

Validering



# Validering





## *Validering*

*Skolverket*

## Beställningsadress:

Liber Distribution  
Publikationstjänst  
162 89 Stockholm  
Tel 08-690 95 76  
Fax 08-690 95 50

## E-post:

skolverket.lidi@liber.se

## Beställningsnummer:

99:503

## Skolverkets diarienummer:

99:975

ISBN 91-89313-70-4

## Formgivning:

Misse Nygård Josefsson / 2 ST AB

## Foto:

Omslag: Jonas Karlsson och Immelie Krekin/Bildhuset,  
Paul Bugge och Erik Holmstedt/Bildbyrå i Göteborg.  
Sid 6: Chad Ehlers/Tiofoto. Sid10: Bengt O. Nordin.  
Sid16: IBL Bildbyrå. Sid 32: Immelie Krekin/Bildhuset.

## Tryck:

Lenanders Tryckeri, Kalmar

## Sökord/Ämnesord:

Validering, värdering, prövning, livslångt lärande

# Förord

I Skolverkets arbete med att stödja och stimulera utvecklingen av svensk vuxenutbildning utgör individens behov och efterfrågan en viktig utgångspunkt för diskussionen kring den fortsatta utvecklingen.

Frågan om validering av den vuxnes kunskaper och färdigheter har aktualiserats under de senaste åren. I vissa länder har arbete med validering av vuxnas kunskaper pågått i många år.

Både för individ och samhälle är det av intresse att kunna tillgodoräkna sig kunskaper och färdigheter som förvärvats genom studier, samhällsliv och arbetsliv.

Syftet med det här diskussionsmaterialet är att bidra till utvecklingen i kommunerna genom att

- sätta in arbetet med validering i ett livslångt- och livsvitt lärande perspektiv
- belysa de resonemang som förs kring begreppet validering och därvid tydliggöra hur validering används både som ett objektivet värderingsinstrument och som ett självvärderingsverktyg
- tydliggöra vilket regelsystem som finns för närvarande
- ge konkreta exempel på hur man arbetar i några svenska kommuner
- ge en översikt över förekomsten av validering i andra europeiska länder.

Skolverket kommer att följa kommunernas arbete och delta i diskussionen.

# Innehåll

|    |  |
|----|--|
| 3  | Förord   |
| 5  | Inledning  |
| 9  | Vad innebär begreppet validering?                                |
| 10 | Prövning och validering inom vuxenutbildningen                   |
| 13 | Varför validera?   |
| 16 | Internationella erfarenheter av validering                       |
| 18 | <i>Frankrike</i>   |
| 20 | <i>Storbritannien</i>  |
| 21 | <i>Tyskland</i>  |
| 23 | De nordiska länderna   |
| 23 | <i>Finland</i>   |
| 24 | <i>Norge</i>   |
| 29 | Validering i Sverige<br>Några svenska erfarenheter av validering |
| 34 | <i>Bollnäs</i>   |
| 35 | <i>Helsingborg</i>   |
| 37 | <i>Göteborg</i>  |
| 38 | <i>Kristianstad</i>  |
| 39 | <i>Sundsvall</i>   |
| 41 | <i>Sölvesborg</i>  |
| 43 | Avslutning   |
| 44 | Refsenser  |

# Inledning

## Livslångt lärande

Livslångt lärande är en process som pågår hela livet oavsett den formella utbildningsnivån hos individen. Alla människor lär hela livet och i alla sammanhang. Detta gäller också för människor med kort skolutbildning och s k okvalificerat arbete. Livslångt lärande beskrivs ibland på ett alltför avgränsat sätt som en utbildningsform, som något man kan delta i, och som man måste kvalificera sig för t ex genom att ha gymnasiekompetens.

Det livslånga lärandet sträcker sig utanför det formella utbildningssystemet.

Genom att se och tillmäta lärande - som sker utanför utbildningssystemet, i arbetslivet och i samhället - ett värde, kan formerna för den formella vuxenutbildningen utvecklas och förnyas. Begreppet livslångt lärande ger också nya utgångspunkter för diskussion om individens, samhällets och arbetslivets ansvar för utbildning och kompetensutveckling. Individer kommer även i framtiden att behöva kunskaper och färdigheter som kan utvecklas, bedömas och värderas i ett nationellt och likvärdigt system som dagens gymnasieskola eller kommunala vuxenutbildning. Arbetsmarknad och samhälle kommer fortsatt att ställa krav på kunskaper, och individer kommer som nu att efter egna önskemål vilja utveckla kompetenser.

Samhället kan främja livslångt lärande genom att skapa goda lärsituationer och förutsättningar för individen att röra sig mellan olika lärmiljöer. Förutsättningarna för att utveckla individens möjligheter till livslångt lärande skapas inom flera samhällsområden utöver utbildningspolitiken. Även inom utbildningssfären har utbildningar och anordnare olika uppgifter. Den formella vuxenutbildningen i form av kommunal och statlig vuxenutbildning har en behörighetsgivande uppgift, medan folkbildningen är mer inriktad mot bildning och medborgarskapsutbildning, samtidigt som folkhögskolestudier under vissa förutsättningar kan ge behörighet till högre studier. Arbetsmarknadsutbildning vänder sig i första hand till arbetssökande som behöver komplettera yrkesutbildning för att få arbete, men kan ibland också erbjudas anställda. Kompetensutveckling i arbetslivet för anställda har oftast en direkt anknytning till organisatorisk eller teknisk utveckling på arbetsplatsen men kan kräva förkunskaper som kan inhämtas i vuxenutbildningen.

Det är viktigt att tydliggöra de olika uppgifterna, se skillnaderna men också likheterna och framförallt relationerna mellan olika former av vuxen-

utbildning och kompetensutveckling. Gränsöverskridande sker genom att utbildningsanordnare samverkar eller utför uppdrag åt varandra

För att säkerställa den enskildes rättssäkerhet och bevaka likvärdighet nationellt och jämförbarhet internationellt är en formell studiegång för vuxna med statlig styrning och tydliga mål en nödvändighet. De kunskaper som värderas kan emellertid också inhämtas på en mängd olika sätt i ett livslångt lärande. Det formella systemet måste ha en öppenhet för utveckling och nya behov av kunskap. Det måste vidare kunna bygga på och ta till vara det som individen lärt sig genom sina erfarenheter.

För andra ändamål kan kunskaper som inhämtats på andra sätt vara tillräckliga i sig, utan att de jämförs och värderas i förhållande till kursplaner i det formella skolsystemet.



## Vuxenutbildning ur ett individperspektiv

Vissa förutsättningar krävs för att vuxenutbildningen ska kunna utvecklas och tillgodose individens efterfrågan. Utbudet bör för den enskilde vara tillgängligt och möjligt att överblicka. Ett viktigt syfte med att bygga upp en infrastruktur för vuxenutbildning är att göra det möjligt för individen att få tillgång till den utbildning och kompetensutveckling som han vid ett visst tillfälle behöver. En utveckling av vuxenutbildningen med syfte att tillgodose individens behov av kompetensutveckling kräver flera förutsättningar:

- **Mångfald**

En mångfald av vägar och former för lärande ger varje individ maximala möjligheter att hitta just den uppläggning som passar bäst.

- ***Flexibilitet***

Möjligheter att välja studieomfattning, studietakt och tidpunkt för att påbörja studierna ger en flexibilitet för varje individ att planera sin ämnes- eller kurskombination och studera enskilt, i grupp eller på distans med det stöd som kan behövas.

- ***Tillgänglighet***

Möjlighet att studera året runt och på de tider på dygnet som passar var och en, där man har tillgång till datakommunikation och bibliotek och där lokaler och utrustning är anpassade för studerande med olika funktionshinder är ytterligare en förutsättning. IT-stöd och möjligheter till studier på distans ökar tillgängligheten.

- ***Lust att lära***

I ett livslångt lärande måste all inlärning från förskola och genom livet utgå från individens tro på sin egen förmåga och vilja att utvecklas. Glädjen att utvecklas och lära utgår självklart från ett självförtroende och en övertygelse om att det går att lära. Många vuxna saknar denna övertygelse och bär med sig dåliga erfarenheter från tidigare misslyckanden i skolsituationer. En viktig uppgift för vuxenutbildningen är därför att stärka självförtroendet och återskapa lust att lära.

- ***Lärande på vuxnas villkor och utifrån vuxnas förutsättningar***

Innehåll och arbetsformer anpassas till att målgruppen är vuxna. Detta innebär inte bara att inlärningen ska utgå från resultat av validering, värdering av förkunskaper och anpassas till detta, utan vuxnas villkor och förutsättningar kräver också att individen behandlas som en vuxen individ med livserfarenhet av värde och förmåga att ta ansvar.

- ***Individanpassning***

En anpassning av studieuppläggnings till individens förkunskaper, studie- och livserfarenheter, livssituation och självförtroende ska ske. Detta ställer stora krav på organisationen. Av vikt är emellertid också att tillgodose individens behov av grupptillhörighet och möjlighet att reflektera över kunskapsinhämtningen tillsammans med andra.

- ***Studieekonomi***

En grundförutsättning för den studerande är att finansieringen av studier kan ordnas.



## Validering

Den internationella överblick som presenteras i detta material visar att många länder av olika skäl arbetat med valideringsbegreppet under lång tid.

I Skolverkets arbete med utveckling av vuxenutbildningen är det påtagligt att begreppet validering har blivit frekvent, men att innebörd och definition inte tydliggjorts. Enligt Skolverkets definition är validering en värdering av kunskaper och färdigheter som en person har skaffat sig genom studier, i samhällsliv och arbetsliv, d v s både formellt och informellt. Prövning, lärarbedömning, självskattning, demonstrationer, diagnoser och studievägledning är medel och verktyg i valideringsprocessen.

I ett livslångt lärande utgör den kompetensutveckling som sker i yrkesliv och samhällsliv ett lika betydelsefullt lärande som den utbildning som sker i den behörighetsgivande skolan, både för den enskilde individen och ur ett samhällsperspektiv. I vuxenutbildningen ökar betydelsen av att fånga upp och identifiera den kompetensutveckling som äger rum utanför skolan.

För att vuxenutbildningen på ett effektivt sätt ska utgöra en del i ett livslångt lärande är det nödvändigt att finna former för hur de på informell väg inhämtade kunskaperna och erfarenheterna från yrkesliv eller andra verksamheter utanför skolan ska kunna tillgodoräknas och värderas inför betygsgivande studier. Det innebär att också kunskaper som utgör delar av en kurs och informella kunskaper måste kunna värderas och få tillgodoräknas på samma sätt som kunskaper inhämtade i skolan.

Skolverket menar att den pågående utvecklingen av samhällsstödd vuxenutbildning tydliggör behovet av validering som fungerar som verktyg i ett livslångt lärande. För den vuxne bör det vara möjligt att tillgodoräkna sig inhämtade kunskaper och erfarenheter genom ett valideringsförfarande, samtidigt som kompetensbehov bör kunna tillgodoses på ett flexibelt och ekonomiskt sätt.

Att stödja och aktivt medverka till att metoder och modeller för validering av vuxna människors kunskaper och färdigheter tas fram är angeläget. I detta material redovisas en begreppsanalys av validering, en kartläggning av svenska erfarenheter av validering samt en studie av internationella erfarenheter.

## Vad innebär begreppet validering?

Begreppet validering är en relativt ny språklig företeelse i utbildningssammanhang. I äldre uppslagsverk finns inte substantivet validering eller verbet validera förtecknat. I Svenska akademins ordlista anges verbet validera betyda "bekräfta giltigheten". Om man sätter in ordet i ett utbildningssammanhang innebär validera att man bekräftar giltigheten av sådana kunskaper och färdigheter som inte finns dokumenterade.

Den definition som Skolverket inledningsvis använde sig av, bl a i broschyren "Skolverket och Kunskapslyftet" och som ett inslag i diskussionen om ett livslångt lärande, är den definition som Danielle Colardyn myntat i uppsatsen "Validering av kunskap och kompetens för livslångt lärande." Colardyn definierar begreppet validering som *"bedömning och erkännande av färdigheter och kompetenser som uppnåtts utanför det formella skolväsendet."* (SOU 1997:158)

I delbetänkandet "Vuxenutbildning och livslångt lärande. Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet" (SOU 1998:51) definierar Kunskapslyftskommittén, KLK, begreppet validering på följande sätt:

*"Att validera innebär dels att identifiera reell kompetens, dels att kunna beskriva den på ett sådant sätt att beskrivningen kan accepteras av avnämarna – branscher och utbildningsanordnare (kommunal vuxenutbildning, högskolor etc.)"*

Med den tolkning av begreppet validering som KLK använder blir validering ett övergripande begrepp som omfattar såväl bedömning, värdering som acceptans.

I regeringens skrivelse 1998/99:121 "Utvecklingsplan för förskola, skola och vuxenutbildning – samverkan, ansvar och utveckling" anges att begreppen värdering/validering har en vid innebörd och betydelse:

*"Med validering avses en strukturerad bedömning och erkännande, en värdering av färdigheter och kompetenser som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet. Mätning och erkännande på ett formaliserat sätt av reell kompetens eller tyst kunskap är ett annat sätt att uttrycka vad det gäller."*

I det yttrande som Skolverket avgett över betänkandet "Validering av utländsk yrkeserfarenhet" (Dnr 1999:507) anser Skolverket att frågan om validering bör ses i perspektivet livslångt lärande, d v s att vi alla lär hela livet och överallt, i det formella utbildningsväsendet men också i arbetsliv och samhällsliv. Inom Skolverket tillämpas för närvarande en definition av begreppet validering som innebär:

*"värdering av kunskaper och färdigheter som den vuxne skaffat sig genom studier, samhällsliv, arbetsliv, dvs både formellt och informellt."*

Prövning, lärarbedömning, självskattning, demonstrationer, diagnoser och studievägledning ses som medel, verktyg i valideringsarbetet.

Av nämnda definitioner framgår att begreppet validering kan innefatta såväl identifiering och bedömning som värdering och erkännande av kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella skolväsendet. På vilket sätt denna kompetens ska mätas, vilka metoder och medel som ska användas varierar.



## Prövning och validering inom vuxenutbildningen

Med tanke på att begreppen prövning och validering i en del sammanhang används utan åtskillnad i det praktiska arbetet i kommunerna, kan det finnas skäl att se över vilka skillnader som finns mellan begreppen. Skolverkets kontakter med kommunerna har visat att det finns olika slags synsätt. Osäkerheten om det är möjligt att upprätthålla den nationella likvärdigheten vid validering, liksom ovissheten om "värdet" av de betyg som sätts, uppges ha verkat hämmande på utvecklingsarbetet. Situationen idag visar att det florerar olika blandformer av värdering av kunskaper. Denna mångfald kan i ett uppbyggnadsskede

betraktas som positiv och som ett led i vuxenutbildningens utveckling. Å andra sidan kan osäkerheten om vad begreppen innebär i ett inledande skede få till följd att validering undviks.

*Prövning* är en företeelse som har lång tradition inom svenskt skolväsende. Till skillnad från validering är prövning mycket noga reglerad. Av 4 kap. 15§ förordning om kommunal vuxenutbildning framgår att den som vill ha betyg från komvux har rätt att gå igenom prövning i alla kurser som får förekomma inom komvux. Detta gäller även för den som tidigare fått betyg på kursen. Elev i gymnasieskolan får dock inte gå igenom prövning i en kurs i vilken eleven har fått minst betyget Godkänd. Prövning får endast avläggas i en kommun eller ett landsting som anordnar den aktuella kursen.

Om huvudmannen så bestämmer kan en person som önskar pröva inom den kommunala vuxenutbildningen eller statens skola för vuxna få betala en avgift, dock högst 500 kr, för varje prövning. För kursdeltagare som antagits inom Kunskapslyftet får dock inte någon avgift tas ut av den prövande enligt 12 § förordning om statligt stöd till särskilda satsningar på utbildning av vuxna.

I praktiken går en prövning till på följande sätt:

- Skolan gör upp en plan över läsåret där ett antal prövningstillfällen fastställs.
- Den som vill genomföra en prövning gör en anmälan om detta till skolan.
- Skolan kan via prövningsförrättande lärare erbjuda viss begränsad hjälp, t ex litteraturanvisningar och information om hur en tentamen går till och vad som krävs för olika betyg.
- En prövning genomförs vanligtvis genom en muntlig/skriftlig tentamen, eller att praktiska övningar t ex laborationer, genomförs.
- En genomförd prövning avslutas med att prövningsförrättande lärare sätter ett betyg, ibland efter samråd med en medbedömare.

Ett betyg som sätts vid prövning har samma meritvärde som betyg som satts efter genomgången kurs. I ett betyg som satts i en prövning är det svårare att väga in de delar i kursplanen som handlar om processmål, t ex kommunikations- och samarbetsförmåga. Prövning kan anses vara ett alternativt sätt till "vanlig" undervisning att bedöma, fastställa och betygsätta kunskaper och färdigheter. När prövningen genomförs förutsätts den studerande ha de kunskaper som kursen syftar till. Prövningen sker i allmänhet vid ett tillfälle, eventuellt uppdelat på ett skriftligt provtillfälle och en muntlig tentamen.

En särskild möjlighet till betygssättning av en elevs kunskaper har rektorn vid den kommunala vuxenutbildningen genom bestämmelsen i förordning om kommunal vuxenutbildning 4 kap. 15§.

*”Den som inte har gått igenom en kurs får, utan att ha gått igenom prövning enligt 15§, av rektorn ges betyget Godkänd på kursen, om*

- 1. det av betyg, intyg eller liknande framgår att han eller hon genom studier vid folkhögskola, studier i utlandet eller på annat sätt förvärvat sådana kunskaper som behövs för betyget Godkänd på kursen, och*
- 2. kommunen eller landstinget anordnar kursen.”*

Genom denna form av betygssättning kan en elev således utan prövning eller komplettering av kunskaper få ett betyg. Det finns emellertid en inskränkning i denna möjlighet. Oavsett vilka kunskaper en individ har, kan endast betyget Godkänd avges av rektorn. Det kan också föreligga svårigheter för en rektor att bedöma nivån på kunskaper när betyg eller intyg saknas eller när kunskaperna förvärvats på ett icke traditionellt sätt.

Vid validering, som oftast är mer omfattande än en prövning, sker också en bedömning och ett fastställande av deltagarens kunskaper och färdigheter.

Validering kan ske under kortare eller längre tid. Ofta har den studerande, när valideringen startar, inte fullständiga kunskaper i den eller de kurser han eller hon önskar betyg i. I sådana fall kan kompletterande undervisning erbjudas. Validering kan givetvis också omfatta del av kurs. När deltagaren har önskemål om att få betyg i en kurs värderas kunskaperna i förhållande till gymnasieskolans och komvux kursplaner. Efter en validering som givit till resultat att deltagaren bedöms behärska hela innehållet i en kurs sätts betyg, om den studerande så önskar. Den studerande får då anses ha följt en kurs och har rätt till betyg. Om deltagaren i stället har valt att genomföra en prövning sätts betyget med stöd av de regler som gäller för prövning.

## Varför validera?

Kunskapslyftskommittén tar i sitt första delbetänkande "Vuxenutbildning och livslångt lärande" (SOU 1998:51) ställning för en utökad validering.

*"På olika sätt bör man låta de tidigare kunskaper och erfarenheter som vuxna bär med sig komma till sin rätt när de söker sig till utbildning. Att få börja på rätt nivå, att kunna hoppa över moment som man redan kan och "tenta av" hela kurser borde vara en självklarhet."*

I Kunskapslyftskommitténs andra delbetänkande 1999 utvecklas tankarna om validering och motiven för att en utveckling sker av detta instrument.

*"Att inte ta tillvara den reella kompetens som finns är ur samhällets synvinkel en form av kapitalförstöring. Inom arbetsmarknaden skulle validering kunna synliggöra dolda kompetenser och på så sätt skapa ytterligare flexibilitet, ge möjligheter till avancemang och kvalificera för inträde till andra yrken eller andra nivåer i samma yrke. Ur individens perspektiv är det dessutom ett underkännande av den kunskap han/hon faktiskt har, vilket vid fortsatta studier ofta leder till onödiga studieskulder och förlängd studietid och till svårigheter att komma in i arbetsmarknaden eller att komma in på rätt nivå. Det leder inte heller till ökat självförtroende."*

I kommittédirektiv gav regeringen i mars 1998 en särskild utredare i uppdrag att lägga fram förslag till ett organ med uppgift att värdera hur utländsk yrkesutbildning på gymnasial nivå och utländska arbetslivserfarenheter förhåller sig till motsvarande svenska utbildning. I direktiven förs olika motiv till validering fram. Det framhålls bl a att den utbildning och de arbetslivserfarenheter som invandrare har med sig till Sverige måste tas tillvara för att målen med den svenska integrations- och arbetsmarknadspolitiken ska kunna uppnås. Om dessa kunskaper utnyttjas bättre ökar förutsättningarna för att svenskt näringsliv tillförs nödvändig kompetens. Därigenom skulle man undvika onödiga kostnader för samhället och frustration bland de invandrare som vill använda sina kunskaper.

I regeringens utvecklingsplan från våren 1999 framhålls, i likhet med utredningens förslag, att valideringsarbetet på regional nivå bör utvecklas till att gälla alla vuxnas yrkeserfarenheter och kunskaper. Regeringen anser det också vara av stor vikt att ta tillvara den vuxnes informella kunskaper och

avser att initiera en försöksverksamhet med olika former för validering. Regeringen avser vidare att ytterligare stödja utvecklingsarbetet på lokal nivå vad avser validering/värdering.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det finns flera skäl till att den kompetens som den enskilde individen skaffat sig både innanför och utanför det formella skolväsendet bör utnyttjas.

- Det är samhällsekonomiskt viktigt att den reella kompetens som människor har inom olika områden kan tas tillvara.
- Av privatekonomiska skäl bör inte den enskilde ägna tid och ekonomiska resurser åt studier inom områden där han/hon redan har tillräckliga kunskaper.
- Det är viktigt för personer med icke-dokumenterade kunskaper att få dessa erkända och härigenom lättare kunna bidra med sin kompetens inom arbetslivet.

För att stödja kommunerna i deras arbete med värderingar av kursdeltagares kunskaper som förvärvats utanför det formella utbildningsväsendet har regeringen på ett tidigt stadium beslutat att kommunerna inom ramen för kunskapslyftssatsningen får tillgodogöra sig de verksamhetspoäng som värderats genom validering eller på annat sätt.

Validering kan ses som ett sätt att redovisa sådana formella och icke-formella kunskaper och färdigheter som inte är dokumenterade. Vilka skäl kan det finnas att utnyttja denna möjlighet? Motiven kan vara olika beroende på om man ser det ur individens eller arbetsgivarens synvinkel.

För individen kan många motiv finnas. De validerade kunskaperna och färdigheterna ges ett formellt värde och kan stödja den vuxne genom att:

- Vara en god hjälp på vägen till mera omfattande studier.
- Underlätta studiestarten genom att deltagaren inser att han har vissa kunskaper redan
- Vara en hjälp då man söker arbete.
- Förkorta utbildningen och därmed minska kostnaderna
- Öka beredskapen för förändring och utveckling
- Öka motivationen att påbörja studier

Arbetsgivarna kan se följande fördelar med en validering:

- Kan vara ett sätt att erkänna arbetets lärande aspekt
- Kan förkorta utbildningen och därmed minska kostnaderna

- Kan göra kopplingen mellan arbetsuppgifter och utbildningen tydligare
- Kan utgöra ett led i kompetensutvecklingen i arbetslivet
- Kan öka beredskapen för förändringar



## *Internationella erfarenheter av validering*

Skolverket har studerat vilka erfarenheter man har av validering i några andra länder. Tyngdpunkten i den följande beskrivningen ligger på några europeiska länder som vi ur svensk synvinkel funnit särskilt intressanta. Även andra länder i Europa, såsom Irland och Nederländerna, har kommit långt i arbetet med validering.

Ansträngningar görs över stora delar av världen för att öka yrkesutbildningens omfattning och höja dess kvalitet och status. Många länder arbetar också med att öka tydligheten och anpassningen till arbetslivet när det gäller yrkesutbildning. Vissa länder har framför allt arbetat med att förstärka eller skapa modeller för lärlingsutbildning. Så har exempelvis skett i Storbritannien, Tyskland och Österrike. Andra länder har satsat på att utveckla högre teknisk yrkesutbildning inom s k polytekniska skolor. Så har t ex skett i Finland, där yrkeshögskolor har inrättats. Ytterligare ett sätt att koppla yrkesutbildningen närmare arbetslivet är någon form av erkännande av de yrkeskunskaper och färdigheter den vuxne förvärvat under sitt yrkesliv, men som inte är dokumenterade.

I de flesta EU-länder står valideringsfrågan högt på dagordningen, men

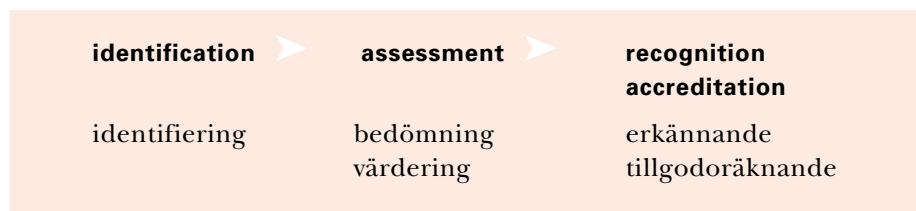


de skilda länderna har kommit olika långt. En del har kommit en god bit på väg med att praktiskt utforma system för hur valideringen ska gå till. Många länder har även tillämpat någon form av validering under lång tid, t ex inför intagning till universitet eller som tillgodoräknande av kurs/delar av kurs i en utbildning. De allra flesta länder inom EU har utvecklat eller håller på att utveckla strategier för tillgodoräknande av det lärande som skett utanför utbildningssystemet. Även utanför EU är frågan om hur man tillgodoräknar och erkänner yrkeskunskaper, som förvärvats i arbetslivet eller på annat sätt, i hög grad aktuell. Vid Unescos världskongress för yrkesutbildning våren 1999 fanns denna fråga med som ett tema. Även i länder som USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland finns mångåriga erfarenheter av validering.

Begreppet validering är inte entydigt. I Sverige har vi ganska nyligen börjat diskutera en definition av begreppet och en djupare analys av vilka olika komponenter som ingår i en validering. En fördel i de internationella studierna är att det, framför allt i det anglosaxiska språkbruket som oftast används även inom EU, finns en terminologi inom området. Härigenom blir det lättare att analysera valideringsprocessens olika steg. Validering beskrivs oftast som ett tillgodoräknande eller erkännande av tidigare (erfarenhetsbaserat) lärande. Ofta använda förkortningar är *APL*, *APEL* eller *RPL*, *Accreditation/Recognition of Prior (Experiential) Learning*. Ibland inskränker man begreppet till att avse tidigare erfarenhetsbaserat lärande, d v s i huvudsak det lärande som sker i en informell miljö. Ordet lärande är viktigt i sammanhanget. Man skiljer på *erfarenheter*, som inte nödvändigtvis har resulterat i att kunskaper och färdigheter har förvärvats, och *lärande* som innebär att erfarenheterna har givit vissa resultat.

*Accreditation* och *recognition* används ofta som synonyma begrepp. Dock kan *accreditation* ibland avse endast tillgodoräknande av kunskaper och färdigheter för "utbildningsbruk", som en merit vid inträde till en utbildning eller som en del av en utbildning (modul, kurs, delkurs). *Recognition* kan på samma sätt avse ett erkännande i mera allmän bemärkelse, t ex som en merit på arbetsmarknaden.

Själva processen i samband med valideringen kan beskrivas på följande sätt:



Om man studerar olika strategier för validering kan man se två delvis skilda angreppssätt; ett där själva processen betonas, och ett där tonvikten ligger på slutresultatet.

I en processinriktad validering finns pedagogiska och personlighetsutvecklande vinster att uppnå. Individen stärker under en sådan process sitt självförtroende genom att upptäcka, identifiera och fastställa kunskaper och färdigheter som han eller hon faktiskt besitter. Detta bidrar också till att motivera den vuxne till fortsatta studier. Denna process blir ett starkt stöd i utvecklingen mot ett mera autonomt lärande, genom att individen måste reflektera över och värdera tidigare erfarenheter och i vad mån de resulterat i kunskaper och färdigheter. Samtalet med läraren eller handledaren blir en del av läroprocessen där man analyserar olika lärförmågor och gör upp strategier för det fortsatta lärandet. Valideringen får på så sätt en nära koppling till den individuella studieplaneringen och blir en introduktion till studierna. Exempel på sådana processinriktade sätt är användning av den franska *bilan de compétences* och *portfolio*-metodik, medan de engelska *NVQs* utgör en "resultatinriktad" form av validering.

## Frankrike

I Frankrike har frågan om det icke-formella lärandet kommit i blickpunkten under de senaste decennierna. Sedan 1985 kan var och en som så önskar få hjälp med att sammanställa en så kallad *bilan de compétences*. Denna har som syfte att, såsom ett hjälpmedel när en person söker nytt jobb eller vill byta yrkeskarriär, belysa de yrkeskunskaper och den personliga kompetens han eller hon besitter. *Le bilan* kan också användas av arbetsplatsen som ett led i personalutvecklingen i samband med att man genomför utvecklingssamtal eller planerar utbildningsinsatser. Initiativet kan tas av ett företag eller av den enskilde. Var och en har rätt att vara ledig för att en utarbeta en *bilan*.

*Le bilan* består i att tydliggöra de yrkeskompetenser och personliga förmågor som en person besitter samt dennes lämplighet och motivation för yrkesplaner. Man kan alltså upprätta en *bilan* för att utreda eventuella utbildningsbehov, avgöra förutsättningarna för att återvända till arbetslivet, erkänna och validera yrkeskunskaper och bättre styra sin yrkeskarriär genom att få ökad kännedom om sig själv. Att upprätta en bilan tar oftast 10-20 timmar fördelade på ett par månader. Arbetet delas vanligen upp i tre steg:

- En inledande fas där man klargör den vuxnes behov och målsättning och redogör för hur *le bilan* ska tas fram.
- En undersökande fas där den vuxnes personliga och yrkesmässiga intressen och kompetenser tydliggörs.
- En avslutande fas där resultaten från analysen presenteras och används för en dialog om framtida utbildnings- och yrkesplaner.

Slutligen får den vuxne ett sammanfattande dokument över sin personliga och yrkesmässiga kompetens.

I arbetet brukar bl a ingå självvärdering, projektarbete och tester av olika slag. Under ett år utfördes 125 000 *bilans*.

Genom lagstiftning från 1992 kan man i Frankrike också validera sina yrkeskunskaper, *validation des acquis professionnels*, och härigenom få ett yrkesutbildningsdiplom på gymnasial nivå eller på högskolenivå. Kravet för att få genomgå en sådan validering är att man varit yrkesverksam i minst fem år. En fullständig yrkesutbildning omfatta vanligen sex, sju examina. Den studerande måste delta i undervisningen för minst en examen. Resten av utbildningen kan valideras. Det vanliga är dock att ungefär tre examina eller hälften av utbildningen valideras. Som framgår av ovanstående är proceduren hårt reglerad i lagtexten.

Möjligheten utnyttjas av enskilda, både anställda och arbetslösa, och av företag. Det är inte ovanligt att företag som planerar en större personalutbildning inleder denna med att kartlägga personalens befintliga kunskaper. Sedan görs en validering av dessa och en plan för den resterande utbildningen.

Själva proceduren kan delas upp i tre etapper:

- Ett första informationstillfälle.  
Den sökande kan delta i ett informationsmöte. Därefter lämnas en meritförteckning in. Den som så önskar kan få ett personligt samtal med en vägledare, då man tillsammans kan bedöma det rimliga i målsättningen m.m. De franska studievägledarna har en psykologutbildning i grunden.
- Sedan vidtar arbetet med att sammanställa en personlig dossier. I detta arbetet får den vuxne tänka igenom och analysera de erfarenheter han eller hon haft som har ett samband med det kursinnehåll som ska valideras.
- Slutligen skickas dossiern till den centrala valideringsinstansen, där en "jury" avgör hur omfattande tillgodoräkandet av kunskaper kan bli. Juryn sammanträder två gånger om året och vanligtvis kallar man den sökande till det sammanträde då hans ansökan ska behandlas.

Bedömningen sker uteslutande med den sökandes egna uppgifter som grund. Inga tester eller arbetsprover förekommer. Det är därför viktigt att beskrivningen i dossiern blir så fullständig som möjligt och att även förmågan till analys och liknande framgår.

Under åren 1995-1997 deltog över 30 000 personer i informationsmöten om möjligheten till validering. Av dessa ansökte nästan 6 000 personer om validering, varav drygt hälften kvinnor. Ungefär 80% av dessa blev godkända. De flesta var mellan 25 och 40 år, men en tredjedel var över 40 år. De yrkesområden varifrån de flesta ansökningarna kom var industrin och service-sektorn.

## Storbritannien

Intresset för att ta till vara ett lärande baserat på icke-formella erfarenheter väcktes i USA under 1970-talet. Tankarna om att vuxenstuderande kunde ha särskilda behov vid sitt lärande baserades på de idéer psykologer som Dewey, Piaget och Kolb förde fram. Detta intresse spreds över Atlanten och nådde Storbritannien i början av 1980-talet, då man började introducera *APL, Accreditation of Prior Learning*, tillgodoräknande av tidigare lärande. Till en början skedde detta inom den högre utbildningen men ganska snart kom det även att omfatta utbildning på gymnasial nivå.

I Storbritannien började man i slutet av 1980-talet utveckla ett system för att beskriva olika yrkeskvalifikationer, s k *NVQs - National Vocational Qualifications*, i Skottland kallade *SVOs*, som består av beskrivningar av kompetenser för att utföra olika yrkesmoment. Principen är att man, oavsett var, hur och när kunskaperna och färdigheterna inhämtats, ska kunna avlägga prov och få ett kompetensbevis. Det finns en tydlig koppling till arbetslivet genom att arbetsgivarna är starkt representerade i de organ som tar fram kursplaner och som godkänner valideringen.

Processen startar vanligen med att individen lägger upp en individuell handlingsplan. Handledaren och deltagaren försöker tillsammans identifiera vad deltagaren redan behärskar. Sedan bestämmer man sig för vilken yrkeskvalifikation och nivå man ska sikta på. Man kan välja att ta en full *NVQ* eller enbart någon eller några *units*. Slutligen analyserar man vad den studerande behöver lära sig för att nå målet.

Det centrala momentet för att erhålla en *NVQ* är att demonstrera ett kunnande. Detta kan ske på olika sätt; genom ett arbetsprov, direkt observation eller intyg. Även simuleringar av verkliga situationer kan användas i vissa fall.

Själva lärandet kan gå till på många olika sätt. Deltagaren kan välja att följa en kurs, han eller hon kan demonstrera sitt kunnande på sin arbetsplats eller, om så erfordras, utanför den vanliga arbetsplatsen för att visa de önskade yrkesmomenten. Deltagaren kan också välja att studera vissa delar på distans – möjligheterna är många och flexibiliteten stor. I enstaka fall kan deltagaren ha förvärvat så mycket kunskaper och färdigheter – genom tidigare studier, arbete eller annan verksamhet – att han eller hon kan erhålla en *NVQ* direkt. Detta är dock ovanligt. Mestadels behöver deltagaren komplettera sina kunskaper med någon form av studier.

De flesta som arbetar mot en *NVQ* har en anställning. Det är t o m vanligt att företagen erbjuder och uppmuntrar sina anställda att ta en *NVQ*. Men även de som gått några år i gymnasieskola kan spetsa sin utbildning med en denna examen. Långtidsarbetslösa kan genom särskild arbetsplatsförlagd utbildning kombinera denna med att ta en *NVQ*. För kvinnor som arbetat i hemmet under ett antal år kan *NVQ* vara ett sätt att lättare komma ut på arbetsmarknaden.

Systemet med *NVQs* bygger bl a på antagandet att man har en stark överensstämmelse mellan de nationella målbeskrivningarna och de kompetenser som utförs i arbetslivet. Man förutsätter också att det finns en hög validitet i bedömningen genom det faktum att denna sker på en arbetsplats.

Det finns fem nivåer för *NVQs*, där nivå 1 är den lägsta (innebär i stort sett att man kan utföra rutinuppgifter under viss arbetsledning) och nivå 5 den högsta (innebär att man helt självständigt kan utföra mycket kvalificerade uppgifter). Nivå 3, 4 och 5 ligger på universitetsnivå. *NVQs* är modulbaserade och erhålls genom att sätta samman ett antal moduler. Den som kandiderar för en *NVQs* måste genomföra ett antal kärnmoduler samt ett antal valbara moduler.

*NVQs* omfattar för närvarande 11 olika yrkesområden, bl a följande: naturbruk, byggnation, teknik, tillverkning, transport, varor och tjänster, vård- och omvårdnads- och säkerhetstjänster samt affärsservice, kommunikation.

Fram till 1998 hade över 2,3 miljoner *NVQ*-certifikat utfärdats. De flesta som skaffar sig en sådant är 25 år eller äldre. Den nivå som snabbast ökar är nivå 4 och det yrkesområde som ökade mest var tillverkningsområdet. I slutet av 1998 fanns över 880 godkända *NVQ*-titlar.

I Storbritannien har man också identifierat s k *key skills*, generella nyckelkompetenser såsom kommunikation, numerisk förmåga, informationsteknologi, samarbetsförmåga, förmåga att lära och tillämpa nya saker och problemlösningsförmåga.

*General National Vocational Qualifications (GNVQs)* utgör breda yrkeskvalifikationer och inkluderar allmänna, "teoretiska" kompetenser, omfattande 1-2 års studier. De finns för närvarande med 14 olika inriktningar. *GNVQs* kan vara en förberedelse för yrkesarbete, men också för vidare studier. De erbjuds av skolor och colleges och utgör en alternativ väg till en yrkesutbildning, oftast för yngre personer. De kan kombineras med *NVQs* eller med vanliga gymnasieutbildningar.

Även *GNVQs* är indelade i moduler och testas av genom en fortlöpande värderingsprocess bestående av projektarbete och olika uppgifter samt genom ett test vid slutet av varje modul. Dessa test genomförs externt. Alla *GNVQs* inkluderar *key skills* i kommunikation, numerisk förmåga och informationsteknologi.

## Tyskland

Tyskland har inom yrkesutbildningen länge haft ett väl fungerande system, det s k duala systemet. Till största delen sker utbildningen i detta på en arbetsplats och kompletteras av en yrkesskola på deltid. Detta lärlingssystem som innebär ett delat ansvar mellan arbetslivet och samhället har sina rötter i medeltidens hantverksutbildning. De s k kamrarna inom industri, handel och hantverk spe-

lar en betydande roll i utbildningen. De godkänner bl a praktikplats och handledare samt genomför delprov och slutprov.

Detta system är konstruerat för att ungdomar ska få sin grundläggande yrkesutbildning. Det fungerar mindre väl när det gäller att tillgodose behoven av kontinuerlig yrkesutbildning för vuxna. Detta har medfört att intresset på senare tid ökat för att pröva nya lösningar.

Det finns sedan länge en rätt för yrkesarbetare med arbetslivserfarenhet att skaffa sig motsvarande kompetens som erhålls i det duala systemet, genom att delta i en s k *Externenprüfung*. Ungefär 5 % av alla yrkesexamina sker via dessa prövningar. Det finns flera pågående initiativ som försöker att utgöra ett överbryggande redskap mellan det duala systemet och en prövning. Ofta handlar dessa försök om att bryta ner yrkesutbildningen i kortare moduler.

Ett exempel som kan nämnas är hämtat från Berlin, där en utbildningsorganisation inom ramen för ett ADAPT-projekt arbetar med *Feststellungsverfahren* och *Qualifizierungspass*. Syftet är dels att göra det möjligt för anställda att skaffa sig den kompetensutveckling inom yrket de behöver, dels att göra det möjligt för personer att genomgå en individuellt anpassad utbildning som bygger på de kunskaper och färdigheter den vuxne redan faktiskt besitter. Metoden går ut på följande:

- 1 Information om förutsättningarna och kraven för deltagande. Minst tre år yrkeserfarenhet krävs.
- 2 Självsfattning innehållande personens erfarenheter och utbildningsmål
- 3 Skriftliga och muntliga test
- 4 Värdering av deltagarens resultat
- 5 Upprättande av *Qualifizierungspass*. Detta utgör både en utbildningsplan och certifikat över slutförd utbildning.
- 6 De olika modulerna som ingår i utbildningen prövas successivt och godkänns av kamrarna.

Denna metod har främst utnyttjats inom kontors- och hantverkssektorn samt för tandsköterskor och läkarsekreterare.

## DE NORDISKA LÄNDERNA

### Finland

Den finska modellen påminner om de engelska *NVQs* i så måtto att Finland har skapat ett system med yrkesexamina som vem som helst har rätt att pröva för, oberoende av var kunskaperna och färdigheterna förvärvats. Läroplansgrunderna och grunderna för de riksomfattande examina utgör den allmänna ramen för färdighetskraven i de enskilda yrkena. Detta innebär att vuxna studerande, oberoende av föregående utbildning, kan delta i *fristående yrkesprov* för att påvisa att de behärskar de färdigheter som krävs.

Förordningen om yrkesexamina trädde i kraft den 1 maj 1994. Syftet var att införa examina som baserade sig på yrkeskunskaper. Ett annat syfte var att införa ett riksomfattande kvalitetsgarantisystem, som skulle gälla all yrkesutbildning för vuxna.

Det finns tre slag av yrkesexamina: grundexamen, yrkesexamen och specialyrkesexamen. *Grundexamen* motsvarar grundexamen på ungdomsstadiet (2-3 år långa): individen ska visa att han eller hon besitter de grundläggande färdigheterna i det aktuella yrket.

En avlagd *yrkesexamen* visar att personen i fråga har de färdigheter och den kompetens som krävs av en kvalificerad yrkesutövare.

En avlagd *specialyrkesexamen* är bevis på att personen ifråga även behärskar de mest krävande uppgifterna i yrket.

Antalet *yrkesutbildningsprogram och examina* samt deras uppbyggnad fastställs av undervisningsministeriet, medan de *riksomfattande grunderna för läroplanerna* utformas av utbildningsstyrelsen (motsvarande Skolverket).

De riksomfattande grunderna anger den nivå av yrkeskompetens som examinanden ska visa för att få examensbetyg. Examina och deras uppbyggnad fastställs på grundval av behoven och kraven på arbetsmarknaden samt givetvis det centrala lärostoff som karaktäriserar yrket i fråga.

Studierna som föregår examen är uppdelade i obligatoriska och fritt valbara studier samt grundstudier som är gemensamma för alla studielinjer. Vidare anger grunderna sätten (fristående yrkesprov) på vilka yrkesfärdigheten ska påvisas samt kriterierna för bedömningen av yrkesfärdigheten.

I grunderna finns inga bestämmelser om på vilket sätt undervisningen ska vara anordnad vid de enskilda läroanstalterna. För att försäkra sig om att examina är tidsenliga och att de kan accepteras av arbetsmarknaden görs grunderna för examina upp i samråd mellan representanter för arbetsgivarna och arbetsmarknadsorganisationerna samt de *utbildningskommissioner* som utbildningsstyrelsen tillsatt.

Samma kriterier för bedömningen tillämpas över hela landet. Bedömningen omfattar handens färdighet, det teoretiska kunnandet, arbetarskyddet m.m. Med andra ord förvärvar den studerande å ena sidan produktionsfär-



digheter, å den andra allmänna färdigheter, såsom förmåga att kommunicera och att lösa problem.

De individuella komponenterna av examensprogrammet bedöms på basis av de grunder som examenskommissionen har gett. Yrkesexamina och specialyrkesexamina betygsätts med vitsorden "godkänt" eller "underkänt", medan grundexamina i de enskilda yrkena, som når över omdömet "godkänt", betygsätts närmare med vitsorden "god" eller "utmärkt".

De fristående yrkesproven planeras i överensstämmelse med de grunder som utbildningsstyrelsen har gett. Proven varar i genomsnitt fem dagar. Proven anordnas och övervakas av *examenskommissionerna*, som består av lärare och representanter för arbetsmarknaden och utses av antingen utbildningsstyrelsen eller av huvudmannen för den läroanstalt där provet hålls. Kommissionen utfärdar även examensbetygen. År 1995 tillsattes totalt 218 examenskommissioner, i huvudsak inom teknik och kommunikation. Examina i över 300 yrken stod till provdeltagarnas förfogande.

På samma sätt som fristående yrkesprov anordnas *riksomfattande språkprov* i syfte att ge vuxna möjlighet att ge prov på sin språkfärdighet, oberoende av hur de förvärvat sina kunskaper. Förordningen om språkprov trädde i kraft 1994. Proven mäter individens språkfärdighet i fristående prov, i vilka ingår läsförståelse, hörförståelse, kännedom om strukturer och ordförråd samt muntlig färdighet. För närvarande ordnas prov i följande språk: engelska, spanska, italienska, franska, svenska, tyska, finska och ryska.

## Norge

Man har i Norge beslutat om att genomföra en omfattande *Kompetansereform*, ett slags motsvarighet till vårt Kunskapslyft. Denna reform vill ge vuxna bättre möjligheter att skaffa sig en gymnasieutbildning. I vissa delar av landet är det många som saknar en sådan. Man vill förbättra möjligheterna att hos vuxna ta till vara den s k *realkompetansen*, d v s de informella kunskaper en person besitter.

För att genomföra Kompetansereformen har regeringen initierat ett treårigt projekt med titeln "Dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse". Avsikten med projektet är att etablera ett system genom vilket vuxna ska få sin realkompetens värderad utan att behöva utnyttja de traditionella prövningsmöjligheterna. Projektet ska också utveckla system för dokumentation i arbetslivet, som kan vara värdefull för företagen själva och har ett värde i utbildningssystemet.

Detta projekt ska bygga på de erfarenheter man i Norge fått från tre olika försök med att hos vuxna identifiera och ta tillvara den reella kompetensen.

## Dokumentation av realkompetanse

Dokumentation av *realkompetanse* tar sikte på att identifiera och dokumentera sådan kompetens som den vuxne har tillägnat sig *utanför* utbildningssystemet. Försöksverksamheten ska ta sikte på att:

- Utveckla ett nationellt regelverk och praxis.
- Stödja kommunerna.
- Utforma verksamheten så att den får legitimitet hos såväl arbetsliv som utbildningssystem.
- Utforma informationskampanjer.

Dokumentationen sker i flera steg. Processen är oftast kombinerad med en utbildning, där man genom värderingen av realkompetensen kan gottskriva en del av denna. Processen ser ut som följer:

- Kartläggning
- Intervju
- Egenvärdering. Beskriva starka och svaga sidor, lämpliga inlärningsstrategier och möjlighet att genomföra den önskade utbildningen.
- Yrkesplanläggning
- Handlingsplan
- Värdering av realkompetens
  - Självs kattning som sker i förhållande till kursplanerna.
  - Samtal mellan facklärare och kandidat.
- Värderingen kan utmynna i:
  - Specifikation av vad som behöver kompletteras.
  - Förslag till individanpassad, kompletterande utbildning, bl a genom infasning på rätt nivå i utbildningsprocessen eller avkortning av studieförloppet.

Försöksverksamhet bedrivs bl a i Opplands och Akershus fylkeskommuner. De yrkesområden som dominerar är vård, omsorg, kontor och allmän studiekompetens. Man räknar med att långt över 1000 personer i dessa kommuner genomgått en värdering.

## Praxiskandidatordning

I Norge har man sedan länge haft möjlighet att genom ett prövningsförfarande få sina yrkeskunskaper dokumenterade i ett s k *fagbrev*, motsvarande svensk gymnasieutbildning från ett yrkesprogram. Kravet är att man ska ha varit yrkesverksam i minst fem år. Den som uppfyller detta krav kan avlägga en yrkesexamen som inte omfattar allmänna ämnen. Fackteorin läses in på någon gymnasieskola som erbjuder anpassade teorikurser.

Efter genomförandet av den s k *Reform 94* har det blivit allt viktigare att kunna dokumentera sina kunskaper. Det har också under senare år tillkommit nya yrkesområden, varifrån få har formell utbildning. Ett sätt att kunna dokumentera sin yrkeskompetens utan att genomgå en längre utbildning har varit denna s k praxiskandidatordning. Sedan 1994 har över 10 000 vuxna utnyttjat denna möjlighet.

## Yrkesprövning för fremmedsprokige

I Norge finns många invandrare och flyktingar med en god yrkesutbildning från sitt hemland. De som har med sig dokumentation över sin utbildning kan få konvertera denna till motsvarande norsk utbildning.

Den som inte har några betyg med sig från hemlandet kan genomgå *yrkesprövning för fremmedsprokige*. Detta innebär att invandraren får göra olika yrkestest under 3-4 veckor. Testen som utgår från de norska kursplanerna förutsätter att den prövande har någorlunda goda kunskaper i norska. Efter prövningen utfärdas ett dokument som beskriver invandrarens yrkesstatus i förhållande till motsvarande norska yrke och vad som behöver kompletteras för att man ska erhålla ett fagbrev.

## Portfolio

*Portfolio* betyder portfölj på svenska. Med portfolio, eller portföljmetoden, avses vanligen ett processinriktat arbetssätt där deltagarna med hjälp av sina portföljer lär sig granska, reflektera över och kritiskt värdera sitt eget arbete. Metoden har bl a utnyttjats i samband med undervisning i estetiska ämnen och vid processkrivning. Metoden kan också användas i utvärderande syfte. Då bedöms portföljer som innehåller vad deltagaren producerat samt de egna reflektionerna. Arbetssättet kännetecknas av att en studerande samlar ihop all dokumentation som hänför sig till hans eller hennes tidigare erfarenheter. Denna dokumentation kan bestå av betyg från olika utbildningar, intyg från kurser eller från anställningar, arbetsprover och liknande. Metoden förekommer i många länder, ibland som ett självständigt arbetssätt, ibland som en del av en validering.

I Storbritannien har man huvudsakligen använt sig av två olika varianter på detta arbetssätt, ett mera individcentrerat tillvägagångssätt och ett resultat-inriktat. Den första varianten används främst som en del av läroprocessen, där tyngdpunkten i arbetet ligger på deltagarens reflektion och analys av sina tidigare erfarenheter, inte bara erfarenheter från olika typer av utbildningar och arbete, utan också livserfarenhet i bredast möjliga bemärkelse. Syftet med denna process är framför allt att analysera deltagarens starka och svaga sidor och hur dessa kan ställas i relation till individens framtida utveckling. Genom ökad kunskap om sig själv och sitt sätt att fungera i olika situationer ökar deltagarens självförtroende och motivation. Denna typ av portfolio skapas framför allt av den som varit borta från studier eller arbetsliv en tid och känner sig osäker på sin förmåga. Den andra, mera resultatenriktade varianten utnyttjas i mera specifika syften.

Bägge tillvägagångssätten följer ungefär samma mönster:

- 1 En beskrivning av de kunskaper och färdigheter den studerande anser sig besitta satt i relation till målet med "portföljen".
- 2 En sammanställning av den dokumentation som kan styrka den studerandes anspråk.
- 3 En plan för fortsatt lärande.

En viktig roll i detta arbete har studievägledaren, framför allt i den inledande och avslutande fasen. I Storbritannien erbjuder man ofta vuxna som är intresserade av detta arbetssätt en *portfolio development workshop*. Denna typ av kurs erbjuds den vuxne för att han i en grupp ska få hjälp med att skapa sin "portfölj". Detta sker oftast under fas 2 enligt ovan.

## APEL – ett europeiskt projekt

I ett Sokratesprojekt med namnet *APEL, Assessment of Prior Experiential Learning*, ingår förutom Storbritannien, Belgien och Spanien även Tyskland, Frankrike, Portugal, Irland och Sverige, representerat av Nordens Folkliga Akademi och Stockholms universitet. Projektet inleddes 1996 och har två särskilda syften:

- Utveckling och spridning av en europeisk databas bestående av goda exempel på APEL och en förteckning över institutioner som tillämpar APEL. Detta avser både universitet och vuxenutbildningsinstitutioner.
- Utveckling av ett europeiskt resursnätverk för APEL med användande av Internet.

## Sammanfattning

Ovanstående beskrivning av validering i olika länder inom EU visar att samtliga länder arbetar med frågan om att värdera de kunskaper och färdigheter som vuxna tidigare förvärvat – inom utbildningssystemet eller utanför. I många länder, t ex England, har denna värdering fått en stor omfattning, medan företeelsen i andra länder har karaktären av spridda försök. I allt fler länder har det skett en förskjutning mot ett synsätt där den faktiska kompetensen hos den vuxne fått ökad betydelse i förhållande till var, hur och när kunskaperna förvärvats. I takt med att det livslånga lärandet håller på att förverkligas blir det också allt tydligare att olika typer av lärande, förvärvade i olika sammanhang, bör kunna värderas.

Att utgå från de erfarenheter som den vuxne har med sig när han återupptar studierna är en av hörnstenarna i vuxenpedagogiken, liksom möjligheten att knyta an kunskaper hämtade från yrkeslivet till formella studier. Möjligheten att kunna validera sina kunskaper utnyttjas främst av de människor som under relativt lång tid skaffat sig erfarenheter av olika slag, i arbetsliv, facklig verksamhet, frivilligt arbete och annat. I många länder används validering som ett sätt för vissa grupper, t ex långtidsarbetslösa eller hemarbetande kvinnor, att förbättra sin ställning på arbetsmarknaden.

Man kan urskilja flera inriktningar av validering. En av dessa, t ex *NVQ* i Storbritannien, är starkt inriktad på att erkänna den vuxnes faktiska kunskaper så att han kan erhålla ett formellt dokument över sin kompetens. Den andra typen av validering, t ex *le bilan de compétences*, utnyttjas främst som ett medel för den vuxne att få mera kunskap om sina personliga egenskaper och yrkesmässiga kompetens. Den s k *portfolio*-metoden används ofta i rent pedagogiskt syfte som ett sätt att knyta an tidigare erfarenheter till de aktuella studierna.

Samtliga de ovan beskrivna metoderna innebär individuella tillvägagångssätt baserade på vägledning och dialog mellan den vuxne individen och lärare eller vägledaren. Under flera år har man försökt finna standardiserade metoder för att värdera ett icke-dokumenterat lärande. Sådana metoder har tagits fram och prövats, t ex i Irland. EU håller för närvarande på att utveckla system där detta skulle bli möjligt inom samtliga medlemsländer. Genom *Personal Skills Cards* skulle kunskaper och färdigheter kunna värderas och dokumenteras och validering skulle alltså kunna ske utifrån en gemensam europeisk bas. Detta förutsätter bl a att man kan identifiera gemensamma kunskapsområden inom EU. Flera försök pågår i form av transnationella projekt

# Validering i Sverige

I Sverige har det länge funnits ett rikt och varierat utbud av vuxenutbildning. I den kompetensgivande vuxenutbildningen har ett viktigt syfte varit att undvika återvändsgränder.

Regeringens satsning på Kunskapslyftet har inneburit att diskussionen om utveckling av vuxenutbildning har intensifierats. Frågan om validering har kommit att bli central och en rad aktörer är för närvarande verksamma. En utredning genomfördes 1999 om validering av utländsk yrkeskompetens. AMS arbetar sedan länge med yrkesprövning. Kommunerna genomför olika slags valideringsprojekt, av vilka några beskrivs i detta material. TCO har också bidragit till debatten under 1999, bl a genom skriften "Värderat vetande."

Internationella erfarenheter visar att validering är frekvent i många länder och att man i olika länder har valt olika metoder och system. I Sverige genomför kommunerna olika slags valideringsprojekt, av vilka några beskrivs i detta material. Som framgår av de redovisade exemplen finns det även i vårt land en mångfald angreppssätt. Hur kan valideringen komma att utvecklas i framtiden? Om man återgår till den modell som tidigare redovisats beträffande de olika faserna i en validering kan man se flera tänkbara utvecklingsområden beträffande den validering som sker inom vuxenutbildningen.

**Identifiering  
av kunskaper**



**Bedömning  
Värdering**



**Erkännande  
Tillgodoräknande**

Om man fokuserar den inledande fasen i en validering, identifieringen av kunskaper och färdigheter, ligger det nära till hands att se valideringen som ett hjälpmedel i rekryteringen av nya deltagare och introduktionen till studierna för dessa. Hur kan validering utnyttjas för att bättre nå nya grupper såsom invandrare, kortutbildade och långtidsarbetslösa? Hur kan man i en individuell studieplan knyta ihop validerade kunskaper med de planerade studierna till en helhet? Kan orienteringskursen vara ett forum där validering sker samtidigt med vägledning och utarbetande av individuell studieplan för grupper som är svåra att rekrytera till vuxenutbildning? Finns det kunskaper som vuxna har

förvärvat som inte "täcks in" av de befintliga kursplaner – kompetenser som inte är ämnesspecifika, men som i hög grad efterfrågas i arbetslivet? Borde man i så fall skapa särskilda kurser för vuxna med ett sådant innehåll? Skulle sådana kurser göra det möjligt för många vuxna att tillgodoräkna kompetenser förvärvade genom ett icke-formellt lärande och på så sätt öka både motivation och självförtroende samt underlätta de formella studierna?

Om man i stället betraktar det skede i valideringen då själva värderingen och bedömningen sker, kommer man in på en rad frågor av kvalitativ natur. Vilken slags dokumentation ska krävas vid validering? Hur ska prov och test användas i förhållande till friare bedömningsmetoder som uppsatser, arbetsprover, portfolio etc? När det gäller validering, då värderingen ofta sker på ett friare sätt, ställs frågorna om validitet - hur väl bedömningsmetoden mäter det den avser att mäta - och reliabilitet - hur pålitlig bedömningen är vid upprepade mätningar - på sin spets. Här måste man också kartlägga hur de uppnådda resultaten av en validering accepteras på arbetsmarknaden. Ur individens perspektiv är denna fråga av största betydelse. Hur upplever den enskilde deltagaren en validering av sina kunskaper och färdigheter? Upplevs denna typ av värdering som mer eller mindre rättvis än mera traditionella metoder? Dessa frågor är av stor betydelse för hur validering kommer att uppfattas av såväl deltagare som avnämare.

När man betraktar det sista steget i valideringsprocessen, själva erkännandet av de bedömda kunskaperna och färdigheterna, kan man se flera vägar. Vid den validering som hittills skett och sker i Sverige har värderingen i huvudsak skett mot gymnasieskolans och vuxenutbildningens kursplaner. Undantaget är den yrkesprövning för invandrare som skett inom Arbetsmarknadsverket, då en form av intyg använts för att beskriva invandrans yrkeskompetens. I den utredning som presenterades i början av 1999, "Värdering av utländsk yrkeskompetens", framlades idén om särskilda kompetensbevis. Avsikten var att möjligheten att få sina yrkesfärdigheter beskrivna genom ett kompetensbevis efter hand skulle utsträckas till personer med inhemsk bakgrund. Konsekvensen av detta skulle bli att det skapades en alternativ väg att få sina yrkeskunskaper, motsvarande t ex ett nationellt yrkesprogram, dokumenterade. Kan detta bli en tänkbar utveckling av den försöksverksamhet som sker under år 2000? Inom ramen för försöksverksamheten ska möjligheten prövas att även validera sådana kunskaper och färdigheter som inte har någon motsvarighet i gymnasieskolans kursplaner, t ex motsvarande kvalificerad yrkesutbildning, påbyggnadsutbildning eller sådan utländsk utbildning som inte har någon direkt motsvarighet i Sverige. Om sådan yrkeskompetens också ska kunna värderas måste något slag av nytt kompetensbevis utnyttjas för att beskriva kompetensen. Ett sådant system torde, om det genomförs generellt, medföra stora förändringar i utbildningssystemet för vuxna.

Frågor som kommer att behöva belysas i fortsatt utredningsarbete är:

- Hur kvalitetssäkras arbetet?
- Hur tillgodoses individens behov och rättssäkerhet?
- Hur kan en nationell överblick skapas?
- På vilket sätt kan validering stärka pedagogisk utveckling?

### *Hur går en validering till?*

De olika steg som vanligen förekommer i en validering inom vuxenutbildningen kan beskrivas enligt nedanstående. Naturligtvis kan en validering också ske i färre steg och på ett förenklat sätt.

### *Informera om möjligheterna till validering*

När det gäller att informera om möjligheterna till validering finns många vägar att gå, på samma sätt som när man informerar om andra möjligheter till vuxenutbildning. Traditionella sätt är att annonsera i tidningar och att informera via kursbroschyrer. En del anordnare har också utarbetat en särskild broschyr som berättar om validering. Det blir också allt vanligare att anordnare använder sig av hemsidor för att informera om sin verksamhet. Även när det gäller validering kan hemsidan vara ett sätt att nå ut med information.

En annan viktig kanal för att sprida information om vad validering är arbetsförmedlingen. För arbetslösa kan det vara en möjlighet att stärka sin ställning på arbetsmarknaden, genom att tillgodoräkna ett yrkeskunnande som inte är dokumenterat genom betyg. En viktig målgrupp när det gäller studier är flyktingar och andra invandrare. Förutom arbetsförmedlingen kan flyktingmottagningen, socialförvaltningen eller arbetsmarknadsenheten i kommunen vara viktiga samarbetspartners när det gäller att informera om validering.

Även företag, arbetsplatser och de fackliga organisationerna kan utgöra viktiga informationskanaler. De kan också vara en målgrupp för själva informationen. Det kan ligga i ett företags intresse att få hjälp med att göra en analys av personalens utbildningsbehov. Denna analys kan lämpligen ta sin utgångspunkt i de kunskaper och färdigheter de anställda redan har. Vid en sådan kartläggning kan det bli aktuellt att värdera kunskaperna hos de anställda i förhållande till befintliga kursplaner.



### *Vägledningssamtal med studerande*

Ett av de viktigaste stegen vid en validering är mötet mellan deltagare och studie- och yrkesvägledare (eller motsvarande). Det är vid detta tillfälle som man kan göra en första bedömning av vad deltagaren har för kunskaper och färdigheter. Det är också nu som man kan diskutera de närmare formerna för en validering och försöka besvara de praktiska frågor som brukar dyka upp. Hur ska studiefinansieringen lösas? Hur ska valideringen gå till – fördelning mellan praktiskt och teoretiskt arbete? Vilken dokumentation finns över genomgången utbildning och arbetslivserfarenhet? Vilka redovisningsformer kan bli aktuella?

När det är fråga om en mera omfattande validering, kan det vara lämpligt att knyta denna till den individuella studieplanen. När en sådan görs upp är det naturligt att deltagaren får reflektera över vad han eller hon har med sig av kunskaper och färdigheter från sina tidigare erfarenheter och på vilket sätt dessa ska kompletteras. En genomförd validering kan innebära revidering av de individuella studieplanerna.

### *Identifiering av kunskaper och färdigheter*

Denna process handlar mycket om att den vuxne ska reflektera över sina tidigare erfarenheter; utbildningar, anställningar, frivilligt arbete etc och i vad mån dessa har lett till att han eller hon lärt sig något. Intyg, betyg och liknande dokument kan kompletteras med någon form av uppsats, där den vuxne beskriver sådana skeden i sitt liv som resulterat i ett lärande. Den som kan hjälpa den vuxne kan vara en studie- och yrkesvägledare, men även en lärare.

I detta skede kan det vara naturligt att identifiera även sådant lärande som inte inryms i någon kurs och således inte kan tillgodoräknas i form av betyg eller annat dokument. Även om dessa kunskaper inte kan överföras till en formell dokumentation bidrar de till att individen belyser starka sidor i sin personlighet, vilket kan vara till hjälp i de fortsatta studierna. När man genomför en validering kommer deltagaren ofta underfund med att han eller hon har en rad förmågor som inte låter sig översättas till formella meriter. Det kan t ex röra sig om kunskaper och färdigheter som man tillägnat sig i föräldrarollen, i en fritidsaktivitet, vid ett engagemang i föreningslivet, i det fackliga eller politiska livet. Förutom rena "fackkunskaper" kan man vid dessa aktiviteter också ha utvecklat t ex förmågan att kommunicera, samarbeta, lösa problem, komma på nya idéer – d v s en del av de förmågor vi brukar sammanfatta i begreppet social kompetens. I perspektivet livslångt lärande kan sådana kunskaper vara av lika stort värde som de mera formella och bidra till att höja självförtroendet hos den vuxne.

### ***Kunskaperna och färdigheterna värderas, bedöms och fastställs***

Denna fas består i att de kunskaper och färdigheter som ska valideras, bedöms. Oftast är det en lärare som ansvarar för detta. Valideringen sker vanligen i vuxenutbildningens regi, men när det gäller validering av yrkeskunskaper kan man förlägga hela eller delar av valideringen till en gymnasieskola eller en arbetsplats.

Det är lärarens ansvar att göra en bedömning av att den studerandes kunskaper och färdigheter överensstämmer med kraven i kursplanen. Läraren utgår i detta arbete från vad kursplanen innehåller om:

- Vad den studerande ska kunna efter genomgången kurs
- Betygskriterierna

Bedömningen kan ske på en rad olika sätt. Den vuxne intervjuas och får beskriva hur han eller hon själv skattar sina kunskaper. I de flesta fall utnyttjar man muntliga och skriftliga test av något slag. När det gäller mera praktiska färdigheter kan man be deltagaren att visa upp arbetsprover från sin verksamhet. Man kan också be deltagaren att ställa samma en s k *portfolio* (portfölj) över sina meriter.

### ***Betygsdokument utfärdas.***

I de fall värderingen av kunskaper och färdigheter har skett i förhållande till gymnasieskolans kursplaner och den vuxne önskar få betyg kan detta utfärdas

om bedömningen visat att kunskaperna motsvarar en hel kurs. Självfallet kan flera kurser ha validerats samtidigt. Betyg utfärdas på samma sätt som då en kurs har slutförts.

### *Några svenska erfarenheter av validering*

Nedanstående exempel är hämtade från fem svenska kommuner från Bollnäs i norr till Kristianstad i söder och utgör ett försök till lägesbeskrivning. Skolverket har genom detta material inte tagit ställning för en viss metod eller ett visst arbetssätt, utan har velat beskriva hur några olika kommuner arbetar.

De angreppssätt som valts varierar ganska mycket från kommun till kommun. Några av kommunerna är fortfarande i ett planeringsskede, medan andra genomfört validering i relativt stor omfattning. Gemensamt för dessa kommuner är att de börjat arbeta med validering på ett systematiskt sätt. Det bör betonas att exemplen presenteras såsom företrädare för de fem kommunerna själva beskriver dem.

## BOLLNÄS:

### Validering – omvårdnadsutbildning

#### *Bakgrund och förutsättningar*

Det ursprungliga initiativet kom från Kunskapslyftet under mars 1998. Idén innebar att en grupp yrkeserfarna personer utan formell kompetens skulle erbjudas en utbildning, där de kunde utnyttja sina yrkeserfarenheter och relativt snabbt skaffa sig formell kompetens, motsvarande Omvårdnadsprogrammet för vuxna. Utbildningen skulle börja med enkartläggning och sedan skulle de studerande slussas vidare till olika kurser och inriktningar. Man ville vid genomförandet av denna utbildning pröva och utveckla bl a följande:

- Distansundervisning i kombination med arbete i basgrupper
- Lokalt utarbetade studiehandledningar som hjälpmedel
- Självständigt arbete för deltagarna under stor frihet och stort eget ansvar
- Validering

#### *Arbetet med validering*

Områden som den studerande har erfarenhet från ska kunna valideras direkt när den studerande kommer till en ny kurs. I de flesta fall handlar det om att validera delar av kurser, men vissa kurser kan valideras helt, t ex Arbetsmiljö och Hälso- och omsorgskunskap.

Valideringen inleds med att de studerande får redogöra för ett område, så att man kan bedöma huruvida relevanta kunskaper finns. Ibland kan det handla om att demonstrera hjälpmedel eller utföra praktiska uppgifter, t ex använda sig av förflyttningsteknik. Validering innebär också att de studerande ska kunna verbalisera och formalisera erfarenheter och kunskaper som de har med sig.

I valideringsarbetet utnyttjas olika arbetsmetoder. Ett sätt kan vara att använda fallbeskrivningar. Vissa moment lämpar sig för problembaserad inläring/redovisning. Båda dessa arbetssätt förutsätter att deltagarna arbetar i grupper. Man använder sig också ofta av s k nyckelord (väsentliga begrepp) i undervisningen. Nyckelorden erbjuder den studerande olika tolkningsmöjligheter och därmed olika alternativ att redogöra för relevant kunskap. Ett exempel på nyckelord är empati.

## ***Erfarenheter***

När egna yrkeserfarenheter kopplas samman med nya kunskaper, gärna från kurskamrater, underlättar detta inläringen och förkortar därmed utbildningstiden. Validering bör ske kontinuerligt under hela utbildningen, eftersom det är svårt att "testa av" kunskaper i början. Flera olika metoder bör användas, men i de flesta fall är arbete med nyckelord att föredra. Erfarenheten har också visat att det finns kunskaper hos de studerande som är svåra att validera.

**Kontaktperson:** Ulla Björk-Modd, e-post: [ulla.bjork-modd@fc.komvux.bollnas.se](mailto:ulla.bjork-modd@fc.komvux.bollnas.se)  
eller  
[vardvux@bollnas.se](mailto:vardvux@bollnas.se)

## **HELSINGBORG:**

### **Validering med hjälp av "ämneselement"**

#### ***Bakgrund***

När Kunskapslyftet startade blev Folkuniversitetet i Helsingborg en av anordnarna. Folkuniversitetet erbjuder gymnasiekurser inom ämnen som svenska, engelska, matematik, samhällskunskap, historia, naturkunskap, religion och psykologi. I samband med detta uppstod tanken på att utnyttja validering vid genomförandet av kurserna.

#### ***Arbetet med validering***

Antagning till kurserna sker varje månad och alla studerande får möjlighet att validera sina kunskaper under de första två veckorna. "Helsingborgsmodellen"

bygger på att det finns tydliga och avgränsade delar i varje kurs. För att tillgodose detta har kurserna delats in i olika "ämnelement". Enkelt uttryckt utgör ett "ämnelement" en del av en kurs. Varje kurs är oftast indelade i fyra, fem sådana delar.

Syftet med de två introduktionsveckorna är bl a att bedöma vad de studerande har för kunskaper i de kurser de valt. Bedömningen kan resultera i att deltagaren kan läsa kursen i ett snabbare tempo, då kunskaper delvis redan finns, eller bli erbjuden att förlänga kursen, då kunskapsbristerna är större.

En av de första uppgifter de studerande får möta är ett läsförståelsetest. Detta blir en viktig utgångspunkt för den fortsatta valideringen genom att det ger en uppfattning om deltagarnas förmåga att ta till sig information. Sedan följer ett antal inplaceringsuppgifter som de studerande får lösa i de kurser man valt att studera. Uppgifterna är kopplade till "ämnelementen" för att underlätta en validering. Vid en efterföljande intervju som läraren gör tillsammans med den studerande diskuterar man resultatet och en eventuell validering av ett eller flera "ämneelement".

Inplaceringsuppgiften, relaterad till kursens "ämneelement", möjliggör en validering och därmed underlättas studiesituationen för deltagaren. En annan möjlighet är att läraren vid valideringen upptäcker studerande som behöver extra stöd och i så fall erbjuds detta.

## *Erfarenheter*

Introduktionsveckorna upplevs som en stor tillgång för att lära känna deltagarna, erbjuda validering och på så sätt bidra till en god studiesituation. Mer tid för intervjuer och samtal med de studerande skulle dock behövas. Eftersom erfarenheterna också visat att allt för många och omfattande test kan avskräcka deltagaren, bör man minska antalet test och se över nyttan av dessa.

I dag görs alla inplaceringsuppgifter under den studerandes första två veckor. I framtiden kan ett alternativ vara att deltagarna själva har gjort en del av uppgifterna innan de påbörjar sina introduktionsveckor. För att förverkliga detta ska man med hjälp av datorer göra inplaceringstester över Internet. Redan i dag arbetar en del av lärarna i ett projekt för att utveckla verktyg för distansstudier med hjälp av datorer.

Utgångspunkten i projektet är kursernas indelning i olika "ämnelement". Dessa ska bli ett mera tillgängligt hjälpmedel för att underlätta och förbättra valideringen i framtiden. Lärarna ges då möjlighet att lägga mer tid på intervjuer och samtal.

**Kontaktpersoner:**Elna Johansson, e-post: elna.johansson@folkuniversitetet.se  
Thomas Jahn, e-post: tomas.jahn@folkuniversitetet.se

## GÖTEBORG: SESAM-ett brett samarbetsprojekt om validering

### *Bakgrund*

Sedan slutet av 1998 arbetar man i Göteborgs kommun med att utveckla en modell och ett system för att validera, d v s värdera och mäta yrkeskunskaper mot relevanta styrdokument inom gymnasieskolans yrkesförberedande program. SESAM-projektet pågick under tiden 1998-10-01 till 1999-12-31 och finansierades till del av EU-medel.

Personer som helt saknar betyg på sina yrkeskunskaper eller har inaktuell dokumentation över dessa, får genom praktiska eller teoretiska test dessa kunskaper jämförda med gymnasieskolans kursplaner och kan härigenom erhålla betyg.

### *Arbetet med validering*

För vart och ett av yrkesprogrammen inom gymnasieskolan har bildats en arbetsgrupp, med representanter för anordnare, arbetsförmedlingen, arbetsmarknadens parter och kommunen (metodutvecklare och rektor). Dessa har bl a till uppgift att tolka målen i kursplanerna och betygskriterierna och att ta fram bedömnings- och valideringsunderlag. Kursplanerna går systematiskt igenom och man bedömer bl a hur lång tid de olika delarna tar att validera. Slutligen ska grupperna också utforma själva testerna som ska användas vid valideringen.

De yrkesområden som har prioriterats är: Omvårdnads-, Hotell- och restaurang- samt Industriprogrammen. Man håller också på att anpassa datakörkortet, ECDL, till gymnasieskolans kursplaner och se vad som kan valideras inom ekonomiska ämnen.

Rekryteringen av deltagare sker genom arbetsförmedlingen och vägledningscentraler, i samband med anmälan till Kunskapslyftet, i orienteringskurser och av de olika utbildningsanordnarna. Valideringen inleds med vägledningssamtal, där en kartläggning sker. Ett alternativ till denna start kan vara en sk bedömningsvecka, då deltagaren bl a får göra test i svenska, engelska och matematik.

Under försöksperioden har ungefär 400 personer genomgått validering.

**Kontaktpersoner:** Christian Larsson, e-post: [eskchl@educ.goteborg.se](mailto:eskchl@educ.goteborg.se)  
Ethel Andersson-Leijon, e-post: [ethel.andersson@lano.amv.se](mailto:ethel.andersson@lano.amv.se)

## KRISTIANSTAD: Yrkesprövning och validering av yrkeskunskaper

### *Bakgrund*

Uppdragsutbildningen i Kristianstad, en del av komvux, har sedan slutet av 1980-talet, på uppdrag av Arbetsmarknadsverket, genomfört Yrkesprövning för invandrare, YPI. Dessa prövningar har inneburit att en värdering skett av de kunskaper och kompetenser invandraren haft med sig från sitt hemland. När utvecklingsarbetet med validering inom Kunskapslyftet påbörjades 1997 hade man stor nytta av de erfarenheter, den organisation och de nätverk som etablerats i arbetet med YPI.

### *Arbetet med validering*

När arbetsförmedlingen upptäckt att en invandrare har kunskaper och färdigheter från sitt hemland, som kan användas på svensk arbetsmarknad, har yrkesprövning blivit aktuell. I vissa fall har det skett när invandraren är nyanländ i Sverige, medan det i andra fall blivit aktuellt efter en längre vistelse i Sverige.

Yrkesprövningen har kunnat utföras oavsett vilken kunskapsnivå som varit aktuell, gymnasial nivå, konkreta yrkeskompetenser eller universitetsnivå. Företrädesvis har det varit yrkeskompetenser som stått i fokus. Vid valideringarna har såväl praktiskt yrkeskunnande som teoretiska kunskaper värderats. Både gymnasieskolorna i kommunen och arbetsplatser har varit engagerade i arbetet. Prövningen har i allmänhet tagit mellan 4 och 8 veckor. Därefter har ett intyg utfärdats som beskriver invandrarens aktuella yrkeskunnande i förhållande till motsvarande svenskt yrke. Nödvändiga utbildningskompletteringar, t ex av språkligt slag eller i fråga om säkerhetsmässiga föreskrifter, har angivits.

När Kunskapslyftet startade var det naturligt att bygga vidare på den kunskap om yrkesprövning som redan fanns och i första hand utveckla validering av yrkeskunskaper. Efterhand har modeller också utvecklats för validering i andra ämnen.

Sedan Kunskapslyftet startat har en del större yrkesvalideringar genomförts, såsom t ex florist, verkstadstekniker och målare, vilka arbetade med valideringen på heltid.

### *Erfarenheter*

En av utmaningarna är att finna de personer för vilka validering kan vara värdefullt. En del ser ingen nytta i att få betyg i ett ämne, medan det är ytterst värdefullt för andra för att kunna få fast anställning, starta eget osv. Deltagare har kunnat nås genom studie- och yrkesvägledare, lärare och arbetsförmedling. Andra kanaler har varit kommunens datortek, sfi-utbildningen, orienteringskurser eller information i dagspress.

Det har varit viktigt i den genomförda verksamheten att komvux har ett gott samarbete med kommunens gymnasieskolor för att kunna erbjuda validering på yrkesprogrammen samt att det finns en organisation för validering, med personal som har tid avsatt för denna uppgift. Det har också varit viktigt att information når ut till nyckelpersoner, såsom studie- och yrkesvägledare och arbetsförmedlare, och att vuxna informeras om att validering kan vara ett sätt att vinna tid och förkorta studierna.

Mellan 200 och 300 yrkesprövningar har genomförts och ibland har även högskola och universitet anlitats. Sedan Kunskapslyftet startat har olika slag av valideringar genomförts motsvarande ca 10 000 verksamhetspoäng årligen.

Kontaktperson: Ulf Nilsson, e-post: [ulf.nilsson@kristianstad.se](mailto:ulf.nilsson@kristianstad.se)

## SUNDSVALL:

### Validering inom Omvårdnadsprogrammet genom orienteringskurs

#### *Bakgrund*

Neddragningar inom den offentliga sektorn har medfört att behovet av barnsköterskor har minskat. Detta medförde att bl a Sundsvalls sjukhus behövde vidareutbilda dessa till undersköterskor. Vårdgymnasiet i Sundsvall fick i uppdrag att planera en utbildning för barnsköterskorna och en arbetsgrupp bildades med en skolledare och tre lärare. Samtidigt började begreppet validering användas i utbildningsdebatten och frågan man ställde sig i arbetsgruppen var om validering kunde utnyttjas vid genomförandet av denna utbildning.

Arbetsgruppen beslöt att i undervisningen arbeta med begrepp såsom respekt, flexibilitet, ansvar, trygghet och frihet. Ur denna grundtanke växte en idé fram att via strukturerade samtal värdera den kunskap deltagarna förvärvat genom utbildning och praktiska yrkes- och livserfarenheter.

#### *Arbetet med validering*

Utifrån de behov som presenterades fick Vårdgymnasiet i Sundsvall möjlighet att starta en orienteringskurs speciellt riktad till barnsköterskor som ville prova på några av Omvårdnadsprogrammets kurser. Dessutom skulle möjlighet finnas för deltagaren att få sina kunskaper bedömda och validerade för att efter genomförd kurs fortsätta utbildningen i det ordinarie Omvårdnadsprogrammet. Beroende på hur mycket som kunnat betygsättas under orienteringskursen erbjöds deltagaren en kortare eller längre studietid.



En viktig del i orienteringskursen och valideringsarbetet var *det enskilda samtalet*, vars syfte var att fånga upp, synliggöra och bekräfta deltagarens kunskaper. Samtalet baserades på en mall, vars utgångspunkt var målen i Omvårdnadsprogrammets A-kurser. Mallen utformades så att det fanns en grund för nivågradering enligt befintliga betygskriterier.

Deltagarna fick till att börja med författa ett personligt brev där de beskrev sig själva och vad de ansåg sig vara bra på, sina arbetslivserfarenheter, mål med kursen och vad de kände att de behövde utveckla. Deltagarna gjorde också en beskrivning av sina allmänna kompetenser, för att på så sätt börja synliggöra den tysta kunskap som var och en bär med sig. Brevet och arbetet med kompetenserna låg sedan till grund för det första samtalet med ansvarig lärare.

De kurser som ingick i orienteringskursen var: Omvårdnad A, Medicinsk grundkurs A, Social omsorg A (ej APU, arbetsplatsförlagd utbildning), Hälso- och omsorgskunskap och Datakunskap (omfattades inte av valideringen). Kurserna bearbetade tre teman: allmänmänsklig kompetens, vårdarrollen och hälsa. Att detta arbetssätt valdes hade sin grund i att deltagarna har förvärvat sin förförståelse i ett helhetsperspektiv, där kunskapen formats i ett yrkes- och livssammanhang. Avsikten var att de med utgångspunkt i sitt nuvarande yrke skulle kunna använda såväl gamla som nya kunskaper inom de verksamhetsområden omvårdnadsprogrammet riktar sig mot.

## *Erfarenheter*

Deltagarna har upplevt ett arbetssätt, med samtalet som den centrala utgångspunkten, där deras tidigare kompetenser och kunskaper har synliggjorts. Alla deltagare har inte förmågan att klä sin kunskaper i ord, men detta har underlättats genom att en trygg och personlig relation med läraren har byggts upp.

För lärarna har arbetet också varit lärorikt och utvecklande. De har fått möjlighet att föra strukturerade och processinriktade samtal, vilket givit tillfälle att koppla ihop teori och praktik. Samvaron med deltagarna och i lärarlaget har även medfört att lärarna varit tvungna att tydliggöra och hävda sin pedagogiska grundsyn.

**Kontaktperson:** Britt Hägglund, e-post: [britt.hagglund@skola.sundsvall.se](mailto:britt.hagglund@skola.sundsvall.se)

## SÖLVESBORG:

### Sölvesborgsportföljen - ett valideringsprojekt där kortutbildades kunskaper tas tillvara

#### *Bakgrund*

I Sölvesborgs kommun finns det idag ca 350 kortutbildade människor, som är arbetslösa. Åtskilliga av dem befinner sig i en "rundgång" mellan de olika statliga och kommunala åtgärdsprogrammen och kommer ofta till vuxenutbildningen för tredje eller fjärde gången utan att ändå ha ett mål i sikte. Med portfoliometoden är syftet att ge de kortutbildade ett bra språk och ett bra självförtroende samt att de efter avslutad utbildning ska ha ökat sina möjligheter till att få ett arbete.

Målen är följande:

- Att minska arbetslösheten och därmed bidragskostnaderna i Sölvesborgs kommun genom den flexibilitet och tillgänglighet som portfoliometoden erbjuder.
- Att i myndighetsnätverket gemensamt arbeta för att människor med god social kompetens kan få ett arbete.

#### *Arbetet med validering*

Under åren 1997-1999 studerade lärarna inom den grundläggande vuxenutbildningen i Sölvesborg hur man använde sig av portfoliometoden i England. Tillsammans med de formella betygen i engelska, matematik och IT utgör arbetsintygen den studerandes *portfolio* (*portfölj*). Med denna söker den studerande sedan vidare t ex till college.

I Sölvesborgs kommun finns åtskilliga invandrare i den kortutbildade gruppen. Utformningen av Sölvesborgsportföljen innebär därför att deltagaren ska ha acceptabel svenska.

Tillsammans med nätverksgruppen, som består av arbetsförmedlingen, kommunala jobbcentrat, försäkringskassan, socialkontoret, fackliga organisationer och företagen ska olika praktikplatser tas fram där den vuxne kan få sina informella kunskaper värderade och placerade i sin portfölj. I kombination med praktiken kan den vuxne stärka sitt språk och andra baskunskaper via den kommunala vuxenutbildningen. Man kommer även att utarbeta former för bedömning av intygen. Med sin portfölj ska sedan den studerande kunna söka arbete inom t ex äldreomsorgen i kommunen.

Följande är utgångspunkterna för Sölvesborgsportföljen:

- Utarbeta individuell studie- och handlingsplan
- Stärka språkgrunden och självförtroendet

- Inventera och dokumentera kunskaperna
- Validera och utfärda såväl formella betyg som arbetsintyg

Sammanfattningsvis är huvudsyftet i Sölvesborgsportföljen att bättre ta tillvara vuxnas informella kunskaper, genom att dokumentera och validera dessa och på så sätt stärka individens möjlighet till ett arbete.

En försöksverksamhet kommer att starta under år 2000, under förutsättning att sökta EU-medel beviljas. Vuxenutbildningen i Sölvesborg ansvarar för att planlägga och genomföra Sölvesborgsportföljen i samarbete med Högskolan i Kristianstad.

**Kontaktperson:** Matz Nilsson, e-post: [matz.nilsson@solvesborg.se](mailto:matz.nilsson@solvesborg.se)

## Avslutning

Den kartläggning som Skolverket gjort av svenska och internationella erfarenheter, visar att frågan om validering – tillgodoräknande av de kunskaper och färdigheter som förvärvats genom studier eller på annat sätt – har hög prioritet i såväl Sverige som andra länder inom EU.

I en del länder, t ex England, Frankrike och Finland, har man utarbetat fasta system reglerade genom lagar och förordningar för att kunna validera denna typ av kunskaper och färdigheter. I andra länder, som Norge, är man i färd med att genomföra försöksverksamhet, som syftar till att sådana system ska kunna skapas. I flertalet länder, t ex Sverige, arbetar man med mer eller mindre omfattande försök med validering, men man har ännu inte bestämt sig för hur regelverket kring dessa ska utformas.

I Sverige kommer frågan om validering även framöver att ägnas stor uppmärksamhet. Som framgår av detta material och de kontakter Skolverket har med landets kommuner har man i många av dessa genomfört ett relativt omfattande arbete med validering. Skolverket kommer fortsättningsvis att stödja kommunerna i detta arbete, då fördjupade studier av valideringen och dess konsekvenser kommer att genomföras. Enligt Skolverkets mening bör det fortsatta utvecklingsarbetet också fokusera på kvalitetsaspekter och på hur validering sätts in i ett pedagogiskt sammanhang.

Under år 2000 påbörjas en försöksverksamhet, som kommer att utveckla, tillämpa och utvärdera modeller och metoder för validering av utländsk yrkeskompetens, i första hand på gymnasial nivå.

En särskild utredare kommer att föreslå former för en utvidgad försöksverksamhet med validering av vuxnas kunskap och kompetens på gymnasial nivå och på vissa angränsande eftergymnasiala nivåer, t ex kvalificerad yrkesutbildning. Utredaren ska också pröva behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens.

## Referenser

BBJ Consult Info, Ausgabe IV, 1997, Nr. 51 (BBJ Verlag 1997)

Bjørnåvold, Jens: Identification, assessment and recognition of non-formal learning: European tendencies (CEDEFOP, Thessaloniki 1999)

Challis, Maggie: "Introducing APEL" (Routledge 1993)

Colardyn, Danielle: "Validering av kunskap och kompetens för livslångt lärande."

Debatoplæg om et nyt parallelt kompetencesystem for voksenuddannelser (Undervisningsministeriet, 1996)

Kommittédirektiv: Validering av vuxnas kunskap och kompetens, Dir. 1999:86

Levin, Thorbjörn: "Från reell kompetens till formella betyg."

Samverkan, ansvar och utvecklingsplan. Utvecklingsplan för förskola, skola och vuxenutbildning. Regeringens skrivelse 1998/99:121.

Simosko, Susan and Cook, Cathy: "Applying APL Principles in Flexible Assessment" (Kogan Page, 1996)

Skolverkets plan för utvecklingen av vuxenutbildningen. Dnr 98:2665

Skolverkets yttrande över betänkandet Validering av utländsk yrkeskompetens. (SOU 1998:165.) Dnr 1999:507

Validation des acquis professionnels 1994/1997 (Ministère de l'éducation nationale 1998)

Validering av utländsk yrkeskompetens. (SOU 1998:165)

Vuxenpedagogik i teori och praktik. Antologi från Kunskapslyftskommittén. (SOU 1997:158)

Vuxenutbildning och livslångt lärande. Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet. Delbetänkande av Kunskapslyftskommittén. (SOU 1998:51)

Vuxenutbildning för alla? Andra året med Kunskapslyftet. Delbetänkande av Kunskapslyftskommittén. (SOU 1999:39)