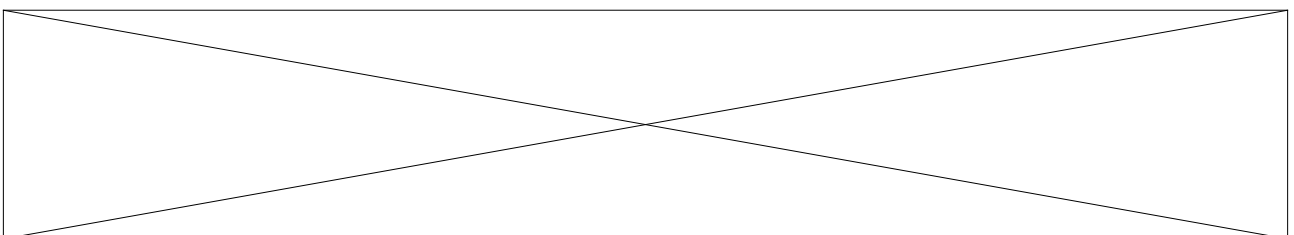
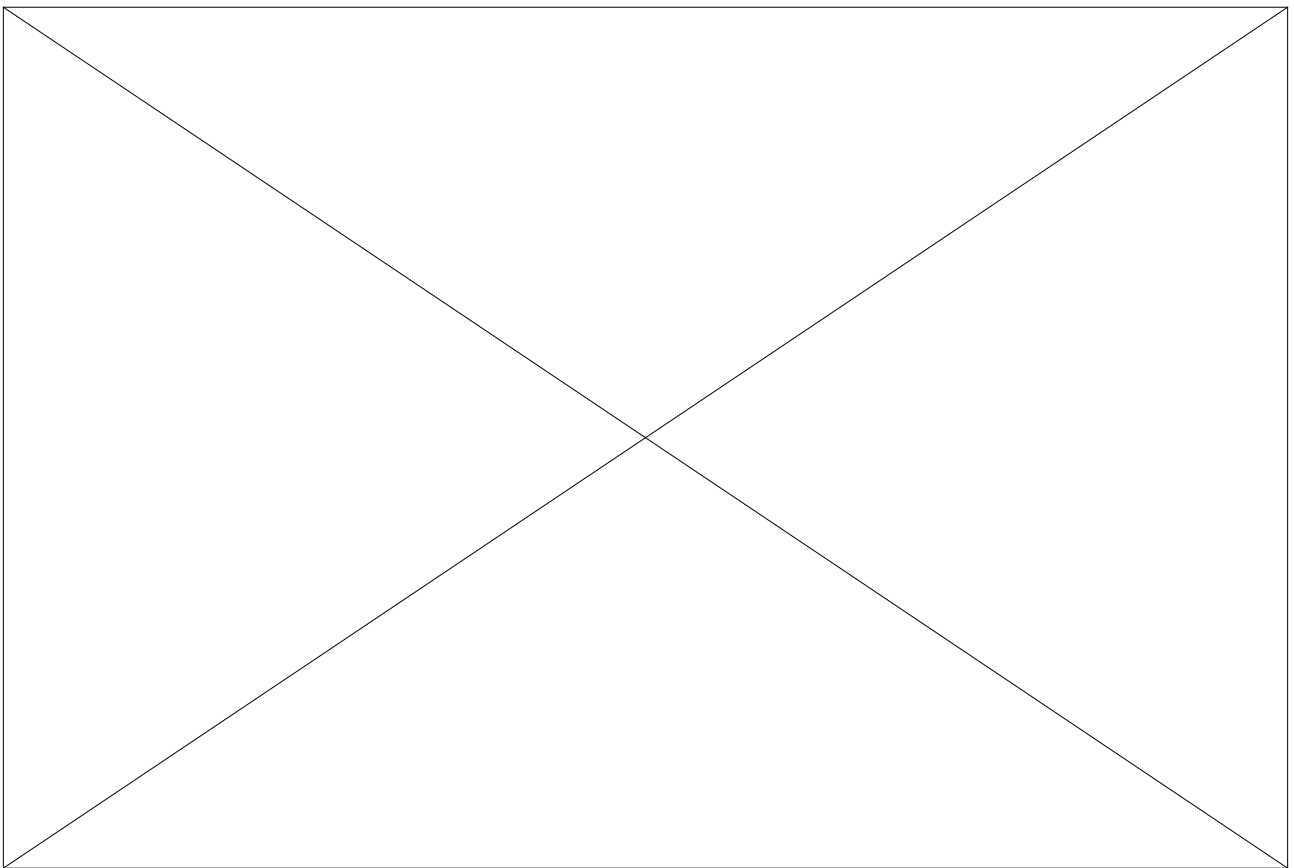


Voksenundervisning og
arbejdsmarkedsovervågning i

NEW ZEALAND

Studietur til Auckland,

uge 43 · 1999



Indhold

Forord	3
New Zealand	4
New Zealand Qualifications Authority	6
Arbejdsministeriet	9
Undervisningsministeriet	10
Electro Technology Industry Training Organisation (ETITO)	12
Auckland University of Technology	14
Skills New Zealand	16
Til Powhiri hos maorierne	19
Tværgående iagttagelser	21
Sammenligning af vilkår og rammer for uddannelse DK-NZ	23
Program	24

Forord

I uge 43 1999 rejste en gruppe af erhvervs-skolefolk fra KUA-projektet til New Zealand for at se nærmere på den meget omtalte og meget roste kvalifikationsramme, der var blevet sat i værk ti år tidligere.

Studieturen til New Zealand var det tredje og sidste led i et fælles projekt omkring forbedring af kommunikationen mellem uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedsovervågning. Ud over en række pilotprojekter i Danmark har projektet bestået i erfaringsindsamlinger i en række europæiske lande samt fra USA, nærmere betegnet Silicon Valley.

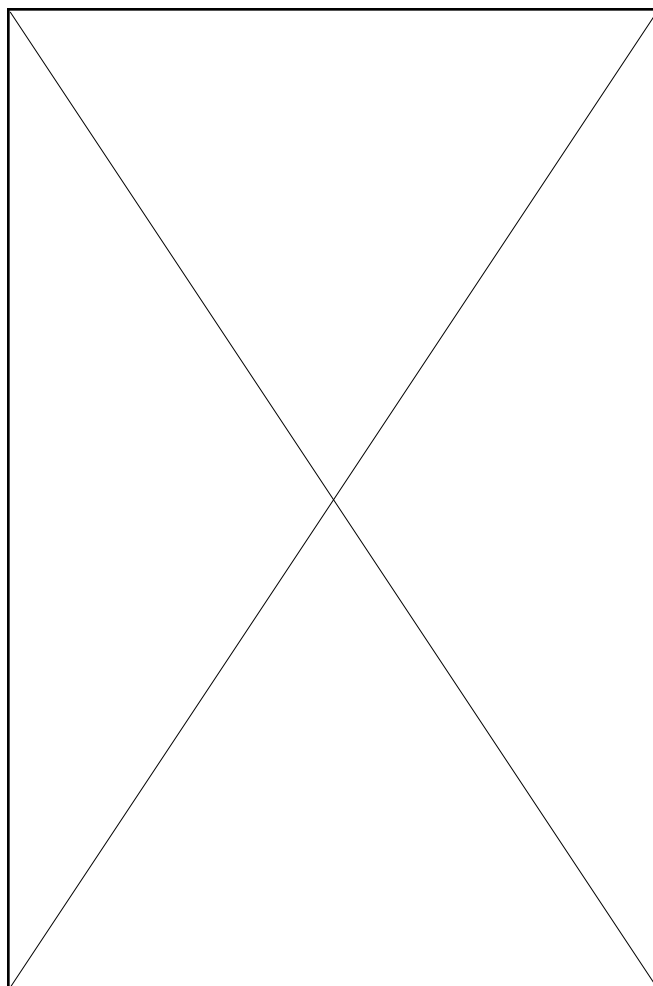
Projektet er blevet støttet af EU gennem det såkaldte ATTAK-program, der i Danmark administreres af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Rapporten er bygget op sådan, at den logiske rækkefølge i den faktiske kronologi opretholdes, samtidig med at hvert enkelt institution og gruppens besøg det pågældende sted beskrives. Herefter vil der være et afsnit, der kort omtaler nogle tværgående træk / erfaringer, som gruppen iagttog / gjorde under besøget.

Rapporten indgår i en rapportserie om udenlandske erfaringer, som ved projektafslutningen for KUA-projektet udgives på www.kua.dk.

Studieturen til New Zealand blev tilrettelagt af Søren Mandrup Petersen, Global Vision, der også efterfølgende har udarbejdet denne rapport. Materialet er grafisk bearbejdet af TeR Døssing, Dd•sign.

Jens-Jørgen Pedersen
tbc-Consult



NEW ZEALAND

New Zealand er på størrelse med Storbritannien, men der bor kun 3,6 mio. mennesker.

New Zealand består af de tre hovedøer Nordøen, Sydøen og Stewart Island, og inden for de 1.600 km, der er fra nord til syd, findes alt fra gletschere og alpelandskab til frodige regnskove, sandstrande, aktive og udslukte vulkaner og frodige marker med vin og kiwier.

Klimavariationen dækker alt fra subtropisk til subarktisk.

I slutningen af oktober er foråret under vejs i New Zealand, hvor årstiderne er vendt på hovedet i forhold til Danmark.

Hvorfor en new zealandske kvalifikationsramme?

New Zealand har kun 3,6 mio. mennesker, og virksomhederne har altid været meget små. Det har været dybt afhængig af en stor international handel, der primært har bestået af eksport til Storbritannien af ikke-forarbejdede landbrugsprodukter. I en lang årrække har det været nok til at opretholde en forholdsvis høj levestandard i New Zealand, uden at man havde brug for en velkvalificeret og innovativ arbejdsstyrke.

Med Storbritanniens medlemskab af EU fik dette en brat ende, og i begyndelsen af 80'erne sakkede New Zealand bagud med hensyn til den økonomiske vækstrate, hvilket førte til omfattende omstruktureringer og privatiseringer af den offentlige sektor i midten af 80'erne. Resultatet blev en effektiv og fleksibel

økonomi, men de sociale omkostninger var store. Det blev også klart, at økonomisk succes ikke i sig selv var tilstrækkelig, hvorfor opmærksomheden blev rettet mod kompetenceudvikling af arbejdsstyrken.

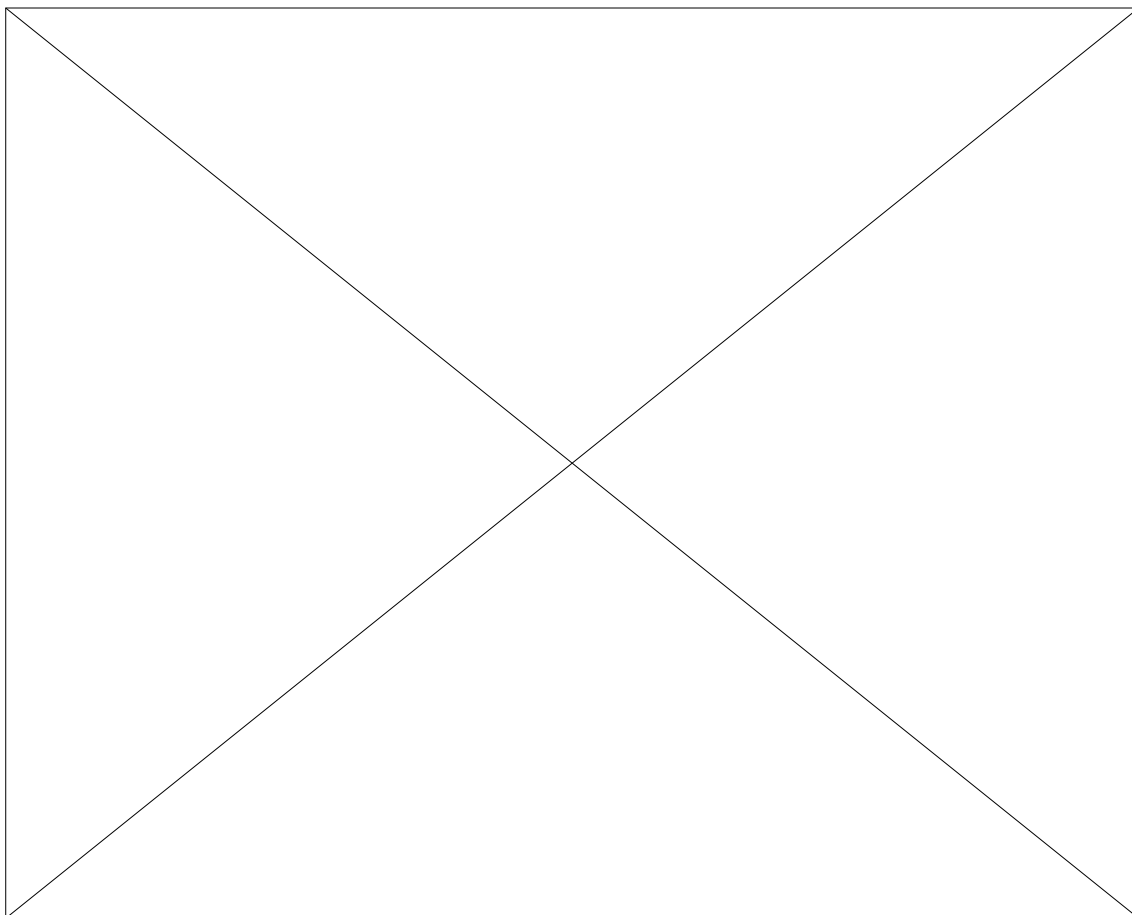
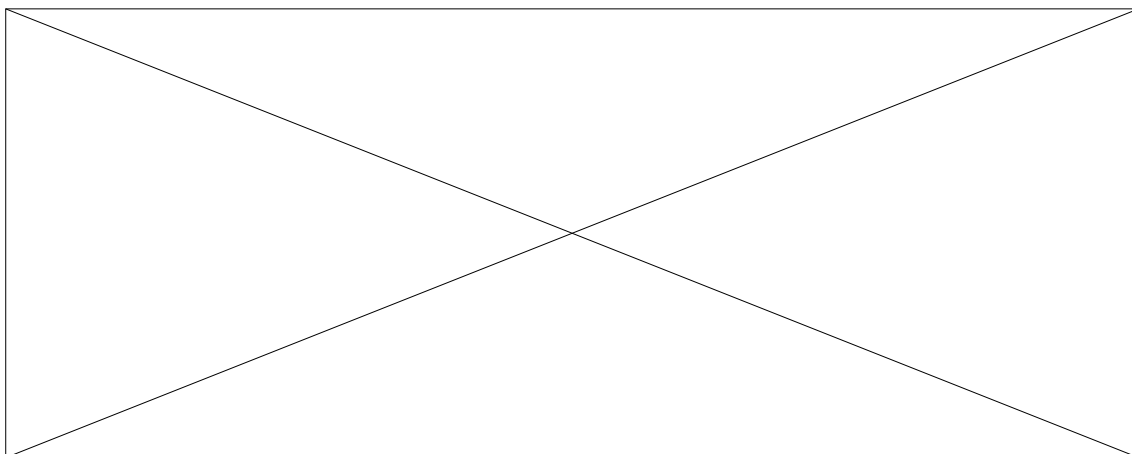
I 1989 og 1990 blev en række initiativer og organisationer etableret, her i blandt New Zealand Qualification Authority, hvis opgave det var at etablere en livslang ramme for nationale kvalifikationer, der skulle forbinde læring i skolen med håndværk, teknisk og professionel træning og certificering, og Education and Training Support Agency, senere omdøbt til Skills New Zealand, der skulle administrere uddannelsesprogrammer for de svageste stillede grupper samt tilskynde industribaseret træning og

undervisning ved at anerkende og finansiere Industry Training Organisations (ITOs). ITO'ernes opgave er at sætte kvalifikationsstandarder indenfor deres industrier samt administrere den industribaserede undervisning/træning.

Efter at regeringen i en lang årrække har stået i spidsen for at implementere sin nationale strategi for udviklingen af de menneskelige ressourcer, har den nu valgt at trække sig tilbage fra aktiv intervention og overlade udviklingen af de nationale

kompetence standarder til markedet og de tilhørende uddannelsessystemer. Skills New Zealand og ITO'erne skal nu overtage og på sigt er det meningen, at ITO'erne alene skal drive udviklingen videre.

I de seneste år er det new zealandske eksempel blevet forsøgt implementeret andre steder, hvor især Storbritannien og Sydafrika har forsøgt sig med modeller, der er meget lig den new zealandske. Hovedresultaterne af den NZ'ske indsats er da osse bemærkelsesværdige:



New Zealand Qualifications Authority

NZQA har til opgave at koordinere de nationale kvalifikationer på voksen-, efter- og videreuddannelsesområdet. De sikrer en national standard og sikrer, at der internationalt er anerkendelse af kvalifikationerne.

NZQA har ansvaret for såvel udbudet af kvalifikationer som for kvaliteten af dem, dog ikke for så vidt angår universiteternes udbud og kvalifikationer.

NZQA har ikke noget med hverken curriculum eller finansiering at gøre, hvorimod det er deres opgave at registrere unit standards på NQF, at sikre moderationen (konsistens), at akkreditere såvel uddannelsessteder som assesorer, og endelig at vedligeholde de individuelle konti på NQF, altså den enkeltes record of learning.

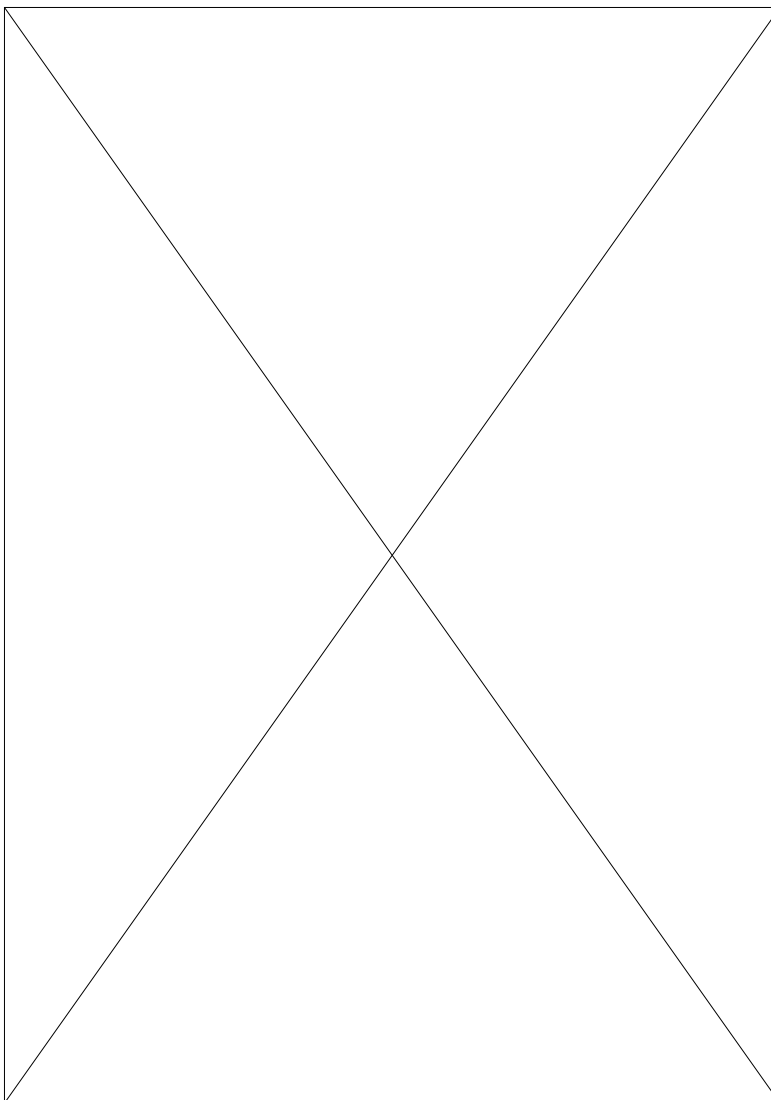
Hovedopgaven består i at udvikle og vedligeholde en omfattende, tilgængelig og fleksibel national kvalifikations ramme.

Den nationale kvalifikationsramme (National Qualifications Framework, NQF) er et forsøg på at beskrive, indfange og kategorisere de formelle og uformelle kompetencer.

Den består af en stribe standarder for menneskers kvalifikationer. Standarderne skal dels skærpe det individuelle incitament til at erhverve sig yderligere kvalifikationer, og dels skabe fleksibilitet og mobilitet på tværs af sektorer og brancher.

Alle de kvalifikationer, der er registrerede på NQF, er sammensat af registrerede Unit Standards, der beskriver, hvad man skal kunne. Det, der gør NQF anderledes, er, at

det er dette learning outcome, der er det væsentlige.



NQF skal i princippet opfylde en række forskellige mål. Den skal:

- Udgøre en konsistent basis for anerkendelse af uddannelsesmæssige resultater uanset hvor opnåelsen er foregået
- Udvide anerkendelsesområdet til en lang række af forskellige resultater
- Tilskynde integrationen af såkaldte akademiske færdigheder med praktiske færdigheder
- Reformere den eksisterende evaluering/assessment praksis

- Øge graden af efterspørgselsstyring
- Forenkle systemet af formelle titler til kun tre: certifikater, diplomer og akademiske grader
- Udvikle et meritsystem der er kumulativt og overførbart indenfor og mellem kvalifikationer
- Tilskynde til større bredde indenfor uddannelsesinstitutioner/-situationer
- Tilskynde til øget individuel og kollektiv investering i uddannelse og træning

I princippet skal det være muligt at dokumentere alle erhvervede kvalifikationer. Den enkeltes kvalifikationsmængde kortlægges derfor ned til mindste detalje, og hver kvalifikation giver point. Det individuelle kvalifikationsregnskab følger den enkelte gennem hele livet.

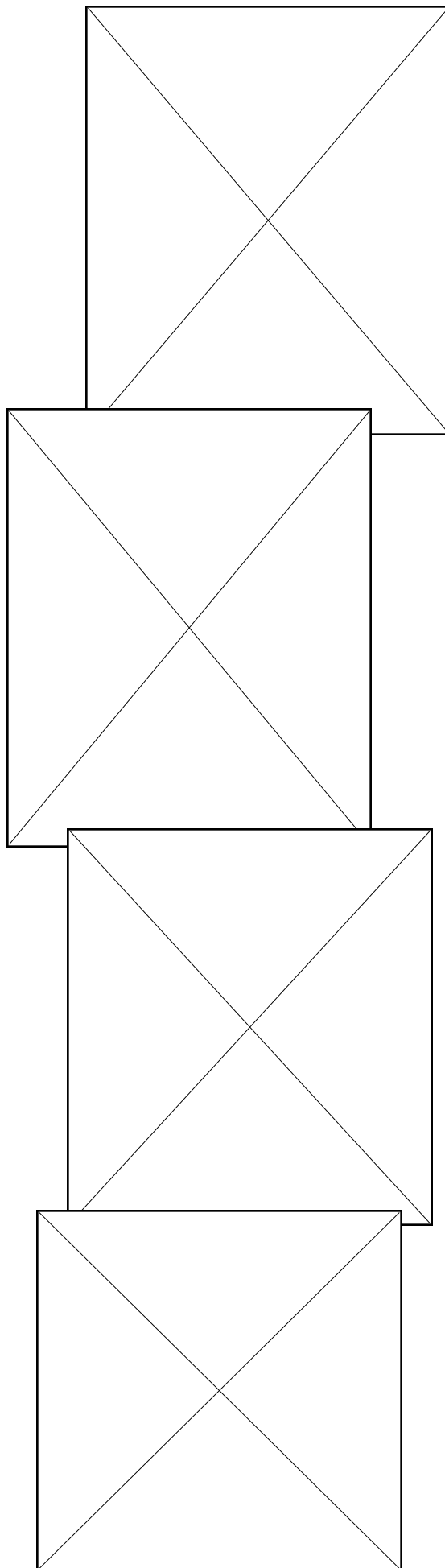
Pointene tælles sammen til certifikater, der kan opnås på otte forskellige progressive niveauer. NQF sætter de standarder, der skal opnås på de enkelte niveauer ved at definere de læringsresultater (outcomes) og de performance kriterier, der skal evalueres i forhold til.

Hver standard har en merit værdi, der gør det muligt at akkumulere point i et tempo, der er tilpasset den enkelte, og som kan overføres mellem kvalifikationer.

Kvalifikationsrammen dækker 19 forskellige hovedområder, der så er underopdelt i delområder med en lang række kvalifikationer med fastlagte pointtal.

Kvalifikationsstandarderne fastsættes og reguleres jævnligt af ekspertgrupper repræsenterende uddannelser, erhvervsliv og ministerier. Når ekspertgrupperne har et forslag klar, bliver det sendt til de forskellige stakeholders til kommentarer, hvorefter de kan vedtages i enighed

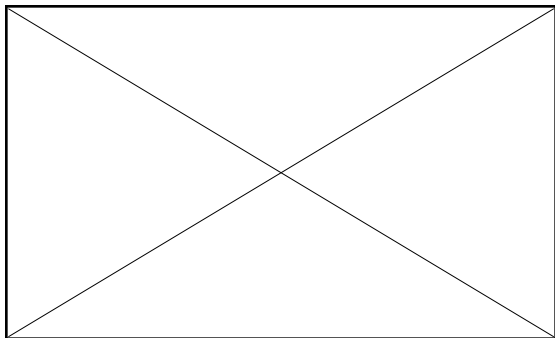
Til at tildele point for erhvervelsen af kvalifikationer er en meget lang række aktører blevet kvalificeret. De repræsenterer såvel uddannelsesinstitutioner som arbejdspladser, og et meget væsentligt element i kvali-



fikationsrammen er muligheden for at få point for kvalifikationer erhvervet på arbej-
de.

Kvalifikationsrammen startede på det laveste niveau med de mest uformelle kvalifikationer og dækker nu de fleste områder til og med trin fire. Herefter hedder kvalifikationerne nationale diplomer, og de er nu bundet meget mere op på de formelle uddannelsessystem. Hidtil har der ikke været så mange fremskridt med hensyn til også at inddrage de sidste fire trin i kvalifikationsrammen.

Som på alle andre områder har New Zealands oprindelige folk, Maorierne, også en særlig stilling i forhold til NZQA. Der er et særligt team, nogle særlige regler og nogle særskilte puljer, der er afsat til at gøre en ekstraordinær indsats i forhold til denne målgruppe. Der vil ikke på dette sted blive forsøgt en nærmere beskrivelse af denne befolkningsgruppes særlige forhold, men det skal blot bemærkes, at Maoriernes forhold på godt og ondt minder meget om den skæbne, der har overgået mange andre oprindelige folk rundt om på jorden.



Kontakt:

Vi mødtes med Bill Lennox, der er kommunikationschef i NZQA.

<http://www.nzqa.govt.nz/>

Litteratur:

- "The National Qualifications Framework", New Zealand Qualifications Authority Communications Unit, October 1998.
- "The National Qualifications Framework and Assessment of Prior Learning In Bri-

ef", New Zealand Qualifications Authority, July 1997.

- "Learning and Assessment: A Guide to Assessment for the National Qualifications Framework for Consultation and Comment", New Zealand Qualifications Authority.
- QA News, June 1999, issue 31, New Zealand Qualifications Authority.
- "Lifelong learning: The National Qualifications Framework", New Zealand Qualifications Authority.
- "The Record of Learning: The National Qualifications Framework – lifelong learning", New Zealand Qualifications Authority.
- "National Certificates – National Diplomas: Qualifications for you", New Zealand Qualifications Authority.
- "National Certificates – National Diplomas: Qualifications that work", New Zealand Qualifications Authority.
- "The New Zealand Qualifications Authority", New Zealand Qualifications Authority.
- "National Qualifications Framework: Statistics Update – October 1999", New Zealand Qualifications Authority.
- "National Certificates and National Diplomas Registered as at 1 April 1999 on the National Qualifications Framework", New Zealand Qualifications Authority.
- "National Certificates and National Diplomas Registered as at 1 July 1999 on the National Qualifications Framework", New Zealand Qualifications Authority.
- "National Certificates and National Diplomas Registered as at 1 October 1999 on the National Qualifications Framework", New Zealand Qualifications Authority.
- "The NQF Quick Guide", New Zealand Qualifications Authority, May 1998.
- "Company Use: The National Qualifications Framework and the Workplace", New Zealand Qualifications Authority.
- "National Certificates – National Diplomas: Qualifications that work", 20 minutters video produceret af New Zealand Qualifications Authority.

Arbejdsministeriet

The Labour Market Policy Group er den sektion, der tager sig af rådgivning, analyse, monitorering og forskning. Gruppen overvåger arbejdsmarkedssituationen rutinemæssigt og laver rapporter omkring større arbejdsmarkedsmæssige og makroøkonomiske udviklingstendenser og prognoser.

Arbejdsministeriets opgaver vedrører social ydelser, arbejdsformidling samt finansiering af uddannelsesprogrammer for en række udsatte ledige.

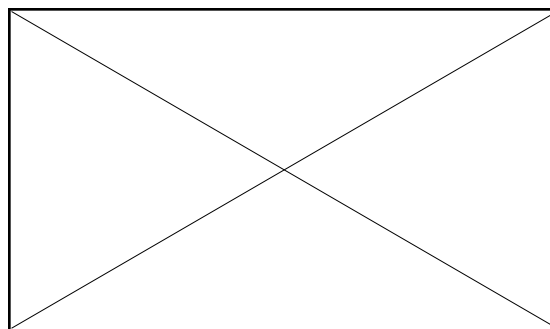
De opgaver, der i Danmark ville høre ind under AF, er i New Zealand henlagt til Department of Work and Income, der tager sig af formidling samt uddannelse, og hvor midlerne til uddannelsesindsatsen primært anvendes gennem Skills New Zealand.

På erhvervsuddannelsesområdet har LMPG kunnet iagttage følgende udvikling:

- En tredobling af den individuelle deltagelse fra 1993 til 1998 (1998: 45.000)
- En kraftig vækst i deltagelsen og dækningsgraden indenfor industriområder, således at dækningsgraden nu er over 70%.
- Der har været en forholdsvis stor vækst i deltagelsen blandt de udsatte grupper.

Der har ikke været noget systematisk forsøg på at koble arbejdsmarkedsovervågningen med erhvervsuddannelsessystemet, og

henvisningen er generelt til den direkte kobling, der er etableret ved nedsættelsen af ITO'ere, hvor virksomhederne selv får ansvaret for deres fremtidige kompetencer.



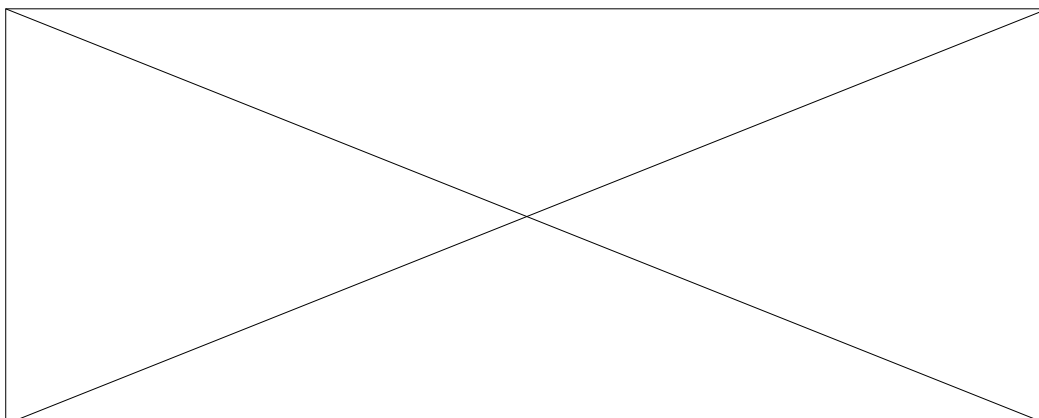
Kontakt:

Victoria Johns er arbejdsmarkedsanalytiker i den sektion, der hedder Labour Market Policy Group.

<http://www.dol.govt.nz/about/lmpg.html>

Litteratur:

- Labour Market Bulletin: A Journal of New Zealand Labour Market Research, Vol. 1, nr. 1, 1995, Department of Labour.
- "New Zealand Economy: Assorted Background Notes", Labour Market Policy Group, Department of Labour, October 1999
- David Lythe: "Human Resource Development in New Zealand: The Experience of the 1990s", februar 1999.



Undervisningsministeriet

Post Compulsory Education and Training Section i undervisningsministeriet har haft hovedansvaret for den evaluering af NQF, der just var overstået under vores besøg.

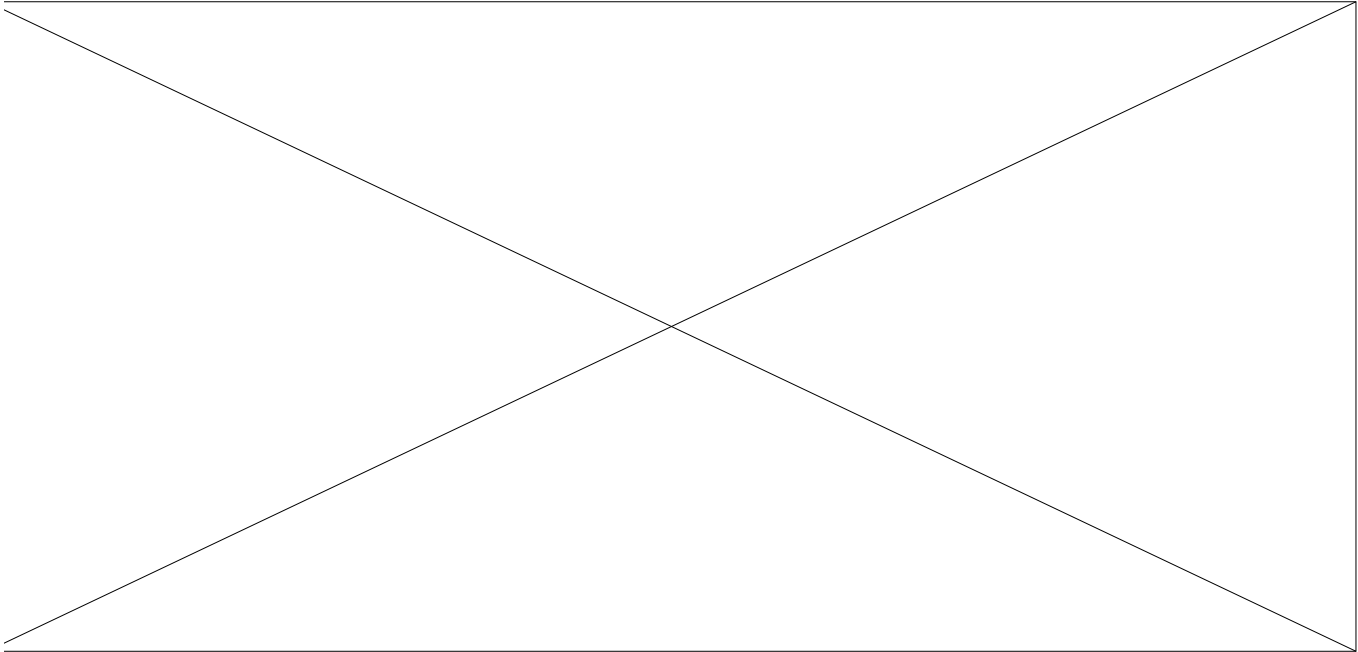
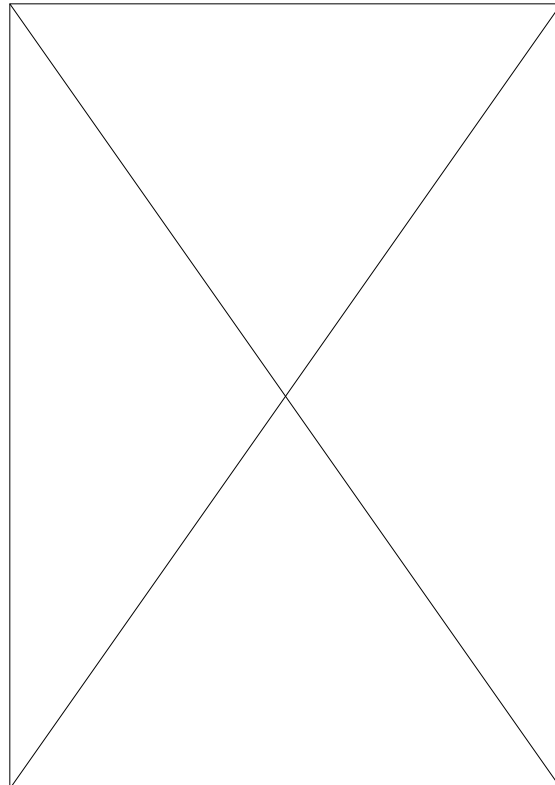
NQF ønskes nu udbredt til at dække hele spektret af kvalifikationer, der tilbydes i New Zealand. Der vil dog stadig være behov for at fokusere NQF omkring de fire termer:

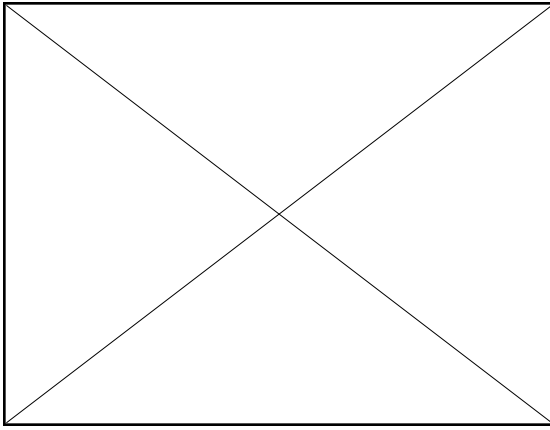
- Learning outcomes, der beskriver, hvad man skal vide, og hvad man kan gøre med en bestemt kvalifikation.
- Levels, beskriver kompleksiteten af learning outcome
- Credits er et udtryk for hvor meget, der skal til for at opnå en bestemt kvalifikation eller færdiggøre et kursus.
- Detailed field er et standard sæt af emne klassifikationer, der dækker alle kvalifikationer og kurser under hvilke de forskellige kvalifikationer og komponenter kan blive klassificeret.

Undervisningsministeriet har de traditionelle opgaver med hensyn til politikformulering, -implementering, ressource fordeling

og tilsyn med effektivitetskravenes overholdelse.

Som det fremgår af følgende figur bistår undervisningsministeriet af en række organisationer:



**Litteratur:**

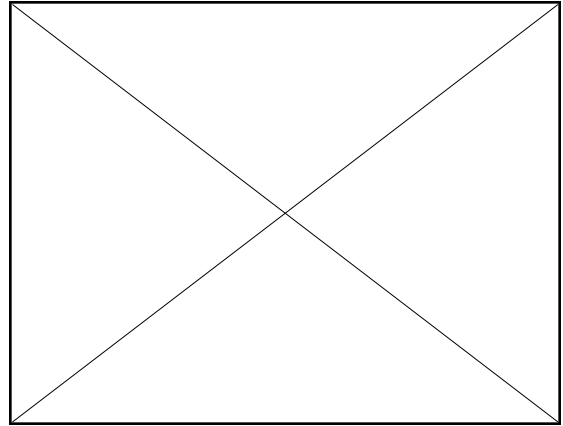
- The National Qualifications Framework of the Future: White Paper, Government of New Zealand: Wellington: Ministry of Education, October 1999.
- Schooling in New Zealand: A Guide, Ministry of Education, Wellington: Agenda, February 1999.
- "Bright Future 5 Steps Ahead: Making ideas work for New Zealand", Ministry of Commerce, August 1999.

- Education Review Office, der er et regeringsorgan med ansvar for kvaliteten i skoler og børnehaver
- NZQA, der som tidligere nævnt har ansvaret for NQF
- Skill New Zealand, der på kontrakt for undervisningsministeriet administrerer en række initiativer
- Specialist Education Services, der assisterer ved særlige læringsproblemer
- Early Childhood Development, der generelt arbejder for at fremme børnenes udvikling i før-skole alderen
- Career Services, studievejledning i samarbejde med skolerne

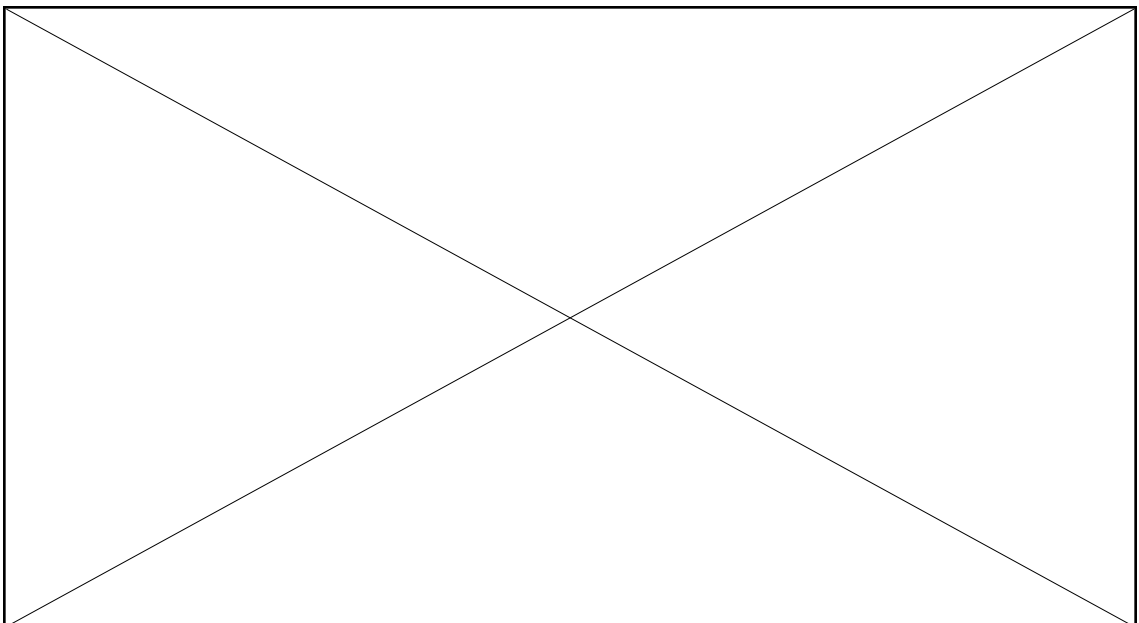
Kontakt:

Nicola Barnett er sektionsleder i det, der hedder Post Compulsory Education and Training Section.

<http://www.minedu.govt.nz/>

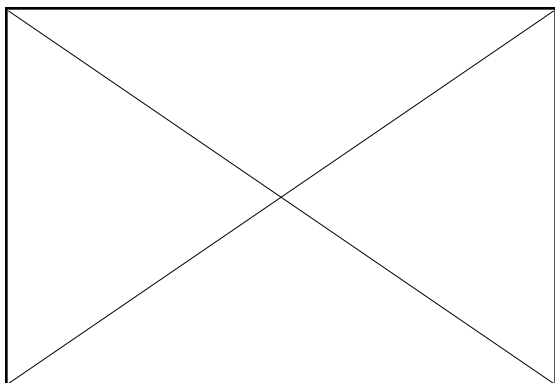


- "Bright Future 5 Steps Ahead: Making ideas work for New Zealand – An overview", Ministry of Commerce, August 1999.
- Introducing the National Certificate in Educational Achievement: Policy Directions, Issue 1, Ministry of Education, July 1999.



Electro Technology Industry Training Organisation (ETITO)

De ekspertgrupper, der sætter standarderne og tager del i akkrediteringen af uddannelsesudbydere er kendt som standardsetting bodies, hvoraf de for industriens vedkommende hedder Industry Training Organisations (ITO).



Kun akkrediterede organisationer – ITO's – er i stand til at evaluere i forhold til NQF standards og tildele merit/points.

I alt er der blevet etableret 52 ITO'ere. ITO'erne har ansvaret for standarder og kvalifikationer indenfor deres eget industriområde, og de får også statslige tilskud til at købe og iværksætte off-job training for. De hjælper også virksomhederne med kvalifikationsanalyser og uddannelsesplanlægning.

ETITO er den ITO, der er sat op indenfor elektroteknologi. Den har til opgave at overse udviklingen af industristandarder og kvalifikationer, at arrangere uddannelse og assessment, at administrere forskellige statslige uddannelsessubsidier samt at fremme karrieremulighederne generelt indenfor elektroteknologiindustrien.

Al uddannelse foretaget af ETITO er skræddersyet til den specifikke branche, og den er baseret på de nationale standarder, hvilket betyder at deltagerne dermed opnår nationalt anerkendte kvalifikationer, certifikater eller diplomer.

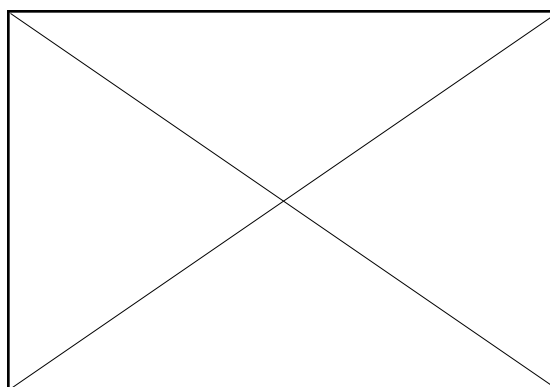
ETITO har mange eksempler på forløb, der svarer til mesterlære, men forskellen er i høj grad, at de bygger på industristandarder og ikke blot på at udføre et bestemt stykke arbejde i en bestemt periode.

ETITO hjælper med assessment og sørger for, at der så ofte som muligt kan foregå assessment på selve arbejdspladsen i det daglige arbejde.

ETITO har etableret et moderations system, der sikrer en fair og konsekvent assessment på tværs af brancher, og som sikrer at industri og NZQA standards er opfyldt.

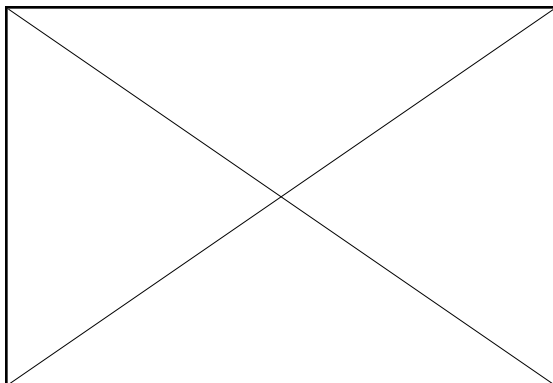
Folk kan når som helst få deres nuværende eller tidligere erfaring vurderet og akkrediteret. Det betyder, at det er op til den enkelte, om og hvornår tidligere erfarings skal vurderes, og hvornår tilegnelsen af en kompetence vurderes som tilstrækkelig. Ofte anvendes udtrykket: Training delivered and assessed on and off the job, as required!

Indenfor meget vide rammer er det op til



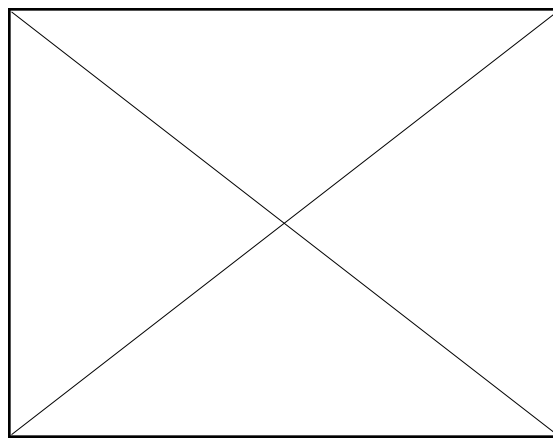
den enkelte at vælge og sammensætte unit standards, hvilket ofte anvendes i forbindelse med individuelle eller virksomhedsuddannelsesplaner, som ETITO typisk er involveret i udfærdigelsen af.

Finansieringen er typisk delt mellem statslige subsidier og industri tilskud. Ofte bliver industriens andel båret af virksomheden og/eller den ansatte.



På mange måder er ITO'erne den kritiske kobling, hvor virksomhederne i en slags brancheorganisationer inddrages i udfærdigelsen af kravene til kompetencesammensætningen og -niveauet i forhold til de forskellige stillingskategorier. Her bliver de ikke alene inddraget, de bliver medansvarlige og samtidig bliver det også her, at forventningerne til ændringer fremover vil blive indarbejdet i de regelmæssige revisioner.

På spørgsmålene om faren ved dominans fra enkeltvirksomheder, der kunne begrænse kvalifikationernes generelle anvendelighed ud over den enkelte virksomhed (portable skills), var svarende enslydende ikke kun fra ETITO men generelt, at ingen opfattede det som et problem. Om det skyldes at problemerne gemmer sig i de resterende 30% af industrien, der endnu ikke er omfattet af ITO'ere, eller om det skyldes det faktum, at New Zealands økonomi er præget af mange meget små virksomheder, skal ikke forfølges yderligere her.



Kontakt:

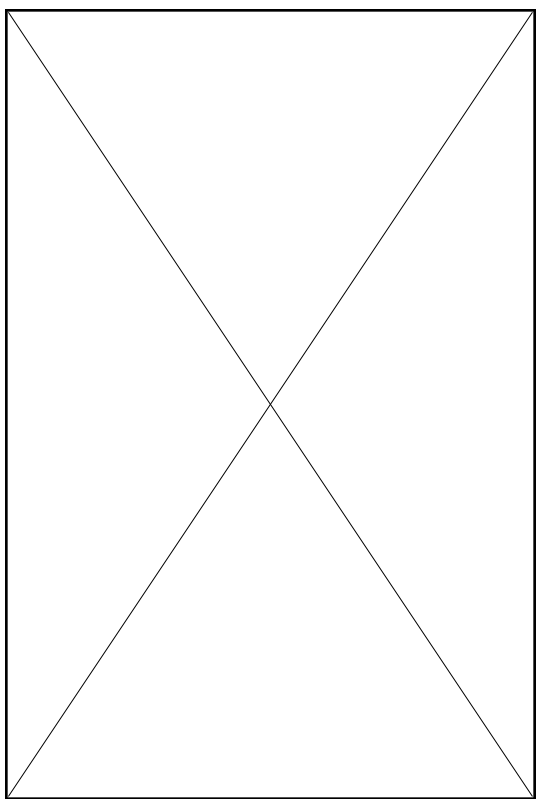
Chief Executive Marilyn Brady
<http://www.etito.co.nz/>

Litteratur:

- »Workplace Training for the Electronic Manufacturing Industry: Employers' Guide«, Electrotechnology Industry Training Organisation.
- Skills: News From Skill New Zealand, Issue no. 4, 1999

Auckland University of Technology

Fra den 1. januar 2000 tog det tidligere Auckland Institute of Technology navneforandring til Auckland University of Technology, og den status der blev forbundet med dette skifte forventede man i høj grad ville påvirke institutionens tiltrækningskraft på udenlandske studerende og andre internationale partnere, samtidig med at den nye status vil være med til at gøre de kvalifikationer, som de studerende opnår på AUT mere "portable".

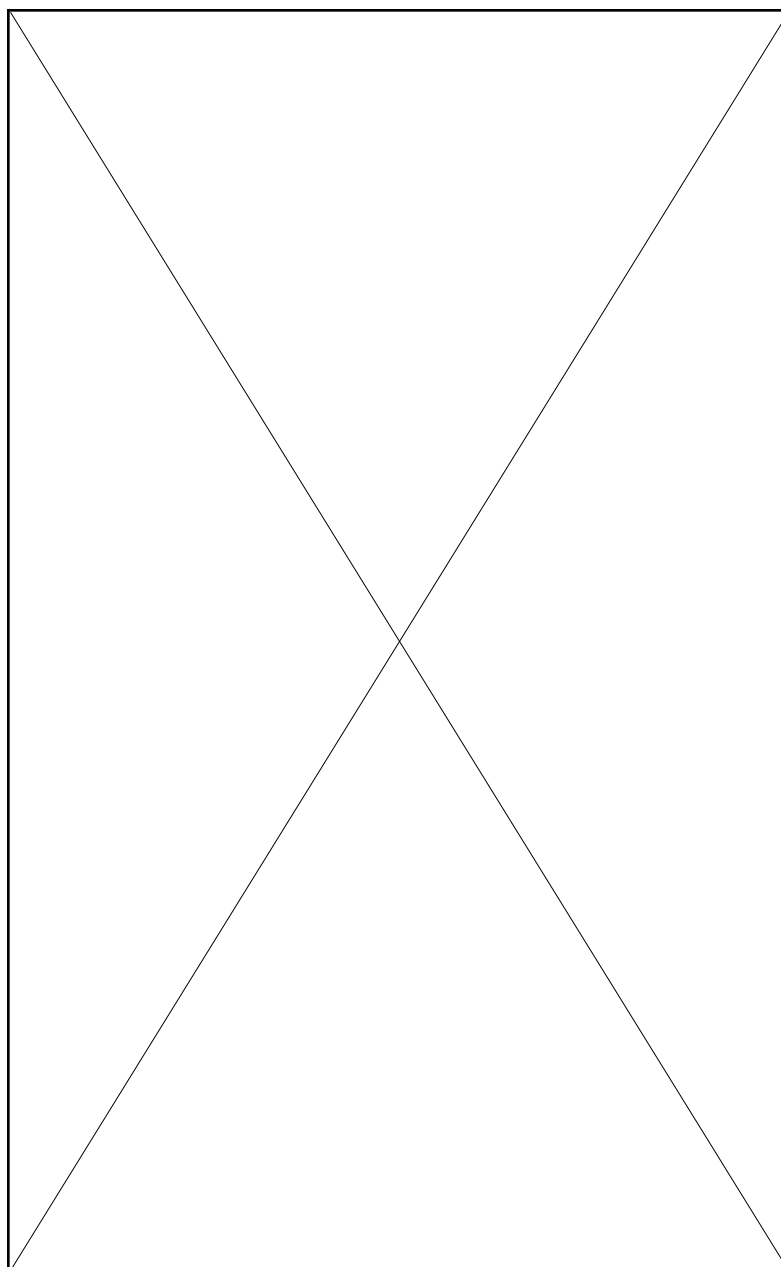


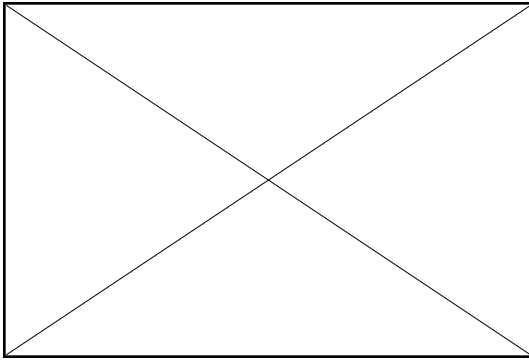
Auckland Technical School startede i 1895 med 30 studerende, og i dag har AUT over 25.000 studerende, dækker med 350 forskellige programmer alt fra doktorgrader, kandidatgrader, diplomer og certifikater og er dermed New Zealands største erhvervsuddannelsesinstitution..

Erhvervsskolerne (polytechnics) er i løbet af 90'erne blevet stillet langt friere i forhold til statslig kontrol. De fleste er tæt knyttet

til industrien, og de har i høj grad skræddersyet programmerne, og hvor det har været muligt også inkluderet arbejdsplads erfaring.

Reaktionen fra erhvervsskolerne har typisk været at udvide tilbuddet til også at inkludere akademiske grader, hvilket AUT gjorde i 1989, hvor de fik lov til at tildele bachelor grader. I udbudet af forskellige



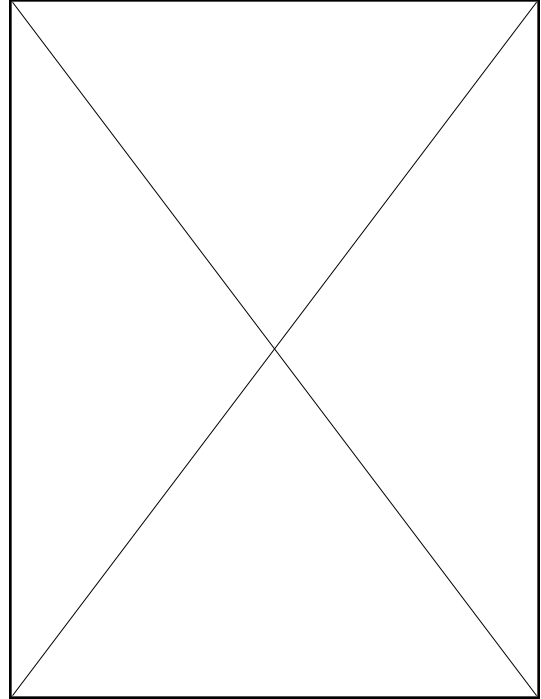


former for certificates har der derimod været en kraftig konkurrence fra private uddannelsesudbydere, der siden reformen i begyndelse af 90'erne har opnået en meget markant markedsandel.

I alt er der i New Zealand omkring 400 secondary schools, hvorimod der i 1999 var 814 registrerede private uddannelsesudbydere, der tilbød nationalt anerkendte kvalifikationer.

I første omgang har det været de private uddannelsesudbydere, der har vundet den øgede konkurrence på de lavere kvalifikationstrin, og på trods af modstand fra især erhvervsuddannelsesinstitutionerne har der gradvist bredt sig en vis accept af en ny og anderledes måde at tænke uddannelse og læring på.

Med den nye hvidbog fra undervisningsministeriet lægges der nu op til også at inddrage de videregående uddannelser i NQF, og meldinger var klart, at der var inspiration at hente fra de første ti år, men at der formentlig ville være behov for andre løsningsmodeller end dem, der var set på national certificates området.



Kontakt:

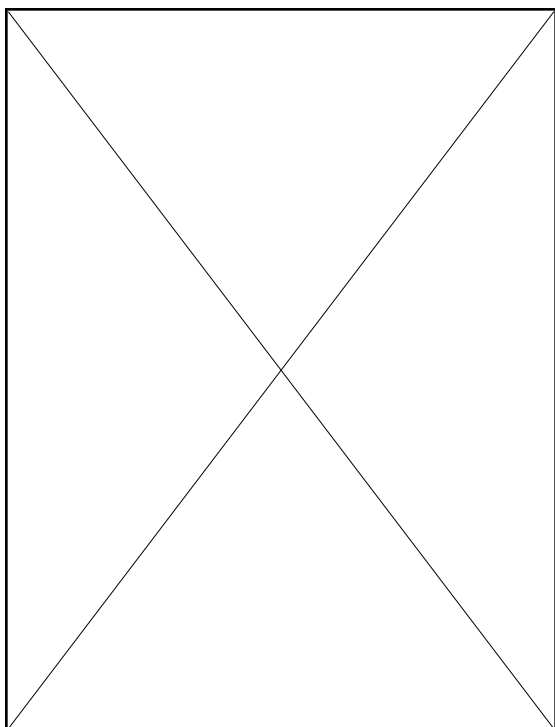
Barbara Kent, der er international koordinator.

<http://www.aut.ac.nz/>

Litteratur:

- "Prospectus 2000: Whatever you want to be – AIT", Auckland Institute of Technology.
- "Destination AIT: A Step by Step Guide, Edition 2000", Auckland Institute of Technology.
- "In the Heart of the City", Auckland Institute of Technology.

Skills New Zealand



Efter en timelang Powhiri, der er den semi-formelle maori velkomst fik vi en introduktion til Skills New Zealand

Det overordnede formål med Skills New Zealand er at øge kvantiteten, kvaliteten og relevansen af den industribaserede træning/undervisning, der foregår i New Zealand.

Den tilskynder industrien til at der bliver etableret ITO'er, der så skal påtage sig ansvaret for træningen indenfor deres område.

Der er to hovedopgaver for Skills New Zealand. For det første administrerer de en række uddannelsesmidler. Disse omfatter tilskud til aktiviteter i forbindelse med overgangen fra uddannelse til arbejdsliv, tilskud til marginaliserede grupper på arbejdsmarkedet, herunder også til en særlig indsats overfor de oprindelige folk, maoriene, og endelig også tilskud til visse former for efteruddannelse for de beskæf-

tigede.

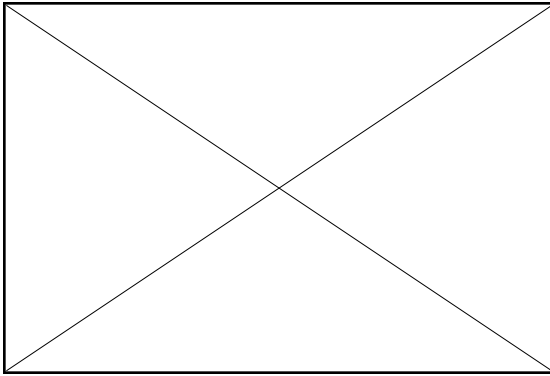
For det andet har Skills New Zealand administreret midlerne til og været aktivt engageret i etableringen af de branchespecifikke virksomhedssammenslutninger ITO'erne, og spillet fødselshjælperrollen i forbindelse med deres overtagelse af ansvaret for kompetenceudviklingen indenfor den pågældende branche. Alle ITO'ere skal anerkendes af bestyrelsen for Skill New Zealand, der i øvrigt også er ansvarlig for at føre regeringens uddannelsespolitik ud i livet.

Ændringen væk fra det tidligere system med de faglærte uddannelser og over til et industribaseret kvalifikationssystem forklarer Skill New Zealand med følgende årsager:

- Antallet af ufaglærte jobs var i tilbagegang og det tidligere uddannelsessystem var særdeles utilstrækkeligt.
- Store dele af New Zealands industri havde ingen form for systematisk træning/uddannelse
- Nogle grupper, så som kvinder og voksne ansatte, havde svært ved at få faglært uddannelse
- Mesterlæren og de egentlige faglærte uddannelsesforløb var ikke tilstrækkeligt fleksible.

Derfor var det nødvendigt med en ny politik, der radikalt brød med de etablerede traditioner. Der skulle etableres en ny kultur, hvor lifelong learning var et naturligt element.

Langt hovedparten af Skills New Zealands uddannelsesmidler bliver anvendt i forhold til lokale underleverandører i et bevidst forsøg på at styrke de lokale samfundet. Workplace learning bliver også købt gennem ITO'erne, hvor der er blevet sat særlig focus på at integrere basale færdigheder med læringssituationen på arbejdspladsen.



Tilbudene bestod blandt andet i:

- Karosseri arbejde/træning, der skulle lede frem til beskæftigelse eller læreplads på et karosseriværksted. Kvalifikation der blev opnået: "National Certificate in Motor Industry (entry to Motor Body Trades)".
- Lærer assistent (Teacher Aide). Kvalifikation, der blev opnået: NZQA Approved Teacher Support Certificate.

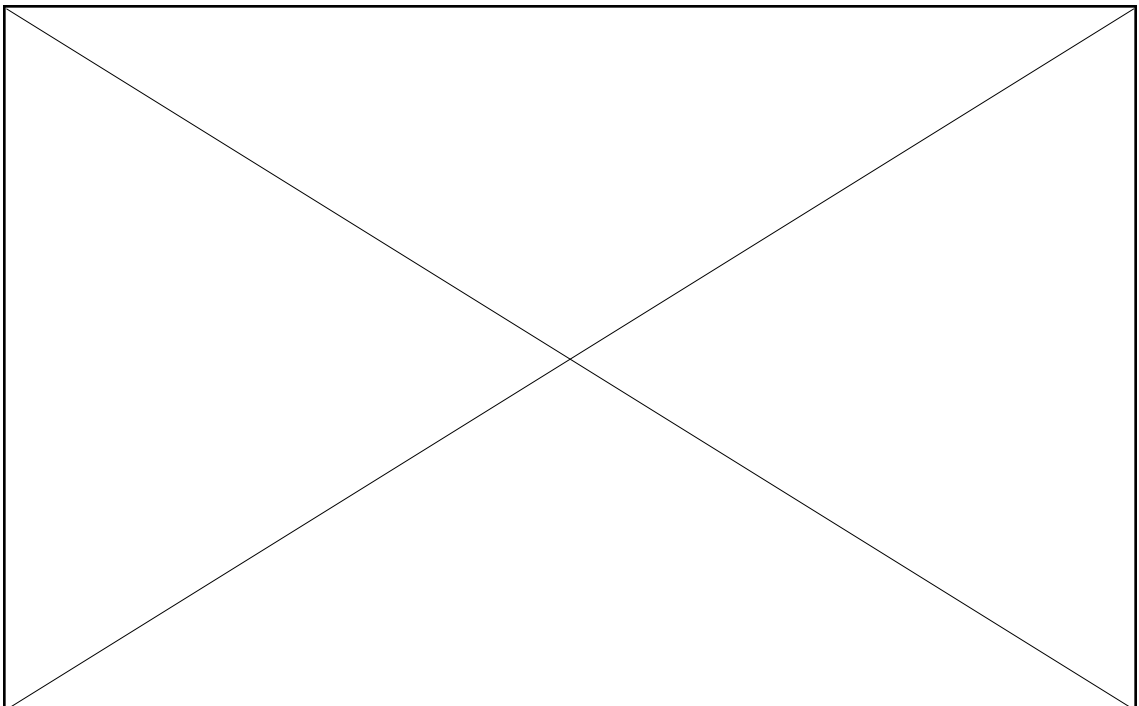
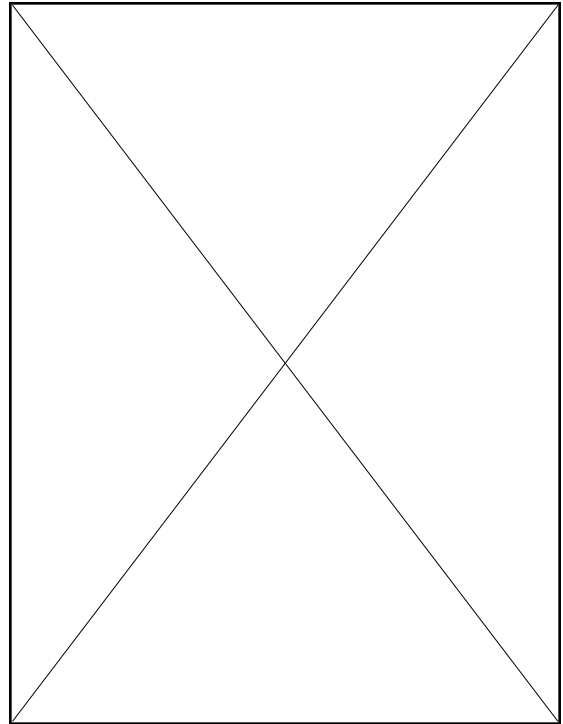
Skills New Zealand har næsten monopol på uddannelsesfinansieringen, som de enten får direkte fra regeringen eller efter aftale med arbejdsformidlingen, (Work and Income New Zealand).

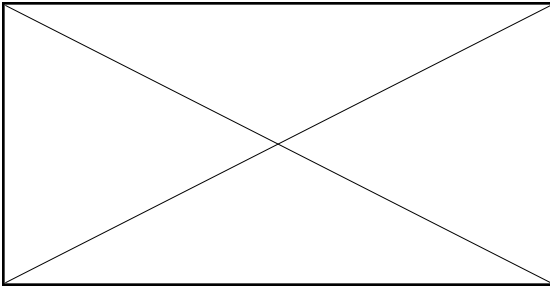
WHAT KIND OF TRAINING ARE THERE?

To af de uddannelsesudbydere, som Skill New Zealand benyttede sig af, blev derefter besøgt, og det drejede sig om:

REGENT TRAINING CENTRE, Ltd

Det første besøg sammen med Skill New Zealand gik til Regent Training Centre, Ltd, der er en NZQA godkendt uddannelsesinstitution. Regent Training Centre er et privat firma, som chefen selv ejede, og dermed typisk new zealandsk, hvor omkring en tredjedel er privat ejede, en tredjedel er offentlige og den sidste tredjedel er velgørende institutioner (charity).





- Servicemedarbejder på benzintank. Kvalifikation, der blev opnået: NZQA unit standards (som udgør en del af National Certificate i Motor Industry – Service Sector Sales)
- Work Based Training – Learning in a Work Place. En praktik periode, der kan kombineres med undervisning. Kvalifikation, der blev opnået kunne eksempelvis være NZQA Unit standards i f.t. første hjælp eller Udfærdigelse af CV etc.

Målgrupperne var de unge, der enten var droppet ud af skolen, eller som efter afslutningen ikke var kommet i gang med noget. Formålet var klart at lette overgangen fra skole til arbejdsliv for grupper, der måtte opfattes som marginaliserede.

MAORIERNE

Turens sidste besøg var hos en gruppe maorier, der havde etableret deres eget uddannelses-/træningscenter, hvor maoriernes oprindelige sprog, kultur og færdigheder

blev udviklet. Det blev en eftermiddag, hvor der blev sunget og spillet for hinanden, hvor grupperne fortalte historier for hinanden, og hvor næserne blev trykket som det sig hør og bør på maorisk vis!

Skønt oplevelsen ligger langt fra de danske forhold omkring overvågningssystemet og erhvervsuddannelserne i Danmark, så var besøget i høj grad med til at perspektivere ikke kun de danske erfaringer men også de øvrige oplevelser og erfaringer fra studiebesøget på New Zealand.

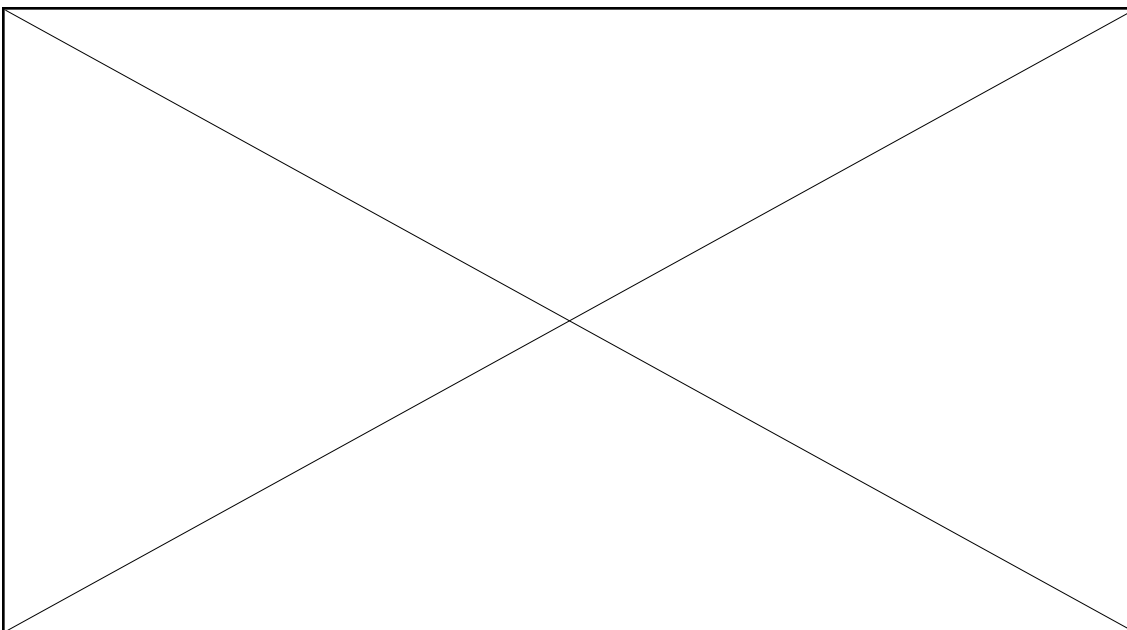
På side 19 kan man læse en personlig beretning om at være til Powhiri hos maorierne.

Kontakt:

Regional Manager Val Proud
<http://www.skillnz.govt.nz/>

Litteratur:

- Pasikale, Anna & Anne-Marie Tupuola: Creating Successful Students: An education project involving students and their community, Wellington: Skill New Zealand, 1999.
- "Investing in Skills for Competitive Advantage: A Report from New Zealand Enterprises", Skill New Zealand.
- "Skill New Zealand Lifelong Education and Training: Stocktake As of 30 June 1998", Skill New Zealand.



Til Powhiri hos Maorierne

- uddrag af et brev hjem til familien,
Jens-Jørgen Pedersen

»Vi blev modtaget på traditionel vis, hvor gæsterne går langsomt ind mod rummet hvor vi skal møde vores værter, og hvor man så bliver modtaget med sang, som de synger på deres eget sprog (Med andre ord: man forstår ikke en brik af, hvad de siger, men mødes med deres egen traditionelle sang).

Så sætter man sig i de 2 grupper med front mod hinanden, og ceremonien fortsætter med, at de holder en lang tale for os, stadig på deres eget sprog, og synger en sang til slut for os.

Derefter er det gæsternes tur til - på vores eget sprog - at holde en tale for værterne og syng en sang for dem (det gjorde Søren og jeg – med backing fra den danske gruppe), og til slut oversætter man så for hinanden, hvad det egentlig var, man sagde, (nu foregår det på engelsk), og hvad det var, man sang.

Endelig slutter ceremonien med, at man i en lang række, én for én, giver hinanden et håndtryk og siger goddag, samtidig med at man »gnider næser«, dvs., at man lader næse og pande røre ved hinanden, samtidig med at man giver højre hånd, og siger goddag.

Ceremonien gik i gamle dage ud på at afklare, om man kom med krig eller med fred. Det skal man så sige i talen, og kommer man med krig, så udpeges den bedste kriger i hver »stamme«, der så skal slå. Kommer man i stedet med fred, fortsætter ceremonien som beskrevet, indtil man har gnedet næser - så ved man, at man kommer med fred, og derefter kan samtalen begynde.

Samtalen begynder så med, at værterne spørger: Hvorfor kommer I her, hvad er Jeres ærinde?

Vores var meget lige ud af landevejen: Vi ville gerne høre, hvad de lavede på deres uddannelsesinstitution! Ok, derefter går de så i gang én for én med at fortælle, hvad de laver - og de gør det, alle sammen, nogen med længere forklaringer end andre, men alle med forholdsvis lange forklaringer, og frit fra leveren - der er ingen

papirer og kuglepenne fremme, og umiddelbart ingen spørgsmål.

Maorierne gør dét, (hvilket vi jo ikke ligefrem er trænet til, for vi er jo danskere), at de bakker hinanden op med tilråb imens, eller når de er færdige, med ting som: »det var godt« »det er bare i orden«, »kom nu, du kan godt« osv.

Det var en meget stor oplevelse, fordi den var så ægte - og lige ud af landevejen. Umiddelbart var jeg selvfølgelig noget skeptisk: var det nu ikke bare noget, der var iscenesat for »turisterne« og egentlig bare nogle fjollede traditioner?

Men det var det ikke. Det var et forsøg på at holde fast i en kultur, som de havde i gamle dage, og som egentlig var god og rigtig. Det har så også den forhistorie, at Europæerne, da kom til NZ, behandlede de indfødte Maorier som undermennesker, forbød dem at snakke deres eget sprog og betragtede dem som dumme fra naturens hånd.

Maorierne er fortsat - som indianerne i USA - uglesete i samfundet. De får de dårligste jobs og regnes for andenrangs mennesker - dovne og uduelige.

Flere og flere af dem prøver nu at genoplive deres gamle traditioner og lærer sig det gamle Maori-sprog, som de fleste har glemt. Og dette var netop, hvad skolen gjorde: samlede unge og voksne Maorier, der var interesserede, og oplærte dem i de gamle traditioner: deres eget sprog, deres gamle forståelse af naturmedicin, stjerneydning, filosofi osv.

Men inden at jeg nåede dertil, var jeg MEGET skeptisk - I skulle have set hvordan de så ud: hullede jogging dragter, bare tær, udseende som om, at de havde været alkoholikere eller stofmisbrugere gennem en længere årrække osv. - virkelig en samling forhutlede stakler.

Og vi danskere havde jo slips og jakkesæt på, så det var et ømt syn!!

Den første times tid var jeg overbevist om, at vi var kommet til et projekt for diverse socialt belastede, marginalisere etc., hvilket selvfølgelig ikke gør noget. Min pointe er imidlertid, at det var IKKE udskud, men nogle fantastisk søde og utroligt kloge mennesker, som var så gæstfrie og spændende, at vi kunne have brugt rigtig mange dage på at fortsætte vores snak og samvær med dem.

Men tilbage til ceremonien hvor værterne, hver og en, fortæller, hvad de laver på stedet, og gæsterne opfordres så til at fortælle, hvem de er, og hvad de laver - én for én.

Derefter inviteres der på middag, for nu må vi være sultne. Det foregår sådan, at værterne har stillet maden frem (ingen alkohol), og gæsterne må nu forsyne sig og spise, mens Maorierne synger sange for de lyttende og spisende gæster. Gæsterne skal først være mætte, før Maorierne kommer til bordet - sådan demonstrerer man sin gæstfrihed!

Vi prøvede så også at synge for dem, da det var deres tur til at synge, men vores musiske formåen var slet ikke på højde med Maoriernes, men vi gjorde det, så godt vi kunne - forestil Jer 14 vers af Gnags' »lun luft og lysegrøn«, hvilket var den sang, der kunne skabes fælles forståelse af på så kort tid.

Derefter samles man ved bordene og snakker sammen på kryds og tværs, hvorefter vi inviteres rundt i huset, hvor man snakker videre om hvad de laver, og diskuterer alt mellem himmel og jord. De viser, hvad de kan: fløjtespil, massage, medicin, sprog, alt muligt - plus selvfølgelig diverse faste ting, som de skal kunne i forhold til samfundet: træning i matematik, skrivning etc.

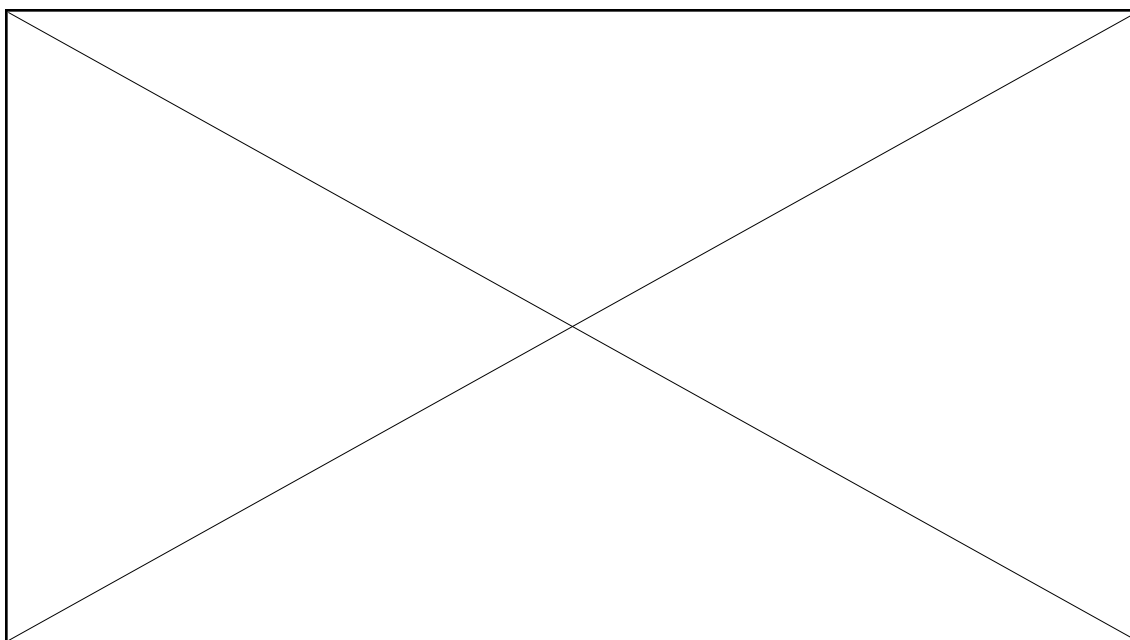
Aftenen slutter med at gæsterne igen inviteres i »konferencerummet«, - hvor man sidder med front imod hinanden. Maorierne synger en sang for os og holder en tale,

hvor de takker for vores besøg og velsigner vores rejse hjem, og de ønsker, at vi skal komme godt hjem til dem, der venter på os, og som savner os derhjemme. Som de siger: minderne fra dagen tager vi med os, og det er det som er tilbage efter, at dagen er slut. De håber, vi vil komme igen, og at vi senere kan gense hinanden i »fred og harmoni«.

Det er selvfølgelig noget højstemt snak, for det kan man altid sige, og det har vi vel også stødt på under vores egne familerejser i udlandet: man taler med nogle mennesker og udtrykker sin venlighed ved, at »vi ses måske igen, engang«.

Forskellen her var måske bare, at jeg i hvert fald for mit eget vedkommende sjældent har fornemmet, som jeg gjorde her, at det virkelige var dybfølt, at vi alle havde fået nogle nye venner, og at jeg meget gerne vil møde mine Maori venner igen snart. Endelig gnider man til slut næser igen, og vi ønskes »a safe journey home« (egentlig skulle vi have sunget en sang mere for dem og holdt takketale, men da det var så uvant for os, fik vi fri!).

Så gik turen til hotellet. Der var ærbødig tavshed i bilen et stykke tid - jeg tror alle havde fået en eftermiddag og dermed en afslutning på New Zealands turen, der ikke kun var overvældende og satte oplevelserne i perspektiv, men som jeg også regner med vil blive med at være hos os i meget lang tid fremover.«



Tværgående iagttagelser

New Zealand lider i høj grad af lillebror-syndromet, hvor Australien er den store, der kan det hele. Samtidig ligger New Zealand transportmæssigt i mange henseender som en blindtarm til Australien, hvilket gør, at der er en egen opfattelse af distance til den øvrige verden.

Generelt set er fagforeningerne stort set fraværende eller i det mindste af marginal betydning. Det er selvfølgelig en væsentlig forudsætning for at forstå systemets historie og udvikling, men også for at det netop er en kvalifikationsramme, der er valgt som løsning. Den new zealandske strategi kan meget langt hen ad vejen opfattes som regeringens forsøg på at få virksomhederne til at tage ansvaret for efteruddannelsesområdet. Det ser i høj grad ud til at være lykkedes, og regeringen trækker sig nu mere og mere ud igen. Det er dog samtidig også karakteristisk, at hele udviklingen er foregået stort set uden involvering af hverken fagforeninger eller ansatte.

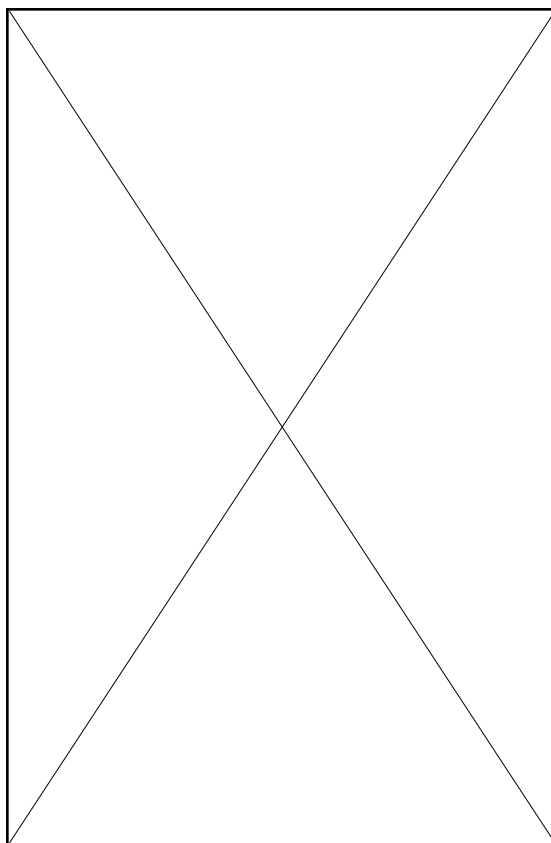
Sat lidt på spidsen kan man hævde, at New Zealand havde det fint så længe eksporten til Storbritannien fortsatte uændret fra år til år. Med et pludseligt behov for at diversificere erhvervsstrukturen og eksportmarkederne var der lagt op til radikale ændringer på arbejdsmarkedet.

Arbejdsstyrken plejede at klare sig fint uden formel uddannelse og udelukkende med learning by doing, og arbejdsstyrken må altovervejende betegnes som værende autodidakt. Derfor har det også været svært at få iværksat et omfattende kvalifikationsløft.

Ved at starte NQF med de ikke-faglærte dele af kompetence strukturen var det en forholdsvis let opgave at blive enige om et meritgivende system, der kan give den meget erfarne arbejdsstyrke kredit for de

kvalifikationer, som de har tilegnet sig gennem erfaringen. Ud over at der således er kommet papir på det, som mange allerede kunne i forvejen, er der helt klart også tale om en markant stigende interesse for uddannelse.

NQF er et i princippet flot sammenhængende voksen-, efter- og videreuddannelsessystem bundet sammen i 8 niveauer som et sammenhængende meritssystem. Uden tvivl en succeshistorie for så vidt angår de laveste niveauer, hvorimod det kniber gevaldigt med at få videreuddannelsessystemet til også at lade sig integrere.



Som sådan eksisterer der ingen arbejdsmarkedsovervågning, der på nogen måde implementeres i planlægningen. Koblingen til behov og forventninger til fremtiden opnås direkte hos arbejdsgiverne, der også

bliver ansvarlige for indhold og kompetenceudvikling.

Skønt det centrale er NQF, altså den nationale kvalifikationsramme, der egentlig blot er en database hvortil der er internet adgang, er der en række meget forskellige institutioner, der agerer i forhold til den, som det allerede er fremgået af denne rapport. Under de forskellige besøg på studieturen har den røde tråd været elektronik. Det har med andre ord været den illustration fra den nationale kvalifikationsramme (NQF), som alle institutioner har taget frem og forklaret deres rolle i forhold til.

Dermed blev der lejlighed til at se elektroteknologi konkret som:

- undervist på en uddannelsesinstitution
- som undervist på en virksomhed
- som unit standards i ETITO
- som assessment af unit standard
- som beskrevet i NQF med niveau, merit, adgangskriterier, performance kriterier, elementer osv

Det efterlod et klart indtryk af, at NQF ti år efter sin opstart har fået etableret et overbevisende og sammenhængende kvalifikationssystem, der har formået at integrere teoretisk og praktisk undervisning/læring. Der er fundamentalt blevet stillet spørgsmålstegn ved selve uddannelsesbegrebet, hvor en større produktorientering og efterspørgselsstyring er blevet lagt til grund.

Succeshistorien stopper dog på nuværende tidspunkt med det ikke-faglærte område, således at kun fremtiden vil kunne vise om det også vil lykkes at reformere og integrere de faglærte områder og de videregående uddannelser i den nationale kvalifikationsramme.

Efter studiebesøget har en af deltagerne, Kim Bruno Jensen Tange, forsøgt at sammenfatte forskelle og ligheder af vilkår og rammer for uddannelse i henholdsvis Danmark og New Zealand. Det er der kommet en oversigt ud af, se side 23.

Den vel nok mest markante forskel i forhold til Danmark er den måde, hvorpå arbejdspladsen bliver inddraget på. Formelle kvalifikationer bliver i New Zealand koblet til den erhvervs erfaring, der opnås på arbejdspladsen, og selve evalueringen (assessment) heraf er også rykket helt ud på arbejdspladsen. Som vores vært og Chief Executive for ETITO, **Marilyn Brady**, efterfølgende har udtrykt det i en artikel:

»Overall competency-based assessment in the workplace is a very new development worldwide and we are further down the track than most other countries. My confidence in what we're doing has blossomed. We have comprehensive quality assurance measures – the registration and accreditation of ITOs, the registration of training providers, registration of workplace assessors, criteria for workplace assessment developed by each ITO, and an established process for developing industry standards and reviewing them regularly. A notable aspect of the New Zealand system is the training of on-site assessors – team leaders, supervisors, managers – rather than relying on external assessors. With the right knowledge of the assessment, a clear understanding of their role and with the right tools, the supervisor can make an excellent assessor.«

(Hele artiklen fra »Skills New Zealand« kan læses - i pdf-format - på www.kua.dk)

Yderligere materiale om New Zealand

side 15-27 i »Visit preview« (pdf) på www.kua.dk

Yderligere information

tbc-Consult
Skellerupvej 60, 8600 Silkeborg
Tlf.: 8684 1109
tbc@tbc.dk

Danmark	New Zealand
Undervisningsminister	Undervisningsminister
Undervisningsministerium <ul style="list-style-type: none"> • Uddannelsesstyrelsen • Institutionstyrelsen • SU-Styrelsen 	Undervisningsministerium <ul style="list-style-type: none"> • Så få medarbejdere som muligt – lille organisation • Studerende kan kun låne penge til studierne • Underliggende organisation der godkender & registrere alle undervisere
Arbejdsministeriet for AMU udd.	Denne del tager Undervisningsministeriet sig også af.
Bekendtgørelse for uddannelser	Findes ikke i NZ, i stedet er der NZQA, som sikre kvaliteten gennem at udstikke nogle krav til uddannelsesudbydere. NZQA godkender uddannelsesudbydere. NZQA sikre ensartet kvalitet i hele landet.
Fagbeskrivelser, målbeskrivelser	Unit standards <ul style="list-style-type: none"> • Alle uddannelser er bygget op af Unit Standards (p.t. 13.000 standards) • Formål, mål og detaljeret indhold. • Hvilke typer af unit standards der findes afgøres af markedet.
Måske er VEU systemet lignende dette	Efter secondary school er hele uddannelsessystemet opbygget i 8 niveauer.
Oprettelse af uddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Langsomt, tager ofte flere år 	Oprettelse af uddannelse <ul style="list-style-type: none"> • Styres af markedet, som blot henvender sig til ITO. Hurtig proces, som regel under 1 år fra ide til en hel uddannelse for en branche er i gang. ITO (Industry Training Organizations). Af undervisningsministeriet anerkendte organisationer der repræsenterer brancher inden for industri/handel, for at få en branches uddannelse i gang, og gennemføres samt sikre at kvalitetsstandarderne overholdes. • NSB (National Standards Bodies) – samme som ITO, men for brancher der ikke varetages af ITO
Mål & rammestyring	Markedsstyret
Taxameter <ul style="list-style-type: none"> • Primært 100% dækning • Delvis dækning ÅU • PC-bruger – korte kurser - intet taxameter • Merkonom som fjernundervisning er p.t. ikke støttet med taxameter 	25% er egen betaling. 75% taxameter af omk.
Deltagerbetaling	Deltagerbetaling: Minimum deltagerbetaling på 25%, som betales af individet, virksomheder eller velgørende organisationer
Evaluerings institutet	Siden 1990 har "Education Review Office" evalueret de enkelte uddannelsesudbydere. Dette sker også via ITO (se herunder). Og uddannelsesudbydere er blevet frataget deres godkendelse.
Erhvervsuddannelsesråd med arbejds-markedets parter (arb.tager/arb.giver). <ul style="list-style-type: none"> • Faglige udvalg med arbejds-markedets parter. Uddannelsesnævn. • Efteruddannelsesudvalg • Uddannelsesudvalg 	Findes ikke da arbejdsmarkedets parter stort set ikke findes (20% er organiserede i fagforeninger). Findes ikke i NZ. Arbejdsgiverstyret – tæt samarbejde med ITO, NSB og uddannelsesudbydere
Arbejdstidsaftaler/Overenskomst	Kun individuelle ansættelse kontrakter
Studievejledning findes på uddannelsesins.	Private karriere planlægnings virksomheder Studievejledning begrænser sig til at få solgt "produktet" til kunderne.
Uddannelsesinstitutioner <ul style="list-style-type: none"> • Selvejende institutioner 	Uddannelsesinstitutioner <ul style="list-style-type: none"> • Skoler – selvejende institutioner • Polytechnics • Private virksomheder, både "virksomheden" og private kursusvirksomheder • Regerings træningssteder (Arbejdsløse, hvad vi vil kalde kontanthjælpsmodtagere – bortset fra at de ikke får noget underhold men gratis kan komme i uddannelse. • Universiteter
Bestyrelse for skolerne med arbejdsmarkedets parter. Lokale uddannelsesudvalg med arbejdsmarkedets parter	Bestyrelser som i en virksomhed. Tæt kontakt til virksomheder og/eller branche (Branchen er udtrykt gennem ITO).
Eksamination – underviser/censor	National Examinations fastsat i unit standards. Efter hver unit standard er der en prøve. Man kan gå til prøve/eksamen såfremt en assessor vurderer at vedkommende nok er istand til dette. Assessor vurderer prøven/eksamen
Pædagogik – DEL, DLH	Der arbejdes ikke så meget med det pædagogiske på samme måde som i Danmark.

