitt med utgangspunkt i de modulene som yrkesprøvingen viste at kandidaten trenger i forhold til kravene i læreplanen. I tillegg deltar han på norskkurs på kveldstid. Kandidaten har etter kort tid i Norge kommet et godt stykke på vei mot målet om fagbrev. Det er uvisst om han vil få jobb som fagarbeider innen sitt fag på hjemstedet, men han er innstilt på at han kanskje må flytte for å få fast jobb.

De fleste kandidatene ønsker å kombinere teori og praksis. Et slikt løp er lettere å gjennomføre innenfor lærefagene enn innenfor skolefag uten opplæring i bedrift. Mange kvinner ønsker å arbeide innenfor helse- og sosialfag, der de fleste utdanningstilbudene er lagt opp som rene skolefag uten fagbrev. De kandidatene som er tatt opp på slike skoleløp, etterlyser muligheten til å praktisere yrket ved siden av. Mulighetene for praktisk arbeid er viktige, både av integreringshensyn og av pedagogiske hensyn. Språkproblemer kan gjøre det vanskelig for mange å følge den teoretiske undervisningen, og deltakelse i praksissituasjoner er et viktig hjelpemiddel for utviklingen av yrkesrettede språkkunnskaper. På bakgrunn av erfaringene fra undersøkelsen, er det mye som tyder på at disse kandidatene ville hatt større nytte av et mer praksisnært opplæringstilbud, der man tok sikte på å ta eksamen som privatist. Et slikt opplegg stiller imidlertid store krav til arbeidsplassen som læringsarena, der kandidatene vil være avhengig av kvalifisert veiledning og systematisk opplæring i arbeidssituasjonen.

Yrkesprøving reduserer usikkerhet hos arbeidsgiver

Etniske minoriteters problemer på arbeidsmarkedet har blant annet vært forklart med arbeidsgivers behov for å redusere usikkerhet. Undersøkelsen bekrefter at yrkesprøving kan være et viktig virkemiddel for å redusere usikkerhet om hva kandidaten faktisk kan. Fra arbeidsgivers side er det en klar styrke at kandidatens yrkeskompetanse er vurdert ut fra standarder som er kjent i bransjen, og at personer med kjennskap til bransjen har vært involvert i vurderingen. Likevel er det flere eksempler på at dokumentasjonen fra yrkesprøvingen i seg selv ikke var tilstrekkelig i forhold til å få innpass på arbeidsmarkedet. Flere av kandidatene har i tillegg hatt nytte av at prøveleder eller andre som har vært involvert i yrkesprøvingen har gått god for dem i forhold til arbeidsgiver. Dette understreker betydningen av yrkesprøving, ikke bare som et dokument, men også som en prosess der prøveledere og fagpersoner har viktige funksjoner som døråpnere til arbeidslivet gjennom sine nettverk i bransjen. Eksemplet nedenfor kan illustrere betydningen av denne typen nettverk.

Fra yrkesprøving til jobb og fagbrev

En av kandidatene synes prosessen fram til fast, relevant jobb har gått raskt og greit. Da han kom til Norge på familiegjenforening, møtte han opp på arbeidskontoret for å undersøke mulighetene for å få jobb. Der sa de at han måtte lære norsk først, og henviste ham til Rosenhof norskopplæringscenter. Gjennom norskopplæringen ble han satt i kontakt med Yrkesprøvingsprosjektet, og etter endt yrkesprøving formidlet prøvelederne kandidatens papirer til relevante arbeidsgivere. Han ble innkalt på intervju til en bedrift i Oslo, og han ble ansatt i denne bedriften. Kandidaten vil gå opp til fagbrev når han har samlet nok praksistid, muligens kombinert med noe opplæring. Kandidaten har vært i jobb omtrent fra første dag i Norge, men de første jobbene han hadde var innen et serviceyrke, som ikke lå innenfor hans fagområde. Etter at kandidaten kom i kontakt med Yrkesprøvingsprosjektet, opplevde han veien inn i relevant jobb som rask og uproblematisk. Provelederne brukte i dette tilfellet nettverket de har i forhold til bransjen til å sikre at kandidaten kom inn i en jobb med utviklingsmuligheter. Ved hjelp av yrkesprøvingen ble kandidatens praksis fra hjemlandet godskrevet, og tida fram til han kan gå opp til fagbrev etter praksiskandidatordningen ble halvert.

Muligheten for å finne relevant jobb eller praksisplass vil i stor grad være avhengig av etterspørselen etter arbeidskraft. I Oppland blir mangelen på praksisplasser beskrevet som den viktigste flaskehalsen i Yrkesprøvingsprosjektet. I Oslo kan det være lettere å finne relevant jobb, men også her vil det være store bransjemessige forskjeller både når det gjelder tilgang til jobb og muligheten for videre kvalifisering. Flere informanter på arbeidsgiversiden gir uttrykk for at yrkesprøving kan tenkes å bli en viktig rekrutteringskanal.

Arbeidsgivere som tar inn kandidater fra yrkesprøvingen på praksisplass, får god mulighet til å vurdere kompetansen over tid. Dette bidrar i stor grad til å synliggjøre kompetansen og redusere usikkerheten i forhold til en fast ansettelse. Lønns-tilskudd fra Aetat i hele eller deler av praksisperioden er et tiltak som også kan bidra til å redusere arbeidsgivers økonomiske risiko. Fra Aetat sin side blir det understreket at dokumentasjonen fra yrkesprøvingen er et viktig virkemiddel i forhold til både å skaffe praksisplass og å sikre kandidatens rettigheter med hensyn til praksis og opplæring. Selv om yrkesprøving foreløpig er lite kjent, mener man fra Aetat sin side at dokumentasjonen gir økt legitimitet i forhold til arbeidslivet.

Behovet for samarbeid og koordinering

Et svakt utbygget opplæringstilbud for voksne og mangel på praksisplasser i arbeidslivet er forhold som kan hemme realiseringen av målene for yrkesprøvingen. Dette er forhold som i stor grad ligger utenfor kandidatenes og yrkesprøvingssprosjektene kontroll. Det som er interessant i denne sammenheng, er å se hvordan man likevel lykkes med å skape gode resultater og positive erfaringer, ofte til tross for vanskelige rammebetingelser. Hva er det som kjennetegner disse «gode historiene»? Er det noen fellestrekk som går igjen? Et hovedinntrykk som vi sitter igjen med etter intervjuene, er at viljen til å finne løsninger og evnen til å samarbeide på tvers av etater og administrative skillelinjer er en grunnleggende forutsetning for å lykkes med å sikre kandidatene en stabil og relevant tilknytning til arbeidslivet. Løsningene må være tilpasset den enkelte kandidat, og det finnes derfor ingen egentlige standardløsninger. Alle kandidater som er aktuelle for yrkesprøving er det fordi de har arbeidserfaring og/eller utdanning fra hjemlandet som de ønsker å ta i bruk. Yrkesprøvingen gjør det mulig for dem å synliggjøre og dokumentere denne kompetansen i forhold til arbeidslivet. Samtidig viser undersøkelsen at dokumentasjon i seg selv ikke alltid er nok, men at det også kan være behov for personlig kontakt, enten gjennom Yrkesprøvingssprosjektet eller Aetat. Aetat har nettverk og muligheter for å skaffe praksisplass, eventuelt med lønnstilskudd. Videre kan Aetat ha en viktig rolle i å sikre at kandidaten får nødvendig praksis og opplæring i praksisperioden.

I mange tilfeller har kandidatene en kompetanse som er etterspurt i arbeidslivet. Men de fleste kandidatene har også behov for noe restopplæring i forhold kravene til et norsk fag-/svennebrev eller vitnemål. I noen tilfeller vil arbeidsgiver selv være interessert i å legge til rette for videre kvalifisering. Her vil det imidlertid være store variasjoner mellom bransjer, og det kan også være store forskjeller fra bedrift til bedrift. Som ufaglært vil kandidaten tjene dårligere, og han eller hun vil også være mer utsatt i forbindelse med permittering og nedbemanning. I mange tilfeller kan det også være vanskeligere å søke nytt arbeid som ufaglært enn som faglært. Yrkesprøvingen fører derfor vanligvis til at det i tillegg til synliggjøring av kompetanse, også blir synliggjort et utdanningsbehov på videregående skoles nivå. Dette er fylkeskommunens ansvar. Ofte vil det være stort behov for tilrettelegging, både i opplæring og i prøveform.

Yrkesopplæringsnemnda ved fagopplæringsetaten/fagopplæringskontoret har ansvaret for å godkjenne praksis for praksiskandidater. I Oslo er Yrkesprøvingssprosjektet forankret i fagopplæringsetaten, og godkjenning av praksis gjennom yrkesprøvingen er derfor uproblematisk. I Oppland er yrkesprøvingen forankret i Realkompetansesentralen ved Mesna videregående skole. Man har derfor lagt stor

vekt på et nært samarbeid med fagopplæringskontoret, og tilbakemeldingene fra prosjektet er at dette samarbeidet fungerer godt.

Skole-/utdanningsetaten i fylket har ansvaret for å godkjenne teori på grunnlag av realkompetansevurdering. I Oslo ligger videregående opplæring under skoleetaten, mens fagopplæringen er organisert som en egen etat. Gjennom Yrkesprøvningsprosjektet i Oslo godkjennes derfor ikke teori, men bare praksis. Kandidater som ønsker å få realkompetansevurdert sine teorikunnskaper, må søke skoleetaten om dette, selv om faglærere ved videregående skole ofte har vært involvert i yrkesprøvingen. Dette er en løsning som er ineffektiv og forvirrende, både for kandidaten og for andre brukere av dokumentasjonen. Det er grunn til å spørre om det ikke ville være mulig å komme fram til en mer hensiktsmessig løsning gjennom økt samarbeid og smidighet på tvers av etatene.

Oppsummeringsvis finner vi de beste resultatene fra yrkesprøvingen i de tilfellene der yrkesprøvningsprosjekt, skole/opplæringstilbyder, fagopplæring, arbeidsgiver og eventuelt Aetat samarbeider om å skaffe kandidatene arbeid og opplæring etter yrkesprøvingen. Samtidig er det i de fleste tilfeller behov for en kontaktperson som har ansvar for koordinering og oppfølging av kandidaten fram til oppnådd sluttkompetanse. Dette ansvaret behøver ikke nødvendigvis ligge i prosjektet, men kan i prinsippet ligge både hos Aetat, i kommunen eller også hos opplæringsansvarlig. De kandidatene som er minst positive til yrkesprøvingen, er de som ikke har fått tilstrekkelig oppfølging og veiledning etter yrkesprøvingen, men som opplever forsøkene på å komme i arbeid som en endeløs vandring fra den ene etaten til den andre.

Vandringen mellom etatene

En av kandidatene har opplevd perioden etter yrkesprøving som svært frustrerende. Han har brukt mye tid på å finne relevante opplæringstilbud, og har opplevd at det er vanskelig å få klare svar fra de ulike etatene om hva han trenger, og hvilke tilbud som finnes. Kandidaten uttrykker selv at mangelen på opplæringstilbud for voksne i Oslo er et problem. Det har nå gått forholdsvis lang tid siden kandidaten var gjennom yrkesprøving, og han har ikke fått noen tilbud om relevant jobb. Aetat har også prøvd å skaffe praksisplass til kandidaten, uten å lykkes. Kandidaten er likevel godt fornøyd med den hjelpen han har fått av Aetat. Han har en saksbehandler som han oppfatter som engasjert og opptatt av å bidra til at han skal komme seg videre. Kandidaten har nå fått plass på et kurs som vil gi det teoretiske påfyllet han trenger for å komme videre. Dette kurset finansieres av Aetat.

Kandidaten opplever mangelen på informasjon om tilgjengelige muligheter etter endt yrkesprøving som et stort problem. Han har brukt svært mye tid på å orientere seg om dette på egen hånd, og vandringen mellom etater har vært frustrerende. Etter at han nå endelig har fått tilbud om å delta på kurs, er han langt mer optimistisk.

Lik eller likeverdig kompetanse?

Et sentralt formål med å etablere et system for dokumentasjon av realkompetanse er å kunne vurdere den kompetansen en person har i forhold til den kompetansen som kan oppnås gjennom videregående opplæring. Buer-utvalget anbefalte i sin innstilling at prinsippet om *likeverdighet*, og ikke likhet, skulle legges til grunn ved inntak av voksne til videregående opplæring, og i forhold til en eventuell avkorting av studier. Som Ellingsve (2002) påpeker, ble imidlertid ikke begrepet likeverdig kompetanse nærmere definert verken i Buer-utvalgets innstilling eller i stortingsmeldingen om kompetansereformen.¹⁵

Også i forbindelse med yrkesprøving, er det et sentralt spørsmål om det er likeverdighets- eller likhetsbegrepet som legges til grunn når flyktningers og innvandreres realkompetanse blir vurdert i forhold til kravene i norske læreplaner. Svaret på dette vil i stor grad avhenge av i hvilken grad metoden og dokumentasjonen gir rom for å dokumentere kompetanse som ligger utenfor læreplanen.

Ellingsve (2002) rapporterer at fagkonsulenter som er intervjuet i forbindelse med dokumentasjon av realkompetanse generelt mener at det burde vært mulig å gå ut over norske læreplaner når det gjelder dokumentasjon av realkompetanse for innvandrere og flyktninger. Fagkonsulentene oppfatter det som sneversynt og fordomsfullt å utelukkende bruke norske læreplaner som målestokk, uten formell mulighet til å akseptere utenforliggende kunnskap som likeverdig med norske læreplankrav. De intervjuede fagkonsulentene uttrykker forståelse for at voksne innvandrere må ha kompetanse innenfor helse, miljø og sikkerhet i henhold til norske særkrav, og at det kan være nødvendig å få tilleggsopplæring innenfor fag som er regulert av sertifiseringsordninger eller særkrav. De mener likevel at innvandreres kompetanse fra hjemlandet vil komme så vel norsk arbeidsliv som samfunnsliv til gode i en verden som blir stadig mer internasjonal.

Et fellestrekk ved en rekke av de ordningene som er utviklet som ledd i Realkompetanseprosjektet, er at man har utarbeidet en form for CV eller individuell «portfolio». Utviklingen av ulike tilleggsdokumenter i dokumentasjonen fra yrkesprøvingen kan tolkes som uttrykk for den samme tendensen. Disse dokumentene gir bedre muligheter for å synliggjøre hva kandidatene kan, også utenom læreplanene. Økt bruk av denne typen dokumenter kan betraktes som økt bruk av likeverdighetsbegrepet, ved at også mottaker kan vurdere om en annen type fagkompetanse kan være like mye verdt som kompetansekrav i gjeldende læreplan. Kombinasjonen av de to dokumenttypene er trolig en god løsning. Den første, standardiserte, offisielle delen av dokumentasjonen sikrer sammenliknbarhet og høy reliabilitet. Svakheten er at vurderingene i stor grad bygger på likhetskrav.

¹⁴ Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringsloven).

¹⁵ NOU 1997:25 Ny kompetanse, Stortingsmelding nr.42 (1997–98) Kompetansereformen.

Mindre standardisert dokumentasjon kan ha høyere validitet i forhold til målingen av yrkeskompetanse, og vil gi et bedre grunnlag for vurdering av likeverdig kompetanse.

I forlengelsen av dette argumentet er det mulig at kandidatene som gjennomgår yrkesprøving som ledd i prosessen også bør få hjelp til å bygge opp og strukturere en personlig CV/portfolio som kan brukes i forhold til søknad om jobb og videre opplæring. Et slikt dokument behøver ikke nødvendigvis å inngå som en del av den offentlige dokumentasjonen.

Raskt i jobb – eller stabil jobb?

I likhet med andre ordninger for dokumentasjon av realkompetanse, er det flere målsetninger for arbeidet med yrkesprøvingen. Ulike aktører kan ha ulike oppfatninger av hvilket formål som skal prioriteres. Det sentrale poenget er at den videre utformingen av ordningen forutsetter at man har et gjennomtenkt forhold til hva som er hovedformålet og hvilke målgrupper som skal prioriteres (Andersen m.fl. 2000). I forhold til yrkesprøving, er det ikke minst viktig å avklare om formålet er å få kandidatene raskest mulig ut i jobb, eller om målet skal være å sikre kandidatene en fast og stabil tilknytning til arbeidslivet. Om målet i første rekke er å få kandidatene raskest mulig ut i jobb, er det mye som tyder på at dokumentasjonen fra yrkesprøvingen kan være et viktig hjelpemiddel, spesielt når dokumentasjonen kombineres med aktiv innsats fra prøveledere og Aetat. Dette gjelder imidlertid i første rekke der det er stort behov for arbeidskraft.

Om målet er å sikre kandidatene en fast og stabil tilknytning til arbeidslivet, vil kandidatene være best tjent med et løp som *i tillegg til* relevant jobb eller praksisplass på sikt gjør det mulig å «veksle inn» kompetansen i et norsk fag-/svennebrev eller vitnemål. Da blir dokumentasjonen fra yrkesprøvingen i første rekke et hjelpemiddel for å sikre kandidaten et videre løp fram mot fagbrevet. Om målet er å redusere forskjellene mellom etniske minoriteter og etniske nordmenn når det gjelder mulighetene på arbeidsmarkedet, er det liten tvil om at muligheten til videre kvalifisering må inngå som en sentral del av forløpet etter yrkesprøvingen.

På bakgrunn av forholdet mellom kandidatenes medbrakte realkompetanse og behovene i arbeidsmarkedet, er det også viktig å stille spørsmålet om hva som er det riktige tidspunktet for yrkesprøvingen. Når det gjelder flyktninger, inngår målet om bosetting til arbeid og utdanning i myndighetenes retningslinjer og strategier for bosetting (Djuve og Kavli 2000). Den yrkes- og utdanningsbakgrunn flyktningene har når de kommer til Norge, skal vurderes opp mot de utdannings-

mulighetene og det arbeidsmarkedet som finnes i de aktuelle bosettingskommunene. I forhold til denne gruppa bør man derfor vurdere å starte prosessen med yrkesprøving allerede i mottak, slik at kompetansen kan tas hensyn til ved bosetting.

Litteratur

- Andersen, B., A. Hagen og S. Skule (2000) *Dokumentasjon av realkompetanse. Kommunesektoren som arbeidsgiver og skoleeier*. Fafo-notat 2000:8. Oslo: Fafo
- Andersson, P. (2001) «Validering av utändsk yrkeskompetenes – en studie av tre pilotprosjekt». I: *Validering av vuxnas kunskap och kompetens*, pp. 173–270. Stockholm: SOU 2001:78
- Bjørnåvold, J. (2000) *Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Tessaloniki: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training
- Colardyn, D. (1997) «Validering av kunskap och kompetens för livslångt lärande». I: Mäkitalo, Å. og L.-E. Olsson, red., *Vuxenpedagogik i teori och praktik. Kunskapslyftet i fokus*, pp. 283–299. Stockholm: Utbildningsdepartementet, Kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna
- Commission of the European Communities (2000) *A Memorandum on Lifelong Learning*. Brussels
- Commission of the European Communities (2001) *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*. Communication from the Commission, November 21st 2001. Brussels.
- Djuve, A.B. og K. Hagen (1995) «Skaff meg en jobb!» *Levekår blant flyktninger i Oslo*. Fafo-rapport 184. Oslo: Fafo
- Djuve, A.B. og H.C. Pettersen (1997) *Virker tvang? Erfaringer med bruk av økonomiske sanksjoner i integreringsprogrammer for flyktninger*. Fafo-rapport 234. Oslo: Fafo
- Djuve, A.B. og H.C. Kavli (2000) *Styring over eget liv. Levekår og flytteaktivitet blant flyktninger i lys av myndighetenes bosettingsarbeid*. Fafo-rapport 344. Oslo: Fafo
- Dolmseth, S.T. (2001) *Yrkesprøving. Metoder, erfaringer, kostnader og ansvarsfordeling*. Upublisert notat
- Ellingsve, E.J. (2002) *Likeverdige kompetanse*. Under publisering
- Grunnleggende kvalifisering av nyankomne innvandrere*. Sluttrapport fra tverrdepartemental arbeidsgruppe, 2000

- Håpnes, T., A. Iversen og B. Berg (1999) *Mellom planoptimisme og hverdagsrealisme: evaluering av Handlingsplan for bedre bruk av innvandreres kompetanse*. Trondheim: SINTEF/IFIM
- Innst.S.nr.78 (1998–99) *Innstilling fra kirke-, utdannings- og forskningskomiteen om kompetansereformen*
- KRD (2002) *Nyhetsbrev om norsk flyktning- og innvandringspolitikk*, nr. 7, 20. februar 2002. <http://odin.dep.no/krd/norsk/publ/periodika/nb/016081-990029/index-dok000-b-n-a.html>
- Lave, J. og E. Wenger (1991) *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press
- Merriam, Sharan B. og Rosemary S. Caffarella (1999) [1991] *Learning in Adulthood. A comprehensive Guide*. Second Edition. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- NOU (1997:25) *Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk*.
- Polanyi, M. (2000) [1967] *Den tause dimensjon: En innføring i taus kunnskap*. Oslo: Spartacus
- Reichborn, A.N., A. Pape og K. Kleven (1998) *Papir på egen dyktighet. Dokumentasjon av realkompetanse fra arbeidslivet*. Fafo-rapport 245. Oslo: Fafo
- Rogstad, J. (1998) *Innvandrere og arbeid – en empirisk studie i fire bedrifter*. ISF-rapport 98:8. Oslo: ISF
- Skule, S. og B. Andersen (2002) *Dokumentasjon av realkompetanse i teknologiindustrien. Evaluering av TBL og Fellesforbundets dokumentasjonsordning for arbeidslivet*. Fafo-rapport 363. Oslo: Fafo
- Skårbrevik, K.J, J. Barstad og G.M. Olsen (1998) *Evaluering av prosjektet «Brukar-tilpassa opplæring for vaksne»*. Undervegsrapport nr. 1, Arbeidsrapport nr. 57. Volda: Høgskulen i Volda/Møreforskning Volda
- St.meld. nr. 17 (1996–97) *Om innvandring og det flerkulturelle Norge*
- St.meld. nr. 42 (1997–98) *Kompetansereformen*
- Svensen, E. (2000) *En voksen krysser sitt spor. Motivasjon for deltakelse i grunnskoleopplæring*. Fafo-rapport 340. Oslo:Fafo
- UFD (2001) Videregående opplæring. Inntak til videregående opplæring i Norge. <http://odin.dep.no/ufd/norsk/publ/veiledninger/014081-990207/indexhov001-b-n-a.html>. 27.06.2001

Vedlegg 1



Oslo kommune

Fagopplæringssetaten

YRKESPRØVINGSBEVIS

Navn: NN

Fødselsnr.:

er blitt yrkesprøvet den **30.04.2001** på sluttkompetansenivå i **ELEKTRIKERFAGET**

- Yrkesprøvningsbevis er en dokumentasjon på kompetanse i moduler innen et bestemt fagområde der kandidaten er intervjuet og på bakgrunn av intervjuet gjennomført en praktisk prøve i de områder kandidaten sier han/hun behersker.
- Resultatet av prøven er blitt vurdert i forhold til norsk læreplan i faget.
- Det kan også bli tatt med likeverdig kompetanse som ikke er beskrevet i læreplanen men som er relatert til faget.
- Yrkesprøven er foretatt av fagfolk med lang og inngående erfaring i fagretningen og i yrket det er prøvet i.
- Yrkesprøvningsbeviset erstatter ikke bestått fag/svenneprøve eller eksamen

Resultat:

Modul	Område	Beskrivelse	Resultat
2.2	Elektriske installasjoner	Kandidaten la opp åpent endevenderanlegg med fordelingstavle	Godkjent
2.5	Motoranlegg	Kandidaten kopleet opp en asynkronmotor med direkte start, selv om at han ikke hadde hatt noe opplæring eller praksis i dette	Godkjent
2.8	Elektriske bygningsinstallasjoner	Kandidaten gjennomgikk, redegjorde og kopleet opp brytersystemer	Godkjent

Oslo den 15.06.2001

Thordis Eriksen
direktør

[navn]
prøveleder i Yrkesprøving

Vedlegg 2

Navn: NN

Fødselsnummer:

har den 10.09.2001. oppnådd kompetanse etter
realkompetansevurdering (yrkesprøving *)

OPPLÆRING I BEDRIFT

<i>Kode</i>	<i>Fag</i>	
B012	MURERFAGET	
<u>Omfang</u>	<u>Modul</u>	
40%	Modul 1: kap. 2.3, Mål 1 Muring med teglstein	Godkjent *
15%	Modul 2: kap. 2.4, Mål 1 Muring med lettklinker og andre blokkprodukter	Godkjent *
20%	Modul 3: kap 2.5, Mål 1 Pussarbeid	Godkjent *
10%	Modul 4: kap 2.6, Mål 1 og 2 Flis-, skifer og natursteinsarbeid	Godkjent*
5%	Modul 5: kap 2.7, Mål 1 Ildfast og syrefast muring	Godkjent*
5%	Modul 6: kap 2.8, Mål 1 og 2 Rehabilitering og gipsarbeid	Godkjent*
5%	Modul 7: kap 2.9, Mål 1 og 2 Bedriftslære	Godkjent*

Oslo den 12.11.2001
Fagopplæringssetaten i Oslo

Direktør: _____
Thordis Eriksen

Prøveleder _____
i yrkesprøving Tom Willy Petterson

Utdypning av Kompetansebeviset til NN, [fødselsnummer]

I følge Kompetansebeviset har kandidaten etter realkompetansevurdering v/yrkesprøving fått godkjent følgende moduler i læreplan for Murerfaget, VK2/opplæring i bedrift.

**Modul fra læreplan VK 2/
bedrift** **Beskrivelse av hva som er yrkesprøvet**

Modul 1	Kap 2.3, Mål 1 Muring av teglstein	La murverk og muring i ulike forband
Modul 2	Kap 2.4, Mål 1 Muring av lettklinker og andre murprodukter	La an blokker og valgte riktig mørtel
Modul 3	Kap 2.5, Mål 1 Pussarbeid	Utførte veggpuss i lodd og stukk. Valgte mørtel tilpasset underlag
Modul 4	Kap 2.6, Mål 1 og 2 Flis, skifer og natursteinsarbeid	Kunne legge an for flisarbeid og valgte lim og fugemasse til forskjellige underlag
Modul 5	Kap 2.7, Mål Ildfast og syrefast muring	Kjenner prinsippene for ildfast og syrefast muring
Modul 6	Kap 2.8, Mål 1 og 2 Rehabilitering og gipsarbeid	Kjenner til metoder for rehabilitering og gipsarbeid
Modul 7	Kap 2.9, Mål 1 og 2 Bedriftslære	Beregning av materialkostnader og tegningsforståelse

Kommentar fra prøveleder:

Kandidaten virket sikker i sin besvarelse av spørsmål og utøvelse av de forskjellige deler av den praktiske prøven.

Kandidaten har god forståelse i forhold til Norsk standard i Murerfaget

Kandidaten er godt egnet til å utføre yrket

Teoridel må oppgraderes før eventuell oppmelding til tverrfaglig prøve.

Hva er yrkesprøving:

Yrkesprøvingen foregår over 1-2 dager med vekt på den praktiske utførelsen av faget. Det blir først foretatt et yrkesintervju som går ut på å få en detaljert oversikt over kandidatens kompetanse i forhold til fag og yrke:

- Teknikk, nøyaktighet, følsomhet, adferd og norm innen faget eller yrket
- Kjennskap til maskiner, utstyr og materiale
- En best mulig kartlegging av alle deler som kandidaten behersker i faget

Deretter får kandidaten vist fram i praksis hva hun/han kan. Det skal være en bred yrkesprøving av kandidatens kompetanse og det skal utstedes et Kompetansebevis som viser resultatet av prøven. Spesialkunnskaper skal også komme fram under den praktiske prøven og på Kompetansebeviset.

Prøveleder har ansvaret for yrkesintervjuet med kandidaten og den praktiske prøven. Prøveleder kjenner yrkesprøving som metode og er ansvarlig for å gjennomføre testen, samt loggføring. Prøveleder har også ansvaret for å finne en egnet fagperson som skal bistå med vurdering av faglig nivå under intervjuet og den praktiske prøven hvis dette er nødvendig.

Oslo den 13.11.2001

Yrkesprøvingprosjektet, Sture Troli

Vedlegg 3

Veiledning for NN

Veiledning refererer til resultat fra yrkesprøven den 30.04.01 og saksbehandling med Fagopplæringsetaten i Oslo kommune. Under samtalen med deg kom det fram at du var interessert i å arbeide faget og mot *oppnåelse av fagbrev i Elektrikerfaget*.

Etter en samlet vurdering hvor din dokumentasjon som Elektriker fra [land] og resultat av yrkesprøving i samme fagretning, er vi kommet fram til følgende konklusjon.

Alternativ 1.

Som praksiskandidat stilles det krav om at praksis gjennomføres i en bedrift som kan tilby deg opplæring i de moduler som du mangler og indikerer hvor lang tid det vil ta for å fullføre opplæringen. Selv om det ikke er påkrevet anbefales det at du får en organisert opplæring i en bedrift hvor opplæringsbok brukes under praksistiden. I tillegg til praksiskravet må du vise til dokumenterte kunnskaper i tverrfagene på VKI Elektro og VKII Elektrikerfaget før oppmelding til fagprøve kan godkjennes. Du må også vise til godkjent dokumentasjon i norskkunnskaper før du melder deg opp til fagprøve i Elektrikerfaget.

Alternativ 2

Hvis du inngår lærekontrakt med en godkjent lærebedrift i Elektrikerfaget, er det bedriften som avgjør hvor lang tid du trenger for å få fullført opplæring i de modulene som du mangler. I en godkjent lærebedrift må du ta del i en organisert undervisning i yrkesfagene, VKI Elektro og VKII Elektriker. På denne måten sikres du en strukturert opplæring i faget, lærlinglønn i den tiden som gjenstår, gratis oppmelding og gjennomføring av fagprøve. Du må dokumentere at du har *gjennomført og fått bestått*, eller fått *godkjent* allmennfagene på GK Elektro og VKI Elektro før du melder deg opp til fagprøve i Elektrikerfaget.

Eventuelle brev fra Fagopplæringsetaten i forbindelse med vurdering av resultatet av din yrkesprøving vedlegges ved oppmelding til fagprøve i Elektrikerfaget.

Du må ha opplæring i følgende moduler.

Modul	Område
2.3	Kommunikasjonsanlegg og signaltekniske anlegg
2.4	Alarm- og overvåkingsanlegg
2.6	Styre- og reguleringsystemer for elektriske installasjoner
2.7	Elektriske anlegg i eksplosjonsfarlige områder (Ex-områder)
2.9	Kommunikasjons- og signalanlegg
2.10	Spesielle installasjoner

Teoridelen.

Hvis du får praksisplass som hjelpearbeider i Elektrikerfaget trenger du å lese på den teoretiske delen i tverrfagene på VKI Elektro og VKII Elektriker, og bestå disse før du kan gå opp til fagprøve som privatist i Elektrikerfaget. Du kan få realkompetansevurdert allmennfagene på GK og VKI nivå (og eventuelt slippe teorien) ved å ta kontakt med Skoleetaten i Oslo. (se adresse)

Ved å tegne lærekontrakt med en godkjent lærebedrift kan du også søke om å få realkompetansevurdert ditt forløp i allmennfagene på GK og VKI nivå hos skoleetaten. Legg ved all dokumentasjon på din tidligere utdanning, kopi av Yrkesprøvingsbeviset og denne veiledningen.

Kontakter og opplysninger som kan være viktige for deg

Organisasjon	Område / person	Telefon	Kostnader
Privatistkontoret Ullevålsveien 31 0171 Oslo	Påmelding privatisteksamen Frist 23/02 og 20/9 2001	22200845	Påmeldingsavgift
El. Entreprenørens Opplæringskontor Stanseveien 25 0976 Oslo	Faglig leder	22918310	Kurskostnad
Sogn Kurs og kompetansesenter Sognsveien 80 0805 Oslo	Sogn Videregående skole. Leder for kurs og kompetansesenteret	23265700	Gratis
VOX Lørenveien 11 0585 Oslo	Rådgiving og veiledning i vokseopplæring	23366400	Gratis
Yrkesprøvingsprosjektet Postboks 6317, Etterstad 0604 Oslo	Veiledning	22884240/41	Gratis
Skoleetaten i Oslo Strømsveien 102 0602 Oslo	Veileder	22667170/ 22667070	Gratis
Fagopplæringsetaten Postboks 6317, Etterstad 0604 Oslo i (I andre fylker må utdanningsetaten kontaktes)	Fagkonsulent	23037810	Gratis

Oslo den 16.06.2001

sign veileder

Vedlegg 4



OPPLAND FYLKESKOMMUNE
MESNA VIDEREGÅENDE SKOLE
REALKOMPETANSESENTRALEN

Yrkesprøvingsbevis Fagutdanning: Bilfaget, lette kjøretøy.

Navn: 3

Fødselsnummer: 3333333 33333

Har i 2000 blitt yrkesprøvet i:

J001 grunnkurs

J004 videregående kurs I

J040 opplæring i bedrift

Mekaniske fag

Kjøretøy

Bilfaget, lette kjøretøy

Mekaniske fag, grunnkurs.

Omfang	Kode	Fag	Karakter/vurdering	År	Merknad
1 år	J001	Mekaniske fag, grunnkurs	Godkjent	V01	¹⁾ Godkjent på bakgrunn av realkompetanse

Kjøretøy, videregående kurs I ^{2) 4)}

Omfang	Kode	Fag	Karakter/vurdering	År	Merknad
1 år	J004	Kjøretøy, VKI	Ikke godkjent	V01	Yrkesprøving ³⁾
3 uke	ME2210	Motor	Godkjent	V01	Yrkesprøving
3 uke	ME2220	Motorstyringer	Ikke godkjent	V01	Yrkesprøving
6 uke	ME2230	Bilelektrø	Ikke godkjent	V01	Yrkesprøving
2 uke	ME2240	Drivverk	Godkjent	V01	Yrkesprøving
3 uke	ME2250	Bremser	Godkjent	V01	Yrkesprøving
3 uke	ME2260	Understell, fjæring og hjulutrustning	Godkjent	V01	Yrkesprøving
3 uke	ME2270	Karosseri, ramme og plastutrustning	Godkjent	V01	Yrkesprøving
2 uke	ME2280	Bransjelære og kundebehandling	Godkjent	V01	Yrkesprøving

Bilfaget, lette kjøretøy, opplæring i bedrift. ⁵⁾

Omfang	Kode	Fag	Karakter/vurdering	År	Merknad
2 år	J040	Bilfaget, lette kjøretøy, opplæring i bedrift	Ikke godkjent	V01	Yrkesprøving
-----	-----	Helse, miljø og sikkerhet	Godkjent	V01	Yrkesprøving
5 %	J040	Motor	Godkjent	V01	Yrkesprøving
30 %	J040	Motorstyringer	Ikke godkjent	V01	Yrkesprøving
20 %	J040	Elektro	Ikke godkjent	V01	Yrkesprøving
15 %	J040	Drivverk	Ikke godkjent	V01	Yrkesprøving
5 %	J040	Bremser	Ikke godkjent	V01	Yrkesprøving
10 %	J040	Understell, fjæring og hjulutrustning	Godkjent	V01	Yrkesprøving
5 %	J040	Karosseri, ramme og plastutrustning	Godkjent	V01	Yrkesprøving
10 %	J040	Bedriftslære	Godkjent	V01	Yrkesprøving

1) Godkjenning av grunnkurs er gjort i forhold til studieretningen for bilfaget, lette kjøretøy.

2) Allmennfagene er ikke vurdert på VK I.

3) Se vedlegg om yrkesprøving (gjelder for alle merknader om yrkesprøving).

4) Kandidaten har ikke avlagt tverrfaglig eksamen på høyeste nivå (VKI).

5) Kandidaten må ha 12 måneders opplæring i manglende mål i fagene før vedkommende kan gå opp til fagprøven innen bilfaget, lette kjøretøy.

Mesna videregående skole, 06.04.01.

AA, rektor

Besøksadresse:
Kleivbakken 9
2618 LILLEHAMMER

Postboks 965
2604 LILLEHAMMER

Telefon
61 22 20 50

Telefax
61 22 20 60

E-mail: Mesnavdg@oppland-f.kommune.no



OPPLAND FYLKESKOMMUNE
MESNA VIDEREGÅENDE SKOLE
REALKOMPETANSESENTRALEN

YRKESPRØVING FOR 3.

Yrkesprøving dokumenterer kandidatens faglige kunnskaper innenfor en bestemt yrkesretning i forhold til fullført utdanning på videregående skoles nivå.

Kandidaten er vurdert slik:

Grunnkurs	Mekaniske fag	Godkjent
VK I	Kjøretøy	Ikke godkjent *)
Opplæring i bedrift	Bilfaget, lette kjøretøy	Ikke godkjent **)

**) Kandidaten må bestå tverrfaglig eksamen i studieretningsfagene før VK I godkjennes, og kandidaten kan gå opp til fagprøve.*

****) Kandidaten må ha 12 måneders opplæring i manglende mål i fagene før vedkommende kan gå opp til fagprøven innen bilfaget, lette kjøretøy. Kandidaten trenger mer kunnskaper og ferdigheter innenfor motorstyringer, elektro, drivverk og bremseser.*

Generell vurdering:

Kandidaten:

- har god faglig innsikt og forståelse
- har god språk- og terminologiforståelse
- viser stort engasjement og motivasjon for faget
- trenger mer opplæring i fagstoff av nyere dato

Kandidaten er testet i henhold til gjeldende læreplaner innen kjøretøy og reparatør av lette kjøretøy. Kandidaten er testet av en faglærer for den aktuelle yrkesutdanningen.

Kandidatens utdanning:

- Kandidaten har videregående utdanning som bilmekanikerutdanning fra [land].
- Kandidaten har fagkarakterbevis fra grunnkurs byggfag og videregående kurs I anleggsmaskinfører med bestått tverrfaglig eksamen på VK I nivå..

Kandidatens praksis:

- Kandidaten opplyser at han har 1 års praksis som bilmekaniker i militæret i [land].

Lillehammer 06.04.01

DD, fagansvarlig

Besøksadresse:
Kleivbakken 9
2618 LILLEHAMMER

Postboks 965
2604 LILLEHAMMER

Telefon 61 22 20 50
Telefax 61 22 20 60

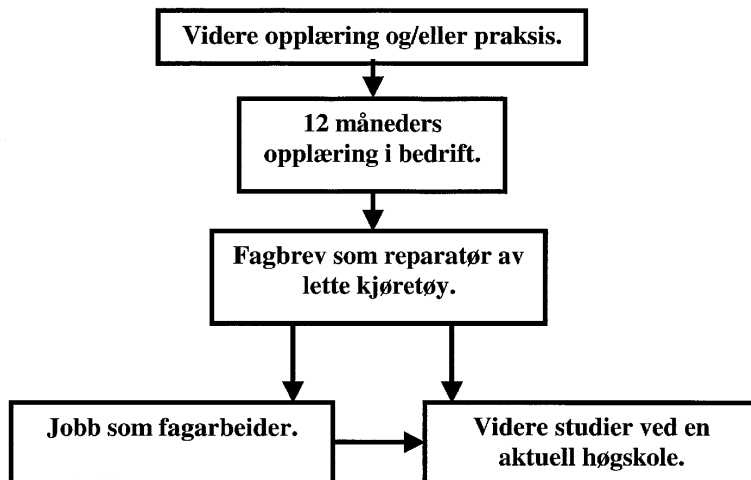
E-mail: Mesnavdg@oppland-f.kommune.no



VIDERE OPPLÆRING/UTDANNING FOR 3.

Kandidatens videre muligheter (foruten å søke jobb) er å fullføre gjenstående opplæring (trenger 12 måneders opplæring), og gå opp til fagprøven i bilfag, lette kjøretøy, hvor yrkestittelen er reparatør av lette kjøretøy.

Etter fullført videregående opplæring (fagbrev) kan det være flere muligheter i forhold til høgskoleutdanning. Kandidaten må undersøke hvilke krav som stilles for å bli tatt opp til studier ved den aktuelle høgskolen.



Kandidaten må bestå tverrfaglig eksamen før han kan gå opp til praktisk del av fagprøven. Oppmeldingen til tverrfaglig eksamen er sendt til eksamenskontoret ved Mesna videregående skole, og kandidaten kan avlegge eksamen i juni -01.

Kandidaten kan melde seg opp til praktisk del av fagprøven når manglende opplæring er fullført. Oppmeldingen til praktisk del av fagprøven sendes til fagopplæringsseksjonen i Oppland.

Lillehammer 06.04.01

Realkompetansesentralen
v/ Svein Tore Dolmseth

Besøksadresse:
Kleivbakken 9
2618 LILLEHAMMER

Postboks 965
2604 LILLEHAMMER

Telefon
61 22 20 50

Telefax
61 22 20 60

E-mail: Mesnavdg@oppland-f.kommune.no

Dokumentasjon av realkompetanse gjennom yrkesprøving

Yrkesprøving er en dokumentasjonsmetode som kombinerer intervjuer og en praktisk, yrkesrettet prøve for å synliggjøre og dokumentere realkompetanse. Dokumentasjon fra yrkesprøving skal kunne brukes både direkte i forhold til arbeidslivet og i forhold til søknad om videre opplæring. Flyktninger og innvandrere som mangler dokumentasjon på utdanning og/ eller arbeidserfaring fra hjemlandet er en viktig målgruppe for ordningen.

I denne rapporten kartlegges flyktningers og innvandreres erfaringer med bruk av dokumentasjon fra yrkesprøving i forhold til arbeidsliv og utdanning. Hvilken nytte har de hatt av dokumentasjonen i forhold til søknad om jobb eller videre opplæring? Hvordan vurderer opplæringstilbyderne dokumentasjonen fra yrkesprøvingen? Hvilken legitimitet har dokumentasjonen i arbeidslivet, og hvilke bruksområder ser arbeidsgiverne for ordningen? Under hvilke forutsetninger bidrar yrkesprøvingen til en mer effektiv og langsiktig integrering av innvandrere og flyktninger på det norske arbeidsmarkedet? Dette er hovedspørsmålene som behandles i rapporten.

Undersøkelsen er basert på erfaringer med yrkesprøving i Oslo og Oppland. Datagrunnlaget er kvalitative intervjuer med flyktninger og innvandrere, opplæringstilbydere, arbeidsgivere og ansatte i Aetat.

