



Slutrapport av projektet

ELiA 2

Erkännande av lärande i arbetslivet



Tore Bergström
Skellefteå kommun

Innehållsförteckning

1a Sammanfattning	3
1b Abstracts	4
2 Inledning och syfte	6
3 Nuläge	7
3.1 Validering i Europa och Norden	7
3.2 Perspektiv på validering	8
4 Aktiviteter	10
4.1 Gemensam nordisk plattform	10
4.2 Målgrupper	11
4.3 Valideringen – process, metoder	11
4.4 Översikt caseområden	14
5 Utmaningar	14
5.1 Finansiering	14
5.2 Behörighet och antagning	16
5.3 Valideringens status bland universitet och högskolor	17
5.4 Valideringen – deltagarnas åsikter	18
5.5 En gemensam modell	19
5.6 Opinionsarbete	20
6 Resultat och lärdomar	22
7 Vägen vidare	25
8 Slutord	28
 Bilagor, nr	
1. 12 caserapporter, sidangivelser	32
2. Intervjufrågor till validerare	65
3. Interjufrågor till studerande	66
4. Handledningsplan, Majlen Saarinen, Åbo Akademi	67
5. Gemensam kurs, Sigurd Johansson, Umeå universitet	77
6. Reflektioner, Sigurd Johansson, Umeå universitet	80
7. Reflektioner, Jonas Sandlin, KWH Mirka Oy	83
8. Reflektioner Silvia Ekman, Novia	84
9. Reflektioner, Sune Sunabacka, Optima	85
10. ValiWeb process, Gunnar Sundström, CV	86
11. Statistik yrkeslärarvalidering, Gunnar Sundström, CV	89
12. Kontaktuppgifter	94
13. Extern utvärdering, Ingrid Olsson, Linköpings universitet	95

1 a Sammanfattning

ELiA 2, Erkännande av lärande i arbetet, 2011-2013, ett valideringsprojekt inom EU-programmet Botnia-Atlantica, var ett partnerskap med fem universitet/högskolor, fyra kommunala aktörer och tre företag från Norge, Sverige och Finland.

Projektets två huvudsyften uppnåddes:

- Det grundläggande syftet var att göra praktiska försök. Empiriska individuella fallstudier, case, planerades och genomfördes gemensamt i deltagarländerna för att kartlägga, identifiera och validera sökandes reella kompetens för behörighet och/eller tillgodoräknande, inför studier vid universitet/högskola. Kartläggning och validering på andra nivåer genomfördes också.
- Valideringsprocessens olika delar kvalitetssäkrades: rekrytering, information, kompetenshöjning av anställda, vägledning av studerande, metoder, bedömning.

Resultat

- Målet 80 case (antal studerande) överträffades. 139 sökande slutförde validering. Av dessa fick 2/3 behörighet, tillgodoräknande/avkortning av studierna eller kompetensbevis.
- Nio av tolv caseområden¹ behandlar validering inom högskolan. Två parter är företag som genomförde var sitt caseområde. Ett caseområde utformade en arbetsmodell för arbetslösa akademiker med utländsk bakgrund, där deltagarna har fått arbete. I två caseområden kartlades personalens kompetens.
- Ett caseområde avslutades inte, främst beroende på täta personalbyten.
- På grund av administrativa hinder och olika regler i de berörda länderna gick det inte skapa en gemensam akademisk introduktionskurs. Resultatet blev en modell för en kortare introduktion om kartläggning och validering.
- Det digitala kartläggningsinstrumentet ValiWeb, framtaget av Skellefteå kommun, utvecklades ytterligare och användes av flera deltagare. Metoder för faktainsamling systematiserades: handlingar, sökandes egna beskrivningar av kompetens, intervjuer, samtal, prov, test.
- Vid Åbo Akademi utarbetades inom ELiA:s ram handledningsplan och åtgärdsförslag för validering, som omfattar hela universitet, en aktivitet som överträffar projektets målsättning.
- Projektets nätverk stärktes, med ömsesidigt lärande, gemensam kunskapssyn och gemensamma metoder: "en nordisk plattform".
- Projektresultatet pekar tydligt på att det idag saknas specifika medel för validering i högskolan i de berörda länderna, och att validering av kurser/delar av kurser inte heller

¹ Exempel på caseområden: validering inför kurs eller program på högskolan, kompetenshöjning eller kompetenskartläggning av personal. "Case" används här i betydelsen studier av individers validering.

genererar medel. Tvärtom visar de försök som genomförts i projektet att validering tär på gemensamma resurser. Detta förhållande är enligt projektparterna det största hindret för att verksamheten ska kunna utvecklas.

- Det är nödvändigt att göra liknande försök inom fler utbildningar, gärna sådana som har högre status inom den akademiska världen, för att utveckla metoder och stimulera till förändring. I detta projekt dominerar yrkesutbildningar med 2/3 kvinnor som deltagare.
- Projektet pekar på vikten av att utveckla rutiner, kompetens och praktik för validering av reell kompetens i den egna organisationen. I detta avseende utgör Åbo Akademi ett intressant exempel.
- Denna slutrapport går ut till centrala och regionala myndigheter i respektive land. Parterna sprider erfarenheter i sina nätverk.

Utvärdering och kontakt

- Rapporten kommer att finnas på projektets hemsida, www.elia2.org.
- Bilaga nr 13 i rapporten innehåller en extern utvärdering, gjord av universitetslektor Ingrid Olsson, Linköpings universitet.
- I bilaga nr 12 finns kontaktuppgifter till parterna.

Slutord

Projektet har visat att validering inte är en trollformel som löser alla problem, och inte heller en genväg till meriter. Det är en verksamhet som kräver noggrant och systematiskt arbete. Rätt använd är den till nytta för individ, arbetsliv och samhälle. Den borde vara en självklar del av ett rättssäkert system för tillträde till högre utbildning.

1 b Abstracts

ELiA 2, Recognition of Work Based Learning, 2011-2013, a validation project within the EU programme Botnia-Atlantica, was a partnership between five universities, four municipal players and three companies in Norway, Sweden and Finland.

The project's main objectives were achieved:

- The basic purpose was to conduct practical experiments. Empirical individual case studies were planned and implemented jointly in participating countries, in order to map, identify and validate candidates' prior learning for competence and/or crediting, for studies at university. Identification and validation on other levels were also conducted.
- The various parts of the validation process were quality assured: information, recruitment, skills of employees, guidance of students, methods, assessment.

Results

- The quantity objective, 80 cases (number of students) was exceeded: 142 candidates completed the validation. Out of these, 2/3 received permissions, crediting/shortening of the studies, or evidence.
- Nine of the twelve case areas deal with validation in university. Two company partners undertook one case each. One case area forms a working model for unemployed graduates of foreign origin, in which participants after that have found work. In two case areas, staff skills were mapped.
- One case area was not completed, mainly due to frequent personnel changes.
- Because of administrative barriers and different rules in the countries concerned, it was not possible to create a planned common academic introductory course. The final result was a model for a short introduction on mapping and validation.
- The digital mapping instrument ValiWeb, developed by Skellefteå municipality, was further developed and used by several participants. Methods for gathering information were systematized: documents, applicants' own descriptions of competence and skills, interviews, conversations, tests.
- At Åbo Akademi a tutoring plan and proposed actions for validation, covering the entire university were elaborated, an achievement that exceeded the objectives of the project.
- The network of the project was strengthened, with mutual learning, shared knowledge and common methods: "a Nordic platform".
- Project results strongly suggest that there is currently no specific funding for validation at universities of the concerned countries, and that validation of courses/sections of courses does not generate funds. On the contrary, the experiments carried out in the project show that validation depletes common resources. This relationship is, according to the project partners, a major obstacle for developing assessment of prior learning.
- Similar experiments in other university programmes are necessary, preferably among those having higher status in the academic world, to develop methods and stimulate change.
- The project highlights the importance of developing procedures, skills and practice for validation of prior learning in the own organization.
- This final report is distributed to central and regional agencies in each participating country. Parties disseminate the experience in their own networks.

Evaluation and Contact

- This report will be available on the project website, www.elia2.org.
- Annex No 13 is an external evaluation of the project, performed by Ingrid Olsson, senior lecturer at Linköpings universitet.
- For contact with project partners, see annex No 12.

Afterword

The project has shown that validation is not a magic formula that will solve all problems. Nor is it a shortcut to merits. It is a concept that requires careful and systematic work. When used correctly, it benefits the individual, working life and society. It should be an obvious part of a legally secure system of entering Higher Education.

2 Inledning och syfte

Validering har utvecklats under de senaste årtiondena i de nordiska länderna – även om liknande företeelser även har funnits tidigare. Idag används olika begrepp med något olika innebörder och definitioner i de olika språken och länderna,² men allmänt handlar det om olika slags verktyg och processer för att synliggöra, bedöma och ge erkännande åt människors faktiska eller reella kompetens, oberoende av var, hur eller när man har lärt sig. Kunskap och kompetens som uppnås i det livslånga lärandet identifieras och erkänns genom validering, vilket gör det lättare att klara utmaningarna i en värld där konkurrensen ökar på en internationell och flexibel arbetsmarknad. Detta kräver att länderna för en internationell arbetsmarknadspolitik. Få utbildar sig idag för ett yrke där de stannar hela sin karriär. Det är nödvändigt för de flesta att uppdatera sina kunskaper och färdigheter för olika arbetsroller. Validering bygger på tanken om att spara resurser, för individen och samhället.³

Denna slutrapport är resultatet av ett partnerskap som pågått i 6 år, med fokus på validering i samband med studier i universitet och högskola/yrkeshögskola⁴. Pilotprojektet ELiA (Erkännande av lärande i arbetet) med 15 parter – universitet och högskolor, kommunala aktörer och företag, – drevs 2008-09. Syftet uppnåddes: att höja deltagarnas kompetens om metoder som kan användas när universitet och högskolor i våra regioner bedömer det lärande som sker i arbetet, den reella kompetens en sökande äger. En ansökan om ett etableringsprojekt på 2,5 år godkändes 2010 och ELiA 2 startade i början av 2011. Förlängning beviljades 2012, och projektet avslutades 31/12 2013.

De tolv 12 parterna i projektet var:

Umeå universitet **UmU**⁵

Universitetet i Nordland **UiN**

Yrkeshögskolan Novia **Novia**

Åbo Akademi **ÅA**

Luleå tekniska universitet **LTU**

Brønnøy kommune

Torgar Næringshage

Optima samkommun⁶

Skellefteå kommun

Boliden AB **Rönnskär**

KWH Mirka Oy **Mirka**

Systemintegrasjon AS

² Se till exempel Åsa Hult och Per Andersson, Validering i de nordiska länderna, NVL 2008, för användning av ordet validering i de nordiska länderna; här förs också ett resonemang om vilken tyngdpunkt ordet har i olika länders forskning och utbildningspolitik.

³ Per Andersson och Tova Stenlund, Nordisk forskning och exempel på validering, NVL 2012, s.1.

⁴ I rapporten används ”högskola” som ett samlingsnamn för postgymnasiala utbildningar. Det täcker således i projektet både universitet och yrkeshögskola.

⁵ De fetade förkortningarna används i rapporten.

⁶ Optima är en yrkesskola i Jakobstad som verkar på gymnasial nivå, ”andra stadiet”.

ELiA 2:s syften och målgrupper:

- Att genomföra skarpa case, parallellt i de tre ländernas Botnia-Atlanticaområde;
- Att deltagande universitet och högskolor utvecklar metoder för bedömning av reell kompetens, i samarbete med regionala företrädare och företag etc, samt testar dessa metoder med studenter från företag, arbetssökande och arbetsväxlare, i fortsättningen av rapporten kallade "sökande"⁷;
- Att tyngdpunkten ska ligga på validering för behörighet, tillgodoräknande och möjlig avkortning av studier vid högskola, men att validering på andra nivåer än högre utbildning kan förekomma;
- En målgrupp är beslutsfattare, lärare, studie- och yrkesvägledare och personal vid antagningsenheter;
- En annan målgrupp är anställda och arbetssökande. Deras reella kompetens prövas och de deltar i utbildning.

3 Nuläge

a. Validering i Europa och Norden

Hur ser förutsättningarna ut i den närmaste omvärlden, som motiverade arbetsgruppen att starta ett projekt för bedömning av reell kompetens?

Den europeiserade utbildningsmodellen är en förutsättning. Bolognaprocessen syftar till ett gemensamt europeiskt område för högre utbildning, främjad rörlighet, ökad anställningsbarhet och ett hävdande av Europas konkurrenskraft som utbildningskontinent. I allt fler europeiska länder har man börjat uppvärdera det lärande som sker i arbetet. Detta bottnar främst i den ökande kompetens- och arbetskraftsbristen i stora delar av Europa som har sin grund i den demografiska situationen, med pensionsavgångar som inte fullt ut ersätts av yngre med tillräcklig kompetens. Inom EU:s ledning bedöms det nödvändigt att uppvärdera och ta till vara det informella lärande som äger rum i arbetet, göra den osynliga kunskapen synlig. Att synliggöra och mäta kompetens, förvärvat i arbetet, har länge varit ett önskvärt scenario för nationella planerare, både i Europa som helhet och i de nordiska länderna. De praktiska erfarenheterna är hittills begränsade, men ett nytt förhållningssätt har börjat växa fram. Text har arbetet med EQF och NQF nått långt. Förskjutningen av fokus från utbildning till livslångt lärande medför ett ökande behov av att synliggöra det informella och icke-formella lärandet. I Finland, Sverige och Norge har detta tagit sig olika uttryck, beroende på olika förutsättningar.

⁷ I vissa bilagor förekommer också termerna validand (den som valideras) och kandidat (Norge).

I Finland vidareutvecklas processen för erkännande av tidigare förvärvad kunskap och kompetens (på finska kallad AHOT) och har fått en alltmer synlig roll i högskoleutvecklingen.⁸ Denna process stödjer ELiA:s ansats. En gemensam praxis håller på att växa fram vid högskolor i dessa frågor. I Norge har man de senaste åren främst arbetat med godkännande av reell kompetens i förhållande till yrkesbevis på vidaregående skole⁹. Däremot finns det ingen etablerad praxis inom den högre utbildningen när det gäller att värdera kompetens, förvärvad i yrkeslivet, mot en eventuell avkortning av studietiden. I Sverige har arbetet via Valideringsdelegationen utvecklats ur ett gymnasieperspektiv, liksom i Norge. Ansvar har övertagits av myndigheten för den nystartade yrkeshögskolan. Propositionen "Den öppna högskolan" från 2004 betonar att den högre utbildningen skall öppnas för fler sökande, också sådana som saknar formella betyg men har rimliga kunskaper för högskolan. Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) arbetade samtidigt fram rekommendationer för arbetet med att validera reell kompetens inom universitet och högskolor.¹⁰

Processen med att utveckla system för bedömning av reell kompetens vid högskolor i Finland, Sverige, Norge går trögt, och kanske trögare ju längre västerut man rör sig. Enligt en rapport från Högskoleverket¹¹ har ingen svensk högskola en heltäckande och systematisk modell för detta arbete. Situationen i Norge är likartad enligt en rapport från Vox¹², nationellt centrum för lärande i arbetslivet, baserad på kvalitativa undersökningar vid bland annat Universitetet i Nordland. Systemen för validering i de tre deltagande länder fungerar tillfredsställande bara upp till och med gymnasienivån. På postgymnasial nivå har vissa metoder utvecklats, men endast för specifika yrkesgrupper och mot specifika utbildningar.¹³

b. Perspektiv på validering

På valideringsarenan finns grovt sett tre olika typer av intressenter. Det finns ett individuellt perspektiv, från individer som vill synliggöra sin kompetens och "få betalt för" den i erkänd kompetens, förkortad studietid och höjd konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Det finns också ett lokalt intresse. Allt oftare ses validering av företag och samhälle som ett verktyg att höja individers och grupper kompetens. Detta gäller inte minst i regioner där negativa befolkningssiffror och utflyttning av personer i produktiv ålder resulterar i bristande attraktivitet och ökande svårigheter att hitta personer med rätt kompetens.

⁸ AHOT står för Aikaisemmin Hankitut Osaamisen Tunnustaminen ja Tunnistaminen. Se t ex www.ahot.utu.fi/ammattikorkeakoulut/index/AHOT_Raportti_svenska.pdf.

⁹ Videregående skole motsvarar i Sverige "gymnasieskolan" och i Finland "Andra stadiet".

¹⁰ SUHF, Validering av reell kompetens, slutrapport, 2003.

¹¹ Rapport 2009:21R – Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräknande (Högskoleverket)

¹² "Realkompetanse innen høyere utdanning", VOX 2010

¹³ Novia rapporterar dock att yrkeshögskolorna i Finland arbetar målmedvetet med att utveckla valideringsprocessen genom seminarier, utbildningar och projekt för ömsesidigt lärande. Detta tyder på att de finska högskolorna generellt kommit längre än de i grannländerna.

Ett tredje perspektiv, som är en viktig parameter i ELiA-projektet, är hur man från akademiskt håll ser på dessa frågor. Det är ju i denna sfär som frågor om validering slutligen avgörs. Så här kan man sammanfatta de deltagande skolornas förhållningssätt:

I alla de berörda länderna är rätten till validering av reell kompetens inför högskolan styrd av lagar och förordningar. Dessa kom till i början av 2000-talet, då allt fler vuxna hade börjat söka sig till högre utbildning, många av dem med arbetslivserfarenhet och kompetenser som kan valideras inom de tilltänkta studierna. En annan förutsättning för att universitet och högskolor ska gå in för validering av studerandes kompetens är European Universities' Charter on Lifelong Learning från 2008. Den inleds så här: "Till universitetens främsta strategiska frågor att lösa blir därmed hanteringen av en bredare studerandeprofil, samtidigt som det blir allt viktigare att utveckla system för en rättvis värdering och validering av tidigare kunskaper och att erbjuda relevanta, kreativa och innovativa utbildningsprogram."

Lärandemål för kurser och studiehelheter är grunden för validering. Lärandemål betyder förväntade studieresultat och definierar kunskap i kompetenser. De definierar vad den studerande förväntas kunna veta, förstå, göra och förhålla sig till efter avlagd kurs. Mätbarhet och kvalitet är förutsättningar för valideringen som bör vara rättvis, pålitlig, förutsägbar och öppen. De studerande som vill bli validerade bör lätt kunna hitta information om valideringsprocessen, handledningsservice och de krav som ställs på den studerande. Hela konceptet ska vara studerandecentrerat och lättillgängligt.

För att befintlig kompetens ska kunna erkännas, bör den identifieras på ett pålitligt sätt. Det är lärare och handledare eller externa experter med ämneskunskap som ansvarar för identifieringen.

Kompetens som erkänts via validering och ingår i en examen bör vara likvärdig med kompetens som erhållits på formellt sätt. Vid validering på högskolenivå är det viktigt att notera att en tillräcklig mängd teori bör ingå i den validerade kompetensen för att man skall kunna intyga att det är frågan om kompetens på högskolenivå.

Validering förutsätter fungerande tillvägagångssätt för identifiering och erkännande. Den sökandes kompetens bör kunna värderas enligt samma kriterier som används vid bedömningen av studieprestationer på kurser. Kompetensen skall göras transparent, dokumenteras samt bedömas. De validerade studieinsatserna räknas till godo i form av officiella studieprestationer.

Valideringen skall ingå i ett flexibelt system. De som ansvarar för bedömning och handledning bör ha en gemensam syn på vad inläring egentligen betyder och vad som betraktas som kompetens. Valideringen skall vara studerandecentrerad, och heterogeniteten bland studerande ställer höga krav på handledningsresurser och kompetens hos handledare. Tillräckliga handledningsresurser bör kunna erbjudas. Handledningens kvalitet spelar en avgörande roll för hela konceptets framgång.

För den sökande är det viktigt att lära sig att kartlägga sitt eget kunnande och kunna identifiera den egna kompetensen. Validering kan hjälpa den sökande att utnyttja hela sin inlärningspotential – att fördjupa och bredda det egna kunnandet. Lärandet bör också utveckla studerandes förmåga till kritisk reflektion och självständigt tänkande.

Validering är ett utbildningskoncept som förenar behovet av utbildning med möjligheten att identifiera och erkänna kompetens hos studerande. Validering bör ingå i universitetets normala verksamhet, och nödvändiga åtgärder behöver därför vidtas för att inleda validering av reell kompetens hos dem som söker in till universitetet.”¹⁴

4 Aktiviteter

a. Gemensam nordisk plattform

Ett centralt syfte var att parterna skulle bygga en gemensam nordisk plattform för kartläggning, validering och bedömning av reell kompetens. Hur gestaltades detta syfte i arbetet i olika arbetsgrupper och vid seminarier? Här följer en sammanfattning av parternas uppfattningar, utifrån interna samtal och enkäter.

- **Gemensam kompetensuppbyggnad**
Samarbete i de nationella grupperna i de skarpa casen, presentationer av interna och externa aktörer, tillgång till en gemensam dokumentdatabas, ömsesidigt lärande över gränserna och inspiration vid seminarier och i arbetsgrupper.
- **Höga ambitioner**
Projektet var ambitiöst och komplext: vidgade kunskaper i ett nordiskt sammanhang ökade förståelsen, och samtidigt pågick nationellt arbete, bland annat inom ramen för EU:s kvalifikationsramverk och nya förordningar som styr högskolans arbete. Allt påverkar det lokala projektarbetet. Plattformen var dock begränsad till de i projektet deltagande högskolorna.
- **Gemensamt arbetssätt**
I arbetet kom den gemensamma plattformen att uppfattas som ett arbetssätt, en metod för validering – inte en fysisk produkt. Projektet skapade en gemensam förståelse av valideringsprocessen. Efter det att alla parter hade utfört valideringar och dokumenterat processen kunde tillvägagångssättet gemensamt beskrivas. Föreläsningar och diskussioner under seminarierna bekräftade förståelsen av validerings-processens olika delar.

¹⁴ Kapitlet bygger på ”Handlingsplan och åtgärdsförslag för validering”, Åbo Akademi. Planen är godkänd av övriga högskoleparter i projektet.

b. Målgrupper (människor i arbetslivet, arbetssökande, invandrare)

Projektet vände sig i första hand till människor i arbetslivet, därnäst arbetssökande och personer mellan två arbeten, med en ambition att läsa vidare på högskolan. Syftet var att testa behörighet och tillgodoräknande. Ansökan medgav också validering "på andra nivåer". Därför genomfördes också försök med kartläggning av anställdas kompetens. En utvidgning skedde under arbetets gång, då man vid LTU Skellefteå byggde en modell för att arbetslösa akademiker med utländsk bakgrund skulle bli anställningsbara. Modellen ledde till att deltagarna fick arbete. Ytterligare en målgrupp var beslutsfattare och andra anställda vid universitet – lärare, studie- och yrkesvägledare, personal vid antagningsenheter – samt arbetsgruppen i ELiA 2.

c. Valideringen – process och metoder

Arbetsgången har varierat något mellan högskolorna, men i sina grunddrag såg valideringsprocessen ut så här under ELiA-projektet (enligt bilaga 4):¹⁵

1. Den sökande tar initiativ till validering och kontaktar universitetet
2. Valideringsprocessen inleds
 - a.Handledningsdiskussion: den sökande och en handledare
 - b. Identifiering av den sökandes kompetens
 - c. Bevisföring och insamling av dokument
 - d. Noggrann och detaljerad dokumentation av kompetens för bedömning i relation till lärandemål inom en kurs, studiehelhet eller utbildning
3. Inlämning av valideringsansökan och nödvändiga dokument
4. Behandling av ansökan; validering av kompetensen för att avgöra om den är adekvat, tillräcklig, aktuell, äkta och tillförlitlig
5. Beslut
6. Delgivande av beslut
7. Erkännande / Avslag
 - a. Erkännande av kompetens
 - i. Tillgodoräknande inom en given utbildning; registrering och bedömning med studiepoäng samt notering i studieplanen
 - b. Avslag => Information om möjlighet till överklagande
 - c.Handledning
8. Utvärdering av valideringsprocessen
 - a. Den sökandes självutvärdering
 - b. Handledarens utvärdering
 - c. Utvärdering av processen som helhet

¹⁵ Metodiken vid validering har i projektet dokumenterats med hjälp av mallstyrda intervjuer (bilaga 2-3).

Den metodik som användes var av två typer:

Personliga möten: strukturerade samtal/intervjuer

Här beskrivs i korthet den metodik som användes av ÅA och Novia, caseområdena 3-4 respektive 6-7. Studerande som antogs till utbildning informerades om att de kunde ansöka om validering för att pröva om de hade relevant reell kompetens. Valideringen gjordes på den sökandes initiativ, före/vid/strax efter kursstarten. Så här utfördes de 8 momenten:

- Inför det första valideringssamtalet med programansvarig/kurslärare lämnade den sökande in examensbetyg och relevant arbetserfarenhet. I samband med detta fick den sökande också handledning av studievägledare/kursansvarig.
- Vid den första träffen beskrev valideraren kurser och lärandemål. Det kunde också förekomma ett samtal för att ringa in på vilken nivå den sökande befinner sig. Den sökande dokumenterade sin totala kompetens (ÅA). Vid Novia förekom att den sökande fick göra en muntlig presentation eller lösa uppgifter som redovisades efter en vecka.
- Dokumentationen bedömdes av examinator (ÅA) eller programansvarig (Novia).
- Den sökande fick reda på resultatet av bedömningen. Resultat registrerades.
- Novia har särskilda blanketter för validering och information om processen finns i examensstadgan (se bilaga 7). ÅA anser det nödvändigt att införa enhetliga regler för processen och en gemensam valideringsblankett för hela universitet.

Digital kartläggning med ValiWeb

Det webbaserade kartläggningsverktyget ValiWeb har använts i projektet för att stärka den sökandes ställning och rättssäkerhet. Det lades ut online 2005 av CV – Centrum för vägledning och validering – i Skellefteå. Första versionen användes för att validera blivande yrkeslärare. De sökande kunde tillgodoräkna upp till 60 poäng (90 hp) inom sitt yrkesområde, halva utbildningstiden¹⁶. Den nuvarande versionen, ValiWeb 2, möjliggjorde bredare användningsområden och ledde till större användarvänlighet. I projektet användes ValiWeb¹⁷ i nära hälften av caseområdena – 1,5, 8, 10 och 12 – för blivande yrkeslärare (UmU), specialbarntädgårdslärare (ÅA), förskollärare (UmU) och för att kartlägga personals kompetens (Optima, Rönnskär).

De moment som den sökande utför med ValiWeb utgör kartläggningsdelen i processen, alltså punkterna 1-3 i arbetsgången ovan. Därefter tar branschbedömaren och/eller universitetets antagningsenhet vid.

¹⁷ Version 1 av ValiWeb var föremål för forskning, utförd av Tova Stenlund vid Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap (tidigare Institutionen för beteendevetenskapliga mätningar) vid Umeå universitet. Hon använde ValiWeb's databas i sin doktorsavhandling om validitet i bedömningen av reell kompetens inom högre utbildning, och gav också förslag till förbättringar av programvaran. Tova Stenlund har också medverkat i ELiA 2 med en videopresentation av validering.

I ValiWeb kan den sökande bland annat

- Själv ansvara för sin egenkartläggning. Få stöd att göra kartläggningen, komma ihåg sina utbildningar, yrkeserfarenheter, ansvarsområden etc.
- Spara, pausa och återuppta kartläggningen fram till sista datum för insändning.
- Läs vilka behörighetskrav som gäller för den aktuella utbildningen

Handläggaren (personal vid CV)

- Ser på sin profil alla som påbörjat en "akt", en ansökan, och vilka som är inloggade i realtid mm.
- Håller kontakt med alla som skapat en akt, vanligen via telefon och mail.
- Stödjer den sökande att göra ett bedömningsbart underlag genom att kolla att instruktioner följs och att den sökande reflekterat över behörighetskrav mm.

d. Översikt caseområden

Nedanstående 12 områden valdes ut av projektgruppen. Alla parter var engagerade i minst ett område. Som framgår av tabellen var 156 sökande involverade, varav ca 2/3 kvinnor. Gruppstorleken varierade mellan 2 och 49.139 sökande slutförde validering. Av dessa har 45 nått behörighet, 38 fått kompetens tillgodosräknad och 13 fått kompetensintyg. Se tabell samt bilagorna I:1 – I:12.

ELiA 2: Redovisning av 12 projektcase, december 2013									
Aktör	Caseområde nr/Utbildning/Kurs	Antal deltagare							
		Inlett		Slutfört		Fått		Fått kompetens	
		validering		validering		behörighet		tillgodoräknad	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Behörighet									
UmU	Yrkeslärare, 90 hp	25	24	25	24	20	23		
LTU	GIS-kurs, 7,5 hp (invandr akademiker)	0	2	0	2	0	2		
Tillgodoräknande									
ÅA/CLL	Magisterstuderande i farmaci, 120 sp	6	1	6	1			1	1
ÅA/CLL	Läraryrke i geografi, 60 sp	26	9	26	9			10	3
ÅA/CLL	Specialbarntädgårdslärare, 35 sp	21	0	7	0			4	0
Novia	Vuxenutbildning i teknik, 240 sp	0	7	0	6			0	5
Novia	Proj-hantering, miljöplanering, 240 sp	2	1	2	1			1	0
UmU	Förskollärare 180 hp	13	0	13	0			13	0
UiN	Förskollärare 180 sp	0	0						
Kompetenskartläggning (Ledde till intyg.)									
Optima	Lärarkompetens / egen personal	0	9	0	6				
Mirka	Enskilda studerande	0	2	0	2				
Rönnskär	OLaboratoriepersonal, kompetens	9	2	9	2				
Män/Kvinnor		102	57	88	53	20	25	29	9
Totalt		159		141		45		38	

5 Utmaningar

a. Finansiering

Alla berörda länder saknar finansieringsmodell för validering vid högskolan. I Finland finns dock en statlig rekommendation att universitet och yrkeshögskolor skall aktivera sig beträffande validering av befintlig kompetens hos antagna studerande. Någon morot i form av pengar har dock inte erbjudits ännu.

I Norge används validering i liten utsträckning. Det finns ingen finansieringsordning för verksamheten. Det arbete som görs utförs inom existerande ramar.

I Sverige har validering vid universiteten också förekommit sparsamt, både avseende behörigheter för antagning och möjligheter att via validering av yrkeserfarenhet och icke formell (högskole-)utbildning kunna tillgodoräkna i utbildningen ingående kurser. Även idag är det undantagsfall, fastän det föreskrivs i högskoleförordningen att varje student har rätt att få sin reella kompetens prövad.

Anledningen är enkel att förklara: Det finns inga reguljära incitament för högskolorna att genomföra detta arbete. Dels är arbetet mödosamt och tids- och personalkrävande, dels innebär varje tillgodoräknad kurs en minskad intäkt via den ersättning högskolorna får för varje students prestation.

På senare år har emellertid regeringen anvisat särskilda medel via särskilda projekt, t ex det så kallade VAL-projektet, Vidareutbildning av lärare som saknar examen, och det senaste året även inför antagning till det nya yrkeslärarprogrammet. Detta har inneburit att medverkande högskolor kunnat bygga upp och vidareutveckla en "prototyp" och erfarenhetsbank för valideringsverksamhet. För Umeå universitets räkning har denna uppbyggnad skett i samverkan med CV i Skellefteå.

Inom vissa utbildningsområden (yrkeslärare, tekniklärare, vissa ingenjörsutbildningar som exempel) är det svårt att rekrytera och utbilda för det behov regionen behöver för att säkerställa regional utveckling och personalrekrytering till verksamhet som kräver högskoleutbildning. Validering är ett sätt att underlätta för denna rekrytering. Här finns både "yrkesväxlare" och människor med t ex utländsk yrkes- och utbildningsbakgrund som mycket bättre kan tas tillvara. De studenter det gäller är i flertalet fall äldre studerande, oftast regionalt bundna, och har svårigheter att via sedvanligt studiestöd finansiera sina studier. Att via möjligheten till validering synliggöra denna reella kompetens ger många gånger dessa grupper "modet" att ta steget till högskoleutbildning, ny eller kompletterande. För dessa grupper behövs också en utbildning som distribueras på ett sätt som gör det möjligt att delta utan att de behöver flytta till utbildningsorten.

b. Behörighet och antagning

Alla universitetsutbildningar kräver vissa meriter för att man ska bli antagen. I alla de tre berörda länderna kräver universitet och högskolor generellt någon form av grundläggande behörighet. De flesta utbildningar kräver också att den sökande dessutom uppfyller krav på särskild behörighet. Det betyder i de flesta fall att man måste ha läst vissa gymnasiekurser till en viss nivå, men det kan till exempel vara krav på arbetslivserfarenhet, arbetsprover eller universitetskurser. Vad den särskilda behörigheten innebär varierar mellan utbildningarna.

Vid finska universitet och yrkeshögskolor erbjuds kurser genom Öppna universitetet, vilket inte har någon motsvarighet i Sverige och Norge. Kurserna är öppna för alla - inga föregående studier eller examina behövs. Öppna universitetets och Öppna yrkeshögskolans kurser erbjuds runtom i Svenskfinland i samarbete med arbetar- och medborgarinstitut, folkhögskolor, sommaruniversitet samt i regi av *Centret för livslångt lärande*. (Se t.ex. www.abo.fi/opu).

En av utmaningarna i ELiA var dock att tydliggöra för sökande vilka möjligheter de enskilda universiteten i projektet erbjuder, och de villkor de ställer upp, när sökande vill anförä sin icke-formella, reella kompetens för att få behörighet och/eller tillgodoräknande för en sökt utbildning.

Det finns nationellt giltig information om vad som gäller för den som vill antas på sin generella kompetens. Ett exempel är den svenska sidan antagning.se.¹⁸ Så här lyder inledningen:

”Om du helt eller delvis saknar de formella förkunskaper som krävs till en eller flera utbildningar, kan du ansöka om att få din reella kompetens prövad. Det är ett alternativt sätt att visa att man skaffat sig de kunskaper och den kompetens som krävs för högskolestudier.

För att visa på din samlade kompetens ska du skicka in handlingar som styrker studier på olika nivåer, erfarenhet från arbets- och föreningsliv eller andra aktiviteter som ställt krav på dina förmågor.

Utifrån ditt underlag gör högskolan eller universitetet en bedömning av dina möjligheter att klara den utbildning du sökt. Du kan i princip styrka både grundläggande och särskild behörighet utan att ha läst i gymnasiet genom att visa vad du har gjort tidigare, alltså din samlade kompetens.

Eftersom högskolor och universitet arbetar olika med bedömning av reell kompetens, bör du gå in på den aktuella högskolans webbplats och läsa mer om hur de vill att du ska göra, innan du skriver din ansökan.”

¹⁸ Sidan sätts upp av Högskolerådet, i samarbete med Sveriges universitet och högskolor.

Den sökande, som tar fasta på detta råd, upptäcker snart att information på universitetens hemsidor i allmänhet är lättillgänglig men kortfattad. Vill den sökande veta mer krävs kontakt med universitetet. För att göra detta behövs uppgifter på den aktuella sidan om vem som kan kontaktas, men detta saknas ofta. Begreppet reell kompetens förklaras i regel som den samlade kompetens som den sökande har och som ger möjlighet att klara av den sökta utbildningen. Det ges också en beskrivning av hur man ska gå till väga för att ansöka om bedömning, men det är sällan som universitetet berättar hur bedömningen går till. Det är också få universitet som informerar tydligt om att reglerna om reell kompetens också gäller vid tillgodoräknande.

Redan här återstår alltså en del att göra för att informera den aktuella gruppen sökande på ett tydligt sätt. Det är önskvärt att tröskeln är lägre i inkörsporten, särskilt som individer i denna grupp kan behöva all uppmuntran.

c. Valideringens status på högskolor och universitet

Högskoledeltagarna hade svårt att finna tänkbara samarbetspartner för att etablera caseområden bland institutionerna på sina egna universitet, och därför visade det sig omöjligt att göra ett allsidigt urval. Yrkesutbildande caseområden dominerar, i form av vård- och lärarexamina. Mycket tyder på att det finns en avvaktande inställning i högskolevärlden inför det nya: validering av reell kompetens bryter mot det traditionella mönstret för antagning. Orsaker? Den norska parten som strax citeras har en stark förankring i sitt universitet i form av en dekan. Ändå är det svårt att etablera valideringskulturen. Hinder finns när det gäller kunskapssyn, okunskap om validering och det rådande finansieringssystemet:

”Ved Universitetet i Nordland er det skepsis til å godkjenne (validere) realkompetanse som kan gi fritak for emner, eller deler av emner i et studieprogram. Skepsisen er både begrunnet i overbevisningen om at det kun er den formelle kompetansen som en student tilegner seg i en utdanningsinstitusjon som fullt ut kan kvalifisere for en grad, og i at det er en meget arbeidskrevende jobb som det ikke gis ressurser til. Kritikken går også på at validering er vanskelig, og at det ikke finnes gode metoder for validering.”

En projektmedarbetare från UmU pekar på djupgående strukturella hinder för den här typen av projekt och förklarar:

”En stötesten för ELIA-projektet kom att bli svårigheten att få tillträde till önskvärd utbildning eftersom den skyddades av ett antal grindvakter som har ett för utomstående okänt byråkratiskt regelsystem och mer eller mindre osynliga beslutsorgan till sin tjänst. Det är kännetecknande att validering tillåts ske för grupper närmast golvet i samhällets sociala rum. Grupper utgörande lågutbildade manliga industriarbetare och lågutbildade kvinnor verksamma inom samhällets vård- och utbildningssektorer. Försök med sådana grupper

hotar nämligen på intet sätt akademiskt utbildade grupper som befinner sig högre upp i samhällshierarkin.

d. Valideringen – deltagarnas åsikter

Det var spännande för projektgruppen att ta del av de studerandes och den berörda personalens erfarenheter och åsikter om den process som de deltagit i. Dessa omdömen ger en fingervisning om dessa gruppers inställning till validering. Här redovisas åsikter och känslor utifrån frågorna i bilaga 2-3.

Kommentarerna är sorterade efter: + = positivt, - = negativt, ! = tankar, reflektioner.

i. De sökande:

- + Uppskattade möjligheten att få arbetserfarenhet och kompetens förvärvat i arbetslivet validerad.
- + Informationen fungerade bra.
- + Personliga möten upplevdes mycket positivt.
- + Ett sakligt bemötande i valideringsprocessen
- + Uppfattade responsen från ämnets personal genomgående som positiv.
- + Studenterna upplevde att lärare och professorer var intresserade av deras arbetserfarenheter och kompetenser.
- + Resultatet av valideringen ansågs allmänt vara rättvist.
- + De flexibla individuella studieplanerna uppskattades.
- + ValiWeb uppfattades som ett lätthanterligt verktyg.
- + Valideringen är ett "fungerande sätt" att tillgodoräkna sig sin reella kompetens. Egen reflexion är givande, och det är bra att beskriva, analysera och sammanfatta tidigare erfarenheter.
- Studerande uppfattade arbetet med validering som rätt arbetskrävande,
- Kartläggningen med ValiWeb uppfattades som tidskrävande.
- + I ett case (nr 8) kom det fram missnöje med tillgodoräkandet.

ii. Handläggare, bedömare och examinatorer:

- + Studerande som redan har en viss kompetens behöver inte ägna tid åt de kurser som motsvarar denna kompetens.
- + Ser ValiWeb som ett anpassningsbart, bra och användarvänligt verktyg.
- + Processen upplevs som smidig och välfungerande.
- Validering tar mycket tid. På Novia anges måttet 2,5 arbetsdagar per sökande. Till möten åtgick 5h/sökande.
- Validering kräver nya strukturer och nytt tänkande.

! En utmaning kan vara att få alla berörda att tänka i nya banor, vilket skulle krävas för att systemet ska fungera optimalt.

! Bedömnarna av studerandes kompetens anser att det är viktigt att komplettera dokumentationen av kompetensen med en personlig intervju för att kunna klargöra innehållet i arbetsuppgifterna och den kompetens arbetet har medfört. Intervjun är av stor vikt för att göra en rättvis bedömning.

! Ibland kan det vara svårt att omtolka den presenterade kompetensen till kunskap, kurser och studiepoäng.

! Det är viktigt att minst två ämnesrepresentanter/lärare deltar i intervjuerna. Av dessa bör den ena vara ämnesansvarig.

! All validering bör dokumenteras skriftligt. Detta ökar transparensen i processen och likabehandlingen av studenterna.

! Metoderna bör kunna anpassas efter behov och variera från kurs till kurs och från individ till individ.

! Informationen om hur studerande skulle fylla i ValiWeb var viktig. Intervjun uppfattades som ett utomordentligt komplement till den dokumenterade informationen.

! Frågorna i ValiWeb borde i högre grad uppgöras utgående från lärandemål i kurserna. Det är en utmaning att formulera tydliga lärandemål.

! Tillgodoserande bör i möjligaste mån omfatta hel kurs.

! Vid tillgodoserande är det viktigt att informera om att de tillgodosedade kurserna ofta inte minskar den totala studietiden.

e. En gemensam modell?

Tanken i ansökan var att skapa en gemensam akademisk nordisk kurs, i samarbete mellan Åbo Akademi, Umeå universitet och Universitet i Nordland. Ur projektansökan 2010-05-20:

”Kursen är nätburen och avsedd som en introduktionskurs för vuxna, i huvudsak studieovana. Studenter kommer in i projektet via kompetenskartläggning, validering och andra åtgärder. Kursen avses att vara poänggivande, motsvarande 15 hp. Den genomförs av högskolegruppen. Dess grund är gemensam över landsgränserna. Olika profiler/karaktärer arbetas fram i gränsöverskridande samarbete mellan högskolorna. (Se Aktivitet 5.)”

Under den första hälften av projektet ägnade den så kallade högskolegruppen (lärare från tre universitet) ganska mycket tid åt att försöka konstruera en akademisk poänggivande kurs för studieovana, det vill säga den kategori sökande som vi antog skulle delta i projektet genom kartläggning, validering och förhoppningsvis studier. Det gick inte att genomföra denna kurs enligt planen. Här är en sammanfattande förklaring:

”Det kan konstateras att de tre lärosätena har snarlika modeller för initiering, utveckling och genomförande av sina kurser. Det visar sig också att alla lärosäten har något skilda procedurer för reguljära kurser och uppdragsutbildningar. Reguljära kurser har längre ledvägar och beslut fattas på högre nivåer än som är fallet för uppdragsutbildningar. Vidare kan skönjas att antagningsarenorna har olika centraliseringsnivå. I Sverige och Norge görs både antagningar och valideringar på en central antagningsarena, medan valideringen i Finland delegeras till lärarnivå.

Från Finland betonas den särställning som Öppna universitetet har och som påverkar institutionernas ekonomi för undervisningens planering och genomförande. Från den svenska sidan framhålls ekonomins påverkan mycket tydligt. Inget arbete tillåts påbörjas förrän de ekonomiska frågorna är utredda och godkända.

En förklaring till varför den omtalade kursen inte lyckades etablera sig kan förmodligen härledas till de ekonomiska frågorna. Oklarheter och följande osäkerhet kring rekrytering medförde att de styrande organen inte ville ge sig in på några ekonomiska risktaganden.

Två lösningar kan skönjas. Den ena alternativet vore att en övergripande instans på universitets- eller fakultetsledningsnivå kunde ge ekonomiska garantier till det genomförande ämnet, ämnesfaget eller institutionen. Ett annat alternativ vore att genomföra kursen i form av en uppdragsutbildning med externa finansiärer.”

Läs mer i bilaga 5.

f. Opinionsarbete

Här följer ett antal exempel på hur parterna arbetat med opinionsbildning och spridning av resultat i sina nätverk.

Mirka:

Projektet har gett många nya kontakter inte bara i Finland utan också i Sverige och Norge. Detta är otroligt viktigt eftersom det verkar som om utbildningen mera och mera bedrivs i samarbete med näringslivet. Vi kommer i fortsättningen att försöka bygga vidare med de samarbetspartners som vi nu fått och utreda eventuella samarbetsförhållanden för framtida behov för vår personal. Processen söker ännu sina former. Ansvaret ligger på Human Resource-avdelningen och HRD Manager.

I början av projektet var jag personligen novis inom området och därför hade jag inga förutfattade meningar. Projektet har lärt oss hur viktigt det är att jobba med validering på bred front för att vi skall kunna stå oss slagkraftiga på framtidens arbetsmarknader i Norden.
(Jonas Sandlin)

UmU:

Opinionsarbete har dels bedrivits internt inom universitetet, bland annat kommer det att föras samtal med förvaltningsledningen om ett mera systematiskt sätt att "internorganisatoriskt" bedriva denna verksamhet. Via nationella nätverk har även information spritts om verksamheten.

Erfarenheter från projektet har på lokal nivå delgetts utbildningsledning och central studieadministration, som ett led i att utveckla reguljär handläggning av värdering av reell kompetens. Detta är ett arbete på sikt som också är beroende av hur den lokala organisationen är utformad. Målet är att på lokal nivå inte bli ensidigt beroende av särskilda projektmedel. På nationell nivå har erfarenheter spritts via nationella nätverk som framför allt berör yrkeslärare men även andra grupper, bl.a. via det så kallade VAL-projektet (Vidareutbildning av lärare som saknar examen). I samband med detta projekt sker riktad information även till kommuner/skolhuvudmän. Ansvarig är f n Lärarhögskolans kansli.

ÅA:

Opinions- och utvecklingsarbete har inletts inom Åbo Akademi tillsammans med studieförvaltningen och Arbetsforum som är universitetets karriärcenter. Vi har kontinuerligt haft ett utbyte med Åbo universitet och den grupp som där arbetar med motsvarande teman. Därtill har vi samarbetet med flera nationella valideringsprojekt, så som Kunskap och kompetens, EDU-vuxen Åboland samt Tektäk. Ett nationellt seminarium om validering har arrangerats.

UiN:

Vi som har deltagit i ELiA 2 har lärt oss mycket om validering, och vi har också försökt påverka vår omgivning. Men mycket arbete återstår innan validering kommer högt på dagordningen i Norges utbildningsinstitutioner. UiN bör i detta sammanhang samarbeta med och öva påtryckningar på VOX (som känner till ELiA 2). Denna myndighet har validering av realkompetens som en viktig del av sin verksamhet. Med sin tillhörighet till Kunnskapsdepartementet har VOX också hög trovärdighet inom högre utbildning i Norge, och kan därför spela en viktig roll och vara pådrivare i arbetet med att utveckla praxis inom validering vid universiteten och högskolorna i landet.

Novia:

Inom Novia har opinions- och utvecklingsarbetet kring validering av tidigare erhållen kompetens bedrivits internt av ett pedagogiskt team. Under projektiden med ELiA har principer och styrdokument utarbetats i form av blanketter för validering och såväl i examensstadgan som på intranätet har informationen om validering förbättrats och preciserats. Två interna workshopseminarier och en intern fortbildning kring validering har genomförts. Ett kontinuerligt samarbete och benchmarking pågår med övriga yrkeshögskolor i Finland i syfte att lyfta fram best practise, främja attityderna och öka kunskapen om processen.

Optima:

Projektet har gett oss ett bredare nätverk bland högskolor inom Norden och en insyn i hur validering fungerar inom tredje stadiet. Inom Optima är validering – erkännande av kunnande inget nytt förfarande utan en del av vår verksamhet sedan tidigare. Något större opinionsarbete internt har vi inte bedrivit men förnyat våra processer inom vår egen organisation gällande erkännande av kunnande. Opinionsarbete externt sker kontinuerligt inom det fristående examenssystemet (vuxenutbildning) och kontakten till arbetslivet, samt inom den grundläggande yrkesutbildningen.

Skellefteå:

Genom vår medverkan i projektets casegrupper har vi kunnat testa och utveckla vårt kartläggningssystem. Att få spridning av ValiWeb är vårt sätt att sprida metoderna för bedömning av reell kompetens i våra nätverk. Inom yrkeslärovervalideringen är vi en erkänd aktör och arbetar med fem av landets tolv lärosäten. Genom detta nätverk har vi även givna kanaler in i näringslivet på ett nationellt plan. Det sätt som Rönnskär testat vårt system har väckt intresse inom andra områden, och då projektet gett möjligheter till utveckling är vi redo för andra, och för oss nya områden. Här ser vi på sikt ett sätt att visa på erkännanden av lärande i arbetet som kan få stor spridning.

6 Resultat och lärdomar

a. Summering av resultat utifrån aktivitetsplanen i projektansökan

Aktivitet 1: Information, kommunikation och marknadsföring

- Information om projektet ELiA 2 och dess resultat bedrevs lokalt – regionalt – nationellt i de berörda länderna. Den skedde med hjälp av hemsidan (www.elia2.org), i samband med de fem projektseminarierna och genom parternas egna nätverk.
- Spridningen av resultaten intensifierades vid projektets avslutning, sedan slutrapport och extern utvärdering färdigställdes under första delen av december.

Aktivitet 2: Kartläggning och validering

- Projektet har gemensamt planerat och genomfört 156 empiriska individuella fallstudier inom 12 områden i deltagarländerna. Antalet fall är därmed nästan dubbelt så stort som åtagande i projektansökan.
- Sökandes reella kompetens har systematiskt kartlagts och identifierats inom nio caseområden, och deras reella kompetens har validerats för behörighet och/eller tillgodoräknande för studier vid universitet/högskola.

- Kartläggning och validering på andra nivåer har också genomförts inom tre områden: vid kompetenshöjning av bygglärare på yrkesskolan Optima; vid kompetenskartläggning av laboratoriepersonal vid Boliden AB:s anläggning Rönnskär och vid licensiering på företaget KWH Mirka Oy.
- Samarbetsområdet "förskollärare" mellan UmU och Skellefteå kommun (bilaga 1:8) fick som en bonuseffekt att Umeå förlade en utbildningsomgång på Campus Skellefteå, med start hösten 2013. I november erbjöds alla de ca 40 studenterna jobb av berörda politiker efter examen.
- Samarbetsområdet "förskollärare" mellan UiN och Torgar bar inte frukt i form av sökande som validerades. Arbetsgången beskrivs noggrant i bilaga nr 1:9 med planer, åtgärder och uteblivna kandidater mm. Här är några punkter som lyfts fram som erfarenheter:
 - Det fanns motstånd och skepsis mot validering både på institutionen och i övriga universitetet. Under projektets gång har attityden förändrats. Man har lärt sig att validering av realkompetans är en seriös och mycket noggrann process som kräver stark vilja och motivation av den sökande. Dekanen vid Profesjonshögskolan har gett projektet legitimitet och har pekat på att validering också är en möjlighet att rekrytera studenter. På denna fakultet är man igång med flera projekt som innebär bedömning av reell kompetens.

Aktivitet 3: Uppbyggnad av kvalitetssäkrade metoder

- Metoder för faktainsamling systematiserades: handlingar, sökandes egna beskrivningar av kompetens, intervjuer, samtal, prov, test. Valideringsprocessens olika delar har kvalitetssäkrats: rekrytering, information, kompetenshöjning av anställda, vägledning av studerande, metoder för kartläggning och bedömning av sökande.
- Användningen av det gemensamma verktyget ValiWeb innebar en höjning av kvaliteten när det gäller kartläggning. Den sökande får i detta system gott stöd för sin egenkartläggning och kan själv beskriva sina utbildningar, yrkeserfarenheter och ansvarsområden etc. Kartläggningen ska ge de svar som den granskande experten slutligen kan överföra i kunskap och kompetens. Valideringens alla delprocesser kan genomföras i ett sammanhang där alla inblandade slutför sin del.
- Vid Åbo Akademi utarbetades inom ELiA:s ram en handledningsplan och åtgärdsförslag för validering av reell kompetens, som omfattar hela universitet. Denna aktivitet överträffar projektets målsättning och torde kunna tjäna som mönster för andra universitet.

Aktivitet 4: Kurser för personal

- Denna aktivitet låg utanför projektets budget och betalades av parterna. Målet var att höja kompetensen inom respektive organisation: för studievägledare och lärare vid högskolan, personal på antagningsenheter vid högskolor, studie- och yrkesvägledare vid lokala campus, lärcentra med flera. Varje aktör betalade kostnaden för sin utbildningsinsats ur sin ordinarie driftsbudget. Syftet var att kompetenshöja nyckelpersonal och få spridning för nya arbetssätt. Dessa yrkesgrupper medverkade också i viss utsträckning vid seminarier.

Aktivitet 5: "Hävstång till högskolan" – kurs för sökande (anställda/arbetslösa/personer i arbetsväxling

- En planerad poänggivande akademisk introduktionskurs, gemensam för UiN, UmU och ÅA, stötte på så stora hinder att den inte kunde förverkligas. Hindren var administrativa i form av olika regler och rutiner samt finansiella överväganden vid de berörda universiteten. Lösningen blev en kortare introduktion om kartläggning och validering.

Aktivitet 6: Invandrare med akademisk bakgrund

- Ett caseområde utformade en arbetsmodell för arbetslösa akademiker med utländsk bakgrund. I modellen samverkade universitet – LTU Skellefteå, arbetsförmedling, kommun och specialiserade konsulter – på ett enkelt sätt och med gott resultat: de två deltagarna fick arbete efter utbildning och praktik. Detta är det tydligaste exemplet i projektet på etnisk mångfald. (Denna aktivitet ersatte den ursprungliga aktivitet 6, "En brygga till högskolan", som inte gick att genomföra av praktiska skäl.)

Aktivitet 7-11: Projektseminarier

- Seminarierna genomfördes i de fem universitetsstäderna. De hade ett gemensamt innehåll av erfarenhetsutbyte, redovisningar, planering och uppföljning. Men de erbjöd också inspiration, påfyllning av kompetens, föreläsningar av experter och ömsesidig inspiration. Det var värdefullt att träffas fysiskt en gång per halvår, trots att det tar mycket tid och är dyrt till följd av den logistiska situationen i BA-området. Träffarna var i första hand avsedda för dem som var involverade i arbetsprocesserna, men även andra berörda kommer att bjudas in.

b. Generella erfarenheter och reflektioner

- En nordisk plattform: Ett tätt nätverk har vävts mellan de tolv parterna. Slutresultaten är gemensam kunskapssyn, gemensamma metoder i arbetet med bedömningen av reell kompetens och ett gemensamt projektresultat. Kommunikationsvägarna är lätta att följa även efter projektets slut.
- ELiA 2 är ett integrationsprojekt, eftersom det pekar på verkliga fall där individer genom projektets mekanismer upplever att deras reella kompetens behandlats seriöst, att validerarna har frågat efter kunskap och kompetens oberoende av hur den inhämtats. Detta gäller särskilt studerande med utländsk härkomst som ofta saknar ett intyg/betyg över genomgången utbildning/examen med sig när de kommit till våra nordiska länder.
- Konkurrensfördelar kan ett universitet få genom att erbjuda validering av hög klass. Detta kan ge utdelning i jämförelse med andra högskolor genom att man rekryterar studerande till sina utbildningar.
- Beroende på företagets storlek satsas det mera eller mindre på kompetensutveckling av personalen. En trend som man kan se är dock att företag blivit mera medvetna om vikten att behålla sina bästa medarbetare. Det är kanske inte längre lönerna som styr om man vill arbeta i företaget eller inte, utan hurudana utmaningar man har möjlighet att få på sikt. Detta har lett till att allt flera företag sysslar med s.k. talent management, vilket kräver en välutvecklad intern utbildningsstrategi. Under projektet har det konstaterats att det är bra att vi har haft representanter från olika bakgrunder, där ändå tonvikten har varit på universitet och yrkeshögskolor. För en näringslivsrepresentant har det varit intressant att notera att en vilja finns inom "skolvärlden" att vara lyhörda och förändra sina strukturer så att man bättre kan bemöta den ständigt föränderliga arbetsmarknaden. (Bilaga 7.)

7 Vägen vidare

a. Frågor om framtiden

Vid ett av seminarierna grupparbetade deltagarna för att fånga olika aspekter av det övergripande temat "bedömning av reell kompetens". Nedanstående tankar är en del av resultatet. De är relevanta – om inte alltid i projektet, så i den fortsatta utvecklingen.

- Kriterier och stränghet vid validering - hur väl kan kriterierna för validering formuleras? Var går gränsen för godkännande vid validering, jämfört med annan examination?
- Validering skapar ett mervärde åt den studerande: identifiering av den totala kompetensen.
- Validering av reell kompetens passar flexibla och självstyrda studerande.

- Det krävs ändringar i både högskolornas och näringslivets synsätt för att kunna hantera validering bättre.
- Det krävs ett ändrat förhållningssätt till validering, ett mer accepterande och mindre regelföljande.
- Frågor kring validering av reell kompetens måste diskuteras och förankras på de enskilda universiteten och högskolorna. Först när man bearbetat förhållningssätt och attityder kan arbetet bli framgångsrikt.
- Validering ger konsekvenser för hela utbildningsplanen. Bör utbildningsprogrammen ändras?
- Lärandemål med allmänna, generella kompetenser bör formuleras konkret och tydligt i kurser och program.
- Högskolorna behöver fler direktkontakter till arbetslivet. Validering kan vara en informationskanal.
- Det krävs mera forskning om validering av reell kompetens
- Validering = konverteringsverktyg för nya yrken/områden.
- Vi har inte råd att inte validera. All kompetens kommer att behövas på arbetsmarknaden.

b. Tankar från universitetsdeltagarna om valideringens framtid

ÅA – validering en process i den dagliga administrationen

Projektet har visat att validering är en utmaning att genomföra på universiteten. Avsikten är att validering skall bli en process i den dagliga studieförvaltningen.

UmU – Reguljära incitament

Det finns inga reguljära incitament för högskolorna att genomföra detta arbete. Dels är arbetet mödosamt och tids- och personalkrävande, dels innebär varje tillgodoräknad kurs en minskad intäkt via den ersättning högskolorna får för varje students prestation.

Novia – en god grund och tillräckliga resurser för validering

Valideringsprocessen är en viktig del av det livslånga lärandet. Inom en utbildande institution kan processen visualiseras som en kaka med tre delar: administration, handledning och läroplansprocess. Om man i framtiden skall kunna jobba på ett effektivt och ändamålsenligt sätt med kartläggning, validering och bedömning av realkompetens, behövs kunskap och engagemang i alla dessa delar. Till administrationen hör ett fungerande förvaltningssystem och styrdokument, tillräckliga resurser och stöd från ledningen. Valideringsprocessen bör belönas i högskolornas finansieringsmodell. Till handledningsbiten räknas information, rådgivning och handledning för studerande och därtill även fortbildning för personal. Ett samarbete mellan arbetslivsrepresentanter och högskolans professionella lärare är

betydelsefullt när kompetenser/lärandemål formuleras och fastställs. Detta kan relateras till den tredje biten, läroplansprocessen. Lärare har de kunskaper som krävs att värdera tidigare erhållen kunskap eftersom denna värdering utgår från lärandemålen. Validering bör kunna ske på olika sätt, med olika metoder, beroende på bransch, ämne och innehåll. Lika centralt för valideringsprocessen som att utveckla, utvärdera och vässa sina instrument är främjandet av attityderna. Validering borde uppfattas som och utvecklas till en win-winsituation för individen, utbildningsinstitutionen och arbetslivet.

UiN – ringar på vattnet

«I det prosjektet går inn i sin slutfase så ser vi at den største ringvirkningen som prosjektet har hatt er at realkompetansevurdering kommer frem i diskusjoner og utredninger der det ikke tidligere har vært vanlig å tenke i de retninger. Dette gjelder spesielt i saksbehandling av studentsaker, men også i tilknytning til hvordan vi utvikler enkelte studier. To konkrete saker som vi nå jobber med og som vil fortsette også etter prosjektets slutt er:

Realkompetansevurdering i saker der studenten har tatt deler av studiene under tidligere nasjonale retningslinjer. I en del slike saker kontakter vi nå studenter og gir de tilbud om en gjennomgang av hva vi kan godkjenne fra tidligere studier, hva vi kan fritta gjennom realkompetansevurdering og at de dermed får gjenoppta studiene etter ny rammeplan og i et avkortet løp.

Realkompetansevurdering knyttet til krav om 15 st.p veilederkompetanse. Ved innføringen av nye nasjonale retningslinjer i både Grunnskolelærerutdanningen og Barnehagelærerutdanningen ble det innført krav til veilederkompetanse. Ved Uin har vi faste praksislærere som har jobbet med veiledning i mange år uten å ha formelle kompetansen på dette området. Vi har gått inn i et samarbeid med Bodø kommune der vi ønsker å se på en realkompetansevurdering av de praksislærerne som har vært knyttet til oss i lengre tid slik at kompetansekravet innfris.»

ÅA – en medvetandegörande process:

”Validering är en medvetandegörande process för både för den som blir validerad och den som validera. Att synliggöra arbetserfarenhet, inläring i arbetet och verklig kompetens hos studerande är inte endast en fråga om att tillgodoräkna studiepoäng. Validering ger möjlighet till möten med arbetsliv och utbildning och kan berika utformningen av universitetsutbildningarna. Utmaningen för högskolorna är att systematiskt utveckla vårt valideringsförfarande för högre utbildning i allmänhet och för yrkesinriktad påbyggnads- och specialiseringsutbildning i synnerhet. ELiA2-projektet har inneburit en attitydförändring till det positiva och möjliggjort intern informationsspridning på universitetet samt utveckling av regelverk för validering. Arbetet med validering har dock inte noterats i någon resursfördelning varken inom universitetet eller från myndighetshåll.”

8 Slutord

Projektet har visat att validering inte är en trollformel som löser alla problem, och inte heller en genväg till meriter. Det är en verksamhet som kräver noggrant och systematiskt arbete. Rätt använd är den till nytta för individ, arbetsliv och samhälle. Den borde vara en självklar del av ett rättssäkert system för tillträde till högre utbildning.

Ovanstående påståenden kräver ett förtydligande. Det har för min (Tore Bergströms) del vuxit fram under projektets gång i samspel med projektparterna, inte minst i samtal med min kollega Anders Norberg, för närvarande doktorand vid Umeå universitet. Här följer en sammanfattning av dessa tankegångar.

Ordet "lärande"/"learning" ökar ständigt i användning, och betyder ibland också märkligt nog "undervisning", i uttryck som "distans-lärande". När vi reflekterar är det dock ganska tydligt för var och en att undervisning och lärande inte riktigt är samma sak. I så fall skulle till exempel pedagogiska problem vara mera lösliga än vad de ter sig idag!

Kvalificerat lärande idag sker sannolikt alltmer utanför traditionell utbildning, i icke-formella sammanhang (utbildningslösningar utanför det offentliga utbildningssystemet) och informellt (lärande i arbete, självstyrt och självmotiverat lärande), utan att för den skull alltid vara något slumpvis och fragmentariskt lärande. Dessutom äger detta utominstitutionella lärande ofta rum i ett socialt sammanhang och har fördelen att det sker i en kontext, tillämpat, etc – faktorer som ofta saknas i offentlig organiserad utbildning.

Om lärande bara handlade om barn- och ungdomsutbildning, skulle frågan om validering av tidigare erfarenheter inte vara så brännande. Barns och ungdomars erfarenheter och kunskaper, vunna utanför utbildningssystemet, går nog att infoga och använda i deras utbildning om läraren är skicklig, men utbildningen blir inte kortare för den skull, bara möjligen bättre.

Tänker vi istället på vuxna och livslångt lärande, så blir både problem och möjligheter avsevärt större. En person som lärt sig använda ett programmeringsspråk på god nivå i sitt arbete och vill ha en komplett dataingenjörsutbildning, ska rimligen inte behöva läsa nybörjarkurs i programmering på detta språk och göra övningsprogram som skriver "Hello world" på skärmen. Men som det är idag så kan hon/han möjligen tillgodoräkna sig en motsvarande kurs från annan högskola. Det kan till och med vara bättre att ha en gammal högskolekurs i programmering i bagaget, oavsett om kunskaperna tillämpats sen dess, än att ha aktuella erfarenheter från problemlösning på avancerad nivå i mjukvaruutveckling. Detta är ett tillspetsat exempel, för att göra problemet tydligt.

Tidigare vunna kunskaper borde vara en tillgång, både för utbildningsinstitutionerna och för individen – och mer värda än att individen blir lättutbildad i vissa kurser. Det är ett slöseri med tid och kostnader för både samhället, högskolan och individen att behöva lära sig

samma sak två gånger. Dock hävdas det ofta från företrädare för formell utbildning a) att "det inte är riktigt samma sak" genom att praktiskt lärande är bra men brister i vetenskaplig kontext, och b) att individuella lösningar inte går att åstadkomma utan stora kostnader för utbildningssystemet, och c) att en individ ofta saknar en del av en kurs, och att kurser har ett slags atomär odelbarhet, mm.

Vissa av dessa invändningar mot att erkänna kunskaper och färdigheter vunna utanför det formella utbildningssystemet kan botten i en känsla av långsiktigt hotad status för en utbildningsgivare, andra i en fast bild av högre utbildning som en bestämd, närmast industriell och modulariserad process som man inte kan anpassa. Men är det något som IKT, informations- och kommunikationsteknik, gör för andra områden i samhället så är det just att möjliggöra "mass customization" av varor och tjänster – det vill säga att individuella faktorer och önskemål faktiskt går att hantera på ett ekonomiskt sätt inom en stor och välorganiserad ram – och att det är en nödvändighet för att göra kunderna nöjda.

Kunskaper och färdigheter vunna utanför utbildningssystemets ram är idag som produkter som inte kan säljas, eftersom en typ av kartellbildning finns – om ingen högskola engagerar sig på allvar i problemet så slipper de andra också. I Sverige är det också så att om en högskola validerat en individ och utfärdat intyg som motsvarar en kurs som krävs för behörighet till en utbildning, så kan detta intyg användas även för ansökan till andra universitet. Detta, som ser ut som en sympatisk mekanism, ser snarast ut att hindra utveckling genom att ingen vill gå i bräsch. I vissa andra länder har utvecklingen hunnit längre. I USA finns till exempel erkända (accredited) universitet som är "competency-based", t ex Western Governors University (wgu.edu) som utgår från att diagnosticera skillnaden mellan individens kunskaper och den önskade examen, och skräddarsy den flexibla utbildningen därefter.

Vi kan också göra ett ytterligare tankeexperiment. I näringslivet används tredjepartscertifiering när man känner behov av verkligen fastställa kunskaper och färdigheter. Någon annan part än den som undervisar i en kurs testar individernas uppnådda resultat. Detta ses som en kvalitetsmekanism och har klar släktskap med den i akademiska sammanhang så etablerade blind-peer-review-processen för publicering etc. Om vi gjorde tankeexperimentet att resultat på vanliga kurser testades externt, t ex av andra universitets lärare, så skulle dels a) diskussionen fördjupas om vad som verkligen är kunskap och färdighet att testa relativt kursen, b) lärare och studenter i en kurs kunna arbeta tydligt mot samma mål istället för att studenterna försöker gissa sig till lärarens personliga prioriteringar i provsituation, och c) egentligen inget hindra att en person som inte följt undervisningen utan lärt på annat sätt, också kunde prövas på samma sätt som de som deltagit i undervisningen. Då blir några faktorer mera irrelevanta, som t ex formell behörighet till kursen, fysiskt deltagande i vissa lokaler på vissa tider, etc.

En ytterligare nivå på denna fråga är att arbetslivet inte anställer eller bedömer bara efter betyg från formell utbildning. Kanske bör en kompetenskartläggning som beskriver olika delar

av en persons kompetens anses överordnad. Dock – så länge som universitet arbetar mestadels med program, och en examen från någon av dessa kan anses som en formell tröskel till inträde till många arbeten, kommer vi att ha kvar problemet.

Lärande är viktigt, särskilt i ett konkurrensutsatt kunskapssamhälle. Vi är inte heller slutgiltigt eniga om vad lärande är eller hur det bäst borde organiseras. "Utbildning" är en historisk social konstruktion, och sådana behöver vanligen förändras på olika sätt i takt med att samhälle och arbetsliv förändras. En gång var högre utbildning en exklusiv sak för ytterst få i samhällets elit, som också skapade sitt nätverk i anslutning till utbildningen. Nu talar vi om behov av kring 50 % av en årskull för att en nation alls ska vara konkurrenskraftig – och det är aktuellt med personlighetsdanande ungdomsutbildning, återkommande utbildning för kompetensutveckling, intressestyrd utbildning och vidareutbildning.

Ytterst är det kanske en fråga om "utbildning" är ett ord överordnat "lärande" eller tvärtom. Är formell utbildning a) bara ett av instrumenten för lärande, eller är b) egentligt lärande alltid baserat i formell utbildning?

Svaret är nog beroende av intresseståndpunkt. Vilket långsiktigt intresse har samhället, arbetsplatserna, individen, universiteten? Vilken/vilka av dessa driver idag en kortsiktig agenda i frågan om validering?

Bilagor:

Bilaga 1: Rapporter från tolv projektcase

<u>Caseområde nr</u>	<u>Sid</u>
1:1 Yrkeslärare	33
1:2 Invandrare med akademisk bakgrund	35
1:3 Magisterstuderande i farmaci	37
1:4 Lärarbehörighet i geografi	38
1:5 Specialbarntädgårdslärare	40
1:6 Vuxenutbildning i teknik	41
1:7 Projekthantering, miljöplanering	47
1:8 Förskollärare UmU	51
1:9 Förskollärare UiN	53
1:10 Lärarkompetens, egen personal Optima	59
1:11 Validering enskilda stud, KWH Mirka Oy	60
1:12 Kompetenskartläggning, labb-personal Rönnskär (Boliden AB)	62

Bilaga 1:1 Yrkeslärare, 180 hp

(Umeå universitet – Torvald Wictorsson, Gunnar Sundström)

Problemformulering: Vilket problem antogs kunna lösas med ett valideringsförfarande.

Det råder stor brist på yrkeslärare i Sverige, och norrlandslänen utgör inget undantag. Då lärarlegitimationer införs samtidigt som en ny skolreform, ställs andra krav på den särskilda behörigheten inom yrkeslärarutbildningen. Tidigare gjordes en behörighetsprövning avseende behörighet att undervisa inom hel inriktning; nu avser behörighetsprövningen undervisning inom yrkesämnena. Inom ELiA har CV dragit nytta av tidigare erfarenheter från den tidigare valideringen (behörighetsprövningen) och i dialog med bl.a. Umeå universitet, nationella branscher och webbtekniker förändrat ValiWeb till ett flexibelt verktyg. Då yrkeslärarna varit stommen i ValiWeb har därefter nya användningsområden kunnat skapas. Dessa berörs inom andra områden i ELiA-rapporten.

De som påbörjade en validering – antal och kön

Inför denna omgång blev validanderna bedömda inom alla rimliga ämnen utifrån deras yrkeshemvist. De bedömdes därför även inom yrkesämnena som de inte själva valt, eller åberopat behörighet inom.

Antalet som genomgått en behörighetsprövning inför UmU:s yrkeslärarutbildning med start 2012: 49 personer ingick, varav 48 % män och 52 % kvinnor. Några har validerats inom 2-3 olika områden, därför är antalet "validerade" 54 medan antalet "användare" är 49. Ålder mellan 24 och 57 år.

Dokumentation: Vilka dokument insamlades och hur dokumenterades dessa?

De personer som anmält intresse för validering fick tillgång till ValiWeb via länk från Umeå universitets hemsida. I ValiWeb fyllde de i personuppgifter, grundutbildning, språkkunskaper, yrkesspecifik utbildning samt yrkesbredd/yrkeserfarenhet inom förskoleverksamhet och övrig yrkeserfarenhet. Dessa uppgifter verifierades genom att validanderna skickade in kopior av originaldokumenten. Dessa sändes in per post. Inom vissa områden fick de även motivera varför de åberopade behörighet inom valda ämnen. Gemensamt inom alla yrkesområden var att de har beskrivit yrkesområden, bredd och djup inom de erfarenheter de åberopade.

Handledning inför validering: Vem genomförde handledning/information inför valideringen och hur gick det till?

Genom UmU:s webbplats fick validanderna en översiktlig information angående ValiWeb och den validering som skulle göras där. I ValiWeb gjordes en steg för steg-instruktion där en djupare och mer detaljerad information gavs.

Under pågående process har CV haft en omfattande webb- och telefonkontakt med de sökande. CV:s roll under processen var att hjälpa de sökande att skapa ett verifierat och bedömningsbart underlag.

Valideringen: Vem genomförde bedömningen och hur genomfördes den? Vad bedömdes den emot?

Bedömningen består av två avgörande delar: Det samlade bedömningsunderlaget har gått via post och webb till berörd bransch och till delegerade personer med sakkunskap. Inom de flesta branscher finns nationella yrkesnämnder eller organiserad verksamhet för utbildning och rekrytering. Det är dessa som stått som garant för ett rättsäkert bedömningsutlåtande av de sökandes yrkeskunskaper. I varje ämne har HSV/UHR fastställt behörighetskrav som experterna förhållit sig till. Alla inblandade i ett ärende har via länk kunnat läsa dessa

behörighetskrav. Inom de ämnen där det inte funnits en tydlig bransch eller där ett ämne inte haft en naturlig programtillhörighet, har användningen av ValiWeb endast omfattat en kartläggning som oavkortat gått till lärosätet.

De rådgivande utlåtanden har därefter gått till Umeå universitet, där handläggare vid Lärarhögskolan i samverkan med universitetets antagningsenhet tagit slutlig ställning inför formellt beslut, möjligt för den sökande att överklaga i enlighet med Förvaltningslagen. De sökande har dels informerats av Lärarhögskolan om utfallet, dels via formellt antagsbesked från Antagningsenheten.

Vad blev resultatet? Hur många godkändes och hur många underkändes?

Av statistiken (se bilaga 11) kan man bland annat utläsa: Andelen kvinnor som sökt ämnesbehörigheter med resultatet "Ej tillräckligt" var ca 32 % medan motsvarande för män var ca 17 %. Då vårdområdet domineras av kvinnor kan det finnas andra förklaringar till differensen än att det skulle vara genusrelaterat. CV tolkar det som att vårdutbildningen på gymnasial nivå ligger på en högre nivå än NQF4 inom vissa moment, varför ett lägsta behörighetskrav i praktiken sammantaget hamnar på NQF6 eller högre. HSV/UHR förutsätter att gymnasiet ligger på NQF4 och att behörighetskraven därför ska ligga på NQF5. Man kan även se att i ämnen med högre andel teoretiska innehåll kan ett åberopande av reell kompetens i mindre omfattning ge resultatet "Tillräckligt".

Eftersom statistiken är hämtad från ValiWeb inom ett visst tidsintervall kan antalet skilja något från exakta antal som antagits till utbildning vid Umeå universitet.

Tidsintervallet avser akter i ValiWeb mellan 2012-03-15 och 2012-11-01. Att differensen uppstått beror på ändrade sökfunktioner i ValiWeb som anpassats till uppgifter som efterfrågats av utbildningsdepartementet.

Bilaga 1:2 Invandrare med akademisk bakgrund, GIS 7,5 hp

(LTU Skellefteå – Gunnar Landsell)

”Compnet: Kompetens, nätverk och validering för utlandsfödda akademiker”



1 Inledning

En tredjedel av Sveriges invandrare har akademisk utbildning från ett annat land. Bland dem arbetar fem av tio med något som motsvarar deras utbildning. Detta är en välkänd problematik som kräver både lokala och nationella krafter. Riksrevisionen behandlar på ett bra sätt frågorna i rapporten ”Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning” (RiR 2011:16), se bild 1.

Bild 1: Debattartikel i Dagens Nyheter i april 2011.



2 Metod

Situationen är likartad för utlandsfödda akademiker i Skellefteå. Vi har därför från december 2011 till december 2012 utvecklat och provat arbetsmodell som fått namnet Compnet, se bild 2. Modellen är baserad på ökad kompetens, nätverk samt validering. Arbetsmodellen bygger på Euniqems och LTU Skellefteås tidigare års erfarenheter av att få akademiker i arbete.

3 Genomförande

Idén till detta projekt byggde på en man från Somalia som kom till Skellefteå med utbildning och yrkeserfarenheter av Geografiska Informationssystem. För att prova denna typ av validering bildades en grupp

med fyra akademiskt utbildade personer. Den GIS utbildade mannen bestämde sig för att flytta från Skellefteå. Utbildningen genomfördes ändå för de återstående personerna. Modell för detta framgår av bild 4.

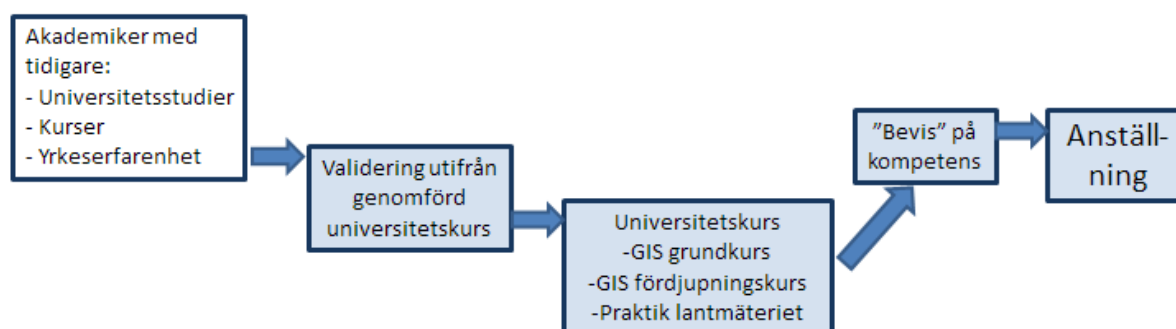


Bild 4: Modell för validering.

Den önskade valideringen kunde inte ske riktigt som planerat, men de två deltagande personerna genomförde kurser och praktik och är idag anställda av Skellefteå kommun med arbetsuppgifter inom GIS. Projektet har genomförts på 18 veckor, se bild 5, och av dessa har cirka 10 veckor ägnats åt kompetensutveckling inom Geografiska Informationssystem (GIS). GIS valdes av den anledningen att det är ett område där efterfrågan på utbildade människor ökar.

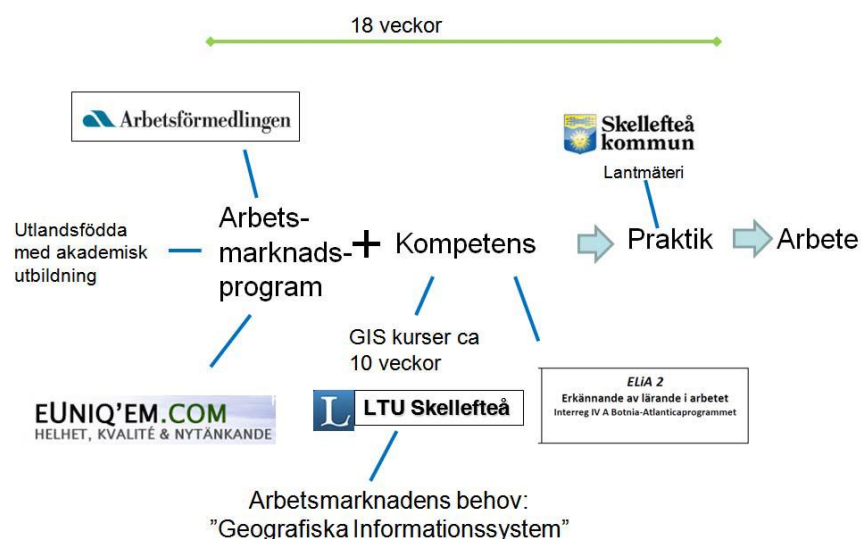


Bild 5: Under 18 veckor har det varit samordnade insatser som avslutade med 8 veckor praktik och sedan arbetet.

4 Diskussion

I projekt CompNet har det bara varit två deltagare vilket gjort att befintliga resurser har kunnat användas. För en fortsatt utökad verksamhet behövs resurser för utveckling och genomförande.

5 Uppföljning i december 2012

Uppföljning i december 2012 visar att de två deltagarna har fått fortsatt arbete med GIS inom Skellefteå kommun. Dessutom har en av deltagarna intervjuats och denna har publicerats i kommunens interntidning, se bild 6. Skellefteå kommun har startat projektet "Tillväxtfaktor Skellefteå" och i detta ingår att på ett bättre sätt ta hand om akademiskt utbildade flyktingar. Modellen Compnet är här en av möjligheterna.

Bilaga 1:3 Magisterstuderande i farmaci, 120 sp

(Åbo Akademi – Majlen Saarinen)

Problemformulering

Valideringen i farmaci gällde antagningen till magisterstudier. Utbildningen var en pilot och det var första gången som en magisterutbildning i farmaci arrangerades vid ÅA. Flertalet av de sökande kom direkt från kandidatstudierna, d v s de hade en farmaceutexamen i grunden och hade inte varit ute på arbetsmarknaden när de sökte till magisterstudierna. Några av de sökande hade dock arbetslivserfarenhet som de önskade få validerad.

Antalet och kön på de som påbörjade en validering.

Sju studerande sökte till utbildningen, varav sex kvinnor och en man.

Dokumentation

Valideringen av tidigare formella studier gjordes vid studieförvaltningen i samband med antagningen. Studier i andra relevanta ämnen eller delar av motsvarande utbildningar vid andra universitet och högskolor jämfördes med rådande lärandemål för utbildningen vid ÅA.

Handledning inför validering

Information om validering ges i samband med antagningen och mera preciserad information och handledning får de studerande vid undervisningstillfällen och studieplaneringsmöten vid inledandet av studierna.

Valideringen

De studerande lämnade in dokument över tidigare studier samt arbetserfarenhet. Utgående från den dokumenterade kompetensen gjorde ämnets två professorer en bedömning i jämförelse med lärandemålen för de kommande studierna. Denna bedömning kompletterades med individuella intervjuer som hölls inom en månad från att studierna inletts. Under dessa möten presenterade de studerande sin arbetslivserfarenhet. Under intervjuerna antecknade alla deltagare sina egna reflektioner samt noterade de överenskommelser som gjordes. Efter intervjuerna gjorde studerande sina individuella studieplaner som lämnades in till professorerna för godkännande. I studieplanerna konstaterades också vilka eventuella kompletterande studier som varje studerande inledningsvis behövde avlägga.

Resultat

De sju antagna till utbildningen genomgick alla validering. Av dessa fick två studerande även arbetslivskompetens tillgodoräknad. De övriga fem studenterna antogs direkt efter avslutade kandidatstudier.

Utsagor från bedömare

Validering av längre arbetslivserfarenhet än kortare praktikperioder är nytt inom ämnet. Relevant praktik utanför den till studierna tillhörande apotekspraktiken har tidigare godkänts enligt en praxis om att ca en vecka relevant praktik motsvarar en studiepoäng i en given kurs.

Bedömarna anser att det är viktigt att komplettera dokumentationen av kompetensen med en personlig intervju för att kunna klargöra innehållet i arbetsuppgifterna och den kompetens arbetet har medfört. Ibland kan det vara svårt att omtolka den presenterade kompetensen till kunskap, kurser och studiepoäng. Det är

viktigt att minst två ämnesrepresentanter/lärare deltar i intervjuerna. Av dessa bör den ena vara ämnesansvarig.

All validering bör dokumenteras skriftligt. Detta ökar transparensen i processen och likabehandlingen av studenterna.

För att förbättra hanteringen av validerad kompetens hos studerande är det viktigt att ÅA inför enhetliga regler för processen. I detta bör även ingå en gemensam valideringsblankett för hela universitetet. För att underlätta det administrativa arbetet med validering kunde uppgiften ges åt en amanuens eller studierådgivare.

Utsagor från bedömda

Responsen från ämnets personal uppfattades genomgående som positiv av de studerande och informationen har fungerat bra. Studenterna upplevde att lärare och professorer var intresserade av deras arbetserfarenheter och kompetenser. All respons till studerande gavs muntligt i samband med personliga möten, som av studerande upplevdes som mycket värdefulla. Resultatet av valideringen ansågs vara rättvist av studerande och flexibiliteten i de individuella studieplanerna uppskattades.

Bilaga 1:4 Lärarbehörighet i geografi, 60 sp

(Åbo Akademi – Majlen Saarinen)

Problemformulering

Målet med utbildningen är att ge lärarbehörighet i geografi. De flesta som söker till utbildningen har från tidigare lärarbehörighet i andra naturvetenskapliga ämnen och avser att komplettera med behörighet i geografi. En del av de sökande har från tidigare avlagda kurser i geografi eller har haft arbetsuppgifter som gett relevant kompetens inom ämnesområdet.

Antalet och kön på de som påbörjade en validering

35 deltagare antogs till grundstudierna, varav 26 var kvinnor och 9 män.

Dokumentation

Dokumentationen har till stora delar bestått av dokument över tidigare formell utbildning. Några av de sökande har därtill presenterat intyg och dokumentation över relevant arbetserfarenhet. Dokumentationen har bestått av beskrivning av arbetets innehåll med konkreta arbetsuppgifter, arbetssätt och –metoder, arbetsutrustning och –redskap så som programvara etc. En sökande har även bifogat kartor som exempel på utfört arbete med GIS-teknik.

Handledning inför validering

Studerande som antas till utbildningen får information om att de kan ansöka om validering ifall de anser sig ha relevant kompetens. Informationen och handledningen har i huvudsak skötts av utbildningsplaneraren tillsammans med lärare på kurserna och de har därefter sammanställt ett förslag som skickas till ansvarig ämnesexaminator. Examinatorn (professorn) meddelar därefter sitt beslut. Ibland har även studiechefen och/eller studievägledare informerat och handlett de studerande.

Valideringen

Validering inleds utgående från formella studieintyg över tidigare avlagda prestationerna. Om prestationerna avlagts vid annat universitet och bedömarna inte känner till kursinnehåll, ombeds den studerande att bifoga även kursbeskrivningar och –litteratur. Vid genomgången jämförs prestationerna med lärandemålen i aktuella kurser.

De studerande får inledningsvis en beskrivning av kursernas innehåll och lärandemål, för att själv få en uppfattning om vad som ingår och vad som är tänkt att studerande bör behärska efter avlagda studier. Utgående från denna information dokumenterar den studerande sin totala kompetens. Dokumentationen lämnas in till examinator som tar ställning till dem och fattar beslut.

Resultat

På utbildningen fanns totalt 36 deltagare varav nio studerande innehade relevant kompetens som kunde valideras i förhållande till utbildningens innehåll. Av dessa har sju studerande fått kurser ersatta eftersom de tidigare avlagt motsvarande studier vid Åbo Akademi eller vid andra universitet. Två studerande har genomgått en mera grundlig validering utgående från tidigare studier i kombination med kompetens som tillägnats i arbetet.

Detta exempel ger även information om hur verklig arbetserfarenhet, inläring i arbetet, kan valideras inom universitetsutbildning.

Utsagor från bedömare

Inom ett ämne är det alltid samma examinator som gör bedömningarna. Man eftersträvar att förbereda ett ärende opartiskt, och för vissa kurser finns redan ett godtagetsystem t ex för vilka kurser vid andra universitet som motsvarar kurserna vid ÅA. Administrationen kunde ännu underlättas genom en gemensam blankett som kunde gälla hela ÅA.

”Fördelar med validering är att en studerande som redan har kunskap/kompetens inte ska behöva sätta tid på att gå en kurs som lär ut det man redan kan. Man kan få in nya studerande för vilka man inte behöver erbjuda samtliga kurser i ett program utan bara en del, vilket kan ha ekonomiska fördelar”.

”Nackdelar är att det tar mycket tid, och i inkörningsskedet kräver nya strukturer och nytt tänkande. En utmaning är att alla bör fås ombord på båten för att systemet ska funka riktigt bra”.

”I dagsläget finns knappast behov av tilläggsresurser men om validering av alla slag ökar, speciellt validering av tidigare förvärvad kompetens, kommer ytterligare resurser att behövas. Dessa kan vara personer med förberedande arbete samt tillsättandet av ett organ där man tar ställning till de inlämnade anhållandena, att inte för mycket kommer på en och samma ämnesansvariga, samt att det blir än viktigare med en opartisk och jämlik bedömning av den studerandes kompetens.”

Utsagor från bedömda

Studerande uppfattade arbetet med validering som rätt arbetskrävande, men uppskattade samtidigt möjligheten att få även arbetserfarenhet och kompetens förvärvad i arbetslivet validerad.

Bilaga 1:5 Specialbarntädgårdslärare, 35 sp

(Åbo Akademi – Majlen Saarinen)

Problemformulering

Inom specialpedagogik antogs 21 studerande till ett behörighetsgivande studieprogram om 60 studiepoäng för specialbarntädgårdslärare vid pedagogiska fakulteten. Dessa studerandes kompetens validerades med hjälp av valideringsverktyget ValiWeb. Samtliga antagna har barntädgårdslärarexamen.

Avsikten med valideringen i detta fall var i första hand att de studerande skulle kunna få räkna befintlig kompetens tillgodo inom utbildningen men även i andra hand att kunna testa valideringsverktyget ValiWeb i en finländsk kontext.

Antalet och kön på de som påbörjade en validering

Till utbildningen antogs 20 studerande, alla kvinnor.

Dokumentation

Åtta studerande fyllde i formuläret på ValiWeb genom att beskriva sina erfarenheter och besvara givna frågor. Deras kompetens dokumenterades på detta sätt.

Handledning inför validering

Amanuensen/läraren i specialpedagogik informerade och handledde de studerande inför och under arbetet med dokumentationen inför valideringen.

Valideringen

Amanuensen på ämnet specialpedagogik hade bedömarrollen och gjorde en första sortering av de registrerade uppgifterna. Därefter samlades bedömningsnämnden för att gå igenom materialet.

Alla åtta studerande togs till en kompletterande intervju. I intervjugruppen ingick professorn, en lärare och en specialbarntädgårdslärare. Intervjuerna genomfördes via Skype med 6 studerande och på plats med två studerande.

Resultat

Tre studerande kunde inte tillgodoräkna något i kursprogrammet medan övriga fyra kunde räkna kurser tillgodo. Av dessa fyra kunde tre tillgodoräkna 2-3 kurser i sin helhet och därtill kunde alla fyra räkna sig tillgodo delar av en eller två andra kurser. Några studerande fick därtill praktikperioder tillgodoräknade.

Utsagor från bedömare

Informationen om hur studerande fyller i ValiWeb är viktig. Som handläggare bör man vara aktiv när de studerande fyller i valideringsinstrumentet. Intervjun är ett utomordentligt komplement till den inledande informationen.

Frågorna i ValiWeb borde i högra grad uppgöras utgående från lärandemål i kurserna. Men det är en utmaning att formulera tydliga lärandemål.

ValiWeb ett lätthanterligt verktyg. Som handläggare bör man dock få utbildning och träning för att kunna fungera som en stödjande handläggare. Handläggare, bedömare och bedömningsnämnd ser ValiWeb som ett anpassningsbart, bra och användarvänligt verktyg.

Utsagor från bedömda

Studerandes feedback var att de inte riktigt visste vad som förväntades av dem. Trots datorovana och en viss osäkerhet i samband med registreringen klarade de studerande bra att fylla i ValiWeb. Denna dokumentation uppfattades dock som tidskrävande. Det var en miss att dessa studerande inte kunde sätta med bilagor i ValiWeb-formuläret.

De studerande konstaterade att de fått ett sakligt bemötande i valideringsprocessen men en av dem hade önskat en mera utförlig feedback efter intervjun. I det stora hela var de nöjda med flexibiliteten och att kunna få även tidigare arbetserfarenheter validerade, inte enbart tidigare kurser.

Bilaga 1:6 Vuxenutbildning i teknik, Novia

Vuxenutbildning i teknik, 240 sp (Yrkeshögskolan Novia – Charlotta Svensberg) Projekthantering, miljöplanering, 240 sp

Identifiering och validering av tidigare inhämtad kunskap och kompetens förkortas i Finland med den finska akronymen AHOT (AHOT=aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen) (på engelska APEL/APL=Accreditation of Prior (Experiential) Learning).

Validering av tidigare inhämtad kunskap är en viktig del av det livslånga lärandet. Kunskap uppstår inte endast i formell utbildning - på skolbänken - utan även i arbetslivet, i föreningsarbete, i praktiskt taget all mänsklig verksamhet. Validering av realkompetens är till nytta för individen, universiteten, arbetsgivarna och hela samhället.

För individen är det nyttigt att lära sig uppskatta det egna kunnandet och få den egna kompetensen identifierad. En validering kan förkorta studietiden. Framförallt kan validering hjälpa den studerande att utnyttja hela sin inlärningspotential - att fördjupa och bredda det egna kunnandet. (Turun yliopisto, AHOT hanke, 2008).

ELiA2 och validering

Den här texten är en produkt inom ramen för det nordiska valideringsprojektet ELiA2, vars projekttid är januari 2011 – december 2013. Yrkeshögskolan Novia, Finland, utgör en part i projektet. Projektet ELiA2 vill lyfta fram validering inom högskolor och universitet som ett sätt att få tidigare förvärvad kompetens och kunskap identifierad och tillgodoräknad.

Kompetenser för kurser och studiehelheter utgör grunden för validering. Kompetensmål utgör förväntade studieresultat och definierar kunskap i kompetenser. De definierar vad den studerande förväntas kunna veta, förstå, kunna göra och kunna förhålla sig till efter avlagd kurs.

En del studerande, speciellt vuxenstuderande, som söker till yrkeshögskolor har ofta från tidigare avlagt studier vid någon yrkeshögskola eller universitet. Om dessa formella studier motsvarar studierna på den nya utbildningen kan den studerande anhålla om att få dem tillgodoräknade. Utöver de formella studierna från tidigare kan den studerande ha en bred arbetserfarenhet. Den erfarenheten kan betyda en stor kompetens eller kunskap inom ett visst område eller bransch. Den här kompetensen framgår inte av de formella betygen. Vid Yrkeshögskolan Novia kan den studerande då anhålla om att få den tidigare förvärvade kompetensen validerad genom en valideringsprocess. Vid Yrkeshögskolan Novia sker en eventuell validering efter antagning till yrkeshögskolan.

En viktig del i projektplanen är att de deltagande universiteten och högskolorna i projektet ELiA2 ska undersöka och kartlägga i vilken mån validering förekommer i den egna högskolan eller i det egna universitetet och redogöra för detta genom så kallade *case*. Genom att alla parter kartlägger och identifierar huruvida validering sker samt dokumenterar gällande metoder och tillvägagångssätt kan projektet ELiA2 bidra med en bred nordisk samling erfarenheter och metoder inom validering.

Den här texten är en beskrivning och dokumentering av åtta valideringsprocesser som förekom vid Yrkeshögskolan Novia, enheten i Raseborg under hösten 2011. I de fall validering skedde beskrivs vilka metoder som användes. Den här texten beskriver inte tillvägagångssätt och metoder för tillgodoräkning av tidigare motsvarande formella studier.

För att kunna ta reda på om och i så fall hur validering skett vid utbildningsprogram vid Novias enhet i

Raseborg, träffade jag utbildningsprogramansvariga och lärare för att intervjua dem. Intervjufrågorna har utarbetats och sammanställts av en arbetsgrupp inom projektet ELiA2. I och med att samma frågor används vid alla högskolor och universitet i projektet får vi ett material som kan jämföras och analyseras.

Valideringsprocessen vid Yrkeshögskolan Novia, enheten i Raseborg

Validering förutsätter att det finns fungerande metoder för identifiering och erkännande av kunskap. I Yrkeshögskolan Novias examensstadga lyder paragraf 25 "Tillgodoräkning av studier, ersättande prestationer och validering", vilket innebär att Yrkeshögskolan Novia har utarbetade principer och styrdokument för tillgodoräkning och validering. Därtill har Yrkeshögskolan Novia styrdokument för anhållan av samt beslut om tillgodoräkning och validering (se bilaga).

En eventuell valideringsprocess vid Yrkeshögskolan Novia inleds på den enskilda studerandes initiativ. Om en studerande anser sig ha den kompetens och kunskap som en kurs har som mål kan den studerande anhålla om att få kompetensen identifierad och validerad. Validering är ingen genväg för att få studiepoäng med minsta möjliga ansträngning, utan ska synliggöra verkligt kunnande, som kan bevisas genom lämpliga metoder. I valideringsprocessen beaktas sådan kompetens som erhållits i arbetslivet eller genom annat engagemang.

Om den studerande anser sig ha kompetenser som motsvarar samtliga kompetenser i en kurs, anhåller den studerande, på blankett B (se bilaga), om att få kursen godkänd genom validering. Anhållan bör ske innan kursstart.

Case 1-3

Automation&Informationsteknik
Intervju med avdelningschef

1. Beskrivning av arbetsgången och metoderna för valideringen av tidigare förvärvad kompetens vid Yrkehögskolan Novia

3 vuxenstuderande inledde studier vid utbildningsprogrammet för Automation & IT vid Yrkehögskolan Novia, enheten i Raseborg, hösten 2011.

Valideringsprocessen

Inför det första valideringssamtalet med programansvariga hade den studerande lämnat in examensbetyg och relevanta arbetsintyg. Sedan träffade programansvariga den studerande individuellt för att utföra själva valideringsprocessen.

Under det individuella samtalet diskuterades den studerandes tidigare formella kompetens och arbetslivskompetens med speciell fokus på relevans i kommande studier inom AU&IT.

Case 1: Studerande A: 180/240 studiepoäng tillgodoräknade. Tidigare ingenjörsexamen. 60 sp kvar att avlägga->240 sp. Den studerande anhöll inte om validering.

Case 2: Studerande B: 141/240 studiepoäng tillgodoräknade. Tidigare teknikerexamen. 99 sp kvar att avlägga - > 240 sp. Den studerande anhöll inte om validering.

Case 3: Studerande C: 132/240 studiepoäng tillgodoräknade. Tidigare teknikerexamen. Studerande C hade anhållit om validering ->30 sp validerade! 78 sp kvar att avlägga -> 240 sp.

2. När gjordes valideringen i förhållande till studiestarten?

Valideringen gjordes före kursstart, det vill säga genast vid studiestarten.

3. På vilket sätt har kompetensen identifierats?

Case 3, Studerande C: Ansvarig lärare i kursen utförde valideringen. I det här fallet validerade programansvariga 4/5 kurser. Den ena validerade en lektor inom utbildningsprogrammet.

Som metod använde de båda muntligt förhör för fastställda på vilken nivå studerande C var och vilka kompetenser han hade och om de motsvarade de kompetenser som krävdes i respektive kurs. I 1/4 kurser som programansvariga ansvarade för var kompetensen inte helt övertygande. Då fick den studerande i uppgift att lösa mera komplicerade uppgifter under en veckas tid. Sedan träffade den studerande programansvariga igen och de gick igenom uppgifterna och problemlösningarna. Studerande C presenterade resultatet för honom som ansåg att studerande C hade kunnat bevisa att han hade den kunskap och kompetens som krävdes. Studerande C: s validering godkändes.

Tidsåtgång

Studerande A och B: ~2 arbetsdagar/studerande vid tillgodoräkning

Studerande C: ~ 2 arbetsdagar tillgodoräkning + 2 arbetsdagar validering.

Sammanlagt ca 6 timmar.

Programansvariga poängterar att bedömningen baserar sig på verklig kompetens. Här är betyg helt irrelevant. Han konstaterar att inte heller arbetserfarenhet är det relevant, utan kompetensen är det viktiga.

Valideringen sker endast på studerandes initiativ. Yrkeshögskolan kan inte kräva validering.

Kostnad

Kostnad för totala arbetsinsats för validering per studerande motsvarar en halv arbetsvecka + sociala kostnader. Programansvariga upplever arbetsmängden och arbetsinsatsen som rimlig.

4. På vilket sätt har kompetensen dokumenterats och presenterats?

I samband med valideringsprocessen användes de styrdokument som vid tillfället existerade vid YH Novia. Det var fråga om blankett A för "Anhållan om tillgodoräkning av studier och/eller ersättande prestation" samt blankett B för "Anhållan om validering (identifiering och erkännande) av tidigare förvärvad kompetens". Studerande fyller i en blankett. Läraren en annan.

De här dokumenten fylls i och skrivs under av den ansvariga inom utbildningsprogrammet. Studiebyrån får uppgifterna av programansvariga och en studiesekreterare för sedan in uppgifterna i studieregistret Winha. Inom AU&IT är det läraren i respektive kurs som utför själva valideringsprocessen och som bedömer. Programansvariga skriver sedan under. Programansvariga inom Automation & IT anser att om han sätter sig emot en lärare innebär det att han ifrågasätter lärarens kompetens, vilket han inte gör.

Läraren själv avgör hur valideringen görs. Enligt programansvariga måste en validering kunna ske på många olika sätt, beroende på bransch, ämne och kurs. Det är inte programansvariga eller enhetschefen som ska avgöra vilka metoder för validering som ska tillämpas, utan läraren själv i det specifika ämnet. Som det är nu kan läraren själv bestämma vilken metod som används, vilket är bra enligt programansvariga.

En validerad kurs bedöms med godkänd eller underkänd. Blir den underkänd krävs självfallet att den studerande deltar i kursen.

5. Hur har lärare/examinatorer gett respons åt den studerande?

Eftersom de studerande fått individuell handledning av kursansvariga har responsen varit direkt och snabb till de studerande.

6. Vilken form av handledning har erbjudits i samband med valideringsprocessen?

Eftersom antalet studerande som anhållit om tillgodoräkning och validering var så få fanns det möjlighet till individuell handledning och stöd. Vid ett större antal studerande blir det säkert ett resursproblem med handledning.

7. Vad fungerar bra/dåligt i valideringsprocessen? Utvecklingsförslag?

Blanketter bristfälliga. Speciellt blankett B för lärare. Upplever som att studerande inte känner till validering och dess möjligheter och tillvägagångssätt.

Case

4-5

Byggnadsteknik

Intervju med programansvarig

1. Beskrivning av arbetsgången och metoderna för valideringen av tidigare förvärvad kompetens vid Yrkeshögskolan Novia

Beskriv arbetsgången steg för steg från det att en anhållan om tillgodoräkning/validering lämnas in till det att ett beslut om en eventuell tillgodoräkning fattas. Vem bedömer/fattar beslut om en eventuell tillgodoräkning eller ersättning? Godkänd/underkänd eller med vitsord?

SVAR:

Hösten 2011 startade en vuxenutbildning inom teknik vid Yrkeshögskolan Novia, enheten i Raseborg. Två personer inledde studier i byggnadsteknik.

Studerande A har en tidigare teknikerexamen, examensår 1994. Arbetserfarenhet 18 år.

Studerande B har en tidigare examen ingenjörsexamen, examensår 1997. Arbetserfarenhet 14 år.

På vilket sätt har kompetensen identifierats?

Inför det första valideringssamtalet med programansvariga hade den studerande lämnat in examensbetyg och relevanta arbetsintyg. Sedan träffade programansvariga den studerande individuellt för att utföra själva valideringen.

Under det individuella samtalet diskuterades den studerandes tidigare formella kompetens och arbetslivskompetens med speciell fokus med relevans i kommande studier i byggnadsteknik. Valideringen utgjorde en kombination av examen och arbetserfarenhet. Arbetsintyg bekräftat den kunskapen man har. Diskuterat arbetskunskapen och nivån. Ingen representant från arbetslivet närvarade. Diskuterat med berörda lärare. Obetydlig arbetsinsats för dessa lärare.

Endast större studiehelheter tillgodoräknades. Inte enskilda kurser.

Case 4: Studerande A fick 129/240 studiepoäng tillgodoräknade.

Case 5: Studerande B fick 117/240 studiepoäng tillgodoräknade.

Utbildningsprogramansvariga godkänner tillgodoräkningar och valideringar.

Endast tillgodoräkning av tidigare motsvarande studier tillgodoräknades. Ingen egentlig validering skedde.

När gjordes valideringen i förhållande till studiestarten?

Valideringen gjordes innan kursstart.

På vilket sätt har kompetensen dokumenterats och presenterats?

Se föregående fråga.

Hur har lärare/examinatorer gett respons åt den studerande?

Eftersom programansvariga haft individuella samtal med de enskilda studerande har responsen varit direkt och muntlig. Bedömning: Godkänd. Studiebyrån får uppgifterna av programansvariga och en studiesekreterare för sedan in uppgifterna i studieregistret.

Vilken form av handledning har erbjudits i samband med valideringsprocessen?

Individuell handledning i den utsträckning det har behövts. Detta har varit möjligt eftersom antalet studerande varit så pass få. Programansvariga träffade varje studerande individuellt 2-3 gånger á 1 timme. Kostnad för totala arbetsinsats för validering/studerande motsvarar en halv arbetsvecka + sociala kostnader. Programansvariga upplever arbetsmängden och arbetsinsatsen som rimlig. I och med validering där många studerande får samma studiehelheter tillgodoräknade faller en del undervisningsresurser bort.

Vad fungerar bra/dåligt i valideringsprocessen? Utvecklingsförslag?

Programansvariga upplever valideringsprocessen som fungerande.

Upplever du att resultatet av bedömningen är rättvist?

Validering av endast arbetserfarenhet kräver större arbetsinsats. Hela utbildningen består av 240 sp och bör avläggas på 4 år. Som vuxenstuderande med heltidsjobb är det omöjligt att avlägga 240 sp på 4 år. Genom att få tillgodoräknat ca hälften av studiepoängen tack vare tidigare examen och arbetserfarenhet blir det realistiskt att avlägga examen på 4 år.

Programansvariga upplever validering av yrkesspecifikt fokuserade utbildningar som smidig och rättvis. Han anser metoderna och systemet vara välfungerande, mycket tack vare att han känner till de studerandes studiebakgrund och arbetserfarenhet från tidigare.

Case 6

Kurs: Introduktion till högskolestudier

Intervju med kursansvarig

När gjordes valideringen i förhållande till studiestarten?

Innan kursstart.

På vilket sätt har kompetensen identifierats?

Den studerande ansåg sig ha den kunskap som kursen Projekthantering innehöll. Eftersom den studerande ansåg ha fått dessa kompetenser genom tidigare arbetserfarenhet, och inte genom tidigare studier, beslutade sig den studerande för att anhänga om att få kursen validerad. Den studerande begärde sedan att få ett möte med kursansvariga. Innan träffen hade kursansvariga bett den studerande att gå igenom de kompetenser kursen har som mål och som finns i kursens utförandeplan samt bedöma vilka kompetenser hon ansåg sig ha. Den här informationen finns tillgänglig på Yrkeshögskolan Novias intranät (se bilaga).

Den studerande fick också i uppgift att samla material, såsom avhandling, betyg, arbetsintyg och andra dokument som påvisar tidigare studier och arbetserfarenhet. Eftersom innehållet i den aktuella kursen är projektarbete bad kursansvariga att den studerande skulle lämna in någon projektrapport och intyg över att hon har deltagit i projektarbete.

Om några kompetenser inte uppfylls försöker kursansvariga hitta en lösning som lämpar sig för det specifika fallet, t.ex. genom en intervju, bokreferat eller liknande. Alternativt hålla en presentation eller föreläsning för sina medstudenter, vilket denna studerande gjorde.

På vilket sätt har kompetensen dokumenterats och presenterats?

För att bevisa sin kompetens inom projekthantering diskuterade kursansvariga och den studerande och kom fram till att den studerande förbereder och håller en muntlig presentation över de erfarenheter hon har efter att ha kört tre projekt i arbetslivet. Hon fokuserade på frågor som projektmål och effektmål: Hur nå effekten? Projekttidtabeller, projektplanering.

Hur har lärare/examinatorer gett respons åt den studerande?

Hela kursen bedömdes med godkänd. Programansvariga fattade beslut. Eftersom alla nya studenter från alla utbildningsprogram vid YH Novia, enheten i Raseborg, ska avlägga kursen Projekthantering är det den programansvariga vid den studerandes utbildningsprogram som godkänner.

Vilken form av handledning har erbjudits i samband med valideringsprocessen?

Kursansvariga har gett den handledning hon bedömde som nödvändig. Den här valideringsprocessen innebar sammanlagt en knapp arbetsdag handledning.

Vad fungerar bra/dåligt i valideringsprocessen? Utvecklingsförslag?

Kursansvariga upplever det som om det fungerat bra. Strävar efter rättvisa och att studenter ska uppleva det som rättvis bedömning och rättvist tillvägagångssätt. Hon tycker det ska finnas olika metoder för att validera

kompetens beroende på ämne och innehåll. Hon anser det vara bortkastat att bygga upp regler och entydiga metoder för validering, eftersom det är så svårt att täcka dem. Det skulle bara försvåra valideringsprocessen.

Intervju med den studerande som blev validerad

Studerande vid utbildningsprogrammet Informationsbehandling

1. Beskriv arbetsgången och metoderna för valideringen av tidigare förvärvad kompetens:

Den studerande har validerat 3 sp i kursen projekthantering. För att bevisa sin kompetens inom projekthantering har hon tillsammans med kursansvariga diskuterat och kommit fram till att hon förbereder och håller en muntlig presentation över de erfarenheter hon har efter att ha kört tre projekt i arbetslivet. Hon fokuserade på frågor som projektmål och effektmål.

2. Hur mycket tid ägnade du åt valideringsprocessen?

Studerande framförde presentationen för 4 grupper och ca 1 timme/grupp. Kursansvariga satt med och lyssnade. Med planering och förberedelser inräknade + 1 timme diskussion med kursansvariga lade studerande ned sammanlagt 8-10 timmar arbete, vilket hon anser vara en rimlig mängd.

3. Vad tycker du fungerar bra? Varför?

Den studerande anser att valideringen är ett fungerande sätt att få tillgodo tidigare förvärvad kunskap. Den egna reflektionen över den förvärvade kunskapen är nyttig och givande. Det är bra att någon gång vara tvungen att beskriva, analysera och sammanfatta tidigare erfarenheter och sedan förmedla dem vidare. På det sättet blir man också tvungen att reflektera över egna styrkor och svagheter.

4. Vad tycker du fungerar dåligt? Varför?

Den studerande hade önskat mera respons och feedback från läraren efter de hållna presentationerna. Förslagsvis hade ett möte eller en träff med läraren efter alla hållna presentationer varit nyttigt för att få veta vad som man eventuellt kunde utveckla och förbättra.

5. Har du utvecklingsförslag?

Den studerande har märkt att det finns en ganska bred kunskap inom studerandegrupper som inte utnyttjas. På något sätt kunde den här kunskapen utnyttjas och gagna flera i gruppen.

Bilaga 1:7 Projekthantering miljöplanering Novia

Case 7

Miljöplanering

Intervju med lektor

Intervjufrågor riktade till den/de som utför valideringen

När gjordes valideringen i förhållande till studiestarten?

Innan kursstart.

På vilket sätt har kompetensen identifierats?

Inom Miljöplanering gjordes två valideringar hösten 2011. Två personer i samma grupp har länge jobbat som hälsoinspektörer, men saknar formell behörighet.

Studerande A: Har en teknikerutbildning från tidigare (ingen högskoleexamen). Jobbat 20 år som hälsoinspektör.

Studerande B: Aldrig slutfört sin högskoleexamen, kom långt men blev inte utexaminerad. Jobbat 10 år som hälsoinspektör.

Dessa två studerande fick kursen **Miljöhälsovård** validerad.

På vilket sätt har kompetensen dokumenterats och presenterats?

För att bevisa sin kompetens fick dessa två studerande i uppgift att undervisa om hälsoinspektörens arbete. De undervisade 4 olika studerandegrupper. 4 lektioner á 2 timmar.

Eftersom dessa två studerande har lång erfarenhet av hälsoinspektörsjobbet kan de på ett konkret och verklighetstroget sätt berätta om lagstiftning, problem och utmaningar.

Hur har lärare/examinatorer gett respons åt den studerande?

Lektorn satt med under lektionen och ställde frågor och förtydligade ibland. Hon är väldigt nöjd med resultatet och tyckte de gjorde det väldigt bra. Bedömning: godkänt.

Vilken form av handledning har erbjudits i samband med valideringsprocessen?

Arbetstiden som gått åt till valideringen för lektorn begränsas till de diskussioner hon fört med de studerande för att ge valideringsuppgiften. I stället avlastade de studerande en del av hennes jobb. Eftersom båda dessa studerande jobbar heltid vid sidan av studierna har de noga gått igenom vilka kurser de kan få tillgodo och vilka de kan validera. Studerande är nöjda med att den här möjligheten finns.

7. Vad fungerar bra/dåligt i valideringsprocessen? Utvecklingsförslag?

Lektorn anser att metoderna för hur man validerar måste kunna variera från kurs till kurs och från studerande till studerande. Metoderna måste kunna anpassas efter behov. Fördjupade studier lämpar sig väl att validera. En metod är också att tentera, men lektorn anser att det är fint att kunna utnyttja det i undervisningen. Behändigt sätt att visa vad man kan, i stället för att t.ex. skriva en rapport.

Case 8-9

Informationsbehandling

Intervju med programansvarig

Intervjufrågor riktade till den/de som utför valideringen

När gjordes valideringen i förhållande till studiestarten?

Innan kursstart.

På vilket sätt har kompetensen identifierats?

Case 8: Studerande A: Examen i företagsekonomi från tidigare -> 177/240 studiepoäng tillgodoräknade. 33 sp kvar. Ingen valideringsprocess eftersom den studerande inte anhållit om det.

Case 9: Studerande B: Examen i företagsekonomi från tidigare ->186/240 studiepoäng tillgodoräknade. 54 sp kvar att avlägga.

Om studerande önskar börja studera mitt under ett pågående läsår är det möjligt i och med att den studerande kan börja avlägga kurser vid Öppna YH och på det sättet avlägga studiepoäng, som sedan tillgodoräknas när de söker in till den egentliga utbildningen. I det här fallet används A-blanketten. Sedan ansöker de in och deltar i urvalsprov. Efter att den studerande fått en studieplats kan han eller hon delta i de kurser som i läroplanen.

Exempel på förfarande: Våren 2010 började den studerande avlägga kurser på Öppna YH. Hösten 2010 sökte han in till utbildningen -> antogs -> kurserna vid Öppna YH tillgodoräknades. Kvar: 18 sp+examensarbete.

Eftersom antagning alltid sker på våren har programansvariga rekommenderat studerande att börja avlägga kurser vid Öppna Yrkehögskolan. De kurser som avläggs där fås sedan till fullo tillgodoräknade efter en eventuell antagning. På det sättet får utbildningsprogrammet genast in de studerande på de kurser som behövs för en examen.

På vilket sätt har kompetensen dokumenterats och presenterats?

Godkänd. Inga vitsord. Programansvariga godkänner. Studiebyrån får uppgifterna av programansvariga och en studiesekreterare för sedan in uppgifterna i studieregistret.

Studerandes ansvar och initiativ att påvisa kompetens. Men enligt programansvariga kan inte vara för tidskrävande per studerande.

Ingen validering eftersom ingen studerande anhållit om det. Men om någon anhåller om det anser programansvariga att en rapport i kombination med en muntlig presentation kunde vara ett sätt att påvisa kompetens, alternativt portfolio + visa att kan ämnet på ett övertygande sätt. På det sättet kan kompetensen bevisas.

När en person har sökt in till utbildningen har programansvariga gjort en tillgodoräkningsplan (AHOT-plan). I planen har han utgått från den studerandes betyg.

Hur har lärare/examinatorer gett respons åt den studerande?

Direkt respons under handledningssamtalen.

Vilken form av handledning har erbjudits i samband med valideringsprocessen?

Programansvariga har träffat de studerande individuellt enligt behov. Ungefär 10 timmar har gått åt till valideringsprocessen för studerande A och B.

Kostnad för totala arbetsinsats för validering/studerande motsvarar 10 h + sociala kostnader. Programansvariga upplever arbetsmängden och arbetsinsatsen som rimlig. I och med validering där många studerande får samma studiehelheter tillgodoräknade faller en del undervisningsresurser bort.

Vad fungerar bra/dåligt i valideringsprocessen? Utvecklingsförslag?

Borde finnas principer på hur man ska validera. En modell på metoder för validering genom t.ex. föredrag, rapport, portfolio. Detta ska bevisa kompetens.

Bilaga 1.

Examensstadgan: 25 § Tillgodoräkning av studier, ersättande prestationer och validering

Anhållan kan göras när studerande har inlett studierna.

A. Tillgodoräkning av studier och/eller ersättande prestationer

En examensstuderande kan anhålla om att få tillgodoräkna sig motsvarande studier som avlagts vid en annan inhemsk eller utländsk högskola eller vid någon annan läroinrättning på högskolenivå, på högre nivå eller på tidigare institutnivå. Med tillgodoräknande avses godkännande av studier, praktik eller arbetserfarenhet som en del av en avlagd examen eller kurs inom obligatoriska eller valbara studier. Ledarskapsstudier som avlagts i samband med militärtjänstgöring kan tillgodoräknas.

Examensstuderanden kan även anhålla om möjlighet till ersättande prestationer. Obligatoriska och/eller alternativa kurser som finns angivna i läroplanen, kan ersättas av andra studier på motsvarande nivå som ingår i en examen vid en inhemsk eller utländsk högskola. En förutsättning för ersättandet är att studeranden uppnår sådan kunskap, förmåga och färdighet som anges i kompetenserna för examen inom eget utbildningsprogram.

Anhållan om tillgodoräkning av tidigare avlagda studier görs i regel en gång under det första studieåret på fastställd blankett. Anhållan om tillgodoräkning av studier som under studietiden vid Novia avläggs vid någon annan högskola, görs utan dröjsmål på fastställd blankett.

Tillgodoräknade studieprestationer bedöms med anteckning om godkänd (GK) i studieregistret samt med anteckning om omfattning samt var och när studieprestationen avlagts eftersom bedömningsskalor kan variera.

Registrering av tillgodoräknade prestationer som avlagts innan studierna inleddes vid Novia, räknas inte av FPA för erhållande av studiestöd.

Ersättande studieprestationer införs i studieregistret med namn, omfattning och vitsord. För ersättande prestationer som avlagts vid annan högskola, antecknas vitsordet GK samt dessutom var och när prestationen avlagts. Den kurs i Novias läroplan som ersätts, raderas från studerandes individuella studieplan efter att den ersättande prestationen införts i studieregistret.

Anhållan lämnas in till den programansvariga som fattar beslut. Till anhållan bifogas dokument som visar studiernas nivå, innehåll och erhållna poäng/betyg. Om studeranden avlagt studierna utomlands bifogas Transcript of Records. Om studieregisterutdraget inte är utfärdat på engelska, svenska eller finska bör studeranden förutom själva utdraget även bifoga en officiell översättning av utdraget till något av ovan nämnda språk. Översättningen bör vara försedd med den auktoriserade översättarens underskrift och stämpel. Enhetens studiebyrå delger de ersatta kursernas kursansvariga beslutet samt delger studerande nekande beslut. Beslutet arkiveras av enhetens studiebyrå.

Studieprestationer som är godkända att avläggas via Finlands Virtualyrkeshögskola, införs i studieregistret när den elektroniska bedömningen införs i portalens databas.

B. Validering (identifiering och erkännande) av tidigare förvärvad kompetens

Studerande kan anhålla om att få tidigare förvärvade kunskaper och färdigheter (kompetenser) validerade. Kompetenserna kan bedömas att helt eller delvis motsvara kraven i en enskild kurs. Om kursansvarig anser att studerandes kompetenser endast delvis motsvarar kraven i en enskild kurs, görs en individuell studieplanering. Då en studerande anser sig ha kompetenser som motsvarar samtliga kompetenser i en kurs, anhåller studeranden på fastställd blankett om att få kursen godkänd genom validering och erkännande av tidigare förvärvad kompetens. Blanketten lämnas till kursansvarig tre veckor innan kursen inleds. Studeranden ansvarar för att påvisa sin kompetens.

Validering sker genom lämpliga metoder. Kursansvarig kan självständigt eller i undantagsfall tillsammans med extern (utomstående/från arbetslivet) granskare bedöma studerandes kompetenser i den aktuella kursen. Därefter ger kursansvarig ett utlåtande (godkänd/underkänd) och beslutet fattas av den programansvariga.

Kursen införs i studieregistret på normalt sätt. Enhetens studiebyrå delger studeranden beslutet och arkiverar det.

Turun yliopisto, AHOT hanke <http://www.ahot.utu.fi/sv/presentation.html> (nedladdat 4.10.2012).

Bilaga 1:8 Förskollärare Umeå universitet 210 hp

(Torvald Wictorsson–Barbro Bergström–Gunnar Sundström)

Case barnskötare, blivande förskollärare (23 08 26)

Problemformulering: Vilket problem antogs kunna lösas med ett valideringsförfarande?

Inom förskoleverksamheten i Skellefteå kommun är målet att öka andelen förskollärare, och som följd av detta minska andelen barnskötare i verksamheten. Många av barnskötarna inom förskolan har lång erfarenhet av arbete i förskola och har därigenom skaffat sig kunskaper som i många fall svarar mot de kunskaper som ingår i förskollärarytbildningen. Möjlighet att pröva sina kunskaper för att eventuellt få tillgodoräkna sig kurser inom förskollärarytbildningen erbjöds således barnskötare med lång erfarenhet från förskoleverksamhet. Valideringen i sig gav inte garanti/företräde till utbildningen, utan endast möjlighet att, efter bedömning, få tillgodoräkna sig vissa kurser.

Antalet och kön på de som påbörjade en validering.

Tretton barnskötare, samtliga kvinnor, anmälde intresse att påbörja valideringsförfarandet. De var 33 – 51 år gamla och hade arbetat i förskoleverksamhet allt från 12 till 30 år.

Dokumentation: Vilka dokument insamlades och hur dokumenterades dessa?

De barnskötare (13 personer) som anmält intresse för validering fick tillgång till ValiWeb, där de fick fylla i personuppgifter, grundutbildning, språkkunskaper, yrkesspecifik utbildning samt yrkesbredd/yrkeserfarenhet inom förskoleverksamhet och övrig yrkeserfarenhet. Dessa uppgifter verifierades genom att validanderna skickade in kopior av originaldokumenten. I ValiWeb besvarade de även frågor som tar sin utgångspunkt i förskollärarytbildningens kurser och examensmålen för förskollärarytexamen. (Fördjupad kartläggning.)

Handledning inför validering: Vem genomförde handledning/information inför valideringen och hur gick det till?

Ett informationsmöte hölls i mitten av oktober -12. Tidpunkten valdes så att den som eventuellt saknade någon behörighet skulle hinna söka och komplettera till behörighetsgivande kurser vid vuxenutbildningen. Vid mötet deltog personal från CV samt en personalansvarig från Skellefteå kommun. Informationen täckte in allt från personalfrågor, praktiska frågor om ValiWeb till information angående grundläggande och särskild behörighet för förskollärarytutbildningen. Under kontorstid kunde sedan validanderna få handledning via webb och telefon med personal från CV. Även kontakt från CV förekom, ifall kompletteringar krävdes.

I det manus som legat till grund för struktur i ValiWeb fanns ett avsnitt med fritextfrågor (se rubrik 3). Någon handledning från CV gavs inte inom dessa frågor. Då frågebatteriet skulle ingå i intervjuunderlaget var det viktigt att endast validandens tankar skrevs ned. Allt annat som angavs i ValiWeb skulle styrkas, och stor vikt lades vid att validanden skulle beskriva studier, arbetserfarenhet etc. I ValiWeb finns funktioner för att man själv kan skapa intygsunderlag, vilket användes flitigt eftersom alla hade pågående anställningar. Efter att validanderna elektroniskt skickat in sin webb-akt och intyg via post granskades akterna, dvs att åberopade utbildningar, yrkeserfarenhet mm överensstämde med intygande. Kontakt med validanderna togs även i detta skede.

Valideringen: Vem genomförde bedömningen och hur genomfördes den? Vad bedömdes den emot?

Samtliga uppgifter som validanderna lämnat i ValiWeb granskades av två lärarutbildare med lång erfarenhet av förskolläraryt utbildning samt god kunskap om examensordningens mål för förskollärarytprogrammet och de kursmål för de kurser som ingår i programmet. Granskningen bildade underlag för enskilda intervjuer med validanderna. Varje intervju genomfördes i ett avgränsat rum. Där deltog båda lärarutbildarna. Den ena ställde frågor och den andra förde anteckningar. Varje intervju tog 1,5 timme. Intervjuerna genomfördes för att få ytterligare en fördjupad insikt i validandens kunskap inom de områden som lyfts fram i examensordningens mål och förskollärarytprogrammets olika kurser. Då intervjuerna genomförts granskades allt material och en bedömning av validandens samlade kunskaper gjordes, allt i förhållande till målen för förskollärarytprogrammet. Bedömningen gjordes gemensamt av de båda lärarutbildarna.

Vad blev resultatet? Hur många godkändes och hur många underkändes? Hur många poäng fick var och en tillgodoräknade?

Resultatet av valideringen varierade: 8,5 – 50 högskolepoäng, fördelat på 1 – 6 olika kurser/ moment.

1 validand fick tillgodoräkna 8,5 hp – 1 kurs

1 validand fick tillgodoräkna 10 hp – 1 kurs

2 validander fick tillgodoräkna 25 hp – 2 kurser/moment

6 validander fick tillgodoräkna 30 hp – 3 kurser/moment

1 validand fick tillgodoräkna 45 hp – 4 kurser/moment

2 validander fick tillgodoräkna 50 hp – 6 kurser/moment

Då de olika kurserna/momenten som validanderna fått tillgodoräkna ingår i programmets struktur och fördelas över programmets hela studietid, innebär tillgodoräknandet att den totala studietiden förkortas, men vägen till examen blir ändå 3,5 år.

Utsagor från validand och bedömare

Arbetet som bedömare har varit mycket intressant och givande. Det är av stor vikt att de olika momenten i valideringsprocessen granskas ingående för varje enskild validand.

Några konkreta lärdomar:

- Inledande information om valideringsprocessen är viktig! Validanderna måste informeras om att de inte har förtur/garanterad plats i utbildningen även om de blir validerade och får tillgodoräknande. De måste också informeras om att utbildningen kommer att ta 3,5 år även om de fått tillgodoräknande (detta p g a att andra "årskurser" inte finns i den decentraliserade utbildning som startar ht 2013).
- Validanderna har behov av handledning då de ska fylla i uppgifterna i ValiWeb.
- Intervjuerna är av stor vikt för att kunna göra en så rättvis bedömning som möjligt.
- Tillgodoräknandet bör i möjligaste mån omfatta hel kurs, alternativt helt moment.**1:9 UiN**

Bilaga 1:9 Förskollärare 210 sp, Universitetet i Nordland (May-Liss Tobiassen, Ingjerd Fredriksen)

Bakgrunnen for prosjektet

ELiA-prosjektet som ble gjennomført i 2008 – 2010 avdekket et behov for å undersøke muligheten for å finne verktøy som kunne formalisere realkunnskap på flere områder i distriktet Sør-Helgeland. En rekke større bedrifter hadde medarbeidere med høy kompetanse uten at dette var formalisert som studiepoeng og grader. Spesielt hadde Brønnøysundregistrene flere IT medarbeidere som gjennom mange år hadde opparbeidet seg mye kunnskap innen data programmering, og som utviklere av hensiktsmessige systemer for registrene. Også kommunene i regionene var interessert siden de hadde stor mangel på førskolelærere og ofte hadde behov for å konstituere assistenter med fagbrev og andre faggrupper i stillinger som pedagogiske ledere i barnehagene. Ut fra dette ble grunnlaget lagt for et nytt prosjekt: ELiA 2. Et fellesnordisk prosjekt med deltakere fra Norge, Sverige og Finland som skulle se på muligheter for å lage en felles forstudie til høyere utdanning for voksne personer med lang erfaring fra ulike yrker, samt utvikle verktøy for validering av realkompetanse som i sin tur kunne gi avkortning i studiene.

Torgars rolle

Torgar Næringshage As (Torgar) har vært prosjekteier på norsk side og har samarbeidet tett med Universitet i Nordland (UIN), Nordland fylkeskommune, Brønnøysundregistrene og Brønnøy kommune. Oppdraget var å koordinere virksomheten på norsk side, samt lage felles plattform for dokumentutveksling og utvikle nettside for prosjektet. Torgar gjorde også flere forstudier for å avdekke behov og muligheter i prosjektet.

Alle dokumenter som gjelder prosjektet er samlet på itslearning og nettsiden til prosjektet finnes på www.elia2.org

Definisjon av validering i universitets- og høyskolesektoren i Norge

Med validering her menes validering av realkompetanse.

Retten til validering av realkompetanse er i Norge nedfelt i Lov om Universiteter og Høyskoler, § 3-5. pkt. 2. *Godskriving og faglig godkjenning:*

*(2) "Universiteter og høyskoler som tilbyr akkrediterte studier etter denne lov, kan gi fritak for deler av utdanning på grunnlag av annen velegnet eksamen eller prøve. **Dokumentasjon av realkompetanse kan også gi grunnlag for fritak.** Departementet kan pålegge institusjonene å samordne sin praksis".*

Denne ordningen ble innført ved universiteter og høyskoler i Norge i 2001.

Retten til å få sin realkompetanse validert i forhold til fritak er altså klart definert i den norske loven om universiteter og høyskoler. Likevel er dette verktøyet for å gi fritak for emner, eller deler av et emne i et studieprogram lite kjent og brukt ved norske utdanningsinstitusjoner. Det er derfor vanskelig å vite hvordan begrepet blir definert av institusjonene i Norge. Sannsynligvis, og undersøkelser har vist, at både validering og realkompetanse er lite kjent i universitets- og høyskoleverdenen. I den grad det er kjent, blir det ansett som en svært usikker metode for å fastslå en kandidats kunnskaper innenfor et fagområde på, og skepsisen innenfor fagmiljøene er stor.

I Norge er den formelle definisjonen av validering utarbeidet av **VOX**, som er en etat under Kunnskapsdepartementet. Det er et nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, med vekt på voksnes læring. Definisjonen fra VOX er:

”Validering er å vurdere den enkeltes realkompetanse opp mot fastsatte kriterier. Vurderingen kan føre til avkortet opplæring, opptak til studier, fritak for deler av et studium, ny jobb eller høyere lønn”.

VOX har dessverre hatt liten gjennomslagskraft for validering av realkompetanse innenfor sektoren for høyere utdanning i Norge, og har heller ikke vært i stand til å utarbeide gode metoder til bruk i valideringen.

Finansiering av validering innenfor universiteter og høyskoler i Norge:

I og med at validering av realkompetanse er så lite brukt i norske utdanningsinstitusjoner, finnes det heller ingen finansieringsordninger for dette. Det arbeidet som er gjort innenfor validering er finansiert innenfor eksisterende rammer.

Det at det ikke finnes økonomiske incentiver for validering av realkompetanse (et arbeid som er meget ressurskrevende), fører også til motstand og skepsis i sektoren.

Høyere utdanning i Norge blir delvis finansiert gjennom studiepoengproduksjon, og validering og eventuell godkjenning av realkompetanse blir ofte sett på som ”tapte studiepoeng” for institusjonen, og dermed tapt inntekt. Dersom en ordning der

validerte studiepoeng kunne gi samme økonomiske uttelling som formelle studiepoeng, ville det kunne være et incentiv for mer bruk av validering i Norske utdanningsinstitusjoner.

En annen faktor som er et incentiv, og som vil påvirke bruken av validering av realkompetanse i de norske utdanningsinstitusjonene gjelder rekruttering. I Norge har ungdomskullene i flere år vært små. Dette har blant annet hatt den konsekvens at rekrutteringen til høyere utdanning de siste årene har vært lav, spesielt ved de mindre institusjonene. Søkertallene, spesielt innenfor enkelte fagområder går ned, og det demografiske bildet tilsier at dette kommer til å fortsette framover. Validering kan øke rekrutteringen til høyere utdanning, og vil være et sterkt incentiv for å få fortgang i dette arbeidet.

De validerte studiepoengene vil etter dagens ordning ikke gi finansiell uttelling. Men validering vil gjøre det mulig å nå søkere som ellers aldri vil tenke på å starte på en høyere utdanning. Dette gjelder spesielt voksne med familieansvar og jobb. Ved bruk av validering kan institusjonene øke rekrutteringen, samtidig som disse studentene på lengre sikt vil produsere studiepoeng som gir inntekt til institusjonen.

Holdninger til validering i egen organisasjon

Ved Universitetet i Nordland er det skepsis til å godkjenne (validere) realkompetanse som kan gi fritak for emner eller deler av emner i et studieprogram. Skepsisen er både begrunnet i overbevisningen om at det kun er den formelle kompetansen som en student tilegner seg i en utdanningsinstitusjon som fullt ut kan kvalifisere for en grad, og at validering er en meget arbeidskrevende prosess som det ikke gis ressurser til. Kritikken går også på at validering er vanskelig, og at det ikke finnes gode metoder til bruk i valideringen.

Etter at Universitetet i Nordland ble med i det nordiske prosjektet ELIA2, har holdningene endret seg noe, spesielt blant fagpersonalet ved det fakultetet som er involvert i prosjektet. De har fått bedre innsikt i hva validering av realkompetanse går ut på, og har forstått at dette ikke er ”lettvinte” studiepoeng for en eventuell kandidat. De har sett at valideringen er en meget seriøs og krevende prosess for søkeren. Vedkommende må gjennom omfattende og svært arbeidskrevende oppgaver/tester, som setter store krav til vilje og motivasjon hos kandidaten.

Flere av de faglig ansatte ved profesjonshøgskolen har gjennom ELiA2, gjennomgått en læreprosess i forhold til validering av realkompetanse. Kunnskapen om - og holdningene til realkompetanse har endret seg betydelig gjennom deltakelsen i prosjektet. Et eksempel på endring i kunnskaper og holdninger er at flere fra det faglige personalet nå deltar i et nasjonalt realkompetanseprosjekt i regi av VOX. Dette ville nærmest vært utenkelig uten deltakelsen i - og erfaringene fra ELiA2.

Et annet eksempel som viser holdningsendringene, er at terskelen for å vurdere realkompetanse hos en søker/kandidat ved Profesjonshøgskolen er blitt betydelig lavere. Dette gjelder blant annet kandidater med avbrutte studier, for eksempel tidligere lærerstudenter, med arbeidserfaring innenfor fagområdet i ettertid. På fakultetet er de i gang med flere prosjekter der det blir vurdert om dokumentasjon av realkompetanse, sammen med tidligere formell kompetanse kan være utgangspunkt for en ny og eventuelt forkorta utdanningsplan for kandidaten. Før ELiA ble kun de formelle kunnskapene til kandidatene vektlagt, i arbeidet med å utarbeide ny utdanningsplan.

Gjennom Profesjonshøgskolens deltakelse i prosjektet ELiA2 har også deler av ledelsen ved UiN fått mer kunnskap om- og mer positive holdninger til realkompetansevurdering i høyere utdanning. Dette kan være begynnelsen på en holdningsendring ved hele institusjonen, en kan kanskje gå så langt som å si at en spire til nytenking på området er sådd ved Universitetet i Nordland, spesielt i forhold til muligheten dette gir for rekruttering av studenter.

Holdninger til validering innenfor høyere utdanning i Norge

Det er rimelig å anta at holdningene til validering av realkompetanse i resten av undervisningssektoren i Norge ikke er veldig forskjellig fra holdningene ved UiN. I 2008 gjennomførte VOX et nasjonalt pilotprosjekt for å undersøke bruken av validering i tre norske institusjoner for høyere utdanning. Daværende Høgskolen i Bodø var en av pilotinstitusjonene. Prosjektet viste at realkompetanse for fritak var lite kjent og lite brukt i utdanningsinstitusjonene. I de tilfellene der det var gitt fritak var kursbevis og attester lagt fram som dokumentasjon. Noen av argumentene for manglende satsing på området var at dette var et meget omfattende og ressurskrevende arbeid, og at de ikke hadde retningslinjer og metoder for å gjennomføre slike valideringer.

I 2011 gjennomførte VOX en spørreundersøkelse ved flere norske utdanningsinstitusjoner om kjennskap til fritaksordninger ved realkompetanse. De så også på antall søknader, innvilgede fritak, og retningslinjer for vurdering. De gjorde følgende funn:

- Få studenter søker om fritak på grunnlag av realkompetanse.
- Bare et lite antall institusjoner har mottatt og behandlet fritakssøknader.
- Ni av ti som søker, får innvilget fritak.
- Det gis fritak innenfor de fleste studieområdene.
- Institusjonene gir fritak for både obligatoriske emner, oppgaver og eksamen.
- Institusjonene er usikre på hvordan kompetanse fra ikke-akademiske arenaer kan dokumenteres godt nok.
- Det er mest vanlig med skriftlig dokumentasjon som attest eller kursbevis.
- Mange i sektoren er skeptiske til å gi fritak på grunnlag av realkompetanse.

Undersøkelsen viste at det ikke hadde skjedd noen store endringer i bruk og holdninger til realkompetanse innenfor sektoren siden 2008. Det var fortsatt få søknader, selv om mange av de få som søkte fikk innvilget fritak. Dette ble stort sett gitt på bakgrunn av skriftlig dokumentasjon. Institusjonene var fortsatt usikre på

gjennomføringen av en validering, og på kvaliteten av den kunnskapen som ble validert. Skepsisen til realkompetanse som grunnlag for fritak var fortsatt stor.

Som en del av prosjektet ELiA2 ble det høsten 2011 ved Universitet i Nordland gjort en uformell spørreundersøkelse pr. telefon angående bruken av validering og realkompetanse ved tolv institusjoner for høyere utdanning i Norge.

Det var mange forskjellige reaksjoner på spørsmålet, fra tilløp til sinne (dette driver vi virkelig ikke med!) til fullstendig uvitenhet om hva realkompetanse og validering innebar, men også mange positive reaksjoner og holdninger. Mange ga uttrykk for at de manglet kompetanse og retningslinjer for å gå inn i denne typen vurderinger, og flere nevnte den økonomiske siden som problematisk. Men flere av dem vi snakka med uttrykte etter hvert at de måtte begynne å tenke nytt rundt realkompetanse, så vi fikk kanskje "sådd noen frø".

Opinionsarbeid ved Universitetet i Nordland

Realkompetanse og validering ble kjent for en del fagpersoner og administrativt ansatte ved UiN gjennom VOX prosjektet i 2008. Etter pilotprosjektet var det lite som skjedde før vi i 2010 ble en del av ELiA2. Arne Fjalstad, dekan ved et av fakultetene våre deltar i ELiA2, og prosjektet er på denne måten forankret på høyt nivå i organisasjon. Flere andre ledere ved UiN er også meget positive til det arbeidet som gjøres i prosjektet.

Som nevnt tidligere er dekanen ved et av fakultetene med i ELiA2, og samme fakultet er også involvert i prosjektet. Som et resultat av prosjektet har flere av lærerne innenfor førskolelærerutdanninga på dette fakultetet fått grundig kjennskapet til- og kunnskap om validering av realkompetanse. De har erfart at validering er en krevende og nøyaktig prosess, og at det er høy kvalitet på kunnskapen som blir validert. Disse holdningene og kunnskapen håper vi/regner vi med blir kjent og spredt på dette fakultetet, og det kan til og med hende at den kan spre seg videre utover i organisasjonen. Dette kan på sikt føre til en holdningsendring i forhold til viljen til validering av realkompetanse ved UiN.

Vi andre som deltar i ELiA 2 prøver også å spre kunnskap om prosjektet i institusjonen. Dette har ført til et og anna spørsmål om validering av realkompetanse i den perioden ELiA2 har eksistert. Dette gjelder også fakulteter utenom Profesjonshøgskolen, og tyder på større kjennskap til denne muligheten for fritak blant personalet ved UiN. Men det er nok veldig langt fram til at validering fullt ut blir akseptert og praktisert i institusjonen. Fortsatt er det stor motstand mot- og mangel på kunnskap om validering. Sammen med mangel på ressurser og metoder er dette de viktigste hindre for en utvikling innenfor feltet realkompetanse.

Opinionsarbeid i andre nettverk

Markedsføring lokalt (Sør-Helgeland), og rekruttering av kandidater samt problemer underveis

Rett etter prosjektstart viste det seg at UIN ikke kom til å tilby IT studiet for studieåret 2010 -2011. Dermed falt grunnlaget for Brønnøysundregistrenes deltakelse ut, og det ble bestemt at prosjektet skulle konsentrere seg om voksne assistenter og fagarbeidere i barnehagen som kunne tenke seg en førskolelærerutdanning. Torgar Næringshage var i kontakt med både kommunale og private barnehager gjennom høsten 2011 og våren 2012 og interessen var til stede, men vi manglet et konkret program å rekruttere inn i. Våren 2012 ble derfor brukt til å utarbeide en plan for valideringen i samarbeid med UIN. Videre startet arbeidet med å tilpasse «ValiWeb» til norske forhold.

Utfordringer og problemer

Prosjektet har møtt en rekke utfordringer i prosjektperioden, og utskiftninger av medarbeidere og langtidssykdom deltakerne har gjort at progresjonsplanen måtte justeres en rekke ganger. Hos Torgar gikk prosjektleder Astrid Bjørkan ut i langtids sykemelding våren 2012 og ny prosjektleder Martin Flå gikk over i ny stilling samme høst. Også hos UIN var det flere sykdomsperioder som gjorde at fremdriften ikke ble som forventet. Torgar Næringshage fikk økonomiske problemer i løpet av våren 2012, og usikkerheten rundt dette gjorde at UIN innstilte sin aktivitet i prosjektet deler av høsten 2012.

Det kom også ny rammeplan for barnehagelære studiet som skulle gjelde fra studieåret 2013, så UIN måtte bruke mye ressurser på å lage nye studieplaner. De nye studieplanene medførte store endringer i emnene i utdanningen, og sammensetningen av ulike fag gjorde det vanskeligere å utarbeide valideringsverktøy som kunne brukes.

Etter hvert overtok undertegnende prosjektlederansvaret, og i samarbeid med UIN fikk vi laget ny aktivitetsplan samt et program som potensielle studenter skulle rekrutteres inn i. I februar 2013 arrangerte vi infomøte i Brønnøysund hvor vi samlet assistenter, fagarbeidere og førskolelærere fra ulike barnehager for å informere om prosjektet og de mulighetene UIN så for validering av realkompetanse.

Markedsføring mot Nordland fylke og samiske barnehager

Fylkesmannen i Nordland fikk våren 2012 i oppdrag å sette ned en rekrutteringsgruppe for å styrke rekrutteringen til førskolelærerutdanningen i fylket. Denne gruppen bestod av representanter fra UiN, Hine (Høgskolen i Nesna) KS (Kommunenes sentralforbund), PBL (Private barnehagers landsforbund) og utdanningsforbundet. I tillegg en representant fra Fylkesmannen, og andre representanter som trekkes inn ved behov. I gruppen har vi hatt informasjon knyttet til Elia oppe på to av møtene. I gruppen ble det også utviklet en oversikt over hvilke områder som hadde mange førskolelærerstillinger på dispensasjon, slik at vi kunne jobbe målrettet mot disse. Denne gruppen anså vi for å være meget gode kandidater for ELiA2, og vi ble derfor trukket inn på et "eiermøte" i regi av fylkesmannen. På dette møtet var eierne til barnehagene i Nordland kalt inn, dvs. alle kommunene, PBL samt eierne til mange små barnehager. I møtet ble det vist stor interesse for ELiA2, og videre kontaktinformasjon ble gitt.

Det viste seg at Lofoten og Vesterålen har stor mangel på kvalifiserte førskolelærere, og dette er en region der vi allerede har en etablert førskolelærerutdanning. Vi ønsket å gjøre en ekstra innsats for å rekruttere flere til denne utdanningen gjennom ELiA2. I denne runden knyttet vi det til et møte der ikke bare eiersiden i barnehagene var representert, men vi inviterte også styrere og praksislærere i regionen. Vi knyttet det sammen med forelesning og informasjon knyttet til praksis i utdanningen, for å prøve å gjøre det så interessant som mulig for en større gruppe enn bare eiersiden.

Oppmøtet til møtene har vært bra, men responsen i ettertid har vært meget dårlig. Vi har fått to henvendelser der den ene var fra en eier som mest ville ha mer informasjon, og den andre var fra en aktuell kandidat som ønsket å se på muligheten til å bli validert. Denne kandidaten valgte likevel og ikke å ta i mot studieplassen hun fikk ved UiN denne høsten (og bli validert), hun ønsket å vente med oppstart til høsten 2014.

Et annet område vi vet har hatt store problemer med å rekruttere kvalifiserte søkere, er til samiske barnehager. Her har vi hatt direktekontakt med en person med mye erfaring fra barnehage. Hun har tidligere tatt kurs og deler av førskolelærerutdanningen, uten at vi greide å rekruttere henne til validering.

Årsaker til manglende kandidater, Lofoten og Vesterålen, samt Samiske barnehager

I området Lofoten og Vesterålen, hvor UiN har etablert førskolelærerutdanning var det ikke mulig å motivere kandidater til å la seg validere. Dette på tross av en betydelig mangel på førskolelærere i området, og stor interesse på informasjonsmøtene. Årsakene vet vi ikke, men en grunn kan være at kunnskapen rundt realkompetanse og validering er svært lav, og at det likevel ble for kort tid til å informere, motivere og rekruttere potensielle kandidater. De samme forhold gjelder nok også for den ene kandidaten fra samisk barnehage.

Årsaker til manglende kandidater, Sør-Helgeland

Da IT studiet falt ut av prosjektet mistet vi mange potensielle kandidater. Målet var opprinnelig å få minst 20 kandidater til prosjektet, men uten IT så vi at dette målet måtte justeres noe ned. Etter å ha rettet søkelyset mot førskolelærerutdanningen, viste det seg at UIN hadde mulige kandidater blant lulesamiske barnehageansatte, og målet på 20 kandidater ble dermed opprettholdt.

Endringer i førskolelærerstudiet og overgang til Barnehagelærerstudium medførte flere komplikasjoner i utarbeidelsen av valideringsprogrammet. Dermed kom vi sent i gang med rekrutteringen, og det viste seg umulig for UIN å validere potensielle studenter før de hadde søkt på studiet.

Videre viste det seg at det var en del skepsis til valideringsprogrammet blant flere barnehageledere i regionen da de var redde for at dette skulle føre til en forringelse av studiet. Også tillitsvalgte i utdanningsforbundet uttrykte skepsis. Dette medførte også at potensielle kandidater kviet seg for å delta.

Etter å ha tatt runden med alle barnehagene i regionen hadde vi 12 registrerte interesserte våren 2012, likevel endte vi med at kun en kandidat søkte på det samlingsbaserte studiet med studiestart høsten 2013. Jeg startet det innledende arbeidet med kompetansekartlegging og gjennomførte intervjuet. Da vi skulle starte arbeidet med å legge opplysningene inn i ValiWeb, hadde kandidaten mistet motivasjonen og ønsket ikke å starte på studiet.

UIN har i sin rapport pekt på en rekke faktorer som hemmer valideringsarbeidet. Dette er på mange måter nybrottsarbeid og noe helt nytt for både bransjen og potensielle kandidater.

Torgars utgangspunkt var å få på plass et valideringsverktøy og å rekruttere kandidater til å prøve dette. Det viste seg at terskelen for å søke studiet ble for høy, og vi lyktes ikke denne gangen.

Vi har likevel høstet mange erfaringer og utdanningsnivået i regionen er fremdeles lavere enn landsgjennomsnittet. Det betyr ikke nødvendigvis at regionene har lav kompetanse. Vi har flere bedrifter med ansatte som viser høy grad av kompetanse på en rekke områder. Derfor er det fremdeles behov for å jobbe frem mot et valideringsprogram som kan bidra til å få konvertert realkompetanse til formell kompetanse.

Hva er felles for landene i prosjektet?

Dette settes opp punktvis:

- Validering av realkompetanse praktiseres i alle tre landene.
- Landene har et mål om at validering av realkompetanse skal bli en naturlig del av fritaksordningene ved høyere utdanning.
- Vi har et mål om å utvikle et felles dataverktøy, ValiWeb, og felles metode for valideringen av realkompetanse. I Norge har vi ikke fått muligheten til å prøve ut ValiWeb, da de to kandidatene vi skulle validere trakk seg.

- Vi har også et mål om å lære av hverandre innenfor feltet validering av realkompetanse

Vi som har deltatt i ELiA2 har lært mye om validering, og vi har også prøvd å påvirke omgivelsene våre. Men mye arbeid gjenstår før validering kommer høyt på dagsorden i utdanningsinstitusjonene i Norge. UiN bør i denne sammenheng samarbeide med, og øve påtrykk på VOX (som kjenner til ELiA2). Denne etaten har validering av realkompetanse som en viktig del av sin virksomhet. Med sin tilknytning til Kunnskapsdepartementet har VOX også høy kredibilitet overfor høyere utdanning i Norge. Etaten må brukes, og vil da kunne ha en viktig rolle, og være en pådriver i arbeidet med å utvikle bruken av validering av realkompetanse ved universitetene og høyskolene i Norge.

Bilaga 1:10 Lärarkompetens, Optima

(Optima – Solveig Hortans, Patrik Lindgren)

Lärarkompetens, lärare och handledare på husbyggnadsutbildningen

Problemformulering

Pilotering av valideringsprogram. Behov av ett valideringsprogram som kan fungera som kompetenskartläggningsverktyg och ett resultat av en kompetenskartläggning som kan utgöra stommen i utvecklingssamtal mellan personal och förmän. Resultatet intressant med denna pilot med tanke på att även ett annat valideringsprogram piloterats under projektiden, detta program har utvecklats av Skärteknikcentrum i Sverige.

Målgrupp

Lärare (6) och handledare (3) på husbyggnadsutbildningen, 9 personer och alla män.

Genomförande

En passande personalgrupp valdes ut för att delta i piloten. Frågorna som ingick i piloten grupperades från tre delområden; utbildning och arbetserfarenhet, kunskaper inom pedagogik och handledning och kunskaper inom yrkesområdet. Det hölls ett informationstillfälle på byggavdelningen där programmet ValiWeb presenterades för personalen. Under detta tillfälle bestämdes även tidpunkt för den individuella genomgången. Lärarna och handledarna skapade användare på ValiWeb och dokumenterade sin utbildning och sitt kunnande och formulerade sina kunskaper i ValiWeb. Kompetenskartläggningen gjordes med en person i gången tillsammans med personen som var ansvarig för kompetenskartläggningen.

Resultatet av kompetenskartläggningen

Piloten som utfördes på Optima var i form av en kompetenskartläggning, inte validering, detta för att det är ett verktyg för kompetenskartläggning som det finns behov av inom organisationen. Inga personliga intervjuer gjordes utan de som blev piloterade fyllde i med hjälp av ansvarig person ValiWeb-enkäten. Alla 9 personer slutförde sin kompetenskartläggning. Resultat av piloten(kompetenskartläggningen) har samlats in och kommer att utvärderas, även tillvägagångssättet och själva programmet kommer att utvärderas noggrannare, samt hela processen runtomkring.

Ytterligare kommer deltagarnas åsikter och erfarenheter av programmet att utvärderas utanför projektet.

Bilaga 1:11 Validering av enskilda studerande,

(KWH Mirka OY – Jonas Sandlin)

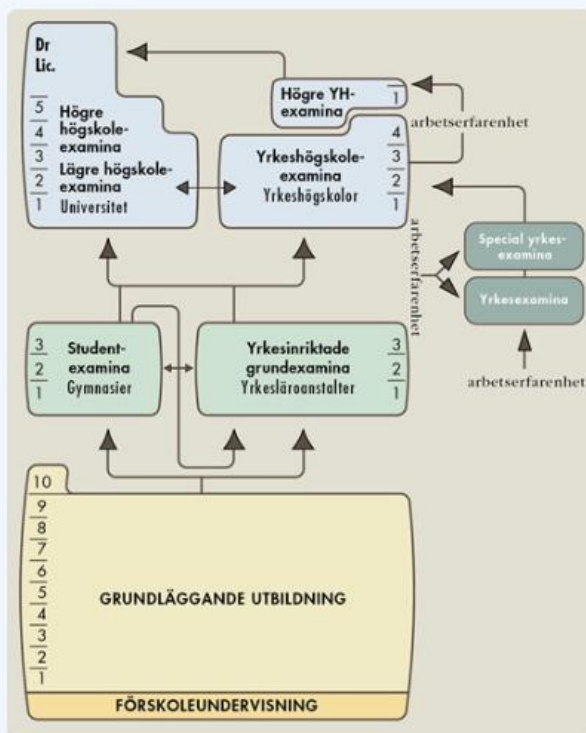
Utbildning och examina

På dessa sidor hittar du, förutom information om det finländska utbildningssystemet, också information om de examina som ordnas av Utbildningsstyrelsen, erkännande av examina samt hur man söker sig till utbildning. Schemat nedan presenterar Finlands utbildningssystem.

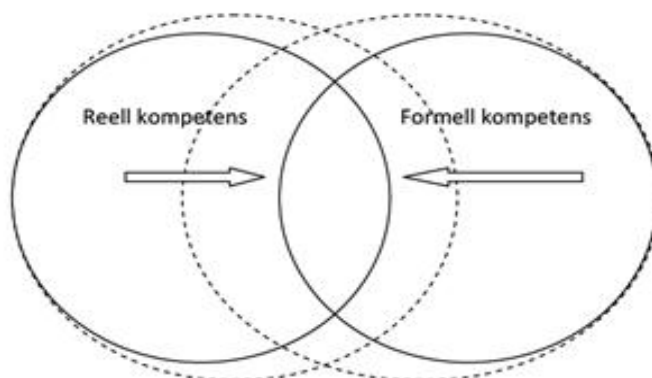
Det finländska utbildningssystemet består av

- en nioårig allmänbildande grundläggande utbildning (grundskolan). Barnen har också rätt att delta i förskoleundervisning som räcker ett år.
- utbildning som bygger på den grundläggande utbildningen; dvs. gymnasieutbildning och yrkesutbildning.
- högskoleutbildning, som ges vid universitet och yrkeshögskolor

Vuxenutbildning erbjuds på alla utbildningsstadier.



Högre utbildning 5



Figur 1. Reell och formell kompetens som olika aspekter av kompetensen, där ambitionen med validering och bedömning av reell kompetens är att de båda aspekterna ska närma sig varandra och överlappningen mellan dem öka.

Källa: Per Anderssona,b,* och Mattias Danielssonb Reell kompetens som resurs i högre utbildning?

AHOT

- AHOT= Erkännande av tidigare lärande (RPL)
- Förfarande:
 - Intervju med läroanstalt
 - Läroanstalt samlar in dokument→tillgodoräknar sp på basen av formell kompetens
 - Hur tillgodoräknas reell kompetens?
 - Tyst kunskap

Ahottad individ:123

De som ahottad individen:456

Befintliga handlingar som grund:kkkkk (deras arkivplats i Novia)

UP produktionsekonomi omfattar: 240 sp, Ing Yh examen i Finland

UPÅ tillgodo : xx sp

UPÅ ska läsa efter antagning till : YYY sp

UP Pe

Giltighetstid

Vasa...../våra underskrifter

Bilaga 1:12 Kompetenskartläggning, laboratoriepersonal Rönnskär

(Linn Andersson-Eva Lindberg)

Varför ska Boliden Rönnskär engagera sig i detta projekt och vad har företaget för nytta av validering? Bland annat dessa frågor ställdes av både ledningsgruppen och medarbetarna på laboratoriet som skulle vara de som praktiskt deltog i valideringen. Nedan finns några anledningar till Rönnskärs engagemang.

Nyttan för företaget

- Bättre underlag för utbildningsplanering
- Möjlighet till ökad intern rörlighet
- Kvalitetshöjning på arbetet genom struktur i NBW-arbetet (kompetensmatris, bästa arbetssätt mm)
- Göra osynlig kunskap synlig

Nytta för laboratoriet

- Bättre underlag till kravprofil vid rekrytering
- Information om utbildningsutbud som passar vår verksamhet
- Förbättrad introduktion av nyanställda
- Underlag för kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare på laboratoriet
- Ett redskap för att utveckla arbetsorganisationen och produktionsprocesser genom att inventera och bättre tillvarata de reella kompetenser som finns inom en befintlig personalgrupp

Nytta för individen

- Dokumentation av sina faktiska kunskaper, det man lärt sig genom arbetet
- Bekräftelse på att man kan mer än man tror...
- Möjlighet att fylla på eventuella kunskapsluckor
- Underlätta om man är intresserad av att söka annat arbete (internt/externt) eller om intresse finns att läsa vidare

Sammantaget är fördelarna flera för alla parter, inte minst för den enskilde individen som genom sitt deltagande kan bidra till förbättrade kompetensutvecklingsmöjligheter och utveckling av sin arbetsplats liksom av sitt eget lärande. Arbetsplatsen får bättre struktur, dokumentation och planering av verksamheten och dokumentation av medarbetares kompetens.

Processen att delta i projektet

En första informationsträff hölls redan före jul 2011 med fackliga företrädare och tf avdelningschef. Mottagandet var lite "ljunt", men samtidigt såg de deltagande medarbetarna att det fanns intressanta möjligheter. Beslutet blev att undersöka intresset bland medarbetarna och kalla till ett informationsmöte. Detta informationsmöte genomfördes under våren 2012 och beslut togs att erbjuda laboranterna att delta.

Under hösten 2012 provade Rönnskär centrallaboratorium att genomföra en kartläggning av vår laborant befattning med hjälp av ValiWeb. Tillsammans med Gunnar Sundström på CV hade avdelningschefen Linn Andersson satt ihop frågor som tillsammans skulle täcka den kunskap som det var önskvärt att en laborant skulle behärska vid nyanställning.

Målet med kartläggningen var att se var personalen uppfattade att de själva hade kunskapsluckor och utifrån resultatet utforma en utbildningsplan som skulle fokusera på dessa områden.

Det genomfördes två stormöten med samtliga laboranter och vid det sista tillfället fick de skriva upp sig på en lista om man var villig att delta i kartläggningen. Då anmälde sig 20 personer. Av dessa fullföljde 12, dvs. de svarade på samtliga frågor i kartläggningen. Önskemålet var att personal med olika utbildningsnivå och erfarenhet skulle svara, så att vi i företagsledningen fick en totalbild över vilka kunskapsluckor de flesta såg brister i.

Vi fick ett bra spann över både erfarenhet som spred mellan någon månad till över 30 år, samt över utbildningsbakgrund där spannet var gymnasieexamen till universitetsexamen.

Kartläggningen blev lyckad. Vi kom fram till att vi behövde genomföra fyra utbildningsinsatser.

- 1 Grundläggande genomgång av statistik och mätkvalitet
- 2 Föreläsningsserie av alla större avdelning på Rönnskär där någon från avdelningen kommer och berättar om sina produkter/prover som de vill ha hjälp med. Vad resultatet behövs till och varför.
- 3 Grundläggande kurs i allmän analytisk kemi
- 4 Genomgång hantering av avfallshantering/källsortering miljöfarligt avfall etc.

Det som, enligt Linn, uppfattades som positivt med Elia och ValiWeb var:

- Bra struktur i ValiWeb. (Det tog dock lite tid innan jag förstod hur det var uppbyggt, men när det väl var klart så var det lätt att se hur olika personers bakgrund skulle komma fram i undersökningen)
- Lätt att övervaka och hjälpa personerna som höll på med utvärderingen
- Effektivt sätt att göra denna kartläggning av befattningarna. Personerna var själva tvungna att bidra med sin uppfattning på ett gediget sätt. Annars kan det lätt bli så att alla vill ha mera utbildning för att det är kul. Men här kände de flesta att det var viktigt att skriva och förklara sin bild så att precis rätt saker kom fram.
- Kartläggningen blev lyckad, och vi har börjat utforma en internutbildning där det första steget genomfördes i januari 2013.

Det som Linn uppfattade som mindre positivt var:

- ValiWeb är inte uppbyggt för en kartläggning så som vi ville. Man kunde bara bedöma tillräcklig kunskap eller ej tillräcklig och där hade jag önskat fler skalor (se utvärderingen i Excel).

Slutsatser

Ett av målen med projektet var att gemensamt utveckla och testa kartläggningsmetoder. Boliden Rönnskär har bidragit till måluppfyllelsen genom att använda ValiWeb i kartläggningen av 12 laboranter.

För laboratoriet har projektet inneburit möjlighet att testa ett sätt att kartlägga en viss yrkeskategoris kompetens och upptäcka brister i medarbetarnas kunskap.

För Rönnskär har projektet gett möjlighet att på ett strukturerat sätt arbeta fram en kompetensutvecklingsplan för denna befattning, men vi har även blivit mer medvetna om vad som bör ingå vid introduktion av nya medarbetare. Generellt har projektet bidragit till att sätta dessa frågor mer i fokus och ökat erfarenhetsutbytet mellan projektmedlemmarna i dessa frågor.

Bilaga: Områden som kartläggningen på laboratoriet omfattade:

Samtliga punkter skall beröra alla provtyper, dvs. produktionsprover/ borrhärdor/miljöprov/råmaterial/övrigt.

Jag behärskar/På vilken nivå/Vad fattas för att utvecklas:

Övergripande Kunskap

- Processer på Rönnskär
- Miljöprover
- Råmaterial
- Syfte med efterfrågad analys

Provberedning

- Uppslutningar med Häll/micro/autoklav etc
- Smältningar (peroxid,glas fire assay etc)
- Malning/pressning
- Slipning/fräsning

Hantering av lösningar/prover

- Spädning
- Uppkoncentrering
- Filtrering
- Pipettering
- Minimera risker för kontamineringar

Analyser

- Instrumenthantering (AA, ICP, XRF; PSA etc)
- Titreringar
- Gravimetrisk bestämning
- Jonselektiva elektroder

Resultat utvärdering

- Enhetsomvandling
- Spädningsberäkningar
- Rimlighetsuppskattningar resultat/kontrolldiagram
- Kvalitetssäkring/kontrolldiagram

Datoranvändning

- Excel-/Wordhantering
- BOLAB
- Lims
- Avvikelsehantering

Felsökning av

- Uppslutningar
- Instrument
- Beräkningar

Kemikaliekunskap

- Säkerhetsdatablad/symboler
- Hantering
- Risker
- Kemikaliespill

Miljö

- Sortering av avfall
- Hantering av miljöfarligt avfall

Bilaga 2: Intervjufrågor till validerare

- 1 Hur ser gällande tillvägagångssätt och metoder ut för tillgodoräkning av tidigare studier och/eller ersättande prestation?
 - a. Beskriv arbetsgången steg för steg från det att en anhållan om tillgodoräkning/validering lämnas in till det att ett beslut om en eventuell tillgodoräkning fattas.
 - b. Vilka dokument används?
 - c. Vilka personer involveras?
 - d. Vem bedömer/fattar beslut om en eventuell tillgodoräkning eller ersättning?
 - e. Bedöms prestationen med GK/U eller med vitsord?
- 2 Hur ser gällande tillvägagångssätt och metoder ut för validering av tidigare förvärvad kompetens?
 - a. Beskriv arbetsgången steg för steg från det att en anhållan om tillgodoräkning/validering lämnas in till det att ett beslut om en eventuell tillgodoräkning fattas.
 - b. Vilka dokument används?
 - c. Vilka personer involveras?
 - d. Vem bedömer/fattar beslut om en eventuell tillgodoräkning eller ersättning?
 - e. Bedöms prestationen med GK/U eller med vitsord?
- 3 Vilka verktyg/modeller/policydokument finns redan för tillgodoräknade/validering?
- 4 Hur kunde administrationen av processen underlättas?
 - a. Vilka dokument finns/måste skapas?
 - b. Vem bör involveras?
 - c. Var ligger beslutsfattandet?
 - d. Hur involveras den studerande?
- 5 Finns det behov av tilläggsresurser för att underlätta arbetet? I så fall vilka?
- 6 Hur mycket tid per studerande går åt till att utföra valideringen?
- 7 Vilka kostnader innebär detta?
- 8 Hur beaktar ni kvalitet, jämlikhet och lika behandling i processen för studerande?
- 9 Vilka fördelar/nackdelar finns med validering/tillgodoräknade?
- 10 Vad fungerar bra/dåligt?
- 11 Vad skulle du vilja göra på annat sätt? Utvecklingsförslag?
- 12 Hurudan information ges åt studerande? Är informationen tillräcklig?

Bilaga 3: Intervjufrågor till studerande

1. Beskriv arbetsgången och metoderna för tillgodoräkningen av tidigare studier och/eller ersättande prestation.
2. Beskriv arbetsgången och metoderna för valideringen av tidigare förvärvad kompetens.
3. Hur mycket tid ägnade du åt processen?
 - a. Gjorde du upp en tidsplan?
 - b. Gjorde du en handlingsplan?
 - c. Delades arbetet upp i delmål?
4. På vilket sätt identifierades och dokumenterades din kompetens?
5. På vilket sätt presenterade du din kompetens?
6. Hur upplevde du responsen från läraren/examinatorn?
7. I vilken form fick du responsen?
8. Fick du handledning? Om så var fallet, vem handledde dig och på vilket sätt?
9. Utvärderade du valideringsprocessen?
10. Vad fungerar bra/dåligt?
11. Vad skulle du vilja göra på annat sätt? Utvecklingsförslag?
12. Hur kan du lära i ditt arbete?
 - a. Utför du arbetsuppgifter som du direkt kan räkna in i dina studier?
 - b. På vilket sätt har du konkret nytta av kurser/studieuppgifter i ditt arbete?
13. Har din arbetsgivare haft konkreta synpunkter/krav/önskemål om innehållet i dina studier?
14. Får du handledning på din arbetsplats? Om så är fallet, vem handleder dig och på vilket sätt?
15. Upplever du att resultatet av bedömningen är rättvist?



Handledningsplan och åtgärdsförslag för validering

Majlen Saarinen

1. Inledning

Denna plan följer upp den diskussion om validering av kompetens som inleddes med WBL-rapporten "Work Based Learning vid Åbo Akademi" som gjordes av Centret för livslångt lärande på uppdrag av studieförvaltningen vid Åbo Akademi 2010.

De minskande ungdomsårsklasserna innebär att universiteten måste hitta nya möjligheter att bredda utbudet av utbildningstjänster såväl för nya studerandegrupper som för återvändande studerande. Universiteten bör därtill garantera fortsatta och återkommande studiemöjligheter för dessa grupper. De här utmaningarna är gemensamma för universitet och högskolor i Europa.

Många studerande som söker till universiteten har från tidigare såväl formella högskolestudier som arbetserfarenhet. Detta innebär att universiteten får en bredare studerandeprofil. Det finns därför orsak att utveckla system för en rättvis validering av kunskap och kompetens. För att möta behov av utbildning hos en alltmer heterogen studerandegrupp krävs fortsatt utveckling av flexibla studiesätt.

Kompetenskraven i arbetslivet ökar ständigt, och därför bör all kunskap, färdighet och kunnande tas tillvara och utvecklas. Via validering kan universiteten få motiverade studerande och rekrytera nya målgrupper. Kunskap som införskaffats i arbetslivet berikar i sin tur lärmiljön. Samtidigt som studerandes kompetens värderas får utbildningsenheten värdefull information om hurudan kompetens arbetslivet genererar och behöver. Valideringen sker efter antagning till universitetet och via valideringen kan även utbildningen vid behov planeras så att den tillgodoser såväl arbetstagarens/studerandes som arbetsgivarens behov. Validering kan härmed bidra till ett ökat samarbete mellan arbetslivet och utbildningsorganisationer samt stöda kompetensutveckling. Om arbetstagarnas kompetens kan användas ändamålsenligt och på bästa sätt innebär detta även en förbättrad avkastning på de investeringar som gjorts inom utbildning och personalutveckling.

I denna text beskrivs en handledningsplan för valideringsprocessen så som den skulle kunna genomföras vid Åbo Akademi. Texten avser att vara ett diskussionsunderlag.

2. Validering

En av utgångspunkterna för att universitet och högskolor skall gå in för validering av studerandes kompetens är European Universities' Charter on Lifelong Learning från 2008. Så här sägs det i inledningen: "Till universitetens främsta strategiska frågor att lösa blir därmed hanteringen av en bredare studerandeprofil, samtidigt som det blir allt viktigare att utveckla system för en rättvis värdering och validering av tidigare kunskaper och att erbjuda relevanta, kreativa och innovativa utbildningsprogram" (ur inledningen till European Universities' Charter on Lifelong Learning, 2008).

Identifiering och validering av tidigare inhämtad kunskap och kompetens förkortas i Finland med den finska akronymen AHOT (AHOT = aikaisemmin hankitut osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen) (på engelska APEL/APL = Accreditation of Prior (Experiential) Learning). Identifiering (evaluering) och erkännande (validering) av kompetens innebär att räkna tillgodo befintlig kunskap och kompetens, som kan ha erhållits på olika sätt. Ofta har kunskapen erhållits via formell utbildning vid en annan utbildningsinstitution. Ett erkänt problem är att kompetens som erhålls på annat sätt än genom regelrätt utbildning ofta förblir osynlig och inte kan ingå i studierna. Lärande utanför utbildningssystemet indelas i inofficiellt (nonformellt) och vardagslärande (informellt). Inofficiellt lärande är

systematiskt och styrt, t ex kurser inom den fria bildningen, medan vardagslärande sker i arbetet, i föreningar eller inom ramen för hobbyn.

Lärandemål för kurser och studieenheter utgör grunden för validering. Lärandemål utgör förväntade studieresultat och definierar kunskap i kompetenser. De definierar vad den studerande förväntas kunna veta, förstå, kunna göra och kunna förhålla sig till efter avlagd kurs.

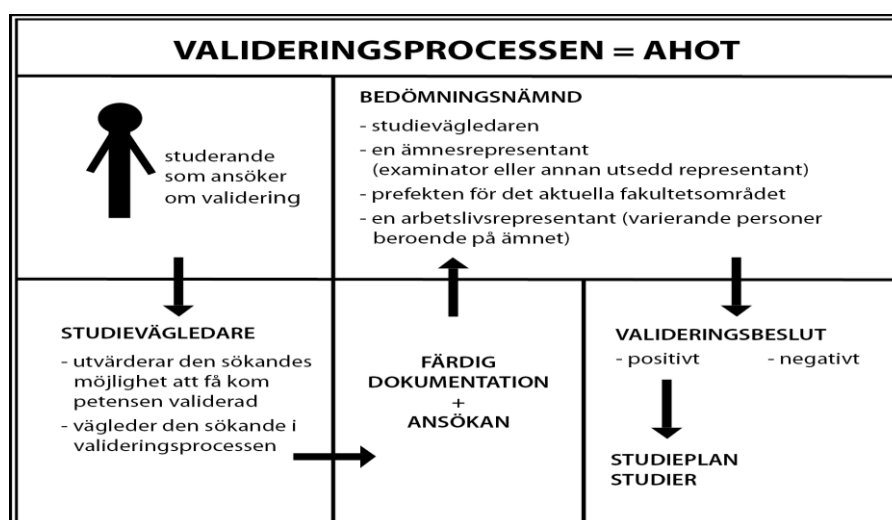
Mätbarhet och kvalitet är förutsättningar för validering som bör vara rättvis, pålitlig, förutsägbar och öppen. De studerande som vill bli validerade skall lätt hitta information om valideringsprocessen, handledningsservice samt vilka krav som ställs på den studerande. Hela konceptet måste vara studerandecentrerat och lättillgängligt.

För att befintlig kompetens ska kunna erkännas, bör den identifieras på ett pålitligt sätt. Det är lärare och handledare med ämneskunskap som ansvarar för identifieringen. Kunskap som erkänts via validering och ingår i en examen bör vara likvärdig med kunskap som erhållits på formellt sätt. Vid validering på högskolenivå är det viktigt att notera att en tillräcklig mängd teori bör ingå i den validerade kompetensen för att man skall kunna intyga att det är frågan om kompetens på högskolenivå.

3. Valideringsprocessen

Validering förutsätter fungerande tillvägagångssätt för identifiering och erkännande av kunskap. Den sökandes kompetens bör kunna värderas enligt samma kriterier som används vid bedömningen av studieprestationer på kurser. Kompetensen skall göras transparent, dokumenteras samt bedömas. De validerade studieinsatserna räknas till godo i form av officiella studieprestationer.

Validering är ingen genväg för att erhålla studieprestationer med minsta möjliga ansträngning, utan avser att synliggöra verkligt kunnande, som kan styrkas med faktiska bevis, på ett sätt som universitet tydligt definierat. Valideringsprocessen omfattar den formella kompetens som den sökande kan påvisa, men beaktar även kompetens som erhållits i arbetslivet. Det är frågan om en omfattande process som kräver tid och engagemang av den sökande.



Valideringen skall ingå i ett flexibelt system. Det är viktigt att alla parter i processen ges tid för reflektion. De som ansvarar för bedömning och handledning bör ha en gemensam syn på vad lärande egentligen betyder och vad som

betraktas som kompetens. Vilken kunskap har ett värde? Det är ofta svårt att se utanför de invanda ramarna när det gäller att erkänna tidigare kompetens och kunskap.

En rättvis bedömning är centralt i detta arbete. Det är därför viktigt att en bedömningsnämnd kan stå som garant för att valideringsprocessen är lika för alla och att bedömningen sker enligt samma bedömningsskalor.

För den sökande är det viktigt att lära sig att kartlägga sitt eget kunnande och få den egna kompetensen identifierad. Validering kan hjälpa den sökande att utnyttja hela sin potential för lärande – att fördjupa och bredda det egna kunnandet. Lärandet bör också utveckla studerandes förmåga till kritisk reflektion och självständigt tänkande.

Exempel på erfarenhet och kunskap som kan valideras och erkännas inom universitetsutbildning är:

- En avgränsad arbetsuppgift eller ett projekt med relevant innehåll som utförts på arbetsplatsen, i form av frivillig verksamhet eller genom självständigt lärande
- Erfarenhet av en given roll i ett specifikt uppdrag, t.ex. projektledare eller motsvarande
- Erhållen kunskap via lärande i arbetet
- Fortbildning som tidigare inte har bedömts med studiepoäng
- Erfarenhet av att ha tränat, lärt, utbildat andra eller av att ha fungerat som mentor

4. Handledningsplan för valideringsprocessen

Valideringsprocessen inleds alltid på den studerandes initiativ, men universitetet styr den fortsatta processen. Universitetet klargör regler och fattar beslut om behandlingen av ärendet samt om informationsgången. Då den sökande har tagit initiativ till validering bör processen framskrida som en dialog mellan den sökande och universitetet. Den sökande bör kunna bevisa befintlig kunskap och strukturera den i förhållande till lärandemålen inom en tilltänkt kurs, studiehelhet eller utbildning.

Den sökande gör en anhållan enligt universitetets instruktioner för valideringsprocessen och levererar den med nödvändiga bilagor till universitetet. Den sökande har ansvar för att dokumentera och bevisa sin kompetens. Det är däremot på universitetets ansvar att erbjuda stöd i form av handledning i valideringsprocessen samt vid uppgörande av den individuella studieplanen. Det är viktigt att de sökande som överväger att anhålla om validering får tillräcklig information om valideringsprocessen och om vad som förväntas av dem. De inledande kontakterna till sökande kan skötas av handledare som utreder deras möjligheter att anhålla om validering.

Valideringsansökningar bör kunna lämnas in till universitetet fortlöpande. Ansökningarna kan förslagsvis behandlas vid två tillfällen per år. De personer som ansökt om validering bör informeras om beslutet inom två veckor från det att deras ärende behandlats på bedömningsnämndens möte. Allt material, inklusive protokoll, som hänför sig till ett valideringsärende bör arkiveras i enlighet med gällande regler. Kurser eller studiehelheter som en studerande får tillgodo baserade på tidigare kunskap eller kompetens noteras i den individuella studieplanen och registreras i studieprestationsregistret. Huvudregeln är att kurser godkänns i sin helhet, men även delprestationer kan godkännas. De sökande som får ett negativt beslut bör samtidigt informeras om möjligheten att överklaga beslutet. Ansvariga examinatorer i respektive ämnen ansvarar för erkännande av kompetensen.

Valideringsprocessen kan indelas på följande sätt:

1. Den sökande tar initiativ till validering och kontaktar universitetet
2. Valideringsprocessen inleds
 - a. Handledningsdiskussion: den sökande och en handledare
 - b. Identifiering av den sökandes kompetens
 - c. Bevisföring och insamling av dokument

- d. Noggrann och detaljerad dokumentation av kompetens för bedömning i relation till lärandemål inom en kurs, studiehelhet eller utbildning
- 3. Inlämning av valideringsansökan och nödvändiga dokument
- 4. Behandling av ansökan; validering av kompetensen för att avgöra om den är adekvat, tillräcklig, aktuell, äkta och tillförlitlig
- 5. Beslut
- 6. Delgivande av beslut
- 7. Erkännande / Avslag
 - a. Erkännande av kompetens
 - i. Tillgodoräknande inom en given utbildning; registrering och bedömning med studiepoäng samt notering i studieplanen
 - b. Avslag => Information om möjlighet till överklagande
 - c.Handledning
- 8. Utvärdering av valideringsprocessen
 - a. Den sökandes självutvärdering
 - b. Handledarens utvärdering
 - c. Utvärdering av processen som helhet

4.1.Handledning

Handledningen under valideringsprocessen bör vara målinriktad, legitim och likvärdig. De personer som vill ansöka om validering behöver mycket handledning speciellt i början av valideringsprocessen, vilket innebär att tillräckliga handledningsresurser bör kunna erbjudas. Handledningens kvalitet spelar en avgörande roll för hela konceptets framgång.

Handledning innefattar i detta fall även att bygga upp och ständigt uppdatera en resursbank på nätet, som skall utgöra den primära informationskällan för potentiella sökande. Här bör finnas all nödvändig information om hur en valideringsprocess genomförs samt information om ansökan, studieplanering, studiehandledning, studieteknik och -metoder. Det bör även finnas information om vad som förväntas av den sökande under valideringsprocessen.

Handledningen bör utgå från ett studerandecentrerat perspektiv och innefatta ett holistiskt synsätt. Det innebär att handledaren bör sätta den sökandes behov i centrum och beakta hela hans/hennes livssituation. Ett helhetsmässigt förhållningssätt innefattande både tidigare erfarenheter och framtidsplaner, är viktigt i all handledning, men speciellt när handledningen riktas till vuxna. Handledningen bör vara systematisk, ges i förhållande till individuella behov och vid rätt tidpunkt samt vara öppen och lättillgänglig så att sökande vet vilka resurser som finns att tillgå.

Handledning som utgår från konstruktivistisk pedagogik torde lämpa sig väl inom valideringsprocessen. Inom konstruktivistisk pedagogik bygger den studerande upp sin egen kunskap i kombination med befintlig kompetens och tidigare erfarenheter. Ett sådant sätt är lätt att överföra till valideringsprocessen där den sökande skall identifiera och dokumentera sin kompetens för att kunna presentera den. Presentationen kan i en konstruktivistisk kontext gärna ske i form av en portfolio. Handledningen i valideringsprocessen har som syfte att hitta individuella lösningar och att motivera individen och ge honom/henne verktyg och metoder för att kunna beskriva och identifiera sin kompetens, sina resurser, erfarenheter, förutsättningar, behov och intressen.

Det krävs både pedagogisk och ämnesmässig handledning under valideringsprocessen. Handledning bör i huvudsak erbjudas individuellt men kan även ges i grupp. Grupphandledning lämpar sig speciellt för en mindre grupp av valideringssökande som arbetar med likartade uppgifter. Handledning i grupp ger möjlighet till mångsidig interaktion så som idéutbyte, diskussion och feedback vilket kan komplettera den repsons som handledaren kan ge. Möjligheten att arbeta i en mindre grupp kan göra att valideringsprocessen upplevs som mera hanterlig och positiv av de sökande.

De sökande bör även ha tillgång till nätbaserat material som innehåller information, rådgivning, handledning, studieteknik, feedback, uppföljning och utvärdering. Sökande kan även erbjudas olika kontaktforum t.ex. via social media för erfarenhetsutbyte, samarbete och diskussion. Handledning kan även ges på distans via videokonferens och nätbaserade möten.

4.2. Handledarens roll

Valideringsprocessen inleds med ett allmänt handledningssamtal där den sökandes situation klarläggs. Det är viktigt att i detta första möte skapa en positiv och förtroendefull atmosfär mellan handledaren och den sökande för att dessa två skall kunna mötas i växelverkan. Processen framskrider som en dialog och via strukturerade samtal handleds den sökande att identifiera och dokumentera sin kompetens. Det är av stor betydelse i vilken mån handledaren lyckas skapa en förtroendefull relation till den sökande och det är handledarens ansvar att se till att processen framskrider planenligt. Handledaren skall ha beredskap att reagera på förändringar i handledningsprocessen samt även kunna handleda den sökande genom osäkra och ifrågasättande faser av processen. Handledaren har en speciellt viktig roll i inledandet och avslutandet av valideringsprocessen.

En viktig utgångspunkt beträffande handledarens roll i valideringsprocessen är att handledaren inte skall bedöma den sökandes kompetens. Detta är istället en uppgift för ämnesansvariga lärare och examinatorer.

Handledning i valideringsprocessen innebär i de flesta fall mycket personliga möten. Handledaren bör hantera situationen så att den sökande upplever att det är enbart kompetensen som valideras och inte den sökande som person. Valideringsprocessen och de därpå följande studierna upplevs som och leder ofta till någon form av förändring hos den sökande/studerande. Handledaren behöver därför ha kompetens att möta och hantera problem i anslutning till förändring (självbild, handlingsberedskap, attityder) och även kunna möta den sökande på ett mera personligt plan. Valideringsprocessen kan leda till att den sökande upptäcker att hon/han finns på en annan kunskapsnivå än den förväntade.

Detta kan leda till större självkännedom, men även till problem och kriser. Konkret stöd och feedback behövs och handledaren bör tillsammans med den sökande reflektera över målsättning, process, arbetsmetoder och resultat. Det är av största vikt att handledaren kan handleda professionellt och bemöta alla sökande med genuint intresse, ödmjukhet och respekt. De sökande skall kunna förvänta sig opartiskhet, ansvar, kompetens och integritet. Både sökande och handledare bör kunna värdesätta varandras sakkunskap, erfarenhet och kompetens. Handledningen bör inte vara så lösningsfokuserad att detta överskuggar handledningsprocessen och interaktionen mellan parterna.

Handledaren bör även ha kompetens att framgångsrikt handleda på distans, på nätet, via e-post, telefon, videokonferens eller nätkonferens etc. Detta innebär att handledaren och den sökande inte alltid behöver hitta gemensam tid och plats för sina möten. Det är ytterst viktigt på vilket sätt handledaren framför respons till den handledda om handledningen sker på distans. En fördel är att handledarens råd och kommentarer kan förmedlas och sparas i skriftlig form, som man även senare kan återkomma till. Det är fullt möjligt att upprätthålla en god personlig handledningsrelation även på distans.

Handledaren bör vara medveten om eventuella kulturskillnader som finns bland sökande och kunna hantera dessa. Det är även viktigt att handledaren kan sätta gränser för sitt eget arbete och inse att rollen som handledare inte innebär att man skall vara terapeut eller kunna lösa den sökandes alla eventuella problem.

Handledaren bör under processens gång

- kunna redogöra för valideringsprocessen som helhet, men även för dess olika skeden

- tillsammans med den sökande och utgående från hans/hennes behov göra upp en handlings- och tidsplan samt välja arbetsätt för processen
- försäkra sig om att den sökande förstår sin egen roll och sitt ansvar i valideringsprocessen samt har realistiska förväntningar på processen
- tillsammans med den sökande formulera mål och delmål i processen; dvs. skapa en målmedvetenhet i arbetet och vad som skall vara resultatet av processen
- kunna motivera, ifrågasätta och ge konstruktiv respons till den sökande i olika skeden av processen
- handleda den sökande till att alltmera självstört ta ansvar för valideringsprocessen samt eventuella kommande studier
- tillsammans med den sökande lösa de problem som uppstår under arbetet och hitta nya alternativ om de ursprungliga planerna omkullkastas
- handleda den sökande att identifiera, dokumentera och konkret presentera erhållen kunskap och kompetens
- kunna redogöra för innehåll och lärandemål i olika kurser och studiehelheter tillsammans med lärare/examinator
- kunna vidga den sökandes perspektiv genom nya och kreativa infallsvinklar och hjälpa till individuella lösningar
- uppmuntra till reflektion över den egna kompetensen
- kunna hantera osäkerhet
- ha god förmåga i kommunikation och samverkan, kunna samtala professionellt och vara medveten om kognitiva och emotionella processer i handledningssituationen
- handleda den sökande i uppgörandet av en individuell studieplan efter ett positivt beslut i valideringsprocessen
- handleda de sökande som fått avslag i processen vidare för kompletterande studier
- följa upp och utvärdera valideringsprocessen

Variationen bland de sökande och deras behov ställer krav på tillräckliga handledningsresurser och kompetens hos handledare. Handledarna bör ges tid och möjlighet att fortbilda sig och uppdatera sin kompetens inom ämnesområdet. Handledarna bör kontinuerligt tillsammans med andra på universitetet som arbetar med validering utvärdera och utveckla valideringsprocessen, handledningen och servicen till sökande/studerande.

Det är värt att notera att ämnesmässig handledning åligger lärare och ämnesansvariga i respektive ämnen. Likaså bör ämnesbehörig personal handleda den valideringssökande i hur man kan relatera en viss kompetens till teoribildning inom ett ämnesområde.

4.3. Den studerandes roll

Att vara självstyrd studerande innebär att ta ansvar för eget lärande. Självstyrning omfattar olika kompetenser som orientering mot lärande, lust att lära sig, förmåga att välja samt fatta beslut, kritiskt tänkande, anpassning och samarbete. En självstyrd studerande har en positiv uppfattning om sig själv som studerande. Han/hon studerar enligt en studieplan, kan definiera sina lärandebehov och utveckla egna strategier för lärande i syfte att nå uppsatta mål. En självstyrd och självständig studerande har inre motivation för studierna och intresse för lärande trots att yttre kontroll (belöning och straff) saknas. Denna studerande är målinriktad, kan realistiskt planera och utvärdera sina egna studier samt vara flexibel och vid behov ändra studieplan och –mål.

Ju mera självstyrd den sökande är desto lättare kommer han/hon in i valideringsprocessen. Självstyrning i detta sammanhang innebär att den sökande/studerande tar initiativ till en validering och själv ansvarar för att det egna studieärendet framskrider i processens olika faser. Den sökande bör själv, med hjälp av handledning, kunna identifiera den egna kompetensen inklusive relevant arbetserfarenhet. Den sökande behöver inte vara självstyrd fullt

ut när valideringsprocessen inleds, utan kan genom handledning lära sig att i ökande grad styra den egna läroprocessen. Självstyrning innebär även att den sökande förstår att utnyttja alla tillgängliga resurser inklusive lärare, handledare och andra sökande/studerande.

Under valideringsprocessen handleds den sökande för att kunna identifiera och dokumentera den kompetens som skall valideras. Den sökande bör förutom att presentera sin kompetens även reflektera kring densamma och analysera sin kunskap. Det är på den sökandes eget ansvar att besluta vilken kompetens han/hon skall lyfta fram i valideringen. Kompetensen kan presenteras t.ex. i form av portfolio, essä, tentamen, intervju, föredrag, dagbok, projektarbete etc.

Att reflektera är en del av läroprocessen och innebär kritiskt tänkande, dvs. att beakta frågeställningar ur flera olika perspektiv för att erhålla en nyanserad helhetsbild. Att identifiera och dokumentera den egna kompetensen kräver personlig eftertanke och reflektion. Detta kan underlättas med handledningsdiskussioner och dagbok, i vilken den sökande beskriver de mest betydelsefulla kunskaperna och erfarenheterna från studier och arbete.

När den sökande har klarlagt sin kompetens bör detta åtföljas av en reflektion kring följande frågor:

- Är kompetensen aktuell och uppdaterad?
- Är kompetensen relevant inom den aktuella kursen eller studiehelheten?
- Är det frågan om en kompetens på högskolenivå?
- Kan jag hitta bevis för kompetensen och hur kan jag dokumentera bevisen?

Det är viktigt att den sökande kan presentera inte bara formell kompetens utan även övrig kompetens i förhållande till lärandemål inom aktuella kurser. Tidigare erhållen kompetens bör kunna generaliseras och motiveras så att den är användbar i nya situationer. Kompetensens omfattning bör alltså kunna påvisas i relation till lärandemålen inom den tilltänkta utbildningen. När den sökande anser att dokumentationen är klar presenteras den för handledaren som ger respons. När handledaren och den sökande är överens om en slutgiltig version lämnas denna in till universitetet för validering. Samtidigt bifogas alla dokument som kan påvisa relevant kompetens.

Utgående från det presenterade materialet görs en bedömning av vad den sökande får tillgodo inom sin utbildning och dessa prestationer erkänns och registreras. Den validerade kompetensen och kunskapen noteras i studieplanen som kompletteras med de studier som bör avläggas för att uppnå studiemålet.

Den sökande bör under valideringsprocessens gång

- tillsammans med handledaren välja arbetsätt för processen och göra upp en handlings- och tidsplan samt förbinda sig till överenskommelsen
- formulera mål och delmål för sitt eget arbete under processen
- identifiera, dokumentera och presentera adekvat kunskap och kompetens
- lära sig att reflektera över den egna kompetensen
- lära sig ta emot respons
- utveckla metakognitiva färdigheter
- kunna hantera osäkerhet och motgångar (t.ex. avslag i valideringsprocessen)
- utvärdera valideringsprocessen, inklusive sitt eget arbete

5. Åtgärdsförslag för validering

Validering grundar sig på god administration, tjänsteansvar och beslutsfattande. Validering bör ingå i universitetens normala verksamhet och bedömningskriterierna och metoderna bör vara de samma som för övrig verksamhet. För att uppnå god kvalitet i valideringsarbetet bör universitetet vidta nödvändiga åtgärder:

1. Det första steget i valideringsarbetet är att tillsätta en styrgrupp för verksamheten. I styrgruppen bör även ingå en person som är ansvarig för valideringsverksamheten vid universitetet.
2. Arbetsfördelning och roller mellan olika aktörer i valideringsprocessen bör klargöras.
 - a.Handledning och bedömning bör aldrig utföras av samma person
3. Tillräckligt med arbetstid bör kunna avsättas för de personer som arbetar med validering
4. Administrativa åtgärder
 - a. Fastställa instruktioner och guider om ansökningsförfarandet
 - b. Fastställa en beskrivning av valideringsprocessen
 - c. Fastställa hur sökande skall presentera sin kompetens
 - d. Fastställa i vilken grad validerad kompetens kan ingå i olika utbildningar
 - e. Fastställa kriterier enligt vilka bedömningen görs
 - f. Fastställa regler för och mängden av handledning under valideringsprocessen
 - g. Fastställa eventuella kostnader för den sökande
5. Personalutbildning i
 - a. bedömnings- och utvärderingskompetens för ämnesansvariga och examinatorer
 - b. handledningskompetens för handledare i validering processen
 - c. administration av validering för alla som skall arbeta med detta: studievägledare, rådgivare, handledare, lärare, utvärderare, administratörer, studiechefer, examinatorer, professorer etc.
 - d. Kvalitetssäkring av validerad kompetens

Trots att de sökande inom systemet vill bli bedömda i olika ämnen och kan eftersträva olika examina är det viktigt att en eller två personer sitter med i alla bedömningsnämnder för att likabehandling skall uppnås. Universitetet bör även utse en central ansvarsperson inom studieförvaltningen som ansvarar för valideringsprocessen.

6. Sammanfattning och diskussion

En aktuell strategisk fråga för universiteten är hur de skall lösa hanteringen av en bredare studerandeprofil. Alltför många söker sig till universiteten, antingen som grundstuderande eller för att utveckla sin kompetens. Många av dem har arbetslivserfarenhet och kompetenser som kan valideras inom tilltänkta studierna. Valideringsprocessen bör vara rättvis, pålitlig, förutsägbar, öppen, mätbar och kvalitativt högtstående så att alla sökande valideras jämbördigt och så att den validerade kompetensen kan konstateras vara på högskolenivå. Informationen till potentiella sökande bör vara klargörande och lättillgänglig. Valideringsprocessen kräver tid och engagemang av den sökande. Valideringen skall vara studerandecentrerad och heterogeniteten bland sökande och studerande ställer höga krav på handledningsresurser och kompetens hos handledare. Detta innebär att tillräckliga handledningsresurser bör kunna erbjudas. Handledningens kvalitet spelar en avgörande roll för hela konceptets framgång.

Validering är ett utbildningskoncept som förenar behovet av utbildning med möjligheten att identifiera och erkänna kompetens hos studerande. Validering bör ingå i universitetets normala verksamhet och universitetet bör vidta nödvändiga åtgärder för att inleda validering av befintlig kompetens hos dem som söker in till universitetet. Att i utbildning förena praktiskt kunnande, teoretisk insikt och personlig tillväxt är någonting som är specifikt för universitetet.

Källor

Ansela, Maari; Haapaniemi, Tommi; Pirttimäki, Sade (2006): Individuella studieplaner för universitetsstuderande. Kuopio universitet.

Drugg, Katarina; Fredenberg, Johanna; Lindroos, Paula; Riska, Mona & Saarinen, Majlen (2010): WBL-rapport: Work Based Learning vid Åbo Akademi. Åbo Akademi.

Glasgow Caledonian University (2006): Guidelines for Flexible Entry. Credit Transfer and Recognition of Prior informal Learning (RPL).

Halttunen, Timo & Pyykkö, Riitta: Oivalla osaaminen - Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (2007-2009) –hankkeen loppujulkaisu. Turun Yliopisto.

Heikkinen, Esa & Rikkinen, Aino (red.)(2006). Gunnar, Mikko; Vuolle-Salonen, Marketta & Pasanen, Heikki: Handledning i processen med fristående examina. Resultat av AiHe-projektet 2006.

Itä-Suomen Yliopisto (2010): Päätös aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen toimintatavoista Itä-Suomen yliopistossa. Dnro 861/12.00.00/2010.

Jäntti, Jonna (2008): Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen käytännöt Kuopion yliopistossa. Kuopio.

Valideringsdelegationen (2006): Tankar och förslag kring vägledning och vägledares roll i valideringsprocessen. Dnr VLD 2006/76.5. 2006-09-07.

Bilaga 5: Sigurd Johansson, Procedurer kring kursutveckling

Att skapa en universitetsgemensam introduktionskurs förstudieövana - en komplex verksamhet

Från högskolekurs till inslag i information till validander

Nedan beskrivs den strävan som fanns och de aktiviteter som genomfördes inom ELiA-projektet för att utveckla en gemensam högskolekurs för studieövana. Rapporten omfattar tiden från mars 2009 fram till mars 2013.

Aktiviteter under ELiA

I rapporten: Utveckling av högskolekurs "Erkännande av lärande i arbetslivet" 15 hp. (Bilaga 1) skriven i juni 2009 görs en historieber beskrivning. I den framkommer att under den projektkonferens som genomfördes i Jakobstad, Finland den 2 – 4 mars initierades utvecklingen av ovan nämnda högskolekurs. Kontakter knöts mellan representanter från Umeå universitet, Sigurd Johansson, Åbo akademi, Greger Lindström och Högskolan i Bodö, Venke Sörli. Gruppen enades om att genomföra ett antal webb- konferenser där kursens innehåll och metodologi skulle diskuteras.

Ett första webbseminarium genomfördes den 27 mars. Både vid Umeå universitet och Åbo akademi hade då acceptansen för en kursutveckling initialt förankrats på institutionsnivå. På högskolan i Bodö bedömdes däremot att deras strävan mot att erhålla universitetsstatus skulle prioriteras framför den föreslagna kursutvecklingen varför det inte fanns någon representant därifrån. Projektledningen i Skellefteå informerades omedelbart om den situation som uppstått för att försöka finna en lösning.

Några namnförslag med adresser översändes från Norge, Kontakter med dessa togs och tid för webbseminarier fastslogs med viss möda men de blev tvungna att ställas in på grund av tidsbrist. Efter samråd med projektledningen beslöt Sigurd Johansson och Greger Lind att i det läge som uppstått själva genomföra en probleminventering och presentera resultatet vid konferensen i Brönnsund.

En av de problem som både Umeå universitet och Åbo akademi lyfter fram är den ekonomiska aspekten vid en framtida mer specificerad kursutveckling, rekrytering, antagning och genomförande. Båda dessa lärosäten lever i en ekonomisk realitet som medför att andra villkor än för den här föreliggande initieringen av en högskolekurs måste gälla om/när kursplaner ska detaljformuleras, studieguider utvecklas och arbete genomföras i samband med undervisningens genomförande och utvärdering.

Den 19 maj genomfördes ett seminarium under konferensen i Brönnsund där arbetsprocessen för initieringen av högskolekursen redovisades, situationen beskrevs och möjliga lösningar ventilerades.

I det förslag till framtida utveckling av den kurs som då benämndes Erkännande av lärande i arbetslivet och som presenterades på ett projektseminarium i maj 2009 framgår att innehållet, eller den didaktiska vad frågan, i en framtida kurs kräver att specificeras ytterligare liksom ett tydliggörande av den tänkta studerandekategorin eller kategorierna.

Metodfrågan, eller den didaktiska hur frågan, bedömdes inte att vara något större problem. Alla lärosäten har lång erfarenhet av distansutbildning och har utvecklade metodik- och tekniklösningar för sådan verksamhet. Frågor kring rekrytering kan lösas genom den samverkan mellan offentlig förvaltning och näringsliv som redan har skapat genom det nuvarande ELiA projektet.

Frågor som krävde svar var om inte antagning till högskolekurser är ytterligare en aspekt som måste klargöras eftersom regelverken kring formella meriter är olika i de tre länderna. Även studiefinansieringen har olika lösningar vilket kräver ett klargörande.

Två möjliga huvudmodeller kunde emellertid urskiljas. Nämligen att alla studenter registreras och antas till ett lärosäte som blir kursansvarig för hela kursen men med adjungerade lärare från övriga lärosäten eller att varje lärosäte registrerar och antar studeranden från sitt land men med adjungerade lärare från övriga lärosäten.

Aktiviteter under ELiA 2

I maj 2010 formulerades *Beskrivning av etableringsprojektet Elia 2*. Detta gjordes inför ansökan om förlängning av Elia-projektet. Där beskrivs ett av målen på följande sätt:

Kursen är nätburen och avsedd som en introduktionskurs för vuxna, i huvudsak studieovana. Studenter kommer in i projektet via kompetenskartläggning, validering och andra åtgärder. Kursen avses att vara poänggivande, motsvarande 15 hp. Den genomförs av högskolegruppen. Dess grund är gemensam över landsgränserna. Olika profiler/karaktärer arbetas fram i gränsöverskridande samarbete mellan högskolorna.(sid 8)

Under punkten aktivitet 5 utvecklas tankarna om kursen ytterligare:

Det här är en nätburen kurs, avsedd som en introduktionskurs för vuxna, i huvudsak studieovana, studenter som kommer in i projektet via kompetenskartläggning, validering och andra åtgärder. Kursen utvecklas mellan seminarium 1 och 2 och ges månad 7-28. God rekrytering och ett lyckat genomförande kräver god marknadsföring i företag, på arbetsförmedlingar etc, och samspel med personalchefer m fl. Högskolegruppen ansvarar för genomförandet (sid 14)

Innehållet i den tänkta framtida kursen beskrevs under följande punkter:

- *"Högskolekunskap", dvs kännedom om högskolans regelverk, inblick i yrkesutbildningar*
- *Erkännande av reell kompetens: vad krävs av den egna individen? Hur kan ett erkännande leda till behörighet och eventuellt tillgodoräknande i en utbildning?*
- *Case från arbetslivet som belyser processen, Case-studier under högskoleliknande former, dokumentation av en verksamhet eller utvecklingsfas i den egna verksamheten*
- *Metoder och modeller för hur vuxenstuderande skall presentera sin kompetens inför en valideringsprocess*
- *Prov och provbedömning*
- *Arbetssätt för hur valideringsprocessen skall genomföras, bedömningsnämnd, beslutsprocess (sid 14)*
-

En analys under punkten "Inriktningar" visar att kursen skulle vara mycket ämnesbred genom att den skulle rikta sig till individer inom mycket breda arbetsområden. Vidare påpekas att ett framtida problem kunde bli att motivera framtida studenter att söka till kursen. Hur kursen skulle formas uttrycktes i den korta meningen: *Mest troligt med hjälp av en lärplattform (sid 14).*

I december 2010 godkändes projektansökan av en fortsättning av projektet som nu kallades Elia 2.

Under projektbeskrivningens rubrik *mål och verksamheter* framträder den tänkta utvecklingen av denna högskolekurs i punkt 5:

5 Hävstång till högskolan - kurs för medarbetare i företag/arbetslösa/personer i arbetsväxling.

Det här är en nätburen kurs, avsedd som en introduktionskurs för vuxna, i huvudsak studieovana, studenter som kommer in i projektet via kompetenskartläggning, validering och andra åtgärder.

I september 2011 samlades en grupp lärare från projektet för att utveckla kursplanen. Förslaget till kursnamn var *Hävstång till Högskolan*. (Bilaga 2) I slutrapporten för kursplanearbetet poängterades att det didaktiska arbetet med att formulera vad kursen skulle behandla och hur detta skulle kunna ske inte varit något större problem för gruppen att lösa.

I december 2011 utvecklades ett kursförslag kallat *Introduktion om validering och information om praktisk kartläggning(Bilaga 3)*. Förslaget var föranlett av ett förmodat behov av information till framtida validander.

I april hade detta förslag utvecklats ytterligare med mer detaljerad information och material med streamade föreläsningar och instruktioner. (Bilaga 4)

Historisk sammanfattning

Sammanfattningsvis gjordes det första utvecklingsförsöket med en gemensam kursutveckling av kunskapsområdet validering mellan Åbo och Umeå universitet eftersom Bodö vid den tiden inte hade universitetsstatus. Utvecklingen strandade på att rekryteringsfrågor var oklara och därmed den framtida ekonomiska lönsamheten av en sådan kurs. Olika regelverk för antagning och finansiering medförde också att en utveckling av en gemensam kurs med gemensam antagning och lärarpersonal bedömdes som allt för krävande för lärosätenas administration och därför avbröts.

I det andra försöket utvecklades ett gemensamt kursförslag till en introduktionskurs för universitetsstudier. Kursförslaget formulerades gemensamt av deltagare från de tre ländernas universitet och högskolor. Under kursutvecklingen sågs stora samordningsmöjligheter när det gällde lärarinsatser och att utveckla en gemensam distansplattform. Stor medvetenhet fanns redan då om påverkansfaktorer från regelverk om rekrytering, antagning och finansiering men dessa lämnades därhän i detta specifika arbete. Det visade sig senare vid presentation på högskolorna att olika inslag i detta kursförslag redan fanns integrerade i andra redan existerande kurser. Dessutom bedömdes det osäkert om möjligheten att rekrytera tillräckligt med studenter för att kursen skulle bli lönsam. Det bör emellertid nämnas att Bodö universitet har fortsatt med denna kursutveckling och har idag en kursplan som väntar på att bli godkänd.

Det tredje försöket är utvecklingen av en introduktionsutbildning för individer som i en nära framtid ska valideras. Utbildningen föreslås bestå av två seminarier eller kursmöten, vardera på en halv dag. Dessa möten är i en framtid tänkta att kunna genomföras med stöd av IKT och helt i distansform. I dagsläget finns producerade filmer och informationsmaterial på Internet i valideringsverksamhet som brukas av de som deltar i projektet.

Studie av kursutvecklingsprocedurer

I syfte att tydligare klargöra och kunna analysera varför Elia-projektet misslyckade med att skapa en universitetskurs för studieovana genomfördes intervjuer med erfarna studieadministratörer på de tre berörda universiteten. (Bilaga 5)

För att skapa en tydligare struktur används begrepp från den s.k. Arena-teorin. Kort kan nämnas att i denna teori eller modell ses utbildningssystemet som en teatermetafor där utbildningssystemets olika nivåer och aktörer agerar på olika arenor. På *Policyarenan* formuleras verksamhetens övergripande mål. På *Formuleringsarenan* formuleras denna policy i mer konkreta termer ofta i form av kursplaner. På *Transformeringsarenan* överförs sedan kursplanerna till konkret undervisning för att slutligen genomföras på en *Realiseringsarena*. I skrivningen nedan har Policy- och Formuleringsarenorna sammanförts medan en *Antagningsarena* har införts i modellen.

Sammanfattning av intervjustudien

Det kan konstateras att de tre lärosätena har snarlika modeller för initiering, utveckling och genomförande av sina kurser. Det visar sig också att alla lärosäten har något skilda procedurer för på reguljära kurser och uppdragsutbildningar. Reguljära kurser har längre ledvägar och beslut fattas på högre nivåer än som är fallet för uppdragsutbildningar. Vidare kan skönjas att antagningsarenorna har olika centraliseringsnivå. I Sverige och Norge görs både antagningar och valideringar på en central antagningsarena medan i Finland delegeras valideringen till lärarnivå.

Från Finland betonas den särställning som Öppna universitetet har och som påverkar institutionernas ekonomi för undervisningens planering och genomförande. Från den Svenska sidan framhålls ekonomins påverkan mycket tydligt. Inget arbete tillåts påbörjas förrän de ekonomiska frågorna är utredda och godkända.

En förklaring till varför den omtalade kursen inte lyckades etablera sig kan förmodligen härledas till de ekonomiska frågorna. Oklarheter och följande osäkerhet kring rekrytering medförde att de styrande organen (*Institutionsråd, Studiekvalitetsutvalg respektive Utbildningsutskott*) inte ville ge sig in på några ekonomiska risktaganden.

Två vägar kan skönjas. Den ena alternativet vore att en övergripande instans på Universitets- eller Fakultetsledningsnivå kunde ge ekonomiska garantier till det genomförande ämnet, ämnesfaget eller institutionen. Ett annat alternativ vore att genomföra kursen i form av en uppdragsutbildning med externa finansiärer.

Bilaga 6: Sigurd Johansson, UmU, Reflektioner

Med ett övergripande perspektiv framträder för mig en bild där Finland har längst och störst erfarenhet från valideringsverksamhet, därefter kommer följer Sverige medan Norge verkar påbörja validering i dagarna.

Jag anser att Finlands modell med "Öppet Universitet" påverkar situationen vid en jämförelse. Deras öppna modell med mindre strikta krav på formella meriter medför samtidigt att behovet av validering borde minska betydligt. Å andra sidan kan det vara så att fler tas in vid Öppna universitetet och där finner att de kan korta studietiden genom validering. Om det är på det viset kommer valideringsverksamhet att eskalera i omfattning

Det är också värt att notera att de valideringar som rapporteras i Case-beskrivningarna inom Elia-projektets ram alla rörde yrkesgrupper som kan hänföras till lågstatusutbildningar inom universiteten. Dessutom gäller de alla kvinnodominerade yrken. Möjligen med undantag för Yrkeslärare som ofta är män. Detta gällde i alla tre länderna.

Till framgångsfaktorer kan räknas det goda samarbete som utvecklades under projektets genomförande. Kommunikationerna flöt lätt och i de allra flesta fall hölls överenskommelser och uppsatta stopptider. Dessutom fördes diskussioner och reflektioner under seminarierna och möten i en mycket öppen anda vilket samtidigt medförde att svårdefinierade begreppsdefinitioner kunde hanteras.

Till misslyckanden kan nog hänföras den högskolekurs som var tänkt skulle utvecklas och genomföras. Denna verksamhet rapporteras under en egen punkt i slutrapporten. Kort kan nämnas att kursen utvecklades gemensamt av lärare från de tre universiteten och under en viss möda. Tyvärr kom det inte att rekryteras några studenter och inte heller erbjudas som en universitetskurs, varken som ordinarie kursutbud eller i form av uppdragsutbildning. Däremot kom delar av den att användas i informationsverksamhet inför de fallbeskrivningar som rapporteras på annan plats. Den analys över verksamheten som genomfördes indikerade att ingen universitetsinstitution var särskilt intresserad eftersom kursen var av universitetsövergripande natur och därför inte fokuserade någon specifik institutions kunskaps- och vetenskapsområde. Dessutom hade institutionerna redan liknande kurser vars innehåll var mer fokuserad mot deras egen verksamhet. Den ekonomiska aspekten var också viktig. Institutionerna såg inte hur de skulle kunna rekrytera tillräckligt många studenter för att en sådan kurs skulle bli lönsam för dem. En del byråkratiska och administrativa hinder fanns att övervinna men dessa kom aldrig att provas eftersom planerna på att genomföra denna kurs lades ner. Frågor som behandlades om var av typen: Vilka är målgrupperna? Vem ska rekrytera studenterna? Var ska de registreras? Var ska de examineras? Didaktiska frågor om undervisningens innehåll och genomförande sågs som lätta att hantera. Inga problem sågs heller i att utveckla och genomföra kursen med distansövergripande media.

Begreppsdefinitioner kom med tiden att ta allt större utrymme på våra seminarier. Begreppet Gemensam Nordisk Plattform kom att ses som den gemensamma verksamhet som förekom under projektet. Enligt mitt förmenande kom begreppet att ses som något lite diffust där det mesta kunde infogas.

Om vetenskapens natur kan mycket sägas. Man bör vara medveten om att de flesta inom universitetsvärlden ser forskning som sin ojämförligt viktigaste verksamhet. Det kan naturligtvis diskuteras om det verkligen är så, men som exempel kan nämnas att belöningssystemet för lön och karriärer inom universiteten vilar i mycket hög utsträckning på forskningsresultat och publicering. Möjligen kunde en del öronmärkta resurser i projektet ha avsatts för forskningsverksamhet. Det skulle ha gett projektet större uppmärksamhet inom universiteten än som blev fallet. Å andra sidan finns risken att konkret försöksverksamhet skulle ha blivit betydligt mycket mindre.

Rekryteringsproblematiken beror naturligtvis på det styrande regelverk som finns och om individer finner en utbildning ”nyttig” eller värdefull för dem själva. Utifrån diskussioner under projektets seminarier framgår att Finland har det mest tillåtande regelverket medan Sverige och Norge har starka grindvakter för inträde till högskolan.

Vilken nytta ger projektet? Erfarenheter?

Huruvida projektet bidrar till att öppna universiteten och öka kompetensen hos regionens medlemmar är tveksam. Möjligen i något enstaka fall. Däremot pekar projektet på att det finns möjligheter men att regelverken i så fall måste revideras.

Att skapa en kurs som skulle ge behörighet till universiteten och förbereda för studier där visade sig svårt. Detta resultat rapporteras för övrigt på annat ställe i slutrapporten.

Naturligtvis har kommunikationsleder skapats mellan projektets deltagare. Att de kommit från olika delar av respektive samhälle har medfört bredare diskussioner på seminarierna och större förståelse för varandras verksamheter.

Framtida behov

Framför allt måste de ekonomiska frågorna finna sin lösning. Validering är ingen billig verksamhet. Det krävs ett ändrat förhållningssätt till validering, ett mer accepterande och mindre regelföljande. Möjligen krävs det en framväxt av en ny tjänstemannakår inom skolvärlden som är professionella på valideringsverksamhet.

Valideringens didaktiska frågor

Traditionellt försöker didaktiker att besvara frågorna om VAD som ska ingå i en undervisning. Varför just detta ska ingå är en följdfråga. Sedan följer HUR-frågan. Hur undervisning ska genomföras följt av en ny varför-fråga. Varför just på detta sätt och inte något annat?

Inom valideringen kan frågorna utökas till frågan om VEM. Vem ska genomföra valideringen och varför just dessa. Frågorna ställs om kriterier. Vilka kriterier ska bedömning göras mot och varför just dessa kriterier. I det sammanhanget finns frågor om ”striktethet”, ”stränghet”, alla följt av en varför-fråga.

Några ytterligare reflektioner om Elia-projektet och dess utveckling

Frågor om utbildning och utbildningens dimensionering och dess anpassning till ett samhälles arbetsliv är synnerligen komplexa och kan således inte enkelt besvaras. Däremot kan möjligen reflektioner och erfarenheter vunna under projektets gång medföra att visa linjer kan skönjas som tidigare doldes i önsketänkande kring vad validering skulle kunna bidra med för en ökad anpassning. Arbetslivsforskning som undersöker relationen mellan ungdomars önskemål och arbetslivet behov visar att någon balans aldrig har rått trots att en ständig strävan mot en anpassning har skett mellan tillgång och efterfrågan. Forskningen visar att varje sådant försök har misslyckat eftersom oförutsedda faktorer påverkar arbetslivets kompetensbehov på ett sådant sätt att en utbildning som allt för snävt fokuserat arbetslivets behov ständig hamnar i bakvatten eftersom arbetslivet förändrar sig på ett sätt som en utbildning inte kan parera och anpassa sig till eftersom den inte kan förutses.

Det övergripande problem som lyftes fram i projektansökan var att de tre länderna i regionen stod inför en tilltagande kompetensbrist inom arbetslivet. En kompetensbrist som inte bara berörde det nuvarande arbetslivet utan även förmodade att hindra en önskvärd utveckling i ett framtida arbetsliv. Arbetskraftens utbildningsnivå antogs vara för låg och en ökning av utbildningsnivå antogs vara en förutsättning för en gynnsam utveckling. Problemet var bara att regionens lärosäten hade satt upp grindvakter som hindrade att lokal lågutbildad arbetskraft fick tillgång till utbildning. En möjlig lösning förmodades vara validering. Genom en sådan skulle grindarna åtminstone delvis öppnas och tillträde kunna ske till en önskvärd undervisning som skulle minska den antagna bristen på kompetens.

En del av verksamheter inom projektets ram visade att universiteten idag i stor utsträckning styrs av ekonomiska överväganden som inte så lätt låter sig påverkas av externa önskemål eller förhoppningar. Det finns inom utbildningssystemen en beslutshierarki som icke tillåter att utvecklingsarbeten påbörjas innan de ekonomiska frågorna är lösta. Med andra ord kontrolleras genom administrativa beslutshierarkier att ingen utvecklingsverksamhet påbörjas förrän det framgår vem som ska betala för rekrytering, kursutveckling och genomförande av undervisningen.

Det andra som framträder är att universitetens institutioner är avgränsade inom sina specifika discipliner eller kunskapsområden. Även här finns bevakande gränsvakter i form styrande byråkratiska regelverk samt administrativa rutiner och beslutssystem som bevakar och hindrar att gränser för de olika institutionernas kunskapsområden inte kränks. Kränkningar av andra institutioners kunskapsområden får inte ske. En disciplin kännetecknas av att den strävar att utveckla kunskap in ett specifikt väl avgränsat område. Inom universitetsvärlden betyder *disciplin* ett *universitetsämne* som bygger på vetenskaplig forskning och metodik. Ordet *disciplin* antyder också att ämnet är avgränsat från andra universitetsämnen och att vetenskapsområdets frågeställningar renodlas.

Problemet är bara att universitetens kunskapsområden eller discipliner är en teoretisk konstruktion som har ingen eller liten motsvarighet i arbetslivets verksamhetsområden. En verksamhet är i stort sett synonymt med begreppet aktivitet. En avgörande skillnad mellan ett kunskapsområde och ett aktivitetsområde är att ett aktivitetsområde utgörs av många discipliner samtidigt. En murare måste exempelvis ha naturvetenskaplig kunskap om teglets och brukets fysikaliska egenskaper. Han eller hon måste ha ekonomisk kunskap om kostnader, löner och skatter. Alla hantverkare måste ha psykologisk kunskap vid mötet med kunder, medarbetare och myndighetsutövare. Dessutom måste varje yrkesutövare ha kunskap om miljöaspekter i samband med sitt arbete osv. I realiteten består all yrkesverksamhet av multidisciplinära kunskapsområden. Det är närmast självklart att det finns ett stort spänningsfält mellan universitetens discipliner och arbetslivets verksamhetsområden. Ett fält där skillnaden mellan kunskaps- och verksamhetsområden är osynligt och

medför att föreläsarna för de två systemen ofta talar förbi varandra eftersom det råder okunskap om de skillnader som finns. För att förvirra saken ytterligare är många universitetsutbildningar i själva verket yrkesutbildningar. Den ständigt pågående diskussionen om relationerna mellan teoretisk och praktisk kunskap och huruvida ett yrke är en konst och vetenskap blir lättare att förstå om begreppen kunskaps- och verksamhetsområden tas i bruk.

En stötesten för ELIA-projektet kom att bli svårigheten att få tillträde till önskvärd utbildning eftersom den skyddades av ett antal grindvakter som har ett för utomstående okänt byråkratiskt regelsystem och mer eller mindre osynliga beslutsorgan till sin tjänst. Det är kännetecknande att validering tillåts ske för grupper närmast golvet i samhällets sociala rum. Grupper utgörande av lågutbildad manliga industriarbetare och lågutbildade kvinnor verksamma inom samhällets vård- och utbildningssektorer. Försök med sådana grupper hotar nämligen på intet sätt akademiskt utbildade grupper som befinner sig högre upp i samhällshierarkin

Validering skulle kunna vara en sprängkil in i den skyddade verksamhet som våra universitet är. Dock är valideringsverksamheten fortfarande i sin linda och dras med många barnsjukdomar. En sådan är t.ex. att acceptera att högskolepersonal validerar yrkesverksamma. En bedömning av en yrkeskompetens skulle förmodligen bli annorlunda om den genomfördes av likar och inte som idag av föreläsare från utbildningssystemet. Dessutom görs bedömningen av yrkeskompetens oftast utifrån formuleringar i kursplanernas förväntade studieresultat. Det blir därigenom en ohelig allians mellan kunskaps och verksamhetsområden, något som liknar att jämföra äpplen och päron.

Bilaga 7: Jonas Sandlin, Mirka, Reflektioner

Projektet som sådant och målsättningarna för projektet är ur en samhällssynpunkt sett, väldigt aktuellt och viktigt att hitta lösningar på. Näringslivet vinner absolut i det långa loppet på att t.ex. personer som tidigare kanske har varit svåra att anställa p g a att kompetenskraven har gått upp nu kan få en rättvis och standardiserad bedömning (t.ex. med hjälp av verktyget Valiweb) på basen av arbetserfarenhet→studier→bättre möjligheter att få jobb på nutidens arbetsmarknad.

Beroende på företagets storlek satsas det mera eller mindre på kompetensutveckling av personalen. En trend som man kan se är dock att företag blivit mera medvetna om vikten att behålla sina bästa medarbetare och det är kanske inte längre lönerna som styr om man vill arbeta i företaget eller inte, utan hurdana utmaningar man har möjlighet att få på sikt. Detta har lett till att allt flera företag sysslar med s.k. talent management vilket i sin tur kräver en välutvecklad intern utbildningsstrategi.

Under projektet har det konstaterats att det är bra att vi har haft representanter från olika bakgrunder, där kanske ändå tonvikten har varit på universitet och yrkeshögskolor. Som näringslivsrepresentant har det varit intressant att notera att en vilja finns inom "skolvärlden" att vara lyhörda och förändra sina strukturer så att man bättre kan bemöta den ständigt föränderliga arbetsmarknaden. Det har också konstaterats att denna process mot ett flexiblere synsätt mångt och mycket går ut på att lagstiftningen kring hur "skolvärlden" tjänar pengar bör ses över i alla de nordiska länderna. Från regeringshåll i varje fall i Finland har det också kommit nya bud som "skolorna" varit tvungna att beakta under de senaste åren, och de också blivit tvungna att förändra sina strukturer.

Ett dilemma som har ventilerats i olika instanser är att man inom näringslivet kan se ett behov av vissa specialkompetenser som inte kan stillas genom att hitta personer från skolbänken, utan man måste rekrytera en person som passar in något sånär i en viss profil, med tanke på utbildning och arbetserfarenhet. Detta beroende på att utbildningslinjerna i högskolorna ofta är mera allmänna och ger en bred kunskapsbas att stå på snarare än siktar in sig på ett visst specialområde. Min personliga åsikt, som jag också uttryckt under projektets gång angående detta, är att man också i fortsättningen inte bör specialisera sig på något specifikt område, utan man borde snarare satsa på att utveckla analytiska, sociala, entreprenöriella och pedagogiska färdigheter hos de studerande.

Caset som vi gjorde med en av våra anställda visade att det går att förkorta studietiden med cirka 1½ år. Detta är bra men ännu finns det saker att diskutera och ventileras t.ex. hur gör man med kurser som kräver mera eller mindre 100 % närvaro? Studierna i yrkeshögskolor och universitet är i nuläget uppbyggda så att de som studerar, bedriver heldagsstudier ("ungdomsstuderande") vilket gör det svårt för en som arbetar fulltid att ta kurser. Öppna universitets studier via nätet är ett sätt för den arbetande att studera på ett flexibelt sätt. Men här kan man säkert utveckla någon mellanform som passar båda grupperna.

Bilaga 8 Silvia Ekman, Novia, Reflektioner

Studerande med utländsk härkomst vid universitet och högskolor kan ofta ha en gedigen utbildning och/eller examen med sig från sitt hemland. Det är många gånger svårt för högskolornas/universitetens personal att enbart på basen av studerandes översatta betyg/intyg avgöra om de avlagda studierna kan anses motsvara det som erbjuds vid den egna högskolan/det egna universitetet. I och med projektet EliA2 har nu involverade högskolor/universitet fått ökad kunskap och kompetens vad gäller validering, vilket i sin tur gagnar studerande med utländsk härkomst (invandrare) eftersom dessa studerande (liksom alla övriga studerande vid den egna högskolan/universitetet) har möjlighet att få sin kunskap/kompetens validerad oberoende om man har ett intyg/betyg över avlagd utbildning/examen eller inte. Detta minskar direkt diskriminering som kan ha skett tidigare på att studerande med utländsk härkomst t.ex. inte har haft ett intyg/betyg över genomgången utbildning/examen med sig när de kommit till något av våra nordiska länder. I och med att vi inom ramen för projektet EliA2 strävat till att öka informationen om validering i våra högskolor/universitet samt målinriktat jobbat för att kunna validera alla studerandes tidigare kompetens, så gynnar detta även direkt studerande med utländsk härkomst (invandrare).

Övriga erfarenheter

Projektseminariet i Åbo 17-19.9.2012 resulterade i en hel del material som här i slutrapporten kan föras fram som framtida behov och utvecklingsförslag. Det som alla i projektet kan konstatera är att om man i framtiden skall kunna jobba på ett bra, effektivt och ändamålsenligt sätt med kartläggning, validering och bedömning av realkompetens så behövs det tillräckligt med resurser, vilket inte finns idag. Ett förslag kunde vara att man i framtiden kunde ha ett skilt valideringsorgan bestående av exempelvis valideringsexperter, ämnesexpert, administratör och handledare, vid högskolor och universitet samt att man verkligen satsar på att ge studerande, men också personal, genomgående tillräcklig handledning och information i valideringsprocessen. Viktigt vore också att varje högskola skulle ha en utsedd ansvarsperson för validering, så att alla får samma information och att det finns en person som har ansvar för att hålla sig à jour med vad som sker inom validering både nationellt och internationellt.

Det krävs stora förändringar vad gäller både inställning och synsätt i både högskolor och näringsliv för att på ett ändamålsenligt sätt hantera validering i framtiden. Men även flexibilitet är av yttersta vikt för att validering skall fungera ändamålsenligt. Information är A och O både inom den egna högskolan /näringslivet, men även utåt speciellt i marknadsföringssyfte. Att erbjuda validering inom den egna högskolan kan även ge konkurrensfördel i jämförelse med andra högskolor när man rekryterar studerande till sina utbildningar.

Den stora utmaningen i alla länder som har varit med i projektet är hur studerande skall få sin examen tidigare, fastän de t.ex. har validerat 60 ECTS. I teorin blir deras studietid förkortad med ett år, men i praktiken är detta oftast inte möjligt. Kursutbud en gång per år, fasta scheman som är svåra att rubba och förkunskapskrav för att gå kurser etc gör att man inte kan forcera studierna i enlighet med antalet studiepoäng man har validerat. Istället har man det kanske periodvis "lugnare" vad gäller kurser eftersom man har validerat en del. Detta är givetvis möjligt att lösa, men kräver både tid och resurser vid de egna högskolorna eftersom mycket står och faller med schemaläggning av hela utbildningar, studieplanering o.s.v. Ett större utbud nätkurser samt öppna universitetskurser och öppna högskolekurser kunde vara ett alternativ som kan hjälpa till att forcera studierna så att studerande som validerat många kurshelheter kunde få sin examen tidigare.

EliA2 främjar hållbar utveckling på så sätt att det inte är meningen att studerande skall avlägga kurser i vilka de redan innehar kompetens. Kompetensen som studerande redan besitter framkommer i själva valideringen, varför man inte behöver avlägga kurser flera gånger som man redan innehar kompetens för.

Bilaga 9: Sune Sunabacka, Optima/Mirka, Reflektioner

”EU 2010 världens ledande samhälle inom datateknik och – ekonomi.”

”Finländarna världens kunnigaste folk år 2020.” En målsättning i Finlands nuvarande regerings utvecklingsprogram.

”Livslångt lärande”

Här är några visioner ur politiska program. Många organisationer har med hjälp av olika program försökt svara på dessa upprop så också vi inom Elia-projekten. Vi har fokuserat på högskolor, universitet, arbetslivet och individen.

Det som kan noteras är att attityder, ekonomi, invanda arbetssätt och pedagogiska lösningar styr verksamheten i högskolevälden, i och för sig helt självklara saker. Att erkänna kunnande som erhållits på annat sätt än genom studier vid högskola/universitet är ingen självklarhet.

För att klara sig i en global konkurrens måste vi här i Norden ta vara på varje individs färdigheter och potential. Alla skall vara delaktiga i samhällsbyggandet. Därför måste vi ibland tänka i andra banor då vi skall förbättra individers kunnande. Vi måste göra det på det sätt som han/hon lär sig (pedagogik) bäst på, **fortsätta** på den nivå på kunnandet (validera) som individen befinner sig på och slutligen, ta hänsyn till situationen (arbetslivet) han/hon befinner sig i.

Gör vi det på rätt sätt kan vi här i Norden uppnå de visioner som skrivits ner i politiska program och samtidigt säkerställa vår välfärd.

Sune Sunabacka
Styrgruppens ordförande

Bilaga 10: Gunnar Sundström, CV, Processbeskrivning ValiWeb – yrkeslärarvalidering

ValiWeb är ett webbaserat kartlägningsverktyg.

En akt i ValiWeb är sammanhängande från start till färdigt bedömningsintyg.

Akterna lagras i en databas. Akterna är sökbara utifrån olika kriterier, t ex lärosäte, valideringsomgång, yrkesområde, personnummer mm.

I ValiWeb finns på flera ställen länkar till UHR:s behörighetskrav.

Personuppgiftslagen PUL tillämpas.

Validand "V"

Via information från lärosätets hemsida länkas V till ValiWeb.

V kan läsa aktuell information, Steg -för -steg -instruktion, sista dag för att sända in mm. Där finns även kontaktuppgifter till CV.

V skapar en användare och kan direkt börja göra sin egenkartläggning.

V kan spara, pausa och återuppta kartläggningen fram till sista insändandedatum

V går in i en ValiWeb-ingång som denna identifierar sig inom. Enligt informationer så ska V läsa och reflektera över UHR:s behörighetskrav samt göra aktiva val av yrkesämnen där behörighet åberopas.

V kan under kartläggningen alltid läsa vilka behörighetskrav som gäller för respektive yrkesämne samt lägga till eller ta bort ämnen.

I ValiWeb syns även vilka tolkningar berörd bransch gjort av behörighetskraven, t ex yrken där det finns yrkesbevis eller gesällbrev är detta vanligen direkta krav.

Inom vissa yrkesområden (de områden som har starka teoretiska inslag) uppmanas V att motivera sitt ämnesval.

V kan även skriva ut s k intygsunderlag för att styrka de erfarenheter som åberopas, alternativt komplettera bristfälliga intyg.

Vidimerade Intyg som synkroniserats med egenkartläggningen skickas per post till CV.

Då en kartläggning gjorts och sänds in kan V göra ytterligare akter om bredare erfarenhet finns än det som kan sammanställas under en akt/yrkesområde.

Då akten sänds in påminns validanden tydligt via en popup-ruta om att läsa aktuell information på lärosätets hemsida om ansökan till utbildningen. Utöver denna information uppmanas V att göra ytterligare akter om bredare yrkeserfarenheter finns.

Då status på akten är Inskickad (V har godkänt och skickat in akten digitalt i ValiWeb) kan V inte förändra eller komplettera utan att först kontakta CV.

Handläggare "H" (Personal på CV)

H ser på sin profil alla V som påbörjat en akt i ValiWeb och kan se vilka V som i realtid är inloggade, status på ärenden mm.

H tar kontakt med alla som skapat en akt i ValiWeb, vanligen via telefon och/eller mejl.

H:s roll är att stödja V fram till ett bedömningsbart underlag, vidare att V följt givna instruktioner, läst steg-för-steg-instruktionen, reflekterat över behörighetskraven mm.

Om H upptäcker otydligheter i akten kontaktas V och vid behov återsänds akten till V för komplettering.

H har tillgång till flera mejlfunktioner i ValiWeb.

Loggar och kommentarer förs i varje ärende vilket innebär att akterna inte knyts till en och samma handläggare. Alla kommentarer kan läsas av inblandade parter (även validand).

Inkomna handlingar granskas av H, kontroll av åberopade uppgifter i ValiWeb mm.

ValiWeb-akten skrivs ut och kopieras tillsammans med insända kopior i tre ex. Ett ex sparas under tre år på CV, ett går per post till bedömare och det tredje går till lärosätet.

H kontaktar V med påbörjade akter som ej färdigställts för ytterligare hjälp och stöd kring färdigställandet av akten.

H kan se alla akter oavsett status, dvs från skapat till avslutat ärende. H kan därigenom ge stöd åt alla inblandade, även till branscher och lärosäten.

H är kontaktperson med alla inblandade i ärendet, dvs validand, bedömare och lärosäte.

Nationell bransch/bedömare

Branschen är delaktig i den fortlöpande utvecklingen av strukturen i ValiWeb, webbformulärets utformning samt bedömningsstruktur.

Branschen utser på nationell nivå bedömare inom sitt område.

Kontinuerlig kontakt med CV.

Bedömare "B"

B är utsedd av sin nationella bransch och trygg i sin roll.

B är väl insatt i GY2011, utbildningsstrukturer och de behörighetskrav som ställts i berörda yrkesämnen.

B gör samtliga bedömningar inom sitt område oavsett lärosäte eller geografisk spridning.

B får akten per webb och kopiorna per post.

B har alla kontaktuppgifter till V om ytterligare underlag (t ex intervju) krävs.

B tar ställning till den bedömningsstruktur som överenskommits för respektive bransch – om tillräcklig teoretisk kunskap finns, bredd inom yrket, tid inom yrket etc.

Länkar till UHR:s behörighetskrav finns i ValiWeb med omedelbar närhet till respektive yrkesämne som bedömningen avser

B ger vägledande råd för ämnesbehörighet (Tillräckligt – Ej tillräckligt). B ger även förtydligande kommentarer kring sin bedömning där det så krävs.

Utöver aktens innehåll redogör B även för vad som ligger till grund för sina ställningstaganden.

För lärosätet är B tillgänglig för ytterligare rådgivning genom CV.

Lärosäte "L"

L som använder ValiWeb ingår i ett nätverk tillsammans med CV.

Genom nätverket har L tillgång till alla nationella branscher, yrkesexperter, brett kompetensutbyte, samsyn kring antagningsfrågor och information samt stöd av varandra i att göra likvärdiga bedömningar.

Lärosätet gör den slutliga bedömningen och är den aktör som meddelar detta till validanden.

Lärosätet kan skriva ut ett "bedömningsunderlag" (beslutsintyg), där alla väsentliga uppgifter samlats, dvs validandens personuppgifter, adress, telefon samt inom vilka yrkesämnen kunskapskriterierna uppfyllts.

Samtliga L kan digitalt och i realtid se och ta del av alla akter i ValiWeb samt använda varandras bedömningar.

L har tillgång till statistiksammanställningar via CV, t ex antal valideringar, resultat/ämnen, medelvärden, procenttal, män/kvinnor mm.

Superadmin (personal på CV)

Utöver behörigheter och uppgifter samma som handläggaren håller Superadmin kontakt med branscher, lärosäten och webbt tekniker.

Har kontakt med forskare inom området samt berörda myndigheter.

Administrativ hantering på systemnivå i ValiWeb, t ex yrkestrukturer, lösenord, uppdateringar av information, länkhantering mm.

Har stora användarrättigheter och möjligheter till justeringar samt vissa strukturella förändringar i ValiWebs flexibla system.

Verkställer nätverkets önskemål till förbättring och utveckling av ValiWeb.

För närvarande finns fyra superadmin på CV.

Kontinuerlig och ömsesidig kontakt upprätthålls med extern webbexpertis.

Kan ta fram statistik baserad på valfria kriterier.

Webbt tekniker (extern aktör)

Utför Superadmins beställningar ifråga om tekniska kompletteringar och förbättringar.

Svarar för säker backup och teknisk kompetens

Bilaga 11

Gunnar Sundström, Statistik – yrkeslärarvalidering

Användare

Namn (nr)	Kön	Antal akter	Behöriga ämnen	Behörighetskrav ej uppfyllda
1	M	1	5	0
2	K	1	5	3
3	K	1	5	3
4	K	1	3	1
5	M	1	3	0
6	K	1	3	5
7	M	1	3	0
8	M	1	3	0
9	M	2	5	0
10	M	1	5	4
11	M	1	4	1
12	M	1	3	0
13	K	3	1	0
14	M	1	5	4
15	M	1	6	1
16	M	1	6	3
17	K	1	0	6
18	M	1	5	0
19	K	1	5	2
20	K	1	6	0
21	K	1	5	3
22	M	2	0	6
23	K	1	2	6
24	M	1	7	0
25	K	1	5	0
26	K	1	3	0
27	K	1	5	0
28	M	1	5	0
29	K	1	5	0
30	M	1	2	0
31	M	1	3	0
32	M	1	3	0
33	K	2	2	1
34	M	1	3	0
35	K	1	5	0
36	M	1	3	0
37	K	1	5	3
38	M	1	3	0
39	K	2	9	1
40	K	1	4	4

41 K	1	1	0
42 K	1	5	3
43 K	1	5	3
44 K	1	1	3
45 M	1	5	0
46 M	1	4	1
47 K	1	5	2
48 K	1	5	3
49 K	1	5	3
50 M	1	3	0
51 M	1	3	0

Antal anv	51	
Medel akter/anv	1,1	
Medel tillräckligt	4	
Medel ej tillräckligt	1,5	
Tillräckligt män	3,9	ej 0,8
Tillräckligt kvinnor	4	ej 2,1

Yrkesämnen

Ämne	Tillräckligt	Ej tillräckligt	% Tillräckligt	Män tillräckligt	Kvinnor tillräckligt	Män ej tillräckligt	Kvinnor ej tillräckligt	Män totalt	Kvinnor totalt
Ämnet Administration	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1
Ämnet Biologi - Naturbruk	0	2	0,0%	0	0	2	0	2	0
Ämnet Bygg och anläggning	12	0	100,0%	12	0	0	0	12	0
Ämnet Dator- och kommunikationsteknik	1	1	50,0%	1	0	0	1	1	1
Ämnet Dryckeskunskap	1	2	33,3%	0	1	0	2	0	3
Ämnet Elektronik	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet Elektronikproduktion	0	1	0,0%	0	0	1	0	1	0
Ämnet Elektroniksystem (avseende kurserna Bild- och ljudanläggningar, Kontorstekniksystem och Trådlösa radiosystem)	0	1	0,0%	0	0	1	0	1	0
Ämnet Elektroteknik	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet Energiteknik	0	1	0,0%	0	0	1	0	1	0
Ämnet Eventteknik	0	1	0,0%	0	0	1	0	1	0
Ämnet Fordons- och transportbranschen	5	0	100,0%	5	0	0	0	5	0
Ämnet Fordonsteknik	4	0	100,0%	4	0	0	0	4	0

Ämnet Fritids och friskvårdsverksamheter	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1
Ämnet Försäljning och kundservice	2	1	66,7%	0	2	0	1	0	3
Ämnet Gerontologi och geriatrik	2	1	66,7%	0	2	0	1	0	3
Ämnet Godshantering	3	0	100,0%	3	0	0	0	3	0
Ämnet Godstransporter	3	0	100,0%	3	0	0	0	3	0
Ämnet Grundläggande vård och omsorg	1	0	100,0%	0	1	0	0	0	1
Ämnet Handel	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1
Ämnet Hantverk	2	1	66,7%	0	2	0	1	0	3
Ämnet Hantverkskunskap	2	1	66,7%	0	2	0	1	0	3
Ämnet Hotell (avseende kursen Frukost och bufféserving)	2	0	100,0%	0	2	0	0	0	2
Ämnet Hotell (avseende kursen Hotelladministration)	1	1	50,0%	0	1	0	1	0	2
Ämnet Hotell (avseende kurserna Logi, Reception 1, Reception 2 och Reception 3)	2	1	66,7%	0	2	0	1	0	3
Ämnet Hotell (avseende kurserna Våningsservice 1, Våningsservice 2 och Våningsservice 3)	2	0	100,0%	0	2	0	0	0	2
Ämnet Husbyggnad	8	0	100,0%	8	0	0	0	8	0
Ämnet Husbyggnad - specialyrken	2	0	100,0%	2	0	0	0	2	0
Ämnet Hygienkunskap	8	1	88,9%	3	5	1	0	4	5
Ämnet Hälsa	1	0	100,0%	0	1	0	0	0	1
Ämnet Industrirörteknik	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet It i vård och omsorg	10	1	90,9%	0	10	0	1	0	11
Ämnet Konferens och evenemang	2	2	50,0%	0	2	0	2	0	4
Ämnet Lager och terminal	2	0	100,0%	2	0	0	0	2	0
Ämnet Livsmedels- och näringskunskap	7	2	77,8%	3	4	1	1	4	5
Ämnet Mat och dryck i kombination	1	0	100,0%	0	1	0	0	0	1
Ämnet Materialkunskap	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet Matlagningkunskap	7	1	87,5%	3	4	1	0	4	4
Ämnet Medicin	10	2	83,3%	0	10	0	2	0	12
Ämnet Mekatronik	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet Motor och röjmotorsåg	2	0	100,0%	2	0	0	0	2	0
Ämnet Mur- och putsverk	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet Måleri	4	0	100,0%	4	0	0	0	4	0
Ämnet Måltids- och branschkunskap	7	2	77,8%	3	4	1	1	4	5
Ämnet Människan	11	0	100,0%	0	11	0	0	0	11
Ämnet Människans säkerhet	1	11	8,3%	0	1	0	11	0	12
Ämnet Mönsterkonstruktion (avseende kurserna Datoriserad mönsterhantering och Datoriserad mönsterhantering 2)	0	2	0,0%	0	0	0	2	0	2
Ämnet Mönsterkonstruktion (avseende kurserna Mönsterkonstruktion 1 och Mönsterkonstruktion 2)	2	0	100,0%	0	2	0	0	0	2

Ämnet Naturbruksteknik avseende kursen Fordon och redskap	2	0	100,0%	2	0	0	0	2	0
Ämnet Naturbruksteknik avseende kursen Lastmaskiner och truckar	1	1	50,0%	1	0	1	0	2	0
Ämnet Naturbruksteknik avseende kurserna Avverkningsmaskiner, Skogsmaskiner ? specialisering, Småskalig skogsteknik, Terrängtransporter och Virkestransport med skotare	2	0	100,0%	2	0	0	0	2	0
Ämnet Naturbruksteknik avseende kurserna Lantbruksmaskiner 1 och Lantbruksmaskiner 2	0	2	0,0%	0	0	2	0	2	0
Ämnet Nätverksteknik	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet Pedagogik i vård och omsorg	2	0	100,0%	0	2	0	0	0	2
Ämnet Pedagogiskt arbete	5	1	83,3%	0	5	1	0	1	5
Ämnet Personbilsteknik	2	0	100,0%	2	0	0	0	2	0
Ämnet Persontransporter	2	2	50,0%	2	0	2	0	4	0
Ämnet Psykiatri	1	10	9,1%	0	1	0	10	0	11
Ämnet Sammanfogningsteknik	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet Serveringskunskap	1	0	100,0%	0	1	0	0	0	1
Ämnet Service och bemötande	10	2	83,3%	3	7	1	1	4	8
Ämnet Serviceteknik_naturbruk	2	0	100,0%	2	0	0	0	2	0
Ämnet Sjukvård	8	0	100,0%	0	8	0	0	0	8
Ämnet Skog, mark och vatten	0	2	0,0%	0	0	2	0	2	0
Ämnet Skogsproduktion	2	0	100,0%	2	0	0	0	2	0
Ämnet Systemkunskap	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet Teknik i vård och omsorg	3	10	23,1%	0	3	0	10	0	13
Ämnet Transportteknik	3	0	100,0%	3	0	0	0	3	0
Ämnet Trä	6	0	100,0%	6	0	0	0	6	0
Ämnet Turism (avseende kurserna Aktiviteter och upplevelser, Guide och reseledare, Värdskap på resmålet och Turistbyråservice)	1	0	100,0%	0	1	0	0	0	1
Ämnet Turism (avseende kurserna Besöksnäringen, Hållbar turism och Resmål och resvägar)	2	1	66,7%	0	2	0	1	0	3
Ämnet Turism (avseende kurserna Marknadsföring och försäljning, Reseproduktion och försäljning samt Resmål och resvägar)	1	0	100,0%	0	1	0	0	0	1
Ämnet Tätskikt i våtrum	5	1	83,3%	5	0	1	0	6	0
Ämnet Utställningsdesign	0	1	0,0%	0	0	0	1	0	1
Ämnet Verktygs- och materialhantering	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0

Ämnet VVS-teknik (avseende kurserna Entreprenadteknik, Sanitetsteknik 1, Sanitetsteknik 2, VVS-teknik, VVS svets och lödning rör, VVS gassvetsning rör, Värmeteknik 1 och Värmeteknik 2)	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
--	---	---	--------	---	---	---	---	---	---

Ämnet VVS-teknik (avseende kurserna VVS TIG-svetsning och VVS svets industrirör)	1	0	100,0%	1	0	0	0	1	0
Ämnet Vård och omsorg	12	0	100,0%	0	12	0	0	0	12

Totalt antal ämnen	78	
Ämnen tillräckligt	215	
Ämnen ej tillräckligt	75	
Medel i % tillräckligt	74,1	
Män tillräckligt	100	83,3%
Kvinnor tillräckligt	115	67,6%
Män ej tillräckligt	20	16,7%
Kvinnor ej tillräckligt	55	32,4%
Män totalt	120	
Kvinnor totalt	170	

Bilaga 12: Kontaktuppgifter till parterna i ELiA 2

Kontaktpersoner

LTU Skellefteå	Gunnar Landsell	gunnar.landsell@ltu.se
KWH Mirka Oy	Jonas Sandlin	jonas.sandlin@mirka.com
Optima samkommun	Solveig Hortans	solveig.hortans@optimaedu.fi
Rönnskär	Linn Andersson	linn.andersson@boliden.com
Skellefteå kommun	Gunnar Sundström, CV	gunnar.sundstrom@skelleftea.se
Torgar Naeringshage	Morten Horn	mh@torgar.no
Umeå universitet	Torvald Wictorsson	torvald.wictorsson@umu.se (t o m juni -14)
Universitet i Nordland	Ingjerd Fredriksen	ingjerd.fredriksen@uin.no
Yrkeshögskolan Novia	Thomas Böckelman	thomas.bockelman@novia.fi
Åbo Akademi	Majlen Saarinen	majlen.saarinen@abo.fi

ELiA 2:s webbsida

Projektets webbsida www.elia2.org ska finnas tillgänglig i fem år efter projekttidens utgång, 2014-2018.

Där hittar du denna rapport, där bilaga 13 är en extern utvärdering, utförd av följeforskaren Ingrid Olsson, Linköpings universitet.

Hälsningar från oss

i ELiA 2

Bilaga 13:

Extern utvärdering av universitetslektor Ingrid Olsson, Linköpings universitet



Utvärdering av projektet

ELiA 2

Erkännande av lärande i arbetet 2

Ingrid Olsson

Innehåll

Sammanfattning	98
1. Inledning	100
1.1 Bakgrund	100
1.2 ELiA 2	101
1.3 Utvärderingens syfte och uppläggning	102
2. Metod	103
2.1 Intervjuer	103
2.2 Dokument	104
2.3 Etiska ställningstaganden	104
2.4 Bearbetning av materialet	105
2.5 Metoddiskussion	105
3. Nordisk gemensam plattform	105
3.1 Idéer – valideringsprocessen	105
3.2 Olika arbetssätt och metoder	106
3.3 Bedömningen och bedömarens kompetens	107
3.4 Framtida behov	108
4. Casen och caseområden	109
4.1 Målsättningen	109
4.2 Case - fördelat på olika aktörer och ämnesområden	110
4.3 Utfallet.....	112
5. Opinionsarbetet	113
5.1 Olika strategier	113
5.2 Spridning inom organisationen/enheten	113
5.3 Spridning inom och utanför organisationen/enheten	114

6. Gemensamma kurser	114
6.1 Målgrupper och kursernas innehåll	114
6.2 Olika utvecklingsförsök.....	115
6.3 Arbetsmodell - för arbetslösa utländska akademiker	115
 7. Diskussion	 116
7.1 Gränsöverskridande samarbete	116
7.2 Bedömning av reell kompetens - olika perspektiv	117
7.3 Validering - för vem och i vad?	118
7.4 Framtida utmaningar.....	118
 Referenser	 119

Sammanfattning

ELiA 2, Erkännande av lärande i arbetet, genomfördes 2010-2013 och var ett sambetsprojekt mellan universitet, högskolor, företag och kommuner i Norge, Sverige och Finland. Tolv aktörer från Österbotten, Västerbotten och Nordland fylke var involverade, och projektet finansierades av EU genom Botnia-Atlanticaprogrammet. Botnia-Atlantica är ett gränsregionalt samarbetsprogram mellan Sverige, Norge och Finland. Målet för Botnia-Atlantica är att stärka den öst-västliga dimensionen och långsiktigt medverka till ökad integration och samverkan i regionen för att uppnå starkare tillväxt och hållbar utveckling.

Vintern 2012 fick Ingrid Olsson, Linköpings universitet, i uppdrag att utvärdera ELiA 2. Uppdragsgivare var de parter som genomförde projektet. Utvärderingen ägde rum under slutet av projektet och kan delvis betraktas som en processutvärdering. Rapporten baseras i huvudsak på intervjuer och dokument.

Projektets målsättningar var att skapa en gemensam nordisk plattform för kartläggning, validering och bedömning av reell kompetens och att utveckla, kvalitetssäkra och testa kartläggningsmetoder och resultat. Projektet avsåg också att bedriva ett långsiktigt opinionsarbete inom området och att utveckla gemensamma kurser.

Utvärderingen visar att systematiseringen av valideringsprocessen har utgjort projektets kärna. Deltagarna utvecklade således en gemensam förståelse för hur valideringsprocessen bör gå till, och detta har utgjort den gemensamma nordiska plattformen. ELiA 2 har bidragit till att kvalitén i valideringsprocessen har kunnat säkerställas på ett helt annat sätt än tidigare. Valideringsprocessens olika delar identifierades och analyserades. De områden i valideringsprocessen som fokuserades var: rekrytering, information och utbildning till verksamheten/studerande, vägledning, kartläggning, metoder för validering, kvalifikationskrav på kartläggare/bedömare och bedömning.

Projektet har haft ett kvantitativt mått: projektet skulle genomföra 80 case. Detta mål har uppnåtts - 159 case har genomförts. De valideringar som genomfördes har haft olika målsättning, såsom behörighet till utbildning (2 fall), grund för ett tillgodoräknande i kurser (7 fall) och kartläggning av befintlig kompetens (3 fall). Att projektdeltagarna arbetat med valideringar med olika målsättning har bidragit till att kunskapen och förståelsen för området har ökat. Flera nya fall prövades och kan betraktas som goda exempel att ta efter i framtiden. Tydligt är att de valda fallen tillhör yrkesområden med lägre status. I ett land avslutades

inte något fall. Två tredjedelar av de personer som genomgått en prövning var kvinnor. En förklaring till att det är flest kvinnor som har validerats är att många av de case som har genomförts tillhör läraryrket, och där är kvinnorna som regel överrepresenterade.

Utvärderingen visar att deltagande parter har varit olika aktiva i att bedriva ett opinionsarbete. En del har bedrivit opinionsarbete internt, andra både internt och externt. De parter som har arbetat med erkännandet av kunskaper i arbetslivet längst har på ett mer systematiskt sätt arbetat med opinionsarbetet både internt och externt.

Enligt projektansökan var det tänkt att ELiA 2 skulle utveckla gemensamma kurser, men dessa kom aldrig att genomföras. Flera olika ambitiösa utvecklingsförsök gjordes under projektets gång. Om ledningen på universiteten och högskolorna tyckt att frågan varit tillräckligt angelägen hade förmodligen kurserna kunnat genomföras. Emellertid utvecklades kurser som kan användas i framtiden.

Projektet beslöt att en högskola skulle utveckla och testa en arbetsmodell för att underlätta arbetslösa utländska akademikers inträde på arbetsmarknaden. Modellen består av tre delar: validering, kompetensutveckling och arbetsmarknadsprogram. Utvärderingen visar att de arbetslösa utlandsfödda akademiker som deltog i projektet fick arbete efter projektets genomförande.

Utvärderingen visar att ELiA 2 har varit en lyckad satsning. Det gränsöverskridande samarbetet har medfört att kunskapen och kompetensen har ökat bland deltagarna. En övervägande del av de som prövades för behörighet till utbildningen antogs. När det gäller tillgodoräknandet av kurs, fick drygt hälften av de som slutfört valideringen tillgodoräkna sig kurser inom utbildningen. För att kompetensbristen inom arbetslivet i den berörda regionen ska minskas bör dock också yrken med högre status omfattas av validering. Intrycket är att bland deltagarna har Finland störst erfarenhet i frågan, följt av Sverige och därefter Norge. På sikt kan projektet leda till att fler sökande kan få behörighet, att rekryteringen breddas och att studietiden kan förkortas, men då krävs det att vissa områden utvecklas. Ett fortsatt gränsöverskridande samarbete kan utgöra en viktig del av utvecklingsarbetet.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Projektet ELiA, Erkännande av lärande i arbetet, genomfördes 2008-2009 och var ett sambetsprojekt mellan universitet, högskolor, företag och kommuner i Norge, Sverige och Finland. Ett 15-tal aktörer från Österbotten, Västerbotten och Nordland fylke var involverade i projektet. ELiA finansierades av EU genom Botnia-Atlanticprogrammet. Botnia-Atlanticprogrammet syftar till att öka samarbetet mellan Norge, Sverige och Finland i regioner längs en eller flera gemensamma gränser. Ett av programmets prioriterade områden är "Tillväxt genom samverkan" som syftar till att förbättra tillväxten i Botnia-Atlanticregionen. Ett tema inom området rör kompetensfrågor.

I projektansökan påpekas att de deltagande regionerna i ELiA är glest befolkade och att företagen har svårt att hitta tillräckligt kompetent personal. Samtidigt är arbetslösheten stor, och många unga människor lämnar regionen. En central tanke med projektet var att sökande till universitet och högskolor med otillräcklig formell kompetens men med informell kompetens i ökande omfattning kunde antas. På sikt kunde detta leda till breddad rekrytering och ökad kompetensförsörjning i den berörda regionen.

Skellefteå kommun i Sverige ledde projektet. Ledande samarbetspartner i Finland och Norge var Optima samkommun i Jakobstad respektive Torgar Næringshage i Brønnøysund.

Projektets målsättningar var:

- att etablera ett partnerskap mellan aktörerna
- att öka kunskapen om lärande i arbetslivet
- att bygga upp en gemensam förtroenhet med de system som används för att dokumentera och bedöma reell kompetens i länderna på universitets- och högskolenivå
- bedöma förutsättningarna för ett gemensamt nordiskt projekt i regionen för bedömning av reell kompetens

Botnia-Atlanticprogrammets utvärdering av projektet visade att målen till stor del var uppfyllda, och att det öst-västliga samarbetet hade stärkts genom partnerskapet. Projektets främsta resultat var att ett tydligt samarbete etablerades mellan några av parterna. I uppföljningen påpekades dock att mycket tid hade ägnats åt att förstå ländernas regelverk, utbildningsstruktur och praxis, vilket medförde att tiden för att utveckla gemensamma metoder för att bedöma reell kompetens varit otillräcklig.

Projektet resulterade i att:

- ett partnerskap byggdes upp mellan högskolor, universitet, företag och kommuner
- parterna fick kunskap om Work Based Learning (WBL) samt de metoder som används för att synliggöra och dokumentera lärandet i länderna
- finska erfarenheter av europeiska ramverket kring WBL spreds
- en ökad insikt om möjligheterna att bygga en nordisk plattform för erkännande av lärande i arbetslivet

Deltagarna i projektet menade att de etablerade ett partnerskap, att de lärde känna varandras kultur och arbetssätt och att de litade på varandra. Parterna ville fortsätta att utveckla området. De ansökte om ett etableringsprojekt, ELiA 2, och beviljades medel av Botnia-Atlanticprogrammet.

1.2 ELiA 2

ELiA,2 genomfördes 2011-2013 och var ett samarbete mellan universitet, högskolor, företag och kommuner i Norge, Sverige och Finland. I projektet var 12 parter involverade, varav fem universitet och högskolor.¹⁹ Arbetssökande, personer som arbetsväxlade och sökande till universitet och högskolor medverkade också i projektet. Samordnare för projektet var Skellefteå kommun.

ELiA 2 syftade bland annat till att skapa en gemensam nordisk plattform för kartläggning, validering och bedömning av reell kompetens. I projektansökan påpekas att arbets- och studentmarknaden har mycket gemensamt i Norge, Sverige och Finland och att det finns behov av att utveckla en gemensam syn på bedömning av reell kompetens. Projektet ansågs också på sikt kunna bidra till ett annat förhållningssätt från universitet och högskolor sida när de gäller frågor rörande reell kompetens. Antalet vuxna sökande till universitet och högskolor förväntades öka eftersom de sökande kunde få tillgoräkna sig vissa delar av utbildningen. Kommuner, företag, organisationer och individer tjänade på en utveckling inom området. Av projektansökan framkommer att prövningen av den reella kompetensen främst gäller sökande till universitet och högskolor, men att även andra grupper kan komma ifråga, såsom anställda i företag, kommuner, arbetssökande och arbetsväxlare.

¹⁹ Norge: Brønnøy kommune, Torgar Næringshage (Brønnøysund), Universitetet i Nordland (UiN)

Sverige: Boliden AB Rönnskär, Luleå tekniska universitet (LTU), Skellefteå kommun, Umeå universitet (UmU)

Finland: KWH Mirka Oy Mirka, Systemintegrasjon AS, Yrkeshögskolan Novia, Optima samkommun (Jakobstad), Åbo Akademi (ÅA)

Projektets huvudsakliga målsättningar var att:

- skapa en gemensam nordisk plattform för kartläggning, validering och bedömning av reell kompetens
- utveckla, testa och kvalitetssäkra metoder för att kartlägga och bedöma reell kompetens
- bedriva ett långsiktigt opinionsarbete (sprida resultatet och påverka instanser)
- utveckla och testa gemensamma kurser (för i första hand studieovana personer)

Arbetet skulle organiseras i fyra olika kategorier av grupper: styrgrupp, arbetsgrupp högskolor, intermediärer (kommunala och regionala) och nationella arbetsgrupper. Projektet hade som avsikt att arrangera fem olika seminarier på de olika universitets- och högskoleorterna. Tanken med seminarierna var att parterna skulle byta erfarenheter, planera, rapportera och följa upp de olika aktiviteterna. Andra aktörer inom området kunde också bjudas in.

1.3 Utvärderingens syfte och uppläggning

Utvärderaren har inför granskningen haft kontakt med projektsamordnaren, en representant för ett lärosäte samt högskolegruppen. Syftet med utvärderingen har varit att granska de fyra ovan nämnda målsättningarna. Emellertid testades inga gemensamma kurser utan istället utarbetades och testades en arbetsmodell för utländska arbetssökande akademiker, och det är denna arbetsmodell som blev föremål för granskningen.

I fokus för utvärderingen står samarbetsparternas åsikter och erfarenheter av projektet. Begreppet erfarenheter används synonymt med upplevelser. Således har inte de personer som validerats varit föremål för utvärderingen.

Följande frågor har legat till grund för utvärderingen:

Nordisk gemensam plattform. Vilka var de bärande tankarna? Vilka parter har varit involverade i utformandet av plattformen? Hur har samarbetet fungerat i det egna landet och mellan länderna? Vilka utmaningar kvarstår?

Utveckla, kvalitetssäkra och testa kartläggningsmetoder och resultat. Vilken typ av metoder har använts och hur har de kvalitetssäkrats? Vilka case har genomförts, och varför dessa? Utfallet? Vilka effekter har samarbetet haft för utvecklingen av området? Vilka var hindren?

Opinionsarbete. Hur har opinionsarbetet bedrivits? Vilka effekter har samarbetet haft för opinionsarbetet? Vilka var svårigheterna?

Arbetsmodell för utländska arbetssökande akademikers etablering på arbetsmarknaden. Innehåll? Utfall? Vilka utmaningar kvarstår?

Utvärderingen inleds med ett metodavsnitt där val av metod, genomförande, etiska ställningstaganden, bearbetning av material och metoddiskussion redovisas. Detta följs av separata avsnitt där de fyra områdena som projektet beslutade skulle bli föremål för uppdraget granskas. Rapporten avslutas med ett kapitel där utvärderingsresultaten och slutsatsernas diskuteras.

2. Metod

Utvärderingen skedde under projektets sista år och slutrapporterades den 1 december 2013. Det empiriska materialet har i huvudsak utgjorts av dokumentgranskning samt intervjuer. Dessutom har utvärderaren deltagit i två telefonmöten, två seminarier samt två möten där bedömning av enskilda case diskuterades. Utvärderingen kan delvis betraktas som en processutvärdering. I viss mån har det varit möjligt att följa processen genom den skriftliga dokumentation som deltagande parter har fört under projektets gång. Av projektansökan framkommer att det var tänkt att en forskare skulle följa projektet. Finansieringen skars ner i ett sent skede i ansökningsprocessen. Därför kunde inte projektet finansiera en följeforskare.

2.1 Intervjuer

För att ta reda på parternas åsikter och erfarenheter har individuella intervjuer använts. Urvalet av respondenter gjordes i samråd med uppdragsgivaren, och tanken var att de olika parterna i projektet skulle vara representerade. Sammanlagt intervjuades 15 personer: 10 från universitet och högskolor, 2 från företag och 3 från kommuner. Bland de intervjuade personerna återfinns representanter från Norge (4) , Sverige (6) och Finland (5).

Datainsamling via intervjuer genomfördes under perioden mars-september 2013. En övervägande del av intervjuerna genomfördes i samband med projektets femte gemensamma seminarium i Umeå i april 2013. Dessutom har tre telefonintervjuer genomförts. Intervjuernas längd varierade mellan 20 minuter och upp till en timme. Vissa personer har också intervjuats vid ett par olika tillfällen, och i några fall har också

kompletterande frågor ställts via e-mail. Intervjuerna har som regel bandats, och under intervjuerna gjordes även fältanteckningar.

Frågeställningarna under intervjuerna har rört de fyra ovan nämnda områdena (se frågorna under respektive område). Urvalet av parter som skulle intervjuas inom respektive område skedde i samråd med projektledaren. Intervjuerna har i huvudsak varit semistrukturerade, och informanterna har oftast fått ta del av frågorna i förväg.

2.2 Dokument

De dokument som har använts i denna utvärdering är av olika karaktär. En del dokument har varit officiella dokument, såsom projektansökan och Bottnia-Atlanticas beslut att bevilja medel. Andra typer av dokument som använts är av karaktären arbetsmaterial. De sistnämnda dokumenten har utvärderaren framförallt haft tillgång till via en digital plattform skapad för projektdeltagarna. ELiA 2 har också en officiell hemsida där vissa dokument finns utlagda, såsom nyhetsbrev och programmen för de fem genomförda seminarierna.

Arbetsmaterialet består bland annat av minnesanteckningar/protokoll från de olika arbetsgruppernas telefonmöten och fysiska möten (styrgrupp, arbetsgrupp högskolor, arbetsgrupper intermediärer och nationella arbetsgrupper). Antalet möten som de olika arbetsgrupperna har genomfört varierar. Därför skiftar omfattningen av den efterlämnade dokumentationen. Projektet har genomfört fem seminarier. Dessa har dokumenterats, vilket har utgjort ett annat viktigt underlag. Parternas halvtidsdokumentation och andra typer av uppföljningar har utgjort centrala dokument.

Projektdeltagarna har också bidragit med olika typer av statistiska uppgifter rörande personerna som validerats (casen). Vidare har det kartläggningsverktyg som använts av flera aktörer varit tillgängligt för utvärderaren via en digital plattform.

2.3 Etiska ställningstaganden

Rapporten följer Vetenskapsrådets i Sverige (2011) utarbetade etiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning: Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Inga personer nämns vid namn och samtliga respondenter har fått information om utvärderingens syfte och gett sitt samtycke. I samband med projektets femte seminarium i april 2013 presenterades utvärderingens uppläggning och fokus. Ett etiskt förhållningssätt har varit av stor vikt vid analysarbetet och vid redovisningen av materialet.

2.4 Bearbetning av materialet

Dokumenten och intervjuerna har i huvudsak bearbetats med hjälp av kvalitativ innehållsanalys. Under analysarbetet har tolkningarna kontinuerligt problematiserats och ifrågasatts. Metoddokumentation har använts för att ge stöd åt bearbetningen, tolkningen och analysen av materialet. Projektledaren har också läst och kommenterat texten.

I de olika delarna i utvärderingen har data hämtats från både intervjuerna och dokumenten. Det inspelade materialet har till stora delar transkriberats, och en bandspelare avsedd för transkribering användes.

2.5 Metoddiskussion

Det faktum att utvärderingen ägde rum när projektet fortfarande pågick kan ha påverkat informanternas utsagor. Om utvärderingen istället gjorts efter att projektet genomförts, hade deltagande parter förmodligen haft mer distans till projektet. Eftersom granskningen gjordes under projektets slutfas har det inte varit möjligt att ta del av hela processen. Till viss del har det dock varit möjligt att följa processen genom de olika typerna av skriftliga dokument som förts under projektets gång.

Urvalet i denna studie utgörs av de i projektet deltagande parterna. Vissa av parterna har varit mer aktiva i projektet, varför deras utsagor har blivit mer tongivande. I fokus för denna utvärdering står parternas erfarenheter och åsikter, och de är genuina. Om utvärderingen hade fokuserat på de personer som genomgått valideringen hade resultatet förmodligen blivit annorlunda. Det fanns dock få skriftliga dokument som berör deras erfarenheter och åsikter. Det har inte heller varit möjligt att inom ramen för utvärderingen genomföra intervjuer med validanderna.

Intervjuerna har spelats in och det har varit möjligt att lyssna till informanternas berättelser vid flera tillfällen, vilket bidragit till att materialet har kunnat analyseras djupare och under en längre tid.

3. Nordisk gemensam plattform

3.1 Idéer - valideringsprocessen

Avsikten var att ELiA 2 skulle skapa en gemensam nordisk plattform för kartläggning, validering och bedömning av reell kompetens. Någon gemensam fysisk plattform skapades inte, utan istället utvecklades idéer och en gemensam förståelse för hur valideringsprocessen bör gå till. De valideringar som

genomfördes har haft olika målsättning, såsom behörighet till utbildning, grund för ett tillgodoräknande i kurser och kartläggning av befintlig kompetens. Detta är huvudförklaringen till att det inte har utvecklats en gemensam fysisk plattform, påpekar informanterna. Regelverket ser också olika ut i länderna, och de nationella riktlinjerna är inte heller alltid tydliga, vilket är andra förklaringar till att en fysisk plattform inte utvecklades.

Vid telefonmöten, arbetsmöten och seminarier diskuterades valideringsprocessens olika beståndsdelar. Samtalen mynnade ut i att valideringsprocessens olika delar identifierades och analyserades. Detta har inte varit tydligt tidigare, påpekar informanterna, och projektet har bidragit till att kvalitén i valideringsprocessen har kunnat säkerställas på ett helt annat sätt än tidigare. De delar i valideringsprocessen som inte fungerat tillfredsställande inom verksamheten har synliggjorts. Även de parter som har arbetat med frågan under en längre period menar att projektet har synliggjort brister i hur frågan hanterats inom verksamheten. Att få jämföra hur olika länder hanterar frågan har varit speciellt värdefullt. Här nedan följer områden i valideringsprocessen som har fokuserats:

- Rekrytering
- Information och utbildning till verksamheten/studerande
- Vägledning - handledarens/studievägleddarens roll
- Kartlägningsinstrument
- Metoder för validering
- Kvalifikationskrav på kartläggare och bedömare
- Bedömning

3.2 Olika arbetssätt och metoder

Den del i valideringsprocessen som utgjort kärnan i projektet var utveckling, prövning och utvärdering av olika arbetssätt och metoder för validering, påpekar deltagande parter. Under de gemensamma seminarierna prioriterades dessa områden.

Under projektets gång blev det tydligt att flera av de deltagande parternas kartläggning av studerandes/arbetsökandes/arbetstagares kompetens var bristfällig. Vid ett av de gemensamma seminarierna presenterades ett kartlägningsverktyg som CV, Centrum för vägledning och validering i Skellefteå (ValiWeb) har utvecklat, och som prövats inom vissa ämnesområden. Flera av projektdeltagarna beslöt att de skulle använda kartlägningsverktyget. Kartlägningsverktyget anpassades och

vidareutvecklades efter deltagande parter behov och önskemål. Både företag, universitet och högskolor från deltagande länder använde verktyget och kartläggningsverktyget prövades gentemot nya ämnesområden.

Vid de gemensamma seminarierna problematiserades och diskuterades lämpliga metoder. För att synliggöra yrkeskunskapen testades följande metoder:

- Genomgång av bifogade handlingar (utbildning och arbete)
- Den sökandes beskrivningar av yrkeskunskapen
- Intervjuer/samtal
- Prov/tester

Vilken metod som användes varierade från fall till fall. I vissa fall användes triangulering, det vill säga flera metoder nyttjades. De vanligaste metoderna var prövning utifrån bifogade handlingar och intervjuer/samtal. Prov och tester för att bedöma kompetensen användes också i vissa fall.

Som påpekas i inledningen så har olika typer av valideringar genomförts, vilket medfört att valideringen ägt rum i olika skeenden. I vissa utbildningar krävs speciella kvalifikationer (särskild behörighet) för att antas, och då ägde valideringen rum innan den blivande studenten blev antagen. Universiteten och högskolorna var eniga om att valideringen gentemot kurser i utbildningen inte kunde ske förrän den sökande antagits till utbildningen, och det hänger samman med finansieringen. Företagen som var involverade i projektet genomförde kompetenskartläggning av personer som redan var anställda.

3.3 Bedömningen och bedömarens kompetens

De case som testades när det gällde tillträde till utbildning rörde Yrkeslärarprogrammet i Sverige. Kunskaperna prövades gentemot de kriterier inom ämnet som var utarbetade av Universitet- och Högskolerådet i Sverige. Branscherna var involverade i bedömningen, och de lämnade ett underlag till universitetet som tog ställning till om den sökande skulle antas.

Projektdeltagarna var eniga om att det var kursansvariga och ämnesexperter som ansvarade för validering och bedömning som låg till grund för tillgodoräknande av kurser. Ibland ingick också branschföreträdare i bedömargruppen, till exempel representanter för förskolan. I vissa fall bestämdes i förväg vilka kurser som var lämpliga att validera, medan i andra fall bestämdes valet av kurs efter genomgång av bifogade intyg. Kunskaperna prövades gentemot de lärandemål som var uppställda i kursplanen.

Valideringarna som genomfördes på företagen ansvarade avdelningschefer/expert på företaget för, och i några fall var också en högskola involverad i bedömningen. Företagen utarbetade de kunskapsmål som prövades.

3.4 Framtida behov

Deltagarna påpekar att erfarenheterna från projektet har visat att det finns fem områden som behöver utvecklas och säkerställas i framtiden.

Resurser och tid

Projektdeltagarna konstaterar att arbetet med validering är kostnadskrävande och nuvarande resurser inte är tillräckliga. I dagsläget täcker inte de avsatta resurserna kostnaderna för valideringen, och för att kvalitén i valideringen i framtiden ska säkerställas är det nödvändig att finanseringsfrågan löses. Detta är också en förutsättning för att frågan om validering ska få en spridning inom hela verksamheten.

Organisationen

Lärosätena föreslår att en permanent nämnd eller motsvarande för validering inrättas vid universiteten/högskolorna, något som inte funnits tidigare. Ämnesexperter, administratörer och handledare föreslås ingå i nämnden eller motsvarande. Projektet har kommit fram till att det bör finnas en person som ansvarar för valideringen vid högskolorna/universitet och företagen. Tanken är att denna person ska hålla sig uppdaterad inom området men också ansvara för att sprida viktig information. Företagen påpekar också att det bör finnas en permanent enhet/organisation som ansvarar för frågan i verksamheten.

Information, handledning och kunskapsspridning

Projektet har lett till att fler personer i verksamheten har fått kunskaper om validering. Erfarenheterna från projektet visar dock att behovet av att sprida information och kunskaper om frågan är stort. Både berörd personal och studerande behöver få mer information och handledning i frågan. Informanterna menar att det är speciellt viktigt att ledningen på universitet, högskolor och företag får ytterligare information och kunskap om området. Detta utgör en förutsättning för att frågan ska få legitimitet och spridning i verksamheten.

Utbudet av kurser och organisering av utbildning

För att studerande ska få en förkortad studietid krävs det att utbildningarnas kursutbud förändras.

Eftersom kurserna som regel erbjuds en gång per år, så innebär det att de studenter som får tillgodoräkna sig en kurs inte får möjlighet att läsa en annan istället. Projektet föreslår att utbudet av distanskurser samt öppna högskolekurser ökas. Vidare påpekar projektdeltagarna att kurserna i utbildningarna i vissa fall behöver göras om. Stoff som är lämpligt att validera bör samlas till speciella kurser så att hela kurser kan valideras istället för delar.

Legitimitet

För att valideringen ska få legitimitet krävs förändringar i synsättet och förhållningssättet till frågan, påpekar informanterna. Det är en långsam process och det finns behov av mer riktade insatser. En förutsättning för att valideringen ska få legitimitet är att bedömningarna håller en god kvalitet och att ledningen inom universitet, högskolor och företag är involverade i frågan.

4. Casen och caseområden

4.1 Målsättningen

Målsättningen med de genomförda valideringarna har varierat, och detta har också varit en medveten strategi från deltagarnas sida. Tre olika typer av valideringar har genomförts:

- behörighet
- tillgodoräknande av kurs i utbildningen
- kompetenskartläggning av befintlig personal

Totalt genomfördes 12 olika fall, varav Finland genomförde 7 och Sverige 5. Norge slutförde inte sitt fall. En övervägande del av de valideringar som har genomförts kan hänföras till kategorin tillgodoräknande av kurs. Som framkommer av tabellen nedan fanns det två fall som rörde behörighet till utbildning. Det ena fallet som testades gällde behörighet till Yrkeslärarprogrammet i Sverige, och det andra fallet rörde den modell för arbetslösa utländska akademiker som beskrivs i kapitel sex.

Tabell 1: Målsättningen med valideringen

<i>Målsättning</i>	<i>Norge</i>	<i>Sverige</i>	<i>Finland</i>	<i>Antalet</i>
Behörighet		2		2
Tillgodoräknande av kurs	Avbrutit	2	5	7
Kompetenskartläggning		1	2	3
Totalt		5	7	12

Validering för tillgodoräknande av kurs har som regel ägt rum efter att den sökande antagits. Exempel på ämnesområden som tillgodoräknades var farmaci, geografi, pedagogik, teknik och miljöplanering. Av intervjuerna framkommer att universiteten/högskolorna som regel inte har möjlighet att genomföra valideringar för tillgodoräknande av kurs innan personen antagits. Utbildningsanordnarna får inte någon ekonomisk ersättning förrän studenten antagits, och detta är en brist i systemet, påpekar informanterna. Fler skulle antagligen söka utbildningen om de visste att de fick tillgodoräkna sig kurser.

Som nämndes ovan genomfördes också kompetenskartläggningar. En utbildningsanordnare kartlade lärarnas kompetens och två företag genomförde kompetenskartläggning för en viss yrkeskategori, tjänstemän respektive laboratorieassistenter. Kompetenskartläggningarna har sedan legat till grund för att identifiera utbildningsbehov och en plan för framtida utbildningsinsatser.

Personer som befann sig i arbetslivet eller var arbetssökande och vars ambition var att läsa vidare på olika nivåer deltog i projektet, och de var också målgrupperna enligt ansökan. Även personer som redan antagits till utbildning medverkade, eftersom universitet/högskolor som regel inte kunnat finansiera verksamheten innan personen antagits till utbildningen.

4.2 Case – fördelat på olika aktörer och ämnesområden

Ett av projektets huvudsyften har varit att testa ett antal case och målsättningen var att 80 case skulle genomföras. Totalt har 159 case genomförts. Som framkommer av tabellen nedan har casen genomförts i Finland och Sverige. Av intervjuerna med deltagande aktörer från Norge framkommer att en förklaring till att de inte avslutade casen var att de tidigare inte arbetat med validering i någon större omfattning, och att de har behövt bygga upp en ny struktur för att organisera arbetet. En annan förklaring till att casen inte avslutades var att personalen byttes ut.

Av tabellen nedan framgår att både universitet/högskolor och företag genomfört valideringar, varav universiteten/högskolorna genomförde merparten av casen. De två företag som var involverade i projektet och som också genomförde valideringar var från Sverige respektive Finland.

Tabell 2: Antalet genomförda case och typen av case²⁰

<i>Land</i>	<i>Aktör</i>	<i>Ämne/kompetens</i>	<i>Antalet</i>
Norge			
Utbildningsanordnare	UiN	Förskola	Avbrutit
Sverige			
Utbildningsanordnare	UmU	Yrkeslärare	49
Utbildningsanordnare	UmU	Förskollärare	13
Utbildningsanordnare	LTU	Akademiker invandrare (GIS-kurs)	2
Företag	Rönnskär	Laboratoriepersonal	11
Finland			
Utbildningsanordnare	ÅA/CLL	Farmaci, magister	7
Utbildningsanordnare	ÅA/CLL	Lärare geografi	35
Utbildningsanordnare	ÅA/CLL	Specialbarträdgårdslärare	21
Utbildningsanordnare	Novia	Teknik	7
Utbildningsanordnare	Novia	Projekthantering (miljö)	3
Utbildningsanordnare	Optima	Personal – lärare	9
Företag	Mirka	Personal	2
Totalt			159

Tanken var att det skulle finnas en bredd i valet av fall, och att olika ämnesområden skulle vara representerade. Gemensamt för de områden som har valts är att de har en tydlig yrkesanknytning (se tabell 2). Genom projektet har deltagarna i de olika länderna fått möjlighet att testa olika yrkesområden, till exempel farmaceut, laboratorieassistent, lärare och tekniker. Det vanligaste yrkesområdet var lärare.

Flera informanter påpekar att det inte har varit möjligt att genomföra valideringar inom vårdområdet, på grund av att ämnesförrädarna menar att de kunskaper och färdigheter som uppnås i arbetslivet inte

²⁰ Norge: Universitetet i Nordland (UiN)

Sverige: Umeå universitet (UmU), Luleå tekniska universitet (LTU), Boliden AB Rönnskär.

Finland: Åbo Akademi (ÅA), Yrkehögskolan Novia, Optima samkommun (Jakobstad), KWH Mirka Oy Mirka

motsvarar de krav som ställs i kurserna. Några informanter hävdar att de ämnen som inte har en tydlig yrkesanknytning är svårare att validera, medan andra deltagare menar att det går att validera alla ämnen och att kulturella föreställningar utgör ett hinder.

Av intervjuerna framkommer att ELiA 2 bidragit till en ökad förståelse för att det är möjligt att pröva nya områden. Erfarenheter från ett land när det gäller validering inom ett område har spridits till övriga deltagande länder.

4.3 Utfallet

Botnia-Atlanticprogrammet strävar efter att öka jämställdheten mellan män och kvinnor. I valet av case har projektdeltagarna försökt att ta hänsyn till jämställdhetsaspekten. Som framkommer av tabellen nedan är två tredjedelar av de personer som genomgått en prövning kvinnor. En förklaring till att det är flest kvinnor som har validerats är, att många av de case som har genomförts tillhör läraryrket och där är kvinnorna som regel överrepresenterade. I projektet har det också funnits tankar på att välja yrkesområden där fler män är verksamma, såsom It-tekniker och processtekniker, men casen genomfördes aldrig.

Tabell 3: Utfallet case – män/kvinnor

<i>Målsättning</i>	<i>Inlett validering</i>		<i>Slutfört validering</i>		<i>Fått behörighet</i>		<i>Fått kompetens tillgodoräknad</i>	
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>
Behörighet	25	26	25	26	20	25		
Tillgodoräknande	68	18	54	17			29	9
Kompetenskartläggning	9	10	9	13				
Totalt	102	54	88	56	20	25	29	9

Utfallet visar att en övervägande del (90 %) av de som prövades för behörighet till utbildningen antogs. När det gäller tillgodoräknandet av kurs fick drygt 50 % av de som slutfört valideringen tillgodoräkna sig kurser inom utbildningen. Hur mycket validanderna fick tillgodoräkna sig varierar: en del fick en kurs tillgodoräknad, medan andra fick drygt halva utbildningen tillgodoräknad. Personerna som fick minst halva utbildningen tillgodoräknad hade som regel både en lång arbetslivserfarenhet och utbildning som tangerade området.

De som fick tillgodoräkna sig kurser fick som regel inte en förkortad utbildning eftersom universiteten och högskolorna inte kunde erbjuda studenterna att läsa en annan kurs istället. Att ge en kurs vid två olika tillfällen skulle bli för dyrt, då studentunderlaget inte var tillräckligt omfattande.

5. Opinionsarbetet

5.1 Olika strategier

Ett syfte med projektet var att de deltagande länderna skulle bedriva ett långsiktigt opinionsarbete. Tanken var att parterna skulle sprida projektets resultat, men också påverka instanser på olika nivåer.

ELiA 2 har inte utarbetat ett gemensamt strategidokument för hur informationsspridningen och opinionsarbetet skulle bedrivas. Av dokumentationen och intervjuerna framkommer att informationsspridningen och opinionsarbetet har bedrivits på olika sätt. Informanterna påpekar att behovet av informationsspridning varierat mellan länderna, men också mellan olika organisationer/enheter inom landet.

För att sprida information om projektet har en hemsida byggts upp. På denna sida finns det en beskrivning av projektet, kontaktinformation, nyhetsbrev samt en inbjudan till de olika seminarierna. På hemsidan har det varit möjligt att få ta del av projektets erfarenheter, och nyhetsbrev har getts ut kontinuerligt. Deltagande parter har på sina egna hemsidor inte i någon större omfattning informerat om att de deltar i projektet, och det finns få hänvisningar till projektets hemsida. Projektdeltagarna har varit olika aktiva i opinionsarbetet, och de har utarbetat olika strategier för spridning av projektet; en del har bedrivit opinionsarbetet internt, medan andra arbetat med frågan både internt och externt. Av intervjuerna framkommer att det framförallt är de parter som har arbetat med frågan under en längre tid som har bedrivit ett mer systematiskt opinionsarbete.

5.2 Spridning inom organisationen/enheten

En grupp av de som intervjuades menar att det inte finns behov av något direkt opinionsarbete eftersom erkännandet av kunskaper i arbetslivet redan är accepterat. De påpekar att det handlar mer om en fördjupning av kunskaperna inom området, och erfarenheterna från ELiA 2 har spridits både muntligt och skriftligt inom organisationen. I ett fall utarbetades ett informationsmaterial som både personal och

studenter kunde ta del av, och anledningen till att detta material utarbetades var att ELiA 2 har tydliggjort att det har funnits ett behov av att utarbeta denna typ av material.

Vissa av de deltagande parterna påpekar att området är relativt okänt inom organisationen och att det finns ett stort behov av att arbeta med frågan internt. De som aktivt arbetar med frågan måste ha tillräckliga kunskaper och erfarenheter innan de kan sprida information och bedriva ett opinionsarbete. Informanterna menar att det är personer i ledande ställning som först behöver få information om projektet, och att de kommer att informeras. För att frågan ska få spridning inom hela verksamheten är det nödvändigt att personer i ledande ställning ställer sig positiva till erkännandet av lärandet i arbetslivet.

5.2 Spridning i och utanför organisationen/enheten

Tydligt är att vissa av de deltagande parterna på ett systematiskt sätt informerat om projektet och de har också bedrivit opinionsarbete både inom och utanför organisationen/enheten. Inom enheten har en strategi varit att vissa personer på ett aktivt sätt fått ta del av projektet genom att de har fått möjlighet att vara med och arbeta med nya ämnesområden (caseområden). Externt har parterna samarbetat med flera nationella valideringsprojekt, och i ett fall har de också stått som arrangör för ett seminarium.

De parter som har bedrivit ett mer långsiktigt opinionsarbete har arbetat med frågan redan innan ELiA 2 startade. Trots att de arbetat med området inom organisationen/enheten under en längre tid finns det behov av att sprida information om projektet, eftersom endast ett fåtal personer arbetat med området inom organisationen. Vidare menar de att ELiA 2 har medfört att de på ett annat sätt än tidigare fått möjlighet att bedriva ett opinionsarbete kring erkännandet av kunskandet inom arbetslivet internt, och att de upplever att det är fler personer på olika nivåer inom organisationen som har kunskap om och förståelse för området än tidigare.

6. Gemensamma kurser

6.1 Målgrupper och kursernas innehåll

Från början var det tänkt att ELiA 2 skulle utveckla och testa två gemensamma kurser i de tre länderna. Den ena skulle universiteten/högskolorna ansvara för, och den andra skulle kommunerna eller motsvarande ha hand om. Under projektet gång föreslogs också att en kurs för personal på universitet och högskolor som arbetade med validering skulle utvecklas.

Den universitets- eller högskolegemensamma kursen skulle fokusera på frågor rörande högskolekunskap, validering, prov och bedömning. Av projektansökan framkommer att kursens målgrupp var studieovana personer som ville arbetsväxla och som antingen hade en tjänst eller var arbetslösa. Yrkesgrupper som omnämndes var bland annat vårdpersonal, barnskötare, yrkeslärare och ingenjörer. Kursen som kommunerna skulle ansvara för var en propedeutisk online-kurs på basnivå för behörighet till universitets- och högskolestudier. Av projektansökan framkommer att ett möjligt innehåll i en sådan kurs var matematik. Den studerande skulle själv se vad hon/han behövde lära sig, och olika typer av lokalt stöd skulle ges till den studerande under utbildningen. Tanken med kursen var att de personer som genomförde kursen snabbare skulle påbörja en högskole- eller universitetsutbildning.

6.2 Olika utvecklingsförsök

Ingen av de ovan nämnda kurserna kom att genomföras. Flera olika utvecklingsförsök gjordes, och frågan diskuterades och problematiserades kontinuerligt både i högskolegruppen och vid seminarierna. En detaljerad beskrivning av den gemensamma universitets- och högskolekursen utarbetades, och i ett land blev kursplanen godkänd.

I slutredovisningen av projektet beskrivs och analyseras utvecklingsförsöken på ett genomtänkt sätt. Tydligt är att ELIA 2 har ägnat mycket tid åt frågan och att projektdeltagarna har haft hög ambitionsnivå avseende utvecklingen av de gemensamma kurserna. Anledningen till att kurserna inte kom till stånd kan bland annat hänföras till att regelverken kring rekrytering, antagning och finansiering var olika i länderna och att det skulle bli allt för krävande för lärosätenas administration. Vidare blev parterna osäkra på om det var möjligt att rekrytera ett tillräckligt antal studenter.

6.2 Arbetsmodell - för arbetslösa utländska akademiker

Som nämndes ovan genomfördes inte en propedeutisk online-kurs på basnivå. Därför beslöt projektet att en högskola skulle utveckla och testa en arbetsmodell för att underlätta arbetslösa utländska akademikers inträde på arbetsmarknaden. Erfarenheterna visade att arbetsgivarna i vissa fall hade svårt för att bedöma utländska akademiska utbildningar, att de arbetslösa utländska akademikerna saknade nätverk och kunskaper om arbetsmarknaden och att detta utgjort hinder för inträde på arbetsmarknaden. Arbetsmodellen har fokuserat på att undanröja dessa hinder. Modellen består av tre delar: validering, kompetensutveckling och arbetsmarknadsprogram.

Valet av kompetensutveckling styrdes av arbetsmarknadens behov och av den utländska akademikers kompetens. På orten där projektet genomfördes var det brist på personer som hade utbildning inom

Geografiska informationssystem, varför kompensutveckling och praktik gavs inom denna sektor. Utbildningen i Geografisk informationsspridning omfattade totalt 7,5 hp. Projektet genomfördes på 18 veckor, varav 10 veckors utbildning och 8 veckors praktik. De två personer som fullföljde projektet fick anställning inom kommunen och de fick arbetsuppgifter inom lantmäteriet.

En rad olika aktörer samverkade i projektet, såsom högskola, arbetsförmedling, företag och kommun. Informanten påpekar att de medverkande aktörerna på olika sätt bidrog till att undanröja de hinder som fanns för de utländska akademikernas inträde på arbetsmarknaden. Genom projektet fick deltagarna ökade kunskaper inom yrkesområdet, tillgång till ett fackspråk samt en förståelse för hur arbetsmarknaden fungerar. Projektdeltagarna byggde också upp ett nätverk, något som de tidigare saknade. För att denna modell ska kunna användas i framtiden behöver finanseringsfrågan lösas, hävdar informanten. Högskolan får varken ersättning för bedömningen av den reella kompetens eller de resurser som krävs för att bygga upp ett fungerande nätverk utanför akademien. I framtiden skulle högskolan kunna erbjuda utländska arbetssökande akademiker poänggivande kurser men då krävs det ett tillräckligt stort antal deltagare för att detta ska kunna finansieras. Ett annat sätt att lösa finanseringen av utbildningen är att den organiseras i form av en uppdragsutbildning och att till exempel arbetsförmedlingen, företag eller staten ger högskolorna detta uppdrag.

7. Diskussion

7.1 Gränsöverskridande samarbete

Deltagande parter i projektet menar att erfarenhetsutbytet och det ömsesidiga lärandet mellan de tre länderna har bidragit till en ökad kunskap och förståelse för området, och att detta är en av de största vinsterna med projektet. Att få ta del i hur andra länder har hanterat frågan har synliggjort svagheter i den egna verksamheten men också kulturella föreställningar inom landet, påpekar deltagarna. Tydligt är att parterna i olika omfattning har arbetat med frågan tidigare. Utvärderingen visar att det gränsöverskridande samarbetet bidragit till att påskynda utvecklingen inom området bland projektdeltagarna. I några fall har det lett till att den centrala ledningen tagit beslut om att verksamheten ska bli permanent och röra hela organisationen. Vidare visar utvärderingen att vissa aktörer inte haft någon valideringsverksamhet tidigare, och att projektet har lett till att en sådan verksamhet har börjat byggas upp. Ett exempel på det sistnämnda är den kompetenskartläggning inom en viss yrkeskategori som ägde rum på ett av företagen.

Projektet hade som avsikt att arrangera fem olika seminarier på högskole- och universitetsorterna, och de har också genomförts. Sverige och Finland stod som arrangör för två seminarier var, medan Norge ansvarade för ett seminarium. Vid seminarierna planerades, rapporterades och utvärderades olika aktiviteter. De områden som speciellt fokuserades var valideringsprocessens olika beståndsdelar samt utvecklingen, testningen och kvalitetssäkringen av metoder för bedömningen av reell kompetens. Vid seminarierna har både universitet, högskolor, företag och intermediärer från de olika länderna deltagit. Andra aktörer bjöds in, till exempel experter från olika myndigheter, administratörer och lärare från universitet och högskolor.

Arbetet skulle organiseras i fyra olika kategorier av grupper: styrgrupp, arbetsgrupp högskolor, arbetsgrupper intermediärer (kommunala och regionala) och nationella arbetsgrupper. Deltagande parter har varit olika aktiva, vilket bland annat framkommer av arbetsgruppernas minnesanteckningar och de gemensamma seminarier och aktiviteter som genomförts. Universiteten och högskolorna har haft huvudansvaret för utvecklingen av området. Arbetet har skett i samverkan med kommuner och företag.

Ett syfte med projektet var att de deltagande länderna skulle bedriva ett långsiktigt opinionsarbete. Tanken var att parterna skulle sprida projektets resultat men också påverka instanser på olika nivåer. Projektet har framförallt spridit kunskaper om området inom den egna verksamheten på olika nivåer.

7.2 Bedömning av reell kompetens – olika perspektiv

Deltagarna har medvetet valt att arbeta med valideringar som har haft olika målsättning, såsom behörighet till utbildning, tillgodoräknande av kurs och kompetenskartläggning av befintlig personal. Både universitet, högskolor och företag genomförde valideringar.

Enligt projektansökan skulle projektet utveckla, testa och kvalitetssäkra metoder för att kartlägga och bedöma reell kompetens. Utvärderingen visar att de områden i valideringsprocessen som speciellt har fokuserats är utveckling, testning och utvärdering av olika arbetsätt och metoder för validering. Vid de gemensamma seminarierna problematiserades och diskuterades lämpliga metoder och arbetssätt. För att synliggöra yrkeskunskapen användes olika metoder: genomgång av bifogade handlingar (utbildning och arbete), den sökandes beskrivningar av yrkeskunskaper, intervjuer/samtal och prov/tester. Prövning utifrån bifogade handlingar och intervjuer/samtal var de vanligaste metoderna. Flera av deltagarna blev tidigt uppmärksammade på att kartläggningen av validandernas kompetens varit bristfällig, och de beslöt sig för att använda ett kartläggningsverktyg som utvecklats av Centrum för vägledning i Skellefteå

(Valiweb). Kartläggningsverktyget anpassades och vidareutvecklades efter deltagarnas behov och önskemål. Instrumentet prövades gentemot olika ämnesområden och både företag och universitet/högskolor använde instrumentet. Att fler av deltagarna använde samma kartläggningsverktyg har medfört att instrumentet har förfinats och förbättrats.

7.3 Validering - för vem och i vad?

Totalt genomfördes 159 case inom 12 olika områden. De genomförda valideringarna har haft olika målsättning. Tyngdpunkten i projektet har legat på behörighet till utbildning och tillgodoräknande av tidigare erfarenhet med avsikt att förkorta utbildningen inom högskola och universitet. I några fall har också kartläggning av anställdas kompetens inom företag genomförts. Projektet har vänt sig till anställda, arbetssökande och arbetsväxlare, och enligt ansökan var dessa personer också projektets målgrupper. Även personer som redan har påbörjat utbildning har validerats, och detta förklaras av att universiteten och högskolorna inte kan finansiera verksamheten förrän validanden antagits.

De valda casen tillhör yrkesområden med lägre status. Under projektets gång har också jämställdhetsaspekter uppmärksamrats. Två tredjedelar av validanderna var kvinnor. En förklaring till att kvinnorna var överrepresenterade kan ha varit att många av de valda casen tillhör läraryrket, och där är kvinnorna en majoritet. Under projektets gång har det dock funnits tankar på att välja yrkesområden där det funnits fler män, såsom It-tekniker, processtekniker och chefer inom kommunen, men dessa case genomfördes aldrig.

ELiA 2 har också aktivt arbetat med antidiskriminering. Projektet utvecklade och testade en arbetsmodell för att underlätta arbetslösa utländska akademikers inträde på arbetsmarknaden. De personer som deltog i projektet fick en anställning. Företag, universitet och högskolor har i vissa fall funnit det svårt att avgöra om en utländsk utbildning motsvarar landets. Att deltagande parter har fått en ökad kunskap och kompetens om validering kan på sikt gynna personer med utländsk härkomst som har en utbildning eller saknar intyg.

7.4 Framtida utmaningar

Det gränsöverskridande samarbetet och partnerskapet har lett till att en idémässig nordisk plattform för validering har börjat byggas upp och att nya fall prövats, men det återstår fortfarande en hel del att göra. Projektet har visat att arbetet med validering är både resurs- och tidskrävande, och för att kvalitén i framtiden ska säkerställas är det nödvändigt att finanseringsfrågan löses. I dagsläge täcker inte de avsatta

resurserna kostnaderna. Deltagarna påtalar att de på ett helt annat sätt än tidigare blivit medvetna om att kurserna i utbildningarna i vissa fall behöver struktureras om. Stoff som är lämpligt att validera bör samlas till speciella kurser, så att hela kurser kan valideras istället för delar av kurser. När nya utbildningar planeras och utvecklas bör frågan om hur valideringen i utbildningen ska hanteras behandlas.

Påpekas kan att de genomförda casen tillhör yrken med låg status. För att kompetensbristen inom arbetslivet i den berörda regionen ska minskas bör också yrken med högre status omfattas av validering. Projektet har visat att för att frågan ska få legitimitet inom högstatusutbildningar krävs förändringar i synsättet och förhållningssättet. En förutsättning för att frågan ska få legitimitet är att bedömningarna håller en god kvalitet. ELiA 2 har visat att frågan ofta drivs av få personer inom organisationen, vilket utgör ett hinder. För att projektet ska lyckas i framtiden bör en permanent organisation kring validering byggas upp, och ledningen inom universitet, högskolor och företag bör involveras på ett annat sätt än tidigare.

Referenser

- Andersson, Per & Fejes, Andreas. (2010). *Kunskapers värde: validering i teori och praktik*. 2. Uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, Per & Stenlund, Tova. (2012). **Nordisk forskning och exempel på validering**. Oslo: NVL – Nordiskt nätverk för vuxnas lärande & VOX – Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk.
- Bryman, Alan. (2008). **Social research methods**. 3. uppl. Oxford: Oxford University Press.
- Diedrich, Andreas. (2011). *Uppföljning av Valideringsdelegationens pilotverksamhet. "Validering 1000"*. GRI-rapport 2011:4. Göteborg: Gothenburg Research Institute.
- Sjöstrand, Aleksandra. (2009). Reell kompetens vid bedömning av behörighet och tillgodoräkningen**. Högskoleverkets rapportserie 2009:21. Stockholm: Högskoleverket.
- Statskontoret. (2013). Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikes födda**. Statskontorets rapportserie 2013:6. Stockholm: Statskontoret.
- Stenlund, Tova. (2011). As valid as it can be?: the assessment of prior learning in higher education**. Diss. Umeå: **Umeå universitet, Pedagogiska institutionen, Gruppen för pedagogiska mätningar**.
- Stenlund, Tova. (2013). Agreement in Assessment of Prior Learning related to Higher Education: an examination of Interrater and Intrarater reliability. *International Journal of Lifelong Education*, Volume 32, No 4: 535-547.
- Vetenskapsrådet (2011). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.