

# VÄGLEDNINGS- OCH VALIDERINGSSCENARIO FÖR GENERELLA KOMPETENSER

Vilka är användarna och vilka steg behöver tas?

## Kort beskrivning

TRANSVAL-EU politisk rekommendation  
Warszawa, juli 2023

*Iwona Gmaj*

*I samarbete med Barbara Fijalkowska (IBE), Roksana Pierwieniecka (IBE) och Joanna Śmigiel (IBE).*

**Det scenario som presenteras för läsaren är en politisk rekommendation från ett TRANSVAL-EU-projekt och illustrerar hur generella kompetenser kan föras in i vägledning och validering samtidigt som man tar hänsyn till olika vägar till lärande för de kandidater som deltar i dessa processer.**

## **Projektet**

Rekommendationerna är ett resultat från projektet "Validation of transversal skills across Europe" (TRANSVAL-EU) som medfinansierats av Erasmus+, KA3 – Policy Reform – Policy Experimentation (626147-EPP-1-2020-2-AT-EPPKA3-PI-POLICY). Syftet var att främja generella kompetenser och åtföljande kompetensutveckling hos de som arbetar med vägledning och validering. Projektets centrala verksamhet bestod i att utarbeta resurser för handledare, utbilda dem och genomföra fältstudier i fem europeiska länder (Belgien, Italien, Litauen, Polen och Österrike), som prövade användningen av generella kompetenser i väglednings- och valideringsprocesser.

## **Designmetod**

Scenariot baseras på resultatet av en tematisk workshop med metoden designtänkande (Design thinking) för handledare från alla fältstudieländer samt en analys av andra forskningsdata som erhöles under projektets gång.

Intentionen med designtänkande har sitt ursprung inom IT-sektorn och inriktas på att samla in snabba insikter om användarens upplevelse, tidig testning av billiga prototyper och en iterativ produktionsmodell. Trots att dessa metoder är från IT-sektorn kan de med framgång tillämpas på policyutveckling och bidra till att stärka kreativiteten hos politiska experter, engagemanget hos de som berörs av politiken och deras känsla av medansvar för slutresultatet. Metoden har använts två gånger i TRANSVAL-EU-projektet – i början under den fältstudie som genomfördes som förberedelse för fältstudierna i syfte att kartlägga handledarens arbetsflöde och behov - och i slutet under scenarioutvecklingen.

Den övergripande forskningsmetod som tillämpats i projektet baserades på den fenomenografiska metoden och insatsens effekter mättes med en förhands- och efterhandsutvärdering med inriktning på handledarna och på kandidaterna. Som ett resultat av den interna sekundära dataanalysen användes främst två källor som grund för det preliminära material som utarbetades för den tematiska workshoppen: resultatet av den ovannämnda fältstudien, särskilt den väglednings- och valideringsprocess som utformades tillsammans med handledarna; resultatet av den utvärdering som inriktades på kandidaterna och som samlade in information om deras sociodemografiska egenskaper och mätte projektets effekter på variabler som rörde social delaktighet och generella kompetenser.

De viktigaste tekniker som användes under workshoppen för designtänkande innefattade en skraddarsydd automatiskt ifylld mall som var en kombination av kartan över kundens resa och samt skraddarsydda, delvis automatiskt ifyllda individmallar.

Workshoppen genomfördes online på engelska i juni 2023. Rekryteringsprocessen genomfördes av projektets fältstudiepartners och samordnades av projektets medlemmar – Lifelong learning platform. Sammanlagt deltog tretton väglednings- och

valideringshandläggare från sex länder (samtliga fältstudieländer och Island var representerade bland projektets partners). Workshopen planerades, organiserades och modererades av projektets associerade partner Iwona Gmaj Insight och partnern från Polen – institutet för utbildningsforskning (IBE). Vid evenemanget användes även Miro, en digital whiteboardtjänst där allt material och all återkoppling samlades och bearbetades. En uppföljning av återkopplingsfasen gjordes under juni–juli 2023.

## Resultat och riktlinjer

Scenariot presenteras i form av ett diagram som organiseras kring kandidatens erfarenheter av att arbeta med generella kompetenser under vägledning och validering. Kandidaternas vägar till lärande har uttryckts som en uppsättning olika individbeskrivningar. Scenariot har kopplats till individerna genom att deras behov har överförts till scenariot, dvs. genom att de steg eller resurser som är viktiga just för dem har lyfts fram.

Scenariot kan genomföras delvis eller i sin helhet av väglednings- och valideringsanordnare. För att scenariot ska bli lättare att överföra till olika europeiska länder och typer av institutioner har ett heltäckande men anpassningsbart scenario utvecklats. Det är tillräckligt allmänt formulerat (genom att det inriktas på de resultat som kandidaten har uppnått) för att passa olika processer och tillvägagångssätt och tillräckligt detaljerat (t.ex. genom att det innehåller information om de institutionella resurser som behövs) för att hjälpa väglednings- och valideringsanordnarna att anpassa scenariot efter sina behov. Scenariot är inriktat på generella kompetenser och representerar inte hela väglednings- och valideringsprocessen.

Kort sagt skulle scenariot kunna användas som fristående process och presenteras som en sådan, men det utvecklades i första hand för att integreras med befintliga väglednings- och valideringsprocesser.

## Läsanvisningar för scenariot och individbeskrivningarna

Scenariot innehåller mycket information och är lättast att läsa i hög upplösning. Följande förkortningar används: GK (generella kompetenser) och V&V (vägledning och validering).

Diagrammet består av textrutor som beskriver de olika uppgifter som har utförts av kandidaten och väglednings- och valideringsanordnarens personal (vanligtvis handläggaren) samt de resurser som har använts. Diagrammet är överlagrat på en tabell som representerar processens olika faser och lager.

Följande faser och motsvarande kandidaterfarenhet beskrivs:

1. Före processen – förberedelsefas, som kandidaten inte deltar i.
2. Informera kandidaten – kandidaten förstår GK och är beredd att identifiera och dokumentera dem.
3. Skapa medvetenhet och bygga upp självkänsla – kandidaten har egenmakt och är medveten om sina GK.
4. Identifiera GK – kandidaten har en förteckning över och en beskrivning av sina GK.
5. Dokumentera GK – kandidaten har insamlade bevis för sina GK.

## 6. Vidta åtgärder – kandidaten använder GK för att nå sina mål.

Bland de lager i processen som beskrivs i tabellraderna ingår följande:

1. Interaktioner frontstage (interaktioner mellan kandidaten och handläggaren).
2. Kanaler frontstage (kommunikationskanaler mellan kandidaten och handläggaren).
3. Verktyg frontstage (verktyg som används av handläggaren för att genomföra de efterföljande faserna i processen och av kandidaten för att uppnå önskat resultat).
4. Backstage (alla resurser och arbetsuppgifter/åtgärder/resultat som tillhandahålls av den organisation eller verksamhet som utför vägledning och validering där handläggarna arbetar).

Individbeskrivningen omfattar grundläggande sociodemografiska egenskaper, deras mål, motivation och behov, utmaningar de har och effekten av att inkludera generella kompetenser i den vägledning och validering som de deltar i (beskrivs som "svar på V&V, GK inbegripet"). De beskrivs som en konkret person med ett namn och så vidare, men de representerar en kandidatprofil eller en generalisering av en typ av kandidat som deltar i väglednings- och valideringsprocessen. Även om deras egenskaper delvis baseras på kvantitativa uppgifter om de kandidater som deltog i TRANSVAL-EU:s fältstudier bör de inte tolkas som statistiskt representativa för hela populationen av kandidater i varje land.

Individernas behov överlagras på scenariot enligt samma diagram som beskrivs ovan, men i svartvitt. Olika textutor som representerar uppgifter eller resurser som är särskilt viktiga för en viss individ framhävdes i en färg som motsvarade den färg som användes för varje individbeskrivning. Det betyder inte att resten av scenariot inte är viktigt eller att de andra uppgifterna eller resurserna inte behöver användas, utan snarare att handläggarna och även väglednings- och valideringsanordnarna bör vara extra uppmärksamma på de markerade uppgifterna och resurserna när de arbetar med kandidater som har samma egenskaper som individen.

## Källor

Fullständig rapport om scenarioutvecklingen inklusive resultatet:

Gmaj, I., Fijałkowska, B., Pierwieniecka, R. och Śmigiel, J. (2023). *Guidance and validation scenario for transversal competences. Who are the users and what are the steps to take? TRANSVAL-EU politisk rekommendation.* Warszawa: TRANSVAL-EU. [hämtad den 29 oktober 2023 [https://www.transvalproject.eu/wp-content/uploads/2023/10/TRANSVAL-EU\\_Guidance-and-validation-scenario-report\\_final-updated\\_lwona-Gmaj-Insight\\_20230929.pdf](https://www.transvalproject.eu/wp-content/uploads/2023/10/TRANSVAL-EU_Guidance-and-validation-scenario-report_final-updated_lwona-Gmaj-Insight_20230929.pdf)]

Forskningsrapport som beskriver effekten av försöken inom TRANSVAL-EU:

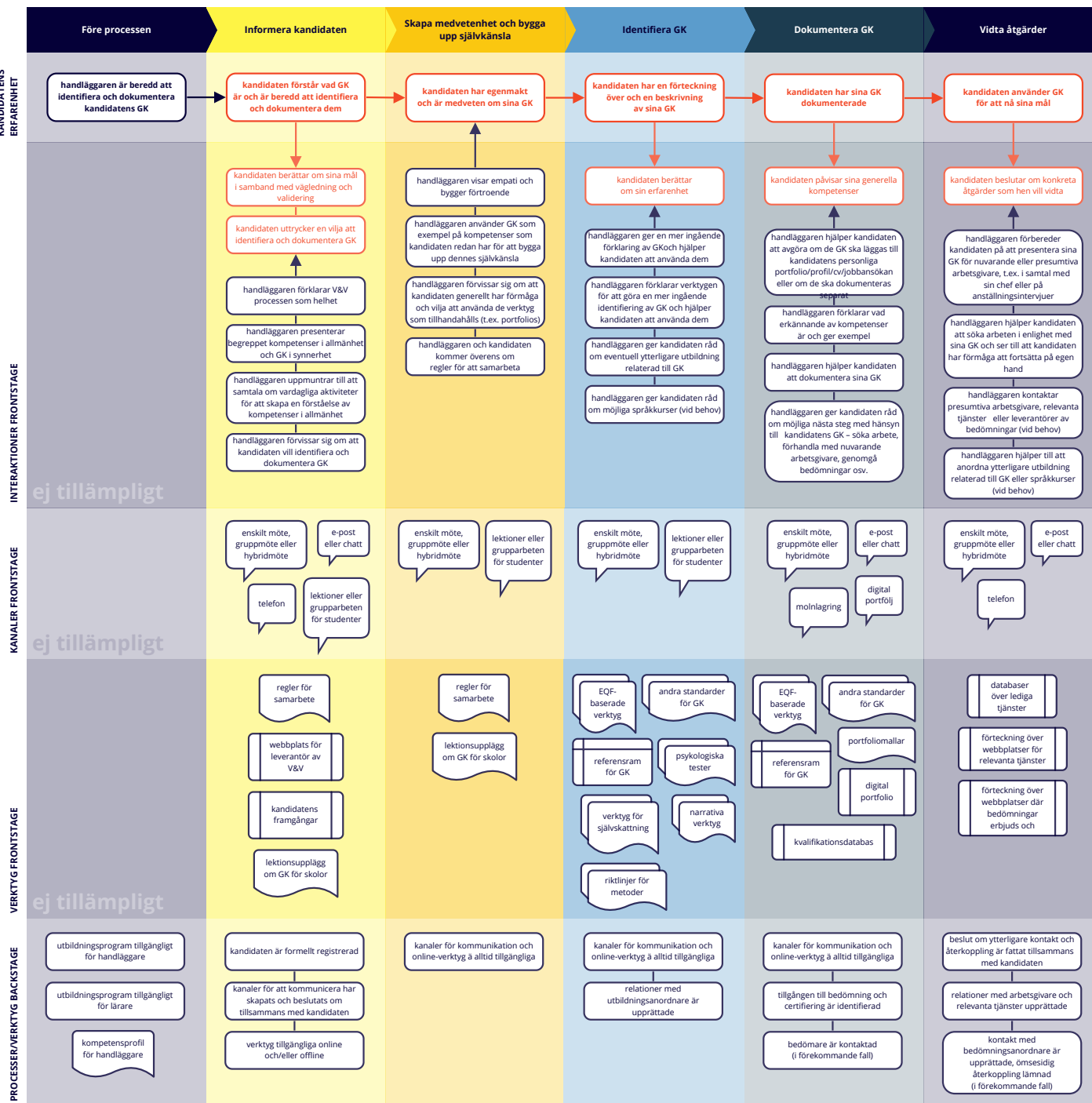
De Greef, M., Fellingner, J., Dhengozova, M., Gmaj, I., Fijałkowska, B., Pierwieniecka, R., Wójcicka, A. och Auzinger, M. (2023). *The impact of validation and guidance of transversal skills: Scientific impact study of the field trials of the European project TRANSVAL-EU.* Bryssel/Wien: TRANSVAL-EU. [hämtad den 28 juli 2023 [https://www.transvalproject.eu/wp-content/uploads/2023/07/Transval-EU\\_Research-Report\\_THE-IMPACT-OF-VALIDATION-AND-GUIDANCE-OF-TRANSVERSAL-SKILLS\\_07-2023.pdf](https://www.transvalproject.eu/wp-content/uploads/2023/07/Transval-EU_Research-Report_THE-IMPACT-OF-VALIDATION-AND-GUIDANCE-OF-TRANSVERSAL-SKILLS_07-2023.pdf)]

TRANSVAL-EU:s webbplats:

<https://www.transvalproject.eu/>

# Väglednings- och valideringsscenario för generella kompetenser

## Allmän översikt



## PERSONA 1

## EMMA



- 32 år
- belgisk
- avslutad gymnasieskola
- arbetslös

### mål

- hitta anställning
- vara redo för förändringar
- yrkesmässig omställning

### motiv

- ekonomisk stabilitet
- förverkliga tanken på att vara den bästa versionen av sig själv
- vara en förebild (som förälder)
- oberoende (i förhållanden)

### behov

- karriärvägledning
- motiv för att komma tillbaka till arbetsmarknaden
- fast daglig rutin

### utmaningar

- tidsbrist
- dåligt självförtroende (för att hon blev av med jobbet)
- omskolning och/eller kompetensutveckling för sitt drömjobb
- bredda sin självbild och bilden av vem hon kan vara

### respons på GK kopplat till V&V

- efter att deltagit i vägledning och validering känner hon sig mer kapabel att lösa problem, främja samarbete och använda muntlig eller skriftlig kommunikation
- hon har en bättre förståelse av vad generella kompetenser är och vilka GK hon har

## PERSONA 2

## PAUL



- 26–45 år
- Invandrad, bosatt i Österrrike
- universitetsexamen
- utför betalt arbete

### mål

- integration (förstå kulturen, få vänner osv.)
- bredda sitt perspektiv på ett personligt och yrkesmässigt plan

### motiv

- fortsatt karriärutveckling
- sträva efter förverkligande (arbete som motsvarar hans utbildning och rikt socialt liv)

### behov

- hitta en arbetsmiljö som möjliggör bättre integration och personlig utveckling
- erkännande av hans kompetenser

### utmaningar

- erkännande av hans formella utbildning som genomförts i annat land
- isolerande arbetsmiljö
- vissa språkliga hinder
- brist på information om var man söker jobb (plattformar)

### respons på GK kopplat till V&V

- efter att ha deltagit i vägledning och validering känner han sig mer socialt delaktig och även mer kapabel att använda muntlig och skriftlig kommunikation, lösa problem och främja samarbete, i mindre utsträckning – att använda digital teknik och bygga sin karriärväg
- han har en bättre förståelse av vad GK är och vilka GK han har

## PERSONA 3

## SOFIA



- 26–45 år
- italiensk
- universitetsexamen
- arbetslös

### mål

- hitta anställning
- förstå vad hon kan göra med sina kompetenser (möjligheter)
- förstå vilka kompetenser hon har (medvetenhet)

### motiv

- övergång från student till arbetande vuxen
- ekonomisk trygghet
- förverkligande

### behov

- helhetsbaserad syn på vägledning (berör inte enbart hennes kompetenser utan hennes liv som helhet)
- vänja sig vid att fungera
- i en arbetsmiljö

### utmaningar

- hinder för att kunna arbeta (tillgång till barnomsorg, bor i ett område där hennes kompetenser inte behövs osv.)
- hinder för att skaffa sig nya kompetenser (brist på tid, pengar, utbildningsutbud)

### respons på GK kopplat till V&V

- efter att ha deltagit i vägledning och validering känner hon sig mer kapabel att använda muntlig och skriftlig kommunikation, i mindre utsträckning – att lösa problem och främja samarbete
- hon har en fullständig förståelse av vad GK är och vilka GK hon har



## PERSONA 4

## JAKUB



- 16–18 år
- polsk
- avslutad grundskola
- utför avlönat arbete

### mål

- gå klart utbildning
- tjäna bra med pengar
- bli oberoende
- snabb framgång

### motiv

- planera sin framtid
- arbetsmarknadens krav
- balans mellan arbete och privatliv
- tillfredställande arbete

### behov

- egen utveckling
- träffa människor på plats
- att de processer han deltar i är effektiva och användbara
- bra gruppdynamik

### utmaningar

- sätter inget värde på generella kompetenser utöver det som krävs av arbetsgivare
- arbetsgivare sätter värde på generella kompetenser och kompetenser, men deras rekryteringsprocesser inkluderar inte sådana

### respons på GK kopplat till V&V

- efter att ha deltagit i vägledning och validering känner han sig mer socialt delaktig och även mer kapabel att använda muntlig och skriftlig kommunikation, lösa problem, främja samarbete, bygga sin karriärväg och utveckla sin kompetens
- han har en fullständig förståelse av vad GK är och vilka GK och kompetenser han har

## PERSONA 5

## LINA



- under 25 år
- från Litauen
- avslutad gymnasieskola
- utför avlönat arbete

### mål

- nya kompetenser
- byta yrkesbana
- kort yrkesutbildning

### motiv

- nytt jobb
- en bättre förståelse av sina förmågor
- erkännande från arbetsgivare

### behov

- uppmuntran
- vägledning
- ny kunskap

### utmaningar

- brist på självkänsla
- behöver formell certifiering av generella kompetenser
- tidsbrist

### respons på GK kopplat till V&V

- efter att ha deltagit i vägledning och validering känner hon sig mer socialt delaktig och även mer kapabel att använda muntlig och skriftlig kommunikation, lösa problem, främja samarbete, i mindre utsträckning – bygga sin karriärväg, utveckla sin kompetens och hantera sina aktiviteter
- hon har en fullständig förståelse av vad generella kompetenser är och vilka generella kompetenser hon har

## PERSONA 6

## SIGGI



- 36 år
- från Island
- avslutad grundskola
- utför betalt arbete

### mål

- förändra sitt liv
- identifiera egna styrkor
- bli teamledare på sitt jobb

### motiv

- utveckla mera specifika kompetenser för ett annat jobb
- ta sig till nästa nivå i sitt jobb

### behov

- översikt över sina möjligheter
- vokabulär för att tala om egna kompetenser
- stöd för att bestämma vad nästa steg ska bli i hennes

### utmaningar

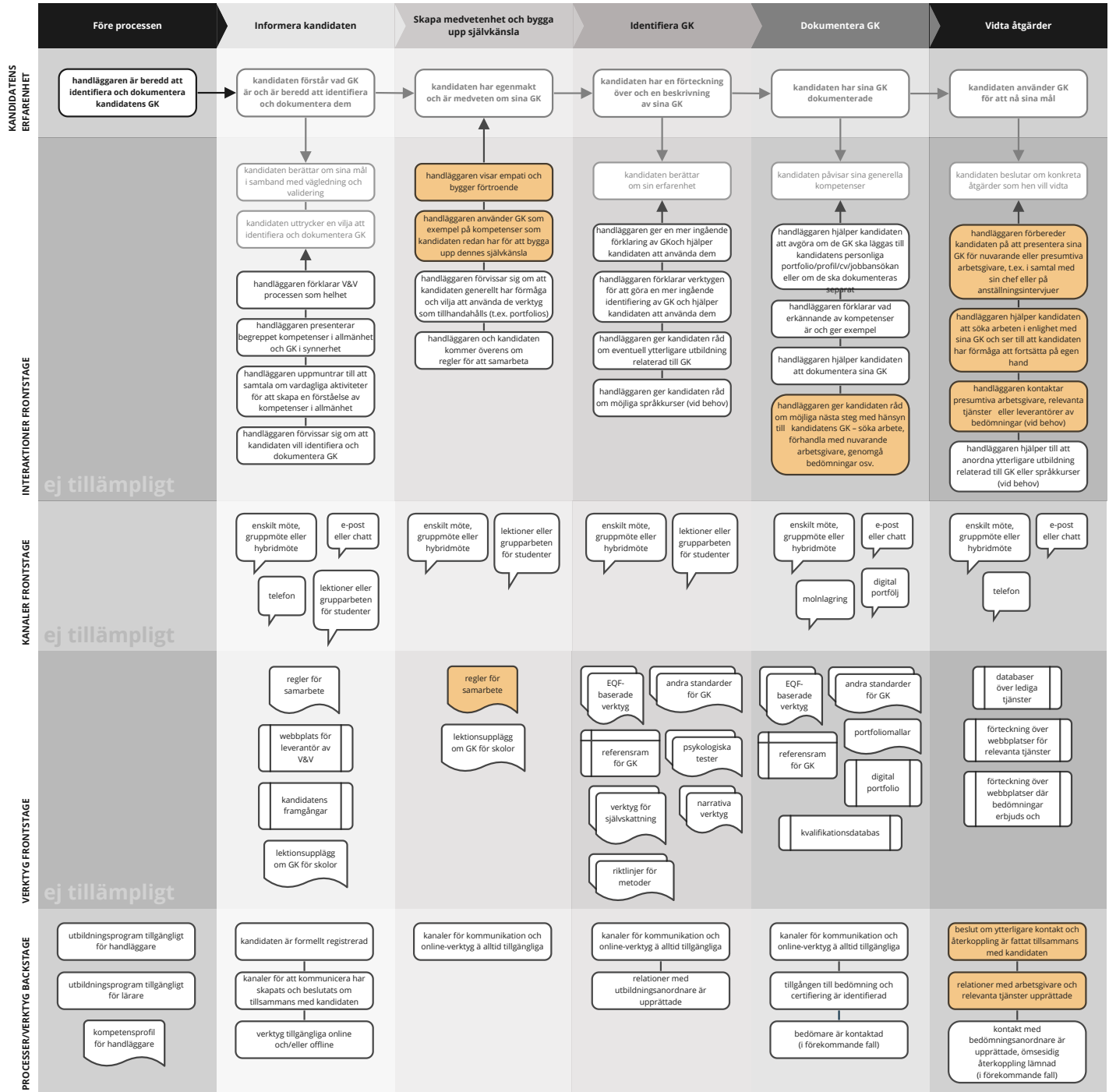
- negativ erfarenhet av det formella skolsystemet
- beslutsfattande baseras på negativa erfarenheter av skolor

### respons på GK kopplat till V&V

- hon kände sig stärkt av att ha gått igenom processen med att identifiera generella kompetenser och kompetenser – hon förstod att hon hade fler kompetenser och mer kunskaper än hon hade förväntat sig och började se fler möjligheter att lära sig mer och att utvecklas på jobbet
- hon identifierade de områden hon vill stärka och utbildningsvägarna dit, vilket kommer att föra henne närmare målet att bli teamledare på jobbet

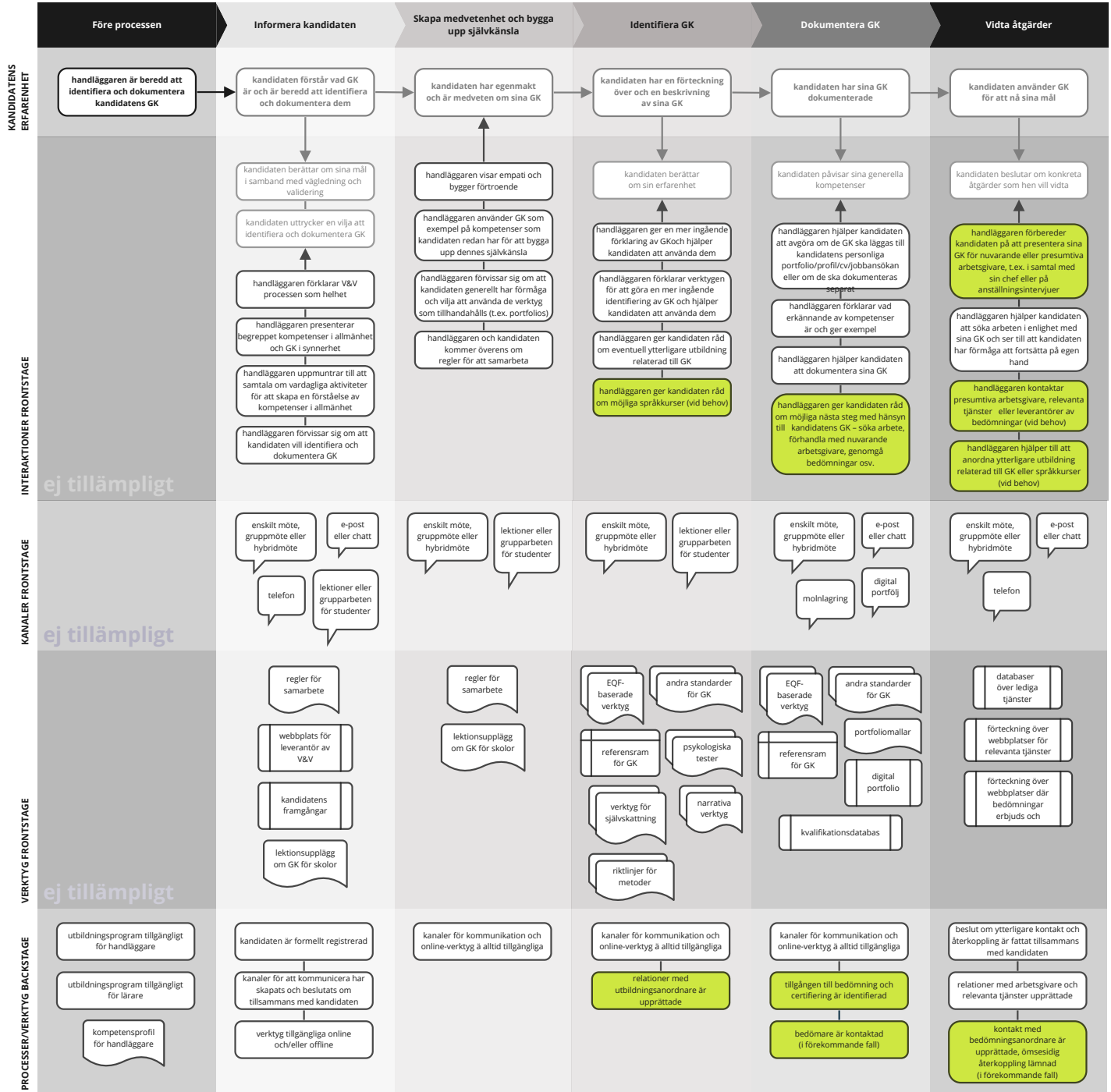
# Väglednings- och valideringsscenario för generella kompetenser

## Åtgärder som är särskilt viktiga för individen



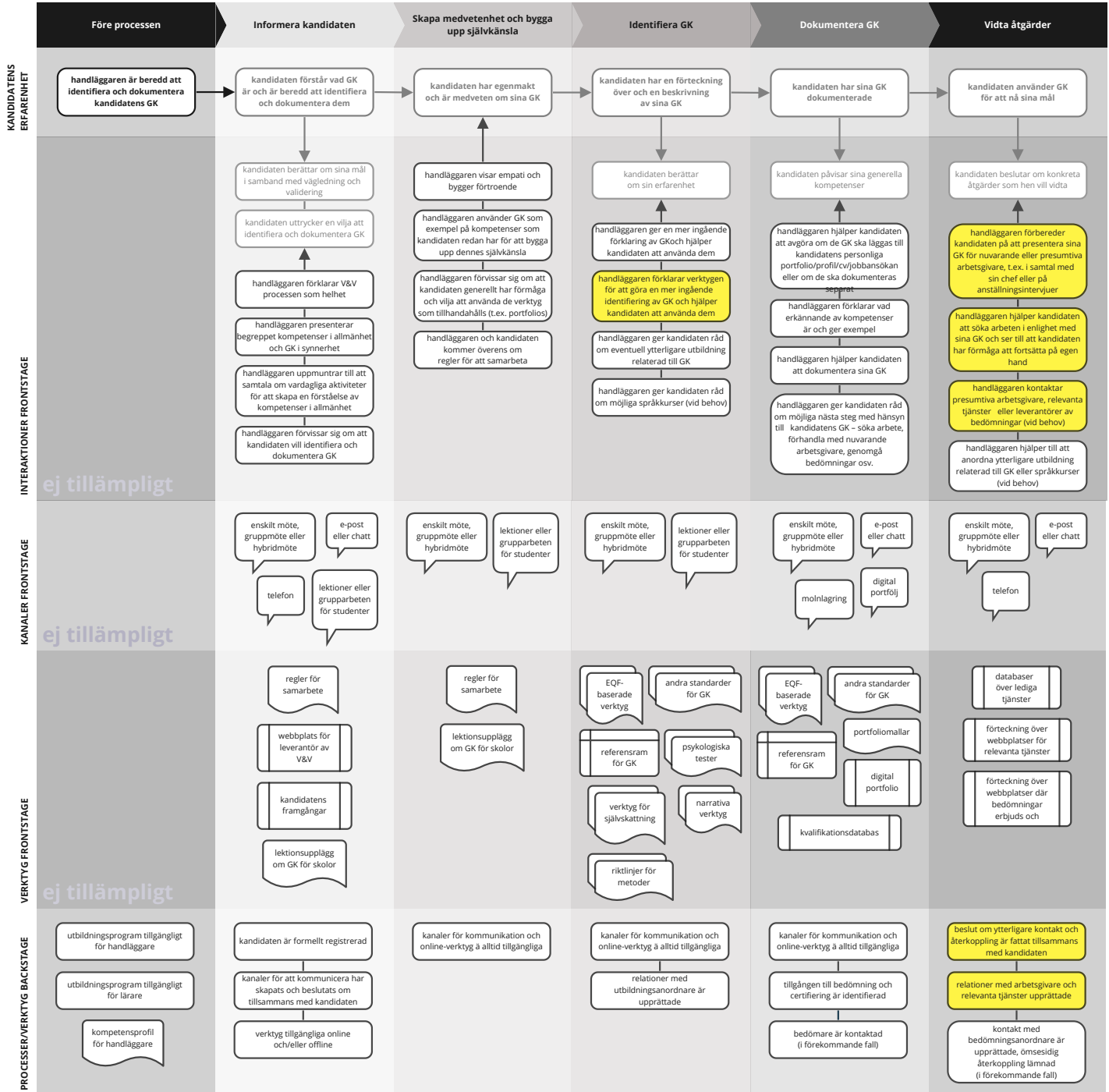
# Väglednings- och valideringsscenario för generella kompetenser

## Åtgärder som är särskilt viktiga för individen



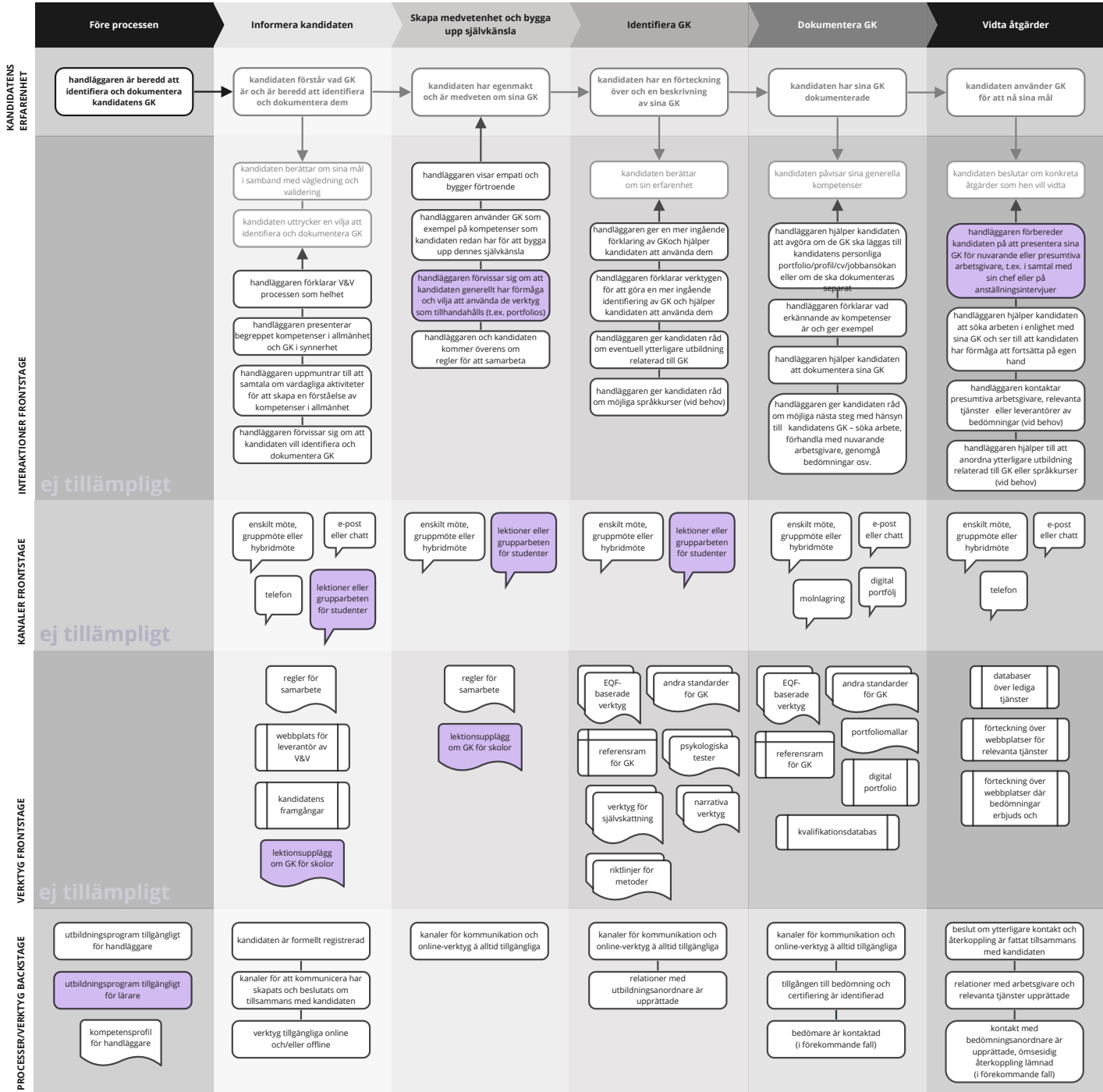
# Väglednings- och valideringsscenario för generella kompetenser

## Åtgärder som är särskilt viktiga för individen



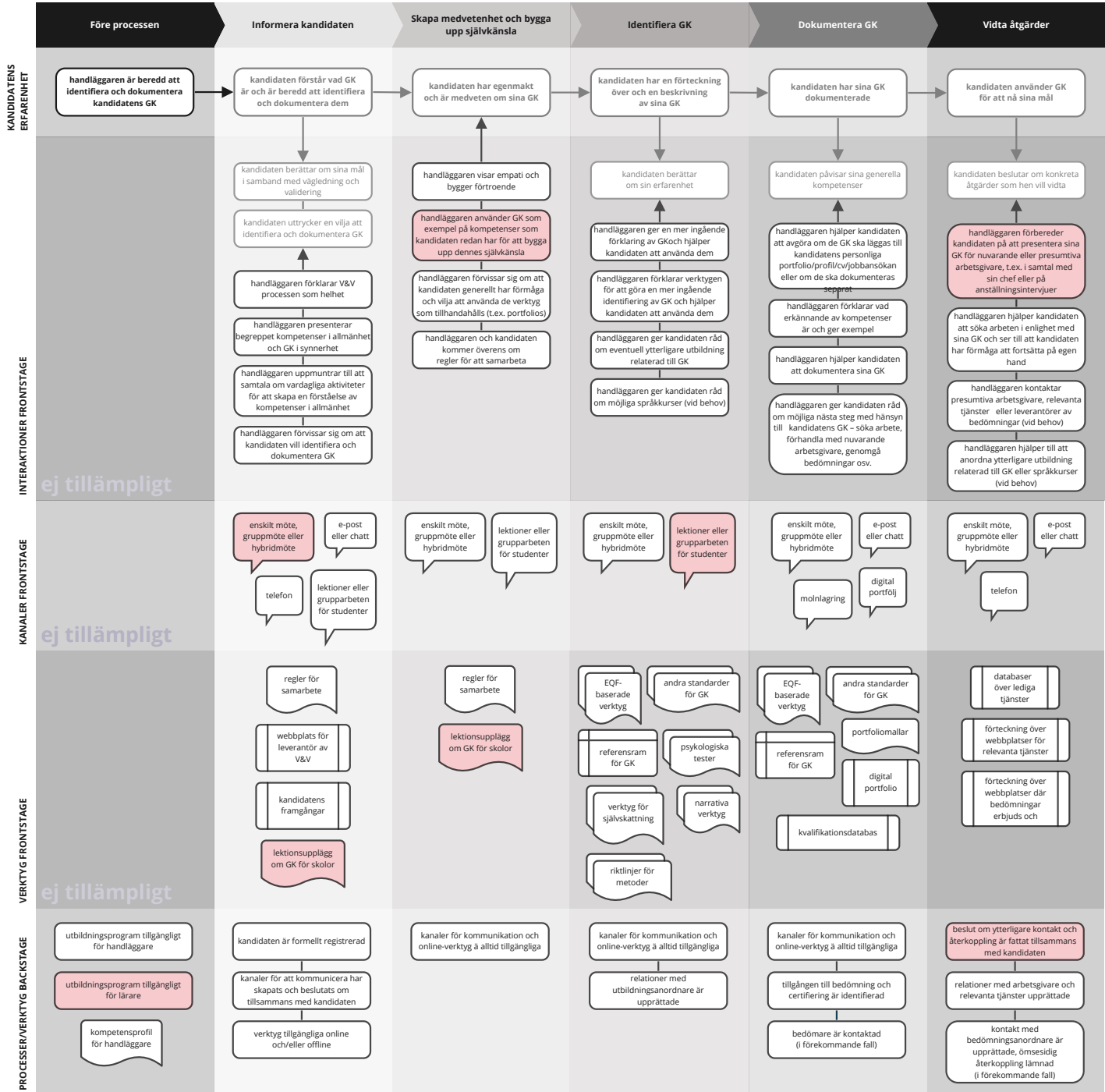
# Väglednings- och valideringsscenario för generella kompetenser

## Åtgärder som är särskilt viktiga för individen



# Väglednings- och valideringsscenario för generella kompetenser

## Åtgärder som är särskilt viktiga för individen



ej tillämpligt

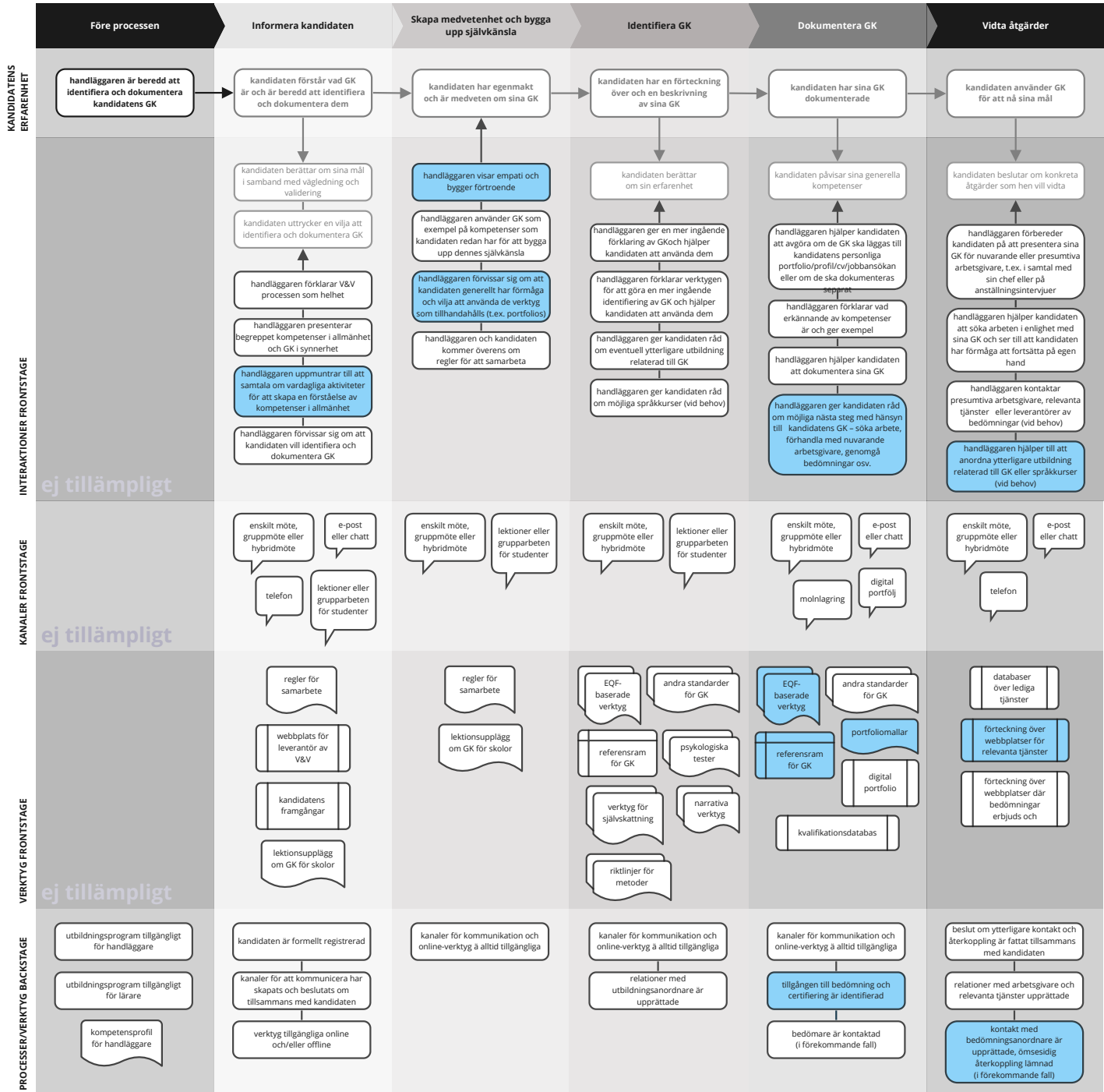
ej tillämpligt

ej tillämpligt



# Väglednings- och valideringsscenario för generella kompetenser

## Åtgärder som är särskilt viktiga för individen



ej tillämpligt

ej tillämpligt

ej tillämpligt