

Anna Hagen og Elin Svensen

Billett til yrkeslivet

Sluttrapport fra evalueringen av Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo kommune



Fafo

Anna Hagen og Elin Svensen

Billett til yrkeslivet

Sluttrapport fra evalueringen av
Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo kommune

© Forskningsstiftelsen Fafo 2002

ISBN 82-7422-379-9

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Omslagsbilde: Utsnitt av Sporveiens flexikort med tillatelse fra

AS Oslo Sporveier. Design av Sporveiskort ABD Ashley Booth Design AS

Trykk: Centraltrykkeriet AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Kapittel 1 Innledning	11
Bakgrunn og rammebetingelser	12
Datagrunnlag og opplegg for evalueringen	18
Kapittel 2 Mål og midler i Yrkesprøvingsprosjektet	21
Prinsippene i prosjektplanen	21
Kapittel 3 Yrkesprøving som metode	33
Validitet og reliabilitet	34
Gangen i yrkesprøvingen	34
Hvilken kompetanse mangler kandidatene?	42
Hvem skal gjennomføre yrkesprøvingen?	42
Bruk av tolk	44
Forskjell fra andre prøveformer	45
Hva testes gjennom prøvingen?	45
Oppsummering og anbefalinger	48
Kapittel 4 Bruk av dokumentasjon fra yrkesprøving	51
Hva betyr det at noe er godkjent?	51
Kandidatenes erfaringer	53
Yrkesprøvingen viser et videre forløp	56
Utfordringer på opplæringsiden	58
Yrkesprøving reduserer usikkerhet hos arbeidsgiver	60
Oppsummering og anbefalinger	61

Kapittel 5 Samarbeid, koordinering, finansiering	63
Samarbeid	64
Koordinering	65
Finansiering	70
Oppsummering og anbefalinger	73
 Kapittel 6 Virker yrkesprøving?	 75
Prosjektene påvirker og påvirkes av tenkning og praksis	76
Utfordringer	78
 Litteratur	 81
 Vedlegg 1 Eksempel på kompetansebevis	 84
Vedlegg 2 Eksempel på utdyping av kompetansebevis	85
Vedlegg 3 Eksempel på skriftlig veiledning	87

Forord

Forskningsstiftelsen Fafo har gjennom en prosessevaluering fulgt Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo fra kort tid etter at det ble startet i 1999. Underveis i prosessen har vi gitt flere tilbakemeldinger til styringsgruppa i prosjektet, og innspillene har blitt diskutert fortløpende. Denne rapporten er sluttrapporten fra evalueringen, den inneholder en avsluttende vurdering av gjennomføringen av yrkesprøving og diskuterer ulike forhold som må være til stede for at ordningen skal kunne innføres som ordinær virksomhet i Oslo kommune.

I en evaluering vil man alltid måtte forholde seg til at de resultatene man forsøker å evaluere i stor grad er påvirket av forhold som ligger utenfor prosjektets kontroll. Når sluttrapporten skrives, er både Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo og det nasjonale Realkompetanseprosjektet under avvikling. Et forslag fra Utdannings- og forskningsdepartementet, som vil ha betydning for hvem som får rett og mulighet til realkompetansevurdering og yrkesprøving, er for tida ute til høring. Regelverket er en del av rammebetingelsene som i stor grad påvirker muligheten til å realisere målene for yrkesprøvingen. Organiseringen og utviklingen av opplæringsvirksomheten i Oslo kommune, arbeidet med norskopplæring og kvalifisering av nyankomne flyktninger og innvandrere og samarbeidet mellom de ulike etatene er andre forhold som i stor grad har betydning for resultatene av yrkesprøvingen. På bakgrunn av resultatene i evalueringen, presenteres våre konklusjoner og anbefalinger også i forhold til det videre arbeidet med yrkesprøving for flyktninger og innvandrere.

Evalueringen er initiert og finansiert av Oslo kommune. Styringsgruppa for Yrkesprøvingsprosjektet har fungert som prosjektets referansegruppe. I styringsgruppa har følgende etater vært representert: Fagopplæringsetaten, Skoleetaten, bydelene Helsfyr/Sinsen og Bjerke bydel og Aetat. Byrådsavdelingen for eldre og bydelene har vært observatør. Personer innen flere etater har blitt skiftet ut underveis, men Thordis Eriksen i Fagopplæringsetaten samt Ingunn Mari Eide og Sture Troli fra Yrkesprøvingsprosjektet har deltatt med viktige innspill og informasjon i hele prosjektperioden. Vi vil gjerne takke både dem og alle andre som har bidratt med informasjon i prosjektperioden for hjelpen.

Oslo, september 2002
Anna Hagen
Prosjektleder

Elin Svensen

Sammendrag

Formålet med evalueringen av Yrkesprøvingsprosjektet (YPP) i Oslo har vært å gi innspill i forhold til prinsippene¹ for yrkesprøving, evaluere metodene for yrkesprøving, kartlegge arbeidslivets vurdering av yrkesprøving og kompetansedokumentasjon samt å vurdere samarbeidsrutinene i Oslo kommune og ansvarsfordelingen mellom involverte myndighetsorganer i yrkesprøving. Evalueringen er lagt opp som en prosessevaluering, med vekt på tilbakemelding og dialog med oppdragsgiver underveis i prosjektet. Sluttrapporten er en sammenfatning og en oppdatering av erfaringer og resultater i Yrkesprøvingsprosjektet.

Yrkesprøving er en praktisk prøveform som gjør det mulig å synliggjøre og dokumentere fagkompetanse som er tilegnet på andre måter enn gjennom det norske utdanningssystemet. Ordningen kan derfor være et viktig virkemiddel for å bedre innvandreres muligheter i det norske arbeidsmarkedet.

Et viktig spørsmål i forhold til dokumentasjonsordninger generelt er om formålet primært er av summativ eller formativ karakter (Bjørnåvold 2000). Formålet med en summativ vurdering vil være å evaluere kompetanse i forhold til definerte mål og standarder. Læreplanene i videregående opplæring er et nærliggende eksempel. En formativ vurdering skal derimot legge et grunnlag for den videre læringsprosessen, utforming av et videre læringsløp m.v. I forhold til flyktninger og innvandrere som står utenfor arbeidsmarkedet, har vi tidligere vist at det ikke nødvendigvis 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 (Hagen, Svensen og Folkenborg 2002). Det er også mulig å utarbeide ordninger som har en tosidig karakter, og der formålet både er av formativ og summativ karakter (Dif 1999 og 2001). Yrkesprøvingsprosjektet har en slik form, ved at hovedvekten i prosjektet ligger på den summative funksjonen, der kandidatenes kompetanse blir vurdert opp mot gjeldende læreplaner, men prosjektet har også en formativ funksjon ved at det legges opp til en prosess der kandidaten får veiledning om hvordan han eller hun kan skaffe seg eventuell restopplæring som mangler i forhold til et konkret opplæringsmål, som for eksempel et fagbrev.

Tiltroen til resultatene fra yrkesprøving vil henge sammen med de to kriteriene reliabilitet og validitet. Reliabiliteten til kompetansevurderingen vil avhenge

¹ Prinsippene for yrkesprøving beskrives utførlig i kapittel 2.

av hvorvidt resultatene kan reproduseres i en ny testsituasjon og med andre prøveledere (Bjørnåvold 2000). Validitet er et mer komplekst begrep, men handler i dette tilfellet om hvorvidt yrkesprøvingen måler det den skal måle. Autentisitet eller ekthet er det viktige i denne sammenhengen. Høy reliabilitet har liten verdi dersom resultatet av yrkesprøvingen viser et forvridd bilde av kandidatens kompetanse. Dette gjelder for eksempel dersom kandidaten har en kompetanse som ikke avdekkes eller kan dokumenteres gjennom yrkesprøvingen. Validitet har dermed sammenheng med begrepene lik og likeverdig kompetanse. Ett av prinsippene i Yrkesprøvningsprosjektet sier at det er likeverdig og ikke lik kompetanse som skal måles. Begrepet likeverdig kompetanse er imidlertid et uklart begrep. I forbindelse med kompetansevurdering av innvandrere, vil særlig spørsmålet om i hvilken grad kompetanse som ikke er beskrevet i gjeldende læreplaner kan verdsettes, og eventuelt også erstatte manglende kompetanse i forhold til læreplanen. Yrkesprøvningsprosjektet har vurdert kandidatenes kompetanse i lys av norske læreplaner, men med åpning for å dokumentere kompetanse utenfor læreplanen. Denne kompetansen har likevel ikke erstattet manglende kompetanse i forhold til læreplanen.

Metoden som brukes under yrkesprøvingen har vært under stadig utvikling gjennom prosjektet, men synes å ha funnet en struktur som fungerer i forhold til å oppfylle blant annet et krav om fleksibilitet i testingen, og vekt på testing av handlingskompetanse gjennom praktisk prøving. Flere prøveledere framholdt i intervjuene som ble gjennomført i 2001 at de gjennom kurs hadde fått mange nyttige innspill fra YPP i forhold til hvordan de skulle tenke rundt yrkesprøvingen, og de fleste syntes at metoden fungerer. Det var imidlertid tydelig at prøveledere også i noen grad foretar tilpasninger til eget fag, og at den praktiske gjennomføringen av yrkesprøvingen, og dermed også reliabilitet og validitet, i stor grad også vil være personavhengig og til dels også fagavhengig. Da intervjuene med prøvelederne ble gjennomført våren 2001, var det store variasjoner med hensyn til vektlegging av yrkesintervju, bruk av tolk, bruk av skriftlige prøver, grad av tilpasning i forhold til kandidatens kompetanse og vilje til å vurdere kompetanse utenfor læreplanen. Det siste året har YPP lagt stor vekt på opplæring av prøveledere for å sikre en mer enhetlig praksis. Vi har ikke grunnlag for å vurdere hvilken betydning dette har hatt i forhold til den praktiske gjennomføringen av yrkesprøvingen. Det er likevel grunn til å tro at det å skape møteplasser og muligheter for erfaringsutveksling mellom prøvelederne og prosjektet sentralt er viktige tiltak i denne sammenheng.

Det viktigste med metoden som i dag brukes for å gjennomføre yrkesprøving av innvandrere og flyktninger er at den avdekker kompetanse som ikke kan avdekkes gjennom annen realkompetansevurdering. Erfaringene i Realkompetanseprosjektet viser at kartlegging, vurdering og verdsetting av realkompetanse inn mot videregående opplæring vanligvis er basert på en kombinasjon av kandidate-

nes egenvurdering, vurdering av skriftlig dokumentasjon og samtale/intervju, eventuelt kombinert med databasert kartlegging. Realkompetansevurdering uten mulighet til praktisk prøving, vil innebære at innvandrere og flyktninger i realiteten får et betydelig dårligere tilbud enn nordmenn. Årsakene er for det første at de mangler dokumentasjon, eller at det er vanskelig å vurdere innholdet i den dokumentasjonen de har. For det andre vil manglende språkkunnskaper kunne være et hinder. Det er derfor av stor betydning, både for kandidaten og for dem som skal vurdere kandidatens teoretiske kunnskaper, at denne vurderingen blir gjennomført som en integrert del av yrkesprøvingen, og ikke som en separat vurdering, løsrevet fra den praktiske prøvesituasjonen. Etter vår vurdering er det derfor av stor betydning at en videreføring av yrkesprøvingen i Oslo må være basert på et nært samarbeid mellom skoleetaten og fagopplæringsetaten i realkompetansevurderingen.

At metoden er knyttet opp mot læreplanene innen videregående opplæring er etter vår mening en styrke ved metoden som øker reliabiliteten, fordi det er større grunn til å tro at en annen prøveleder ville kommet til samme resultat så lenge det finnes en standard å måle resultatene mot. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at manglende dokumentering av kunnskaper som ligger utenfor læreplanen kan føre til lavere validitet i metoden, ved at dokumentasjonen ikke gir et ekte bilde av kandidatens reelle kompetanse.

Metodens og dokumentasjonens legitimitet i arbeidslivet og opplæringssystemet synes til en viss grad å være avhengig av prøveledernes faglige legitimitet i bransjen. At prøveledere og fagpersoner går god for en kandidat synes å være overordnet dokumentasjonen i seg selv. Dette kan komme av at det for nye dokumentasjonsordninger må utvikles et tillitsforhold til dokumentasjonen over tid (Andersson 2001). Vi har imidlertid også sett flere eksempler på at kandidatene selv har tatt i bruk dokumentasjonen i forhold til nye arbeidsgivere. Representanter fra Aetat rapporterer også om at dokumentasjonen fra yrkesprøving har legitimitet i arbeidet med å formidle kandidater til jobb eller praksisplass.

Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo har så langt vært organisert som en instans som har fulgt kandidatene gjennom prosessen med yrkesprøving. Det er store fordeler forbundet med en organisering som gjør at prosjektet er forankret i fagopplæringsetaten, men en slik organisering i fortsettelsen forutsetter nært samarbeid mellom fagopplæringsetaten og skoleetaten. I høringsutkastet om lovfesting av yrkesprøving foreslås det at fylkeskommunen skal ha det administrative ansvaret for yrkesprøving. I Oslo er opplæringsansvaret delt mellom de to etatene fagopplæringsetaten og skoleetaten. De fleste andre fylker har en felles etat for disse oppgavene. Dette stiller Oslo overfor en særlig utfordring i forhold til koordinering av skole- og fagopplæringsetaten når det gjelder yrkesprøving av både praktisk og teoretisk kompetanse. I tillegg bør samarbeidet med Aetat styrkes, særlig fordi de konsu-

lentene i Aetat som aktivt har tatt i bruk dokumentasjon fra yrkesprøvingen i formidlingen av arbeidssøkende til jobb eller praksisplass, har svært gode erfaringer med dette.

Vår konklusjon på evalueringen av Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo er at man i prosjektet har funnet en form på metoden som fungerer, og som kan videreutvikles. Den praktiske prøveformen dekker et behov som andre dokumentasjonsformer ikke kan dekke på en tilfredsstillende måte. Dette er viktig i forhold til personer som ikke kan dokumentere kompetanse, men også i forhold til personer som ikke kan nyttiggjøre seg dokumentasjon fra hjemlandet. Dokumentasjon fra yrkesprøving kan også redusere usikkerhet hos arbeidsgiver, og slik sett bidra til å redusere diskriminering av innvandrere og flyktninger på arbeidsmarkedet. Vår viktigste innvending i evalueringen er at det er viktig å ikke se dokumentasjonen som målet i seg selv, men å vektlegge at dokumentasjonen inngår i en bredere prosess. Yrkesprøvingsprosjektet har hatt både et summativt og et formativt formål. Den formative delen av yrkesprøvingen ivaretas ved at kandidatene tilbys veiledning etter gjennomført yrkesprøving. Evalueringen har likevel vist at mulighetene for å nå målet om en prosess som innebærer at yrkesprøving danner grunnlag for en videre læringsprosess for kandidatene, for en stor del er avhengig av at det finnes tilgjengelige opplæringstilbud i bedrifter eller utdanningsinstitusjoner. En stor utfordring framover vil også bli knyttet til finansiering av yrkesprøvingen.

Kapittel 1 Innledning

Mange flyktninger og innvandrere har yrkeskompetanse fra hjemlandet som de ikke kan dokumentere, eller de har utenlandsk dokumentasjon som de får liten uttelling for i det norske arbeidsmarkedet. Yrkesprøving er en praktisk prøveform som gjør det mulig å synliggjøre og dokumentere fagkompetanse som er tilegnet på andre måter enn gjennom det norske utdanningssystemet. Ordningen kan derfor være et viktig virkemiddel for å bedre innvandreres muligheter i det norske arbeidsmarkedet.

I 1996 presenterte Oslo kommune sin Handlingsplan mot etnisk diskriminering.² I handlingsplanen inngikk yrkesprøving som ett av flere tiltak for å styrke flyktningers og innvandreres muligheter til å bruke sine ressurser i arbeidslivet. Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo (YPP) ble igangsatt høsten 1999, med en varighet på tre år. Dette er sluttrapporten fra den eksterne evalueringen av YPP.

Evalueringsprosjektet startet opp høsten 2000. I evalueringsoppdraget ble det forutsatt at evalueringen skulle dekke følgende hovedområder:

- innspill i forhold til de prinsippene for yrkesprøving som er lagt til grunn i YPP
- vurdering av metodene for yrkesprøving i YPP
- kartlegging av arbeidslivets vurdering av yrkesprøvingen og kompetansedokumentasjonen
- vurdering av samarbeidsrutinene i Oslo kommune og ansvarsfordelingen mellom involverte myndighetsorganer i yrkesprøvingen
- vurdering av kostnadseffektiviteten i YPP

Evalueringen er lagt opp som en prosessevaluering, med vekt på tilbakemelding og dialog med oppdragsgiver underveis i prosjektet. Sluttrapporten er en sammenfatning og en oppdatering av erfaringer og resultater i YPP. På bakgrunn av resultatene i evalueringen, presenteres også våre konklusjoner og anbefalinger i forhold til det videre arbeidet med yrkesprøving for flyktninger og innvandrere.

² Handlingsplanen var en oppfølging av Bystyremelding nr. 2/1996 Integrering av flyktninger og innvandrere.

Bakgrunn og rammebetingelser

Det nasjonale arbeidet med å legge til rette for yrkesprøving begynte tidlig på 90-tallet, da Rådet for fagopplæring (RFA) behandlet et forslag om yrkesprøving som et ledd i sitt internasjonaliseringsprosjekt. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe og en styringsgruppe for arbeidet, og det ble lagt fram en innstilling i november 1993. Arbeidet ble senere videreført av Kommunal- og arbeidsdepartementet (KAD) i Stortingsmelding 17 (1996–97) Om innvandring og det flerkulturelle Norge. I meldingen foreslo regjeringen å sette i gang en praktisk dokumentasjonsordning – yrkesprøving – for å forenkle vurderingen av utenlandsk fagutdanning for innvandrere. Yrkesprøvingen skulle gi mulighet til å dokumentere teoretiske og praktiske ferdigheter, samtidig som man skulle få vite hva som manglet for å kunne avlegge fagprøve eller svenneprøve i Norge. Fylkeskommunen, som har ansvaret for å arrangere prøver og eksamener i videregående opplæring, samt for utstedelsen av vitnemål, fag- og svennebrev, skulle også ha ansvaret for gjennomføring av yrkesprøvingen.

I forbindelse med Stortingets behandling av meldingen, ble regjeringen bedt om å vurdere hvordan innvandrere og flyktninger som har realkompetanse kan få testet denne uten unødige formelle hindre.³ Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet ble tillagt oppgaven med å utarbeide retningslinjer for yrkesprøving. Departementet nedsatte en arbeidsgruppe som utarbeidet et forslag til retningslinjer for yrkesprøving. Dette forslaget ble sendt på høring høsten 1997. Foreløpig er det ikke vedtatt noen nasjonale retningslinjer for yrkesprøving.

De siste årene har arbeidet med kompetansereformen for voksne hatt stor betydning for utviklingen av yrkesprøving som metode. Kompetansedokumentasjon er kjernen i yrkesprøvingen, og arbeidet på nasjonalt nivå ble etter hvert koplet opp mot prosessen med å etablere et nasjonalt system for dokumentasjon av realkompetanse (NOU 1997:25, Stortingsmelding 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 var bakgrunnen for etableringen av det treårige Realkompetanseprosjektet i perioden august 1999 til juli 2002. Hovedmålet for prosjektet har vært å etablere et nasjonalt system for dokumentasjon og anerkjennelse av voksnes realkompetanse, med legitimitet både i arbeidslivet og i utdanningssystemet.

I mandatet for Realkompetanseprosjektet er kandidater for yrkesprøving 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

³ Innst.S.nr.225(1996–97) fra kommunalkomiteen om innvandring og det flerkulturelle Norge.

virksomhet. Voksne innvandrere som ønsker å få sin kompetanse dokumentert, vurdert og verdsatt gjennom yrkesprøving, er en del av målgruppa.»⁴

Hvem kan yrkesprøves?

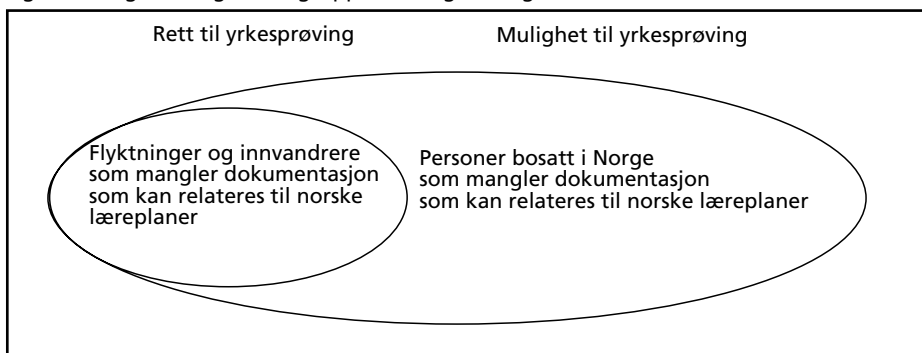
I høringsforslaget fra 1997 ble yrkesprøving definert slik:

«En praktisk og teoretisk testing for å undersøke/prøve ut kompetansen til en person som ikke kan dokumentere denne ved eksamenspapirer eller annen form for kompetansebevis som kan relateres til gjeldende norsk læreplan i aktuelt fag.»

Den første delen av formuleringen definerer hva som skal testes og dokumenteres (teori og praksis), mens den andre avgrenser målgruppa. Avgrensningen i forhold til hvem som skal testes innebærer her at personer som kan dokumentere sin kompetanse på en måte som kan relateres til gjeldende norsk læreplan, *ikke* vil være omfattet av ordningen. Spørsmålet blir naturligvis hva det er rimelig å legge i formuleringen «som kan relateres til gjeldende norsk læreplan». Her er det åpent for flere tolkninger.

I forslaget ble det videre lagt opp til at flyktninger og innvandrere skal ha rett til yrkesprøving, mens andre personer som ikke kan dokumentere utdanning og praksis, også kan ha mulighet til å bli yrkesprøvet etter de samme retningslinjer.⁵ Selv om flyktninger og innvandrere er en sentral målgruppe for yrkesprøving, ser man med andre ord ingen prinsipielle hindringer for at også nordmenn kan benytte seg av de mulighetene som ligger i ordningen.

Figur 1.1 Avgrensning av målgruppa i høringsforslaget fra 1997



⁴ <http://www.realkompetanse.org>

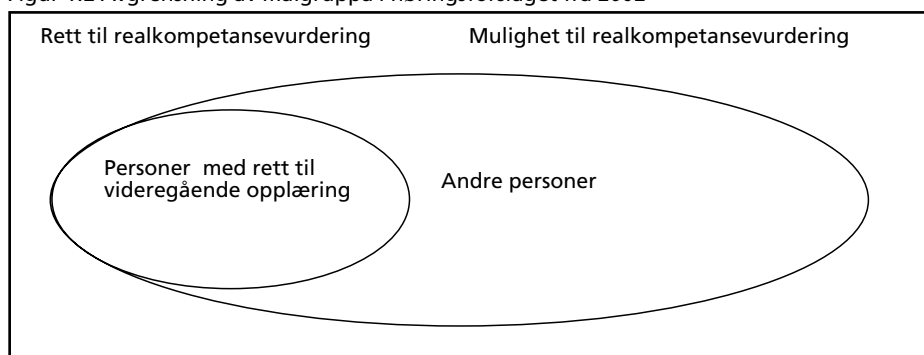
⁵ I forslaget brukes definisjonene fra St.meld. nr. 17 1996–97. En innvandrere er her definert som en utenlandsk person, fast bosatt i Norge, som har utenlandsfødte foreldre. En flyktning defineres som en person som er innvilget asyl/flyktningstatus, individuelt opphold på humanitært grunnlag eller midlertidig kollektiv beskyttelse.

Voksne som er født før 1978, som har fullført grunnskolen eller tilsvarende, men som ikke har fullført videregående opplæring, har i dag lovfestet rett til videregående opplæring. Opplæringen skal være tilpasset den enkelte voksnes behov.⁶ Voksne med rett til videregående opplæring har også fått rett til å få kartlagt og vurdert sin realkompetanse som grunnlag for inntak til videregående opplæring.⁷ I prinsippet betyr dette at voksne i dag bare har rett til å få sin realkompetanse vurdert med sikte på videre opplæring, men ikke dersom formålet er å søke arbeid. I et høringsnotat fra Utdannings- og forskningsdepartementet, datert 30. mai 2002, blir det foreslått en endring i opplæringsloven som innebærer at voksne med rett til videregående opplæring gis rett til realkompetansevurdering, uavhengig av om formålet med realkompetansevurderingen er videre opplæring eller å søke jobb. Personer uten rett til videregående opplæring skal ha mulighet, men ingen rett til realkompetansevurdering.

Det forutsettes at ordningen kan gjennomføres uten at fylkeskommunen blir tilført nye midler.

Hvilke rammebetingelser og retningslinjer som blir lagt på nasjonalt nivå, vil ha stor betydning for muligheten til å realisere målene med yrkesprøvingen. Dette vil vi komme tilbake til senere i rapporten.

Figur 1.2 Avgrensning av målgruppa i høringsforslaget fra 2002



⁶ Lov om grunnskolen og den videregående opplæringen av 17. juli 1998 (Opplæringsloven).

⁷ Forskrift til opplæringsloven av 28. juni 1999.

Formålet med yrkesprøving

Yrkesprøving, som en praktisk prøveordning, gjør det mulig å synliggjøre kunnskap som i sin natur er kontekstuell og delvis taus (Bjørnåvold 2000, Hagen, Svensen og Folkenborg 2002). Kunnskapen er taus i den forstand at det kan være vanskelig å formulere kompetansen verbalt – man kan mer enn man kan si (Polanyi 1967). Språkproblemer kan forsterke tendensen til at utenlandsk kompetanse er lite synlig for de som skal vurdere den, enten det dreier seg om potensielle arbeidsgivere eller opplæringstilbydere. Det at kunnskapen er kontekstuell innebærer at kompetansen utvikles og brukes i en sosial og materiell sammenheng, og at det kan være vanskelig å overføre denne kunnskapen fra en kontekst til en annen. Lave og Wenger (1991) legger vekt på at læring skjer gjennom deltakelse i et praksisfellesskap, der deltakerne har en felles forståelse av hva de gjør og hvilken betydning dette har. Yrkesprøving er viktig i denne sammenheng fordi det skaper en prøvesituasjon der personer som står utenfor arbeidsmarkedet (og praksisfellesskapet) får en mulighet til å vise hva de kan i en praktisk arbeidssituasjon. Dokumentasjon fra yrkesprøvingen kan bidra til å synliggjøre denne kompetansen også i forhold til personer som ikke er til stede i prøvesituasjonen. Kompetanse som er dokumentert, blir på denne måten også overførbart. Kjernen i kompetansedokumentasjon er på en eller annen måte å gjøre kompetansen kommuniserbar, slik at personer som ikke kjenner kompetansen kan danne seg et pålitelig bilde av hva vedkommende kan (Reichborn, Pape og Kleven 1998). Sett fra kandidatens side, kan yrkesprøving gi grunnlag for en mer objektiv vurdering og dermed motvirke vilkårlig behandling og diskriminering i arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner.

Et viktig spørsmål i forhold til dokumentasjonsordninger generelt er om formålet primært er av summativ eller formativ karakter (Bjørnåvold 2000). Formålet med en summativ vurdering vil være å evaluere kompetanse i forhold til definerne mål og standarder. Læreplanene i videregående opplæring er et nærliggende eksempel. En formativ vurdering skal derimot legge et grunnlag for den videre læringsprosessen, utformingen av læringssituasjonen m.v. I forhold til yrkesprøving 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 et tilpasset opplæringsløp fram til en sluttkompetanse tilsvarende et norsk fag/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 (Hagen, Svensen og Folkenborg 2002). Tidligere evalueringer av kvalifiserings- og integreringsprogram for flyktninger har vist at en av de største utfordringene i kvalifiseringsarbeidet har vært å motivere deltakerne for videre opplæring

etter flere års arbeid 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 Stortingsmelding 17 (1996–97) blir det lagt vekt på at yrkesprøving skal gi mulighet til å få dokumentert praktiske og teoretiske ferdigheter, samtidig som man får vite hva som mangler i forhold til norsk sluttkompetanse på videregående opplærings nivå. Intensjonene med yrkesprøving slik de kommer til uttrykk i meldingen er i hovedsak av summativ karakter, men med et viktig formativt element. Det å definere hva som mangler, kan betraktes som et viktig skritt i forhold til videre kvalifisering. Det overordnede målet er likevel å sikre en bedre utnyttelse av utenlandsk fagkompetanse og å sikre innvandrere og flyktninger økte muligheter og vern mot diskriminering:

«Den kompetanse og de impulser innvandrere og flyktninger bringer med seg, er verdifulle i norsk arbeids- og samfunnsliv. Det er en ressurs for det norske samfunnet at stadig flere innbyggere er to- eller flerspråklige. Disse ressursene klarer ikke det norske samfunnet å nytte fullt ut i dag.

En av forutsetningene for at innvandreres og flyktningers kompetanse skal blir verdsatt, er effektive ordninger for godkjenning og vurdering av utenlandsk utdanning i forhold til det norske utdanningssystemet og arbeidsmarkedet.

Mye tyder på at innvandrere med godkjent utdanning har problemer med å bli tilsatt i jobber de er kvalifiserte for. Dette synes å være tilfelle i saker der arbeidsgiveren ikke blir tilstrekkelig informert om hva den utenlandske utdanningen tilsvarer jevnført med norsk utdanning, men kan også skyldes diskriminering.» (Stortingsmelding 17 1996–97)

I høringsforslaget fra 1997 tillegges yrkesprøvingen et mer utpreget summativt formål:

«Målsettingen med å innføre en yrkesprøving er å forenkle vurderingen av utenlandsk fagutdanning for flyktninger, innvandrere og andre personer som er bosatt i Norge. Resultatet av yrkesprøvingen/vurderingen skal resultere i en formell godkjenning av kompetanse relatert til gjeldende norsk læreplan i det aktuelle fag.»

Et overordnet mål om en mer effektiv integrasjonsprosess kommer likevel fram i begrunnelsen for forslaget. Her blir det lagt vekt på at en rask fastsettelse av kompetanse vil være med på å bidra til en raskere integrasjon i det norske samfunn.

Det påpekes dessuten at rask integrering i arbeidslivet er viktig også av pedagogiske hensyn, ved at norskopplæring erfaringsmessig er vesentlig mer effektiv når den kan kombineres med en aktiv arbeidssituasjon. Dette argumentet får støtte i en ny undersøkelse blant et representativt utvalg flyktninger og innvandrere (Drøping og Kavli 2002).

Hva skal dokumenteres?

I høringsforslaget fra 1997 blir det lagt vekt på at yrkesprøvingen skal resultere i en formell godkjenning av kompetanse, relatert til gjeldende norsk læreplan i det aktuelle faget. Dokumentasjonen fra yrkesprøvingen skal være offisiell i den forstand at det ikke er tvil om at dette er en reell dokumentasjon utstedt av norsk myndighet, og dokumentasjonen skal ikke kunne overprøves. Inntak til videregående skole og oppmelding til fag- eller svenneprøve blir brukt som konkrete eksempler på situasjoner der vurderinger fra yrkesprøvingen ikke skal kunne overprøves.

Yrkesprøvingen skal omfatte både teoretiske og praktiske ferdigheter. Dokumentasjonen skal på en oversiktlig og forståelig måte stadfeste det nivå som yrkesprøvingen tilsier, hva den er godkjent for/som, og hva den kvalifiserer for. Eksempelvis skal det framgå om yrkesprøvingen gir grunnlag for godskriving av læretid, godkjent praksis for oppmelding til fag- eller svenneprøve etter praksiskandidatordningen, likestilling med norsk fag- eller svennebrev, arbeid i lærefag på nivå under faglært eller arbeid i andre yrkesfag på nivå med yrkesutdanning i videregående skole.

Veiledning og oppfølging

Ett av forslagene i høringsnotatet fra 1997 er at det skal opprettes en fylkeskommunal veiledningstjeneste som skal veilede og følge opp flyktninger, innvandrere og andre som har behov for å bli yrkesprøvet. Veiledningstjenesten skal vurdere og prioritere hvem som skal yrkesprøves etter foreslåtte retningslinjer. Veiledningstjenesten skal også ha ansvaret for at kandidatene får nødvendig oppfølging etter yrkesprøvingen, i forhold til avleggelse av fag- eller svenneprøve, utsteding av dokumentasjon og utarbeiding av videre opplæring/karriereplan. Fylkeskommunen ved yrkesopplæringsnemnda tillegges ansvaret for administrasjon av yrkesprøving i samarbeid med veiledningstjenesten.

Datagrunnlag og opplegg for evalueringen

I evalueringslitteraturen er det vanlig å skille mellom henholdsvis mål- eller effekt-evalueringer og prosessevalueringer. Formålet med en målevaluering er gjerne å vurdere om et program, tiltak eller prosjekt har oppnådd de mål som er satt, om man har oppnådd de ønskede virkningene, om det har vært gjennomført på en effektiv måte, og eventuelt om tiltaket bør videreføres eller ikke. Prosessevalueringer har i første rekke til hensikt å påvirke utformingen av et tiltak underveis i prosessen (Baklien 1985, Sverdrup 2002). Denne evalueringen er i hovedsak utformet som en prosessevaluering, der det har vært lagt stor vekt på tilbakemelding og dialog med oppdragsgiver underveis i prosjektet. I en sluttrapport er det samtidig naturlig å synliggjøre og diskutere forhold som har betydning for muligheten til å oppnå de overordnede målene for prosjektet. I hvilken grad bidrar yrkesprøving til at innvandrere og flyktninger får bedre muligheter til å bruke sine ressurser i arbeidslivet? I hvilken grad har yrkesprøvingen så langt bidratt til at flyktninger og innvandrere får tilbud om opplæring som er tilpasset deres kompetansebehov? I hvilken grad kan yrkesprøving bidra til å redusere diskriminering av etniske minoriteter i arbeidslivet? Om vi ikke finner at yrkesprøving bidrar til denne typen resultater, er det viktig å diskutere mulige årsaker til dette.

Den første tilbakemeldingen til oppdragsgiver ble gitt høsten 2000. Formålet var å gi innspill i forhold til de prinsippene for yrkesprøving som ble lagt til grunn for utformingen av YPP. Tilbakemeldingen var i stor grad basert på analyser av skriftlig dokumentasjon fra prosjektet. I tillegg ble det gjennomført to samtalepregede intervjuer; ett med en kandidat som hadde gjennomgått yrkesprøving, og ett med personen som fungerte som prøveleder for vedkommende kandidat. Formålet med disse intervjuene var i første rekke å få bedre innsikt i de ulike fasene og gangen i yrkesprøvingen. Intervjuene ble gjennomført i september 2000, og hadde en varighet på rundt en og en halv time.

Den andre underveisrapporten ble utarbeidet våren 2001. Formålet var å vurdere og gi innspill i forhold til den metoden for yrkesprøving som er utviklet i Yrkesprøvingsprosjektet. Denne delen av evalueringen er basert på kvalitative intervjuer med ni kandidater (flyktninger eller innvandrere som har gjennomført yrkesprøving) og åtte prøveledere eller fagpersoner (personer som er ansvarlige for å vurdere kompetansen). Intervjuene ble gjennomført i mai og juni 2001.

Høsten 2001 ble det gitt en muntlig tilbakemelding om samarbeid og koordinering mellom berørte etater i Oslo kommune i forbindelse med yrkesprøvingen. Som grunnlag for denne delen av evalueringen ble seks av sju medlemmer av styringsgruppa i YPP intervjuet som representanter for sine respektive etater. I tillegg var møtereferater fra styringsgruppemøtene en viktig datakilde.

Våren 2002 gjennomførte Fafo en undersøkelse av erfaringer med kompetanse-dokumentasjon fra yrkesprøving i Oslo og Oppland. Prosjektet ble gjennomført på oppdrag fra VOX og AAD. Ett formål i dette prosjektet var å undersøke hvilken legitimitet dokumentasjon fra yrkesprøving har i arbeidslivet, og hvilke bruksområder arbeidsgiverne ser for ordningen. En overordnet problemstilling var å undersøke hvilke forutsetninger som er viktige for at yrkesprøving skal kunne bidra til en mer effektiv og langsiktig integrering av flyktninger og innvandrere i det norske arbeidsmarkedet. I forbindelse med prosjektet ble det gjennomført intervjuer med tolv informanter i Oslo og fjorten i Oppland. Seks av informantene i Oslo var kandidater, mens de øvrige seks var brukere av kompetansedokumentasjon, enten i forbindelse med søknad om jobb eller videre kvalifisering. Dette materialet utgjør hovedgrunnlaget for evalueringen av arbeidslivets vurdering av yrkesprøving og dokumentasjon fra yrkesprøvingen.

Informasjon som er samlet inn i tidlige faser av prosjektet, er supplert med skriftlig informasjon og løpende kontakt med sekretariatet i YPP. I tillegg ble det i juni 2002 gjennomført et suppleringsintervju med en tidligere prosjektleder i YPP.

I juni 2002 fikk vi også tilgang til en anonymisert versjon av ei fil fra Yrkesprøvingsprosjektet som inneholder bakgrunnsopplysninger for kandidatene som har vært i kontakt med Yrkesprøvingsprosjektet. Denne fila ble tilrettelagt for analyser, og brukes til å gi en oversikt over kjennetegn ved kandidatene i kapittel 2 og 3.

Sett under ett bygger evalueringen på et omfattende materiale, der dokumentanalyser og kvalitative intervjuer med et trettitalls informanter utgjør hovedgrunnlaget. Datainnsamlingen strekker seg fra september 2000 til juni 2002. Svakheten ved en slik tilnærming er at noen erfaringer og funn fra den tidlige fasen i Yrkesprøvingsprosjektet vil ha mindre relevans i dag. Viktige endringer underveis i prosjektet vil bli kommentert i rapporten. Konsekvensene av slike endringer vil ikke alltid kunne dokumenteres, men vi kan diskutere sannsynlige virkninger. I hovedsak mener vi at muligheten til å følge utviklingen av prosjektet over tid og den løpende dialogen med oppdragsgiver er en styrke og en forutsetning for prosessforståelsen i evalueringen.

Målgruppe for evalueringen

Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo kommune ble initiert av Byrådsavdelingen for eldre og bydelene. Ansvar for gjennomføringen av prosjektet ble lagt til fagopplærings-etaten i kommunen. Andre etater med ansvar for integrering av flyktninger og innvandrere er i første rekke bydelene, Rosenhof voksenopplæringscenter og Aetat. Disse etatene utgjør en sentral målgruppe for evalueringen, men vi håper at evalueringen også kan ha interesse for en videre målgruppe. Oslo er ett av de fylkene

som er kommet lengst i arbeidet med yrkesprøving i Norge. Erfaringene fra prosjektet bør derfor også kunne være av interesse for arbeidet med yrkesprøving i andre fylkeskommuner og kommuner, og også på sentralt nivå. I tillegg vil brukere av kompetansedokumentasjon i arbeidslivet og på opplæringsiden kunne dra nytte av erfaringene fra Yrkesprøvingsprosjektet.

Gangen i rapporten

I neste kapittel gis en kort presentasjon av bakgrunnen for etableringen av Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo. Deretter følger en vurdering av de prinsipper for yrkesprøving som lå til grunn for Yrkesprøvingsprosjektet i den opprinnelige prosjektp planen.

Et viktig spørsmål i evalueringen er knyttet til validiteten i målingene: Er metoden for yrkesprøving utformet på en måte som sikrer at man måler det man faktisk ønsker å måle? Dette er hovedspørsmålet som behandles i kapittel tre.

En dokumentasjonsordning har liten verdi dersom den ikke blir tatt i bruk i praksis. Arbeidslivets vurdering og bruk av dokumentasjon fra yrkesprøvingen er tema for kapittel fire.

I kapittel fem evalueres samarbeid og koordinering mellom de ulike berørte instanser i forhold til yrkesprøving i Oslo. I dette kapitlet behandles også spørsmålet om finansiering av yrkesprøving.

Avslutningsvis, i kapittel seks, følger en oppsummering av evalueringen og våre anbefalinger i forhold til det videre arbeidet med yrkesprøving for flyktninger og innvandrere.

Kapittel 2 Mål og midler i Yrkesprøvingsprosjektet

I forbindelse med utforming av kompetansedokumentasjon generelt, er det noen sentrale spørsmål som må vurderes: Hvem er målgruppa, hva skal dokumenteres, hvem skal vurdere kompetansen, hvilken form skal kompetansedokumentasjonen ha, og for hvilket formål skal kompetansedokumentasjonen gjennomføres. Disse elementene må ses i sammenheng. Ikke minst vil vektleggingen av ulike formål ha stor betydning i forhold til valg av dokumentasjonsgrunnlag, organisering, kompetansedokumentets utforming og dokumentasjonsordningens relevans i forhold til ulike aktørers behov (Reichborn, Pape og Kleven 1998, Andersen, Hagen og Skule 2000).

I dette kapitlet vil vi diskutere prinsippene i Yrkesprøvingsprosjektet på bakgrunn av disse spørsmålene. Vi vil gjengi hva som har vært de viktigste tilbakemeldingene i evalueringen underveis i prosjektet, i hvilken grad prinsippene i prosjektplanen er fulgt, og hvilke endringer som eventuelt er gjort i løpet av prosjektperioden. Tilbakemeldingene og endringene som er gjort underveis i Yrkesprøvingsprosjektet danner grunnlag for en rekke spørsmål som må avklares i forbindelse med en innføring av yrkesprøving som en nasjonal ordning. I dette kapitlet reiser vi en del slike spørsmål, mens anbefalingene knyttet til en videreføring av yrkesprøving som ordning behandles i de senere kapitlene i rapporten.

Prinsippene i prosjektplanen

I dokumentet «Prosjektplan for Yrkesprøvingsprosjektet (YPP) i Oslo Kommune» er følgende punkter listet opp som prinsipper for yrkesprøving i prosjektet:

1. Systemet må være fleksibelt, slik at det er dekkende for kandidater fra ulike land med ulik yrkesbakgrunn og yrkestradisjon
2. Metoden for yrkesprøving må være av en slik art at den lar seg innføre som ordinær virksomhet i Oslo kommune

3. Det skal prøves ut alternative metoder for å finne fram til den best mulige modellen
4. Det skal være mulig å gjennomføre yrkesprøving på lavere nivå enn sluttkompetansenivå
5. Yrkesprøving skal danne grunnlag for dokumentasjon som kan nyttes ved:
 - godkjenning av praksis ved oppmelding til fag- eller svenneprøve
 - søknad om å få godkjent en full fagutdanning fra utlandet som sidestilt med norsk utdanning i faget
 - inntak til videre opplæring
 - søknad om jobb
6. Vurdering av kandidatens kompetanse skal skje ut fra et likeverdighetsprinsipp og ikke likhetsprinsipp
7. Yrkesprøving kan ikke gi dokumentasjon i forhold til yrkesutøvelse som er lovregulert eller knyttet til autorisasjonsordninger, på disse områdene behandles kandidatene på samme måte som utøvere med norsk yrkesbakgrunn
8. Prosjektets arbeid og resultater skal basere seg på aktiv kunnskapsinnhenting fra andre med erfaring på området; både i Norge og internasjonalt
9. Yrkesprøving bør være et tilbud til innvandrere og flyktninger
10. Yrkesprøving skal være konsentrert i tid. Når rutiner for yrkesprøving foreligger, bør ikke saksbehandlingstida overstige 6 måneder. Saksbehandlingstida regnes fra det tidspunkt søknad om yrkesprøving foreligger (og eventuelle papirer er oversatt til norsk) og fram til kandidaten har mottatt dokumentasjon på yrkesprøvingen
11. Yrkesprøving skal være konsentrert om testing av kandidatens kompetanse. Det kan være aktuelt med særskilt tilrettelegging for kandidaten. Kvalifisering etter at yrkesprøvingen er gjennomført, inngår ikke som en del av prosjektet. Yrkesprøvingen bør derimot kunne ut i en veiledning om videre kvalifisering
12. 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

Flyktninger og innvandrere som målgruppe

To av punktene eller prinsippene i prosjektplanen avgrenser målgruppa for yrkesprøving. Det heter for det første at «yrkesprøving bør være et tilbud til flyktninger og innvandrere». Flyktningbegrepet lar seg i utgangspunktet definere relativt presist som en person som er innvilget politisk asyl. Innvandrerbegrepet er derimot mer uklart, der det blant annet er vanlig å skille mellom første- og andre- og tredje- og fjerdegenerasjons innvandrere. I prosjektperioden har man valgt å ikke gjøre noen nærmere avgrensning av målgruppa. Ved en eventuell permanent ordning må det derimot gjøres en nærmere avklaring av hvem som skal ha rett eller mulighet til å benytte seg av ordningen.

I prosjektplanen går det videre fram at prosjektet skal være fleksibelt nok til å dekke innvandrere fra ulike land og med ulik yrkesbakgrunn. I utgangspunktet ble det ikke gjort noen avgrensning i forhold til nasjonal opprinnelse eller faglig bakgrunn. I en presentasjonsbrosjyre som ble utformet tidlig i prosjektet ble det likevel antydnet en prioritering med hensyn til yrkesbakgrunn. I henhold til denne ville kandidater innen helse- og sosialfag og hotell- og næringsmiddelfag bli prioritert, uten at det framgikk klart hva som var bakgrunnen for en prioritering av nettopp disse fagområdene. Ifølge en intern rapport, datert 30.05.2000, ble tre

Tabell 2.1 Oversikt over hvilke fag kandidatene er yrkesprøvd i. Antall og prosent

	Antall	Prosent
Allmenne, økonomiske og adm. fag	1	1,4
Apotektekniker	2	2,7
Baker	1	1,4
Bilskadereparatør	1	1,4
Elektriker	17	23,0
Elektromotor og transformatorreparatør	1	1,4
Elektroreparatør	3	4,2
Frisør	10	13,5
Gullsmed	2	2,7
Hjelpepleier	3	4,1
Hudpleier	1	1,4
Maler	1	1,4
Murer	3	4,1
Omsorgsarbeider	1	1,4
Reparasjon lette kjøretøy	9	12,2
Rørlegger	3	4,1
Sekretær	1	1,4
Servitør	1	1,4
Snekker	8	10,9
Sveiser	3	4,1
Trelastfag	1	1,4
Trykker	1	1,4
Total	74	100,0

av de første fem kandidatene valgt ut fordi de hadde bakgrunn fra ett av de prioriterte fagområdene. I vår første tilbakemelding høsten 2000 ga vi uttrykk for at en eventuell prioritering av enkelte fagområder burde begrunnes klarere i den eksterne presentasjonen av prosjektet. Etter en intern diskusjon i styringsgruppa har man siden valgt å ikke prioritere enkelte fag, men snarere å tilstrebe bredde.

Datamaterialet som vi har fått tilgang til fra Yrkesprøvingsprosjektet, viser at over sytti kandidater har gjennomført yrkesprøving og fått utstedt dokumentasjon per juni 2002. Kandidatene er yrkesprøvd i neste tretti ulike fag. Vi finner også stor bredde når det gjelder kandidatenes nasjonalitet, med kandidater fra 28 ulike nasjoner i materialet. Dette tyder på at man langt på vei har lykket med å utvikle en metode med stor grad av fleksibilitet. Samtidig ser vi en viss konsentrasjon både i forhold til fag og nasjonalitet. Nesten halvparten av de kandidate-

Tabell 2.2 Oversikt over landbakgrunn blant yrkesprøvede kandidater

	Antall	Prosent
Ukjent	1	1,4
Albania	1	1,4
Algerie	1	1,4
Bolivia	1	1,4
Bosnia	1	1,4
Egypt	1	1,4
Eritrea	2	2,7
Etiopia	1	1,4
India	1	1,4
Irak	18	24,3
Iran	10	13,5
Italia	1	1,4
Jugoslavia	1	1,4
Kapp Verde	2	2,7
Kina	3	4,1
Libanon	3	4,1
Makedonia	1	1,4
Marokko	7	9,5
Nigeria	1	1,4
Norge	1	1,4
Pakistan	3	4,1
Palestina	1	1,4
Serbia	1	1,4
Somalia	3	4,1
Syria	2	2,7
Thailand	1	1,4
Tsjekkia	1	1,4
Tyrkia	2	2,7
Vietnam	2	2,7
Totalt	74	100,0

ne som er ferdige med yrkesprøvingen og har fått utstedt dokumentasjon, er prøvd innenfor fagene elektro, frisør eller bilmekaniker.

Vi ser videre at over halvparten av kandidatene kommer fra tre land: Irak, Iran og Marokko.

Den høye andelen kandidater fra land som Iran, Irak og Marokko avspeiler til en viss grad sammensetningen av flyktning- og innvandrerpopulasjonen i Oslo. De største innvandrergruppene i Oslo er fra Pakistan, Sverige, Sri Lanka, Somalia, Tyrkia og Marokko, med irakere på en ellevte plass (SSB 2001). At det er så mange irakere i utvalget, kan komme av at dette er en gruppe som fortsatt innvandrer til Norge eller kommer som flyktninger. Det er derimot få personer i utvalget med pakistansk bakgrunn. Den største gruppen innvandrere som kom fra Pakistan, kom for flere tiår siden. Et inntrykk fra de kvalitative intervjuene, er at en del av personene som kommer fra land uten omfattende innvandring til Norge i dag, kommer gjennom familiegjenforening.

En krystabell over landbakgrunn mot fag viser overraskende stor spredning. Det er ikke slik at personer fra bestemte land testes i bestemte fag. Irakere, som er den gruppen det er flest av i utvalget (18 personer), er testet i 13 ulike fag. Blant elektrikere, som er det yrket flest kandidater er testet i (17 personer), finner vi kandidater fra elleve ulike nasjoner.

Det er en stor overvekt av menn blant kandidatene som har gjennomgått yrkesprøving. Tabell 2.3 viser fordelingen mellom kvinner og menn blant kandidatene som har mottatt dokumentasjon fra yrkesprøvingen.

Tabell 2.3 Kjønnssfordeling

	Antall	Prosent
Mann	61	82
Kvinne	11	15
Mangler opplysninger	2	3
Total	74	100

Aldersmessig finner vi stor spredning blant kandidatene, men med en gjennomsnittlig alder på 35 år. Tabell 2.4 (på neste side) viser at Yrkesprøvingsprosjektet har testet kandidater fra 20 år og opp til 57 år. De fleste kandidatene befinner seg naturlig nok i slutten av tjueårene og i trettiårene.

Tabell 2.4 Aldersfordeling

	Antall	Prosent
20	1	1,4
24	2	2,7
26	1	1,4
27	2	2,7
28	3	4,1
29	5	6,8
30	5	6,8
31	6	8,1
32	6	8,1
33	6	8,1
34	4	5,4
35	6	8,1
36	1	1,4
37	3	4,1
38	4	5,4
39	6	8,1
40	2	2,7
41	1	1,4
42	3	4,1
44	1	1,4
47	1	1,4
48	1	1,4
49	1	1,4
51	2	2,7
57	1	1,4
Totalt	74	100,0

I utgangspunktet blir det ikke stilt krav til hvor lang erfaring kandidaten må ha for å være aktuell for yrkesprøving. Ved utvelgelsen av de første fem kandidatene til Yrkesprøvingsprosjektet ble det likevel stilt krav om at kandidatene skulle ha minst tre års praksis. Et spørsmål man stilte seg etter testingen av de første kandidatene, var om det burde stilles krav til lengre praksis enn dette.⁸

Her kan det være relevant å vise til Opplæringslovens bestemmelse om praksiskandidater. Der blir det stilt som krav at personer som ønsker å avlegge fagprøve eller svenneprøve som praksiskandidater, må dokumentere minst 25 prosent lengre allsidig praksis i faget enn den fastsatte læretid. Dette innebærer at det for de fleste fag stilles krav om minst fem års praksis. Våre informanter mente at også yrkesprøving fortrinnsvis bør være et tilbud til personer med relativt lang erfaring (fem år ble nevnt som en nedre grense) fra det aktuelle fagområdet. En prøveleder som ble intervjuet mente videre at det burde være en forutsetning at kandidaten

⁸ Kilde: Intern rapport

ikke hadde vært lenge borte fra det aktuelle fagområdet. Begrunnelsen for å kreve lengre praksis var at man gjennom slike krav vil sikre best mulig betingelser for en god gjennomføring av yrkesprøvingen. Yrkesprøving av kandidater med kortere yrkespraksis må trolig anlegges bredere, og vil derfor kreve lengre tid og mer ressurser enn testing av kandidater med lengre praksis. Ulempen med en innskjerping av praksiskrav er at grupper som på forhånd har problemer med å komme inn på det norske arbeidsmarkedet, vil kunne utestenges fra ordningen. Dette kan også være en utfordring i forhold til flyktninger som kan ha til dels lange perioder på flukt bak seg før de kom til Norge. Før man eventuelt foretar en slik avgrensning, må man vurdere om andre typer tiltak, som for eksempel praksisplasser med språkopplæring, bedre kan ivareta slike gruppers behov.

I hele prosjektperioden har man måttet veie to ulike hensyn mot hverandre. På den ene siden har det vært ønskelig å sikre at den enkelte kandidat får størst mulig utbytte av yrkesprøvingen. På den annen side har det vært et ønske om å rekruttere og yrkesprøve et stort antall kandidater. Også i forhold til en eventuell permanent ordning må man finne en balanse mellom volum på den ene siden og best mulig individuell tilrettelegging og oppfølging på den andre siden. Vektleggingen av ulike hensyn vil til en viss grad henge sammen med hva som anses å være hovedformålet med yrkesprøvingen.

Et handlingsrettet kompetansebegrep

I prosjektplanen for Yrkesprøvingsprosjektet blir det lagt stor vekt på at det er *yrkesutøvelsen* som skal testes. Begreper som handlingskompetanse og helhetlig kompetanse blir også brukt. Forut for yrkesprøvingen var Yrkesprøvingsprosjektet i kontakt med Oppland fylkeskommune, som hadde erfaring med yrkesprøving av innvandrere og flyktninger gjennom prosjektet «Brukertilpasset opplæring for voksne». I Oppland hadde man bare brukt faglærere i testingen. Fra Yrkesprøvingsprosjektet sin side noterte man seg at disse hadde begrenset erfaring når det gjaldt prøveformer der man la vekt på utførelse og handlingskompetanse. Man ønsket derfor å bruke prøvenemndmedlemmer som hadde mer erfaring med praktiske prøveformer.

Vårt inntrykk er at det fra Yrkesprøvingsprosjektet sin side hele tida har vært en klar intensjon at prøvingen skulle legges opp i form av praktiske oppgaver, og at dette er blitt vektlagt i skriftlig og muntlig informasjon til de involverte prøvelederne. Likevel erfarte man i den første fasen at yrkesprøvingen fikk en annen form i den faktiske gjennomføringen. Dette kommer tydelig fram i følgende avsnitt fra den interne evalueringsrapporten:

- det som i utgangspunktet skulle være en kartlegging av yrkeskompetanse ved samtale har i 4 av 5 tilfeller fungert som en teoretisk muntlig test relatert til læreplanen i faget
- denne muntlige testen gjorde at en av kandidatene ikke fikk gjennomføre praktisk test, mens en annen egentlig «strøk» på den muntlige prøven, men likevel fikk gå opp til praktisk prøve – som kandidaten bestod i 2 av 3 utprøvede fag på VK1-nivå
- kandidat og lærer møttes ikke før det som i praksis var en teoretisk prøve og dette førte til at i 4 av 5 tilfeller ble spørsmålene planlagt før lærer møtte kandidat
- spørsmålene som var planlagt var i for stor grad læreplanrettet og ikke rettet mot kandidatens handlingskompetanse ved yrkesutførelse

Når yrkesprøvingen helt i begynnelsen av prosjektet i de fleste tilfellene ikke fungerte etter intensjonene, kan dette ha flere årsaker. Vår vurdering var at hovedforklaringen kunne knyttes til prøveledernes erfaringsbakgrunn, og nettopp utvelgelse og kursing av prøveledere har vært en prioritert oppgave senere i prosjektet.

Hvem skal vurdere kompetansen?

Høsten 2000 intervjuet vi en prøveleder⁹ som hadde deltatt i yrkesprøvingen av to kandidater, og som hadde gode erfaringer med måten dette ble gjennomført på. Prøvelederen fortalte at han gjennomførte yrkesintervju med kandidatene, og at dette ble gjennomført som en samtale der kandidatens arbeidserfaring innenfor de ulike delene av faget ble kartlagt. På bakgrunn av intervjuet mente prøveleder at han fikk et relativt klart bilde av kandidatenes kompetanseprofil. Den praktiske prøven ble utformet på bakgrunn av dette. Inntrykket fra intervjuet ble ifølge prøveleder i stor grad bekreftet gjennom den praktisk prøven. Kandidaten på sin side opplevde den praktiske prøven som relevant og god, og følte at han gjennom prøven fikk god anledning til å demonstrere hva han kunne.

I dette tilfellet hadde prøveleder lang yrkeserfaring i faget. Gjennom dette hadde han også god kjennskap til hvilke deler av læreplanen som det legges størst vekt på i forhold til den praktiske delen av fagprøven. Kandidaten hadde mange års yrkeserfaring fra sitt hjemland. Hans primære motivasjon for å delta i yrkesprø-

⁹ Tidlig i Yrkesprøvingsprosjektet brukte man betegnelsen «assessor» om den personen som var ansvarlig for kompetansevurderingen. I den første underveisevalueringen valgte vi i stedet å bruke begrepet «prøveleder», og begrepet ble etter hvert også tatt i bruk internt i Yrkesprøvingsprosjektet. Etter vår mening er prøvelederbegrepet mer dekkende i forhold til målet om å få fram hva kandidatene faktisk kan.

ving var at han opplevde at kundene ofte etterspurte formell kompetanse. Et kort-siktig mål var å delta på et sertifiseringskurs. Deltakelse på dette kurset krever fagbrev eller godkjent praksis innenfor faget. Her kunne prøveleder, som har mesterbrev i faget, gi den nødvendige godkjenning på grunnlag av gjennomført yrkesprøving. På lengre sikt var kandidaten også interessert i norsk fagbrev. Gjennom yrkesprøvingen fikk han vite mer om hvilke sider ved kompetansen som måtte styrkes før dette kunne bli aktuelt.

I dette konkrete tilfellet så vi at yrkesprøvingen fungerte som en inngangsbillett til et yrkesrettet opplæringstilbud som i sin tur ga kandidaten en dokumentasjon som er etterspurt av kundene. Prøveleders yrkeserfaring var her av stor betydning.

Fafos vurdering i den første underveisevalueringen var at prøveledernes praktiske kompetanse ville være en kritisk faktor i prosjektet. Ut fra et mål om at yrkesprøvingen også skal ha relevans i forhold til arbeidslivets behov, vil det trolig være en forutsetning at man benytter prøveledere med praktisk yrkeserfaring. Det vil også være klart ønskelig at denne yrkeserfaringen er av relativt ny dato. I kapittel tre vil vi også komme tilbake til spørsmålet om hvem som skal vurdere kompetansen, og blant annet drøfte hvor mange personer som bør være involvert, og hvilken bakgrunn de bør ha.

Likeverdig kompetanse – et uklart begrep

I henhold til prinsippene i prosjektplanen skal vurderingen av kandidatenes kompetanse skje ut fra et *likeverdighetsprinsipp* og ikke et likhetsprinsipp. Underveis i prosjektet har det vist seg å være vanskelig å komme fram til en god definisjon av likeverdighetsprinsippet som også lar seg omsette i praksis. I et internt YPP-dokument finner vi følgende definisjon: «Likeverdig kompetanse er å mestre eller kunne et nivå innen fag, arbeid eller yrke, men som har et ulikt formelt eller uformelt forløp fram mot nivået».¹⁰ Ut fra denne definisjonen kan man få inntrykk av at likeverdighetsprinsippet innebærer et krav om at kompetansen skal være den samme, men at det er aksept for at kompetansen kan være tilegnet på ulike måter og ulike læringsarenaer. Her ligger også hele grunnlaget for utviklingen av dokumentasjonsordninger basert på realkompetanse.

Selve begrepet likeverdig kompetanse mangler en klar definisjon eller beskrivelse (Ellingsve 2002). Ellingsve har foretatt en studie av begrepet slik det har blitt brukt i forbindelse med kompetansereformen og realkompetanseprosjektet. Hun referer Realkompetanseprosjektets definisjon av likeverdig kompetanse:

¹⁰ Utformet av prosjektkoordinator Sture Trolie.

«Likeverdig kompetanse er en anerkjennelse av læring på andre arenaer enn det offentlige utdanningssystemet.» (Statusrapport per 01.07.2001 s. 7 referert i Ellingsve 2002)

Som utgangspunkt for realkompetansevurdering innenfor videregående opplæring foreslås definisjonen:

«Kompetanse som er like mye verdt som kompetanse på videregående opplærings nivå.» (Ellingsve 2002:15)

Den refererte setningen «som er like mye verdt som» åpner for å akseptere ulikhet og ikke likhet mellom voksnes kompetanse og kompetansekravene på videregående skoles nivå. Dette har medført en diskusjon av hva ulikheten kan bestå i, og i hvilken grad man kan akseptere ulikhet i forhold til læreplanen i forbindelse med kompetansegodkjenning. En restriktiv tolkning av formuleringen «læring på andre arenaer» går ut på at kompetansen må ha innhold og omfang i henhold til alle mål i læreplanen, men at denne kompetansen kan være ervervet på annen måte enn gjennom en utdanningsinstitusjon. En liberal tolkning går ut på at dersom den voksne har en viss kompetanse innenfor et fagområde, skal dette kunne utløse godkjenning, uten at denne kompetansen nødvendigvis skal dekke alle kravene i dagens nasjonale læreplan (Ellingsve 2002).

I Yrkesprøvingsprosjektet brukes læreplanen som målestokk, og det er dermed rimelig å konkludere med at Yrkesprøvingsprosjektet hovedsakelig måler *lik* kompetanse, ikke likeverdig. Det er imidlertid åpnet for at prøveledere og fagpersoner også skal vurdere kompetanse som ligger utenfor læreplanen, og dette er kompetanse som i større grad kan kalles likeverdig kompetanse. I kapittel tre vil vi komme tilbake til dette, og vise at graden av åpning for å måle likeverdig kompetanse varierer mellom de ulike fagretningene innenfor videregående skoles nivå.

Hva er formålet med yrkesprøvingen?

Som vi også har vært inne på tidligere, vil formålet med en dokumentasjonsordning være av stor betydning i forhold til valg av metoder, kompetansegrunnlag, prøveform, kompetansedokumentets utforming m.v. I prosjektplanen framgår det at dokumentasjonsordningene i Yrkesprøvingsprosjektet skal kunne tjene flere formål. Et hovedskille går her mellom kompetansedokumentasjon i forhold til videre opplæring eller kompetansedokumentasjon i forhold til arbeidslivet.

I innledningen viste vi at dokumentasjonsordninger varierer etter om formålet primært er av summativ eller formativ karakter (Bjørnåvold 2000). Formålet med en summativ vurdering vil være å evaluere kompetanse i forhold til definerte mål og standarder, som for eksempel lærerplaner. En formativ vurdering skal der-

imot legge et grunnlag for den videre læringsprosessen, utformingen av lærings-situasjonen m.v. I forhold til flyktninger og innvandrere som står utenfor arbeids-markedet, viste vi at det ikke nødvendigvis 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 (Hagen, Svensen og Folkenborg 2002). Det er også mulig å utarbeide ordninger som har en tosidig karakter, og der formålet både er av formativ og summativ karakter (Dif 1999 og 2001). Yrkesprøvingsprosjektet har en slik form, ved at hovedvekten i prosjektet er en summativ rolle der kandidatenes kompetanse blir vurdert opp mot gjeldende læreplaner, men prosjektet har også en formativ rolle ved at det legges opp til en prosess der kandidaten får veiledning om hvordan han eller hun kan skaffe seg restopplæring som mangler i forhold til et konkret opplæringsmål. En innvending mot en slik todeling som Yrkesprøvingsprosjektet har foretatt når det gjelder formålet med yrkesprøving kan dermed være at opplæring vanligvis ikke kan betraktes som et mål i seg selv. Det gjelder ikke minst for voksne personer med yrkeskompetanse. For disse vil hovedmotivasjonen i de fleste tilfeller være å få en jobb som er relevant i forhold til deres kvalifikasjoner. Videre opplæring kan være et mål for å formalisere og eventuelt bygge videre på eller oppdatere denne kompetansen. Den formative funksjonen til yrkesprøving blir dermed å supplere den kompetansen som eventuelt avdekkes som mangelfull i den summative vurderingen.

Realkompetansedokumentasjon synliggjør hva en person kan, men også hvilken kompetanse som mangler i forhold til en fastlagt norm. Dette utløser nye behov i form av veiledning om hvordan man kan tilegne seg den kompetansen som mangler. Ofte vil det kreves tilrettelagte løp, i bedrift eller skole eller en kombinasjon av disse. En dokumentasjonsordning som synliggjør kompetansebehov uten å kunne peke på mulige strategier for å dekke disse behovene, kan i verste fall virke mot sin hensikt ved å bidra til å *svekke* kandidatenes muligheter på arbeidsmarkedet.

I andre forsøk med realkompetanse har man erfart at veiledningsbehovet knyttet til realkompetansevurdering ble langt større enn man først hadde trodd.¹¹ Det er ingen grunn til å tro at dette behovet vil være mindre når målgruppa er innvandrere.

Det er også vår erfaring fra intervjuene at det oppleves som en svakhet dersom man gjennom yrkesprøvingen synliggjør et kompetansebehov uten å kunne gi veiledning og råd om hvor og hvordan kandidatene skal kunne tilegne seg den manglende kompetansen. Hensikten med yrkesprøving skal, og må være, å bidra til en prosess som kan lette integreringen av innvandrere i norsk arbeids- og samfunnsliv.

¹¹ Knut Underbakke, Real Dok Rogaland, i innlegg på utdannings- og voksenopplæringskonferansen i Stavanger 6.9.00.

Fafos vurdering og tilbakemelding til Yrkesprøvingsprosjektet har hele tida vært at yrkesprøving ikke bør avgrenses for snevert til selve kompetansevurderingen, men at prøvingen bør inngå som et integrert ledd i en bredere prosess. I den senere delen av prosjektet ble også veiledning av kandidatene langt mer vektlagt enn hva tilfellet var i begynnelsen av prosjektet. For målgruppa i Yrkesprøvingsprosjektet vil dette i praksis ofte bety opplæring fram mot et fagbrev eller sertifikat, med praktisk opplæring i bedrift fram mot fag- eller svenneprøve som praksiskandidat. Aktørene som foretar yrkesprøving kan vanskelig ta ansvaret for hele denne prosessen alene, men de ulike oppgavene vil måtte involvere ulike etater og forvaltningsnivåer. Samordning mellom de ulike aktørene og veiledning og tilrettelegging i forhold til kandidatene vil være sentrale funksjoner i en slik bredere anlagt prosess. Dette er faktorer som vil drøftes nærmere i de siste kapitlene.

Oppsummering

Innspill i forhold til prinsippene for yrkesprøving ble gitt tidlig i prosjektet. Prinsippene ble ikke endret som følge av tilbakemeldingene, men i løpet av prosjektperioden har vektleggingen av prinsippene blitt endret i retning av mer veiledning av kandidatene og mer kursing av prøveledere og fagpersoner. Vi har vist at systemet er fleksibelt og dekker kandidater fra ulike land og med ulik yrkesbakgrunn og yrkestradisjon. Prinsippene som også omhandler metodologiske sider ved prosjektet, behandles mer inngående i neste kapittel.

Kapittel 3 Yrkesprøving som metode

Å utforme selve metoden for yrkesprøving har vært tillagt stor vekt i prosjektet. Selve metoden har blitt utviklet underveis. Prosjektet startet opp med en vid ramme der det ikke var satt noen grenser for hva som skulle dokumenteres. Etter hvert har metoden utviklet seg til at kandidatenes praksis vurderes i forhold til mål i den norske læreplanen for faget, men med rom for at også ferdigheter utenfor læreplanen kan dokumenteres. I oppstarten av prosjektet ble det tatt utgangspunkt i en del erfaringer fra Oppland. Det ble også gjennomført en studietur til Sverige og Finland, som også driver med yrkesprøving. Deretter inngikk Yrkesprøvingsprosjektet en samarbeidsavtale med Sogn videregående skole og gjennomførte et pilotprosjekt. De fikk en del tilbakemeldinger fra lærerne etter pilotprosjektet. Yrkesprøvingsprosjektet har også brukt en rekke prøvenemndsmedlemmer som prøveledere, og de har kommet med tilbakemeldinger. En viktig endring som har funnet sted i løpet av prosjektperioden er en vridning mot større vektlegging av yrkesintervjuet (som prøveleder gjør med kandidaten). Bakgrunnen for at yrkesintervjuet tillegges så stor vekt, er en antakelse om at svært mye av den kompetansen kandidatene innehar vil komme fram gjennom en samtale om hvilke arbeidsoppgaver kandidatene har hatt og hvordan de er utført. Yrkesintervjuet er også et viktig grunnlag for den praktiske prøven, fordi den praktiske prøven skal være tilpasset det kandidaten faktisk kan.

I tillegg er et av målene i prøvingen å være mer opptatt av hvordan yrket ser ut i dag, enn av læreplanen. Det tar lang tid å endre innholdet i læreplanene på bakgrunn av endringer i jobbinnhold. Hvis kandidater har erfaring og kompetanse som det antas at det er etterspørsel etter i bransjen, kan de testes i områder som ikke står i læreplanen.

I mai og juni 2001 foretok vi til sammen 17 intervjuer med prøveledere, fagpersoner og kandidater. Av disse var det ni kandidater og åtte prøveledere eller fagpersoner. Da disse intervjuene ble gjennomført, hadde prosjektet i hovedtrekk kommet fram til den metoden som fremdeles benyttes. De viktigste endringene som har funnet sted etter 2001 er at prosjektet har gått over til å bruke kompetansebevis som dokumentasjon i stedet for yrkesprøvingsbevis. I tillegg er det lagt større vekt på veiledning av kandidatene etter at de har gjennomført yrkesprøving og mottatt kompetansebevis.

Validitet og reliabilitet

Tiltroen til resultatene fra yrkesprøving vil henge sammen med de to kriteriene reliabilitet og validitet. Reliabiliteten til kompetansevurderingen vil avhenge av hvorvidt resultatene kan reproduseres i en ny testsituasjon og med andre prøveledere (Bjørnåvold 2000). Validitet er et mer komplekst begrep, men handler i dette tilfellet om hvorvidt yrkesprøvingen måler det den skal måle. Autentisitet eller ekthet er det viktige i denne sammenhengen. Høy reliabilitet har liten verdi dersom resultatet av yrkesprøvingen viser et forvridt bilde av kandidatens kompetanse. Dette gjelder for eksempel dersom kandidaten har en kompetanse som ikke avdekkes eller kan dokumenteres gjennom yrkesprøvingen. Validitet har dermed sammenheng med begrepene lik og likeverdig kompetanse. Ett av prinsippene i Yrkesprøvingssprosjektet sier at det er likeverdig og ikke lik kompetanse som skal måles. I forrige kapittel viste vi at begrepet likeverdig kompetanse er et uklart begrep. I forbindelse med kompetansevurdering av innvandrere, vil særlig spørsmålet om i hvilken grad kompetanse som ikke er beskrevet i gjeldende læreplaner kan verdsettes, og eventuelt også erstatte manglende kompetanse i forhold til læreplanen. Yrkesprøvingssprosjektet har vurdert kandidatenes kompetanse i lys av norske læreplaner, men med åpning for å dokumentere kompetanse utenfor læreplanen. Denne kompetansen har likevel ikke erstattet manglende kompetanse i forhold til læreplanen.

Gangen i yrkesprøvingen

Vi starter med å vise trinnene i yrkesprøvingssprosessen:

1. kartlegging av kandidatenes bakgrunn
2. samtale mellom faglig ansvarlig og kandidat (yrkesintervju)
3. praktisk prøve
4. utarbeiding av dokumentasjon
5. veiledning i forhold til videre karriere og utdeling av kompetansebevis

Kartleggingssamtale YPP

Før kandidatene blir henvist til prøveleder og fagperson, har de vært gjennom en kartleggingssamtale på YPP. I denne samtalen blir kandidatene blant annet spurt om bakgrunn, hva de har jobbet med tidligere og hvor lenge. Denne kartleggings-

Trinn	Ansvarlig	Formål
Kartleggingssamtale	YPP	Hvilket fag
Yrkesintervju	Prøveleder (+fagperson)	Hvilke deler av faget dekker kandidatens kompetanse
Praktisk prøve	Prøveleder (+fagperson)	Testing av kompetanse
Utarbeiding av bevis	YPP	
Videre veiledning	YPP	Søknad om jobb eller videre kvalifisering

samtalen danner utgangspunktet for yrkesprøvingen og er en avklaring i forhold til hvilket fag kandidatene skal testes i. Det hender at kandidatene frarådes å gjennomgå yrkesprøving. Årsaker til det kan være at:

1. kandidaten ikke har minst 3 år (helst 5) erfaring bak seg (skole og jobb)
2. kandidaten har full utdanning med papirer fra hjemlandet. Da sendes papirene for godkjenning i fagopplæringssetaten i stedet
3. det er lenge siden kandidaten jobbet med faget sitt

Det framheves likevel at YPP ikke nekter noen å gjennomføre yrkesprøving hvis de virkelig vil.

Hele 29 prosent av kandidatene som har vært i kontakt med Yrkesprøvingsprosjektet har falt fra i løpet av prosessen med yrkesprøving. Det kvantitative materialet vi har fått tilgang på viser at 45 av de 154 kandidatene som har vært i kontakt med prosjektet enten har trukket seg, ikke møtt til intervjuer eller praktisk prøve, eller de avventer og vurderer om de ønsker å foreta yrkesprøving senere. Vi har ikke informasjon om hva som er de viktigste årsakene til frafallet, men på bakgrunn av disse tallene er det viktig å være oppmerksom på at yrkesprøving ikke er en god løsning for alle innvandrere og flyktninger. Dersom ordningen gjøres permanent, vil det være mulig å sette opp kriterier som bør oppfylles før selve apparatet med yrkesprøving settes i gang. At Yrkesprøvingsprosjektet har vært i kontakt med mange kandidater som ikke var aktuelle for yrkesprøving, kan imidlertid også tolkes som at prosjektet har nådd vidt med sitt tilbud, og at det i løpet av prosjektperioden har vært nødvendig å vurdere ulike personer i forbindelse med kompetansevurderingen, og at personer som har tatt kontakt med prosjektet selv har fått anledning til å vurdere om yrkesprøving er et aktuelt tilbud for dem.

Prøveleiderne og fagpersonene er stort sett fornøyd med den kartleggingen som er foretatt av kandidatene på forhånd. I to tilfeller ble det påpekt at de kunne ønsket den hadde vært grundigere, fordi det antakelig ville ført til at kandidaten hadde

blitt testet i et annet, og mer relevant fag. I disse tilfellene viste det seg at innholdet i det yrket kandidaten hadde hatt i sitt hjemland ikke tilsvarte innholdet i faget i Norge.

Yrkesintervju

Yrkesintervjuene har i de fleste tilfeller blitt gjennomført i «relevante» omgivelser, det vil si på arbeidsplasser, teststasjoner eller i praksisrom på videregående skole. På denne måten kan kandidat og prøveleder/fagperson «prate seg gjennom» ulike redskaper og maskiner som brukes. Kandidaten kan si hvilke redskaper han eller hun kjenner til, og en del kandidater har også vektlagt nytten av at de fikk se utstyr og maskiner de ikke kjente til fra før. Prøvelederne gir uttrykk for at intervju situasjonen i seg selv, med utstyr, redskaper og maskiner tilgjengelig, gir gode muligheter til å få fram kandidatens kunnskaper om faget. En prøveleder beskriver sine erfaringer med yrkesintervjuet slik:

«Vi begynner med maskinverkstedet. Lar kandidaten svirre litt fritt, står rundt maskinene og prater. Vi starter ikke maskinene. Da er det faglærer [fagperson i yrkesprøvingen] som har en mal, og spørsmål han vil stille. Malen er rene VKI-prøver. Men vi må forenkle ting litt i forhold til det som står i læreplanen. Så fort vi kommer ut i verkstedet, bare “renner det” ut av kandidatene, da prater de masse. (...) Går videre til benkeverkstedet, deretter dørene med verktøyskap. Fagpersonen strammer inn med spørsmål om redskap, mens jeg prøver å få dem til å snakke om hvilke jobber de har gjort.»

Dette eksemplet er også en god illustrasjon på arbeidsdelingen mellom prøveleder og fagperson. Fagpersonen stiller spørsmål med utgangspunkt i læreplanen på VKI-nivå. Prøveleder, på sin side, er opptatt av å få fram hvilke konkrete arbeidsoppgaver kandidaten har jobbet med. Yrkesintervjuet er et viktig grunnlag for utformingen av den praktiske prøven, der kandidatene får anledning til å vise at de kan det de sier at de kan i yrkesintervjuet. Prøvelederen beskriver arbeidsdelingen slik:

«Jeg er fra næringslivet og kan svenneprøven. Han kan skolesystemet og har læreplanen under huden».

Prøveledere og fagpersoner er opptatt av at de gjennom yrkesintervjuet skal få kandidatene til å føle seg vel og hindre nervøsitet. De fleste prøvelederne og fagpersonene mener at de gjennom dette intervjuet skaffet seg god oversikt over kandidatens kompetanse.

Praktisk prøve

Det er meningen at kandidaten og prøveleder og fagperson etter yrkesintervjuet i fellesskap skal komme fram til hvilke områder kandidaten testes i. Testingen skal i utgangspunktet legges opp på kandidatens premisser, og hovedsaken er at kandidaten skal få vise hva han eller hun kan. De fleste prøvelederne er opptatt av at kandidatene selv skal få bestemme hva de vil vise. Det er også et viktig prinsipp i metoden at den praktiske testen ikke skal være en teoretisk prøve. For to kandidater hadde testingen likevel preg av å være en prøve, de fikk både skriftlig og muntlig prøve i forbindelse med testingen. Den skriftlige prøven tok tre timer. Etter den praktiske prøven fulgte en muntlig prøve, der kandidatene fortalte hva de hadde gjort et par timer. Kandidatene syntes den skriftlige prøven var vanskelig, fordi de ikke skriver så godt norsk. I et annet tilfelle ble det brukt oppgaver fra VK I- eller VKII-prøver, og kandidaten skulle trekke en av tre oppgaver som han skulle utføre. Denne kandidaten trakk en oppgave som var relevant i forhold til det han hadde jobbet med før. Da han fikk vite hva de to andre oppgavene gikk ut på, sa han at den ene var fjernt fra det han hadde jobbet med, men at han nok skulle prøvd seg på den hvis han hadde trukket akkurat den oppgaven. Også andre prøveledere og fagpersoner har i testingen tatt utgangspunkt i prøver innenfor ordinær testing i faget, enten i forhold til fagprøve eller i forhold til VK I- og VK II- nivå, for å kunne relatere arbeidet til læreplanen, men i disse tilfellene virker oppgavene i større grad fundert i kandidatens faktiske kompetanse. En av prøvelederne ble spurt om kandidatene blir gjort kjent med kriteriene for vurderingen, og svarte:

«Kandidaten gjøres ikke kjent med kriteriene. Det skal jo ikke ligge kriterier til grunn. I kriterier ligger det rammer, i YPP ligger det ingen rammer som skal uttales. Fri flyt er det som skal fram, vår jobb er å dytte det inn i et måleskjema.»

Flertallet av de intervjuede kandidatene synes de fikk vist hva de kan gjennom prøven. En syntes han fikk vist lite av det han kan, og et par kandidater mener at egen nervøsitet kan ha forstyrret i forhold til å få vist alt de kunne.

En kandidat var svært misfornøyd med testingen, fordi han i etterkant fikk tilsendt yrkesprøvingsbevis som viste at han manglet flere moduler i forhold til sluttkompetanse som han ikke var blitt testet i. Kandidaten hadde greid de praktiske prøvene han fikk, og var svært skuffet over at han ikke var blitt testet i de andre modulene. En av modulene mener han bestemt at han mestrer, de andre er han litt usikker på innholdet i. Han uttalte:

«Den ene modulen – [navn på modulen], den kan jeg i alle fall. Du kan ikke si til noen at de ikke kan det og det uten å høre på han. Jeg vet ikke hvorfor jeg ikke ble testet i det. Jeg spurte [Prøveleder]: «Er dette alt?» Og han sa: «ja,

du klarte alt, du er flink». Og så kom det et skriv i posten der det står at jeg manglet sju moduler.»

Kandidaten brukte ikke tolk under prøven, og mener at det var litt vanskelig å forklare hva han har jobbet med tidligere. Han tror det kanskje ville vært enklere hvis han hadde hatt med en tolk som kunne fagordene. Dersom kandidatens påstand om at han ikke ble testet i alle modulene han hadde kompetanse innenfor, er riktig, vil både validiteten og reliabiliteten i yrkesprøvingen være lav. Årsaken til dette er at det kan tenkes at resultatet ville blitt et annet med andre prøveledere, og fordi kandidaten selv mener at testen ikke gir et riktig bilde av den kompetansen han innehar. Sitatet illustrerer viktigheten av at prøveleder og fagperson tar seg tid til å lytte, og til å undersøke hva kandidatens faktiske kompetanse er. I forhold til tanken om «fri flyt», det vil si at kandidaten selv skal komme fram med hva han eller hun kan, vil det også være en avveining i forhold til å pense eller forsøke å lede kandidaten innom moduler i læreplanen, for å sikre at kandidaten får mulighet til å vise kompetanse innen modulene. I denne sammenheng er det likevel viktig å sikre at ikke yrkesprøven får form av en ren prøvesituasjon. Dette viser kompleksiteten i metoden. De aller fleste kandidatene mener imidlertid at yrkesprøven ga et godt bilde av deres kompetanse.

Dokumentasjon

I begynnelsen av prosjektet fikk kandidatene utstedt yrkesprøvingsbevis som dokumentasjon på gjennomført yrkesprøving. I yrkesprøvingsbeviset sto det oppgitt hvilken moduler kandidaten har fått godkjent, og hvilket nivå disse er godkjent på. Senere har Yrkesprøvingsprosjektet gått over til å utstede kompetansebevis, som viser 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 det samlede praksiskravet i faget. Overgangen til kompetansebevis skjedde delvis som en følge av en endring i forskriften til opplæringsloven, der det heter at det skal utstedes kompetansebevis som dokumentasjon for videregående opplæring i de tilfeller der vilkårene for å få vitnemål eller fagbrev ikke er oppfylt (Hagen m.fl. 2002). Fra prosjektets side ble 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.

Da hovedtyngden av intervjuer med kandidater ble gjennomført i 2001, var det svært få som hadde brukt dokumentasjonen til å søke jobb eller inntak til videre opplæring. De kandidatene som var i jobb hadde fått denne jobben gjennom prøveleders nettverk, og kompetansedokumentasjonen i seg selv hadde hatt begrenset effekt. Det var likevel tydelig at det fantes ulike forventninger til doku-

mentasjonen blant kandidatene og prøvelederne. Det spesielle med dokumentasjonen fra yrkesprøving er at den på mange måter fungerer som en inngangsbillett for å komme inn i en læresituasjon, som på sikt kan ende opp i et norsk fagbrev. Mange av kandidatene har imidlertid forventninger om at yrkesprøvingen skal fungere som en sertifisering eller en summativ kompetansevurdering, mens prøvelederne i stor grad anser det som en inngangsbillett til en læresituasjon i en norsk bedrift, altså en formativ funksjon, for å bruke Bjørnåvold (2000) sin terminologi. Mange kandidater ønsker å ta norsk fagbrev på sikt, men de kunne tenke seg at det hadde tatt kortere tid. Dette bunner i ulike forventninger til ordningen blant kandidater og prøveledere.

I prinsippene for yrkesprøving heter det at yrkesprøving skal være konsentrert i tid. Når rutiner for yrkesprøving foreligger, bør ikke saksbehandlingstida overstige seks måneder. Saksbehandlingstida regnes fra det tidspunkt søknad om yrkesprøving foreligger (og eventuelle papirer er oversatt til norsk) og fram til kandidaten har mottatt dokumentasjon på yrkesprøvingen. I det kvantitative materialet har vi sett på tida det tok fra kandidatene var inne på kartleggingsintervju til de mottok dokumentasjon i form av yrkesprøvingsbevis eller kompetansebevis.

Tabell 3.1 Tid fra intervju til bevis – antall måneder

Antall måneder	Antall kandidater	Prosent	Prosent blant dem vi har opplysninger om
1	2	2,7	4,2
2	2	2,7	4,2
3	8	10,8	16,7
4	11	14,9	22,9
5	1	1,4	2,1
6	2	2,7	4,2
7	4	5,4	8,3
8	4	5,4	8,3
9	1	1,4	2,1
10	1	1,4	2,1
11	1	1,4	2,1
12	1	1,4	2,1
13	2	2,7	4,2
15	1	1,4	2,1
16	4	5,4	8,3
17	1	1,4	2,1
20	1	1,4	2,1
22	1	1,4	2,1
Total	48	64,9	100,0
Mangler opplysninger	26	35,1	
Totalt	74	100,0	

For å få en oversikt over spredningen i materialet er det hensiktsmessig å bruke ulike mål for sentral tendens. Disse vises i tabell 3.2.

Tabell 3.2 Sentral tendens. Tid fra intervju til bevis – antall måneder på de 48 kandidatene vi har opplysninger om.

Gjennomsnitt	7,4
Median	5,5
Modus	4,0

N= 48

Vi ser at gjennomsnittet er over seks måneder, men at modus, den verdien som forekommer oftest, er fire måneder. Dette viser at lang ventetid for enkelte kandidater trekker gjennomsnittet opp. Det var imidlertid bare 54 prosent av kandidatene som hadde mottatt dokumentasjon innen seks måneder etter at de første gang var inne til kartleggingsintervju. I dette materialet har vi ikke undersøkt utvikling over tid, det vil si om tida fra kartleggingsintervjuet til utstedelse av dokumentasjon har blitt redusert i løpet av prosjektperioden.

Veiledning

Veiledningsspørsmålet var ikke endelig avklart i den første intervjurunden. Det var hovedsakelig YPP sentralt som sto for veiledningen i forbindelse med utstedelse av yrkesprøvingsbeviset. Blant prøvelederne og fagpersonene var det en del som kunne tenke seg å veilede kandidater i forhold til videre kvalifisering, men de framhevet at dette er et ressurs- og kapasitetsspørsmål. Senere har veiledningsspørsmålet blitt mer formalisert, og alle kandidatene blir nå innkalt til Yrkesprøvingsprosjektets kontor for muntlig veiledning og orientering om hvilke muligheter de har for å nå sine mål. Der overleveres Kompetansebevis, utdypning av Kompetansebevis og veiledning (med adresser til viktige instanser m.m.).

De prøvelederne vi intervjuet våren 2001, hadde ulike oppfatninger om hva som skal være målet med veiledningen. En prøveleder ga alle sine kandidater en generell orientering om det norske fagopplæringssystemet, og fortalte at målet er svennebrev. En annen prøveleder ga uttrykk for at kandidatenes mål ofte er uklart. Ofte er motivasjonen å komme raskest mulig ut i jobb, og mange vet ikke hva et norsk fagbrev eller svennebrev er. Prøvelederen uttalte:

«På den siste prøven var det uklart hva som var målet til kandidaten, hun ville bare ha jobb. Men veiledningen bør kanskje ha svenneprøve som mål uansett, for de vil kanskje det om ei stund.»

Dette viser at kandidatens uttrykte mål ikke nødvendigvis behøver å være utgangspunktet for veiledningen, men at den som veileder har et særlig ansvar nettopp

for å informere om de mulighetene som finnes, og hvilken betydning det å ha fagbrev eller svennebrev har i forhold til lønn, utviklingsmuligheter og jobbsikkerhet.

Alle prøvelederne bekrefter at kandidatene har et stort behov for veiledning. Enkelte gir uttrykk for at muligheten til å følge opp kandidatene videre er en forutsetning for deres deltakelse som prøveleder:

«Jeg vil gjerne være med videre. Men det er forutsatt at det er et oppfølgings-system. At ikke yrkesprøvingsbeviset blir det siste de får.»

Undersøkelsen av erfaringer med bruk av kompetansedokumentasjon fra yrkesprøvingen (Hagen m.fl. 2002) viste at de kandidatene som er minst positive til yrkesprøvingen, er de som ikke har fått tilstrekkelig oppfølging og veiledning etter yrkesprøvingen. Flere av de vi har intervjuet opplevde jobbsøking og jakt på restopplæring som en endeløs vandring fra den ene etaten til den andre, og de opplevde at yrkesprøvingen ikke hadde endret på dette.

Fra Yrkesprøvingsprosjektets side har man som nevnt i den siste delen av prosjektperioden lagt større vekt på veiledning av kandidatene. Det å tilby alle kandidatene veiledning er ressurskrevende, og det viser seg også at ikke alle kandidatene er motivert for å komme inn til YPP-kontoret til en ny samtale etter yrkesprøvingen. Det er likevel et stort behov for informasjon om hvilke hovedalternativer som finnes etter gjennomført yrkesprøving og hvordan man eventuelt kan gå fram for å skaffe seg den kompetansen som mangler.

Den beste veiledningen er den som gir konkrete anvisninger på hvordan kandidaten skal gå fram for å skaffe seg den kompetansen som mangler. Dette krever et nærmere samarbeid mellom de ansvarlige for yrkesprøvingen, opplæringstilbydere, arbeidsgivere og Aetat. I prosjektet har man prioritert utviklingen av metoden, mens samarbeidet med ulike aktører om prosessen etter yrkesprøvingen ikke har hatt høy prioritet. Dette har sannsynligvis også konsekvenser for kvaliteten i veiledningen. Samtidig er det klart at muligheten til å gi konstruktiv veiledning også vil være avhengig av hvilke opplæringstilbud som finnes og i hvilken grad det er mulig å finne relevant praksis til kandidatene. Dette er forhold som i stor grad ligger utenfor Yrkesprøvingsprosjektets kontroll, og der andre aktører i større grad må inn og ta et ansvar for den videre prosessen.

Hvilken kompetanse mangler kandidatene?

Det praktiske arbeidet kandidatene utfører betegnes som stort sett svært bra. Målt i moduler oppfyller kandidatene noen, andre oppfyller de ikke. På noen moduler mangler de alt. Særlig innholdet i de særnorske bestemmelsene innen helse, miljø og sikkerhet (HMS) er naturlig nok ukjent for enkelte kandidater.

I tillegg refererer prøveledere og fagpersoner at noen av kandidatene mangler noe på det tekniske. En prøveleder påpekte at alle kandidatene hun har testet har praksis, men at de mangler en del teoretisk.

Det framheves at noe av det kandidatene mangler er særegent norsk, noe er særegent for industrialiserte land. Dette er kompetanse de kunne fått teoretisk gjennom delkompetanseløp i skolesystemet eller gjennom tilpasset opplæring. Enkelte betoner også at HMS er noe kandidatene først lærer når de kommer inn i en læresituasjon i en bedrift. Noen prøveledere mener at kandidatene stort sett mangler den samme kompetansen, innen andre fag er det stor variasjon i forhold til hva kandidatene er svake på. HMS er imidlertid et område som går igjen som en mangel i de fleste fag.

Behovet for restopplæring aktualiserer behovet for et tilpasset opplæringsløp for kandidatene, enten innenfor opplæringsinstitusjoner eller i arbeidslivet.

Hvem skal gjennomføre yrkesprøvingen?

I Yrkesprøvingsprosjektet er det etter hvert blitt vanlig at en prøveleder (PL) og en fagperson (FP) gjennomfører yrkesprøvingen sammen. Prøveleder skal kjenne metoden, mens fagpersonene skal kjenne faget og innholdet i læreplanen. YPP har knyttet til seg prøveledere innen 15 forskjellige fagområder, som så knytter til seg fagpersoner dersom de ønsker det. Bakgrunnen for innføringen av denne modellen er at det å ha tilgjengelige fagfolk innen 120 fagretninger blir for uhåndterbart for YPP. Det er frivillig for prøveleder å knytte til seg en fagperson, men YPP har oppfordret til å gjøre det hvis prøveleder trenger en med kunnskap om faget. Det antas også at det kan være en fordel med hensyn til objektiviteten at det er to personer som foretar prøvingen.

Hvor mange personer som skal gjennomføre yrkesprøvingen (en eller to) og hvilken fagbakgrunn de skal ha, har vært spørsmål som måtte avklares underveis. I første rekke vil spørsmålet om hvor mange som skal gjennomføre yrkesprøvingen være et kostnadsspørsmål. Det kan likevel også handle om hvilken vektlegging som ønskes av vurdering av praktisk yrkesutøvelse kontra læreplanbasert

vurdering. Alle de intervjuede mener at det er en fordel å være to som gjennomfører yrkesprøvingen.

Når det gjelder fagbakgrunn, har YPP løst dette ved å si at prøveleder, som skal kjenne metoden, ikke behøver å ha samme fagbakgrunn som kandidaten og fagpersonen. Blant de intervjuede prøvelederne og fagpersonene ser det ut til at de som er i et team med en person med samme fagbakgrunn som dem selv synes at det er en stor fordel. De begrunner det med at prøveleder og fagperson er samstemte og samsnakket, og ikke behøver å diskutere så mye med hverandre. På den annen side mener prøveledere som har gjennomført yrkesprøving med fagperson fra ulik fagretning at de i større grad var i stand til å stille kritiske spørsmål, og at de i større grad opptrådte som kandidatens «advokat» i prøvingen. Det er derfor vanskelig å konkludere med hensyn til hvilken ordning som fungerer best. Trolig vil sammensetningen av teamet som gjennomfører yrkesprøvingen være mer avhengig av at prøveleder og fagperson jobber godt sammen, enn av hvilken fagbakgrunn de har.

Å bruke en person med bakgrunn fra skoleverket og en person med bakgrunn fra prøvenemnd/næringslivet synes å være en ordning som fungerer svært godt. Flere av de intervjuede påpeker at prøveleder og fagperson på denne måten utfyller hverandre, ved at én har inngående kjennskap til læreplanen i faget og én har kjennskap til kravene innenfor fagprøve/svenneprøve. En videreføring av denne ordningen vil være viktig for å utvide ordningen til å også inkludere kompetansevurdering av teori, slik vi anbefaler senere i rapporten.

En av de intervjuede prøvelederne oppga at følgende forutsetninger må være til stede for at samarbeidet mellom fagperson og prøveleder skal fungere:

1. grunnsynet: begge må ha en positiv innstilling til innvandrere og flyktninger
2. begge må være faglig kompetente, og like faget sitt
3. de må ha en positiv innstilling til dette arbeidet, og være interessert i å prioritere det

Blant de prøvelederne og fagpersonene vi har intervjuet i forbindelse med prosjektet, oppgir samtlige at samarbeidet mellom prøveleder og fagperson har fungert godt. Det vil trolig finne sted en selvseleksjon til et slikt prosjekt av personer som har et positivt grunnsyn til innvandrere og flyktninger, og som er interessert i å prioritere arbeidet. Det er likevel flere prøveledere og fagpersoner som påpeker at arbeidet med yrkesprøving i perioder tar mye tid, og som synes at det kan være vanskelig å sette av nok tid til arbeidet.

Bruk av tolk

Bruken av tolk i yrkesintervjuet og i selve yrkesprøvingen varierer. Dette har selv-sagt sammenheng med kandidatenes norskkunnskaper og tida de har bodd i Norge.

Tabell 3.3 Andel kandidater som har gjennomgått yrkesprøving med tolk

	Antall	Prosent
Ikke tolk	42	57
Tolk	32	43
Total	74	100

Det kan synes som om prøveledere og fagpersoner har ulike erfaringer med bruk av tolk. En av prøvelederne hadde etter å ha testet ut prøveformen både med og uten tolk endt opp med å ikke bruke tolk under prøvingen:

«Vi har brukt tolk noen ganger. Vår erfaring er at det er lettere å forstå en fagperson som ikke snakker norsk enn en tolk som ikke er fagperson. Det er vår vurdering etter å ha prøvd begge deler.»

En annen prøveleder avviser bruk av tolk, til tross for at han ser at mangelen på tolk i flere tilfeller har ført til misforståelser:

«Når det gjelder språk har vi kanskje en tendens til å være litt raske, det har ført til misforståelser. Vi tror at han har forstått uten at han har det. Men tolk er nødvendig. Du trenger ikke kunne så mye språk for å jobbe med vårt fag.»

En kandidat mente at mangel på tolk hadde ført til at han ikke fikk kommunisert alt han mener han kan. Det kan derfor være grunn til å advare mot å trekke for raske konklusjoner i forhold til bruken av tolk for kandidatene. Særlig på yrkesintervjuet kan det være vanskelig å forklare hva en har jobbet med uten tolk til stede. På den annen side peker utsagnene på et annet dilemma i forhold til tolketjenesten: det at tolken ikke nødvendigvis kan faguttrykk – og da kan nytteverdien av tolken bli liten både for kandidaten og for de som gjennomfører prøven.

En prøveleder var svært positiv til bruk av tolk, og mente at en interessert og engasjert tolk fungerte som en kvalitetssikrer både for kandidaten og for han som prøveleder. Andre prøveledere har på forhånd vært bekymret for at bruk av tolk ville forstyrre prøvesituasjonen, men blitt positivt overrasket. En prøveleder uttalte:

«Vi hadde med tolk, og på forhånd var jeg veldig usikker på det, hvordan vi skulle få det til å bli en samtale og ikke et forhør. Men det gikk mye mer naturlig enn det jeg hadde fryktet. Det var en lett, avslappet tone.»

Forskjell fra andre prøveformer

De fleste prøvelederne og fagpersonene med erfaringer fra andre prøveformer framhever at prøvingen ikke er så ulik de prøveerfaringene de har fra prøvenemnd eller liknende. Forskjeller som nevnes av prøveledere og fagpersoner i forhold til andre prøvesituasjoner er:

- «Det er en annen type kompetanse som vises. Det er mer erfaring som vises. Lærlingene mine viser kompetanse på et lavere nivå.»
- «Kandidatene er voksne som kan mye om områder det ikke er vanlig å kunne så mye om.»
- «Språk – jeg tror noen ganger de har forstått og så har de ikke det. Jeg kan også være usikker på om jeg har forstått det slik de mente det.»
- «På fagbrevet får de en oppgave de skal planlegge, det er en litt annerledes gjennomføring. Yrkesintervjuet er jo også et litt annet konsept, det ble poengtert at vi skulle bruke god tid på det.»
- «Dette er en mer krevende testsituasjon. Der (i prøvenemnda) er det gitte rammer. Her (i yrkesprøvingen) skal du være åpen og ta det som dukker opp.»
- «Yrkesprøvingen stiller større krav til en selv som menneske. Vi må løse opp situasjonen, så kandidaten føler seg vel. At kandidaten skjønner at vi vil han eller hun vel. Det er jo ikke en test, vi skal finne ut hva de kan. Det er en annen vinkling.»

De aller fleste prøvelederne og fagpersonene vi intervjuet ønsker å fortsette med yrkesprøving. De opplever arbeidet som givende, og er ofte imponert over kandidatens motivasjon for å praktisere yrket sitt i Norge. En av prøvelederne uttalte:

«Noen er veldig motivert, en av kandidatene møtte på prøven med en Claes Olson-katalog som han slo opp i for å finne de norske navnene på redskapene.»

Hva testes gjennom prøvingen?

I Larsen m.fl. (1997:18) defineres kompetanse som «kunnskaper, ferdigheter og holdninger som kan bidra til å løse problemer eller utføre oppgaver». Kompetanse ble også her brukt i betydningen realkompetanse og understreker at kompetanse ikke bare er noe man har, men noe som anvendes og som har et resultat. I så måte

skiller definisjonen seg noe fra Buer-utvalget, som holder fast ved at kompetanse er «... den innsikt et menneske innehar» (Reichborn m.fl. 1998).

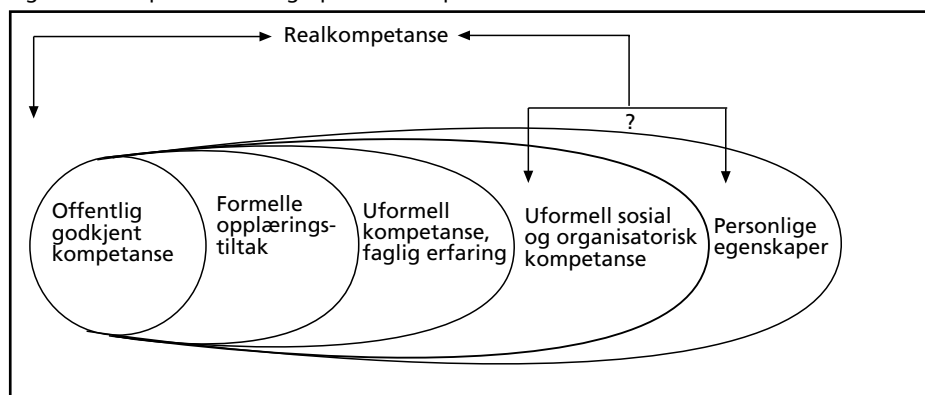
Metoden som brukes under yrkesprøvingen har sterk vekt på handlingskompetanse. Gjennom de praktiske prøvene får også kandidatene anledning til å demonstrere sin handlingskompetanse innen faget.

Figur 3.1 er hentet fra Reichborn m.fl. (1998:28) og illustrerer innholdet i begrepet handlingskompetanse. Intervjuene som er gjennomført viser at det i yrkesprøvingen legges liten vekt på kandidatenes offentlige godkjente kompetanse. Dette er heller ikke hensikten. Dersom kandidatene har dokumenter på en utenlandsk utdanning, finnes det en allerede etablert ordning for å godkjenne utdanningen. Yrkesopplæringsnemnda ved fagopplæringssetaten innstiller og Statens utdanningskontor treffer vedtak angående godkjenning av full fagutdanning fra utlandet. Det kan også være aktuelt med delvis godkjenning. Det skal da opplyses om hva som mangler av teori/praksis. Enkelte av de intervjuede kandidatene har dokumenter på fullført utdanning fra hjemlandet. På spørsmål framhever kandidatene at de mener at yrkesprøving i større grad enn oversetting og godkjenning av papirer kan bidra til å få fram den kompetansen de har, og at arbeidsgiver vil være mer interessert i kompetansedokumentasjon fra Norge enn papirer fra skole i hjemlandet. En kandidat uttalte:

«Jeg har jo fått papirer oversatt nå, men jeg tror en yrkesprøvingstest kunne gjøre det enklere å få jobb. Yrkesprøving beviser at man kan og vil jobbe – mer enn de papirene.»

Uformell sosial og organisatorisk kompetanse samt personlige egenskaper blir i liten grad testet gjennom yrkesprøvingen. Selv om en kandidat kan ha ledet en bedrift eller et arbeidslag i sin jobb i hjemlandet, vil den organisatoriske kompetansen vanskelig komme fram gjennom en prøvesituasjon der det kun er han eller hun

Figur 3.1 Komponenter i begrepet realkompetanse



som er til stede. En prøveleder savnet muligheten for å dokumentere personlige egenskaper i yrkesprøvingsbeviset. De fleste er derimot mest opptatt av den faglige erfaringen og evnen til å bruke denne til å utføre konkrete oppgaver.

Hovedinntrykket er at prøvelederne nå i større grad enn i den første fasen av prosjektet vektlegger handlingskompetanse gjennom praktisk prøving mer enn testing av formell kompetanse i henhold til læreplanen. Dette kan ha sammenheng med rekruttering av prøveledere med praktisk kompetanse, modellen med prøveleder og fagperson med utfyllende kompetanse og roller, og ikke minst økt vektlegging av informasjon og opplæring av prøveledere fra Yrkesprøvingsprosjektet sin side. Likevel er det læreplanen for VK II som legges til grunn for testingen.

Testing i områder som ikke omfattes av læreplanen er tilsynelatende lite utbredt. Her kan det tenkes å være store variasjoner mellom fagene. Prøveledere innenfor frisørfaget viste stor åpenhet og interesse for å prøve ut og dokumentere kunnskap og ferdigheter som ligger utenfor læreplanen, men som prøveleder og fagperson likevel mener det kan være marked for i Norge. Det er mulig at markedet er en aktuell målestokk for hvilke områder utenfor læreplanen det er interessant å teste kandidater i. Noen av kandidatene kan ha kompetanse på områder det uansett ikke vil være etterspørsel etter i Norge, og da kan det anses som lite hensiktsmessig å teste det. Prøveledere og fagpersoners kompetanse innen andre deler av faget enn det som omfattes av læreplanen er også et problem i så måte. På spørsmål om det er noe som ikke testes i prøvesituasjonen, svarte en av fagpersonene innen møbelsnekkerfaget:

«Han ene var spesialist på å skjære mauriske portaler og de kan jeg ingen ting om.»

Når kandidaten innehar kompetanse som ikke blir avdekket gjennom yrkesprøvingen, vil validiteten i prøven være lav. Personen dette gjaldt var utvilsomt en dyktig fagperson, og fagpersonen opplevde det som et dilemma at dette ikke kom fram gjennom testen. Ut fra en liberal tolkning av likeverdighetsbegrepet, kunne kandidatens kompetanse erstattet mål i læreplanen, fordi kandidaten innehar en kompetanse som kan sies å være likeverdig med krav til faget i Norge. Praktisk sett vil det likevel være vanskelig for kandidaten å utøve yrket i Norge, fordi det er lite etterspørsel etter denne typen yrkesutøvelse. En arbeidsgiver som mottar dokumentasjon som oppgir at kandidaten har fått godkjent opplæring i bedrift (VK II), vil også ha forventninger om at kandidaten oppfyller kravene i den norske læreplanen og kan inngå i vanlig produksjonsarbeid. En svært liberal tolkning av likeverdighetsbegrepet vil dermed kunne medføre at legitimiteten til dokumentasjonen fra yrkesprøving blir redusert. Det er likevel et problem at dokumentasjonen gir et ufullstendig bilde av kandidatens kompetanse, og en mulig løsning

på dette problemet kan være å ta i bruk en individuell CV eller portefolio som tilleggsdokumentasjon. Dette kommer vi tilbake til i neste avsnitt.

Det hersket i den første intervjurunden en del forvirring blant prøvelederne om hvilket nivå kandidatene skal testes på. Enkelte ga uttrykk for at det var særlig problematisk i de tilfellene der det var store nivåforskjeller innenfor en modul:

«Deler av en modul var veldig bra, andre ikke. Det var vanskelig å være trygg på at nivået er riktig. På den siste prøven var det veldig tvil, kandidaten hadde et stort spekter, men flere av dem var litt halvveis. Vi har prøvd å løse det med å godkjenne noe på VK I-nivå og noe på sluttkompetansenivå, men vi vet ikke om det går an.»

En svakhet ved metoden som brukes i dag er at det bare er kandidatenes praksis som dokumenteres gjennom yrkesprøvingen. Teori må eventuelt realkompetansevurderes av skoleetaten. I Yrkesprøvingsprosjektet i Oppland gir yrkesprøvingen grunnlag for godskriving av både teori og praksis (Hagen m.fl. 2002). I Oppland er prosjektet forankret i Realkompetansesentralen, som har formell tilknytning til videregående skole. Når prosjektet i Oppland godkjenner både teori og praksis, er dette et resultat av et nært samarbeid med fagopplæringsseksjonen om utvikling av prøveform og dokumentasjon.

I Oslo må kandidater som ønsker en realkompetansevurdering av sine teoretiske kunnskaper, søke skoleetaten om dette. Dette er en løsning som virker ineffektiv og forvirrende, ikke minst for kandidatene.

Oppsummering og anbefalinger

Metoden som brukes under yrkesprøvingen har vært under stadig utvikling gjennom prosjektet, men synes å ha funnet en struktur som fungerer i forhold til å oppfylle blant annet kravet om fleksibilitet i testingen og vekt på testing av handlingskompetanse gjennom praktisk prøving. Flere prøveledere framholdt i intervjuene som ble gjennomført i 2001 at de gjennom kurs hadde fått mange nyttige innspill fra YPP i forhold til hvordan de skulle tenke rundt yrkesprøvingen, og de fleste syntes at metoden fungerer. Det var imidlertid tydelig at prøveledere også i noen grad foretar tilpasninger til eget fag, og at den praktiske gjennomføringen av yrkesprøvingen, og dermed også reliabilitet og validitet, i stor grad vil være personavhengig. Da intervjuene med prøvelederne ble gjennomført våren 2001, var det store variasjoner med hensyn til vektlegging av yrkesintervju, bruk av tolk, bruk av skriftlige prøver, grad av tilpasning i forhold til kandidatens kompetanse og vilje til å vurdere kompetanse utenfor læreplanen. Det siste året har YPP lagt

stor vekt på opplæring av prøveledere for å sikre en mer enhetlig praksis. Vi har ikke grunnlag for å vurdere hvilken betydning dette har hatt i forhold til den praktiske gjennomføringen av yrkesprøvingen. Det er likevel grunn til å tro at det å skape møteplasser og muligheter for erfaringsutveksling mellom prøvelederne og prosjektet sentralt er viktige tiltak i denne sammenheng.

Det viktigste med metoden som i dag brukes for å gjennomføre yrkesprøving av innvandrere og flyktninger er at den avdekker kompetanse som ikke kan avdekkes gjennom ordinær realkompetansevurdering. Erfaringene i Realkompetanseprosjektet viser at kartlegging, vurdering og verdsetting av realkompetanse inn mot videregående opplæring vanligvis er basert på en kombinasjon av kandidatens egenvurdering, vurdering av skriftlig dokumentasjon og samtale/intervju, eventuelt kombinert med databasert kartlegging. Realkompetansevurdering uten mulighet til praktisk prøving, vil innebære at innvandrere og flyktninger i realiteten får et betydelig dårligere tilbud enn nordmenn. Årsakene er for det første at de mangler dokumentasjon, eller at det er vanskelig å vurdere innholdet i den dokumentasjonen de har. For det andre vil manglende språkkunnskaper kunne være et hinder. Det er derfor av stor betydning, både for kandidaten og for de som skal vurdere kandidatens teoretiske kunnskaper, at denne vurderingen blir gjennomført som en integrert del av yrkesprøvingen, og ikke som en separat vurdering, løsrevet fra den praktiske prøvesituasjonen. Etter vår vurdering er det derfor av stor betydning at en videreføring av yrkesprøvingen i Oslo må inkludere en vurdering av både teoretiske og praktiske kunnskaper.

At metoden er knyttet opp mot læreplanene innen videregående opplæring er etter vår mening en styrke ved metoden som øker reliabiliteten, fordi det er større grunn til å tro at en annen prøveleder ville kommet til samme resultat så lenge det finnes en standard å måle resultatene mot. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at manglende dokumentering av kunnskaper som ligger utenfor læreplanen kan føre til lavere validitet i metoden, ved at dokumentasjonen ikke gir et fullstendig bilde av kandidatens reelle kompetanse.

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 portefolio. 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 ha høyere validi-

tet 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/portefolio 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.

Kapittel 4 Bruk av dokumentasjon fra yrkesprøving

I tillegg til metodologiske kriterier knyttet til validitet og reliabilitet, 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. Dette gjelder særlig dokumentasjon som er av en summativ karakter, og som gir innehaverne «bevis» på kompetanse som kan brukes overfor arbeidsgivere eller i forhold til opplærings- og utdanningssystemet (Svensen og Dif 2002). Når det gjelder dokumentasjon som skal kunne brukes ved inntak til videre opplæring, er det i tillegg av stor betydning at ordningen har legitimitet også i utdanningssystemet. Da Stortinget fattet vedtaket om å etablere et nasjonalt system for dokumentasjon av realkompetanse, var det derfor en sentral forutsetning at dokumentasjonsordningen skulle ha legitimitet både i arbeidslivet og i utdanningssystemet.

I dette kapitlet vil Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo bli vurdert i forhold til legitimitet som evalueringskriterium. Kapitlet baserer seg på intervjuene vi foretok med kandidater og prøveledere i mai og juni 2001, samt intervjuer foretatt med kandidater, prøveledere og mottakere av kandidater fra yrkesprøving i Oslo i prosjektet som ble gjennomført i 2002 (Hagen m.fl. 2002).

Hva betyr det at noe er godkjent?

I prosjektplanen for Yrkesprøvingsprosjektet framgår det at dokumentasjon fra yrkesprøvingen skal kunne brukes for følgende formål:

- godkjenning av praksis ved oppmelding til fag- eller svenneprøve
- søknad om å få godkjent en full fagutdanning fra utlandet som sidestilt med norsk utdanning i faget
- inntak til videre opplæring
- søknad om jobb

Vi kjenner ikke til at dokumentasjon fra yrkesprøvingen er blitt brukt som grunnlag for søknad om å få godkjent en utenlandsk fagutdanning som sidestilt med norsk utdanning i faget. Vi vil derfor konsentrere oss om de øvrige tre formålene med yrkesprøvingen.

Hovedmodellen i den norske yrkesopplæringen etter Reform 94 består av to år i skole (grunnkurs og VKI) og to år i bedrift, hvorav ett år med opplæring og ett år med verdiskaping. Det er også mulig å oppnå norsk fag- eller svennebrev uten læreforhold og skole gjennom den såkalte praksiskandidatordningen. Kravet er da at man har «allsidig praksis», som skal være 25 prosent lengre enn den fastsatte læretida. For de fleste fag betyr dette at det stilles krav om minst fem års praksis i faget før man kan melde seg opp til fag- eller svenneprøve. Det er fylkeskommunene ved yrkesopplæringsnemnda som avgjør om den praksisen kandidaten har, kan godkjennes. «Ved særlige tilfelle» er det også mulig å godkjenne kortere praksis. I tillegg til at kandidatene må ha godkjent praksis, må de også bestå en teoretisk prøve (VK I-eksamen i de fleste fag, men i enkelte fag en tverrfaglig prøve på VK II-nivå).

Når en praksismodul blir godkjent gjennom yrkesprøvingen, innebærer det at kandidaten, etter prøvelederens (og fagpersonens) vurdering, har vist at han eller hun har kompetanse som tilsvarer kravene i den norske læreplanen i det aktuelle faget. Vi kan illustrere dette med et konkret eksempel.¹²

Læreplanene for videregående opplæring består av moduler som igjen består av flere mål. I læreplanen for murerfaget, opplæring i bedrift, finner vi under modul 2, mål 1, Muring av lettklinker og andre murprodukter:

«Lærlingen skal kunne utføre blokkmuring ut fra krav i lover, forskrifter og gjeldende standard.»

En kandidat i Yrkesprøvingsprosjektet som skulle prøves i murerfaget, ble i den praktiske prøven bedt om å legge an blokker og å velge riktig mørtel. Etter å ha løst denne oppgaven og redegjort for framgangsmåten, fikk vedkommende godkjent dette målet i læreplanen. Dette førte til at kandidaten får godskrevet en del av praksistida. På tilsvarende måte fikk kandidaten i dette tilfellet godkjent alle modulene i læreplanen for opplæring i bedrift. I forhold til oppmelding til svenneprøve, fikk han med andre ord godkjent all praksis, noe som ikke er vanlig i yrkesprøvingen. Før oppmelding til svenneprøve, måtte kandidaten imidlertid først melde seg opp til (og bestå) den tverrfaglige teoretiske prøven.

Godkjenning av praksis betyr med andre ord at man får mulighet til å melde seg opp til en vanlig norsk fag- eller svenneprøve. På grunnlag av fag- eller svenneprøven kan kandidaten få et norsk fagbrev. I dette tilfellet ville ikke kandida-

¹² Kompetansebeviset er gjengitt i vedlegg 1.

ten ha behov for mer praksis. I de fleste tilfellene vil yrkesprøvingen vise at kandidaten trenger mer praksis innenfor ett eller flere områder. Dette kan skyldes at yrket praktiseres forskjellig i ulike land, at det er lenge siden kandidaten har praktisert yrket sitt eller andre forhold. I så fall bidrar dokumentasjonen til å synliggjøre kompetanse, men også kompetansebehov.

I forhold til søknad om jobb, vil godkjenning av praksismoduler gi informasjon til arbeidsgiver om at kandidaten har vist at han har kompetanse innenfor de ulike delene av faget på et nivå som minst tilsvarer kravene som stilles til norske lærlinger. I dette konkrete tilfellet sies det i utdypningen av kompetansebeviset fra yrkesprøvingen (vedlegg 2) at kandidaten er godt egnet til å utføre mureryrket, men at han trenger oppgradering av teori før en eventuell oppmelding til tverrfaglig prøve. Dette innebærer rent faktisk en vurdering av kandidatens teoretiske kunnskaper. Problemet er at det ikke blir gjort noen eksplisitt vurdering av hvilke deler av teorien som må oppgraderes. Dokumentasjonen kan derfor vanskelig brukes som grunnlag for inntak til videre opplæring eller utforming av et tilrettelagt opplæringstilbud som dekker kandidatens behov.

Godkjenning av teori gjennom yrkesprøving innebærer at man gjør en vurdering av hvilke deler av faget kandidaten behersker, og hvilke deler han trenger mer opplæring i. Før kandidaten kan melde seg opp til fag- eller svenneprøve, må han ha bestått den tverrfaglige teoretiske prøven. I denne prøven testes kandidatens kunnskaper i alle deler av faget. Godkjenning av teori gjennom yrkesprøving får derfor ingen andre konsekvenser enn at man får et grunnlag for å lage et kvalifiseringsløp som er tilpasset kandidatens behov.

Kandidatenes erfaringer

Blant de intervjuede kandidatene fra intervjurunden i 2001 var to personer svært fornøyde med yrkesprøvingen, eller snarere med konsekvensene av prøvingen. Begge hadde fått jobb gjennom prøvelederen og var begeistret for den hjelpen de har fått.

To kandidater har gjennom yrkesprøvingen innsett at den kompetansen de har ikke er i samsvar med den kompetansen som kreves i tilsvarende yrke i Norge. En av disse kandidatene fikk en del tips gjennom prøveleder og fagperson, og har etter dette tatt initiativ til å delta på et AMO-kurs som sikter inn på det hun ønsker å jobbe med.

En kandidat fikk beskjed om at han, for å kunne jobbe med sitt tidligere yrke, må gjennom et opplæringsløp som er så langt at han bestemte seg for å fortsette i jobben han allerede har som lagerassistent. Han forteller at han var svært entusiastisk

etter at han gjennomgikk yrkesprøvingen, men resignerte da han fikk vite hvor lang tid det ville ta før han kunne praktisere yrket:

«Etter testen kjøpte jeg ei bok for å lære navnene på elektroartikler på norsk. Men så fikk jeg vite at jeg må gå på skole i 3 år, og da leste jeg den ikke. [Person fra Yrkesprøvingsprosjektet] ringte to ganger, om jeg skulle bli innkalt for å prate om det. Men akkurat nå gidder jeg ikke.»

Begrunnelsen for å ikke begynne på skole er hovedsakelig økonomisk, kandidaten har nylig kjøpt leilighet, og han har forsørgeransvar for et barn, så han synes ikke at han har råd til å begynne på skole for å supplere kompetansen sin. Kandidaten er skuffet over at han måtte gjennom et så langt opplæringsløp for å kunne fortsette i yrket sitt, men framhever at han på sikt er svært interessert i delta i opplæring på deltid, dersom det er mulig.

En del kandidater er først og fremst avventende til yrkesprøvingen. Det virker som om de vurderer yrkesprøvingen i lys av om de får jobb etterpå eller ikke. På spørsmål om han synes at yrkesprøvingen har vært nyttig, svarer en kandidat:

«Hvis jeg får jobb videre, vil det være nyttig.»

Kandidaten forteller også at han hadde forventet at Yrkesprøvingsprosjektet kunne hjulpet han videre med å søke jobb, og var litt skuffet over at det ikke foregår direkte jobbformidling etter avlagt yrkesprøve. Noen har vært gjennom yrkesprøving ganske nylig, derfor er det for tidlig å si hvilken nytte de kan ha av dokumentasjonen fra yrkesprøvingen. Andre har ventet lenge på dokumentasjonen, og utsetter jobbsøkingen til denne foreligger.

To kandidater er svært misfornøyde med yrkesprøvingen. En av disse er i jobb, mens den andre foreløpig ikke har søkt noen jobber. Kandidaten som er i jobb, er misfornøyd med yrkesprøvingen fordi han ble testet i bare deler av det som omfattes av læreplanen i faget. Han må bruke ett år eller 18 måneder på å kvalifisere seg til å gå opp til fagbrev ut fra det som står i veiledningen fra YPP, avhengig av om han velger å følge et lærlingløp eller om han tar fagbrevet som praksiskandidat. Han har lyst til å ta fagbrev, men synes han fikk godkjent for få moduler gjennom yrkesprøvingen. Han har fått en relevant jobb, men han har familie å forsørge og synes at lønna som hjelpearbeider er for lav. Kandidaten synes ikke han har hatt nytte av yrkesprøvingen. Den andre kandidaten som var misfornøyd mener at dokumentasjonen ikke har noen verdi, fordi det ikke dokumenterer noe som helst. Han hadde fått godkjent maksimal praksistid i faget, men mangler oppdatering teoretisk. Siden det i yrkesprøvingen ikke spesifiseres hvilke deler av teorien han mangler, og det generelt finnes få tilrettelagte opplæringsstilbud, har han hatt store problemer med å finne ut hvordan han kan få opparbeidet seg den kompetansen han manglet. I skoleetaten var de uforstående, og enten mente de at han

ikke trengte kurset som Yrkesprøvingsprosjektet hadde anbefalt, eller så skjønnte de ikke sammenhengen. Kandidaten var frustrert over å måtte gå fra etat til etat, uten å komme seg i jobb. Han var heller ikke særlig interessert i å begynne på skole igjen. Han fortalte at det var tolv år siden han sist gikk på skole, og han fryktet at det vil bli vanskelig å gå tilbake til skolebenken.

Felles for alle kandidatene er at de ikke ser yrkesprøvingen som et mål i seg selv. Det er jobb som er målet, og yrkesprøvingen blir et virkemiddel for å nå dette målet. For noen virker det realistisk å få jobb, andre virker mer resignerte. En av kandidatene som var skuffet over resultatet av yrkesprøvingen uttalte:

«Jeg ville ikke anbefale andre å ta det, de kunne bli skuffet. (...) Jeg spurte ikke hvorfor så lite ble godkjent. Jeg pleier ikke spørre så mye. Ser jeg at noe ikke går, glemmer jeg det.»

Det er også verdt å merke seg at kandidatene ikke anser en lærlingplass for å være en ordentlig jobb. Først og fremst er dette et økonomisk spørsmål fordi lærling-lønna er lav, og de fleste kandidatene er i en livssituasjon der de har familier å forsørge. I tillegg er det et statusspørsmål. Kandidatene har vært lærlinger tidligere, og i refereringen av sin yrkeserfaring skiller de klart mellom læretid og tid i jobb. På spørsmål om det var noe han syntes var viktig å få fram når det gjelder yrkesprøving, svarte en kandidat:

«De utlendingene som kommer til Norge med fagbrev bør ikke settes til å være lærlinger. Vi har jo vært lærlinger før. Det er derfor vi blir testet, – for å få jobb.»

Prøveledernes møte med kandidatenes forventninger

Kandidatene sier selv at de har forventninger om at de vil få jobb gjennom yrkesprøvingen, og prøveledere og fagpersoner opplever også at kandidatene har svært høye forventninger til utbyttet av yrkesprøvingen. To sitater fra prøveledere illustrerer ulike måter å forholde seg til dette på, enten ved helt å avskrive seg ansvar for å hjelpe kandidaten i jobb, eller å ta saken i egne hender og skaffe kandidaten jobb. Først en prøveleder som har en defensiv holdning til forventningene:

«Et av de første spørsmålene vi får er “Hva får vi?” Jeg var på forhånd redd for at kandidaten skulle forvente at vi stilte med arbeidsplass. Det er viktig at det er måling av kompetanse og ikke en forberedelse til yrkeslivet. Det er langt igjen til arbeidsplass.»

På den annen side finnes det prøveledere som tar kontakt med arbeidsgivere og sørger for at kandidaten får en jobb:

«YPP visste ikke hva de skulle gjøre med kandidatene etter yrkesprøvingen. De syntes vi var greie da vi skaffa arbeidsplass hos bedrifter. Det er ikke noen vits å sende dem til Aetat i alle fall. Etter prøvingen spurte kandidatene “hva nå?” Og da måtte vi spørre oss om det samme. Vi prøver å følge opp. Og det tror jeg de føler at vi gjør. Det er oss dem ringer når det gjelder spørsmål om lønn osv.»

Tre av de intervjuede kandidatene fra intervjurunden i 2001 hadde fått jobb gjennom prøveleder. To av disse er ansatt på hjelpearbeiderlønn, mens én jobber på lærlinglønn. To av de tre kandidatene er svært tilfredse med den hjelpen de har fått i forhold til å få jobb, og når de intervjues om yrkesprøvingen er det helt klart den jobben de fikk etterpå som er i søkelyset. Det er ikke uventet at kandidater som kommer til Yrkesprøvingsprosjektet har høye forventninger om at det skal bidra til at de får jobbe med det faget de er interessert i. Dersom disse forventningene ikke innfris, kan skuffelsen bli stor. I forhold til en forankring av yrkesprøving som metode, er det viktig å gripe fatt i disse problemstillingene, og enten nedjustere kandidatenes forventninger, inngå samarbeid med Aetat, større bedrifter eller finne andre måter å møte kandidatenes forventninger på.

Yrkesprøvingen viser et videre forløp

Andersson (2001) skiller mellom bruksverdi, bytteverdi og egenverdi av kompetanse. Yrkeskompetansen har en viss *bruksverdi* om den kan nyttiggjøres i arbeidslivet. Men den har også en *bytteverdi*, ved at man blir ansatt i en bestemt stilling med en gitt lønn ut fra sin kompetanse. I deler av arbeidsmarkedet der det blir lagt stor vekt på formelle kvalifikasjoner, kan det være av stor betydning å formalisere sin kompetanse for å øke bytteverdien, uten at bruksverdien nødvendigvis endres. En formalisering av kompetansen innebærer en summativ vurdering av kompetansen. Innvandrere og flyktninger opplever det norske arbeidsmarkedet som svært opptatt av formell dokumentasjon. En av de intervjuede fra prosjektet om erfaringer etter yrkesprøving (Hagen m.fl. 2002) uttalte:

«Det blir lagt veldig stor vekt på papirer i Norge. [Det er] 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.»

Også de intervjuede prøvelederne mener at dokumentasjon er viktig på det norske arbeidsmarkedet. En prøveleder uttalte:

«Vi er jo i dette landet opptatt av papirer. Det er en skepsis i arbeidsmarkedet til personer uten papirer. Også til folk med papirer fra andre land, for det finnes jo så mye papirforfalskning. Det er så dyrt å ansette folk og ha dem i jobb, at de vil forsikre seg om at den de ansetter er god nok.»

I tillegg til bruksverdi og bytteverdi kan både formalkompetanse og realkompetanse ha en *egenverdi* i form av økt selvtilit. En evaluering av forsøket med en ny ordning for dokumentasjon av realkompetanse i arbeidslivet viste at ordningen førte til økt bevissthet om egen realkompetanse og kompetansebehov hos over halvparten av de ansatte som deltok i utprøvingen. Resultatene fra undersøkelsen gir støtte til antakelsen om at dokumentasjon av realkompetanse kan ha en viktig motivasjonsskapende effekt (Skule og Andersen 2001). En av de intervjuede kandidatene i Yrkesprøvingssprosjektet fortalte hvordan selvtiliten i forhold til en ny arbeidsgiver økte etter gjennomgått yrkesprøving:

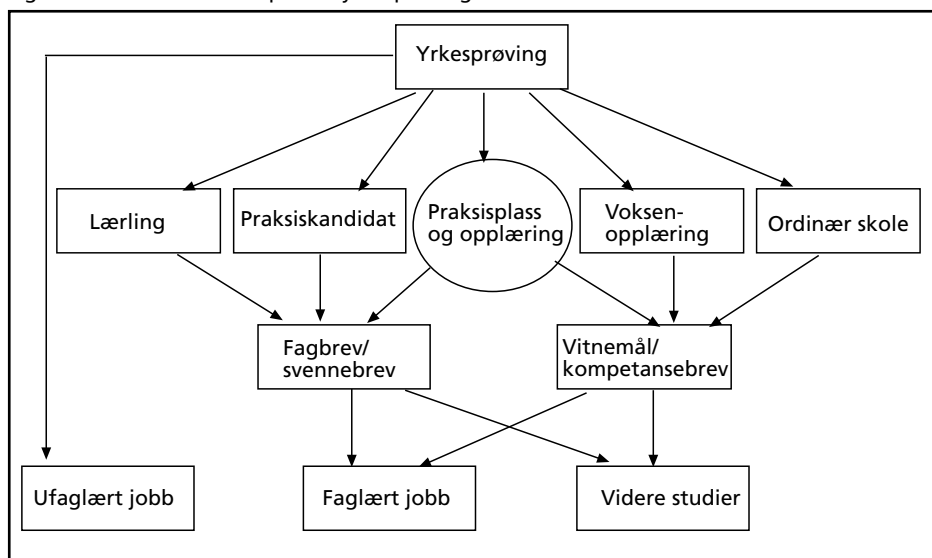
«Jeg brukte ikke yrkesprøvingensbeviset i jobbsøking, men [prøveleder] sa til arbeidsgiver hva jeg kunne, og så ble jeg tatt inn på prøveperiode. Arbeidsgiver var fornøyd og ville at jeg skulle fortsette der (...) Da jeg søkte ny jobb fortalte jeg om yrkesprøvingen, at jeg får godkjent fagbrev og at jeg hadde jobb. Etter jobbintervjuet gikk det ei uke, så fikk jeg jobben. (...) Uten yrkesprøvingen vet jeg ikke hva som hadde skjedd. Da jeg søkte jobb var jeg mye sikrere fordi jeg hadde vært her, jeg følte at jeg har noe å si.»

I dette tilfellet hadde også resultatet fra yrkesprøvingen, sammen med det faktum at kandidaten var i jobb, betydning da kandidaten søkte ny jobb.

For at den formelle kompetansen skal ha en reell bytteverdi, må arbeidsgivere eller andre involverte aktører ha tillit til det aktuelle dokumentet. For nye dokumentasjonsordninger er det sannsynlig at et slikt tillitsforhold må utvikles over tid (Andersson 2001).

Yrkesprøvingen synliggjør hva kandidaten kan, men også hva han eller hun mangler i forhold til norsk fag- eller 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 fornøyd etter yrkesprøvingen, er de som har fått mulighet til å praktisere yrket samtidig som de har fått tilgang til et opplæringsstilbud 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- eller svennebrev eller vitnemål. Figur 4.1 (på neste side) viser mulige forløp fra yrkesprøving fram mot jobb som fagarbeider.

Figur 4.1 Alternative forløp etter yrkesprøving



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 restopplæringen, 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 opplæringstilbudet mangler, gir uttrykk for stor frustrasjon. I verste fall kan yrkesprøvingen skape en avmaktsfølelse 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 opplæringssiden

Som tidligere nevnt er det bare kandidatenes praksis som dokumenteres gjennom yrkesprøvingen i Oslo. Skoleetaten har ansvaret for å godkjenne teori på grunn-

lag av realkompetansevurdering. I Oslo er videregående opplæring delt mellom skoleetaten og fagopplæringsetaten. Gjennom Yrkesprøvingsprosjektet 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.

Kompetanse tilsvarende de teoretiske kravene for å gå opp til fagbrev som praksiskandidat dokumenteres gjennom å bestå såkalt tverrfaglig prøve på VK I-nivå. 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 opplærings siden. Dette gjelder også i forhold til avlegging av fag- eller svenneprøve.

I tillegg til problemer med å få realkompetansevurdert teori, møter kandidatene i Oslo en begrensning etter endt yrkesprøving ved at det i svært liten grad finnes etablerte tilbud som gir tilpasset opplæring på videregående nivå dersom de har behov for det. Enkelte bransjeorganisasjoner tilbyr skreddersydde kurs som kandidater fra yrkesprøving kan delta i, men dette forutsetter finansiering enten fra Aetat, en eventuell arbeidsgiver eller kandidaten selv.

Enkelte av kandidatene fra Oslo har blitt tatt opp i ordinær videregående opplæring. Opplæringsstilbyderne har da 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 opplæringsstilbyderne ved å relatere kompetansen til norske læreplaner. Uten yrkesprøving er det sannsynlig at flere av kandidatene måtte ha begynt på grunnkurs. Spørsmålet er imidlertid om et fullt skoleløp – selv om kandidaten kan begynne på et høyere nivå enn grunnkurs – er det ideelle for kandidater som raskest mulig ønsker å praktisere yrket sitt i Norge.

Flertallet av kandidatene i undersøkelsen følger et løp fram mot fag- eller svennebrev etter praksiskandidatordningen. Noen av kandidatene får tilbud om opplæring på VK I-nivå, som blir avsluttet med en tverrfaglig teoretisk prøve, andre går rett opp til tverrfaglig prøve etter yrkesprøvingen.

De fleste kandidatene ønsker dermed 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 fles-

te 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 deltagelse 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

Muligheten for å finne relevant jobb eller praksisplass vil i stor grad være avhengig av etterspørselen etter arbeidskraft. 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 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 i arbeidslivet. Informanter fra Aetat legger selv stor vekt på de muligheter som dokumentasjonen fra yrkesprøvingen kan gi dem i forhold til å skaffe kandidatene praksisplass og å sikre et strukturert opplæringsløp i bedriften. En saksbehandler i Aetat sier det slik:

«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 dem en jobb/praksisplass. Da kan en gå som ufaglært i det uvisse.»

Fra Aetat sin side er dokumentasjonen fra yrkesprøvingen viktig fordi den synliggjør kandidatenes kompetanse, 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.»

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. 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.

Oppsummering og anbefalinger

Dokumentasjonen fra yrkesprøving har høy legitimitet i forhold til inntak i utdanningssystemet, siden formularet for dokumentasjonen er utarbeidet av Utdannings- og forskningsdepartementet. For kandidatene har det største problemet vært å finne egnede opplæringstilbud i de tilfellene yrkesprøving har avdekket behov for restopplæring. Arbeidet med å utforme tilpassede opplæringstilbud for voksne bør derfor intensiveres i Oslo.

Metodens og dokumentasjonens legitimitet i arbeidslivet synes til en viss grad å være avhengig av prøveledernes faglige legitimitet i bransjen. At prøveledere og fagpersoner «går god» for en kandidat, synes å være overordnet dokumentasjonen i seg selv. Dette kan komme av at det for nye dokumentasjonsordninger må utvikles et tillitsforhold til dokumentasjonen over tid (Andersson 2001). Vi har imidlertid også sett flere eksempler på at kandidatene selv har tatt i bruk dokumentasjonen i forhold til nye arbeidsgivere. Representanter fra Aetat rapporterer også om at

dokumentasjonen fra yrkesprøving har legitimitet i arbeidet med å formidle kandidater til jobb eller praksisplass. Det viktigste hjelpemiddelet for Aetat er at de overfor potensielle arbeidsgivere kan forklare hvilket nivå kandidaten er på i lys av etablerte standarder i bransjen. Yrkesprøving kan med andre ord bidra til økt integrasjon i arbeidslivet gjennom å synliggjøre kompetanse, dekke kompetansebehov og redusere problemer med diskriminering som skyldes usikkerhet hos arbeidsgiver.

Kapittel 5 Samarbeid, koordinering, finansiering

Yrkesprøving som metode involverer flere forvaltningsnivåer og en rekke ulike myndighetsorganer. Yrkesprøvingssprosjektet i Oslo er formelt forankret i fagopplæringsstaten, som har ansvaret for godkjenning av praksis ved oppmelding til fag- eller svenneprøve etter praksiskandidatordningen. Som sekretariat for yrkesopplæringsnemnda er det også fagopplæringsstaten som vurderer søknader om å få godkjent utenlandsk fagutdanning som sidestilt med norsk utdanning i faget. Skoleetaten, på sin side, er ansvarlig for realkompetansevurdering av teori i forhold til inntak til videregående opplæring. Skoleetaten er videre ansvarlig for å tilby tilpasset opplæring til voksne med rett til videregående opplæring.

Arbeidsmarkedsmyndighetene har ansvar for veiledning, kvalifisering og arbeidsmarkedstiltak i forhold til arbeidssøkende. Når det gjelder integrering av flyktninger og innvandrere, har staten ansvaret for mottaket av asylsøkere og flyktninger. I mottaksfasen har kommunen der mottaket ligger, ansvaret for norskopplæring. Etter bosetting i en kommune, har kommunen et særlig ansvar for å legge til rette for flyktningers integrering, mens staten på sin side har ansvar for å finansiere kommunesektorens arbeid de første årene etter bosetting.

I utgangspunktet skal generelle ordninger og tiltak gjelde for alle som er bostatt i landet, uansett bakgrunn. Dette innebærer at den fagmyndighet og det forvaltningsnivå som har ansvaret for et tjenesteområde, også har det samme ansvaret i forhold til flyktninger og innvandrere. Når det gjelder kvalifisering, har kommunen ansvar for å tilby grunnskole og voksenopplæring, fylkeskommunen har ansvar for videregående opplæring og fagopplæring, og staten har ansvar for høyere utdanning og arbeidsmarkedspolitiske virkemidler (KRD 2000).

I dette kapitlet vil vi beskrive samarbeid, koordinering og ansvarsdeling mellom berørte myndigheter i Oslo kommune i forhold til yrkesprøving. Vi vil ta utgangspunkt i ansvarsdeling og samarbeid i forhold til de ulike fasene i yrkesprøvingen i prosjektperioden.¹³ I denne sammenheng er det også relevant å drøfte forslaget som for tida er ute på høring fra UFD om Lovfesting av yrkesprøving (UFD 2002). Et sentralt spørsmål er i hvilken grad de organisatoriske betingelsene i dag er til stede for at metoden som er utviklet i prosjektperioden skal kunne

¹³ Gangen i yrkesprøvingen er nærmere beskrevet i kapittel tre.

la seg innføre som om en ordinær del av virksomheten i Oslo kommune. Styringsgruppa i Yrkesprøvingsprosjektet har bestått av representanter fra fagopplærings-etaten, skoleetaten, to bydeler og Aetat, samt Byrådsavdeling for eldre og bydelene som observatør. Alle disse etatene vil være aktuelle samarbeidspartnere i det videre arbeidet med yrkesprøving.

Samarbeid

Problemstillingen for denne delen er å vurder *samarbeidsrutinene* i Oslo kommune og ansvarsfordelingen mellom involverte myndighetsorganer i YPP.

I denne forbindelse er det relevant å bygge på erfaringene fra forsøk med hel-dags introduksjonsprogram for flyktninger i 16 kommuner (Djuve m.fl. 2001). Forsøkene skulle prøve ut effekten av et helhetlig introduksjonsprogram med visse faste virkemidler, herunder lønnet kvalifisering i stedet for sosialhjelp. Resultatene fra evalueringen av forsøkene viser at samarbeidet mellom prosjektene, voksenopplæringen og Aetat i en rekke kommuner var slitsomt og tidkrevende, og det er et fåtall av prosjektene som har fått det tilbudet de har ønsket fra disse samarbeidspartnerne. Spesielt har mange prosjekter strevd med å finne et tilstrekkelig antall passende praksisplasser.

Kvalifiseringstilbudet til nyankomne flyktninger og innvandrere i Norge har tradisjonelt vært organisert som en integrert del av tilbudet til majoritetsbefolkningen. Flyktningers og innvandreres behov skal i utgangspunktet dekkes av det samme offentlige apparatet som betjener majoritetsbefolkningen. Dette innebærer en utstrakt arbeidsdeling mellom ulike kommunale og statlige etater. Samarbeidsproblemer og uenighet om ansvarsområder etatene imellom har ført til ansvarsfragmentering, og i alt for mange tilfeller til at flyktningene har fått et mangelfullt kvalifiseringstilbud. Dette problemet er påpekt i en rekke evalueringer i løpet av de siste 20 årene. Prøveprosjektene fikk beskjed om å prioritere etableringen av et formelt samarbeid med Aetat, nettopp for å finne en vei rundt dette. Det har likevel vist seg at det ikke er tilstrekkelig å pålegge etater å samarbeide. Samarbeidet er fremdeles i stor grad avhengig av at enkeltpersoner i de ulike etatene klarer å komme fram til enighet. Prøveprosjektene har altså ikke løst samarbeidsproblemene. Snarere har de nok en gang avdekket hvor vanskelig det er å komme fram til enighet om hvilken rolle de ulike etatene skal ha (Djuve m.fl. 2001).

Også i Yrkesprøvingsprosjektet har samarbeidet med andre etater vært lite utbygd. Vi har tidligere påpekt at et nærere samarbeid med skoleetaten vil være en forutsetning for en videreføring av prosjektet, slik at kandidatene også kan bli realkompetansevurdert i teori. Det største hinderet i denne sammenheng har ikke

vært manglende vilje til å samarbeide, men at ordningen med realkompetansevurdering av teori har vært lite utbygd og formalisert innen skoleetaten i Oslo kommune.

I Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo har samarbeidet med Aetat vært lite framtreddende. Dette henger dels sammen med prosjektets vektlegging av metoden og prosessen fram til utstedelse av dokumentasjon. Aetat har vært representert i styringsgruppa, men vårt inntrykk er at samarbeidet i stor grad har hatt preg av informasjonsutveksling. Prosjektet har vært forankret på fylkesnivå i organisasjonen, men det har vært flere utskiftninger underveis, og det har også vært flere møter i styringsgruppa der representantene fra Aetat ikke har møtt. Yrkesprøvingsprosjektet har også forsøkt å få i gang et samarbeid med Aetat Intro, men dette har ikke vært mulig å få organisert på grunn av manglende tilslutning fra eksterne beslutningstakere.

I Yrkesprøvingsprosjektet i Oppland har man derimot hatt et tettere samarbeid med Aetat i prosjektperioden (Hagen m.fl. 2002). Dette må ses i sammenheng med at man i Oppland har lagt vekt på at målet for yrkesprøvingen er å skaffe kandidatene norsk sluttkompetanse på sikt. I denne prosessen kan Aetat bidra med å formidle kontakt til aktuelle bedrifter og finansiering og oppfølging under opplæringen.

Selv om Yrkesprøvingsprosjektet i Oppland har lagt stor vekt på samarbeidet med Aetat, innebærer ikke dette stor grad av formalisering. Samarbeidet bærer mer preg av en pragmatisk og fleksibel arbeidsform. Hovedmodellen som tilstrebes er en kombinasjon av praksis og tilrettelagt opplæring fram til fagbrev eller svennebrev som praksiskandidat. Vektleggingen av de ulike elementene, finansieringsmodell og samarbeid med kommunen er forhold som i stor grad må tilpasses fra kandidat til kandidat, og fra bransje til bransje. Det er vårt inntrykk at den enkelte saksbehandlers arbeidsmåte og personlige holdninger er av stor betydning i forhold til arbeidet med å skaffe kandidatene praksisplass. I tillegg er det klart at etterspørselen etter arbeidskraft i stor grad påvirker mulighetene til å finne gode praksisplasser.

Koordinering

Koordinering handler om hvem som skal ha det overordnede ansvaret for å igangsette og samordne arbeidet med yrkesprøvingen. I Yrkesprøvingsprosjektet har de ansatte i prosjektet stått for koordinering både i forhold til inntak av kandidater, rekruttering og opplæring av prøveledere, og ved å følge prosessen fram mot utstedning av dokumentasjon for kandidatene. Denne modellen har fungert godt, fordi de ansatte i prosjektet har hatt oversikt over alle trinnene i prosessen, og slik sett

har hatt mulighet til å gjøre justeringer i prosjektet underveis. I prinsippene for yrkesprøving sies det at metoden for yrkesprøving skal være av en slik art at den kan innføres som ordinær virksomhet i Oslo kommune. Hvorvidt det fortsatt skal finnes en koordinerende instans av samme modell som Yrkesprøvingsprosjektet har i dag, vil i stor grad være et ressurssspørsmål.

I forsøkene med introduksjonsprogram for innvandrere og flyktninger var ideen om «ett kontaktpunkt» en viktig bestanddel i prosjektene (Djuve m.fl. 2001). Ett kontaktpunkt blir normalt definert som en eller to konkrete personer. Bak virkemiddelet «ett kontaktpunkt» ligger en forventning om minst tre positive effekter. For det første at hjelpeapparatet gjennom kontaktpunktet skal ha et helhetlig ansvar for og kunnskap om den enkelte deltakers kvalifiseringsløp og eventuelle hjelpebehov. For det andre gir denne organiseringen tettere kontakt med den enkelte flyktning og dermed bedre muligheter til å avdekke – og løse – eventuelle problemer på et tidlig tidspunkt. For det tredje er det en forventning om en positiv og motiverende effekt på den enkelte deltaker ved at det etableres et tillitsforhold til hjelpeapparatet gjennom én eller noen få konkrete personer. Dette i motsetning til et system hvor flyktningene selv må finne fram i et komplekst hjelpeapparat og forholde seg til en rekke ulike personer og systemer.

Dersom yrkesprøving inngår som et ledd i introduksjonsprogram for flyktninger, vil kandidatene allerede ha ett kontaktpunkt, og dermed mindre behov for en koordinerende instans som Yrkesprøvingsprosjektet har vært fram til nå. Yrkesprøvingens målgruppe er likevel videre enn bare nyankomne flyktninger, og det er flere forhold som taler for at en koordinerende instans bør følge den prosessen yrkesprøving skal være. For det første er det viktig at yrkesprøvingen inneholder et formativt element i tillegg til den summative vurderingen som gjøres gjennom dokumentasjonen. Dette sikres i dag ved at kandidatene får veiledning om hvilke alternativer de har etter gjennomført yrkesprøving. Også i forhold til opplæring av prøveledere kan det være behov for en koordinerende instans som gir opplæring i yrkesprøving som metode. Ellingsve (2002) framhever at fagkonsulenter innen realkompetansevurdering uttrykker behov for opplæring og kontinuerlig erfaringsutveksling, gjerne på regionalt og nasjonalt nivå. Kompetansevurdering vil alltid være forbundet med skjønn, og det er ønskelig å holde en viss felles standard i skjønnsspørsmål. Det understrekes også at holdninger og praksis blant fagkonsulenter kan endre seg over tid, slik at det kan være behov for sammenlikning og korrigerende tiltak. Yrkesprøving som metode stiller store krav til samordning av praksis for å sikre reliabiliteten i metoden. For at metoden skal ha tilfredsstillende validitet, er det også nødvendig med begrepsavklaring og opplæring knyttet til lik og likeverdig kompetanse. En koordinerende instans vil kunne stå for denne opplæringen.

I forbindelse med vurderingen av å innføre yrkesprøving som en ordinær virksomhet i Oslo kommune, må likevel også andre alternativer diskuteres. Vi vil skissere noen av disse alternativene og drøfte fordeler og ulemper med dem.

Rekruttering av kandidater

Vi har ikke grunnlag for å vurdere hvilke rekrutteringskanaler som har vært viktigst i prosjektperioden, men flere av kandidatene vi har intervjuet oppgir at de fikk kjennskap til muligheten til yrkesprøving ved Rosenhof voksenopplærings-senter, som er hovedaktøren innen norskopplæringen for fremmedspråklige i Oslo. Andre har tatt kontakt med YPP etter å ha fått tips fra bekjente. Selv om mange ulike nasjonaliteter er representert blant kandidatene, finner vi samtidig en viss konsentrasjon med hensyn til landbakgrunn. En stor andel av kandidatene fra yrkesprøvingen kommer eksempelvis fra de tre landene Iran, Irak og Marokko. Dette kan tyde på at også kandidatenes egne nettverk er viktige for spredning av informasjon om yrkesprøvingen. På sikt bør kandidater kunne rekrutteres til yrkesprøvingen fra en rekke ulike instanser, som Rosenhof, bydelene, Aetat, real-kompetansesentre, sosialkontor m.v. Rekrutteringsveiene bør etter vår vurdering være åpne, men det forutsetter at ordningen blir bedre kjent enn i dag, og også at ordningen i større grad blir tatt i bruk av relevante etater. Prosjektet informerte bredt om ordningen ved oppstarten av prosjektet. Senere har ikke informasjon vært like sterkt prioritert, fordi tilstrømmingen av kandidater har vært god og kapasiteten i forhold til å gjennomføre yrkesprøving var begrenset mens selve metoden ble ferdig utviklet. I forhold til en videreføring av ordningen vil det imidlertid være av stor betydning med målrettet informasjon om ordningen.

Kartleggingsintervjuet

I prosjektperioden har ansvaret for gjennomføringen av kartleggingsintervjuet ligget hos YPP, der prosjektmedarbeiderne har gjennomført kartleggingsintervjuet. I prinsippet kunne man også tenke seg at kartleggingsintervjuet kunne gjennomføres av den instansen som først er i kontakt med kandidatene, for eksempel av skoleetaten, flyktningetaten, Aetat eller ved Rosenhof voksenopplærings-senter. Det er likevel store fordeler ved å forankre ordningen i fagopplæringssystemet. Kjennskapen til fagopplæringssystemet og nettverket av prøvenemndsmedlemmer er av stor betydning i forhold til arbeidet med yrkesprøving. En tidlig forankring i fagopplæringsetaten kan også sikre at kandidatene blir yrkesprøvd i riktig fag. Forankring i fagopplæringssystemet gjør det også mulig å utvide ordningen til andre enn flyktninger og innvandrere.

Kompetansevurderingen

Intensjonene med yrkesprøving på nasjonalt nivå er, som vi har vært inne på tidligere, en ordning som gjør det mulig å dokumentere både teoretiske og praktiske ferdigheter. I Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo har det derimot ikke vært aktuelt å godkjenne teori, noe som må ses på bakgrunn av det institusjonelle skillet mellom fagopplæringssetaten og skoleetaten i Oslo kommune. Prinsipielt er det ingen ting i veien for å godkjenne både teori og praksis gjennom yrkesprøving.

I Oppland fylkeskommune har man gode erfaringer med å godkjenne både teori og praksis gjennom yrkesprøvingen. Her har yrkesprøvingen en annen organisatorisk forankring enn i Oslo. I Oppland er ansvaret for yrkesprøvingen lagt til Realkompetansesentralen ved Mesna videregående skole. Realkompetansesentralen har det overordnede ansvaret for arbeidet med realkompetansevurdering i Oppland fylke.

Det er yrkesopplæringsnemnda (ved fagopplæringsseksjonen) som godkjenner praksis som grunnlag for oppmelding til fag- eller svenneprøve etter praksiskandidatordningen. I Oppland har man lagt stor vekt på at godkjenning av praksis gjennom yrkesprøving ikke senere skal kunne overprøves. Et tett samarbeid med fagopplæringsseksjonen har derfor vært av stor betydning i utviklingen av vurderingsform og dokumentasjon (Hagen m.fl. 2002).

Kombinasjonen av en prøveleder med praktisk yrkeserfaring og en fagperson med tilknytning til skolen ser ut til å fungere svært godt. Flere av prøvelederne bekrefter at de to personene kan supplere hverandre i kompetansevurderingen. I forhold til en videreføring av yrkesprøvingen, vil bruk av en eller to personer i stor grad kunne bli et kostnadsspørsmål. Det er rimelig å anta at kostnadsnivået lettere vil kunne forsvares dersom det blir mulig å godkjenne både teori og praksis i forbindelse med yrkesprøvingen.

Veiledning

Kvalifisering etter yrkesprøving inngår ikke som en del av Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo. Dette framgår klart av prosjektplanen, der det heter at yrkesprøvingen derimot bør kunne ut i veiledning om videre kvalifisering.

Intervjuene med kandidatene viser at det er et stort behov for informasjon, både i forkant av yrkesprøvingen og i ettertid. De kandidatene som er minst fornøyd med yrkesprøvingen, er de som ikke vet hvor de skal henvende seg eller hvordan de skal gå fram for å skaffe seg mer praksis eller opplæring. I den første fasen av Yrkesprøvingsprosjektet ble det lagt lite vekt på oppfølging og veiledning av kandidatene, noe som skapte stor forvirring og til dels misfornøyde kandidater. En viktig del av vår tilbakemelding underveis i prosjektet har derfor vært en sterkere vektlegging av veiledning: I den første underveisrapporten, fra oktober 2000, skrev vi følgende:

Igjen er det viktig å betone viktigheten av at yrkesprøving ikke bør avgrenses for snevert til selve yrkesprøvingen, men at prøvingen bør inngå som et integrert ledd i en bredere prosess. For denne målgruppa vil dette i praksis ofte bety opplæring fram mot et fagbrev eller sertifikat, med praktisk opplæring i bedrift fram mot prøve som praksiskandidat som et aktuelt virkemiddel. Den instansen som gjennomfører yrkesprøving kan vanskelig ta ansvaret for hele denne prosessen alene, men de ulike oppgavene vil være fordelt på flere aktører. Samordning mellom de ulike aktørene og veiledning og tilrettelegging i forhold til kandidatene vil være sentrale funksjoner i en slik bredere anlagt prosess.

Kvalifisering

Et sentralt spørsmål er om målet med yrkesprøvingen skal være å få kandidatene raskest mulig ut i jobb, eller om målet er å sikre kandidatene en fast og stabil tilknytning til arbeidslivet på lengre sikt. Om målet i første rekke er å få kandidatene raskest mulig ut i jobb, tyder erfaringene fra yrkesprøvingsprosjektene i Oslo og Oppland på at dokumentasjonen fra yrkesprøvingen kan være et viktig hjelpemiddel. Dokumentasjonen har likevel – i hvert fall foreløpig – begrenset effekt isolert sett. De beste resultatene ser vi i de tilfellene der Aetat, prosjektmedarbeiderne i yrkesprøvingen eller prøvelederne aktivt tar i bruk sine nettverk for å skaffe kandidaten arbeid. En slik strategi forutsetter at kandidaten har en kompetanse som er etterspurt i arbeidslivet (Hagen m.fl. 2002).

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 også gjør det mulig å «veksle inn» kompetansen i et norsk fag- eller svennebrev eller vitnemål etter at vedkommende har fått den nødvendige tilleggspraksis og -opplæring. Da blir dokumentasjonen i første rekke et hjelpemiddel for å sikre kandidaten et videre mål fram mot norsk sluttkompetanse. Om målet er å redusere forskjellene mellom etniske minoriteter og 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.

Et viktig formål med yrkesprøvingen, og med dokumentasjon av realkompetanse generelt, er å sikre at voksne som har behov for videre opplæring blir tatt inn på riktig nivå i utdanningssystemet. Dette er viktig for den enkeltes motivasjon, men også for å hindre at det brukes unødige ressurser på opplæring. I forhold til utdanningssystemet skal dokumentert realkompetanse kunne brukes som grunnlag for inntak, avkorting og tilpassing. Det innebærer at voksne med erfaring fra arbeidslivet, enten i Norge eller utlandet, 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.

Mangelen på tilpassede opplæringstilbud for voksne er en av de store utfordringene i forbindelse med gjennomføringen av kompetansereformen. Intervjuene med kandidater fra Yrkesprøvingsprosjektet gir et generelt inntrykk av en situasjon der mange vet at de har et opplæringsbehov, men problemet er at det ikke finnes noe opplæringstilbud som dekker dette behovet. En kandidat i snekkerfaget ga eksempelvis uttrykk for helt konkrete opplæringsbehov, og etterlyste muligheter for opplæring:

«Her er det nyere maskiner, vi bruker hendene mer. Det er noen maskiner de ikke har i Marokko. Jeg kjenner noen av maskinene, men har ikke brukt dem selv. Det var bare to – tre ukjente maskiner. I Marokko har de også en forskjellig overflatebehandling. Hvis jeg får opplæring i det, kan jeg klare det. Men jeg vet ikke hvor jeg kan få den opplæringen – kan jeg ikke få den her?»

Flere av prøvelederne uttrykker også stor frustrasjon over et dårlig utbygd opplæringstilbud. En prøveleder sier at alle kandidatene har samme opplæringsbehov, men at det ikke finnes noe tilbud som kan dekke dette behovet.

Et svakt utbygget opplæringstilbud for voksne er etter vår mening ett av de forholdene som i stor grad kan hemme realiseringen av målene for yrkesprøvingen. Her er det store utfordringer på opplæringssiden. De ansvarlige for yrkesprøvingen bør ha et nært samarbeid med ulike opplæringstilbydere for å sikre at det blir utformet tilbud med forankring i reelle behov. Samtidig er det klart at utviklingen på dette området i stor grad vil være påvirket av regelverket og ressussituasjonen i voksenopplæringen.

Finansiering

De gjennomsnittlige utgiftene til yrkesprøving første halvår i 2002 var 10 980 kroner per kandidat.¹⁴ Det er imidlertid store forskjeller mellom fagene, og utgiftene varierer mellom ytterpunktene:

- utgifter til yrkesprøving av elektrikere: 5500 kroner (lønn til prøveleder (inkl. sosiale ytelser), bilgodtgjørelse, tolk)
- utgifter til yrkesprøving av møbelsnekkere: i gjennomsnitt. 23 000 kroner per kandidat (lønn til prøveleder (inkl. sosiale ytelser), bilgodtgjørelse, tolk leie av prøvearena)

¹⁴ Beløpet dekker utgifter til yrkesprøving, opplæring av prøveledere og forsikring av kandidater til yrkesprøving.

Dette er en svært forenklet måte å regne ut kostnadene per kandidat på, men beløpene ovenfor kan brukes som en indikasjon på hvilke utgifter som er forbundet med yrkesprøving. Hovedårsaken til variasjon i utgiftene mellom fagene er antallet timer som brukes til å gjennomføre yrkesprøvingen. Det vil også variere hvor mye utstyr det er behov for å kjøpe inn for å gjennomføre yrkesprøving, og utgiftene øker også dersom det må brukes tolk. Utgiftene til yrkesprøving har samlet sett variert lite i løpet av prosjektperioden

I prosjektperioden ble alle utgifter til yrkesprøving dekket gjennom prosjektet. Prosjektet har hovedsakelig vært finansiert med støtte fra Byrådsavdeling for eldre og bydelene i Oslo. I tillegg har prosjektet mottatt tilleggsbevilgninger fra Realkompetanseprosjektet og UDI.

Det er vanskelig å vurdere kostnadseffektiviteten i prosjektet. En reell vurdering av kostnadseffektiviteten i prosjektet ville kreve en langt mer omfattende datatilførsel og analysemetode enn vi har hatt anledning til å bruke innenfor rammene av dette prosjektet. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på de store forskjellene i utgiftene til yrkesprøving. I høringsforslaget om yrkesprøving (UFD 2002) fastslås det at utgiftene til yrkesprøving er på 15 000 kroner. Dette anslaget er i beste fall ufullstendig, og det inneholder ingen differensiering mellom ulike fag. Dette er viktige aspekter som må trekkes inn i forhold til modellen for framtidig finansiering av yrkesprøving.

Hvem skal betale yrkesprøving?

I høringsnotatet om lovfesting av yrkesprøving (UFD 2002) legges det til grunn at en utvidelse av ordningen med yrkesprøving skal skje uten tilførsel av midler. I høringsutkastet foreslås det at utgiftene til yrkesprøving dekkes av fylkeskommunen for de kandidatene som har lovfestet rett til videregående opplæring, kommunene skal betale utgiftene for nyankomne flyktninger, og Aetat skal betale utgiftene for arbeidssøkere som ikke har rett til videregående opplæring.

Vi vet fra tidligere forskning at en av de største utfordringene når det gjelder samarbeid mellom offentlige etater er å unngå ansvarsfragmentering. Dette gjelder ikke minst i forhold til etniske minoriteter, som skal integreres i tilbudet som gis til majoritetsbefolkningen (Djuve m.fl. 2001). En finansieringsmodell slik den er beskrevet i forslaget fra UFD kan fungere dersom ansvarsforholdene er klarlagt, men på bakgrunn av det vi vet om integreringsarbeid i forhold til innvandrere og flyktninger, synes faren for ansvarsfragmentering å være overhengende. For det første skulle det i utgangspunktet være frivillig for kommunene å ta i bruk loven om introduksjonsprogram for flyktninger. Etter et vedtak i Stortinget i april 2002 ble det avgjort at introduksjonsprogram skal være obligatorisk, men dette fører til at selve loven blir forsinket og ikke trer i kraft fra januar 2003 som planlagt (KRD

2002). Kommunene kan i dag ikke pålegges å bidra med midler til yrkesprøving av nyankomne flyktninger. Nyankomne flyktninger som ikke får tilbud om yrkesprøving gjennom kommunene de er bosatt i, vil på sikt, sammen med ordinære innvandrere og personer som kommer til landet gjennom familiejenforening, måtte finne ut om de har rett til videregående opplæring eller ikke. Deretter må de henvende seg til henholdsvis fylkeskommunen eller Aetat. I dag er retten til realkompetansevurdering knyttet til retten til videregående opplæring inn mot skolesystemet. Det nye i forslaget fra UFD er at man skal ha rett til realkompetansevurdering enten man er interessert i utdanning eller i å ta arbeid. Men det skal fortsatt være slik at det bare er de som har rett til opplæring som skal ha rett til realkompetansevurdering (evt yrkesprøving hvis fylkeskommunen er villig til å bruke penger på det). Er det realistisk å tro at fylkeskommunen vil prioritere yrkesprøving, som er en dyrere metode enn annen realkompetansevurdering når dette skal dekkes av stramme opplæringsbudsjetter?

Registrerte arbeidssøkere kan få realkompetansevurdering gjennom Aetat. Disse kandidatene vil ikke ha rett til fylkeskommunal restopplæring dersom yrkesprøvingen avdekker behov for dette. For personer uten rett til opplæring vil dermed yrkesprøvingen enten ha en rent summativ funksjon, eller de vil være prisgitt private opplæringstilbydere eller kurstilbud i regi av Aetat.

Mellom Aetat og fylkeskommunen ligger det også sporer til diskusjon om hvem som har, og hvem som ikke har rett til opplæring. Voksne født etter 1978 har på grunn av Reform 94 ikke rett til videregående opplæring, selv ikke personer som nylig har kommet til landet. I andre tilfeller er det mer uklare grenseganger. Retten til videregående opplæring forutsetter fullført grunnskole, og det er ingen klar enighet om personer som har fullført grunnskole i et annet land enn Norge kan regnes som rettighetshavere, og om det i så fall skal kreves dokumentasjon for fullført grunnskole. Retten gjelder heller ikke personer som har fullført videregående opplæring fra før. Det betyr at de som er fagarbeidere fra hjemlandet sitt kan risikere at de ikke har rett til yrkesprøving for å fastsette nødvendig restopplæring dersom de ikke får finansiert dette av kommune eller Aetat. Vi har imidlertid sett at de som har mest nytte av yrkesprøving er de som bare har behov for noe restopplæring – ofte fordi det er forskjeller i fagene mellom landene. Disse har sannsynligvis ikke rett til opplæring. Resultatet kan med andre ord bli at de som vil ha størst nytte av yrkesprøving blir utestengt fra ordningen. Det er også verdt å merke seg at personer uten rett til videregående opplæring må være arbeidssøkende for å få tilgang til yrkesprøving. Flere av kandidatene vi har intervjuet i forbindelse med evalueringen av Yrkesprøvingssprosjektet var i jobb før de gjennomgikk yrkesprøvingen, men da i lavt betalte jobber som ikke var i samsvar med den utdanningen og yrkesbakgrunnen de hadde. Ukvalifiserte jobber innen renhold eller serviceyrker er en vanlig startjobb for nyankomne innvandrere og flyktnin-

ger (Vassenden 1997). Dersom personer som raskt kommer i jobb, senere skal være utestengt fra yrkesmessig mobilitet som er i samsvar med deres kompetanse, vil dette være i strid med hensynet til å ta i bruk innvandreres kompetanse.

Oppsummering og anbefalinger

Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo har så langt vært organisert som en instans som har fulgt kandidatene gjennom prosessen med yrkesprøving. Vi har vist at det er store fordeler forbundet med en organisering som gjør at prosjektet er forankret i fagopplæringsetaten, men en slik organisering i fortsettelsen forutsetter bedre samarbeid med skoleetaten og Aetat enn hva tilfellet er i dag. I høringsutkastet om lovfesting av yrkesprøving foreslås det at fylkeskommunen skal ha det administrative ansvaret for yrkesprøving. I Oslo er opplæringsansvaret innen videregående opplæring delt mellom de to etatene fagopplæringsetaten og skoleetaten. De fleste andre fylker har en felles etat for disse oppgavene. Dette stiller Oslo overfor en særlig utfordring i forhold til koordinering av skole- og fagopplæringsetaten når det gjelder yrkesprøving av både praktisk og teoretisk kompetanse. I tillegg bør samarbeidet med Aetat styrkes, særlig fordi de konsulentene i Aetat som aktivt har tatt i bruk dokumentasjon fra yrkesprøvingen i formidlingen av arbeidssøkende til jobb eller praksisplass, har svært gode erfaringer med dette.

Vi har vist at kommunalt integreringsarbeid generelt er preget av stor grad av lokal frihet til å velge ordninger, at samarbeid er slitsomt og tidkrevende, og at ansvarsfragmentering må unngås. En forutsetning for at ordningen med yrkesprøving skal kunne innføres som ordinær virksomhet i Oslo kommune, er at finansieringss spørsmålet blir avklart. Høringsforslaget fra UFD (2002) er ikke godt nok i forhold til å avklare viktige momenter i yrkesprøvingen. Yrkesprøvingsprosjektet viser at de fleste kandidatene har behov for restopplæring i forhold til norske krav. Da bør de også ha rett til denne opplæringen.

Kapittel 6 Virker yrkesprøving?

I en evaluering vil man alltid måtte forholde seg til at de resultatene man forsøker å evaluere i stor grad er påvirket av forhold som ligger utenfor prosjektets kontroll. Når sluttrapporten skrives, er både Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo og det nasjonale Realkompetanseprosjektet under avvikling. Et forslag fra Utdannings- og forskningsdepartementet som vil ha betydning for hvem som får rett og mulighet til realkompetansevurdering og yrkesprøving, er for tida ute til høring. Regelverket er en del av rammebetingelsene som i stor grad påvirker muligheten til å realisere målene for yrkesprøvingen. Organiseringen og utviklingen av opplæringsvirksomheten i Oslo kommune, arbeidet med norskopplæring og kvalifisering av nyankomne flyktninger og innvandrere og samarbeidet mellom de ulike etatene er andre forhold som i stor grad har betydning for resultatene av yrkesprøvingen.

Bakgrunnen for Yrkesprøvingsprosjektet er at mange innvandrere og flyktninger har yrkeskompetanse som ikke blir utnyttet, dermed får personer som kommer til Norge ofte ikke jobber de er kvalifisert for. Prosjektet bygger på en underliggende forestilling om at yrkesprøving som dokumentasjonsordning kan bidra til økt motivasjon og bedre betingelser for videre opplæring, men først og fremst for å gi bedre muligheter for at flyktninger og innvandrere får arbeid som de er kvalifisert for. Formålet med evalueringen var å gi innspill i forhold til prinsippene for yrkesprøving, evaluere metodene for yrkesprøving, kartlegge arbeidslivets vurdering av yrkesprøving og kompetansedokumentasjon samt å vurdere samarbeidsrutinene i Oslo kommune og ansvarsfordelingen mellom involverte myndighetsorganer i yrkesprøving.

Vår konklusjon på evalueringen er at Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo har funnet en form på metoden som fungerer, og som kan videreutvikles. Den praktiske prøveformen dekker et behov som andre dokumentasjonsformer ikke kan dekke på en tilfredsstillende måte. Dette er viktig i forhold til personer som ikke kan dokumentere kompetanse, men også i forhold til personer som ikke kan nyttiggjøre seg dokumentasjon fra hjemlandet. Dokumentasjon fra yrkesprøving kan også redusere usikkerhet hos arbeidsgiver, og slik bidra til å redusere diskriminering av innvandrere og flyktninger på arbeidsmarkedet. Vår viktigste innvending i evalueringen er at det er viktig å ikke se dokumentasjonen som målet i seg selv, men å vektlegge at dokumentasjonen inngår i en bredere prosess. Yrkesprøvingsprosjektet har hatt både et summativt og et formativt formål. Den formative delen av

yrkesprøvingen ivaretas ved at kandidatene tilbys veiledning etter gjennomført yrkesprøving. Evalueringen har likevel vist at mulighetene for å nå målet om en prosess som innebærer at yrkesprøving danner grunnlag for en videre læringsprosess for kandidatene, i stor grad er avhengig av at det finnes tilgjengelige opplæringstilbud i bedrifter eller utdanningsinstitusjoner. En stor utfordring framover vil også bli knyttet til finansiering av yrkesprøvingen.

Prosjektene påvirker og påvirkes av tenkning og praksis

Yrkesprøvingsprosjektet innebærer utvilsomt en ny tenkning hva angår dokumentasjon av realkompetanse generelt, og ansettbarheten til innvandrere og flyktninger spesielt. Yrkesprøvingsprosjektet og Realkompetanseprosjektet inngår likevel i en sammenheng av endringer i norsk kompetansopolitikk mer generelt. Kompetansereformen er en slik overordnet endring. Ett av tiltakene i Kompetansereformen er Realkompetanseprosjektet. Realkompetanseprosjektet har gjennom ulike utviklingsprosjekter prøvd ut modeller for dokumentasjon og verdsetting av voksnes realkompetanse i arbeidslivet, i frivillige organisasjoner og i utdannings-systemet. Etableringen av Realkompetanseprosjektet, som fant sted etter at Yrkesprøvingsprosjektet ble startet, må sies å ha hatt stor betydning for at ordningen med dokumentasjon av realkompetanse har legitimitet i forhold til opplæringstilbud og arbeidsliv.

I selve Yrkesprøvingsprosjektet har rekrutteringen av prosjektledere og prosjektmedarbeidet vært av stor betydning, både for utformingen av prosjektplanen, for tenkningen underveis i prosjektet og for utviklingen av metoden. Den første prosjektlederen og prosjektmedarbeideren ble begge rekruttert fra fagopplæringsetaten. Disse hadde hovedansvaret for utformingen av prosjektplanen og prinsippene i Yrkesprøvingsprosjektet. Selv om begge hadde erfaring fra fagopplæringen, hentet de også i stor grad impulser utenfra. Den første prosjektlederen i Yrkesprøvingsprosjektet hadde tidligere jobbet i Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. Herfra hadde hun god kjennskap til regelverket for videregående opplæring og til arbeidet med Kompetansereformen. Prosjektmedarbeideren i Yrkesprøvingsprosjektet har bred yrkesfaglig bakgrunn, og et bredt nettverk i forhold til prøvenemndsmedlemmer og arbeidsgivere i en rekke bransjer. Han har i tillegg jobbet ti år som bistandsarbeider, og har gjennom dette utviklet tanker om alternativ kompetanse som har hatt stor innvirkning på prosjektet. Yrkesprøvingsprosjektets første prosjektleder flyttet fra Oslo kort tid etter prosjektets oppstart, og ny prosjektleder ble ansatt. Denne prosjektlederen hadde bakgrunn fra Arbeidsdirek-

toratet, og som saksbehandler ved et arbeidskontor brakte hun inn viktig erfaring med jobbsøking og karriereplanlegging for flyktninger og innvandrere.

Da prosjektplanen for Yrkesprøvingsprosjektet ble utformet, tok man utgangspunkt i intensjonene i Handlingsplan mot etnisk diskriminering og i Kompetansereformen, og utformet en prosjektplan innenfor rammen av det eksisterende regelverket. Ifølge Yrkesprøvingsprosjektets første prosjektleder var det flere elementer i prosjektplanen som brøt med etablerte tradisjoner og praksis i fagopplæringsetaten. Ikke minst var likeverdighetsbegrepet en utfordring i forhold til gjeldende praksis for godkjenning av fagkompetanse. Videre har man i prosjektet lagt stor vekt på at yrkesprøvingen skal få fram hva folk kan (ikke hva de ikke kan). For prosjektet var det av stor betydning at kompetansevurdering gjennom yrkesprøving ikke senere ble overprøvd av fagopplæringsetaten. Det ble derfor lagt stor vekt på å informere og involvere andre deler av fagopplæringssystemet i prosjektet.

Tanken om at formålet er å få fram hva kandidaten faktisk kan, var en utfordring for mange av prøvelederne og fagpersonene. I begynnelsen opplevde flere av kandidatene yrkesprøvingen som en eksamensliknende situasjon, der man ble testet i forhold til kravene i læreplanen. Fra Yrkesprøvingsprosjektets side laget man derfor et opplæringsprogram for prøveledere, der det blant annet ble brukt gruppearbeid for å utvikle en felles forståelse for metoden.

Intervjuene med prøvelederne viser at tanken om å få fram hva kandidaten faktisk kan, har fått stort gjennomslag. Det stilles krav om en åpenhet i prøve-situasjonen som flere opplever som utfordrende. En av prøvelederne sier det slik:

«Dette er mer krevende, der [fagprøve] er det gitte rammer, her skal du være åpen og ta det som dukker opp. Det stiller større krav til en som menneske. Vi må løse opp situasjonen så kandidaten føler seg vel. At kandidaten skjønner at vi vil han eller hun vel. Det er jo ikke en test, vi skal finne ut hva de kan. Det er en annen vinkling.»

I Yrkesprøvingsprosjektet er det arrangert tre samlinger for prøveledere. Noen av prøvelederne har valgt å delta på flere av samlingene. Dette tolker vi som et uttrykk for at deltakerne selv mener de har mye å hente gjennom erfaringsutveksling med prosjektmedarbeiderne i YPP og de andre prøvelederne. Samtidig har prøveledernes erfaringer trolig vært av stor betydning for utviklingen av prosjektet.

Det har også vært erfaringsutveksling mellom yrkesprøvingsprosjektene i Oslo og Oppland. Begge disse har hatt støtte fra det nasjonale Realkompetanseprosjektet, som ønsket å vinne praktisk erfaring med yrkesprøving i prosjektperioden. Begge fylkene har også hatt ansvar for å formidle erfaringer og resultater til andre fylkeskommuner.

Tilknytningen til det nasjonale Realkompetanseprosjektet har sannsynligvis hatt stor betydning, både i forhold til tempo og dynamikk i prosjektet i Oslo, for prosjektets legitimitet og tyngde som prøvefylke, og for spredningen av modeller og erfaringer fra yrkesprøvingen. Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo er derfor ikke bare et isolert enkeltprosjekt i Oslo kommune, men har fått en langt videre betydning i forhold til tenkning og praksis omkring yrkesprøving.

Utfordringer

Til tross for at yrkesprøving er et viktig bidrag til realkompetansevurdering av innvandrere og flyktninger, gjenstår det fortsatt en rekke utfordringer for at ordningen skal bli et reelt tilbud til voksne som har behov for det. Vi har vist til høringsnotatet fra Utdannings- og forskningsdepartementet der det foreslås endringer av opplæringslovens § 4A-3 om å utvide ordningen for realkompetansevurdering og yrkesprøving. Forslaget går ut på at voksne som i dag har rett til videregående opplæring, også får rett til yrkesprøving med sikte på arbeid. På bakgrunn av evalueringen vi har gjort av Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo, mener vi at forslaget bør gå lenger hvis yrkesprøving skal være et reelt tilbud til flyktninger og innvandrere. De største utfordringene knytter seg til:

- finansiering
- behov for praksis og restopplæring
- samarbeid og koordinering mellom ulike etater må styrkes
- yrkesprøving er et ledd i en større prosess
- dokumentasjon av lik og likeverdig kompetanse krever ulik dokumentasjon

Vi har allerede vært inne på mulighetene for ansvarsfraskrivelse som er knyttet til finansiering av ordningen. Delingsmodellen som høringsforslaget om yrkesprøving legger opp til, kan fungere dersom alle de involverte etatene tar ansvar og er enige om definisjoner på hvem som for eksempel har rett til videregående opplæring. På bakgrunn av tidligere forskning om integrering av innvandrere mener vi likevel at forslaget burde vært mer spesifikt i forhold til finansieringen av ordningen. En mulighet kunne vært å si at staten skal finansiere ordningen uansett hvem som gjennomfører den, men vi har sett at yrkesprøving skal gjennomføres uten tilførsel av nye midler, og dermed ville en slik ordning også bli vanskelig.

I høringsutkastet om lovfesting av yrkesprøving foreslås det at fylkeskommunen skal ha det administrative ansvaret for yrkesprøving. I Oslo er opplærings-

ansvaret delt mellom de to etatene fagopplæringsetaten og skoleetaten. De fleste andre fylker har en felles etat for disse oppgavene. Dette stiller Oslo overfor en særlig utfordring i forhold til koordinering av skole- og fagopplæringsetaten når det gjelder yrkesprøving av både praktisk og teoretisk kompetanse. Vi har argumentert for at en forankring i fagopplæringsetaten trolig sikrer ordningen størst mulig legitimitet i opplæringssystemet og i arbeidslivet. En slik forankring kan også sikre reliabiliteten og validiteten i ordningen.

En annen viktig utfordring er knyttet til behovet for praksisplasser i arbeidslivet, der kandidatene kan få den praksis de mangler før de kan melde seg opp til fagprøven. Her vil Aetat kunne spille en viktig rolle gjennom sine kontakter mot arbeidslivet, og gjennom bruk av finansielle virkemidler som kan sikre kandidatenes muligheter til utvikling, samtidig som arbeidsgivers risiko blir redusert. Etter yrkesprøvingen er det viktig at ulike instanser samarbeider om å finne praksisplass og opplæring. Aetats rolle her er viktig. Det er mulig å tenke seg flere bransjerettede opplæringstilbud i bransjer der det er stort behov for arbeidskraft. Dette kan organiseres som spleiselag mellom Aetat, opplæringstilbydere og arbeidsgivere. Yrkesprøvingen er et viktig grunnlag for å lage gode opplæringstilbud. I bransjer der det er mange kandidater som mangler det samme, burde det være mulig å få til noe sånt. Fylkeskommunal tilpasset opplæring på videregående skoles nivå er også viktig å få etablert for at også innvandrere og flyktninger skal få den opplæringen de har behov for.

Samarbeid og koordinering mellom ulike involverte etater må dermed styrkes for at ordningen skal gi kandidatene fullt utbytte. En utbygging av muligheten for å få realkompetansevurdert teori innen skoleetaten er en viktig forutsetning for å få til en koordinering mellom de to etatene som sikrer godkjenning av både teori og praksis i yrkesprøvingen. For kandidatene er det uheldig at de ikke kan få godkjent både teori og praksis gjennom yrkesprøvingen, og det er viktig å finne en løsning på dette. I tillegg er det som nevnt viktig at Aetat involveres i arbeidet, og at fylkeskommunen tar ansvar for å tilby komprimerte, tilpassede kurs.

En siste utfordring knytter seg til begrepene lik og likeverdig kompetanse. 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 tilleggsoplæring innenfor fag som er regulert av sertifiseringsordninger eller særkrav. De mener likevel at inn-

vandrerens kompetanse fra hjemlandet vil komme så vel norsk arbeidsliv som samfunnsliv til gode i en verden som blir stadig mer internasjonal (Ellingsve 2002).

I evalueringen av Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo har vi sett at vurdering opp mot en kjent standard som norske læreplaner øker ordningens legitimitet i arbeidslivet, og det øker også reliabiliteten i ordningen ved at sannsynligheten for samme resultat med andre prøveledere eller fagkonsulenter øker betydelig når det finnes en kjent standard å måle kompetansen opp mot. Det er likevel klart at det vil finnes både innvandrere og andre som har kompetanse som ikke umiddelbart kan vurderes og plasseres i forhold til norske læreplaner, og det vil være en utfordring å utvikle dokumentasjonsordninger også for gruppen med likeverdig kompetanse. I kapittel tre foreslo vi at kandidatene som gjennomgår yrkesprøving som ledd i prosessen også bør få hjelp til å bygge opp og strukturere en personlig CV/portefolio som kan brukes i forhold til søknad om jobb og videre opplæring. Dette gjøres i en rekke av de ordningene som er utviklet som ledd i Realkompetanseprosjektet. 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 derfor 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 dermed ha høyere validitet i forhold til målingen av yrkeskompetanse, og vil gi et bedre grunnlag for vurdering av likeverdig kompetanse.

Vi har vist at ordningen med yrkesprøving er et viktig bidrag for å utnytte innvandrers medbrakte kompetanse. Utfordringene vi har skissert i tilknytning til yrkesprøving, handler i stor grad om å oppfylle intensjoner i kompetansereformen. Slik sett vil en ytterligere oppfylling av intensjonene i kompetansereformen være et viktig bidrag til å styrke innvandrers posisjon på det norske arbeidsmarkedet.

Litteratur

- Andersen, Bjørn, Anna Hagen og Sveinung Skule (2000) *Dokumentasjon av real-kompetanse. Kommunesektoren som arbeidsgiver og skoleeier*. Fafo-notat 2000:8. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Andersson, Per (2001) «Validering av utländsk yrkeskompetens – en studie av tre pilotprosjekt». I: *Validering av vuxnas kunskap och kompetens : slutbetankade / av Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens*. pp. 173–270. Stockholm: SOU 2001:78
- Baklien, Bergljot (1985) «Evalueringsforskeren mellom barken og veden.» *Tidsskrift for samfunnsforskning*, bd. 26, 457–475
- 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
- Dif, M'Hamed (1999) *Role of accrediting work-based prior learning within the French VET system*. A paper presented at TSER FORUM NETWORK on «Identities in VET», Vienna (Austria), 24–27 June
- Dif, M'Hamed (2001) *Competence assessment and accreditation for an integrated formal and non-formal learning: a French perspective*. Paper presented at JNET Fourth International Conference, 16–18 July 2001, University of Wolverhampton, UK
- Djuve, Anne Britt og Hanne Cecilie Pettersen (1998) *Virker tvang? Erfaringer med bruk av økonomiske sanksjoner i integreringsprogrammer for flyktninger*. Fafo-rapport 234. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Djuve, Anne Britt, Hanne Cecilie Kavli, Monica Lund og Tina Østberg (2001) *Fra sosialhjelp til lønnet kvalifisering. Resultater fra forsøk med heldags introduksjonsprogram for flyktninger*. Fafo-rapport 364. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Drøpping, Jon Anders og Hanne Cecilie Kavli (2002) *Kurs for arbeid? Norskopp-læring og yrkesdeltakelse blant ikke-vestlige flyktninger og innvandrere*. Fafo-rapport nr 387. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo

- Ellingsve, Eli Johanne (2002) *Likeverdig kompetanse*. Trondheim: VOX/Voksenopplæringsinstituttet
- Hagen, Anna, Elin Svensen og Kari Folkenborg (2002) *Dokumentasjon av realkompetanse gjennom yrkesprøving. En kartlegging av erfaringer med kompetansedokumentasjon for flyktninger og innvandrere*. Fafo-rapport 388. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Kommunal- og regionaldepartementet (2000) *Grunnleggende kvalifisering av nyankomne innvandrere. Sluttrapport fra tverrdepartemental arbeidsgruppe*. Mars 2000. Oslo: KRD
- Kommunal- og regionaldepartementet (2002) Nyhetsbrev om norsk flyktning- og innvandringspolitikk. Nr. 23. – 20. juni 2002, 9. årgang. Utgitt av Kommunal- og regionaldepartementet og Utlendingsdirektoratet
- Larsen, Knut Arild, Frode Longva, Arne Pape og Anders N. Reichborn (1997) *Bedriften som lærested. En gjennomgang av etter- og videreutdanning i norske bedrifter*. Fafo-rapport 212. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Lave, J. og E. Wenger (1991) *Situated learning. Legitimate peripheral participation*, Cambridge: Cambridge University Press
- NOU (1997:25) *Ny kompetanse? Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk*
- Pressman, J.L og A. Wildavsky (1973) *How great expectations in Washington are dashed in Oakland*. Berkley: University of California Press
- Reichborn, Anders N., Arne Pape og Kjersti Kleven (1998) *Papir på egen dyktighet. Dokumentasjon av realkompetanse fra arbeidslivet*. Fafo-rapport 245. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Skule, Sveinung og Bjørn Andersen (2001) *Dokumentasjon av realkompetanse i teknologiindustrien. Evaluering av TBL og Fellesforbundets dokumentasjonsordning for arbeidslivet*. Fafo-rapport 363. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- SSB (2001) Tabell: Innvandrarbefolkninga, etter landbakgrunn (dei største gruppene). Utvalde kommunar. 1. januar 2001 <http://www.ssb.no/innvbef/tab-2001-10-29-15.html>
- St.meld. nr. 37 (1990–91) *Om omorganisering og styring av utdanningssektoren*
- St.meld. nr. 17 (1996–97) *Om innvandring og det flerkulturelle Norge*.

- Utdannings og forskningsdepartementet 2002: Høring: Lovfesting av yrkesprøving. Datert 30.05.2002. <http://www.odin.dep.no/ufd/norsk/publ/hoe-ringsnotater/045031-080008/index-dok000-b-n-a.html>
- Svensen, Elin og M'Hamed Dif (2002), «The learning society concept in different European research traditions.» Artikkel presentert på møte i prosjektet EURONE&T Aten, april 2002
- Sverdrup, Sidsel (2002) *Evaluering: faser, design og gjennomføring*. Bergen: Fagbokforlaget
- Telhaug, Alfred Oftedal (1994) *Utdanningspolitikken og enhetsskolen: studier i 1990-årenes utdanningspolitikk*. Oslo: Didakta
- Vassenden, Kåre (1997) *Innvandrere i Norge. Hvem er de, hva gjør de og hvordan lever de?* Oslo: Statistisk sentralbyrå

Vedlegg 1 Eksempel på kompetansebevis

Navn: NN

Fødselsnummer: xx

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

OPPLÆRING I BEDRIFT

Kode	Fag	
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

Fagopplæringsetaten i Oslo

Direktør: _____ Prøveleder i yrkesprøving _____

Navn _____ Navn _____

* Se Merknader på baksiden av arket.

Vedlegg 2 Eksempel på utdyping av kompetansebevis

Utdypning av Kompetansebeviset til NN, XX

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/ **Beskrivelse av hva som er yrkesprøvet bedrift**

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 stokk. 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 logging. 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

Yrkesprøvingsprosjektet, Navn

Vedlegg 3 Eksempel på skriftlig veiledning

Veiledning for NN, født xx

Veiledningen refererer til resultat fra yrkesprøven den 10.09.01. Under samtale med deg er det kommet fram at du er interessert i å arbeide som murer og mot *oppnåelse av svennebrev i murerfaget*.

Etter en samlet vurdering av yrkesprøvingen er vi kommet fram til følgende to muligheter for deg:

1: Du satser på å gå opp til svenneprøven som praksiskandidat

Du søker jobb som hjelpearbeider i murerfaget for senere å kunne gå opp som privatist/praksiskandidat til svenneprøve i ditt fag.

Før du kan melde deg opp til svenneprøve må du gå opp til en skriftlig prøve i yrkesteori før oppmelding til svenneprøve kan godkjennes. Denne prøven er VK1 tverrfaglige eksamen i murerfaget. Informasjon om denne prøven får du på **Privattistkontoret** (se liste over viktige kontakter).

Istedenfor å gå opp til en tverrfaglig prøve på VK1, murerfaget kan du søke om å få dine teorikunnskaper **realkompetansevurdert** via Skoleetaten i Oslo. Hvis du består denne realkompetansevurderingen, slipper du å gå opp til den tverrfaglige prøven det her er snakk om. Ta kontakt med skoleetaten i Oslo og be om å få snakke med den som er ansvarlig for realkompetansevurdering og be om å få bestilt en time for vurdering av din teori på VK1 tverrfaglig nivå i Murerfaget.

2: Du søker jobb

Du vil først og fremst søke jobb innen mureryrket. Hvis du har en annen jobb som du ønsker å beholde inntil du får en ny, kan du melde deg som jobbskifter ved Aetat. Du kan uansett melde deg hos Aetat og be om hjelp til å søke jobb. Der vil du få en del informasjon om arbeidssøking og hvordan du kan finne fram til de ledige stillingene. Du kan også ta direkte kontakt med bedrifter hvor du kunne tenke deg å jobbe eller med Opplæringskontoret i ditt fag. De kan kanskje hjelpe deg med aktuelle bedrifter (se liste over viktige kontakter).

Du må ha følgende på plass før du kan melde deg opp til svenneprøve:

Enten bestått på VK1 tverrfaglig prøve i murerfaget som privatist, eller fått godkjent teorien på samme nivå via realkompetansevurdering gjennom skoleetaten. Deretter melder du deg opp som praksiskandidat til svenneprøven i Murerfaget. Eventuelle brev fra Fagopplæringssetaten i forbindelse med vurdering av resultatet av din yrkesprøving vedlegges ved oppmelding til svenneprøve.

Kontakter og opplysninger som kan være viktige for deg:

Organisasjon/Etat	Område/person	Telefon/faks	Kostnader
Privatistkontoret Ullevålsveien 31 0171 Oslo	Påmelding privatisteksamen Frist 23/02 og 20/9 2001	Telefon: 22 20 08 45	Påmeldings- avgift
Murermesterens forening Nedre Vollegate 0158 Oslo	Faglig leder, Informasjon om murerfaget	Telefon: 22415582	Gratis
VOX Voksenopplæringsinst. Besøk: Lørenveien 11 Post: pb 343 Økern, 0513 Oslo	Diverse voksenopplæring, tilrettelagte tilbud, studieverksted	Telefon: 23 39 64 00 22 22 09 10	Gratis
Skoleadministrasjonen i Oslo / Skoleetaten Strømsveien 102 0602 Oslo	Saksbehandler innen det felt du trenger opplysninger om.	Telefon: 22 66 70 70 Telefaks: 22 65 79 71	Gratis
Sogn videregående skole Sognsveien 80 0805 Oslo www.sogn.vgs.no	Ansvarlig for real- kompetansevurderin g i en rekke fag og for en rekke kurs.	Telefon: 23265700 Telefaks: 23265701	Gratis
Aetat lokal Finn ut hvilket arbeidskontor du tilhører (avhenger av hvor du bor) www.etat.no	Jobbsøking		Gratis
Yrkesprøvingsprosjektet Postboks 6317, Etterstad 0604 Oslo	Veiledning	23 03 78 00	Gratis
Fagopplæringsetaten Postboks 6317, Etterstad 0604 Oslo	Fagkonsulent. Veiledning i forbindelse med oppmelding til svenneprøve	23 03 78 00	Gratis

Oslo den 13.11.01.

Yrkesprøvingsprosjektet, Navn _____

Billett til yrkeslivet

Yrkesprøving er en praktisk prøveform som gjør det mulig å synliggjøre og dokumentere fagkompetanse som er tilegnet på andre måter enn gjennom det norske utdanningssystemet. Denne rapporten er sluttrapporten fra en evaluering av Yrkesprøvingsprosjektet i Oslo. Formålet med evalueringen har vært å gi innspill i forhold til prinsippene for yrkesprøving, evaluere metodene for yrkesprøving, kartlegge arbeidslivets vurdering av yrkesprøving og kompetansedokumentasjon samt å vurdere samarbeidsrutinene i Oslo kommune og ansvarsfordelingen mellom involverte myndighetsorganer i yrkesprøving. Evalueringen har vært lagt opp som en prosess-evaluering, med vekt på tilbakemelding og dialog med oppdragsgiver underveis i prosjektet. Sluttrapporten er en sammenfatning, og en oppdatering av erfaringer og resultater i Yrkesprøvingsprosjektet.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen

N-0608 Oslo

www.fafo.no

Fafo-rapport 394

ISBN 82-7422-379-9

ISSN 0801-6143