

# VALIDERING I DE NORDISKA LÄNDERNA

---

## Policy och praktik

Åsa Hult  
Per Andersson

Åsa Hult, Per Andersson:  
Validering i de nordiska länderna – Policy och praktik

*förlag*

*Cimbriska vägen 10, 291 65 Kristianstad*

*E-post: roger@novitone.se*

© Åsa Hult, Per Andersson 2008

Första utgåvan, mars 2008

Ansvarig utgivare: Nordiskt nätverk för vuxnas lärande

Satt med Sabon

(om övriga teckensnitt, se kolofonen på sidan 80)

Tryck:

Holmbergs i Malmö AB

[www.holmbergs.com](http://www.holmbergs.com)

ISBN 978-91-976112-1-3 (tryckt version)

ISBN 978-91-976112-2-0 (pdf-version)

# Innehåll

Förord.....	5
Sammanfattning.....	6
<b>1. Inledning</b>	
Begreppet validering.....	9
Studiens uppläggning.....	11
Rapportens uppläggning.....	11
<b>2. Olika begrepp för och definitioner av validering.....</b>	<b>13</b>
<b>3. Perspektiv på validering</b>	
Konvergent – divergent.....	15
Summativt – formativt.....	15
Formellt – icke-formellt – informellt.....	16
<b>4. Validering i Norden – en inledande översikt</b>	
Danmark.....	17
Finland.....	18
Island.....	19
Norge.....	20
Sverige.....	22
Sammanfattning.....	23
<b>5. Validering inom utbildningssektorn</b>	
Validering som rättighet.....	24
Finansiering.....	25
Konvergent – Divergent.....	26
Formativ – Summativ.....	26
Utbildning kontra validering och individualisering.....	27
Kompletterande utbildning.....	29
Sammanfattningsvis.....	29
<b>6. Validering inom arbetsmarknadssektorn</b>	
Olika syften och angreppssätt i olika länder.....	31
Arbetslösa som målgrupp för validering.....	32
Branschernas roll i valideringen.....	33
Formell och informell kompetens.....	34
<b>7. Validering inom tredje sektorn</b>	
Tveksamhet till validering inom tredje sektorn.....	35
Syften med validering.....	37
Variationer av validering inom tredje sektorn.....	37
Reflektioner kring tredje sektorn.....	38

8. Jämförelse, analys och diskussion	
Reflektioner kring typfallen .....	41
Olika inriktningar: Konvergent – Divergent .....	41
Formativa och summativa funktioner .....	42
Kan alla delta i validering? .....	43
Formell kompetens – efterfrågad kompetens .....	45
Arbetsmarknad och utbildning .....	47
Fortsatt lärande .....	47
Framtida utmaningar för validering i Norden .....	48

## Appendix

### Bilagor

Bilaga 1 – Enkät .....	50
Bilaga 2 – Beskrivningar av respektive land	
Danmark	
<i>Utbildning</i> .....	56
<i>Arbetsmarknad</i> .....	58
<i>Tredje sektorn</i> .....	60
Finland	
<i>Utbildning och arbetsmarknad</i> .....	61
<i>Tredje sektorn</i> .....	64
Island	
<i>Utbildning</i> .....	65
<i>Arbetsmarknad</i> .....	67
<i>Tredje sektorn</i> .....	68
Norge	
<i>Utbildning</i> .....	68
<i>Arbetsmarknad</i> .....	70
<i>Tredje sektorn</i> .....	72
Sverige	
<i>Utbildning</i> .....	72
<i>Arbetsmarknad</i> .....	75
<i>Tredje sektorn</i> .....	77
Noter .....	78
Referenser .....	79

# Förord

Denna rapport har skrivits inom ramen för ett uppdrag från NVL, Nordiskt nätverk för vuxnas lärande.

Vi vill tacka NVL:s expertnätverk för validering, vars medlemmar bidragit med underlag till rapporten från respektive land. Ett särskilt tack till Nils Friberg som är koordinator för nätverket. Särskilda tack också till Odd Bjørn Ure och Axel Hoppe, som har bidragit med synpunkter på tidigare versioner av texten.

Huvudarbetet med att ta fram och skriva materialet till rapporten har gjorts av fil. mag. Åsa Hult. Docent Per Andersson, Linköpings universitet, har varit projektledare, bidragit i arbetet med rapporten samt svarat för slutredigeringen av texten.

Rapporten bygger huvudsakligen på uppgifter om utvecklingen av validering i de nordiska länderna till och med år 2006, samt information om vissa planerade förändringar inför år 2007. Kompletterande information om utvecklingen under år 2007 i respektive land kommer att publiceras tillsammans med denna rapport på NVL:s hemsida, [www.nordvux.net](http://www.nordvux.net). Där kommer även en engelskspråkig version av rapporten att finnas (dock ej bilaga 2).

noter<sup>1-22</sup> i den här rapporten redovisas på s. 78.

*Åsa Hult*  
*Per Andersson*

## Sammanfattning

**V**alidering av kunskap och kompetens är en företeelse som fått alltmer uppmärksamhet när det gäller såväl policy som praktiska insatser för att främja vuxnas lärande och livslångt lärande, inte minst i de nordiska länderna – Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige. Denna rapport handlar om validering, i några av begreppets olika innebörder, i dessa fem länder. Då rapporten är skriven på svenska används huvudsakligen begreppet validering, även om andra begrepp också används i de olika länderna. Syftet med rapporten är att beskriva och jämföra den policy för validering som finns i de olika länderna, samt hur policyn tagit sig uttryck i praktiska åtgärder och verksamheter. Fokus ligger här på validering inom eller med koppling till tre olika sektorer: vuxenutbildning, arbetsmarknad samt »tredje sektorn« (t.ex. folkhögskolor, studieförbund och frivilligorganisationer).

Genom »validering« vill man till exempel synliggöra informellt lärande, öka möjligheten att anpassa utbildning efter vad människor redan kan, öka anställningsbarhet och ta vara på befintlig kompetens bättre i arbetslivet. Validering är något som är under utveckling och läget i de nordiska länderna förändras ständigt. Mest utvecklad och använd i alla de nordiska länderna är validering riktad mot utbildningssystemet och minst utvecklat är validering inom den tredje sektorn. Den ständiga utvecklingen illustreras av att det i Finland, där validering funnits sedan 1994, även i dag sker förändringar i hur kompetens ska bedömas och erkännas. Det som beskrivs i den här rapporten speglar huvudsakligen utvecklingen fram till slutet av år 2006. Beskrivningar och analyser bygger på uppgifter om validering i respektive land som lämnats av de nordiska ländernas representanter i det särskilda expertnätverk för valideringsfrågor som initierats av NVL, Nordiskt nätverk för vuxnas lärande.

I rapporten beskrivs inledningsvis de olika begrepp som används i de olika länderna för det som i rapporten beskrivs som »validering«. Därefter introduceras ett antal begrepp som ger perspektiv på validering som företeelse, och som också ligger till grund för analysen av hur länderna förhåller sig till validering. De begrepp som lyfts fram är konvergent och divergent, summativt och formativt, samt formellt, icke-formellt och informellt. Därefter redogörs kort för utvecklingen av validering i respektive land och detta illustreras dessutom med ett typfall från varje land. Huvuddelen av rapporten ägnas sedan åt en jämförande analys av respektive sektor.

Validering sker i alla länderna främst inom utbildningssektorn. I alla länder utom Sverige inriktas valideringen konvergent mot utbildningskriterier, vilka individers formella, icke-formella och informella kompetens ska relateras till. I Sverige har en mer divergent policy uttryckts, vilken innebär att valideringen kan vara mer öppen och inte enbart inriktad på att till exempel utfärda samma slags dokumentation som efter en genomgången utbildning. I alla nordiska länder är validering inom utbildningssektorn i något avseende en rättighet, även om det varierar vad det man har rätt till faktiskt kallas, liksom att kostnaden för att delta i validering varierar. Validering och individualisering har inbyggda pro-

blem i alla nordiska länder. Här ställs i rapporten bland annat frågor om hur traditionell utbildning kan utvecklas i relation till validering och individanpassning, hur man får validering att bli ekonomiskt lönsam, och hur utbildningsinstitutioner kan organisera utbildning och budgetera så att validering och individanpassad utbildning inte blir ett problem och hinder i verksamheten.

En person som arbetat länge kan ha förvärvat annan kompetens inom ett yrke/yrkesområde än den som ges i skolan – genom arbetslivserfarenhet, internutbildningar etc. Validering inom arbetsmarknadssektorn handlar främst om kompetens från arbetslivet och bedömningar i relation till arbetslivets krav. Utgångspunkten för validering inom arbetsmarknad är yrket eller yrkesområdet, till skillnad från validering inom utbildningssektorn där utbildningen är utgångspunkten. I praktiken är dock inte skiljelinjerna mellan dessa två sektorer så tydliga i de valideringssammanhang som behandlas i rapporten, där utgångspunkten är nationell policy och hur den tagit sig uttryck i praktiken. Inom alla nordiska länder förekommer dock validering i vid bemärkelse även inom den privata sektorn, mot olika branschcertifikat och interna standarder.

Tredje sektorn är i alla nordiska länder den sektor där det är minst gjort vad gäller validering och dokumentation av kompetens överhuvudtaget. Vissa verksamheter är uttalat uppbyggda som alternativ eller komplement till formell utbildning, varför det finns en viss tveksamhet till mer formell bedömning och dokumentation av kunskap inom sektor. Det uttrycks dock ändå ett intresse för de möjligheter som validering kan innebära. Inom detta område ställs frågor om vilken kompetens som kan och ska dokumenteras inom tredje sektorn – ska man mäta personlig utveckling, bildning, social kompetens etc., går det att bekräfta kompetens som förvärvas i denna sektor, hur ska den bedömas, och vad har det för värde att dokumentera kompetens från tredje sektorn? En viktig aspekt av validering inom tredje sektorn är att man i Norden i stor utsträckning litar på dokumentation av erfarenheter från denna sektor och dessa behöver därför inte självklart omvandlas till formell kompetens för att ha ett värde. Validering inom denna sektor kan syfta till att lyfta fram individen och hans/hennes kompetens. Validering kan även vara ett egenintresse för tredje sektorn, i och med att det kan höja statusen på folkbildningen och rörelserna/föreningarna genom att synliggöra den kompetens som finns och utvecklas där.

Det finns alltså likheter såväl som skillnader mellan de fem nordiska länderna när det gäller utveckling av policy och praktik på valideringsområdet. Den variation som finns betyder också att länderna står inför något olika utmaningar när det gäller den fortsatta utvecklingen. Finland är det land som kommit längst, inom det område som man valt att utveckla – yrkesexamina. Den huvudsakliga utmaningen för Finlands del torde därför gälla om och i så fall hur man ska utveckla möjligheterna till validering även av sådana kunskaper som inte ges erkännande i det befintliga systemet. I Sverige står man inför utmaningen att gå vidare i utvecklingen utifrån den grund som den statliga Valideringsdelegationen har lagt med sitt arbete under de senaste åren. Danmark och Norge har kommit relativt långt i utvecklingen. De största utmaningarna i dessa två länder verkar snarast gälla hur policy och metoder för validering implementeras och ges spridning inom olika samhällssektorer. Island är det nordiska land där utvecklingen av validering startat senast och där handlar det i första hand om hur möjligheter och rättigheter till validering etableras utifrån de erfarenheter som olika former av projektverksamhet har gett.

En generell utmaning för alla länder är hur de olika sektorerna relaterar sig till varandra. Vilken »transparens« och rörlighet mellan sektorer finns och stimuleras genom olika policy och inställning till validering? För det första handlar det om relationen mellan »tredje sektorn« och de övriga sektorerna. Inom tredje sektorn finns ett intresse av att relatera sig till utbildningssystemet och till arbetsmarknaden, i meningen att den kompetens som utvecklas i olika ideella verksamheter och i icke-formell utbildning ses som värdefull och därför bör ges erkännande inom formell utbildning och arbetsliv. Men det finns även en vilja att vidmakthålla vad man ser som sektorns frihet, med utgångspunkten att verksamheten har ett värde i sig, att den inte nödvändigtvis måste relateras till det övriga systemet för att vara värdefull. För det andra är relationen mellan utbildning och arbetsmarknad intressant. Går det att hitta en balans mellan dessa sektorer, eller ska en av sektorerna ha företräde? Om arbetsmarknaden ges företräde innebär det att arbetslivets krav är måttstocken för vilken kompetens som ska räknas. Detta ger en tydlig koppling till det sammanhang där kompetens förväntas komma till användning och att man kan förvänta sig att resultatet av en validering har legitimitet på arbetsmarknaden. Samtidigt innebär det att staten mer eller mindre släpper inflytandet över kompetenskraven och därmed avstår från att styra genom en viss policy. Följden kan bli konjunkturberoende krav, regionala lösningar som inte ger likvärdighet nationellt och än mindre mellan länder, kriterier formulerade av branscher som inte alltid är intresserade av att låta vem som helst få tillträde etc. Om staten å andra sidan har inflytandet genom en styrande policy blir förhållandet det motsatta, på gott och ont. En balans mellan styrning av staten respektive av arbetsmarknadens parter verkar vara den mest framkomliga vägen. För det tredje är det också viktigt att framöver beakta relationen till de sektorer som inte innefattats i denna studie – främst den högre utbildningen, där frågan bland annat är hur erfarenheter, kompetenser och meriter från skola och vuxenutbildning, arbetsliv och tredje sektorn ska värderas när det gäller att uppfylla krav för tillträde och tillgodoräkningen. Men det kan också vara värt att se närmare på relationen till vardagen, privatlivet. Finns det anledning att synliggöra och värdesätta även kunskap som utvecklas i privatlivet, kunskap och kompetens vi får genom att sköta vår ekonomi, genom att ta hand om andra familjemedlemmar (barn, sjuka, äldre etc.), via media och genom hushållsarbete av olika slag?

Slutligen finns det utmaningar i hur länderna relaterar sig till varandra. Hur kan det stora intresse för validering, i olika former, som finns i de nordiska länderna tas tillvara, för att underlätta och kanske även stimulera transparens (när det gäller hur kompetens dokumenteras och värderas) och rörlighet såväl inom Norden som i relation till andra länder? Fortsatt samverkan och utbyte mellan länderna torde krävas för en sådan utveckling.



## Inledning

**V**alidering av kunskap och kompetens är en företeelse som fått alltmer uppmärksamhet när det gäller såväl policy som praktiska insatser för att främja vuxnas lärande och livslångt lärande, inte minst i de nordiska länderna.

### Begreppet validering

Olika begrepp används i olika länder, och med något olika innebörd. I Sverige talar man om »validering«, en översättning av det franska begreppet »validation«, vilket lägger fokus på valideringsprocessen. I Norge och Danmark samt på Island talar man däremot främst om »realkompetens«, vilket därmed sätter fokus på den faktiska kompetens som man vill värdera. I Finland finns olika uttryck (se nedan), bland annat formuleringen »värdering av vad som har lärts«, vilket innefattar såväl valideringen som kompetensen. Denna rapport handlar om validering i några av dess olika innebörder i dessa fem länder.<sup>1</sup>

Oavsett vilka begrepp som används finns en grundläggande idé, som handlar om att synliggöra och ge erkännande åt tidigare lärande, åt kunskap och kompetens som förvärvats i olika sammanhang, ofta genom informella lärprocesser. Genom »validering« vill man till exempel synliggöra informellt lärande, öka möjligheten att anpassa utbildning efter vad människor redan kan, öka anställningsbarhet och ta vara på befintlig kompetens bättre i arbetslivet. Synliggörandet och erkännandet kan vara mer eller mindre omfattande. En vanlig definition är att en fullständig valideringsprocess omfattar såväl dokumentering som bedömning och erkännande av kompetens, men även mer begränsade processer kan ses som validering i bred bemärkelse.

Att värdera och ge erkännande åt kunskap som utvecklats utanför det formella utbildningssystemet är inte någon ny företeelse. Det har till exempel skett under lång tid inom olika yrken i form av gesällprov och mästarprov. Men det är först de senaste årtiondena som idén om validering har blivit mer tydligt uttryckt. En viktig startpunkt var de tankar om vidgat tillträde till högre utbildning, med urval baserat på tidigare lärande (»prior learning«), som formulerades och omsattes i praktisk handling i USA på 1970-talet. I Norden har utvecklingen kommit senare (även om intresset för vidgat tillträde fanns även här på 1970-talet.) Ett exempel är Finland, som med nordiska mått mätt var tidigt ute när det gäller ett formellt, validerande bedömningssystem för yrkeskompetens. Man introducerade ett nationellt kompetensbaserat kvalifikationssystem för yrkesexamina redan år 1994. I Sverige introducerades begreppet »validering« 1996, inför den stora vuxenutbildningssatsningen Kunskapslyftet (1997–2002). I Norge innefattade Realkompetansprojektet – en viktig del av Kompetansereformen som startade 1999 – systematiska försök med värdering av realkompetens i arbetsliv, utbildning och den »tredje sektorn«. I Danmark infördes 1997 individuell »kompetenceafklaring« i arbetsmarknadsutbildningarna för målgruppen kortutbildade vuxna i arbete, och en vuxenutbildningsreform 2001 blev ytterligare ett viktigt steg i den danska utvecklingen. På Island har arbetet med att pröva olika metoder för validering pågått sedan 2004.

Validering i Norden har varit föremål för tidigare jämförelser. Bjørnåvold (2000) beskriver läget i slutet av 1900-talet i Danmark, Finland, Norge och Sverige i relation till Europa i övrigt. Han vill inte tala om någon »nordisk modell« i strikt mening, men ser ändå en gemensam nämnare i den öppenhet för förändring som finns när det gäller att ge erkännande åt informellt lärande. Denna förändringsbenägenhet skiljer sig mot den tveksamhet som fanns i Österrike och Tyskland, trots likheter mellan Norden och dessa länder när det gäller en välstrukturerad yrkesutbildning med mer eller mindre starka inslag av lärlingskap och praktik. En möjlig förklaring som Bjørnåvold ger är att den nordiska folkbildningstraditionen innebär en öppenhet för att erkänna värdet av det lärande som sker utanför formella utbildningar.

Nordiska ministerrådet har senare gjort två beskrivningar av läget i de nordiska länderna (Nordisk Ministerråd, 2001; Nordiska Ministerrådet, 2003). Rapporten från 2001 är en kartläggning av de initiativ som hade tagits så långt i de fem nordiska länderna när det gäller »realkompetanse« inom utbildning och arbetsliv. I rapporten från 2003 förs en mer generell diskussion kring validering av »realkompetanse« och dessutom läggs mer tyngd på att värdera och ge rekommendationer i relation till de olika länderna och till situationen i Norden som helhet.

Den snabba utveckling som skett på området innebär dock att tidigare studier blir inaktuella och att det nu finns behov av en ny jämförelse och analys av policy och utveckling när det gäller validering i Norden. De tidigare rapporterna är dessutom främst beskrivande och i rapporten från 2003 även värderande, vilket pekar på behovet av en mer jämförande analys.

Denna studie av validering i Norden har gjorts på uppdrag av NVL, Nordiskt nätverk för Vuxnas Lärande. Syftet är att beskriva och jämföra den policy för validering som finns i de olika nordiska länderna, samt hur policyn tagit sig uttryck i praktiska åtgärder och verksamheter. Dessa åtgärder/verksamheter handlar i vissa fall om olika slags försöksverksamhet, i andra fall om mer etablerade aktiviteter.

Fokus ligger här på validering inom eller med koppling till vuxenutbildning, arbetsliv samt »tredje sektorn« (t. ex. folkhögskolor, studieförbund och frivilligorganisationer). Däremot ligger den validering som görs inom högskolor och universitet utanför ramen för NVL:s uppdrag och därför utanför studien. Utbildningssystemet och arbetslivet/arbetsmarknaden har alltså definierats som två olika »sektorer«. Samtidigt finns det tydliga kopplingar mellan dessa två sektorer, speciellt när det handlar om yrkesutbildningar. När vi längre fram i rapporten frågar oss i vilken utsträckning man, i respektive land, fokuserar på och/eller utgår från utbildningssystemet respektive arbetsmarknaden handlar det då om vilka definitioner av värdefull kunskap som ligger till grund för validering – är det de krav som ställs i en yrkesförberedande utbildning, eller är det de krav på kompetens som ställs av och i arbetslivet? Det handlar alltså dels om vilka roller de olika sektorerna spelar, dels var krav och kriterier på kunskap och kompetens formuleras. En intressant aspekt av detta blir då även i vilken utsträckning dessa krav faktiskt är olika, eller om de sammanfaller.

Validering är en insats som kan användas i olika sammanhang, och därmed kan också målgrupperna variera. Olika slags policy för och ambitioner med validering kan återspeglas i vem man riktar sig till. En aspekt som kommer att belysas i rapporten är därför vem eller vilka man tänker sig att validering ska

vara till för. Skiljer sig målgrupperna åt mellan länderna? Exempel på olika målgrupper som förekommer är följande:

- Arbetslösa
- Anställda
- Personer med utländsk bakgrund
- De som söker till utbildning

Detta återspeglar om validering lyfts fram som en arbetslöshetsåtgärd, en åtgärd för utveckling i arbetslivet, en åtgärd för integration, en åtgärd för breddad rekrytering till utbildning etc. Likaså pekar inriktningar på att validera inom vissa yrkesområden eller ämnesområden på prioriteringar när det gäller vilken kunskap och kompetens som anses mest värdefull.

### **Studiens uppläggning**

Beskrivningar och analyser i denna rapport bygger på uppgifter om validering i respektive land som lämnats av de nordiska ländernas representanter i det särskilda expertnätverk för valideringsfrågor som initierats av NVL. Studien har gjorts i tre steg. I ett första steg gav representanterna för respektive land skriftliga beskrivningar av validering i landet inom olika sektorer. Dessa beskrivningar var förutsättningslösa, det vill säga att det inte fanns några specifika frågor att besvara, utan varje informant valde att lyfta fram det mest intressanta från respektive land, eller använde befintliga beskrivningar av validering i sitt land. Dessa beskrivningar låg till grund för en första preliminär analys, och resultaten presenterades för och diskuterades med nätverksgruppen. Med denna pilotstudie som grund utformades en enkät (se bilaga 1) för att om möjligt få information från samtliga fem länder inom alla de områden som pilotstudien visade vara av intresse, för att därmed få underlag för jämförelser. Med andra ord ville vi komplettera de första svaren, där varje informant själv valde vilka områden som skulle belysas, för att se om det fanns information av intresse även på de områden man inte lyft fram på eget initiativ. Enkäterna besvarades skriftligt av respektive lands representanter. Det skriftliga materialet innefattade förutom enkätsvaren även vissa rapporter etc. från de olika länderna. I ett tredje steg kompletterades de skriftliga enkätsvaren vid behov genom muntliga och skriftliga kontakter, för att förtydliga sådant som var oklart i enkätsvaren. Allt material från de tre stegen av datainsamling har sedan legat till grund för den samlade redovisningen och analysen.

Validering är något som är under utveckling och läget i de nordiska länderna förändras ständigt. Det som beskrivs i den här rapporten speglar den nationella policynivån i de nordiska länderna fram till slutet av år 2006. I några av länderna fanns det lagförslag kring validering som var tänkta att börja gälla under år 2007. I de fall där detta var känt för oss när grundmaterialet till rapporten sammanställdes så finns även det belyst i texten.

### **Rapportens uppläggning**

Efter denna inledning och beskrivning av studiens uppläggning redogör vi först i kapitel 2 för de olika begrepp som används i de nordiska länderna för att beskriva de företeelser som på svenska kallas »validering«. I kapitel 3 tar vi sedan upp ett antal teoretiska begrepp som är användbara i en diskussion kring validering. Dessa begrepp används också i studien – delvis som utgångspunkt för analysen, delvis för att ge perspektiv på våra resultat. Kapitel 4 ger sedan en

överblick när det gäller validering och i första hand policy kring validering i de fem länderna, samt ett »typfall« för respektive land. I kapitel 5 till 7 behandlar vi validering i förhållande till de tre sektorerna utbildning, arbetsmarknad samt »tredje sektorn«. Kapitel 8 slutligen innehåller en sammanfattande jämförelse och diskussion där de fem länderna och de tre sektorerna knyts samman. Mer utförliga beskrivningar av respektive land när det gäller validering i de tre sektorerna återfinns dessutom i bilaga 2.<sup>2</sup>

## Olika begrepp för och definitioner av validering

I de fem länder som behandlas i den här rapporten används olika begrepp för den företeelse vi här skriver om som »validering«. Detta handlar inte bara om att länderna har olika språk, utan också om att respektive land lägger tyngdpunkten något olika i sitt sätt att definiera företeelsen.

Danmark, Norge och Island använder först och främst begreppet »reell kompetens« – på danska och norska »realkompetencer« respektive »realkompetanse« och på isländska »raunfærni« – vilket innebär att man i begreppet fokuserar på valideringens objekt, den kompetens som kan bli föremål för värdering. Här innefattar man i dessa länder all kompetens, oberoende av om den utvecklats genom formell/icke-formell utbildning eller informellt lärande, i utbildning, arbetsliv och vardagsliv.<sup>3</sup>

På isländska har man även begreppet »raunfærnimat«, som kan översättas som »värdering av reell kompetens«. Detta isländska begrepp innefattar en valideringsprocess med fem delar: information, kartläggning, analyssamtal, verifikation och dokumentation. Processen kan dock avslutas efter kartläggningen, till exempel om det visar sig att kompetensen inom det område som valideringen skulle avse inte räcker till i relation till de formella kraven, och resultatet blir då ett slags »icke-formell validering«.

I svensk policy har validering definierats som »en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats« (Ds 2003:23). Vidare definieras validering som en *utforskande* (i motsats till *kontrollerande*) process med syftet att få befintlig kunskap bedömd och erkänd. Den svenska Valideringsdelegationen har framhållit att såväl kartläggning som bedömning, värdering och dokumentation är delar av processen, med bedömning som en central del.

I Danmark finns inget »heltäckande« begrepp som motsvarar »validering«. Den reella kompetensen kan ges erkännande (anerkendelse) i relation till en utbildning genom olika former av kompetensbedömning. Regeringens aktuella initiativ handlar till sin titel om slutresultatet, »anerkendelse af realkompetence i uddannelserne«, men det lagförslag som finns handlar även om den process som kommer före och som individen ska ha rättigheter till, nämligen bedömningen (»individuel [real]kompetencevurdering«). Till grund för bedömningen (vurdering) kan ligga en »kompetenceafklaring«, en »individuel kompetencevurdering« och/eller dokumentation i en portfolio.

På norska betecknas valideringsaktiviteten som »dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse«. Dokumentation står då för ett attesterat dokument som visar den realkompetens som en person innehar. En offentlig dokumentation är ett sådant dokument som värderats i relation till kraven i det offentliga utbildningssystemet och kan utgöras av kompetensbevis, »vitnemål« eller »fag/svennebrev«. Kompetensbevis ska utfärdas efter en genomförd värdering

(verdsetting) av realkompetens. »Verdsetting av realkompetanse« innebär i sin tur en process där personen får sin kompetens värderad och erkänd i förhållande till något användningsområde, till exempel arbetsliv, samhällsliv eller det offentliga utbildningssystemet.

I Finland beskrivs validering som »värdering av vad som har lärts«. Begreppet på finska är »aiemmin opitun tunnustaminen ja tunnustaminen«, som även kan översättas som »erkännande och validering av tidigare lärande«, men man använder också ordet »validaatio« på finska. I detta innefattar man identifiering, erkännande och värdering av tidigare lärande.

## Perspektiv på validering

**I**detta kapitel ges en introduktion till ett antal begrepp som ger perspektiv på validering som företeelse och som också ligger till grund för vår analys av hur de nordiska länderna förhåller sig till validering. I anslutning till detta ställer vi oss ett antal frågor som hjälper till att tydliggöra hur de olika perspektiven sätter fokus på olika saker i analysen. De begrepp vi lyfter fram är konvergent och divergent, summativt och formativt, samt formellt, icke-formellt och informellt.

### Konvergent – divergent

En validering, liksom andra former av bedömning av kunskap och kompetens kan vara utformad på ett konvergent och/eller divergent sätt. Med konvergent avses att valideringen innebär en bedömning av om och i vilken utsträckning kunskaperna motsvarar vissa på förhand fastställda krav – mål, kriterier etc. En divergent validering syftar däremot till att mer förutsättningslöst se vad en individ kan. En valideringsmodell finns oftast någonstans på kontinuumet konvergent – divergent. Det är med andra ord sällan så att en kunskapsbedömning är renodlat konvergent eller divergent. Här frågar vi oss vilken inriktning på validering som förespråkas i de olika länderna. Finns det skillnader mellan olika sektorer? Frågan är snarast vilken inriktning som dominerar, eller om det åtminstone finns någon tendens i inriktningen. Det kan också handla om att man har en modell som innebär att man under processens gång går från det divergenta till det konvergenta.

### Summativt – formativt

En summativ validering är primärt tillbakablickande och har till huvudsyfte att summera det tidigare lärandet, att dokumentera och värdera/bedöma vad en person redan kan. En formativ validering däremot är primärt framåtblickande med syftet att ligga till grund för hur en fortsatt lärprocess ska formas. Vad är syftet med de former för validering som finns och förespråkas i de olika länderna? Finns det skillnader/likheter när det gäller inriktningen i olika länder och sektorer? En och samma validering kan tänkas få både summativa och formativa uppgifter, men detta är inte självklart enkelt att förena, då respektive syfte ställer olika krav på metoden. En summativ bedömning ska i första hand ge en tillförlitlig bild av vad en person redan kan, medan den formativa bedömningen i första hand ska leda till att det fortsatta lärandet blir så effektivt och meningsfullt som möjligt.

Man kan här se olika möjliga sätt att relatera validering till fortsatt lärande, bland annat beroende på i vilken utsträckning validering ses som en »separat« företeelse respektive något som är integrerat i en organiserad lärprocess.

- En renodlat summativ validering innebär att fortsatt (organiserat) lärande efter valideringen inte är något självskrivet.
- En renodlat formativ validering ska alltså först och främst ligga till grund för fortsatt lärande.

- Validering kan vara något som är integrerat i lärprocessen, dvs. man gör inte *först* validering och går *sedan* vidare med lärandet, utan man bygger upp en utbildnings/lärprocess där fortsatt lärande utgår från tidigare lärande och där bedömningen därefter grundas på allt individen då kan.

### **Formellt – icke-formellt – informellt**

Vi använder begreppen formell, icke-formell och informell för att karaktärisera olika slags utbildnings- och lärprocesser, men också olika bedömnings- och valideringsprocesser. Med formell utbildning avses utbildning inom det officiella utbildningssystemet – i första hand skola, vuxenutbildning och högskola. Det »formella« lärandet blir därmed det lärande som är knutet till det formella innehållet, läroplanen, i sådan utbildning. Icke-formell utbildning innebär organiserat lärande utanför det formella utbildningssystemet, till exempel inom folkbildning samt personalutbildning och annan organiserad kompetensutveckling i arbetslivet. Informellt lärande är det lärande som äger rum i vardagsliv, föreningsliv, arbetsliv etc. utan att det handlar om organiserad verksamhet med huvudsyftet att man ska lära.

När det gäller bedömning och validering av kunskap och kompetens är den formella bedömningen sådan som leder fram till ett dokumenterat resultat utifrån någon officiellt fastställd standard, till exempel betyg, legitimation eller certifikat. En formell bedömning kan även leda till en icke-formell dokumentation, till exempel kan den som inte når upp till kraven för att få betyg eller certifikat ändå få ett skriftligt intyg på sin reella kompetens. En icke-formell bedömning/validering görs i organiserad form, men utan att resultatet blir formaliserat på samma sätt som i en formell bedömning. Det kan exempelvis handla om en mer divergent kartläggning av kompetens, som resulterar i en individuell CV som inte bygger på några officiella mallar, eller om att deltagaren får ett intyg som inte har formell status. En informell bedömning är däremot inte organiserad som en särskild aktivitet, utan är en informell del av någon annan verksamhet. Detta kan till exempel gälla en informell formativ bedömning som görs som en del av en lärprocess, något som lärare gör i det tysta och som påverkar den fortsatta undervisnings- och lärprocessen.



## Validering i Norden – en inledande översikt

**A**lla de nordiska länderna har metoder för att värdera eller validera kompetens, även om dessa alltså benämns olika i respektive land. Validering kan ske inom olika sektorer, som utbildningssektorn, arbetsmarknaden, tredje sektorn eller inom högre utbildning. I den här rapporten kommer dock som nämnts inte den validering som sker inom den högre utbildningen att belysas. Mest utvecklad och använd i alla de nordiska länderna är validering riktad mot utbildnings-systemet och minst utvecklat är validering inom den tredje sektorn.

I detta kapitel ges en kort beskrivning av validering inom respektive land. Därefter följer en sammanfattning »på tvären« där några intressanta aspekter belyses i jämförelse mellan länderna. En mer omfattande beskrivning av respektive land återfinns som nämnts i bilaga 2.

### Danmark

Redan 1997 introducerades »individuel kompetenceafklaring« (inklusive »kompetencevurdering«) i arbetsmarknadsutbildningarna, med målgruppen kortutbildade vuxna (t. o. m. gymnasial nivå) i arbete. Ett viktigt steg i utvecklingen av erkännande av reell kompetens i Danmark var vuxenutbildningsreformen år 2001. Den följdes upp ett par år senare av en rapport (»policy paper«) till Folketinget om erkännande av tidigare lärande inom utbildningssystemet. Den mesta valideringen i Danmark sker inom utbildningssektorn och den är främst utvecklad för yrkesutbildningar.

Ett samlat grepp har nu tagits i Danmark för att erkänna reell kompetens från alla tre sektorer som behandlas i denna rapport. Utbildningsdepartementet har samordnat utvecklingsarbetet i samverkan med arbetsmarknadens parter och företrädare för tredje sektorn. I november 2006 kom ett nytt lagförslag som från och med 1 augusti 2007 ger individen möjlighet att få sin reella kompetens värderad och erkänd i relation till utbildningar genom kompetensbedömning. För att underlätta detta har Danmark tagit fram två nationella dokumentationsverktyg i samverkan med arbetsmarknadens parter och företrädare för tredje sektorn, ett för kompetens inom alla sektorer inklusive arbetsmarknaden och ett specifikt för kompetens i tredje sektorn. Dokumentationsverktygen är alltså nya och hade inte börjat användas när denna studie gjordes. Tanken med de nationella dokumentationsverktygen är att ge ett personligt verktyg till alla som önskar en överblick över vilka kompetenser de förvärvat. »Verktygen« kan användas som grund för kompetensbedömning i relation till utbildning eller till exempel som förberedelse för anställningsintervju.

I det tidigare kapitlet om begrepp och definitioner har vi redan beskrivit olika steg eller insatser som handlar om bedömning och erkännande av kompetens i det danska sammanhanget. Med beskrivningen av dessa steg i processen fram emot erkännande ges i själva verket en bild av det som på svenska kallas validering. Dessutom kan tilläggas att man i relation till arbetslösa och flyktingar/invandrare, där det inte görs någon kompetensvärdering i relation till konkreta utbildningsmål, utan relaterat till anställningsbarhet, använder begreppet »kompetenceafklaring«.

### *Typfall*

Det typiska fallet av validering i Danmark innebär att en person med yrkeserfarenhet får sin kompetens validerad i relation till kraven inom yrkesutbildning. Validering inom skolsystemet sker alltid mot beskrivningar av utbildningsmål eller kursmål, med målet att utfärda formella betyg. Det är enligt lagförslag möjligt att få ett intyg i relation till utbildningsmål etc., om man bara gör en validering utan att gå en kompletterande utbildning. Man ska också kunna få ett intyg även om kunskaperna inte når upp till kraven för att få betyg. Själva bedömningen av kompetensen görs på en skola, eller det är i alla fall skolans ansvar att validera.

Själva valideringen är gratis för den som är lågutbildad (dvs. t. o. m. gymnasial nivå). För personer som söker kompletterande utbildning på högre nivå ska valideringen enligt lagförslag också vara gratis, utom för personer som redan har en utbildning över gymnasial nivå. En liten avgift som individen själv betalar kan tillkomma för den kompletterande utbildningen (men det beror på vilken utbildning det gäller). Personen kan få studiemedel och studiestöd för förlorad arbetsinkomst under tiden för validering och kompletterande utbildning. Det förekommer också att arbetsgivaren betalar för att individen ska studera, dvs. arbetsgivaren betalar studiestödet. Man har inte laglig rätt att vara ledig från jobbet för validering och kompletterande utbildning, utan det avtalar man med sin arbetsgivare. Men om man har avtalat sig fram till ledighet från jobbet har man rätt till studiestöd, om man uppfyller de kriterier som nämns i lagen.

### **Finland**

Finland har ett väl definierat *nationellt kompetensbaserat kvalifikationssystem* för yrkesexamina, ett system som introducerades redan år 1994. Det finns i Finland inte ett system för validering inom utbildning och ett för arbetsmarknad utan det är ett enhetligt integrerat system för de båda sektorerna. Den tredje sektorn är däremot inte inkluderad fullt ut – validering inom tredje sektorn är det som är minst utvecklat i Finland även om viss verksamhet pågår. I det kompetensbaserade kvalifikationssystemet tar man upp exakt vilka kompetenser som kan värderas (och inga andra), hur de ska värderas och mot vilka kriterier. Systemet kan sägas vara behovsstyrt utifrån arbetslivets krav och kvalifikationerna är framtagna i samarbete mellan arbetsmarknaden och utbildningssystemet. Bedömningen sker alltid mot utbildningssystemets kriterier.

Det är Undervisningsministeriet som ansvarar för lagstiftning och finansiering och Utbildningsstyrelsen ansvarar för att fastställa strukturen och kriterierna för de kompetensbaserade kvalifikationerna och de svarar också för en del av finansieringen. De implementerar lagarna och kontrollerar också hur dessa följs. Vuxenutbildningscentren ansvarar däremot för procedurer och metoder.

Det kompetensbaserade kvalifikationssystemet har funnits sedan 1994 och har gett personer rätt att göra prov för en kvalifikation (yrkesexamen) utan att först ha deltagit i utbildning. I praktiken har de flesta ändå läst hela utbildningar. Från 1 mars 2007 har vuxenutbildningen i Finland individualiserats. Det innebär att utbildningsinstitutionerna ska se till vad personen har för kunskaper och tillgodoräkna det som går, och om individen behöver komplettera för att nå en yrkesexamen görs en individuell studieplan upp.

### *Typfall*

I Finland handlar det vanligaste fallet av validering om en person som redan jobbar och där är det ofta arbetsgivaren som föreslår att personen borde bli lärling och få sin kompetens erkänd i en officiell yrkesexamen. Arbetsgivaren betalar egentligen ingenting för detta utan får i stället betalt från lärlingsutbildningscentra, som bland annat har till uppgift att fördela pengar för validering. Det är lärlingsutbildningscentret som står för mycket av kostnaderna. Personen behåller sitt arbete men går i skolan 1–2 dagar i månaden. De som söker om att bli lärling för att få en yrkesexamen ska ha minst 3 års relevant yrkeserfarenhet. För grundexamen behöver man inte någon yrkeserfarenhet. För specialyrkesexamen behöver man cirka 5 års yrkeserfarenhet. Man behöver inte ta några studiemedel under tiden. Arbetsgivaren kompenseras delvis ekonomiskt för den tid som lärlingen är i skolan. Syftet med valideringen är att personens kompetens ska bli officiellt erkänd.

Yrkesutbildningen är individualiserad. Individualiseringen innebär att man börjar med att göra en intervju med personen för att ta reda på vad personen jobbat med etc. Tillsammans söker man sedan möjliga yrkesexamina att validera. Deltagarna är ofta ute 5–8 veckor på en arbetsplats, där en arbetsplatsbedömare avgör vad personen har för kompetenser som kan testas.

Bedömningsprocessen görs alltid av tre parter. En bedömare representerar arbetsgivaren, en den anställde och en utbildningsinstitutionen. En av bedömarna ska vara en kvalificerad bedömare (specialist på kompetensbaserade kvalifikationer). Detta system har införts för att säkerställa en objektiv och neutral bedömning samt förbättra kvaliteten i processen.

Man ser också vad det finns för »luckor« som individen kan behöva »fylla på« i skolan för att nå upp till kraven i yrkesexamen. När det finns luckor kan individen läsa vidare eller lära på arbetsplatsen. Med individualiseringen minskar tiden som man kan behöva läsa för att få en godkänd examen. Innan individualiseringen infördes studerade nästan alla 2–3 år. Nu kan det bli 6 månader till 1 år i stället, eller också läser man på distans. Studietiden kan reduceras markant.

### **Island**

Island håller på att arbeta fram en nationell strategi för validering. Sedan 2004 har arbetet pågått med att pröva olika metoder och arbetet pågår ännu. Arbetets Utbildningscenter har fungerat som koordinator i pilotprojekten och står för framtagande av metoder i samarbete med arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnare.

Arbetslösheten är låg på Island, så validering vänder sig främst till personer som är i arbete men som har kort formell utbildning. Validering sker främst mot utbildningssektorns krav. Rektorn på respektive skola bestämmer om skolan ska ägna sig åt validering eller ej. En del projekt har genomförts inom arbetsmarknadssektorn med bedömning mot arbetslivskriterier. Inom tredje sektorn arbetar man med portfolio, som kan användas som underlag för validering mot den formella utbildningens kriterier.

### *Typfall*

Den målgrupp som är prioriterad är de som ej har avslutat gymnasieutbildning. De flesta som valideras på Island har redan arbete men har alltså inte avslutat sin gymnasieutbildning och validering byggs till att börja med främst upp för den målgruppen.

Gymnasieskolorna har validerat elever genom sin egen process med fokus på formell dokumentation, men också arbetslivserfarenhet. Processen har varit ganska oformell. Arbetslivets Utbildningscenter har hållit på med att utveckla valideringsmetodik genom pilotprojekt. De flesta pilotprojekten har varit inom utbildningssektorn. De rör sig om personer som har arbete inom bristyrken (till exempel snickare) och som vill läsa för att få gymnasiebetyg. Genom valideringen avkortar de studietiden i och med att de får tillgodoräkna sig det de redan kan. Valideringen sker ibland på kvällstid, ibland på dagtid och deltagarna får då göra upp med sin arbetsgivare om att vara lediga. Själva valideringen sker vanligtvis på en skola och det är praktisk kompetens som valideras mot kursplaner. Än så länge har man inte fokuserat på att validera teoretisk kompetens. Själva valideringen är gratis för individen.

Deltagaren börjar med att göra en portfolio tillsammans med vägledare och/eller lärare. Detta följs upp med en intervju där en valideringsplan görs upp utifrån vad som verkar möjligt att validera. Bekräftandet av kompetens kan ske på flera olika sätt – till exempel genom att prata med arbetsgivare, observation, fallstudier (på skolan). Man skriver sedan ned hur mycket personen kan utifrån kursplanerna och de får betyg om de är godkända på en kurs. De kan också få lösa några uppgifter för att komplettera kursen, om deras färdigheter nästan täcker kursmålen. Målet med valideringen är redan från början att individen ska få betyg. Själva valideringen slutar här. Därefter är det tänkt att personen ska läsa in resterade som krävs för betyg. Kompletteringen av utbildningen är inte finansierad. Alla som studerar på Island betalar en skolavgift. De flesta som läser kompletterande utbildning efter valideringen finansierar studierna genom att läsa vid sidan av jobbet. De läser vanligtvis kvällskurser så att de kan jobba på dagarna. Individen har ingen rätt att vara ledig från jobbet för studier, men i vissa fall kan personen ta studielån om den vill studera på dagtid. Arbetsgivarna kan vara flexibla. Det har visat sig i pilotprojekten att många avbryter kompletterande utbildning, om de behöver komplettera och läsa 2–3 terminer. De tycker inte att de får tillräckligt stöd. Det är de teoretiska ämnena isländska, engelska etc. som verkar vara jobbiga för dem och som gör att de avbryter studierna. Kompletterande utbildning, med fokus på individanpassade utbildningsmetoder, skulle därför kunna behöva vara en del av processen för valideringsgrupper.

### **Norge**

Norge genomförde ett realkompetensprojekt under åren 1999–2002 där syftet var att etablera ett nationellt system som ger individen möjlighet att dokumentera sin reella kompetens och få den värderad. Tanken var att skapa legitimitet för systemet i utbildningssektorn, tredje sektorn och i arbetslivet. Ett antal pilotprojekt genomfördes under de angivna åren och ett nationellt experimenterande genomfördes i alla tre sektorer (utbildning, arbetsmarknad, tredje sektorn) för att pröva ut olika metoder och verktyg. Utbildningssystemet, tredje sektorn och arbetslivet vara med och utvecklade kriterier och metoder för att valideringen skulle få legitimitet.

Ett enhetligt sammanhållande system för alla sektorer kan dock inte urskiljas i Norge, men däremot en nationell *struktur* med *dokumentationsformer* för validering i alla tre sektorerna. Vox (ett nationellt centrum/institut för vuxnas lärande) har fått i uppdrag av Kunnskapsdepartementet att koordinera och verkställa arbetet med validering i Norge. Norge är det land i Norden som under längst tid har haft en nationell struktur och dokumentationsformer för *alla tre sektorer*.

Ansatsen till en nationell struktur för validering är inte lika utvecklad inom alla sektorer. Den norska valideringen är liksom i övriga nordiska länder »utbildningstung«, dvs. har en tonvikt på utbildningssidan. Det finns framtagna metoder och verktyg för värdering av kompetens inom utbildningssektorn och värderingar sker alltid mot skolans kursplaner. Även om nationella dokumentationsformer finns framtagna för alla sektorer så är de relativt nya och inte speciellt frekvent använda, varken inom arbetsmarknad eller inom tredje sektorn.

### *Typfall*

Typfallet är här en kvinna i 35–50-årsåldern som jobbar deltid inom hälsosektorn, till exempel inom äldreården. Hon har jobbat i flera år och får av arbetsgivaren, kollega eller någon annan höra om möjligheten till validering så att hon kan få betyg på sin kompetens. De främsta motiven för undersköterskor att validera och få förkortad utbildning och formella betyg är att de har möjlighet att få en fast tjänst samt att få arbeta mer. Lönen blir marginellt högre med formell utbildning så ekonomin i sig är inte det viktigaste motivet, men däremot är det en motivationsfaktor att få kontinuitet och förutsägbarhet vad gäller lön. Att få ökade kunskaper inom området är ytterligare ett motiv. (Haugøy m. fl., 2006)

Processen ser ut så här: Kvinnan samlar all dokumentation på utbildning, intyg från jobb etc. och så kontaktar hon fylkeskommunen som ansvarar för utbildningen. Alla fylkeskommuner har ett eller flera resurscenter som är ansvariga för valideringsprocessen. Någon på resurscentret tar emot henne och gör en intervju om vad hon jobbat med, utbildning etc. Det görs också en kartläggning och man försöker finna ut vad hon kan validera mot (vilka kurser). En ämneskunnig person tittar sedan på vad hon kan validera mot i kursplanerna. Själva värderingen av kompetensen kan göras med olika metoder, med utgångspunkt i vad som är bäst för den enskilda individen.

Bedömningen tar ofta inte mer än en vecka i tid. Därefter erbjuds hon kompletterande utbildning om det skulle behövas för att komma upp till fullständiga betyg. Kommer man inte upp till ett fullständigt betyg får man ett kompetensbevis som även det är ett officiellt dokument.

Eftersom personen i typfallet är anställd sker själva valideringen (kartläggning, bedömning och dokumentation) efter överenskommelse med arbetsgivaren på arbetstid eller på individens fritid. Detta ser lite olika ut. Den kompletterande utbildningen kan sedan variera i längd men är vanligtvis på 1–2 år. Är man född före år 1978 och saknar tidigare »videregående opplæring« är valideringen gratis liksom den kompletterande utbildningen. Ibland kan deltagarna studera på arbetstid och få betalt medan de studerar, i andra fall får de ta studielån för att studera. Man har rätt att vara ledig i tre år för grundläggande studier (*grunnutdanningen*).

## Sverige

I Sverige har man tillsatt en Valideringsdelegation som under fyra års tid, 2004–2007, har stött olika initiativ, bland annat för utveckling av valideringsmetoder för att i slutet av år 2007 presentera ett förslag på en nationell struktur för validering. Valideringsdelegationen har samverkat med olika parter för de olika sektorerna och de olika processerna. Bland annat har arbetsmarknadens parter ingått i utvecklingsarbetet, liksom representanter för folkbildningen. Beskrivningarna i denna studie bygger främst på den policy som kommit till uttryck genom delegationens arbete – de beslut som därefter fattas kan givetvis komma att ta en annan riktning.

I Sverige poängteras att validering ska ha en utforskande (divergent) utgångspunkt, där en bedömning av kompetens inte ska behöva ske i relation till fastställda (betygs)kriterier. Detta för att möjliggöra för alla individer att hitta rätt i valideringsprocessen – det vill säga att det skapas rätt förväntningar på vilken del av processen som man bör inleda med samt förutsättningar för att göra detta. Även om utgångspunkten är utforskande är det ändå i realiteten främst kompetenser på gymnasienivå som värderas mot utbildningssektorns krav, dels för att utbildningssektorn varken haft mandat att göra annat eller andra kriterier att validera mot, dels för att betyg är känt och att det finns en vana att tänka i termer av utbildningskriterier och betyg. Arbetet med utforskande validering på nationell nivå har framför allt resulterat i utforskande verktyg till stöd för kartläggning av kompetenser. Inom området arbetsmarknad har man bildat metodgrupper som arbetar med att ta fram framför allt divergenta valideringsverktyg på generella övergripande branschkompetenser. Även valideringskriterier för specifika yrken har tillkommit, vilket också innefattar bedömningsmetoder. Viss valideringsverksamhet finns dessutom inom tredje sektorn, men det finns ingen bra statistik på hur vanligt det är med validering och det finns inga »etablerade« dokument framtagna.

### *Typfall*

Den största gruppen som validerats i Sverige är kommunalt anställda inom vårdområdet, vilka saknat den formella kompetens som de flesta arbetsgivare kräver för att individen ska bli anställd som undersköterska. Det är oftast en kvinna som jobbar inom vård eller äldreomsorg. Hon är inte fast anställd utan arbetar som timanställd eller på vikariat. Själva valideringen kan arbetsgivaren (kommunen) bekosta, och valideringen kan ske i tjänsten. Kravet att ha en gymnasieutbildning inom omvårdnadsprogrammet för att kunna bli tillsvidareanställd ligger bakom satsningarna på validering och kompletterande utbildning.

Personen får validera av de delar av utbildningen hon redan behärskar och sedan läsa in resten för att få gymnasiebetyg. Först görs en kartläggning av individens kompetens av en vägledare. Därefter gör en ämnesansvarig lärare en fördjupad kartläggning. Deltagaren får göra en självskattning och därefter görs en valideringsplan upp. Själva bedömningen av kompetensen kan ske på flera olika sätt. Oftast kombineras teoretiska kunskapstester i utbildningsmiljö med yrkespraktik på en arbetsplats, dock inte på den egna arbetsplatsen. På valideringsarbetsplatsen har personen en handledare som bedömer kompetensen. Handledaren rapporterar till läraren, som gör den slutgiltiga bedömningen. Personen validerar alltså av det hon redan kan och kompletterar sedan med resterande för att få fullständiga betyg. Om hon vill kan hon få ett intyg (och betyg på avklarade

kurser) efter själva valideringen utan att komplettera. Valideringen tar cirka tre veckor att genomföra i normalfallet. Kompletteringen ligger vanligtvis på cirka 20 veckor, det vill säga en termin. Under kompletteringen försörjer sig deltagaren själv, oftast genom studiestöd eller utbildningsbidrag. Om hon är tim- eller deltidsanställd kan hon även läsa på deltid och försörja sig på sin lön.

### **Sammanfattning**

I alla nordiska länder sker valideringen framför allt mot utbildningssystemets kriterier. Alla länder har ett mer eller mindre individuellt anpassat utbildningssystem som i någon utsträckning utgår från individens kompetens oberoende av hur den är förvärvad. Helt individanpassat är det oftast inte i de nordiska länderna, men en anpassning sker ändå i någon form. Minst utvecklad är validering inom tredje sektorn i alla fem länderna.

Andra gemensamma drag är dels att arbetsmarknadens parter varit involverade i arbetet med att ta fram riktlinjer för validering, dels att utbildningsdepartementet i varje nordiskt land är ansvarigt för valideringsfrågor, eller varit delaktigt i valideringsarbetet. Ett annat gemensamt drag är att validering ständigt är under utveckling och förändras. Till exempel sker i Finland, där validering funnits sedan 1994, även i dag förändringar i hur kompetens ska bedömas och erkännas.

I typfallen som angetts i alla fem länderna är den som valideras redan anställd och vill ha formella meriter. I vissa av fallen är det arbetsmarknaden eller arbetsgivarens krav på formella meriter som leder till att personerna validerar och eventuellt kompletterar med studier. Detta framkommer i typfallen från både Norge och Sverige, där kommunerna eller de privata arbetsgivarna oftast inte tillsvidareanställer personer inom vårdområdet om de inte har formell utbildning. Trygg anställning, mer arbete (till exempel heltid i stället för deltid) och en förutsägbar lön anges som främsta motiv för de som validerar inom detta område.

## Validering inom utbildningssektorn

**V**alidering sker i alla de fem nordiska länderna främst i utbildningssektorn. Den policy och verksamhet som berörs i denna studie är i första hand relaterad till vad som med en generell term på engelska kan betecknas som »upper secondary level« (en bra generell »nordisk« term saknas). Skolsystemen i de olika länderna har stora likheter men ser ändå något olika ut och beteckningarna på olika verksamheter varierar dessutom mellan länderna, liksom när det gäller beteckningarna på det vi i rapporten beskriver som validering. I denna svenskspråkiga text används främst begreppen gymnasieskola och gymnasienivå för att beskriva »upper secondary level«, även om utformningen och benämningen av utbildning på denna nivå varierar mellan länderna.

Ett första konstaterande är att trots att det finns en viss variation när det gäller skolsystemen så är metoderna som används inom valideringsområdet mycket lika varandra. I alla länder utom Sverige inriktas valideringen konvergent mot utbildningskriterier. Sverige har i Valideringsdelegationens policy en divergent utgångspunkt, men i den svenska praktiken inriktas bedömningen också ofta mot kriterier/betyg.

Fördelarna med validering som formuleras tycks på det stora hela vara desamma i Norden. Ökad insikt om den egna kompetensen, och självförtroende och motivation att läsa vidare nämns som fördelar med validering och individualisering. Med kortare studietid sparar individen både tid och pengar, och dessutom kan individen få kompletterande utbildning och lära sig mer. Men trots de många fördelarna med validering upplever man i de nordiska länderna att möjligheten att validera inte är tillräckligt känd.

### Validering som rättighet

I alla nordiska länder är validering i något avseende en rättighet, även om det varierar vad det man har rätt till faktiskt kallas. På Island kan formellt dokumenterad kompetens bli validerad i ett nytt sammanhang, liksom viss arbetslivserfarenhet. Däremot är det rektor på respektive skola som avgör om skolan ska validera kunskaper som inte är dokumenterade sedan tidigare, vilket innebär att individen får rätta sig efter skolans beslut. Dessutom har de former av validering som främst tas upp i denna rapport fram till nu bara pågått i pilotprojekt på Island och även av den anledningen har inte alla haft rätt/möjlighet att validera, utan i första hand personer som tillhört de målgrupper som projekten vänt sig till.

I Finland är validering en rättighet för alla som saknar formell yrkesexamen (kvalifikation). I Norge är inte validering en rättighet för alla utan bara för vissa. Däremot är det en möjlighet för alla. Vissa har i dag laglig rätt att genomgå validering i Norge. De gäller personer födda före år 1978 vilka har laglig rätt att få »videregående opplæring« (upper secondary education) och även validering. Det finns ett lagförslag i Norge där det föreslås att validering ska bli en rättighet för alla över 25 år utan »videregående opplæring«. En behovsvärdering kan också göras där Arbetsförmedlingen och kommunerna bedömer om en person ska ha rätt till validering. Individen har också möjlighet att bekosta vali-



dering själv.<sup>4</sup> Även om det i Sverige inte uttryckligen står ordet »validering« i den gällande förordningen innebär denna ändå att individen har rätt att få sin kompetens dokumenterad i intyg inom vuxenutbildningen och ett sådant intyg ska ges även om man inte uppfyller kraven för att få betyg på en hel kurs. Validering är därmed inte uttryckt som en formell rättighet i Sverige, men rätten att få intyg kan ändå tolkas som en rättighet till en slags validering. Dessutom är prövning, vilket innebär att ens kunskaper kan prövas och betyg utfärdas även om man inte deltagit i den aktuella kursen, en rättighet i Sverige.<sup>5</sup> Validering kommer att bli en rättighet för alla i Danmark (enligt ett nytt lagförslag från november 2006).

### Finansiering

Kostnaden för att delta i validering varierar. I alla länder utom i Norge är själva valideringen inom *utbildningssystemet* gratis att delta i. Det som i Sverige inte kallas validering utan »prövning« (se ovan), men som ändå kan ses som en form av validering, är dock belagt med en avgift som individen får betala. I Norge är valideringen gratis för vissa men inte för alla. De som är födda före år 1978 får validera gratis i Norge, liksom personer som Arbetsförmedlingen och kommunerna bedömer har rätt till validering. Individen kan också bekosta valideringen på egen hand om finansiär saknas. Det finns ett lagförslag just nu i Norge där det föreslås att alla över 25 år som inte har gymnasiebetyg ska ha rätt till gratis validering.

I Danmark är validering just nu gratis för alla. Det finns ett lagförslag från 30 november 2006 där det föreslås att kompetensvärdering fortsatt ska vara en rättighet för alla. Kortutbildade (som har läst t. o. m. gymnasial nivå) har alltid rätt till gratis validering. Det betyder att nya möjligheter/rättigheter till validering relaterad till vuxenutbildning på högre nivå inte blir gratis för personer som redan har utbildning över gymnasial nivå, även om de har rätt att valideras. De får med andra ord bekosta valideringen på egen hand (pay a user fee). Däremot får den institution som gör validering mot vidareutbildning på högre nivå ett extra bidrag (grant) från staten, om valideringen resulterar i en individuell studieplan som innebär en avkortning av utbildningen med minst 15 procent, eller som innebär att betyg utfärdas. För arbetslösa kan Arbetsförmedlingen bekosta kostnaden för en validering.

När det gäller den kompletterande utbildningen som valideringen kan leda till så är denna inte gratis på Island, utan alla som studerar betalar en skolavgift. I Danmark kan en avgift som individen själv betalar tillkomma för själva kursen (avgiftens storlek beror på vilken utbildning/kurs och särskilt vilken nivå det gäller – deltagaravgift är en princip eftersom all yrkesinriktad vuxenutbildning enligt lag ska organiseras så att den passar yrkesverksamma). I resterande länder är det gratis med kompletterande utbildning. I till exempel Finland och Danmark är det vanligt med lärlingskap och då har personen redan anställning och försörjning. I Finland är det arbetsgivaren och lärlingsutbildningscentret som betalar för lärlingen. Nytt i det finska systemet är möjligheten till validering utan att först vara antagen till en utbildning eller som lärling. Hur valideringen ska finansieras i de fallen är ännu inte klart.

Det förekommer även i Norge, Danmark och Sverige att arbetsgivaren kan låta individen studera på arbetstid. Om arbetsgivaren i Danmark betalar full lön för att individen ska studera tar arbetsgivaren emot studiestödet om individen är

berättigad till stöd. Det förekommer även att arbetsgivare som ser utbildningen som kompetensutveckling betalar den danska skolavgiften för anställda som studerar. På Island är det vanligaste alternativet att personen jobbar på dagarna och läser den kompletterande utbildningen på kvällstid. I alla nordiska länder är det möjligt att få studiemedel (lån och/eller bidrag) under den kompletterande utbildningen.

### **Konvergent – Divergent**

Alla nordiska länder utom Sverige har som nämnts i grunden en konvergent utgångspunkt för valideringen inom utbildningssektorn. Individens formella, icke-formella och informella kompetens ska relateras till utbildningskriterier. I Sverige anser man däremot att kursmål är alltför snäva och att all kompetens inte kan synliggöras på det sättet. Utgångspunkten för validering i Sverige är av den anledningen divergent.

Formella betyg är ur valideringssynpunkt på central policynivå (Ds 2003:23) inte det viktiga i Sverige, eftersom validering inte med självklarhet ska ske mot formella betyg. Synliggörande av kompetens är det centrala och värdet av denna dokumentation avgörs sedan av till exempel arbetsgivare.

Även om utgångspunkten är divergent i Sverige så anses betyg ändå vara viktigt bland vissa arbetsgivare eftersom betygen har legitimitet. Vissa yrken kräver också formella betyg för fast anställning. I Valideringsdelegationens policy i relation till utbildningssektorn görs i Sverige en åtskillnad mellan en divergent validering och en konvergent prövning. I praktiken i vuxenutbildningen gör man däremot inte alla gånger någon åtskillnad på begreppen, varför mycket av den validering som genomförs ur Valideringsdelegationens perspektiv snarare skulle kallas prövning för betyg. Policymässigt har delegationen arbetat inom alla sektorer för att validering ska ha en divergent utgångspunkt. Att utgångspunkten är divergent innebär inte att delegationen endast har arbetat med utveckling av divergent validering, utan även konvergent validering förekommer. Den divergenta fasen har fått stort utrymme för att det har funnits ett större behov av utveckling på den sidan, då den konvergenta valideringen på sätt och vis redan är etablerad.

### **Formativ – Summativ**

Validering kan i alla nordiska länder vara både formativ och summativ inom utbildningssektorn. Valideringar kan ha olika syften och därmed kan valideringsprocessen se olika ut, men samma process kan också ha olika syften. De som är antagna till en utbildning och validerar det som de redan kan, som utgångspunkt för de kommande studierna, gör då en formativ validering. Men samma validering kan även vara summativ. Syftet behöver inte vara fortsatta studier, utan personen kan vilja ha ett intyg på vad hon eller han kan för att söka jobb. Likaså blir valideringen summativ om det visar sig att individen uppfyller alla krav i relation till den aktuella utbildningen och därför inte har behov av kompletterande utbildning.

I det finska systemet kan man validera enstaka moduler i kvalifikationssystemet. Valideringen blir då summativ i relation till denna modul, men samtidigt kan den fungera formativt om resultatet blir att personen i fråga ska komplettera med studier inom andra moduler. Den bedömning som sedan görs på slutet om man tar en hel yrkesexamen blir däremot mer tydligt summativ.

Ett annat exempel är hämtat från den grundläggande vuxenutbildningen

i Danmark. Där görs en bedömning/validering av en persons kompetenser, där man på ett summativt sätt mäter kompetensen i förhållande till utbildningsmål. Med denna bedömning som grund utarbetas sedan en personlig utbildningsplan, som personen har rätt att få uppfylld inom en tidsrymd av sex år, vilket betyder att valideringen i förlängningen blir formativ. I den grundläggande yrkesutbildningen i Danmark ska skolan däremot mer direkt utarbeta en personlig utbildningsplan i samarbete med eleven, med utgångspunkt i elevens förutsättningar, vilket innebär att den validering som görs blir formativ.

Validering i Norden syftar ofta till fortsatta studier och ger en möjlighet att förkorta studierna. Formella meriter inom utbildningssystemet är något som anses vara viktigt i alla nordiska länder, så kompletterade utbildning är ofta målet vid en validering. På policynivå i Sverige är dock inte formella meriter det viktigaste, utan »användbara papper« som ger möjligheter till jobb anses viktigare. Valideringens utgångspunkt är då divergent och kompletterande utbildning är inte alltid målet och inte heller någon självklar del i en valideringsprocess i Sverige.

Målet i Norden är generellt sett individanpassade utbildningar eller individanpassade möjligheter att komma in på en utbildning. Helt individanpassade är dock inte utbildningarna alltid, utan det kan variera. Även om målet är helt individanpassade studier är det inte alltid möjligt att genomföra, och praktiken kan även variera beroende på utbildningsanordnare och ort.

### **Utbildning kontra validering och individualisering**

I de nordiska länderna sker den mesta valideringen inom utbildningssektorn mot kursmål och betyg. I alla länderna är tanken att validering ska kunna leda till tillträde till studier och kortare studietid för att uppnå formella meriter, genom att individer kan tillgodoräkna sig det som de redan kan. Validering och därefter helt individanpassade utbildningar utarbetade för att fylla igen de »luckor« personen har, så att hon/han snabbt kan nå upp till en formell merit, är det optimala ur ett individperspektiv och ur ett samhällsekonomiskt perspektiv.

Validering och individualisering har inbyggda problem i alla nordiska länder. Hur får man till exempel validering och individanpassad utbildning att bli ekonomiskt lönsam? För samhället och för individen är det (ur lönsamhetssynpunkt) den bästa lösningen om valideringen – och den eventuellt följande utbildningen – tar så kort tid som möjligt. För de utbildningsinstitutioner som erbjuder validering är validering och förkortad, individualiserad utbildning kanske inte det mest lönsamma och enklaste sättet. Till exempel får utbildningsinstitutionerna i Finland och Danmark mindre pengar om utbildningen tar kortare tid. Det innebär att utbildningsinstitutioner är intresserade av att ge så många timmar undervisning som möjligt för att det ger dem pengar. Det saknas i dessa fall helt enkelt ekonomiska incitament inom vuxenutbildningen för att göra individers utbildningstid så kort som möjligt. Det enklaste och mest lönsamma för utbildningsinstitutionerna är en hel utbildning, inte validering.

Validering i Danmark innebär i en mening att utbildningen blir kortare, genom att individen oftast får hoppa över en viss del i kursutbudet men i övrigt följa undervisningen. Tiden för att få en examen kortas inte, men individen behöver inte delta i alla kurser utan får istället luckor i kursplanen.

Ett annat dilemma finns när samma utbildningsinstitution validerar och dessutom genomför den kompletterande utbildningen. Om utbildningsinstitutionen får pengar för att utbilda så finns incitament för att de i alltför stor ut-

sträckning ska uppmärksamma brister i kompetensen och vilja utbilda mer än vad som behövs. En lösning på problemet som diskuteras i Sverige är att validering görs av en institution och kompletterande utbildning ges av en annan. Detta problem har även diskuterats i Danmark, men de svårigheter som ligger i att då ha en oberoende första instans som gör valideringen – när expertisen bara finns på utbildningsinstitutionerna – har lett till att man i lagförslaget i stället har infört en oberoende instans där individen har möjlighet att överklaga institutionernas bedömning.

Vid en mer tydligt summativ validering är det lättare att välja en annan utbildningsanordnare för en eventuell kompletterande utbildning. I Danmark gäller till exempel att den validering som görs för grundläggande vuxenutbildning (se ovan) ska ha giltighet även om individen väljer en annan utbildningsinstitution för kompletterande utbildning. En sådan möjlighet handlar dock inte enbart om att undvika att valideringen ger ett för individen ofördelaktigt resultat, utan kanske snarare om att ge valfrihet inom utbildningssystemet.

Det finns ytterligare ekonomiska aspekter att belysa när det gäller validering och individanpassad utbildning. Det lyfts fram i de flesta nordiska länderna att kostnaderna för validering och individanpassad utbildning kan vara lika höga eller högre än en hel utbildning. Det finns alltid en risk att validering inte genomförs på grund av detta. Anledningen till att det går åt mer resurser att validera än att utbilda är att valideringen är på individnivå medan utbildning vänder sig till en hel grupp, vilket sänker kostnaderna. Ekonomiska incitament finns alltså inte alltid för att validera i stället för att utbilda i en hel grupp. Detta problem har uppmärksammats i flera länder (Norge, Sverige och Danmark). Frågan är om de vinster som ligger i en förkortad utbildningstid kan kompensera de eventuella högre kostnaderna för genomförandet.

Utvecklingskostnader för att ta fram valideringsmetoder kan också vara så pass höga att de överstiger kostnaderna för utbildning. Det problemet brottas man bland annat med på Island. Sverige liksom Island håller fortfarande på att utveckla sin modell för validering. Inget är ännu bestämt i Sverige när det gäller hur lång tid en validering får ta och hur mycket olika praktiska prov får kosta. Detta gör att valideringar kan bli mycket kostsamma när till exempel praktiska test för yrken som murare och snickare måste utföras i realistiska miljöer. Valideringsdelegationen i Sverige har därför satsat på att ta fram bra stöd och metoder som gör att valideringsprocessen blir resurseffektivare. Nu gör alla sina egna modeller och metoder på olika nivå, och dessa tar tid att utveckla och att genomföra.

Ytterligare en anledning till att utbilda i stället för att validera är att validering inte anses likvärdigt utbildning. Detta beskrivs som ett attitydproblem inom utbildningsinstitutioner. Läraren/bedömaren vill att alla ska ha läst och gått igenom exakt samma kurser. Att det ska vara likvärdigt och inte exakt lika har inte alla gånger gått hem hos bedömarna och det verkar vara ett problem att brottas med i de flesta nordiska länderna. Det krävs enligt en intervjuperson förändringar av attityder kring validering och individualisering. Enligt en annan intervjuperson krävs det utbildning för bedömarna. För att uppnå förändring krävs att de som formulerar policy sätter press på utförarna så att individualiseringen faktiskt tillämpas, men det krävs också anvisningar om hur den i praktiken ska gå till.

Upplevda problem med validering och individualiserad utbildning handlar också om hur utbildningsinstitutioner är organiserade. Budget och organisation för kurser görs i förväg och validering och individualisering gör det svårare för utbild-

ningsinstitutionerna att planera. Problemet har uppmärksammats bland annat i Finland och Sverige. I Finland säger dock en intervjuad att *"they are overcoming the problem"*. Det gör man genom att man numera har byggt upp ett modulsystem inom den yrkesinriktade vuxenutbildningen, med de fördelar som berörts: Att bara läsa det man saknar, möjlighet till flexibel start, samt möjligheter för nya målgrupper att studera.

I Danmark ger staten ett extra bidrag till anordnarna för varje person som deltar i en individuell kompetensvärdering och i några program även för utarbetandet av den personliga utbildningsplanen baserad på kompetensvärderingen. Detta gör att man kan vara mer flexibel i förhållande till sin ursprungliga budget, eftersom man får det extra bidraget efter att ha rapporterat aktiviteten till Undervisningsministeriet. Men det har trots detta hävdats att det extra bidraget inte är tillräckligt stort för att anordnarna/institutionerna ska se validering som en attraktiv aktivitet.

### **Kompletterande utbildning**

Vi vill slutligen summera några erfarenheter när det gäller kompletterande utbildning. Trots att validering mot gymnasiebetyg är gratis i Norge för den som är född före år 1978 är det svårt att få personer att validera och gå kompletterande utbildning. Problemet är att personen inte vill ta tjänstledigt från jobbet då det innebär förlorad inkomst. Personer förlorar ekonomiskt på att delta i validering även om själva valideringsprocessen är gratis. Det finns alltså en del problem att rekrytera personer till validering i Norge. På Island har man också problem att få personer att fortsätta med kompletterande utbildning. Det har visat sig att många som behöver komplettera och läsa några terminer avbryter den kompletterande utbildningen. De tycker inte att de får tillräckligt stöd. Det är de teoretiska ämnena – isländska, engelska etc. som verkar vara jobbiga för dem och som gör att de avbryter studierna. Valideringen blir bortkastad då tycker en intervjuad, som även menar att skolsystemet kanske inte är det bästa för vuxna individer och framför allt att det inte är anpassat för att möta behoven hos individer som en gång i tiden redan har hoppat av sina studier. På Island är det vanligaste att personer jobbar och läser in den kompletterande utbildningen på kvällstid, vid sidan av arbetet, vilket också kan påverka att många väljer att inte komplettera utbildningen. Erfarenheten från pilotgrupperna på Island är att deltagarna gärna vill få chansen att fortsätta som en grupp med möjlighet till individanpassad utbildning. I Danmark ska yrkesinriktad vuxenutbildning enligt lag utformas så att den passar yrkesverksamma, det vill säga vara på deltid (eventuellt på heltid om man får vuxenstudiestöd).

### **Sammanfattningsvis**

Sammanfattningsvis kan sägas att problemen för utbildningsinstitutionerna med validering och individualisering handlar om ekonomi, attityder och organisering. Traditionell utbildning kontra individanpassning, hur klarar man det framöver? Hur får man validering att bli ekonomiskt lönsam? Hur förändrar man attityden till validering? Hur gör man möjligheten till validering känd? Hur kan utbildningsinstitutioner organisera utbildning och budgetera så att validering och individanpassad utbildning inte blir ett problem och hinder i verksamheten?

## Validering inom arbetsmarknadssektorn

**E**n person som arbetat länge kan ha förvärvat annan kompetens inom ett yrke/yrkesområde än den som ges i skolan – genom arbetslivserfarenhet, internutbildningar etc. Validering inom sektorn arbetsmarknad handlar främst om kompetens från arbetslivet och bedömningar i relation till arbetslivets krav. Det kan till exempel handla om att validera mot kända yrkescertifikat eller internationella standarder och yrkesbevis. Det kan också handla om att ta fram kriterier för ett yrke i de fall där det inte finns en direkt utbildning för yrket att utgå från. Validering inom arbetsmarknaden kan även handla om att dokumentera och bekräfta kompetens på ett annat sätt än mot utbildningar, genom att till exempel se till kompetenser som är specifika för ett helt yrkesområde i stället för ett enskilt yrke. Utgångspunkten är kravspecifikationer som ett visst arbete omfattar och det kan inkludera både kunskaper som en person fått via utbildning och via arbetslivserfarenheter. Arbete inom en viss sektor kräver inte alltid en viss utbildning. Utgångspunkten för valideringen inom arbetsmarknad är yrket eller yrkesområdet till skillnad från validering inom utbildningssektorn där utbildningen är utgångspunkten. Det handlar med andra ord om ifall kompetenskraven är formulerade internt inom verksamheten/branschen, eller om kraven är formulerade i formella läroplaner/kursmål. Inom alla nordiska länder förekommer för övrigt validering i vid bemärkelse inom den privata sektorn, mot olika branschcertifikat och interna standarder. Den exakta omfattningen av denna typ av validering är dock inte känd.

Gränsen mellan det som kan räknas till utbildningssektorn och det som räknas till arbetsmarknad är ofta inte knivskarp, utan sektorerna kan mycket väl gå in i varandra och olika länder definierar dem lite olika. Finland har till exempel helt integrerat de båda sektorerna med varandra och gör ingen uppdelning på arbetsmarknads- respektive utbildningssektor när det gäller validering. Island å andra sidan gör en specifik indelning av validering inom utbildningssektorn respektive arbetsmarknaden. På Island kallas det validering inom arbetsmarknad om valideringen sker mot den kravspecifikation som gäller inom ett visst yrke eller arbete – man utgår alltså inte från kriterier i skolans kursplaner. Valideringen sker på arbetsplatser och resulterar i intyg. Legitimiteten i intygen är det upp till den som till exempel anställer att avgöra. Validering på Island inom utbildningssektorn däremot sker på en skola, mot skolans kursplaner och kriterier och resulterar i betyg som har legitimitet i hela landet.

Sammanfattningsvis kan sägas att Danmark och Norge har tagit fram ett särskilt nationellt dokumentationsverktyg inom (eller omfattande) denna sektor. Sverige och Finland har olika slags metoder på nationell nivå, medan Island håller på med att utveckla nationella dokumentationsverktyg och metoder. När det gäller huruvida respektive land har en konvergent och/eller divergent inriktning på valideringen inom arbetsmarknadssektorn är bilden inte helt tydlig. Danmark, Island och Norge arbetar med ett »fagligt« erkännande av kompetens, som kan sägas vara konvergent, men den dokumentationsform man använder är mer divergent. Sverige har liksom inom utbildningssektorn en policy

som i utgångspunkten är divergent, men det förekommer konvergenta angreppssätt inom specifika yrkesområden – även bland de initiativ som stötts av Valideringsdelegationen. Finland har däremot mer tydligt konvergenta metoder.

### **Olika syften och angreppssätt i olika länder**

Validering som sker på arbetsmarknaden kan vara decentraliserad och skötas av branscher eller inom enskilda yrken. Validering mot standarder och branschcertifikat sköts oftast inte på en nationell statlig nivå utan är decentraliserad till branscherna. Inom alla nordiska länder finns som nämnts denna typ av validering som branscher och enskilda yrken sköter på egen hand.

I **Danmark** är validering inom arbetsmarknad till för både individen och företag. Den är till för både arbetslösa, för att få in dem på arbetsmarknaden och för personer som redan har jobb eller som söker nytt jobb. Det är även till för företag att använda i kompetensutvecklingssyfte. Även i **Norge** är validering tänkt att vara till nytta för både arbetstagaren och arbetsgivaren. Både Norge och Danmark har tagit fram *nationella dokumentationsverktyg* för arbetsmarknaden. Syftet var i Norge att dokumentationen, som kallas Kompetensattest,<sup>6</sup> skulle ha legitimitet både på arbetsmarknaden och i utbildningssystemet, men det har inte riktigt blivit så. Kompetensattesten har inte varit i bruk så länge och har ännu inte fått något genomslag i utbildningssektorn. Hur väl använd dokumentationen är i Norge är inte känt på central nivå, men man tror inte att det används i någon stor utsträckning. I Danmark har dokumentationsverktyget precis tagits fram och publicerades i september 2007.<sup>7</sup> I båda länderna är det tänkt att dokumentationen av kompetens från arbetslivet ska kunna användas i relation till ansökan till utbildningssektorn och på arbetsmarknaden i samband med jobbansökan. Det vill säga att utbildningssektorn ska kunna avgöra hur mycket en person kan få tillgodoräkna sig av till exempel arbetslivskompetensen i relation till en önskad utbildning. I Danmark ska utbildningssektorn kunna lägga dokumentationen till grund för en kompetensbedömning och dokumentationsverktyget syftar till att vara »heltäckande«, genom att det omfattar även utbildning och erfarenhet inom tredje sektorn (därtill kommer också nya dokumentationsverktyg särskilt framtagna för tredje sektorn).

I **Finland** är validering inom sektorerna utbildning och arbetsmarknad integrerade och går inte att skilja åt. Validering är i Finland till för alla som saknar formell yrkesexamen. Syftet med validering i Finland är att ta vara på lärande oavsett om det är förvärvat på formell, informell eller icke-formell väg. Ytterligare ett syfte är att höja utbildningsnivån i alla åldrar. Ett tredje syfte är kostnadseffektivitet genom att avkorta studietiden.

I **Sverige** är huvudsyftet att få in personer på arbetsmarknaden, genom att synliggöra personers kompetens så att de får lättare att söka jobb. Målgruppen är främst arbetslösa (eller de som söker en anställning) men även personer som är anställda kan validera i samband med personalutveckling. Tre målgrupper identifieras i Ds 2003:23:

- »Validering bör bli aktuell främst i tre sammanhang:
- som ett led i en pågående utbildning i syfte att klarlägga kunskapsnivån, anpassa innehållet i och/eller förkorta studietiden för den enskilde,
- i anslutning till vägledning för att definiera utgångsnivå för vidare studier samt
- för att dokumentera faktiska kunskaper och färdigheter inför ansökan om anställning eller i samband med personalutveckling på arbetsplatsen.«

Valideringsdelegationen har framhållit att det främst är den tredje punkten som är viktig att utveckla, eftersom det är det området som är något eftersatt inom valideringsverksamhet, då det bland annat inte finns några särskilt utsedda yrkesbedömare.

Sverige, och framför allt Finland, har tagit fram *valideringsmetoder på nationell nivå*. Trots denna likhet är skillnaderna stora mellan de två länderna. För Finlands del gäller det som redan redovisats för utbildningssektorn även för arbetsmarknadssektorn. I Sverige har man arbetat med att utveckla verktyg för divergent, men även konvergent, kartläggning av kompetens för arbetsmarknaden. Med den divergenta utgångspunkten har branschorganisationer på central nivå arbetat med att ta fram kompetensområden inom arbetslivet som inte är yrkesspecifika utan i stället branschspecifika. Inom några yrken har dessutom specifika (konvergenta) valideringsverktyg tagits fram för yrket.

På *Island* slutligen är syftet med validering inom arbetsmarknadssektorn att stärka personernas position på arbetsmarknaden och att höja den formella utbildningsnivån i landet. Validering är oavsett sektor främst tänkt för personer i arbete och med kort formell utbildning, men även för personer i arbete som har utbildning. Man håller på att ta fram nationella riktlinjer för validering. Hur validering inom arbetsmarknadssektorn kommer att organiseras och finansieras framöver är alltså än så länge oklart.

Syftet med validering kan alltså variera inom denna sektor. Den kan vara till för och användas av både individ och arbetsgivare. Ett syfte är att få in arbetslösa på arbetsmarknaden, till glädje för såväl den arbetslöse som arbetsgivaren som behöver arbetskraft. Ett andra syfte är att stärka de anställdas kompetens, genom att synliggöra och formalisera deras kompetens. För det tredje kan validering vara ett verktyg för arbetsgivaren för att underlätta organisationsutveckling och kompetensutveckling.

### **Arbetslösa som målgrupp för validering**

Arbetsförmedlingar kan finansiera kompetenskartläggningar, hela valideringsprocessen och om det behövs även kompletterande utbildningar. I Sverige och Danmark är det mest bristyrken som valideras när arbetsförmedlingen finansierar, eftersom man där har målet att få personer i arbete så snabbt som möjligt.

Även i Norge kan det förekomma att arbetsförmedlingen betalar för validering, men fram till nu har man inte använt sig av validering och utbildning i så stor utsträckning för arbetslösa. Denna grupp har dock blivit en prioriterad grupp. Från arbetsförmedlingens sida har det funnits en viss rädsla att personer ska utnyttja systemet och inte läsa utbildningar, utan i stället anmäla sig som arbetslösa, validera och få utbildningen betald, säger en intervjuperson. I samarbete med centrala arbetsmarknadsmyndigheter (Nav, arbeids- og velferdsforvaltningen) har Vox ett projekt på gång som går ut på att få fler arbetslösa att genomgå validering och utbildning.

Man diskuterar i Finland hur arbetslösa ska kunna få del av individualiseringen av yrkesutbildningen. Arbetsministeriet står för kostnaderna när det gäller validering för arbetslösa och ministeriet köper utbildningsprogram för arbetslösa. Även i Finland är det upp till Arbetsförmedlingen att avgöra om den vill betala för en valideringsprocess.

Island har nästan ingen arbetslöshet, bara 2 procent, så arbetslösa i sig är ingen prioriterad grupp. Det är alltså inte så konstigt att validering främst vän-



der sig till personer som redan är i arbete. Portfolio och andra kartläggningsverktyg används dock också med arbetslösa vid arbetsförmedlingar. Att höja den formella utbildningsnivån och stärka riskgrupperns position på arbetsmarknaden är prioriterat.

Inom sektorn arbetsmarknad är finansieringen av validering inte given. Företagen måste se ett behov av det om de ska använda sig av validering och vara med och finansiera detta för sina anställda. Arbetsförmedlingar finansierar inte heller med självklarhet för alla arbetslösa, utan behovet på arbetsmarknaden kan styra vilka som kan få tillgång till validering. Individen kan i de fall det finns nationella dokumentationsverktyg och metoder använda sig av detta gratis, men att genomgå en hel valideringsprocess som även innebär bedömning av kompetens är inte lika självklart om individen måste betala för det själv. Att få den kompletterande utbildning som krävs om individen vill uppnå ett betyg eller få ett certifikat är inte heller självklart om det inte finns en finansiär. Även om det finns dokumentationsverktyg för arbetslivskompetens (i Danmark och Norge) och metoder för kartläggning och självskattning (i Sverige) finns det inga indikationer på att verktygen faktiskt används i någon stor utsträckning. Informationen om att verktygen finns verkar inte ha nått ut till individer och företag, alternativt ser de inte behovet av att använda dessa verktyg.

### **Branschernas roll i valideringen**

Än så länge har inte branscher i Norden i någon stor utsträckning valt att på nationell nivå utarbeta särskilda validerings- och bedömningsmetoder som utgår från yrkeskriterier i stället för utbildningskriterier. Däremot är arbetslivet/branscherna med och utformar de krav som ställs i yrkesutbildningen. Sverige är det land i Norden där man har arbetat mest för att ta fram divergenta (och i vissa fall konvergenta) kartläggnings- och självskattningsmetoder. Målet i Sverige har varit att utgå från yrket/yrkesområdet i en valideringsprocess i stället för att utgå från utbildningskriterier och kursplaner. I de konvergenta valideringar som har konstruerats utifrån yrkets krav hamnar dessa yrkeskriterier ändå i stor utsträckning i (befintliga) utbildningskriterier.

Att ändra perspektiv och utgå från en divergent validering istället för konvergent validering och bedömning av kompetens mot utbildningskriterier är nytt och inte helt enkelt att genomföra då det innebär en annan utgångspunkt. Det kanske inte heller finns något stor drivkraft för branscher att ta fram andra bedömningskriterier när det redan finns utbildningskriterier för yrken att utgå från – kriterier som branscherna också ofta varit med och formulerat. Att ta fram andra kriterier än de som är kopplade till den grundläggande yrkesutbildningen är både dyrt, kräver en arbetsinsats och ger inte med säkerhet samma legitimitet som ett betyg. Å andra sidan efterfrågas i dagsläget även annan kompetens på arbetsmarknaden än just »skolämneskunskaper« för att en person ska vara anställningsbar. Till exempel kan det vara viktigare inom handeln att personen har servicetänkande, kommunikationsfärdigheter, kan överslagsräkning etc. än att ha gått en speciell utbildning. Det är med andra ord inte bara ämneskunskaperna som är viktiga.

I Norden görs validering av branscherna själva när det handlar om att utfärda yrkescertifikat etc. I alla nordiska länder utom på Island är man i stor utsträckning annars hänvisad till utbildningssektorn för validering och kompletterande utbildning inom arbetsmarknad om det handlar om annat än yrkesbevis och

yrkescertifikat (som branscherna själva ansvarar för). Även i Sverige där det finns nationella metoder för bedömning inom vissa branscher (och för kartläggning inom andra) handlar ändå validering inom arbetsmarknad mycket om att utgångspunkten tas i utbildningssektorn, men utifrån arbetsmarknadens behov. Att man använder sig av utbildningssystemet i valideringssammanhang även på arbetsmarknaden har antagligen att göra med behovet av legitimitet.

### **Formell och informell kompetens**

Den informella kompetensen är viktig för arbete och anställningsbarhet men svår(are) att bevisa eller dokumentera på ett tillförlitligt och rättvist sätt. Det kan handla om ifall personen är trevlig, har lätt att prata med kunder, är stress-tålig etc. Detta efterfrågas och är viktigt på (delar av) arbetsmarknaden, men kommer kanske fram ändå på annat sätt, utan att det behöver bedömas i form av validering? Att validera ämnes/yrkeskunskaper – kunskaper som motsvarar en viss utbildnings innehåll och krav – och göra dem till formella yrkesexamina verkar (än så länge) vara det som valideringen kan bidra med på arbetsmarknaden i de nordiska länderna.

## Validering inom tredje sektorn

**D**en »tredje sektorn« utgörs inte av någon enhetlig verksamhet. Sektorn består i stället av olika organisationer med olika syften. I internationell terminologi talar man om Non Governmental Organisations (NGOs). I sektorn ingår folkbildning (folkhögskolor, studieförbund, skolformer för vissa målgrupper, daghögskolor), ideella organisationer, idrottsföreningar, föreningar för frivilligt socialt arbete – ja, alla föreningar som inte drivs av ekonomiska intressen och som inte ägs av staten. Här bedrivs bland annat kurser med varierande innehåll – u-landskunskap, språkkurser, datakurser, kreativa kurser etc. Kurserna som ges inom den tredje sektorn räknas oftast som icke-formella, till skillnad från det formella skolsystemet med grundskola, gymnasieskola och högskola. Dessutom sker mycket informellt lärande i föreningsverksamheten och den kompetens som utvecklas där blir inte alltid synlig trots att den kan ha stort värde.

Tredje sektorn är i alla nordiska länder den sektor där det är minst gjort vad gäller validering och dokumentation av kompetens överhuvudtaget. Det är kanske inte så konstigt med tanke på att sektorn är bred och innehåller många skiftande verksamheter – och kompetenser. Vissa verksamheter är uttalat uppbyggda som alternativ eller komplement till formell utbildning. I och med att den kompetens som förvärvas inom sektorn är av mycket olika slag och att detta sker i olika typer av verksamheter kan även behoven av dokumentation se olika ut. Ett enhetligt system för en fullständig valideringsprocess (dokumentering, bedömning och erkännande) av de olika kompetenserna är i princip omöjligt. Validering som en hel process är inte heller självklart för alla typer av kompetenser förvärvade inom sektorn.

Frågor som diskuteras och är aktuella kring tredje sektorn och validering är många. Vad räknas till tredje sektorn? Vilken kompetens kan och ska dokumenteras? Ska man mäta personlig utveckling, bildning, social kompetens etc.? Går det att bekräfta kompetens som förvärvas i tredje sektorn, hur ska den bedömas och mot vad? Vad har det för värde att dokumentera kompetens från tredje sektorn och för vem?

Ytterligare en aspekt av validering inom tredje sektorn är att man i Norden i stor utsträckning litar på dokumentation av erfarenheter från denna sektor och dessa behöver därför inte självklart omvandlas till formell kompetens för att ha ett värde. Dessutom har många människor i de nordiska länderna en relativt omfattande formell utbildning och erfarenheter från tredje sektorn har då främst ett värde som en »tilläggsmerit«, ett värde som erfarenheterna får utan att de formaliseras.

### Tveksamhet till validering inom tredje sektorn

Vi har inte frågat alla verksamheter inom tredje sektorn hur de ställer sig till validering, utan vi har som nämnts frågat centrala företrädare inom respektive nordiskt land om validering inom respektive sektor. Dessa företrädare upplever att det finns ett ifrågasättande av och motstånd mot validering inom tredje sektorn, eller egentligen mot att personer ska bli bedömda. Det gäller naturligtvis

inte alla i tredje sektorn men ett påtagligt motstånd upplevs ändå finnas i de flesta nordiska länder. De intervjuade i Danmark och Island upplever inte detta motstånd, utan attityden till validering upplevs i dessa båda länder som mer positiv. På Island finns däremot ett visst motstånd mot kompetenser från tredje sektorn inom det formella utbildningssystemet – där vill man inte så gärna validera intyg från tredje sektorn. I Danmark visar andra källor att diskussionen och motståndet ändå förekommer inom organisationer i tredje sektorn. Det motstånd mot validering inom tredje sektorn som kan skönjas i Norden har bland annat uttryckts på följande sätt:

»*Why do we need a systemized RPL?*« »*Why should we create any system?*«  
[RPL=Recognition of Prior Learning]

Motståndet mot validering bottenar i en grundsyn som handlar om att individer inte söker sig till tredje sektorn för att bli bedömda. Det är inte säkert att de som vänder sig till exempelvis folkbildningen faktiskt vill validera sina kunskaper. En del anser att folkbildningen inte ska värdera kompetens, eftersom dess roll är att vara en frizon där man inte ska behöva bli bedömd. Personer deltar i folkbildning av andra skäl än att bli värderade, de vill till exempel tillägna sig demokratiska värden, personlig utveckling, ett processinriktat lärande, åsikter och värden. Ytterligare en anledning som nämns är att allt lärande inom folkbildningen inte passar att valideras.

Validering och bedömning i vid mening kan alltså av vissa inom tredje sektorn uppfattas som rent motsägande syftet med sektorns verksamheter. I tredje sektorn ingår i alla de nordiska länderna utbildningar av olika slag i språk, datorkunskap etc. – kurser och kunskaper som även finns och lärs ut inom det formella utbildningssystemet. Inom tredje sektorn finns också ämnen och kurser som i princip bara finns inom folkbildning, det gäller till exempel en del kreativa ämnen. Tredje sektorn inrymmer med andra ord en stor variation av verksamheter, och inställningen till validering kan variera beroende på vilken typ av verksamhet det handlar om. Vissa studieförbund ger kurser som kan leda fram till exempelvis jägarexamen, kurser i språk som kan ge certifiering mot (inter)nationella examina etc. Dessa verksamheter verkar fler inom folkbildningen vara intresserade av att kunna validera, i alla fall i Sverige. (Det varierar också mellan länderna om och på vilket sätt folkbildningen kan ge någon form av certifiering.)

Åsikterna går som sagt isär och en del menar att det visst skulle vara av intresse att få den kompetens som folkbildningen ger värderad och erkänd. De som ser möjligheter i validering för folkbildningen trycker på de unika kompetenser som folkbildningen innebär och som genom validering skulle bli synliga och få ett helt annat värde. Det gäller sådant som specialkunskaper och »generella« kompetenser, exempelvis social kompetens. Förutom att höja folkbildningens status skulle resultatet av sådan validering också kunna fungera som urvalsinstrument till utbildningar och yrken som till exempel kräver just social kompetens.

I intervjuerna lyfts också andra fördelar med validering inom tredje sektorn fram: Individerna får en överblick över sin kompetens och en stärkt självkänsla. Deltagarna kan bli motiverade att läsa vidare. De kan i vissa fall få tillgodoräkna sig delar av det de läst och få betyg i det formella utbildningssystemet, vilket därmed förkortar utbildningstiden.<sup>8</sup>

## Syften med validering

I vilket syfte sker validering inom tredje sektorn? Och för vem är det till? De svar som finns kan sammanfattas i tre huvudlinjer:

### 1. *Individen*

Personer som på ett eller annat sätt deltar i verksamheter inom tredje sektorn kan vilja använda sig av sin kompetens som en merit och skriva i ett CV att de jobbat eller deltagit i verksamhet inom sektorn. I flera intervjuer framkommer att man tror att önskemål från individer om dokumentation av kompetens från tredje sektorn kommer att öka. Man uppfattar att människor är mer målorienterade nu och att de kan se att de behöver dokumentera och validera för att använda sina meriter i framtiden. Detta är dessutom ett sätt för individen att synliggöra och bli medveten om sin egen kompetens, stärka självförtroendet och få motivation.

Av särskilt värde för individen kan vara möjligheten att tillgodoräkna sig studier. Vad händer med alla kurser du gått om du inte har dem dokumenterade (och värderade), om du till exempel vill läsa på ett annat ställe, inom ett annat institut etc.? Då behöver du dokumenterad kompetens för att kunna »byta in« och tillgodoräkna dig det du redan studerat, istället för att läsa om det en gång till.

### 2. *Arbetsgivare*

Arbetsgivare kan vara intresserade av de kompetenser som personen förvärvat genom arbete eller kursverksamhet i tredje sektorn.

### 3. *Egenintresse för tredje sektorn*

Att höja statusen på folkbildningen och rörelserna/föreningarna genom att synliggöra den kompetens som finns och utvecklas där är ytterligare ett syfte för att validera kompetens från tredje sektorn.

## Variationer av validering inom tredje sektorn

Valideringen inom tredje sektorn varierar i olika avseenden. Till att börja med kan vi se variation när det gäller två olika aspekter – typ av kompetens respektive vem eller vilka som validerar kompetensen. Den första aspekten handlar alltså om vilken *typ av kompetens* som förvärvas inom sektorn. Det finns här två olika typer av kompetenser att ta i beaktande.

1. Validering av kompetenser som beskrivs som »speciella« för tredje sektorn. Det handlar om sådant som social kompetens, demokratiska processer, aktivt medborgarskap, interkulturell kompetens, kreativitet etc. Här ingår också specialkurser i till exempel hantverk, som inte ges någon annanstans än inom folkbildningen.
2. Studieförbund, folkhögskolor och liknande kan ge kurser inom språk och data (IKT<sup>9</sup>) etc. Det är kurser av allmän karaktär som även går att läsa i det formella utbildningssystemet.

Den andra aspekten handlar om *vilka som validerar* eller dokumenterar dessa kompetenser.

1. Kompetenser förvärvade inom tredje sektorn kan valideras av andra aktörer som finns utanför sektorn. Det formella utbildningssystemet kan till exempel validera språk- och datakunskaper. En validering kan också ske mot arbetslivets kriterier.
- 2) Tredje sektorn kan själv validera eller dokumentera kompetens förvärvad genom organiserade aktiviteter inom tredje sektorn (icke-formell kompetens)

eller förvärvad utanför kurser etc., det vill säga i vardagslivet och på arbetsplatser och inte minst genom de aktiviteter inom tredje sektorn som inte innebär att delta i organiserade läraaktiviteter (informell kompetens).

Den mest tydliga skillnaden mellan länderna gäller dock en tredje aspekt – om det finns något nationellt *verktyg för dokumentation av reell kompetens* inom tredje sektorn eller ej. I Norge och Danmark finns sådana verktyg för dokumentation, medan dessa är under utveckling i Sverige, Finland och Island. (Närmare beskrivningar av respektive land återfinns som nämnts i bilaga 2.)

### Reflektioner kring tredje sektorn

Validering av generell kompetens förvärvad inom tredje sektorn kan vara svår att bedöma och bekräfta. Hur bedömer man till exempel social kompetens och demokratiska värderingar? Vad mäter man det mot? Här blir ofta lösningen att göra en kartläggning, självvärdering och dokumentation av kompetens i någon form av portfolio. Även ämneskunskaper som data- eller språkkunskaper kan dokumenteras och självvärderas inom tredje sektorn, om kurser etc. inte redan är godkända som likvärdiga med formell utbildning. En validering inom tredje sektorn handlar oftast om att dokumentera kompetens, vilket inte är att betrakta som en komplett valideringsprocess, eftersom man i många fall saknar en (utomstående) bedömning av kompetensen.

En skillnad mellan de nordiska länderna är som nämnts om man tagit fram *nationell dokumentation* för tredje sektorn eller ej. Valideringsansvariga nationellt har i Danmark respektive Norge arbetat med tredje sektorns organisationer och tagit fram nationella dokumentationsformer för huvudsakligen generell kompetens. I båda länderna är det en självskattningsmodell i form av en CV eller portfolio som går ut på dokumentation av kompetens, inte att få kompetensen bedömd. Det är i första hand en divergent, utforskande beskrivning av kompetenserna, även om möjligheter ges (åtminstone i Danmark) att använda resultatet formativt. I Sverige och Finland finns det enskilda projekt för validering av generell kompetens inom tredje sektorn. Frågor om hur generell kompetens ska dokumenteras, vad som ska dokumenteras, om det ska bedömas och av vem diskuteras inom tredje sektorn i både Sverige och Finland, men någon nationell dokumentation finns ännu inte att tillgå.

Island skiljer sig från övriga länder och koncentrerar sig i första hand på ämneskunskaper (även om generell kompetens också dokumenteras). På Island handlar validering till största del om hur ämneskunskaper kan dokumenteras i en portfolio så att personen kan få tillgodoräkna sig detta i det formella utbildningssystemet. Själva portfolioarbetet på centren för livslångt lärande är divergent (utforskande). När resultatet senare valideras i det formella utbildningssystemet är det däremot frågan om konvergent validering mot fastställda kursplaner. Respektive skola bestämmer då om och hur valideringen går till.

I Finland är det genomgående för all validering oavsett sektor att man mest gör konvergenta valideringar mot officiellt erkända yrkesexamina. Det är därför inte förvånande att den mesta validering som sker i relation till tredje sektorn i Finland handlar om ämneskunskap som valideras mot officiella examina. Island och Finland har tydligt sin tyngdpunkt på validering av ämneskunskaper. Valideringspolicyn i Sverige har som nämnts den generella utgångspunkten att validering ska vara divergent. Valideras kompetens mot kursplaner i det formella utbildningssystemet kan valideringen vara divergent, men blir oftast konvergent.

Norge och Danmark har nationella dokumentationsformer för alla de tre sektorerna; utbildning, arbetsmarknad *och* tredje sektorn. Hur mycket dokumentationen sedan faktiskt används är bland annat en fråga om hur inarbetade valideringsinstrumenten är i de olika sektorerna. Överhuvudtaget är kompetens från tredje sektorn det som i alla nordiska länder dokumenteras och bedöms i minst omfattning, åtminstone i relation till formell utbildning.

### *Översättning av kompetens*

Validering inom tredje sektorn kan handla om att »översätta« informell kompetens till icke-formell. Det sker till exempel när generell kompetens och ämneskunskaper dokumenteras. Den informella kompetensen från vardagsliv, föreningsliv etc. lyfts fram genom att den dokumenteras och blir icke-formell. Det vill säga att den är dokumenterad, men det handlar inte om skolsystemets formellt etablerade betygsdokument.

Ett exempel på detta, utöver de som redan nämnts, är ett studieförbund som validerade arbetslösa som har försörjningsstöd och är rekryterade via socialförvaltningen. Deltagarna stod långt från arbetsmarknaden men handläggare hade valt ut deltagarna för att de trodde att valideringsverksamheten skulle kunna hjälpa dem att på sikt komma tillbaka till arbetsmarknaden. Syftet var att hjälpa deltagarna att »hitta sig själva« och att mobilisera dem. Valideringen skulle medvetandegöra och synliggöra deltagarnas kompetenser, oavsett om dessa skulle kunna leda fram till ett på förhand uttalat mål i form av en utbildning eller ett visst yrke. Valideringen hade en divergent inriktning. Viss undervisning förekom för att ge deltagarna verktyg för att förstå sitt eget och andra människors handlande och erfarenheter. Här fanns också en »folkbildningsambition«, där man ville ge människor kunskaper som gav perspektiv på deras livssituation och möjlighet att förändra den. Syftet var att stärka individen, ge individen verktyg för att förstå sig själv och för att synliggöra vad individen kan. Vissa tester och självskattningar av kompetenser förekom. Utbildnings- och arbetslivserfarenheter tillsammans med självskattningar av kompetenser dokumenterades i ett Euro-CV (Andersson, 2005).

Validering i relation till tredje sektorn kan också handla om att få kompetenser förvärvade inom icke-formell utbildning validerade och tillgodoräknade eller översätta till formell kompetens i det formella utbildningssystemet. Valideringen av ämneskunskaper förvärvad i icke-formell utbildning mot fastställda kursplaner i det formella utbildningssystemet innebär en konvergent validering. Här går det också att tala om en komplett valideringsprocess där även bedömning ingår, men då är det viktigt att notera att denna typ av bedömning av kompetens från tredje sektorn görs inom det formella systemet.

Översättningen av kompetens från informell till icke-formell kompetens sker i olika projekt i vissa länder och även genom nationella dokumentationsformer i två länder. Att även få den generella kompetensen att räknas som grund för studier och tillgodoräknande i utbildningssektorn är en intention och förhoppning med exempelvis en nationell dokumentationsform. Även om det inte finns nationella dokumentationsformer önskar man till exempel i Finland att bättre beskrivningar från tredje sektorn av individers kompetens ska kunna vara underlag för tillgodoräknande inom den individualiserade utbildningen. Än så länge är det sannolikt rätt så ovanligt att generell kompetens kan tillgodoräknas och bli formell kompetens, menar en intervjuperson i Finland. Däremot sker det i viss utsträckning med ämneskunskaper, som ofta är lättare att validera.

### *Synliggörande och medvetandegörande*

Mycket av arbetet inom tredje sektorn handlar om att hjälpa personen att bli medveten om sin kompetens, att självvärdera kompetensen och att dokumentera kompetens. För som en av de intervjuade uttryckte det: »*Many people do have very little training in identifying, talking about or describing their competences.*« Syftet med att dokumentera kompetens från tredje sektorn är framför allt upp till individen, det vill säga att individen ska kunna använda dokumentationen som hon/han själv önskar. Bedömning av reell kompetens är däremot inte någon självklar del inom tredje sektorn. Även om individen inte alltid kan tillgodoräkna sig generell kompetens eller ämneskunskaper inom studier så kan hon/han ändå, genom att synliggöra och bli medveten om sin kompetens, få motivation och självförtroende att till exempel studera eller söka jobb.

### *Bedömning av kompetens förvärvad i tredje sektorn*

Att kompetens förvärvad inom tredje sektorn ska kunna bedömas i skolsystemet och bli formell kompetens är inte givet. Den kompetens som är lättast att bedöma handlar naturligtvis om språk, IKT-kunskaper etc. och kan bedömas av formella utbildningsinstitutioner. Social kompetens, interkulturell kompetens, demokratiska processer etc. kan vara svårare att bedöma eftersom det inte finns någon etablerad »skala« eller bevis på kompetensen, bara *att* individen deltagit i verksamheter med de målen och syftena.

Inställningen inom tredje sektorn till att bedöma kompetens är som berörts tidigare delad. En del tycker att det är bra medan andra är emot det. Det är svårt att mäta och bedöma generell kompetens och frågan är om det ens ska göras. Argumentet finns också att personer inte är i tredje sektorn för att bli bedömda utan att de är där av helt andra anledningar.

Frågan är också hur mycket energi som ska läggas på att ta fram nationella dokumentationsverktyg. Hur mycket används de av individer och hur stort värde har det hos arbetsgivare och utbildningsinstitutioner? För att kunna komma in på utbildningar så behövs det tydlig dokumentation men kanske också en öppnare attityd inom det formella utbildningssystemet när det gäller att tillgodoräkna informell och icke-formell kompetens.

En fördel med den tredje sektorn är att alla kan dokumentera sin kompetens. Man kanske inte kan få den validerad i meningen att det görs en bedömning, men likväl dokumentera kompetensen. I vilken utsträckning individen kan få hjälp i form av dokumentationsverktyg och handledning varierar dock.

Generella kompetenser, exempelvis social kompetens, kan inte mätas mot någon egentlig skala, utan de är till sin natur divergenta. De är en del av en valideringsprocess, och är inte oviktiga på något sätt, utan kan för individen vara avgörande för hur man tar sig vidare på arbetsmarknaden och i utbildning. Man ser vad man kan, stärks som individ och kan kanske förkorta utbildning tack vare detta. Frågan som man kan ställa sig är om kompetenser av detta slag verkligen kan användas för sådant som att korta utbildningar, eller om det bara är »hårdvaluta« i form av ämneskunskaper, vilka kan mätas konvergent mot kursplaner, som kan och ska bedömas.



## Jämförelse, analys och diskussion

**D**etta avslutande kapitel inleds med att vi går tillbaka till och diskuterar de typfall som redovisats för respektive land. Därefter går vi in på en jämförande analys och diskussion kring resultaten som helhet, där vi bland annat tar upp valideringens inriktning, funktioner och målgrupper, samt relationen mellan utbildning och arbetsmarknad i valideringssammanhang, och mellan validering och fortsatt lärande. Slutligen diskuteras några framtida utmaningar när det gäller validering i Norden.

### Reflektioner kring typfallen

Gemensamt för alla fem typfallen är att personerna valideras mot skolans krav, mot formella kriterier och betyg. Att typfallen i alla fem länderna är relaterade till utbildningssektorn visar även att detta är den vanligaste formen av validering. Det är också den sektor som valideringsorganisationer i de nordiska länderna har mest kännedom om, och där man har överblick över hur valideringen går till. Att validera mot kända krav som betyg innebär att dokumentationen har legitimitet i samhället. Att valideringen leder till ett intyg – utan samma formella status som betyg – ger inte med säkerhet legitimitet, och det blir i stället upp till exempelvis en arbetsgivare att avgöra värdet att det som validerats och dokumenterats. I Norden håller man sig alltså till största delen till säkra valideringar och säkra dokumentationsformer som betyg. Validering mot betyg innebär en konvergent validering, det vill säga att man vill ta reda på vad personen kan i relation till fastställda kriterier. I alla nordiska länder utom Sverige är validering inom utbildningssektorn redan från början tänkt att vara konvergent och i relation till kursplaner och betyg. I Sverige är det också möjligt med konvergent validering, och som typexemplet visar är det även mycket vanligt. Utgångspunkten för valideringen i Sverige är dock divergent, åtminstone på policynivå, och skolans kursplaner behöver inte ligga till grund för en validering.

I alla typfallen är målet att personen ska kunna uppnå formell kompetens. Tanken med validering är då redan från början att personen ska läsa vidare om det skulle behövas för att uppnå formell kompetens. Validering kan vara antingen summativ och formativ. Det är svårt att säga vilket som är det vanligaste i respektive land eftersom båda formerna förekommer. Det vi kan säga något om är istället om det från början är tänkt att personen ska läsa vidare (om det skulle behövas) för att uppnå formell kompetens. I Finland är det som typfallet beskriver vanligt med validering i form av lärlingssystem, där personer kompletterar med studier i de fall det behövs för att uppnå formell kompetens. Även i övriga nordiska länder är tanken från början i *typfallen* att personerna ska kunna läsa vidare efter valideringen för att uppnå formell kompetens.

### Olika inriktningar: Konvergent–Divergent

I detta avsnitt summerar och diskuterar vi vilken inriktning valideringspolicyn har i de olika länderna, när det gäller dimensionen konvergent och divergent validering (se tabell 1). Huvuddragen är att synen på validering till största del är konvergent inom utbildningssektorn och till största del divergent inom tredje sektorn.

**Tabell 1**

**Huvudinriktning när det gäller konvergent respektive divergent validering i olika sektorer i de nordiska ländernas policy**

LAND	UTBILDNING	ARBETSMARKNAD	TREDJE SEKTORN
Danmark	Konvergent	Divergent	Divergent
Norge	Konvergent	Divergent	Divergent
Finland	Konvergent <sup>*/</sup>		Divergent
Island	Konvergent	Konvergent	Divergent
Sverige	Divergent	Divergent	Divergent

*\*/Det finska konvergenta kompetensbaserade kvalifikationssystemet är gemensamt för utbildnings- och arbetsmarknadssektorn och används delvis även i relation till tredje sektorn.*

Beskrivningen i tabell 1 avser valideringspolicy på nationell nivå. I Sverige är policyn från centralt håll en divergent utgångspunkt i alla tre sektorerna. I praktiken förekommer konvergent validering i Sverige också, även om det inte är utgångspunkten. Finland har tvärtom en konvergent utgångspunkt i det nationella kompetensbaserade kvalifikationssystemet (yrkesexamen). Det är enbart kriterier som ingår i en yrkesexamen som kan valideras i Finland. Systemet för yrkesexamina omfattar utbildningssektorn och arbetsmarknaden och delvis även den tredje sektorn. I den tredje sektorn är det mest ämneskunskaper i språk och IKT-kunskaper som ingår i det kompetensbaserade kvalifikationssystemet (yrkesexamen).

Norge och Danmark har även tagit fram nationella divergenta dokumentationsverktyg för kompetens inom tredje sektorn. På nationell nivå är det få projekt som pågår i tredje sektorn i övriga länder, det vill säga Finland, Island och Sverige. Validering är mestadels divergent i tredje sektorn även i dessa länder, i den mån validering förekommer överhuvudtaget.

### **Formativa och summativa funktioner**

Valideringens formativa och summativa funktioner är svåra att skilja på i de befintliga modellerna. Modellerna varierar och en och samma modell kan dessutom ha dubbla funktioner. Till exempel kan kompetens bedömas och dokumenteras på ett summativt sätt i relation till en viss modul eller kurs, men samtidigt kan denna bedömning fungera formativt i relation till de studier på kompletterande kurser som ska följa. Vi ger här ändå några exempel på vad dessa olika funktioner kan innebära i olika sektorer (se tabell 2).

*Tabell 2*  
*Exempel på formativa*  
*och summativa funktioner hos validering*

	UTBILDNING	ARBETSMARKNAD	TREDJE SEKTORN
Formativa	<b>Diagnos</b>	<b>Kartläggning</b>	<b>Diagnos</b>
Summativa	<b>Examination, dokumentation</b>	<b>Certifiering, dokumentation</b>	<b>Dokumentation</b>

Inom utbildning är formativa diagnoser och summativ examination och dokumentation tydliga exempel. I arbetsmarknadssektorn kan ett sätt att arbeta med validering vara en formativ kartläggning av kompetens, som resulterar i fortsatt organiserad kompetensutveckling, medan ett summativt angreppssätt kan vara certifiering av yrkeskompetens. Diagnoser, troligen ganska informella, torde vara en naturlig del av icke-formell utbildning inom tredje sektorn, medan en divergent dokumentation av kompetens där kan ha en summativ funktion.

### **Kan alla delta i validering?**

I princip kan givetvis alla människor delta i validering, då vi alla torde ha kunskaper och erfarenheter som inte är synliggjorda och dokumenterade. Att ställa frågan om alla kan delta i validering handlar därför om att vi frågar oss hur man i olika sammanhang ser på möjligheterna att validera olika individers och grupperns kompetenser, beroende på de begränsningar som finns i det specifika sammanhanget.

Om vi utgår från policyn kan alla delta i alla nordiska länder, men i praktiken stämmer inte detta. Även om validering i teorin är tänkt att vara för alla så blir den i praktiken styrd av ett antal faktorer. Validering utgår inte alltid från individens behov. I stället är det andra faktorer som arbetsmarknadens behov av arbetskraft, finansiering, vad man validerar mot för kriterier och vem som har makten över valideringsprocessen som kan påverka vilka som erbjuds möjlighet att delta i validering.

### **Arbetsmarknaden sätter ramarna**

I Finland är det arbetsmarknaden som talar om vilka kvalifikationer som behövs för tillfället och det är bara dessa kvalifikationer som kan testas, inga andra. Varje år tas kvalifikationer bort och andra tillkommer, vilket innebär att det nationella kvalifikationsystemet och därmed valideringen är helt styrda av arbetsmarknadens behov.

### **Finansiering**

I Sverige har det på senaste tid oftast varit Arbetsförmedlingen som betalat valideringen. Arbetsförmedlingen har uppdraget att få människor i arbete och därför är det ofta de som har kompetenser inom bristyrken som får valideringen betald. Finansieringen styr och det innebär även här att det indirekt är arbetsmarknadens behov som till största del avgör vilka som i realiteten valideras. Även i Danmark betalar Arbetsförmedlingen för viss validering och situationen kan beskrivas på liknande sätt.

I Norge finns också vissa begränsningar vad gäller validering. Är man född före år 1978 har man rätt att genomgå validering gratis men är man född efter det kan man endast genomgå validering gratis om Arbetsförmedlingen eller fylkeskommunen betalar för individen. (En förändrad policy är dock på gång). Individen kan betala valideringen själv i både Norge och Sverige, men det är inte alls vanligt.

Utvecklingen av validering på Island sker än så länge på projektbasis och valideringen är även här i stor utsträckning behovsstyrd utifrån bristyrken. Det beror på att valideringen så här långt har varit samfinansierad av valideringsorganisationen (Arbetslivets Utbildningscenter) genom utbildningsdepartementet och olika utbildningsfonder och de yrken/organisationer som har intresse av validering.

### *För lite kompetens att validera*

Även den som efter en kartläggning anses/bedöms ha för lite att validera i relation till betyg eller annat certifikat eller yrkesbevis kan bli utestängd från möjligheten att validera. Detta är självklart i Norge och Danmark, som främst har valideringssystem utarbetade för utbildningssektorn och där man alltid ska validera mot betyg om det går. Även Island har en konvergent validering mot betyg. På Island börjar man med att göra en portfolio och självskattning och bedöms individen inte ha tillräckligt att validera slutar processen i och med detta. Men då har man i alla fall tillsammans med en studie- och yrkesvägledare gjort en icke-formell validering i form av en portfolio och fått vägledning angående andra möjligheter. I Finland söker personen sig till vuxenutbildningen och genom individualiseringen bedöms och tillgodoräknas tidigare kompetens. Bedöms personens kompetens på området vara obefintlig får individen naturligtvis läsa en hel utbildning för att nå upp till kraven för den specifika kvalifikationen.

När valideringen är konvergent och bedömningar sker mot fastställda kriterier riskerar alltså individen att råka ut för att bli bedömd att inte ha tillräckligt med kompetens för att validera. Har man till exempel utländsk kompetens finns det inte alltid jämförbara kriterier i kursplaner etc. att utgå från. Med en divergent utgångspunkt finns det inga fastställda kriterier att bedöma emot på förhand och med det synsättet har individen alltid kompetens som kan dokumenteras. I Sverige, där man utgår från ett divergent synsätt på validering, har man från Valideringsdelegationen menat att ingen kan anses vara »icke valideringsbar« på grund av att man har för lite att validera, eftersom det inte på förhand behöver finnas kriterier att validera mot. I realiteten kan de som utför själva valideringen i Sverige naturligtvis ha en helt annan uppfattning och mycket väl anse att personer har för lite på fötterna för att ens komma på tal för en validering och rekommendationen kan då i praktiken bli att läsa en hel utbildning eller genomgå en kortare yrkesbedömning (som i och för sig kan ses som en form av validering, även om det inte kallas så – se nedan!). Anledningen till att personer rekommenderas en hel utbildning i stället för validering har bland annat med kostnader att göra. Utbildning kan vara billigare att genomföra än en omfattande validering.

### *Alla yrken valideras inte*

I Sverige som har en divergent utgångspunkt för validering hamnar man ändå ofta i att det är vuxenutbildningen som genomför själva valideringen och oftast blir det då en konvergent validering mot kursplaner. Valideringsorganisationer varken kan eller vill validera alla yrken, för de har inte utarbetade metoder och kriterier för detta. På vissa orter validerar man bara mot betyg eller kända certifikat och då blir validering begränsat till utbildningsutbudet på orten eller i närområdet.

Även branschorganisationerna har inflytande vad gäller vilka yrken som valideras. Yrkesnämnder kan till exempel vara med i processen och påverka på

lokal och regional nivå utifrån arbetsmarknadens behov. Valideringsorganisationer lokalt kan sedan efter dessa önskemål ta fram valideringsmetoder för de önskade yrkena.

### *Yrkesprövning*

Yrkesprövning är ett begrepp som används i vissa sammanhang, för att beteckna en mindre omfattande process än en validering. Ibland kan en kortare yrkesprövning (eller yrkesbedömning) erbjudas i stället för en mer omfattande validering. Både i Norge och i Sverige (på vissa orter) kan en individ i stället för validering få genomgå en yrkesprövning i stället för en validering, exempelvis på grund av språksvårigheter, dvs. att man inte behärskar landets språk tillräckligt bra.

I Sverige kan yrkesbedömning även ske till exempel om validering bara erbjuds inom ett visst antal yrken och en person vill validera inom något annat som inte kan valideras på orten. Om yrket inte valideras på orten men man ändå vill kunna erbjuda någon form av kartläggning av all kompetens så kan en yrkesprövning fungera som »kompensation«. Det kan även fungera som ett förstadium till en validering, om man är osäker på om individen har tillräckligt med kompetens för att genomgå en validering (mot betyg eller andra på förhand bestämda kriterier). Yrkesprövning fungerar då som en första sondering av individens kompetens för att avgöra om individen kan tillräckligt mycket inom ett område för att genomgå en validering.

Att använda en beteckning som »yrkesprövning« för en mer begränsad process är något som kan diskuteras. Om man utgår från en mer allmän definition av vad validering handlar om är yrkesprövningen, i den betydelse begreppet ges här, också en form av validering. Att introducera ytterligare ett begrepp i sammanhanget kan då å ena sidan handla om att man vill lyfta fram och tydliggöra vilka krav man ställer på en »riktig« validering. Å andra sidan är det inte självklart att det finns ett övergripande begrepp – i Danmark används som nämnts olika begrepp för olika typer av dokumentation och bedömning av kompetens, som alla skulle kunna inrymmas under det bredare valideringsbegrepp som är utgångspunkten i denna rapport. I det svenska sammanhanget är dessutom användningen av begreppet »yrkesprövning«, som alternativ till »validering«, ett uttryck för att lokal policy och praktik inte alltid är samstämmig med den nationella policyn. Den nationella svenska policyn innebär att yrkesbedömning ses som en del i valideringsprocessen, medan man på vissa håll lokalt gör åtskillnad mellan de olika typerna av bedömning.

### **Formell kompetens – efterfrågad kompetens**

En annan skillnad vi kan se mellan länderna är hur man lägger tonvikten på den formella kompetensen respektive på den av arbetsmarknaden efterfrågade kompetensen. Två modeller med tonvikt på antingen de formella utbildningsmeriterna eller på »användbara papper« kan urskiljas i Norden. Finland och Sverige står som exempel för dessa modeller.

Formella meriter är a och o i Finland och i princip valideras enbart för att kunna ge formella meriter. Eftersom det endast är formell kompetens som räknas görs »alla« kompetenser som behövs på arbetsmarknaden om till formella yrkesexamina som kan valideras. Det innebär att även till exempel »social kompetens« kan ingå som ett kompetenskriterium i en yrkesexamen, om denna kompetens anses behövas i ett yrke.

Den svenska policyn utgår, till skillnad från den finska, från att allt inte ska behöva göras om till formell kompetens i termer av utbildningsbetyg etc. Även annan dokumentation ska ha ett värde och kunna användas. Enligt Valideringsdelegationen i Sverige kan inte heller all kompetens alltid göras om till formell kompetens i relation till utbildningssystemet. En del kompetens som förvärfvas i arbetslivet sammanfaller helt enkelt inte med utbildningsmål. Kompetens kan vara av annat slag och ligga på en annan nivå än utbildningsmålen. Det viktiga är med detta synsätt att valideringen leder till att man får ett papper på sin kompetens, och att detta är »användbart«.

Övriga länder, Danmark, Norge och Island, är inte lika tydliga i sin policy utan befinner sig någonstans mitt emellan dessa ståndpunkter. I Danmark handlar till exempel det nationella initiativet om att ge möjlighet att få realkompetens från arbetslivet erkänd i det formella systemet. Samtidigt ser man att det finns behov på arbetsmarknaden av att parterna själva kan välja måttstock på kompetens i relation till arbetsuppgifter och kompetensutveckling.

De olika ståndpunkterna med fokus på »formella utbildningsmeriter« eller »användbara papper« handlar egentligen om vad som efterfrågas på arbetsmarknaden av arbetsgivare. Efterfrågar arbetsgivarna formella meriter eller accepteras (även) andra former av användbara papper? Formella meriter i form av betyg har legitimitet i hela samhället. Det är antagligen anledningen till att validering i stor utsträckning kan relateras till utbildningssystemet. När det redan finns ett gångbart nationellt system med betyg är det inte säkert att det finns så stort behov av ytterligare en bedömnings- och dokumentationsform, särskilt inte om enskilda branscher redan har egna sätt att handskas med erkännande av reell kompetens mot egna standarder och certifikat. Samtidigt efterfrågas på arbetsmarknaden även annan kunskap än vad som ryms i utbildningar. Frågan är om utbildningar fullständigt täcker arbetsmarknadens behov av kompetens eller om arbetsmarknaden skulle tjäna på att andra bedömningsformer utvecklas vidare för att kunna ta tillvara kompetenser från arbetsliv och andra delar av samhället, vilka inte går att relatera till formella utbildningar. Frågan är också om det finns något behov på arbetsmarknaden av att dokumentera och bedöma kompetens på något annat sätt än mot utbildningar. Accepteras andra dokumentationsformer än betyg? Har »användbara dokument« legitimitet och tilltro hos arbetsgivare? I Finland har man löst legitimitetsproblemet genom att alltid göra om kompetensen som efterfrågas på arbetsmarknaden till en formell yrkesexamen som i sig ger tilltro och legitimitet.

Även om det finns alternativa dokumentationsformer för kompetens från arbetslivet och tredje sektorn är frågan i vilken utsträckning dessa faktiskt efterfrågas och används. I vilken utsträckning är »användbar dokumentation« faktiskt användbar? I dagsläget vet vi inte hur stort behovet är av »användbar dokumentation« i de länder där det är tänkt att kunna användas. Vi vet inte heller hur stor intresset är av att använda andra dokumentationsformer än de etablerade formella betygen och certifikaten etc., och vi vet inte hur mycket de faktiskt används. Det skulle vara intressant att följa upp detta i de nordiska länderna.

## Arbetsmarknad och utbildning

Vi kan se hur validering inom arbetsmarknadssektorn ändå styrs in mot utbildningssektorn i stor utsträckning. Att utgå från yrkets krav vid validering innebär i de flesta fall att utgå från utbildningskriterier. Motiv verkar saknas för att försöka hitta andra kriterier att utgå från som ger samma legitimitet som utbildningsmeriter.

Finland är det land som har den tydligaste kopplingen mellan validering och utbildningssektorn. Validering finns egentligen inte utanför utbildningssystemet, utan arbetsmarknaden har helt anammat att kvalifikationer ska vara formella och valideras via utbildningssystemet. All kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden görs till yrkesexamina som kan bedömas i utbildningssystemet. Danmark styr in sin validering mer och mer mot utbildningssystemet, eller rättare sagt, man försöker inte bygga upp en validering på nationell nivå för arbetsmarknaden som har en annan utgångspunkt än utbildningssektorn. Detsamma gäller Norge.

Både i Sverige och på Island har man försökt att utgå från yrkeskriterier i valideringen istället för utbildningens kriterier. På Island har man efter valideringen mot yrkets kriterier ändå sagt att de validerade kan försöka validera sina kompetenser mot utbildningskriterier. Hur det kommer att se ut framöver är ännu inte bestämt. Sverige är det land som tydligast försökt utgå från något annat i valideringen än utbildningskriterier. Det har trots allt varit svårt att ändra utgångspunkt och inte utgå från utbildningskriterier även om divergenta utforskande branschkriterier finns framtagna. När branscherna själva ska ta fram kriterier för konvergent bedömning inom ett yrke så hamnar man ofta, men inte alltid, i bedömning mot utbildningskriterier. Utbildningsmeriter har legitimitet och är välkända och att bryta sig loss från dessa verkar vara svårt, alternativt finns inte tillräckliga incitament till att utgå från något annat.

## Fortsatt lärande

I alla de nordiska länderna kan validering ha både summativa och formativa funktioner. Vi kan därför inte uttala oss om vilken funktion som är vanligast inom respektive land och sektor. Det vi istället kan säga något om är vad som oftast är tanken med validering, fortsatta studier eller ej. I Sverige är fortsatt lärande inte i fokus på samma sätt som i övriga nordiska länder, men det är ändå en möjlighet även i Sverige.

Alla länder utom Sverige har som nämnts en konvergent utgångspunkt för validering inom utbildningssektorn och målet är oftast (men inte alltid) att personer ska få formella utbildningsmeriter. I länder där validering är konvergent mot utbildningskriterier är det mer naturligt att tänka sig att valideringen ska vara startskottet till en fortsatt kompletterande utbildning. Att höja utbildningsnivån genom kompletterande studier är också en av tankarna med dessa modeller som har en konvergent utgångspunkt.

Från policyhåll betonas inte formella utbildningsmeriter i Sverige. Inte heller står ambitionen att höja den formella utbildningsnivån i fokus. Istället handlar valideringspolicyn om möjligheten att ge individen användbara papper för framförallt arbetsmarknaden men även för studier. Användbara papper kan innebära formella betyg men behöver inte göra det. I Sverige kan därför en validering vara summativ och dokumenteras i ett intyg. Detta kan förekomma i de övriga länderna också, men tanken är oftast att valideringen ska leda till fortsatta studier för att individen ska få formella meriter.

## Framtida utmaningar för validering i Norden

Det finns alltså likheter såväl som skillnader mellan de fem nordiska länderna när det gäller utveckling av policy och praktik på valideringsområdet. Den variation som finns betyder också att länderna står inför något olika utmaningar när det gäller den fortsatta utvecklingen. Finland är det land som kommit längst, inom det område som man valt att utveckla. Den huvudsakliga utmaningen för Finlands del torde därför gälla om och i så fall hur man ska utveckla möjligheterna till validering även av sådana kunskaper som inte ges erkännande i det befintliga systemet, det vill säga kunskaper som inte direkt kan kopplas till vissa yrkesexamina. I Sverige står man inför utmaningen att gå vidare i utvecklingen utifrån den grund som Valideringsdelegationen har lagt med sitt arbete. En viktig faktor för hur fortsättningen kommer att se ut för svensk del är vilken roll validering ges i den utbildningspolitik som är under stark förändring, men också hur valideringen kommer att behandlas i relation till arbetsmarknadspolitiken. Dessutom är arbetsmarknadens parter viktiga aktörer när det gäller vad som händer inom den sektorn, liksom de aktörer som finns inom den tredje sektorn är viktiga när det gäller den validering som ligger utanför formell utbildning och arbetsmarknad. Danmark och Norge har kommit relativt långt i utvecklingen. De största utmaningarna i dessa två länder verkar snarast vara hur policy och metoder för validering implementeras och ges spridning inom olika samhällssektorer. Island är det nordiska land där utvecklingen av validering startat senast och där handlar det i första hand om hur möjligheter och rättigheter till validering etableras utifrån de erfarenheter som olika former av projektverksamhet har gett.

En generell utmaning för alla länder är hur de olika sektorerna relaterar sig till varandra. Vilken »transparens« och rörlighet mellan sektorer finns och stimuleras genom olika policy och inställning till validering? För det första handlar det om relationen mellan »tredje sektorn« och de övriga sektorerna. Inom tredje sektorn finns å ena sidan ett intresse av att relatera sig till utbildningssystemet och till arbetsmarknaden, i meningen att den kompetens som utvecklas i olika ideella verksamheter och i icke-formell utbildning ses som värdefull och därför bör ges erkännande inom formell utbildning och arbetsliv. Å andra sidan finns även viljan att vidmakthålla vad man ser som sektorns frihet, med utgångspunkten att verksamheten har ett värde i sig, att den inte nödvändigtvis måste relateras till det övriga systemet för att vara värdefull. Förmodligen är båda dessa ståndpunkter motiverade, i olika delar av den mångfacetterade tredje sektorn.

För det andra är relationen mellan utbildning och arbetsmarknad intressant. Går det att hitta en balans mellan dessa sektorer, eller ska en av sektorerna ha företräde? Om arbetsmarknaden ges företräde innebär det att arbetslivets krav är måttstocken för vilken kompetens ska räknas. Detta ger en tydlig koppling till det sammanhang där kompetens förväntas komma till användning och att man kan förvänta sig att resultatet av en validering har legitimitet på arbetsmarknaden. Samtidigt innebär det att staten mer eller mindre släpper inflytandet över kompetenskraven och därmed avstår från att styra genom en viss policy. Följden kan bli konjunkturberoende krav, regionala lösningar som inte ger likvärdighet nationellt och än mindre mellan länder, kriterier formulerade av branscher som inte alltid är intresserade av att låta vem som helst få tillträde etc. Om staten å andra sidan har inflytandet genom en styrande policy blir förhållandet det motsatta, på gott och ont. Ett tredje alternativ är att utbildning och arbetsmarknad fungerar separat i detta avseende och att man ha var sitt system för



kompetensbedömning. Det fjärde alternativet är att man relaterar sektorerna till varandra och hittar just någon form av balans. Finland har ett exempel på ett system som integrerar krav inom utbildning och arbetsmarknad. I övriga länder finns vissa kopplingar mellan sektorerna, men det finns utrymme för utveckling. Likaså är det förstås inte självklart att det finska systemet är det optimala för samverkan mellan utbildning och arbetsmarknad, utan andra angreppssätt är också möjliga.

För det tredje är det också viktigt att framöver beakta relationen till de sektorer som inte innefattats i denna studie. Här tänker vi främst på den högre utbildningen, där frågan bland annat är hur erfarenheter, kompetenser och meriter från skola och vuxenutbildning, arbetsliv, tredje sektorn (inklusive folkbildning) ska värderas när det gäller att uppfylla krav för tillträde och tillgodoräkningen. Men det kan också vara värt att se närmare på relationen till den »privata sektorn«, det vill säga inte det privata näringslivet utan privatlivet. Finns det anledning att synliggöra och värdesätta även kunskap som utvecklas i privatlivet? Vi tänker då till exempel på den kunskap och kompetens vi får genom att sköta vår ekonomi, genom att ta hand om andra familjemedlemmar (barn, sjuka, äldre etc.), via media och genom hushållsarbete av olika slag.

Slutligen finns det utmaningar i hur olika länder relaterar sig till varandra. Hur kan vi ta vara på det stora intresse för validering, i olika former, som finns i de nordiska länderna, för att underlätta och kanske även stimulera transparens (när det gäller hur kompetens dokumenteras och värderas) och rörlighet såväl inom Norden som i relation till andra länder? Här kan förhoppningsvis denna rapport vara ett steg på vägen, men fortsatt samverkan och utbyte mellan länder torde också krävas för att en sådan utveckling ska fortsätta.

## Bilagor

### Bilaga 1 – Enkät

#### *A study of validation policy and practice in the Nordic countries*

##### **General remarks**

###### **Sectors**

In all Nordic countries there are three sectors that we want to describe:

(Formal) Adult education

- Labour market
- Third sector (incl. Non-formal adult education)

The starting point concerning sectors and validation is the validation that is taking place in the sector in question. For example, »labour market« includes validation that takes place in the labour market, or organised by labour market organisations. Of course the competence that is validated could have been developed in the labour market. But – if adult education is validating vocational competence from the labour market, this validation process is here part of the sector »adult education«, not the sector »labour market«.

*In each sector we want to know about policy and practice*

###### **General questions to bear in mind concerning policy:**

Who is expressing the policy? Refer to texts, web pages, persons etc.!

How is the policy expressed?

Policy could be expressed in different ways:

- in official documents
- written or orally by representatives of the state, or of national organisations
- through national initiatives that have been taken

Please provide information about the sources!!

###### **General questions to bear in mind concerning practice:**

note: The data from practice should be descriptions of a »typical case« of validation in each sector/country!

What are the sources of the descriptions of (experiences from) typical cases?

To what extent is the practice described implemented? Is it experimental work?

Established practice? How extensive?

## **A. Description of the context**

- a1. Some general description of the context in each country is needed, to promote understanding of the data. For example – what is included in »adult education« and in »third sector« in the country?
- a2. What concept is used for »validation«? (Validering, erkännande av realkompetens etc.) What is included in the concept validation, real competence etc.? (Define the concept(s) used in the context/country in question.
  - a2:1. Relate to the nine categories presented by the Swedish National Commission on Validation! (see last page)
  - a2:2. What categories are represented in what explicitly is described as
  - a2:3. Something that falls outside these categories that still is defined explicitly as validation?
  - a2:4. Something that is not called validation, but that implicitly falls within these categories?
- a3. Is validation a legal right?

## **B. Adult education**

### ***Validation policy***

- b1. Aim of validation?
- b2. For whom? Target group(s)?
- b3. Is everyone »assessable«?  
Are there limitations (discrimination?) concerning target groups? (For example because of language problems, who is financing (for example only knowledge in occupations that are needed in the labour market are validated), have too little competence in relation to formal education so it's not worth validating etc.?)
- b4. Who is financing validation?
  - b4:1. In relation to target groups
  - b4:2. Costs for validation vs. costs for training/education. Are there differences in focus depending on costs? Is validation more expensive than education?
  - b4:3. Other aspects of financing policy/practice, problems?
- b5. Convergent/divergent approach in validation?  
Convergent = check *if* you know, in relation to criteria, formal study plans etc.  
Divergent = explore *what* you know, not in relation to criteria or study plans etc.
- b6. Is the responsibility, design of models etc. centralized or de-centralized?
- b7. Influence from the labour market and/or social partners?  
For example concerning target groups – validation only within vocations with lack of work force, or for everyone – who defines the focus?
- b8. Pilot programs, development work etc. (efforts made as an expression of policy)  
*To what extent?*  
*Who pays?*

- b9. To what extent are validation methods and policy developed in the sector?
- b10. To what extent is validation actually used in the sector?
- b11. Which competencies are mainly validated: informal, non-formal, formal?  
Valuing of informal, non-formal and formal competence – equivalency, differences etc.?

### ***Validation in practice***

note: The data from practice should be descriptions of a ›typical case‹ of validation in each sector!

- b12. Please cover the same aspects as above.  
When it comes to practice, the following aspects could be added, focusing on the experiences of validation in the typical cases:
- b13. Evaluations made? Conclusions?
- b14. What methods work? What does not work? Why?
- b15. What are the main problems identified? The main possibilities?
- b16. (If available, provide descriptions of how participants express their experiences!)

## **C. Labour market**

### ***Validation policy***

- C1. Aim of validation?
- C2. For whom? Target group(s)?
- C3. Is everyone »assessable«?  
Are there limitations (discrimination?) concerning target groups? (For example because of language problems, who is financing (for example only knowledge in occupations that are needed in the labour market are validated), have too little competence in relation to formal education so it's not worth validating etc?)
- C4. Who is financing validation?  
C4:1. In relation to target groups  
C4:2. Costs for validation vs. costs for training/education. Are there differences in focus depending on costs? Is validation more expensive than education?  
C4:3. Other aspects of financing policy/practice, problems?
- C5. Convergent/divergent approach in validation?  
Convergent = check *if* you know, in relation to criteria, formal study plans etc.  
Divergent = explore *what* you know, not in relation to criteria or study plans etc.
- C6. Is the responsibility, design of models etc. centralized or de-centralized?
- C7. Influence from the labour market and/or social partners?  
For example concerning target groups – validation only within vocations with lack of work force, or for everyone – who defines the focus?
- C8. Pilot programs, development work etc. (efforts made as an expression of policy)

*To what extent?*

*Who pays?*

C9. To what extent are validation methods and policy developed in the sector?

C10. To what extent is validation actually used in the sector?

C11. Which competencies are mainly validated: informal, non-formal, formal?

Valuing of informal, non-formal and formal competence – equivalency, differences etc.?

**Validation in practice**

note: The data from practice should be descriptions of a 'typical case' of validation in each sector!

C12. Please cover the same aspects as above.

When it comes to practice, the following aspects could be added, focusing on the experiences of validation in the typical cases:

C13. Evaluations made? Conclusions?

C14. What methods work? What does not work? Why?

C15. What are the main problems identified? The main possibilities?

C16. (If available, provide descriptions of how participants express their experiences!)

## **D. Third sector**

**Validation policy**

D1. Aim of validation?

D2. For whom? Target group(s)?

D3. Is everyone "assessable"?

Are there limitations (discrimination?) concerning target groups? (For example because of language problems, who is financing (for example only knowledge in occupations that are needed in the labour market are validated), have too little competence in relation to formal education so it's not worth validating etc?)

D4. Who is financing validation?

D4:1. In relation to target groups

D4:2. Costs for validation vs. costs for training/education. Are there differences in focus depending on costs? Is validation more expensive than education?

D4:3. Other aspects of financing policy/practice, problems?

D5. Convergent/divergent approach in validation?

Convergent = check *if* you know, in relation to criteria, formal study plans etc.

Divergent = explore *what* you know, not in relation to criteria or study plans etc.

D6. Is the responsibility, design of models etc. centralized or de-centralized?

D7. Influence from the labour market and/or social partners

For example concerning target groups – validation only within vocations with lack of work force, or for everyone – who defines the focus?

D8. Pilot programs, development work etc. (efforts made as an expression of policy)

*To what extent?*

*Who pays?*

D9. To what extent are validation methods and policy developed in the sector?

D10. To what extent is validation actually used in the sector?

D11. Which competencies are mainly validated: informal, non-formal, formal?

Valuing of informal, non-formal and formal competence – equivalency, differences etc.?

***Validation in practice***

note: The data from practice should be descriptions of a ›typical case‹ of validation in each sector!

D12. Please cover the same aspects as above.

When it comes to practice, the following aspects could be added, focusing on the experiences of validation in the typical cases:

D13. Evaluations made? Conclusions?

D14. What methods work? What does not work? Why?

D15. What are the main problems identified? The main possibilities?

D16. (If available, provide descriptions of how participants express their experiences!)

## E. Cross sector aspects

E1. Is any policy common for all or two of the sectors?

E2. Are some experiences from practice common for all or two of the sectors?

### *Categories, analysis from the Swedish National Commission on Validation*

METHOD	ACT OF PERFORMANCE	PERFORMED BY, RESPONSIBLE
A	Mapping of competence made by the individual, no structured assessment is performed.	Counsellors in education, office of unemployment, agency for state insurance, integration agencies of foreign nationalities.
B	Mapping of competence in one area of competence by a structured assessment model.	Competence specific counsellors in education, office of unemployment, agency for state insurance, integration agencies of foreign nationalities.
C	Structured assessment in several areas of competence and documentation by an individual study/action-plan.	Competence specific counsellors in education.
D	Structured assessment in one defined subject/knowledge area according to a set of criteria. Individual examination that gives a formal grade.	Teachers in the subject or in the profession.
E	Groupvalidation, a number of individuals with a common background in a profession are assessed from the number of years in the profession and the responsibilities.	Teachers in the subject or in the profession. Special pedagogs trained for validation assessment.
F	Skill-assessment, by visual assessment in real practice. Experts in the profession decide criteria. Documentation in form of description of competence.	Professional experts at the working site.
G	Skill-assessment, in artificial real practice at an educational environment. Assessment from secondary school curricula. Documentation in form of description of competence or complementary study-plan.	Teachers in the profession. Special pedagogs trained for validation assessment. Professional experts appointed by the professional organisation.
H	Skill-assessment, in order to confirm the level of competence according to criteria set by the central professional organisation.	Professional experts appointed and quality certified by the professional organisation.
I	Validation during education and job-training.	Teachers in the subject or in the profession. Special pedagogs trained for validation assessment.

## Bilaga 2 – Beskrivningar av respektive land

### **Danmark<sup>10</sup>**

#### ***Utbildning***

Policy för validering i Danmark handlar först och främst om utbildningssektorn – om möjligheter till erkännande i relation till utbildning och om de krav som ställs i utbildningssektorn. Valideringen mot utbildningar är konvergent och »(real)kompetencevurderingen« ska uttryckligen relateras till kraven i utbildningsprogram. Hittills har framför allt yrkeskompetens på gymnasienivå (»upper secondary level«) och i arbetsmarknadsutbildningar (AMU) validerats. Det nya lagförslaget från november 2006 innebär utökade möjligheter för individen till erkännande av reell kompetens i vuxenutbildning, både yrkesinriktad och allmän, enligt gemensamma principer. En viktig gemensam princip blir individens rättigheter till »realkompetencevurdering« som syftar till erkännande i relation till vuxenutbildningsprogram. En annan viktig princip är den nya möjligheten till att få certifikat eller diplom enbart baserat på validering. En tredje princip är att validering ska vara gratis för alla med kort utbildning, det vill säga till och med gymnasial nivå (en ekonomiskt prioriterad grupp).

I lagförslaget finns även beskrivet dokumentationsformer som tagits fram av Undervisningsministeriet i samarbete med arbetsmarknadens parter (en generell dokumentationsform för utbildning, arbetsliv och fritidsliv) och med tredje sektor (specifika verktyg). Dokumentationsformerna är tänkta för dokumentation av lärande från utbildning, arbetsmarknaden och tredje sektorn, och tanken är att underlätta synliggörande av kompetens för att först och främst underlätta om personer vill söka till en utbildning. I portfolion dokumenteras och redovisas kompetens för att den lättare och tydligare ska kunna relateras till utbildningskriterier. Detta innebär ingen bedömning eller erkännande av kompetens (ingen egentlig validering). Dokumentering är i sig ingen garanti för att kompetens erkänns i relation till utbildningar, utan värdering och erkännande avgörs av en utbildningsinstitution. Dokumentation kan individen även använda vid ansökan till jobb. I relation till arbete är det dock arbetsgivaren som avgör den dokumenterade kompetensens värde. Företag kan också använda dokumentationsformen vid kompetensutveckling av medarbetare.

#### ***För vem?***

Validering i relation till utbildning är till för alla som önskar att få kortare utbildningar för att kompetensutveckla sig, efter individuell kompetensbedömning och erkännande av individens kompetenser. Validering är vanligtvis för individer i arbete. Individuella kompetenskartläggningar (på arbetsmarknaden) är till för och kan användas av både individen och arbetsgivaren.

#### ***Syfte***

Syftet med valideringen är att ge individen möjlighet till kompetensutveckling genom att utforma utbildning med utgångspunkt i vad individen redan lärt sig i andra sammanhang, till exempel i arbetslivet, och därigenom i möjligaste mån få en avkortad utbildning. Valideringen är till för att personer ska börja, alterna-



tivt fortsätta, studera och få meriter i utbildningssystemet på basis även av icke-formellt och informellt lärande. Erkännande av kompetens inom utbildningssektorn kan användas för:

- Antagning till utbildning
- Förkorta studier
- Dokumentera kompetens i relation till hela eller delar av ett utbildningsprogram.

### ***Vuxenutbildningen***

Validering inom dansk vuxenutbildning ser något olika ut, beroende på vilket utbildningsområde det handlar om:

#### ***Vuxenutbildning på grundläggande nivå och gymnasienivå (teoretiska ämnen)***

En värdering av kompetens görs när personen blivit antagen till exempelvis läskurser för vuxna eller andra allmänna kurser. Helt individualiserade studieplaner görs inte, utan på läskurser eller andra allmänna kurser på grundläggande nivå handlar det i stället om att nivåbestämma var individen ska börja. På gymnasienivå kan individen också få tillgodoräkna sig utlandsvistelse och andra studier och på så vis korta av utbildningstiden.

#### ***Yrkesinriktad vuxenutbildning***

För vuxenutbildning med yrkesinriktning, både kortare kompetensutvecklingskurser och gymnasiets yrkesprogram för vuxna gäller att personerna börjar med en individuell kompetensbedömning. I de kortare kompetensutvecklingskurserna är det en möjlighet, i yrkesprogram för vuxna är det obligatoriskt (en del av konceptet).

Individuell kompetensbedömning i kompetensutvecklingskurser är till både för individen och för företag. Individen kan använda kompetensvärderingen för studier eller för lön och befordran på arbetet. Företag å sin sida kan använda sig av individuell kompetensbedömning för att inventera kompetensutvecklingsbehoven. Individuell kompetensbedömning i yrkesprogram för vuxna är till för individen.

Själva bedömningen av kompetensen görs på en skola och det är skolans ansvar att validera. All tidigare kompetens, formell, icke-formell och informell, bedöms med olika metoder. Metoderna är decentraliserade, men huvuddragen är:

- Intervju, för att identifiera personliga idéer och prioriteringar
- Intervju, för att bedöma och ge erkännande åt tidigare yrkeserfarenheter samt tidigare formell utbildning som är relevant i sammanhanget
- Tester, skriftliga och/eller muntliga
- Praktiska uppgifter
- Simulering

Utbildningsplanen baseras på bedömningen av individens tidigare lärande och täcker tekniska, generella och personliga områden.

#### ***Yrkesprogram för vuxna***

Dessa är till för personer som har minst två års relevant arbetslivserfarenhet, är minst 25 år och vill ha formella betyg från en yrkesutbildning. Yrkesprogram för vuxna är i princip detsamma som grundläggande yrkesutbildning, vilket är ett lärlingssystem för ungdomar. Skillnaden är att de vuxna inte har någon lärlingsperiod på ett företag för de ska redan ha två års relevant arbetslivserfarenhet. De valideras och får tillgodoräkna sig tidigare utvecklad kompetens. Valideringen är summativ men syftar till att personen ska läsa vidare. Efter en indivi-

duell kompetensbedömning görs en individuell studieplan upp. Tanken är att personen ska kunna behålla sitt jobb och studera på deltid.

### ***Kompetensutvecklingskurser***

Detta handlar om kortare utbildningar, arbetsmarknadsutbildningar och är till främst för personer i arbete. Arbetsförmedlingen kan också köpa utbildningar som de anser att en arbetslös har nytta av för att lättare få jobb. Det handlar om korta kurser på vanligtvis en vecka, ibland längre. En validering görs av personens tidigare kompetens och det är främst en konvergent validering mot yrkesutbildningskriterier (målbeskrivningar). Utifrån antingen individens eller företagets behov görs en individuell studieplan upp. Oftast är det företagets behov det handlar om. Valideringen är för det mesta summativ, genom att den görs i förhållande till ett begränsat antal kompetenser relaterade till utbildningen, men har samtidigt en formativ funktion då den syftar till att komplettera med det som individen behöver.

### ***Tillgodoräknande av kompetens och kortare studietid***

Att tillgodoräkna sig tidigare kompetens innebär i Danmark inte att man har en helt individualiserad studieplan för varje enskild individ. Olika studieprogram kan vara olika organiserade vad gäller möjlighet till individualisering av kurser. Om en kurs är organiserad med nivåer tittar man på tidigare erfarenheter för att ***nivåbestämma*** så att individen ska kunna börja på en nivå som passar hans eller hennes förutsättningar.

### ***Problem***

Tre huvudsakliga problemområden lyfts fram i Danmark inom denna sektor:

- Utbildningsinstitutionerna är de som validerar och det gör de i relation till utbildningsmål (kursmål). Utbildningsinstitutionerna har ett egenintresse i att inte avkorta studierna med tanke på finansieringen.
- Det finns också oro i Danmark att validering ska innebära att man sänker nivån på studierna. Det finns önskemål om någon slags nivåförsäkran så att kvaliteten i utbildningen blir identisk på nationell nivå. Man måste kunna ha tillit till resultatet.
- Det finns numera möjlighet till validering, men det svåra är att få ut budskapet till arbetsplatser och individer och se till att de faktiskt använder sig av validering. Tillräcklig kunskap om möjligheterna saknas.

### ***Möjligheter***

Den huvudsakliga möjligheten är att det blir attraktivt att ta en kompletterande utbildning för individer när de kan bygga vidare på något de redan kan i stället för att läsa om. En utmaning som är knuten till det upplevda kvalitetsproblemet är att se till att det finns metoder och rutiner för att upprätthålla en hög nivå på valideringen och på slutresultatet av utbildningen.

### ***Arbetsmarknad***

I Danmark håller Utbildningsdepartementet, i samarbete med arbetslivets parter och Teknologisk Institut, på att ta fram ett nationellt dokumentationsverktyg för kompetens från utbildning, arbetsliv och fritidsliv. Dokumentationsverktyget heter ***Min kompetencemappe*** och har inte börjat användas ännu.<sup>11</sup> Det nationella verktyg som tas fram är ett självvärderingsverktyg, ett slags CV. Det nationella dokumentationsverktyget är i först hand tänkt att kunna användas av

enskilda personer, men även arbetsgivare ska kunna använda det som utgångspunkt för kompetenskartläggning och kompetensutveckling av personal.

Det är Utbildningsdepartementet i samarbete med arbetsmarknadens parter och tredje sektorns organisationer som håller i arbetet med de båda dokumentationsverktygen för dels arbetslivet, dels tredje sektorn. Danmark har tagit fram denna dokumentationsform för att stödja och underlätta individerna i en självvärdering och kartläggning av kompetenser som förberedelse till utbildningsinstitutionernas validering inför utbildning och som hjälp till utbildningsinstitutionernas bedömning. Man styr i och med den nationella dokumentationen in valideringen av arbetslivskompetens mot utbildningssektorn i syfte att kartlägga och om möjligt få kompetens från arbetslivet erkänd i relation till utbildningssystemet.

Precis som i Norge sker mycket av kartläggning och dokumentation av kompetens från arbetslivet på arbetsplatser och företag har i stor utsträckning egna standarder för detta. Verksamheten är alltså till stor del decentraliserad och det är svårt att från centralt håll få överblick när det gäller i vilken omfattning validering sker. Det finns inga centralt utarbetade metoder för kartläggning av kompetens från arbetslivet, så vill individ eller företag validera mot något annat än interna standarder och certifikat är de hänvisade till utbildningssektorn för validering. Företag kan till exempel vända sig till vuxenutbildningens yrkesutbildningar för att göra individuella kompetenskartläggningar och anpassade kompletterande utbildningar. Där finns redan många metoder som kan vara utvecklade av konsulter, men företagen anlitar i stor utsträckning utbildningssystemet för validering, särskilt institutioner som erbjuder »Individuel Kompetenceafklaring« inom arbetsmarknadsutbildningar.

Inom vissa branscher och yrken finns det egna valideringsverktyg framtagna, eller initiativ som stödjer medlemmar i kompetensutveckling och »kompetenceafklaring«. Det gäller till exempel för Handel och Kontor samt elektriker. Elektriker kan logga in på en sida på Internet med åtkomst bara för elektriker och där göra en självvärdering av sin kompetens. Utifrån kompetensprofilen får individen förslag på utbildningar för att bli bättre anpassad till elektrikeryrkets krav.

Arbetsförmedlingen (från 1 januari 2007 är det jobbcenter som är gemensamma för stat och kommun) kan finansiera divergenta kompetenskartläggningar för arbetslösa och kan även finansiera eventuell kompletterande utbildning. Det kan även förekomma konvergenta valideringar när man bestämmer sig för att finansiera en kompletterande utbildning. Endast cirka 10 procent av alla valideringar som görs finansieras via Arbetsförmedlingen.

Förutom erkännande av reell kompetens i relation till utbildningssystemet finns det i Danmark även en separat modell framtagen för att värdera arbetslösa invandrades kompetens. Det handlar i detta fall om att värdera kompetensen för anställningsbarhet, det vill säga för att söka jobb. Det finns i Danmark ett försök med fem regionala kunskapscentra för »kompetenceafklaring« för invandrare (löper ut 2007). Dessa ska etablera samarbete med regionala aktörer och vara en lokal kunskapsresurs för företag och jobbcenter när det gäller divergent validering av flyktingar/invandrare. Särskilt i de fall där invandrare saknar eller har vansklig dokumentation av sin kompetens ska kunskapscentren vara behjälpliga och ge råd när det gäller möjlighet

att validera invandrades kompetenser i relation till arbetskompetenser. Det handlar om utforskande divergent kartläggning av kompetenser. Om de sedan ska validera (bedöma kompetens) hänvisas de till utbildningsinstitutioner eller till lämpliga och villiga företag.

Vuxna som arbetar i yrken (det gäller alla yrken där relevant utbildning är på yrkesutbildningsnivå) men inte har gått en formell utbildning kan om de ansöker om att bli medlemmar i en fackförening bli validerade och bedömas ha likvärdig kompetens som de med formell utbildning. Det är de parter som ingått överenskommelse i branschen som bedömer kompetensen i det fallet, och för att bli godkända ska de som valideras ha motsvarande kompetenser som facklärd, det vill säga personer som har genomgått »svenneprov« eller motsvarande.

Det finns alltså numera möjligheter till validering i Danmark, men det svåra uppfattas vara att få ut budskapet till arbetsplatser och individer och se till att de faktiskt använder sig av validering. Tillräcklig kunskap om möjligheterna saknas. Det handlar bland annat om att få företag att använda sig av den dokumentationsform som finns. Problemet beskrivs som att den danska arbetsmarknaden till stor del består av små och medelstora företag och de har inte alla gånger personalavdelningar som kartlägger kompetens och validerar personalen. Om de inte har egna personalavdelningar kan det vara svårt att nå ut till dem. Det finns ändå en positiv attityd till validering inom arbetsmarknadssektorn, enligt utbildningsdepartementets representant. Politiskt är detta uppbackat av alla partier och arbetsmarknadens parter. Hur det upplevs ute på arbetsplatser är det däremot svårt att säga något om.

### **Tredje sektorn**

I Danmark har man precis tagit fram ett nationellt dokumentationsinstrument för kompetenser förvärvade inom tredje sektorn, men det har ännu inte börjat användas (det publicerades sommaren 2007). Tredje sektorns organisationer har tagit ett samlat grepp kring detta och har tillsammans med arbetslivets parter och Utbildningsdepartementet varit med och tagit fram dokumentationsverktyget (i tre versioner anpassade till folkbildning, föreningar respektive organisationer för frivilligt arbete). Ett antal organisationer har dessutom tagit fram egna dokumentationsverktyg, vilka kan användas som komplement till det nationellt framtagna.

I Danmark satsar man på att dokumentera vad individen lärt sig utifrån åtta parametrar – social kompetens, kreativitet, lärande, kommunikation, interkulturell kompetens, organiserande, IKT och »self management«. <sup>12</sup> Frågor/påståenden är knutna till de åtta huvudkompetenserna och individen gör en självbedömning utifrån en skala 1–5 på varje påstående. Det är ett IT-baserat verktyg för självskattning, och individen kan välja att använda den profil som framkommer i realkompetensbeskrivningen för att söka in på formell utbildning eller för att söka jobb. Tanken är att dokumentet ska kunna användas i relation till en specifik kurs eller aktivitet inom tredje sektorn. Deltagare i tredje sektorn ska kunna utföra självskattning på egen hand eller i samtal med en ledare/relevant person för verksamheten. Det senare alternativet är huvudtanken med dokumentationen. Inför en kurs ska ledare och deltagare kunna gå igenom och värdera kompetensen och i slutet av kursen se om förändringar skett. Dokumentationen kan alltså användas i både formativt och summativt syfte. Det är frivilligt för organisationer att välja om de vill använda redskapet och på vilket sätt. Dokumentationen för tredje sektorn är en del av »*Min kompetencemappe*« där

även dokumentationen för arbetslivskompetens och utbildning ingår och denna har också länkar till de tre verktygen för realkompetensbeskrivning för folkbildning, föreningar samt organisationer för frivilligt arbete.

I Danmark ger inte kurser inom tredje sektorn formell kompetens och behörighet. Fram till nu har individer inte kunnat validera sin kompetens från tredje sektorn (t.ex. ämneskunskaper i engelska) mot det formella utbildningssystemet. Dokumentationsverktyget är tänkt att kunna underlätta möjligheten för en person att validera icke-formell kompetens och göra den formell.

## **Finland**

### ***Utbildning och arbetsmarknad***

När det gäller validering går det här inte att tydligt dela upp utbildning och arbetsmarknad i två olika sektorer, utan i Finland är de integrerade i ett väl definierat enhetligt nationellt system. År 1994 skapades ett kompetensbaserat kvalifikationssystem för framför allt yrkeskunskaper. Kvalifikationssystemet är behovsstyrt utifrån de aktuella behoven på arbetsmarknaden och kvalifikationssystemet är framtaget i nära samarbete mellan utbildningssektorn och arbetsmarknaden. Nästan varje år tillkommer kvalifikationer och andra tas bort. Utbildningsstyrelsen tillsammans med arbetslivet definierar vilka kvalifikationer som ska kunna organiseras och utvecklas, samt vilka kriterier en kvalifikation ska innefatta. Just nu är det cirka 360 olika yrkesexamina som kan nås och kompetenserna värderas alltid mot nationella kriterier. Man kan avlägga yrkesinriktade grundexamina, yrkesexamina och specialyrkesexamina.

Valideringen är konvergent, det vill säga att man vill testa hur mycket personen kan utifrån de uppställda kriterierna i en yrkesexamen.

Validering, eller Accreditation of Prior Learning (APL), är en laglig rättighet i Finland. Alla vuxna har rätt att genomgå kompetenstest för yrkesexamen oberoende av hur de skaffat sig kunskaperna. Inför yrkesexamen kan man delta i förberedande utbildning, vilket många gör. Kompetensbaserade examensbevis kan ges för en hel yrkesexamen eller delar (moduler). Betyg kan också ges för den förberedande utbildningen.

Utbildningsstyrelsen tillsätter en examenskommission för varje fristående examen. Examenskommissionen består av arbetsgivare inom branschen, arbetare, lärare och vid behov självständiga yrkesutövare. Examenskommissionerna utvecklar och övervakar examina och avtalar med de olika utbildningsanordnarna att genomföra olika yrkesexaminationer.

Den 1 mars 2007 individualiserades vuxenutbildningen. Det innebär att utbildningsanordnarna måste se till så att varje enskild individ får information om alla olika alternativ som finns vad gäller program, metoder, utbildning etc. och att individens hela livssituation och behov ska beaktas. Med vägledare görs en individuell karriär- eller studieväg upp. Man ser till vad personen har för kunskaper och om kompletteringar behövs. Om individen behöver förberedande utbildning för att nå yrkesexamen är det utbildningsorganisationen tillsammans med arbetslivet som ska identifiera behoven. Utbildningsorganisationen måste kunna erbjuda flexibilitet utifrån individens behov och förutsättningar.

Kan individen under vägledningen bevisa att han/hon kan tillräckligt inom vissa delar kan man få intyg på de delarna utan att genomgå kompetenstestet. Har man inga bevis gör man upp ett individuellt kompetenstest, som utarbetas tillsammans med den arbetsplats där testet ska göras. På arbetsplatsen identifie-

ras de kompetenser som kan testas och man ser också vad det finns för »luckor« hos individen som kan behöva »fyllas på« i skolan. Med individualiseringen kan man minska utbildningstiden för att skaffa yrkesexamen. Värderingen av reell kompetens baseras på intervju, kompetenstest, observationer och tidigare dokumentation. Det är ett centraliserat system men metoder får de lokala centren välja själva inom ramarna för lagen.

Enligt en intervjuad är det väldigt sällan en person får betyg eller certifikat på delar i en yrkesexamen och sedan inte fortsätter och kompletterar för en hel yrkesexamen. Avslutar man utan att nå upp till kraven får man oftast inget användbart papper. Det förekommer dock att personer bara behöver en modul, till exempel i bokföring eller marknadsföring och då får personen betyg på den modulen. Yrkesexamina är viktiga i Finland, för utan dem är det svårare att få ett nytt jobb.

### *För vem?*

Validering är till för alla som saknar formella kvalifikationer. Validering och individualisering är här relaterat till yrkesutbildningar. Det gäller både praktiska och teoretiska ämnen, men i Finland har man helt olika system för teoretisk respektive praktisk kompetens. I teoretiska ämnen gör man oftast nationella prov, alla på samma dag i hela landet. Det handlar om IT-körkort, språkprov, finska språktest för invandrare etc.

Individualiseringen av vuxenutbildningen innebär att vuxenutbildningscentren är ansvariga för vägledningen och denna är tillgänglig för alla. I den första fasen av den individualiserade utbildningsprocessen kartläggs individens tidigare lärande, färdigheter och intressen och sedan skapas en studieplan. Studieplanen kan leda »vart som helst«, det vill säga inte enbart till en yrkesutbildning. Individualiseringen berör alla, oberoende av yrkesmässig eller nationell bakgrund. Det är enbart om individen beslutar sig för att ta en yrkesexamen (eller delar av den) som utbildningscentret påbörjar själva valideringsproceduren och vid behov kompletterande utbildning. En arbetslös person, eller en invandrare, har rätten och möjligheten att genomgå den inledande valideringsprocessen. Individualiseringen som helhet infördes för att öka möjligheterna för till exempel invandrare och för att få mer flexibla angreppssätt inom utbildningen. Om en arbetslös önskar ta en yrkesexamen är det möjligt att ordna en arbetsplats för lärande i arbetet och kompetenstesten kan genomföras på arbetsplatsen. Vidare finns det många olika möjligheter för finansiering av processen.

Lärlingsutbildning (staten finansierar detta nationellt) är en möjlighet för yrkesverksamma. I det systemet är finansieringen av validering ordnad. Yrkesutbildningscentren får bidrag från staten, som de kan använda för validering och utbildning, när det gäller det kompetensbaserade kvalifikationssystemet. Även Arbetskrafts- och näringscentralen (under Arbetsmarknadsdepartementet) ger särskilt stöd för validering av arbetslösa såväl som invandrare. Det finns inga speciella målgrupper, utan i stället olika former av ekonomiskt stöd och för arbetslösa och invandrare görs dessutom nästan alltid skraddarsydda utbildnings- och karriärplaner som inkluderar validering.

Kartläggningen har alltså alla rätt att göra, medan själva valideringen och kompletterande utbildning är en fråga om förhandling med Arbetsförmedlingen för en arbetslös.

Det är mest icke-formell och informell kompetens som valideras inom utbildningssektorn. Icke-formell kompetens har den mest framstående positionen.

Lärlingssystemet med lärande på en arbetsplats är icke-formellt liksom studieförbund och liknande. I yrkesexamina står det exakt vilka kompetenser som ingår i examen, och det kan handla om organisationsförmåga likaväl som att kunna svarva.

### *Syfte*

Syftet med validering i Finland är att ta tillvara lärande oavsett om det är förvärvat på formell, icke-formell eller informell väg. Ytterligare ett syfte är att höja utbildningsnivån i alla åldrar. Ett tredje syfte är kostnadseffektivitet genom att avkorta studietiden.

### *Individualiseringen – möjligheter och problem*

Innan individualiseringen infördes har systemet inneburit att personer haft rätt att genomgå test utan att gå en utbildning. De flesta har fram till individualiseringen ändå läst en utbildning innan de gör testerna, även om de kanske inte hade behövt gå en hel utbildning. I Finland finns det enligt de intervjuade en stark utbildningstradition. Många vill gå utbildningar även om de inte måste. I Finland är det i och med individualiseringen nytt att man deltar i validering utan att först vara antagen till en utbildning eller som lärling.

I och med individualiseringen har det skett en förändring av policy. Finland har börjat tillämpa individualiseringen även om riktlinjer om hur det ska gå till i praktiken inte är helt klara. Nu ska utbildningen vara individanpassad, i teorin. I praktiken är det svårare. Dels för att den nya lagen som Utbildningsstyrelsen har att genomföra inte har harmoniserats med finansieringen av utbildning (via Arbetsministeriet), dels för att anvisningar om hur individualiseringen i praktiken ska gå till inte har lanserats, så de som ska genomföra den vet inte riktigt hur de ska göra.

Nu har man ett modulsystem inom yrkesinriktad vuxenutbildning. Detta innebär att man kan läsa precis den modul man saknar och man behöver inte ta en hel yrkesexamen. Detta sparar tid, då antagningen sker kontinuerligt. Man måste alltså inte vänta ett helt år på en kurs. Detta gör också att man kan locka till sig en ny grupp som inte skulle ha tid eller behov att skaffa yrkesexamen, utan bara behöver en viss modul.

Personer som skaffar sina kvalifikationer i det kompetensbaserade systemet lär nästan alltid på en arbetsplats – om det finns behov av att lära mer – och kan välja mellan ett antal moduler på skolan om så krävs. Den som vill studera för att uppdatera sina kunskaper, men inte ta någon examen, kan också ta modulerna. Normalt betalar dessa deltagare (eller deras arbetsgivare) för studierna själva, och de valideras inte, eftersom de endast vill delta i viss utbildning.

En intervjuperson anser att det finns två huvudproblem med individualiseringen, *attityder* och *finansiering*. Attitydproblemet finns hos många lärare som anser att man bara kan lära sig på det sättet som de undervisar, att deras kurs är den viktigaste som finns – och den kan man inte hoppa över för man överlever helt enkelt inte utan deras kurs. Det krävs enligt den intervjuade en förändring av attityder kring detta. För att uppnå förändring krävs att »policymakers« sätter press på dem som ska utföra individualiseringen så att den faktiskt används. Ett annat problem är finansieringen. Nu har Finland ett system som innebär att instituten tilldelas pengar utifrån antalet undervisningstimmar. Fler timmar ger mer pengar. Individualiseringen går därmed stick i stäv med finansieringssystemet.

Ett annat problem med att få individualiseringen att tillämpas fullt ut är att en personlig studieplan måste göras och detta fungerar inte helt. Innan individualiseringen introducerades skedde ingen vägledad (guidad) process för att kartlägga individens kompetens, vilket gjorde att kompetensen inte blev synlig. Erfarenheten är att det är svårt att ta fram en individs kompetens och att det måste göras bra för att lyckas. Det behövs bra vägledare för att kompetens ska kunna artikuleras. Det är också ett problem i Finland att få tillräckligt med vägledare som kan göra kartläggningar i individualiseringen och tillräckligt med arbetsplatsbedömare som verkligen känner till de senaste kompetenskriterierna. Lärare kan vara bedömare, men problemet som lyfts fram är att lärare ofta ser till vad individen inte kan i stället för vad den faktiskt kan. Läraren vet inte heller alltid vad arbetsplatser kräver (ny kompetens, nya maskiner etc.), utan utgår bara från kursplaner. Studenten kan ibland mer än läraren och läraren kan inte bedöma den kompetensen. Både läraren och arbetsplatsbedömaren borde enligt den intervjuade känna till de senaste standarderna så att bedömningsprocessen blir »tredelad« och mer objektiv. Intervjupersonen anser att mer ansvar borde ligga på arbetsmarknadssidan och att lärare inte ska ha så stort inflytande på arbetsplatsbedömningar som de har haft förut.

### *Vinster med validering och individualisering*

Man får veta vilka alternativen är genom vägledning, så att man kan ta vara på kompetensen på bästa sätt (individualisering). Motivationen ökar i och med individualiseringen när deltagarna inte behöver läsa om det som de redan kan. Tid och pengar sparas och man får kvalificerade arbetstagare snabbare och billigare. Före individualiseringen studerade nästan alla 2–3 år, nu kan det bli 6 månader till 1 år i stället. Studietiden kan alltså reduceras markant.

I Finland validerar man *enbart* det som det finns en utbildning för, det vill säga att kompetens som inte ryms inom någon utbildning inte valideras. Målet är att personer ska uppnå formella meriter, eller rättare sagt, det är inte så mycket värt att ge sig in i en valideringsprocess om målet inte är att komplettera med utbildning och få en formell yrkesexamen. I Finland är det enligt en intervjuperson mycket viktigt med yrkesexamina, då det är svårt att få ett nytt jobb utan formella meriter. Det gör också att kompletterande utbildning nästan alltid förekommer, för personerna vill, om de väl går in i valideringsprocessen, nå en formell yrkesexamen.

I och med individualiseringen har det blivit än tydligare att validering i detta sammanhang kan vara såväl formativ som summativ. I ett första steg kartläggs kandidaternas kompetenser. Denna kartläggning är formativ, i betydelsen att om den visar att det krävs ytterligare utbildning erbjuds detta (på arbetsplatsen och/eller i skolan), och de summativa kompetenstesten görs efter denna utbildning. Om kartläggningen visar att testen kan göras direkt så är det också möjligt och kartläggningen har då en formativ funktion enbart i relation till bedömningsprocessen. Validering kan således äga rum med eller utan (kompletterande) utbildning, modul för modul. Såväl kartläggning som kompetenstest har validerande funktioner – formativa och summativa.

### *Tredje sektorn*

Det som valideras i Finland inom tredje sektorn är i princip bara språk och IKT, förutom inom lokala pilotprojekt. Det finns exempel på validering på regional nivå där kompetens kan beskrivas så att personer får möjlighet att antas på en



utbildning. Det gäller till exempel ett regionalt initiativ där »konst och hantverk« erkänns på en teknisk skola, men att detta är möjligt beror på att lärarna känner varandra och det hela bygger på ömsesidigt förtroende. I de finska svaren efterfrågas att tredje sektorn själv ska bistå med bättre underlag, för att personer ska kunna komma in i formell utbildning med hjälp av dokumentation av kunskaper och kompetenser förvärvade inom tredje sektorn. Arbetet har inte kommit så långt än i Finland vad gäller detta utan ligger än så länge på försöksnivå eller har endast lokal applikation.

Ett projekt som pågår inom tredje sektorn är »studieboken«. Det riktar sig till personer mellan 18 och 25 år som är aktiva på sin fritid inom idrottsklubb, scouter eller andra aktiviteter. De kan dokumentera och få bekräftat av en ledare vad och hur mycket de gör och vilken position inom föreningen de har och den dokumentationen kan de sedan använda om de söker in till yrkesutbildning. »Studieboken« är en dokumentationsform för reell kompetens, någon värdering av kompetensen handlar det inte om.

Personen kan få tillgodoräkna sig aktiviteter från tredje sektorn i den individualiserade vuxenutbildningen. Det är upp till vuxenutbildningen att avgöra värdet av den reella kompetensen. En informant menar att tredje sektorn kan vinna på individualiseringen av vuxenutbildningar, eftersom all kompetens som går att tillgodoräkna ska tillgodoräknas. Intervjupersonen menar också att tredje sektorn i Finland inte tillräckligt ser att kompetenser i tredje sektorn kan behöva dokumenteras så att individen till exempel kan tillgodoräkna sig kompetensen inom den individualiserade vuxenutbildningen. Det är upp till tredje sektorn, anser den intervjuade, att se värdet av och arbeta fram dokumentationsformer för detta. Generell kompetens som aktivt medborgarskap, social kompetens etc. beskrivs av intervjupersonen som en utmaning när det gäller hur den ska behandla och bedömas och av vem detta ska göras. Den intervjuade säger att de kompetenserna kanske bara ska dokumenteras i en CV/portfolio men inte bedömas, för hur bedömer man egentligen aktivt medborgarskap? Det är inte heller säkert, menar intervjupersonen, att arbetsgivare är intresserade av och värderar generella kompetenser i speciellt stor utsträckning. Den intervjuade tycker att dokumentation av kompetens i tredje sektorn är bra och att CV/portfolio och självvärdering är bra som dokumentationsform inom tredje sektorn.

## **Island**

### ***Utbildning***

Utveckling av validering på Island sker i pilotprojekt och verksamheten är fortfarande under uppbyggnad. Hur validering kommer att ske framöver är ännu inte bestämt, men ett förslag på hur det ska genomföras nationellt är under utveckling. Den mesta validering som skett har varit inom utbildningssektorn.

### ***Syfte och för vem?***

Arbetslösheten på Island är låg, så den främsta målgruppen för validering är personer som redan har jobb. Personer i arbete, med låg formell utbildning, är prioriterade, men även övriga personer i arbete ingår i målgruppen. Tre syften med validering nämns:

- Förkorta utbildningstiden
- Stärka personers position på arbetsmarknaden
- Höja kompetensnivån hos befolkningen

Pilotprojekten koordineras av Arbetslivets Utbildningscenter (»The Education and Training Service Centre«, ETSC) och de står för framtagande av metoder i samarbete med arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnare.

Validering är inte en laglig rättighet på Island. Det är rektorn på respektive skola som avgör om och hur skolan ska ägna sig åt validering. Det är framförallt formellt dokumenterad kompetens som valideras på skolorna mot kursplaner. Denna möjlighet har funnits länge. I och med att verksamheten för att utveckla validering i landet hittills har bedrivits i pilotprojekt – i samarbete mellan ETSC och sociala partners – har enbart vissa grupper kunnat validera i detta sammanhang, eftersom valideringen delvis finansieras av de branscher/organisationer som har intresse av att just det yrket valideras. Behovet av arbetskraft har därför påverkat vilka grupper som har fått ingå i pilotprojekten. De grupper som hittills validerat inom utbildningssektorn är bland annat inom äldreomsorgen, telearbetare, byggarbetare, mekaniker och vårdare, men även arbetslösa.

Utvecklingskostnader har gjort att valideringen i dagsläget blivit dyrare än utbildning. Det är framför allt en konvergent validering mot utbildningskriterier som varit aktuell och som man tänker satsa på framöver, för det ger de mest effektiva resultaten, enligt ETSC. Den validering man gör är dock inte renodlat konvergent, utan man börjar mer öppet och går sedan åt det konvergenta hållet. Validering är skolornas uppgift i dagsläget, och det finns ett behov av att utveckla deras roll i detta sammanhang.

I pilotprojekten börjar valideringsprocessen med ett samtal med studie- och yrkesvägledare och sedan görs en utforskande portfolio och en självvärdering. Om individen inte har tillräckligt att validera mot kursmål så slutar valideringen här (men personen har i processen fått vägledning för att planera andra aktiviteter). Nästa steg är att intervjua personen utifrån portfolion och självvärderingen. Kompetensen kan sedan testas och bekräftas mot kursmål på olika sätt genom observation, samtal med arbetsgivare, fallstudier på skolan etc. De som validerar får en form av betyg som intygar att de fått »godkänt« på det som valideras och det förs in i skolans databas att kursen är avslutad. I pilotprojekten är tanken att all kompetens – formell, icke-formell och informell – ska valideras. Valideringsprocessen är för det mesta summativ. Efter valideringen tar skolan vid med kompletterande studier.

### *Kompletterande utbildning*

Den kompletterande utbildningen kan vara individualiserad, det är upp till skolorna om de vill validera och tillgodoräkna kompetens och hur de lägger upp den kompletterande utbildningen. Ibland kan man få läsa hela kursen/utbildningen i alla fall. Utbildningsanordnarna har också haft problem med att personer hoppar av den kompletterande utbildningen eller inte påbörjar den överhuvudtaget. Det är de teoretiska ämnena som de tycker är jobbiga att läsa in och personerna anser inte att de får tillräckligt stöd. Det formella skolsystemet och de metoder som används passar dem inte. Det är individer som inte har läst gymnasiet och erfarenheten är att detta skolsystem kanske inte är det bästa för vuxna individer. Att de inte kompletterat utbildningen beror även på att det inte passar att läsa vid de tidpunkter när kurserna ges. I ett nytt pilotprojekt som började i februari 2007 (inom byggnadssektorn) skulle kompletterande utbildning vara en del av valideringsprocessen för gruppen. Erfarenheter har visat att detta kan vara väldigt viktigt för att motivera deltagare att avsluta utbildningen.

### *Möjligheter*

Följande möjligheter lyfts fram:

- Individerna får tillgodoräkna sig studier och sparar både tid och pengar, vilket annars oftast är hindren för att studera som vuxen.
- Portfolio är motiverande och deltagarna får en samhörighetskänsla och stöttar varandra.
- Ökat självförtroende.

### *Problem*

Vidare betonas följande problem med validering inom den isländska utbildningssektorn:

- Det är ofta personer som redan har jobb som kommer till validering och de måste tjäna på valideringen.
- Valideringen måste vara (mer) fokuserad och individen måste se resultat av valideringen.
- Bedömare har inte klarat att uppfylla detta tidigare, eftersom validering är på pilotprojektstadiet och bedömare ofta är skeptiska till värdet av validering. De behöver framöver utbildas kring validering och bedömningsmetoder måste utvecklas vidare.
- Personer blir motiverade att studera men får inte det stöd de behöver i kompletteringen.
- Personer kompletterar inte studierna. Om de kompletterar är kompletteringen inte individualiserad utan de får i många fall läsa allt (i princip).
- Det tar för lång tid med validering så det blir inte billigare än utbildning.

### *Arbetsmarknad*

Så här långt har två pilotprojekt genomförts på Island inom sektorn arbetsmarknad, där valideringen har gjorts på arbetsplatser mot jobbeskrivningar och resulterat i ett intyg. Valideringen är konvergent mot kriterier som ställts upp för yrket/jobbet (interna kriterier). Intyget som deltagaren fått har inte nationell giltighet, utan det är upp till varje enskild arbetsgivare att bedöma dess värde. De två projekten inom arbetsmarknad har styrts från centralt håll (ETSC) och projekten har genomförts i samarbete med arbetsmarknadens parter. I det ena projektet (ett EU-projekt) validerades personer som arbetar på bank. I det andra projektet validerades bland andra invandrare som jobbar inom äldreomsorgen. Att just dessa grupper valdes för pilotprojekt beror på arbetsmarknadens behov, men även på en ambition att förbättra situationen för riskgrupper. Övrig validering på arbetsmarknaden är decentraliserad och det finns en del stora företag som själva arbetat fram verktyg för att kartlägga kompetensen hos personalen, för att se vad det finns för utbildningsbehov.

På Island är det alltså formellt sett två projekt som genomförts inom sektorn arbetsmarknad och de handlar enbart om validering, kompletterande utbildning är med andra ord inte något givet. De två projekten syftade i första hand till att ge individer papper på vad de faktiskt kan, för att öka deras chanser på arbetsmarknaden samt motivera dem att själva kompetensutveckla sig. ETSC påpekar att det är viktigt att man tillsammans med arbetslivets parter ser till att validering blir fördelaktigt för individerna och innebär nya möjligheter. Eventuellt kan skraddarsydd kompletterande utbildningar bli aktuella att erbjuda, men i skrivande stund är detta inte klart. De som blivit validerade i de två projekten kan, om de vill komplettera och få formella meriter, ta sina valideringsintyg till en

gymnasieskola för att där försöka validera sin kompetens mot gymnasiekurser för att kanske kunna förkorta studietiden.

De största möjligheterna anser man på Island vara att valideringen ökar individernas möjligheter på arbetsmarknaden och är motiverande för livslångt lärande. Företagen blir också mer medvetna om personalens kompetens och kan sätta rätt person på rätt plats samt även bli medvetna om utvecklingsbehoven.

### **Tredje sektorn**

Validering inom tredje sektorn handlar på Island om att utveckla en portfolio, och det görs för personer som går på icke-formella kurser på så kallade »centra för livslångt lärande« (»Lifelong Learning Centres«) och genom studie- och yrkesvägledning hos olika parter. Kurserna på centren vänder sig till personer som har kort formell utbildning. De har oftast jobb och läser dessa kurser på fritiden. Som en del av kurserna i isländska, matematik, data, etc. finns möjlighet till vägledning och att göra en portfolio på sin kompetens. Det uttalade syftet med portfolion är att personer ska kunna validera och tillgodoräkna sig kurser i det formella utbildningssystemet. Utbildningsdepartementet har godkänt kurserna på centren för livslångt lärande för validering, så att personer kan få avkortade studier i det formella utbildningssystemet. Även om kurserna är godkända av utbildningsdepartementet så är det dock som nämnts upp till respektive skola i utbildningssystemet att avgör hur skolan ska validera, vilket av intervjupersonen upplevs som ett problem. Lärarna i det officiella utbildningssystemet validerar helst formella papper och vill dessutom att läraren på centret gör egna bedömningar av studenterna. Förutom ämneskunskaper och kursplan beskriver intyget från centret för livslångt lärande även till viss del generell kompetens, men tyngdpunkten är på ämneskunskaper. I det stora hela pågår validering inom tredje sektorn inte i någon stor omfattning som en organiserad aktivitet. Arbetet med portfolion är övervägande divergent. Själva bedömningen av den dokumenterade kompetensen, mot det formella utbildningssystemet, är däremot konvergent mot fastställda kursplaner.

## **Norge<sup>13</sup>**

### **Utbildning**

Åren 1999–2002 genomfördes ett realkompetensprojekt med målet att etablera ett nationellt system som ger individen rätt att dokumentera sin reella kompetens och som ska ha legitimitet både i utbildningssystemet och i arbetslivet.

Norge har en utvecklad struktur för validering i alla sektorer, men den är mest utvecklad för att användas inom utbildningssektorn. De flesta valideringar sker för att individer vill börja eller fortsätta studera.

### **Syfte**

Validering inom den norska utbildningssektorn är konvergent och sker alltid mot skolans kursplaner. Syftet med validering är att koppla individens kompetens till utbildningskriterier och göra kompetensen formell. Valideringen syftar till att korta studietiden och individualisera den kompletterande utbildningen. Valideringen kan även syfta till att hjälpa personen på arbetsmarknaden. Personen kan få ett kompetensbevis som kan användas för att söka jobb, byta jobb, få högre lön etc.

### *För vem?*

Validering är främst till för dem som vill läsa inom vuxenutbildningen och saknar formell utbildning på grundskolenivå. De som saknar kompetens som motsvarar »videregående opplæring«/gymnasienivå och vill läsa in den får validera gratis om de är födda före år 1978. Andra som är födda senare kan också få validera om Arbetsförmedlingen eller kommunen anser att validering är behövt, även om syftet inte är fortsatta studier – detta gäller speciella grupper som till exempel invandrare och arbetslösa. Övriga personer som vill validera kan göra det men måste betala för valideringen på egen hand. Yrkesprövning finns också för den som arbetat som lärling i ett yrke och som vill ha ett yrkesbevis (»fag/svennebrev«). Realkompetens kan valideras för den teoretiska delen av »fag/svennebrevet«.

Varje fylkeskommun bestämmer själv hur valideringen ska organiseras. Många regioner har resurscentra där valideringen genomförs, men det kan också ordnas på annat sätt.

Det finns gemensamma procedurer för valideringen när det gäller information och vägledning, identifikation av kompetens, värdering (även självvärdering) och dokumentation. Framtagandet av metoder skedde i Norge i stor utsträckning lokalt. Det finns nu fastlagt på central nivå vilka metoder och dokumentationsformer som kan användas. Det finns dock en tendens i regionerna att fortsätta med den metod som man själv utvecklat, även om den inte ska vara allenaordande och kanske inte passar alla.

Själva värderingen av kompetens kan ske på ett resurscentrum, på en arbetsplats eller i skolan och det är oftast en fackperson från utbildningssidan som genomför bedömningen. Själva bekräftandet av kompetensen kan göras med olika metoder och det är tre metoder som har visat sig bäst ägnade för värdering av reell kompetens.

- En dialogbaserad metod innebär att bedömare och validand träffas och går igenom vad individen kan koppla till olika kurser. Portfolio, självvärdering och tester av olika slag används för att bedöma och bekräfta kompetensen.
- Ett andra sätt är att bedöma en portfolio med skriftliga dokument utan att träffa personen. När personen blivit antagen till en kurs ser man till vad hon/han kan och gör upp en individuell studieplan.
- Den tredje metoden är en yrkesprövning där individen praktiskt får visa sina kunskaper i förhållande till yrket. Denna metod har utvecklats framförallt med tanke på värdering av invandrares realkompetens, eftersom de ofta saknar dokumentation och kompetensen dessutom inte alltid sammanfaller med norska läroplaner, men metoden kan användas för alla.

Den reella kompetensen kan dokumenteras i yrkesbevis, »vitnemål« (gymnasiebevis) eller »kompetansebevis« (identiskt med den dokumentation ungdomar får).

### *Problem*

Följande problem har lyfts fram när det gäller validering av realkompetens i Norge:

- Få känner till systemet och möjligheten att bli validerad.
- Olika fylkeskommuner använder olika metoder. De som genomför bedömningar har också olika syn på vad som kan ses som likvärdigt med den formella kompetensen.
- I en del fylkeskommuner anses det för resurskrävande med individualiserad

utbildning och att den försvårar planeringen, vilket gör att man ger mer utbildning än vad som egentligen skulle behövas. Ett problem är också att det inte är givet att kostnader blir mindre för validering jämfört med en hel utbildning. Det är ett problem att kompletterande utbildning inte individualiseras i tillräckligt stor utsträckning. På vissa orter är det få personer det handlar om, därför kan det vara svårt.

- Det är svårt att få personer att genomgå den kompletterande utbildningen. Det är ett finansieringsproblem för individen. Om en person som jobbar vill ha kompletterande utbildning fungerar det oftast inte, på grund av att individens privatekonomi blir lidande. Den kompletterade utbildningen får individen betala själv.
- Det finns för dålig statistik i fylkeskommunerna på vilka metoder som används, hur många som valideras etc. Registreringssystemet på området är för dåligt. Vox är nu inne i ett projekt i samarbete med SSB (Statistisk Sentralbyrå) och fylkeskommunerna där målet är att utarbeta bättre statistik på området för att kunna göra bättre och mer riktade strategier.

### ***Möjlighet***

Å andra sidan summerar följande punkt möjligheterna med det norska systemet:

- Valideringen motiverar personer att börja läsa för att komplettera sina studier och få formella meriter. Förutom att personen kan läsa kortare tid med valideringen och på så vis sparar både tid och pengar finns det ytterligare vinster med validering genom att personer får kompletterande utbildning och lär sig mer.

### ***Arbetsmarknad***

I Norge är validering inom arbetsmarknad till både för arbetstagare och för arbetsgivare. Följande syften har identifierats som de mest vanliga när det gäller validering inom verkstadsindustrin (Skule & Andersen, 2000; McHenry & Mohn, 2003):

För organisationen:

- Ger en överblick över de anställdas färdigheter
- Omorganisering, arbetsrotation, minskad organisation
- Mer effektivt utbildningssystem
- Uppfylla kraven för kvalitetssäkring eller internationella standarder
- Möjlighet för att söka och finna (telefon, projekt, nätverk)
- Mätning av intellektuellt kapital
- Strategisk kompetensstyrning

För individen:

- Ny anställning externt
- Ny intern karriärväg / deltagande i projekt
- Uppfylla krav för anställning
- Öka medvetenhet om kapacitet, »empowerment«
- Underlätta inträdet i kortare eller längre utbildning
- Pro-aktiv involvering i det egna lärandet

Kartläggning och dokumentering av kompetens sker inom arbetslivet på många arbetsplatser. Dokumentationen är i det fallet inte offentligt godkänd, men den ska undertecknas av både arbetsgivare och arbetstagare. Bedömning av kompetens, vilket inte är lika vanligt som kartläggning och dokumentering, sker oftast mot branschernas egna interna standarder och certifikat och är en decentraliserad process.

I arbetslivet anses kompetens som mycket viktigt för att gå mellan yrken och för att avancera inom yrket och arbetsgivare uppmuntrar sina anställda att skaffa sig mer kompetens och utbildning. Arbetsgivare anser att det nuvarande systemet för vuxenutbildning på gymnasienivå är för skolcentrerat och inte i tillräcklig grad lyckas förse arbetsmarknaden med kvalificerad arbetskraft på ett flexibelt och effektivt sätt och de vill inte heller tappa kompetent arbetskraft utan ser helst att arbete och utbildning kombineras. («Kunnskapsløftet» som infördes 2006 har dock ändrat något på den uppfattningen.) Ett mål har därför varit att bygga broar mellan arbetslivet och utbildningssystemet. Ett sätt att bygga broar är att på nationell nivå ta fram dokumentation som godtas och har legitimitet både på arbetsmarknaden och i utbildningssektorn.

Tanken var att dokumentationen inom arbetslivet skulle kunna användas både i arbetslivet och i utbildningssektorn. Det visade sig dock att dokumentation i de olika pilotprojekten från arbetslivet var svårt att använda inom utbildningssektorn. Vox fick därför i uppdrag att utveckla en kompetensattest som var av mer generell karaktär för att kunna användas inom båda sektorerna.

Den vanligaste formen att dokumentera kompetens från arbetslivet är i arbetsattest. Det har dock visat sig i ett Vox-projekt om »Realkompetanse i praksis« att arbetsattester inte ger fullgoda upplysningar om arbetets innehåll, vilket gör det svårt att värdera kompetensen mot utbildningssystemet. Vox Kompetensattest ger ett bättre underlag för att värdera kompetens mot utbildningssystemet, enligt resultaten från samma projekt. Inom utbildningssystemet är dock inte kompetensattesten känd i någon stor utsträckning och efterfrågas inte heller. Det har visat sig att kompetensattesten används i liten omfattning. Vox har nu fått i uppdrag av Kunnskapsdepartementet att undersöka hur man kan öka användningen av kompetensattesten inom arbetslivet.

Dokumentation av kompetens i arbetslivet är tänkt som en löpande process. Detta kan förankras rättsligt i lokala avtal och arbetsgivaren ska informera om att möjligheten till dokumentation av kompetens finns. Det handlar om ett självvärderingsmaterial där arbetstagaren själv fyller i en CV och en kompetensattest som Vox har arbetat fram. Detta ligger till grund för medarbetarsamtal och attesteras av arbetsgivaren. Det kan sedan användas internt på arbetsplatsen eller när man söker jobb. Många organisationer har tagit fram listor på relevanta arbetsuppgifter inom yrket som personer sedan kan använda i sin självskattning. Dokumentationen liknar i stort en Europass-CV.<sup>14</sup>

Den validering och dokumentation som annars är känd och erkänd i Norge inom både arbetslivet och utbildningssystemet är yrkesprövning för »fagbrev« (praksiskandidatordningen). Kraven omfattar en viss praktiktid samt prov med praktiska och teoretiska delar, där den teoretiska delen kan uppfyllas genom prövning av realkompetens.

I Norge har arbetslivets parter varit med i hela processen att bygga upp en nationell struktur för realkompetens. Från början var det i princip bara kompetens mot utbildningar som skulle valideras, men arbetslivets parter ville bredda området och fick igenom att även inkludera dokumentationsformer för kompetens från arbetslivet. Detta gör att fler kan validera sin kompetens och både arbetsgivare och arbetstagare kan använda dokumentationen. Företagen betalar också för validering, när det gäller kompetenser som är relevanta i förhållande till arbetsuppgifter i det egna företaget. Dels görs det internt på arbetsplatser kartläggningar, dokumentation och värdering av kompetens, dels kan arbetsgi-

vare betala för realkompetensvärdering för anställda som inte har rätt att få detta gratis.

Det finns inga nationella bedömningsmetoder att tillgå för kompetens i arbetslivet, utan antingen sköts valideringen av branscherna själva mot interna kriterier, eller så kan individ och företag använda sig av utbildningssektorn för bedömning av kompetens. Här kommer kompetensattesten, som nämns ovan, in i bilden – den är i första hand utformad utifrån arbetslivets behov.

I Norge finns det däremot yrkesprövningsnämnder inom varje yrke. Detta är den främsta kopplingen som finns mellan arbetsliv och utbildning. Personen kan få avkortad utbildning för »fagbrev« genom att delta i en realkompetensbedömning (för vissa delar). Denna yrkesprövning är det som är känt och erkänt i Norge, i arbetslivet *och* i utbildningssystemet. Kompetensattesten har ännu ingen status, varken i utbildningssektorn eller på arbetsmarknaden och har inte fått någon stor spridning.

### **Tredje sektorn**

Utbildningar inom folkhögskola och studieförbund ger i Norge kursbevis, men däremot inte någon annan dokumentation kring aspekter som kommunikation, samarbete etc. Det finns ingen tradition av dokumentation inom sektorn. Ett nationellt dokumentationsverktyg har därför tagits fram av organisationer inom tredje sektorn på uppdrag av Vox, efter en omfattande försöksverksamhet. Det är ett IT-baserat verktyg där individen själv ansvarar för dokumentation. Det norska dokumentationsverktyget bygger inte som det danska på självvärdering utifrån ett antal på förhand nämnda kompetenser, utan här får i stället individen själv säga vad det är för kompetenser hon/han har. Däremot ger olika organisationer gott om exempel på kompetenser som kan förvärfvas inom respektive organisation, till hjälp för individen vid synliggörande och självvärdering. Organisationer inom tredje sektorn ska själva stå för guidning och information om verktyget, men det är individen som beskriver och skattar sin kompetens. Dokumentationen kan sedan skrivas under av en ledare inom verksamheten, om individen så vill, för att den ska få en slags bekräftelse och kunna användas som merit.

Dokumentationsverktyget har funnits en kort tid och utvecklas ständigt. Dokumentationen är även här tänkt för att kunna visa upp kompetens från tredje sektorn inom såväl arbetsmarknad som utbildningssektorn. I viss mån kan individen använda dokumentationen i relation till utbildningssektorn för tillträde och tillgodoräknande. I vilken utsträckning det sker är oklart, men tanken är ändå att det ska vara möjligt. Det kan till exempel handla om att arbete med sårbehandling inom Röda Korset skulle kunna dokumenteras i förhållande till kursplaner inom formell vårdutbildning. I Norge pågår också försök inom bland annat teaterhögskolan med personer som varit verksamma i en frivillig teatergrupp. När de söker in till teaterhögskolan skulle de kunna få kortare utbildning.

## **Sverige<sup>15</sup>**

### **Utbildning**

Validering i Sverige initierades under Kunskaflödet (1997–2002) men är fortfarande under uppbyggnad, och Valideringsdelegationen har under sitt arbete (2004–2007) samverkat med och stött olika utförare av validering. Delegationen lämnar i början av år 2008 sitt förslag på hur validering ska organiseras i framtiden. Sverige har till skillnad mot övriga nordiska länder en divergent utgångspunkt för validering, vilket innebär att bedömning inte måste ske mot



fastställda kriterier i till exempel kursplaner. Här ska betonas att den divergenta policyn är den som drivits av Valideringsdelegationen under dess arbete och inte en policy som är fastställd genom politiska beslut. Något som ytterligare skiljer Sverige från övriga Norden är att det inte finns något etablerat lärlingssystem.

### *För vem?*

Validering är till för dem som av olika skäl behöver synliggöra och i de flesta fall dokumentera sina befintliga kunskaper och kompetenser för ökade möjligheter till tillträde inom utbildnings- eller arbetsmarknadssektorn. Valideringsdelegationen vill inte att validering ska ses som en åtgärd bara för marginaliserade grupper, utan vem som helst ska kunna använda sig av validering. Hittills är det i huvudsak de som studerar karaktärsämnen (de ämnen som ger yrkesförberedande utbildningsprogram på gymnasienivå sin yrkeskaraktär) och de som redan är anställda, som har validerats inom utbildningssektorn.

### *Syfte*

Syftet med validering inom utbildningssektorn är att förkorta studietiden genom att personer inte ska studera det som de redan kan. Validering ska också bidra till ökade möjligheter när det gäller inträde på arbetsmarknaden.

»Validering bör bli aktuell främst i tre sammanhang:

- som ett led i en pågående utbildning i syfte att klarlägga kunskapsnivån, anpassa innehållet i och/eller förkorta studietiden för den enskilde,
- i anslutning till vägledning för att definiera utgångsnivå för vidare studier samt
- för att dokumentera faktiska kunskaper och färdigheter inför ansökan om anställning eller i samband med personalutveckling på arbetsplatsen.«  
(Ds 2003:23)

### *Utgångspunkter*

Valideringen i Sverige är tänkt att inordnas i en struktur och inte i ett system. Ett system gör anspråk på att delarna faktiskt hänger samman och bildar en helhet. En struktur har inte lika höga krav på att alla delar är beroende av varandra vilket ger möjlighet till snabba förändringar allt efter förändringar som sker inom utbildningar och på arbetsmarknaden.<sup>16</sup>

Sverige har en divergent utgångspunkt för valideringen för att all kompetens ska kunna belysas, inte bara den kompetens som ryms inom utbildningskriterier. En konvergent validering mot kursplaner gör till exempel att utländsk kompetens som inte passar in i den svenska mallen blir svår att synliggöra. Kompetens kan av den anledningen bli osynlig alternativt degraderas. Argumentet för en divergent utgångspunkt är också att all kompetens inte behöver göras om till formella betyg och certifikat utan att intyg och divergenta valideringar kan räcka. Om kompetens redan är dokumenterad på ett bra sätt behöver den inte valideras mot utbildningskriterier.<sup>17</sup> Sverige skiljer sig på den punkten från övriga nordiska länder.

Valideringsdelegationen gör även en åtskillnad mellan prövning och validering. Prövning handlar om rätten att få kompetensen bedömd mot betyg i utbildningssystemet utan att personen har följt undervisningen. Prövning är konvergent och handlar om att kontrollera och betygsätta kompetens. Validering beskrivs å andra sidan som utforskande (divergent), och kartläggningen av befintlig reell kompetens sker *inte* utifrån betyg eller andra kriterier som är uppställda

på förhand. Kompetensen ska kunna dokumenteras i ett intyg eller kompetensbevis.<sup>18</sup> Prövning är en rättighet och kommunerna har rätt att ta ut en viss summa för att genomföra prövning. När det gäller validering finns det däremot inte reglerat i någon förordning att kommunerna har rätt att ta ut en avgift. Validering kan alltså tolkas som en rättighet som är gratis.

Även om Valideringsdelegationen gör en åtskillnad mellan prövning och validering verkar bedömningen i praktiken genomföras i form av en prövning men benämns ändå validering. Mycket av den validering som faktiskt utförs är därför formellt sett prövning mot betyg i gymnasieskolan.<sup>19</sup> Betyg är ett erkänt dokument med legitimitet i hela samhället och har hittills varit det officiella dokument som beskriver en individs kunskaper. Dokument i form av betyg har legitimitet och är känt för allmänheten, och det är ytterligare en anledning till att validering ofta sker mot betyg. Det finns heller inget som hindrar att en divergent validering efter kartläggningsfasen övergår till att bli konvergent mot betygs-kriterier etc., vilket ofta sker i Sverige.

Validering inom vuxenutbildningen kan vara både summativ och formativ. Individen kan få validera efter att ha blivit antagen till en kurs och tillgodoräkna sig det hon/han redan kan samt individualisera studierna. Det förekommer även summativa valideringar för intyg, vilket kan men inte behöver leda till kompletterande studier.

### *Metoder*

Just nu finns det ett otal metoder och modeller som är framtagna lokalt i Sverige. Valideringsdelegationen har haft i uppdrag att bedriva och stödja utveckling av metoder och modeller centralt och detta arbete är ännu inte slutfört. Hittills har man centralt tagit fram kartläggnings- och självskattningsmaterial för breda generella sektorskompetenser, men även för gymnasiekurser (i »Provbanken«). Det är mest i den utforskande delen som Valideringsdelegationen har tagit fram underlag och metoder. Valideringsdelegationen föreslår att reell kompetens ska kunna lyftas fram på följande sätt:

- Kartläggning
- Fördjupad kartläggning
- Kompetensbedömning för intyg
- Kompetensbedömning för bevis och betyg

*Kartläggningen* är tänkt att utföras av vägledare/handläggare och den ska bara vara utforskande. Intervju och självskattningsmaterial används som metoder och dokumentationen blir en rekommendation eller utlåtande. En *fördjupad kompetenskartläggning* är utforskande men mer inriktad på ett visst område och görs av en sakkunnig. Teoretiska och praktiska test kan genomföras och dokumentationen består i ett utlåtande eller intyg.

*Kompetensbedömning mot intyg* innebär en värdering av kompetens mot kursmål eller kompetensbeskrivningar. Individen testas teoretiskt och praktiskt och bedömningen sker av en lärare eller rekommenderade yrkesbedömare. Dokumentationen utgörs av ett intyg. I en *kompetensbedömning mot betyg*, certifikat etc. är processen kontrollerande och individen testas på olika sätt av en kvalitetssäkrad bedömare. Om individen inte når upp till betyg etc. är det ändå möjligt att utfärda ett intyg på de delar där kraven uppfylls.

### ***Möjligheter***

Följande möjligheter lyfts fram när det gäller validering inom denna sektor i Sverige:

- Validering har inneburit ökad självinsikt om kompetens liksom självförtroende att våga söka jobb och utbildning. Deltagarna får också genom valideringen en referensperson, något som framför allt många utländska validander saknat.<sup>20</sup>
- Möjligheter för validering finns om en ökad samverkan sker mellan aktörer som är viktiga för att individens reella kompetens ska erkännas. Om dessa aktörer också har legitimitet så att de som utför validering har mandat att göra bedömningar som tar sin utgångspunkt i till exempel branschkriterier för anställningsbarhet ökar möjligheterna för validering.

### ***Problem***

Dessutom lyfts följande problem fram:

- Det behövs olika metoder så att individen på bästa sätt kan visa sin kompetens. I dag finns inte den variation av metoder som behövs.
- Validering genomförs ofta i form av prövning.
- Problemen med att validera och individualisera vuxenutbildningen har flera orsaker. Det har bland annat att göra med hur vuxenutbildningen är organiserad och finansierad. Kurser och budget planläggs på förhand och ger inte flexibilitet nog för validering.
- Det kan behövas en förändring av perspektiv: Det kan finnas en vana bland lärare att se till vad individen inte kan och att utbilda, snarare än att se till vad individen kan och att validera detta, menar en intervjuperson.
- I enskilda kommuner finns inte möjligheter och resurser att validera all slags kompetens.
- En enskild individ som får sin kompetens bedömd kan resursmässigt kosta mer än att utbilda.
- Validering är som beskrivits tidigare inte en rättighet så som prövning, men det kan tolkas som en rättighet. Så länge det inte uttryckligen är en rättighet kan vuxenutbildningen mer eller mindre låta bli att validera och istället göra prövningar.
- Validering har ofta skett utifrån att det har funnits någon extern finansiär – via upphandling eller särskilda statsbidrag. När detta inte finns är det svårt att få utrymme inom kommunens ordinarie budget.

### ***Arbetsmarknad***

All validering i Sverige har som utgångspunkt att vara divergent, det vill säga att policyn är att validering inte ska ske mot fastställda kriterier utan vara utforskande. Efter en utforskande kartläggning kan det bli aktuellt med en konvergent validering, dvs. kompetensen bedöms i relation till fastställda kriterier som betyg, certifikat etc., men det är inget måste. Sverige är det land i Norden som på nationell nivå har arbetat mest specifikt med att utarbeta verktyg för divergent och konvergent kartläggning av kompetens för arbetsmarknaden. Tanken med den divergenta utgångspunkten var att branschorganisationer på central nivå skulle ta fram kompetensområden inom arbetslivet som inte är yrkesspecifika utan i stället branschspecifika. Den konvergenta valideringen handlar istället om att ta fram valideringsverktyg för yrken (inom några yrken har detta skett).

På nationell nivå har Valideringsdelegationen finansierat metodgrupper inom tio olika branschområden som till exempel gröna näringar, handelssektorn och

byggsektorn. De har fått i uppdrag att arbeta fram samtals- och självskattningsunderlag för sina respektive branschområden och det har skett framför allt utifrån tio generella kompetenser.<sup>21</sup> Med andra ord finns även här en viss konvergens i valet av dessa tio generella kompetenser, men man ligger nära den divergenta änden av »bedömningskontinuumet«. Samtals- och självskattningsunderlagen är tänkta som en första kartläggning av kompetens inom respektive branschområde. Valideringsdelegationen har också finansierat framtagande av nationella valideringskriterier för vissa enskilda yrken. Det gäller till exempel bagare, VVS-montör och praktiskt tekniskt underhållsarbete. Det handlar i dessa fall om en fullständig valideringsprocess där även bedömning av yrkeskompetens ingår.<sup>22</sup> Branscherna håller själva i den sistnämnda valideringen som handlar om enskilda yrken. I det fallet övergår valideringen efter hand till att bli konvergent och det kan även vara validering som leder till certifikat och liknande. När utgångspunkten är de arbetsuppgifter som gäller för yrket kan det ibland inkludera validering mot utbildningskriterier, men det kan även vara andra kriterier som ligger utanför gymnasieutbildningarna som valideras. Ibland kan dessa yrken (VVS, bagare etc.) som valideras inom sektorn arbetsmarknad nästan genomgående ha en validering mot gymnasieskolans kriterier, så skillnaden mellan utbildningssektorn och arbetsmarknad är inte glasklar och behöver inte heller vara det. Validering mot specifika yrken är tänkt för rekrytering (nivå för anställningsbarhet) inom vissa yrken, medan det inom andra yrken inte kan användas för rekrytering utan bara som ett underlag för vidare utbildning och kompetensutveckling.

Inom ramen för Valideringsdelegationens arbete har man även diskuterat möjligheten att validering inte bara ska finnas för ett antal yrken, som i dagsläget, utan att alla branscher ska kunna utse yrkesbedömare. Ett förslag som diskuterats är att bedömningen ska kunna ske på tre olika nivåer. Nivå 1 kan bedömas lokalt, där en yrkeskunnig person gör en kort bedömning och kan ge rekommendationer och meriter. Nivå 2 är validering som resulterar i ett intyg och nivå 3 som branscherna själva äger innebär en yrkesbedömning som ska vara accepterad och godkänd på nationell nivå. Branscherna själva bestämmer om de ska utgå från yrkets eller utbildningens kriterier. För att utländsk kompetens ska kunna bedömas i ett tidigt skede är tanken att en »yrkes- och språkbas« ska skapas, en databas där det ska finnas namn på personer som kan bedöma yrkeskompetens på andra språk.

De nationellt utarbetade metoderna (det gäller såväl samtals- och självskattningsmaterialet som validering inom specifika yrken som bagare, VVS etc.) finns på Valideringsdelegationens hemsida och är tillgängligt för alla, men Valideringsdelegationen har ännu inte gjort någon uppföljning kring i vilken utsträckning metoderna faktiskt används. Erfarenheten från utvecklingsarbetet är att det inte alla gånger har varit så lätt att få branscherna att tänka om. Det handlar om att i stället för att utgå från att kontrollera om personer kan mot fastställda kriterier (konvergent) hitta nya sätt att tänka och utgå från ett utforskande (divergent) perspektiv.

All validering som sker på arbetsmarknaden mot arbetslivets egna standarder är decentraliserad vad gäller metodutveckling för certifikat etc. När det gäller validering mot branschcertifikat och liknande är det branscherna själva som utarbetar hur bedömningen ska gå till, och det är då nästan uteslutande frågan om konvergent validering mot olika för yrkena specifika standarder och certifikat.

Det som görs på nationell nivå från delegationens sida handlar om att hitta ett nytt sätt för branscher att se till sektorskompetens och överförbar kompetens, så att personer lättare ska kunna gå mellan olika yrken. Det kan ses som ett alternativ till det traditionella sättet att tänka utifrån enskilda yrken och formella kriterier.

Arbetsförmedlingen och arbetsgivare kan finansiera valideringen. När det är arbetsförmedlingen som betalar för valideringen så sker den nästan uteslutande mot bristyrken, det vill säga yrken med brist på arbetskraft, eftersom förmedlingen har målet att få personer i arbete så snabbt som möjligt. Arbetsförmedlingen har i varje fall hittills varit en stor aktör som påverkat vilka yrken som valideringsorganisationer runt om i landet arbetat fram valideringsmetoder för (se t.ex. Andersson, Hult & Osman, 2006). Regeringsskiftet hösten 2006 har dock inneburit en förändring i arbetsmarknadspolitiken, men vad detta kommer att innebära när det gäller validering i relation till arbetsmarknaden vet vi inte ännu.

Det är inte bara arbetsförmedlingen som påverkar valet av vilka yrken som valideras, utan även branschorganisationerna har inflytande. Yrkesråden liksom de kontakter som olika valideringsorganisationer har med branscher påverkar detta. Arbetsmarknaden är alltså med i processen även på lokal och regional nivå och påverkar vilka yrken som valideras och vilka som inte valideras. Till exempel har frisörer inte validerats tidigare på flera orter, för att branschen inte haft något intresse av det (med motivet att det blir för många frisörer och att utbildningsplatser försvinner).

### **Tredje sektorn**

I Sverige kan språkkurser och andra kurser inom icke-formell utbildning sägas bli validerade inom det formella utbildningssystemet. Främst handlar detta om att ämnesstudier på folkhögskola kan ge behörighet till högre utbildning men även omvandlas till ett godkänt betyg på gymnasienivå.

Vissa företrädare inom tredje sektorn i Sverige anser att det finns ett behov av validering inom folkbildningen, som de menar är unik och ger individen annan kompetens än andra verksamheter. Det påpekas samtidigt att folkbildningen inte kan standardiseras och att det kan vara svårt att mäta personlig utveckling, samhällsengagemang etc. Egna metoder för att validera folkbildning efterfrågas för att få fram tyst kunskap och den komplexitet och mångfald som folkbildningskompetensen innebär, i och med att centrala läroplaner saknas. Intresset för att ta fram kriterier till ett nationellt dokumentationsverktyg har dock varit svårt. I ett projekt som initierats och finansierats av Valideringsdelegationen har Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer (LSU) tagit fram kriterier på kompetenser som kan förvärvas av den som är aktiv i en organisation. Det är ett diskussionsunderlag och exempel på kompetenser som man anser att individen kan förvärva i tredje sektorn.

En del menar att validering redan sker inom folkbildningen som ett led i en pedagogisk process vid till exempel rekrytering, nivåbestämning och i individuella studieplaner. Validering av det här slaget kan också användas i en processinriktad undervisning där processen och inte dokumenterat slutresultat är det viktiga. En del folkhögskolor har arbetat fram metoder för att bedöma invandrades kompetenser, och här handlar det främst om en processinriktad validering.

# Noter

## s. 9-13

1. Då denna rapport är skriven på svenska används huvudsakligen »validering« som samlingsbegrepp. En mer utförlig beskrivning av de begrepp som används i de olika länderna, och vilka innebörder dessa begrepp har, återfinns i kapitel 2.

2. Kompletterande information om utvecklingen i respektive land under år 2007 ges på [www.nordvux.net](http://www.nordvux.net).

3. Innebörden i begreppen formell, icke-formell och informell diskuteras i kapitel 3.

## s. 25-37

4. År 2003 blev vuxnas rätt till realkompetensvärdering utvidgad och i **Opplæringsloven** § 4a-3 heter det nu: »Vaksne som har rett til vidaregående opplæring har rett til vurdering av realkompetansen sin og til kompetansebevis. Personer som ikkje har rett til vidaregåande opplæring, skal få vurdert realkompetansen sin om dei blir vist til dette av kommune eller Arbeids- og velferdsetaten. Departementet kan gi nærmare forskrifter.« Det nya lagförslaget finns i St.meld. nr. 16 (2006-2007).

5. sfs 2004:640 kap. 1 och 4., Ds 2003:23, s. 37.

6. <http://www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=1698>

7. <http://www.minkompetencemappe.dk>

8. Utöver våra data har underlag för detta avsnitt även hämtats från Mustel (2005).

9. Informations- och kommunikationsteknik.

## s. 56-76

10. Se även Danska regeringen (2000, 2004, 2006).

11. Det publicerades i september 2007 på <http://www.minkompetencemappe.dk>

12. <http://www.kompetenceprofilen.dk/>

<http://www.knowledgelab.dk/projects/projects/realkompetence>

<http://www.realkompetence-folkeoplysning.dk/>

<http://www.realkompetence-forening.dk/>

<http://www.realkompetence-frivillig.dk/>

13. Förutom de texter som refereras i beskrivningen, se även Carlsten m.fl. (2006), Haugerud & Røstad (2004), oecd (2007), Vox (2002, 2006, 2007a, b).

14. <http://europass.cedefop.europa.eu/>

15. Förutom de texter som refereras i beskrivningen, se även övrigt material

på <http://www.valideringsdelegationen.se>

16. Valideringsdelegationen (2006)

17. Valideringsdelegationen (2006)

18. Ds 2003:2 »Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande«

19. Valideringsdelegationen (2006)

20. Valideringsdelegationen (2006)

21. [http://www.valideringsdelegationen.se/valideringsstod/pdf/10\\_kompetenser.pdf](http://www.valideringsdelegationen.se/valideringsstod/pdf/10_kompetenser.pdf)

22. <http://www.valideringsdelegationen.se/valideringsstod/arbetsmarknad/pilotprojekt.htm>

# Referenser

(Referenslistan tar även upp texter som refereras i Bilaga 2.)

- Andersson, P. (2005) *Olika men lika – validering för arbetslösa*, Paper presenterat på Mimers forskarkonferens i Göteborg.
- Andersson, P., Hult, Å. & Osman, A. (2006) *Validering som sortering. Hur värderas utländsk kompetens?* Norrköping: Integrationsverket & Valideringsdelegationen.
- Bjørnåvold, J. (2000). *Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. Tessaloniki: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training.
- Carlsten, T.C., Mohn, T.N., Brandt, E. & Turmo, A. (2006) *Country Background Report Norway. OECD Activity on Recognition of Non-formal and Informal Learning*. Oslo: Ministry of Education and Research.
- Danska regeringen (Arbetsministeriet og Undervisningsministeriet) (2000) *Voksen- og efteruddannelse i Danmark*, september 2000 (voksenuddannelsesreform 2001), <http://pub.uvm.dk/2000/veu/> (English translation: <http://eng.uvm.dk/publications/factsheets/veureform.htm>).
- Danska regeringen (Undervisningsministeriet, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, Kulturministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet) (2004) *Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne*. Redegørelse til Folketinget November 2004, <http://pub.uvm.dk/2004/realkompetencer/> (English translation: <http://pub.uvm.dk/2005/priorlearning/>).
- Danska regeringen (Undervisningsministeren) (2006) *Forslag til lov om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område* (Udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområder m.v.) (L94, fremsat 30.11.2006), <http://www.ft.dk/doc.aspx?samling/20061/menu/00000002.htm>.
- Ds 2003:23. *Validering m. m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Haugerud, V. & Røstad, S. (2004) *Kunnskapsgrunnlaget*, sluttrapport. Oslo: Vox.
- Haugøy, G., Fossan-Waage, T. & Aune Servan, K. (2006) *Kompetansereformen i helse- og sosialsektoren. En situasjonsrapport om effekten av dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse hos ufaglærte helsemedarbeidere*. Oslo: Vox.
- McHenry, J.H. & Mohn, T.N. (2003) *Transfine – National study Norway*. Oslo: Vox.
- Mustel, K. (2005) *Kartläggning av valideringsverksamhet inom studieförbund och folkhögskolor och synpunkter på validering av folkbildning*, 2005-03-15, Dnr: VLD 2005/9. Norrköping: Valideringsdelegationen.
- Nordisk Ministerråd (2001) *Nordisk kartlegging om landenes parallelle initiativer knyttet til realkompetanse*, TemaNord 2001:530. København: Nordisk Ministerråd.
- Nordiska Ministerrådet (2003) *Validering av realkompetanse*, TemaNord 2003:504. København: Nordisk Ministerråd.
- OECD (2007) *Recognition of non-formal and informal learning: Country note for Norway*. Paris: OECD.
- Skule, S. & Andersen, B. (2000) *Dokumentasjon av realkompetanse i teknologiindustrien. Evaluering av TBL og Fellesforbundets dokumentasjonsordning for arbeidslivet*. Fafo-rapport 363. Oslo: Fafo.
- Valideringsdelegationen (2006) *Delrapport från Valideringsdelegationen*, 2006-12-15, Dnr: VLD 2006/81.5. Norrköping: Valideringsdelegationen.
- Vox (2002) *Realkompetanseprosjektet 1999-2002 – i mål eller på startstreken?* Oslo: Vox.
- Vox (2006) *Realkompetanse i praksis*. Oslo: Vox.
- Vox (2007a) *Rett og rimelig*. Oslo: Vox.
- Vox (2007b) *Vox Barometeret 2006*. Oslo: Vox.

# VALIDERING I DE NORDISKA LÄNDERNA

## — Policy och praktik

är satt med 10/14 Sabon.

Övriga använda teckensnitt:

ADOBE Garamond, Minion Ornaments,  
New Baskerville.

MONOTYPE Bembo.

Grafisk form, sättning, ombrytning  
av Roger Nordlander

NOVITONE & fira förlag

Cimbriska vägen 10, 291 65 KRISTIANSTAD

Tel. 044-24 49 79

E-post: roger@novitone.se



**nvl**  
Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande

Om NVL   Tema   Projekt   Forum   Kalender   DialogWeb

# Validering