

# Elever får papir på uformel læring

*Af Hanne Skov, OCN*



## **Hanne Skov**

Daglig leder af OCN Danmark. Hanne Skov har tidligere været leder af blandt andet Georgsminde Daghøjskole, forstander på Den eksperimenterende Tekstilhøjskole og leder af UU på Djursland. Er designer og vejleder og har en diplomuddannelse i ledelse og er eksamineret coach.

OCN i Danmark dokumenterer den uformelle læring, som kan give elever et skub fremad. Læs om Jeppe, der via forskellige OCN-forløb, er endt med at komme i mesterlære.

I Danmark er der et stort samfundsønske om, at alle unge skal have en uddannelse. Desværre er det ikke alle unge, der kan tage en af de ordinære uddannelser, som samfundet tilbyder. Det var blandt andet en af grundene til, at man udviklede STU – ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

Som tidligere leder af UU Djursland kender jeg indgående til diverse udfordringer, der var i opstartsfasen med STU-lovgivningen i 2007 – og også med de efterfølgende udfordringer, der var – og er – med at kunne dokumentere den læring, der foregår på STU-skolerne. Og mange andre steder hvor der foregår uformel læring. Men med OCN-metoden i hånden KAN læringen valideres og dokumenteres.

OCN samarbejder i dag med ca. 25 STU-organisationer, mange bosteder, specialskoler, ungdomsklubber, sikrede institutioner, daghøjskoler og mange andre.

### **Styrker elevers selvforståelse**

Det er så bekræftende at se, når eleverne modtager OCN-læringsbeviserne. Det er ofte første gang, de på skrift ser, hvad de kan. De unge er vant til lange beskrivelser af, hvad de ikke kan. Det er utrolig motiverende for disse elever og ikke mindst deres pårørende at opleve, at de kan noget. Eleverne ser sig selv i en helt ny kontekst. De kan nu formidle, hvad de har lært, blive en del af samfundet og være motiveret til at søge mere læring.

Elevernes selvforståelse bliver på den måde ny, de kan nu fremvise et OCN-valideret læringsbevis, ligesom elever i England, Sverige, Færøerne og i Grønland. Elever oplever at blive anerkendt og certificeret – det motiverer og skaber ejerskab af læringen.

OCN giver mulighed for livslang læring. Mulighederne for OCN-forløb er mangfoldige. Læringsprogrammerne bevæger sig fra fag, faglige forløb, praktikforløb til dannelse og selvstændig livsførelses-området. OCN rummer også forløb målrettet mennesker med multiple funktionsnedsættelser.

OCN tilbyder i dag op mod 3000 forskellige læringsresultater – altså kompetencer som skridt for skridt kan læres, dokumenteres og som der kan opnås anerkendelse for.

### **Metoden**

Open College Network (OCN) sikrer papir på det, man lærer uden for skolen. Det kan være læring fra ungdomsklubber, virksomhedspraktik, kurser, daghøjskoler, specialskoler, jobtræning, ungdomsskoler, STU og mange andre steder. Formålet er at sikre deltageren et troværdigt papir på læringen; et papir, som kan bruges til at søge arbejde, uddannelse eller videre kvalificering. Samtidig føles det som en stor anerkendelse at få papir på det, man kan – også selvom læringen ikke kommer fra det formelle skolesystem. OCN-metoden handler også om at kunne dokumentere læringen i små skridt og dermed få et læringsbevis, som samler de dokumenterede færdigheder og kompetencer. På denne måde kan man tydeliggøre den uformelle læring.

### **Resultatorienteret ledelse**

Som leder i en organisation, der er OCN-certificeret, vil man kunne synliggøre den læring, der forgår i organisationen. Personalet vil få et fælles sprog, der er med til at forenkle og præcisere de uddannelsesfelter, eleverne skal have fokus på. Det vil være muligt at give eleverne valide beviser, de kan bringe med på deres videre rejse i samfundet.

Men som leder er det også særdeles vigtigt, at man kan dokumentere resultaterne af undervisningen overfor kommuner og staten, som finansierer organisationerne. Samfundet kan dermed tydeligt se, hvad det får for pengene.

### **Validitet**

Hos OCN Danmark sørger vi for at sikre validiteten på flere planer. Dels i udarbejdelsen af de læringsresultater en deltager kan opnå, dels i kvalitetssikringen af læringens dokumentation. Det er vigtigt for OCN at sikre, at metoden bliver



overholdt og vi har derfor et tæt samarbejde med vores samarbejdspartnere. Når et nyt OCN-program bliver udviklet, foregår det som oftest med en eller flere samarbejdspartnere. Det faglige indhold i programmet baseres på samarbejdspartnerens behov og OCN sikrer, at principperne i metoden overholdes. Herefter gennemgås programmet af et panel sammensat af "eksperter" med viden inden for det specifikke område. Panelet forholder sig til, om programmet er bedst muligt struktureret, om det er branchetilpasset og om point og niveauer er rigtigt beregnet. Når en deltager så har gennemgået et OCN-forløb og læringen er dokumenteret i henhold til metoden, indskrives resultatet i OCN's database og læringsbeviset udskrives.

**OCNs samarbejde med faglige eksperter**  
Den tætte kommunikation med faglige eksperter er en hjørnesten i OCNs kvalitetssikring og validering af uformel læring. Hver gang vi i samarbejde med en organisation strukturerer læring, så deltagerne kan bevise, hvad de lærer, inviterer vi et panel af eksperter fra den pågældende

branche til et panelmøde, hvor de skal kvalitetssikre programmets indhold. På panelmødet fremlægger kursusudbyderen kursusplanen for eksperterne under OCN's mødeledelse. Eksperterne gennemgår læringsforløb, læringsresultater og bedømmelseskriterier i et program skridt for skridt for at sikre at:

- Læringen er opdateret og relevant
- Fagsproget er brancheopdateret
- Læringen matcher den konkrete målgruppe
- Deltagerne får optimal mulighed for at dokumentere, hvad de lærer
- Point og niveau er korrekt udregnet

Når alle eksperternes krav til optimering af læringsresultater og bedømmelseskriterier er rettet til, er programmet kvalitetssikret til brug i den pågældende organisation og af OCNs medlemsorganisationer. Ekspertpanelet godkender og kvalitetssikrer læringsforløbet for tre år ad gangen. Når en deltager senere modtager et OCN-læringsbevis fra det kvalitetssikrede program, står panel-eksperternes navne på beviset som en garanti for, at det er OCN-certificeret.

### **OCN – niveauer og point**

Man kan arbejde med OCN på flere niveauer. Niveau har ikke nødvendigvis noget at gøre med en persons generelle indlæringssevne, men hvor udgangspunktet for den specifikke læring er.

#### **Niveau 1 / Kendskab**

Deltageren skal have kendskab til emnet. Simpel praksis, med løbende vejledning. Nedenstående ord bruges i bedømmelseskriterier på Niveau 1: Liste, identificere, vælge, optegne, navngive, gengive

#### **Niveau 2 / Kundskab**

Deltageren skal i forhold til et emne selvstændigt kunne anvende/udføre. Nedenstående ord bruges i bedømmelseskriterier på Niveau 2: Beskrive, forklare afgrænse, illustrere, diskutere, definere, undersøge, demonstrere

#### **Niveau 3 / Mestring**

Deltageren skal mestre en opgave/et emne og selvstændigt kunne bygge videre på praksis. Nedenstående ord bruges i bedømmelseskriterier på Niveau 3: Analysere, evaluere, sammenligne og nuancere, konkludere og opsummere, beherske, undersøge kritisk. Niveau for Personlig Progression

Før Niveau 1, 2 og 3 ligger "Niveauet for Personlig Progression". Det er et særligt program i OCN-regi og bruges til at dokumentere læring og progression hos borgere med særlige behov.

#### **Niveau for Selvstændig Livsførelse**

Mellem Personlig Progression og niveau 1, 2 og 3 ligger programmet Selvstændig livsførelse.

I dette program bevæger vi os ligeledes på 3 niveauer, og betegner dem: Kendskab 1 (svarende til niveau 1 simpelt), Kendskab 2 (svarende til niveau 1 typisk øget volumen), Kundskab 3 (svarende til niveau 2)

### **OCN's historie**

OCN har eksisteret i England i 35 år og er i dag en anerkendt skala til at validere uformel kundskab. I England kan OCN-point bruges til at "veksle" uformel kundskab til formel kundskab ved, at det formelle uddannelsessystem accepterer OCN-point som adgangsgivende. For 15 år siden kom OCN-metoden til Sverige og de seneste 9 år, har man anvendt OCN-metoden i Danmark.

De primære samarbejdspartnere i Danmark er STU-organisationer, ungdomsskoler, jobcentre, specialskoler, de sikrede institutioner, eksterne udbydere af jobtræning samt større virksomheder.

I 2012 -13 og 14 besøgte OCN Danmark, sammen med forskellige samarbejdspartnere, OCN London, og deres samarbejdspartnere, flere gange på studieture. Det gav inspiration til at udvikle programmer, der er rettet direkte mod den svageste borgergruppe – for som de siger i OCN i England: Hvis man skal tilbyde OCN i et land, skal det være "all inclusive".

Også Færøerne og dele af Grønland er nu med.

Læs mere på [www.ocndanmark.dk](http://www.ocndanmark.dk)

*Fortsættes på næste side...*

### Jeppe – fra skoletræt til mesterlære

I folkeskolen havde Jeppe det svært: Han var stærkt ordblind, oplevede mobning og havde meget svært ved at indgå i sociale sammenhænge. I dag er Jeppe i mesterlære hos virksomheden Geberit A/S i Lystrup.

Jeppe er en sand succeshistorie og et eksempel på, hvad der kan ske, når OCN-metoden udfoldes i praksis.

### Blev udfordret

Inden Jeppe startede i praktik, var han igennem forskellige OCN-forløb i den lokale ungdomsklub. Her blev han inden for trygge rammer udfordret og fik blandt andet ansvaret for at stå for et arrangement for andre unge i klubben. Jeppe fik synlige beviser på sin læring og blev



klar til praktik via følgende OCN-forløb: "Praktik i detail", "Projektbutikken", "Job, Skole, Hverdag", "Generelle arbejdsmarkedsfærdigheder og Facility Services".

Poul Juul Jørgensen, intern salgschef i Geberit A/S, var på udkig efter en ny praktikant. I den forbindelse kom han i kontakt med "Ung i Erhverv" i Aarhus, der præsenterede ham for Jeppe, der snart efter startede i en måneds praktik i virksomheden. Praktikken blev efterfulgt af en to-årig EGU og i dag er Jeppe i mesterlære hos Geberit A/S.

### Jeppes evne til at huske tal

Hos Geberit A/S flyttede de fokus fra Jeppes ordblindhed til hans store styrke: Evnen til at huske tal. Evnen til at huske viste sig hurtigt værdifuld, når der skulle plukkes ting på lageret og med Jeppes evne til at huske, skabe struktur og pakke varerne ordentligt, fik hele lageret et løft.

Jeppe var allerede efter et halvt år hos Geberit A/S blevet til en uvurderlig medarbejder, der var i stand til at oplære vikarer på lageret. Selvom Jeppe stadig har nogle sociale udfordringer, fungerer han godt på arbejdspladsen, er en vellidt kollega, der indgår på lige fod som alle andre. Han er blevet en vigtig ressource, der kan noget andre ikke kan.

Geberit A/S ønsker at udvise ansvar i samfundet generelt og i lokalsamfundet i særdeleshed. Derfor er det også naturligt for virksomheden at få en som Jeppe i praktik, da han er med til at synliggøre virksomhedens CSR-profil. ■