



# LUND UNIVERSITY

## Validus

Ossiannilsson, Ebba

2007

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Ossiannilsson, E. (Red.) (2007). *Validus*. (FoV rapport; Vol. 12). Lund University.

*Total number of authors:*

1

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00

Valideringsdelegationen



 **Kommunal.**



# VALIDUS

Slutrapport för fas 1 i ett samverkansprojekt om validering av  
fackligt förtroendevaldas kunskaper inhämtade genom  
arbetsplatslärande

Fredrik Sandberg, Lunds universitet

Linda Schultz, Linköpings universitet

Föreliggande rapport är skriven genom projekt finansierat av Valideringsdelegationen

[www.valideringsdelegationen.se](http://www.valideringsdelegationen.se) (dnr2006/92)

April 2007

### **Sammanfattning**

Denna rapport är författad av Fredrik Sandberg, adjunkt vid Lunds universitet och Linda Schultz, utredare vid Linköpings universitet. Rapporten beskriver resultatet av ett samverkansprojekt med aktörer från Lunds universitet, Linköpings universitet, fackförbunden ST och Kommunal och Valideringsdelegationen. Projektet har finansierats av Valideringsdelegationen. Syftet med projektet är att få till stånd en fungerande modell för validering av fackligt förtroendevaldas kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande. Till hjälp för att se hur en sådan valideringsmodell skulle kunna se ut har en pilotgrupp av 19 fackligt förtroendevalda och ombudsmän intervjuats om deras kunskaper som de har via arbetslivet. Undersökningen visar att ett ömsesidigt möte mellan akademien och arbetslivet är centralt för att valideringen ska fungera. De båda kunskapskulturerna behöver mötas i ett gemensamt språk för att på så vis kunna identifiera och ta till vara kunskaper som ofta är av mer praktisk art och som kan vara tysta eller dolda. Förhoppningen är vidare att dessa praktiska kunskaper ska kunna tillgodoräknas och tas tillvara i kurser i den högre utbildningen. Projektet befinner sig just nu i en inledande fas och i denna rapport har en valideringsmodell tagits fram.

Lund, Linköping april 2007

Fredrik Sandberg, Lunds universitet

Linda Schultz, Linköpings universitet

## Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>4</b>
1.1 RAPPORTENS DISPOSITION .....	4
1.2 BAKGRUND TILL PROJEKTET .....	5
1.3 PROJEKTETS SYFTE .....	5
1.4 DENNA RAPPORTS FRÅGESTÄLLNINGAR.....	6
1.5 VALIDERING – EN KORT BESKRIVNING .....	6
1.6 VALIDERINGENS VÄRDE FÖR SAMHÄLET, ARBETSPLATSEN OCH INDIVIDEN .....	7
<b>2. LÄRANDE, KUNSKAP OCH VALIDERINGENS NYCKELBEGREPP .....</b>	<b>8</b>
2.1 LÄRANDE .....	8
2.2 KUNSKAPSBEGREPPET – PRAKTISK, TEORETISK OCH KLOK KUNSKAP .....	9
2.3 NYCKELBEGREPP VID VALIDERING .....	9
2.3.1 <i>Summativ och formativ bedömning</i> .....	9
2.3.2 <i>Konvergent, divergent och autentisk bedömning</i> .....	10
2.3.3 <i>Portfoliomethodik</i> .....	10
2.3.4 <i>Validering för tillgodoräknande och tillvaratagande</i> .....	10
<b>3. INTERVJUER OCH METOD .....</b>	<b>12</b>
3.1 METODOLOGISKA ÖVERVÄGANDEN .....	12
3.2 INTERVJUER MED FACKLIGT FÖRTROENDEVALDA VID LINKÖPINGS UNIVERSITET .....	12
3.3 INTERVJUER MED FACKLIGT FÖRTROENDEVALDA VID LUNDS UNIVERSITET .....	13
3.4 INTERVJUGUIDE .....	13
<b>4. RESULTATREDOVISNING .....</b>	<b>14</b>
4.1 TRE KUNSKAPSNIVÅER.....	14
4.2 RESULTAT FRÅN INTERVJUER VID LINKÖPINGS UNIVERSITET .....	15
4.2.1 <i>Validandernas kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande i ljuset av sex ämnesområden inom PA-programmet vid LiU</i> .....	15
4.2.2 <i>Tillgodoräknande av kurser</i> .....	16
4.3 RESULTAT FRÅN INTERVJUER VID LUNDS UNIVERSITET .....	17
4.3.1 <i>Validandernas kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande i ljuset av tre kurser på Lunds universitet</i> .....	17
<b>5. TRE FRAMTRÄDANDE TEMAN I PROJEKTET .....</b>	<b>19</b>
5.1 VALIDANDERNAS MYSTIFIERING AV DET AKADEMISKA .....	20
5.2 VALIDERING BLIR EN LÄROPROCESS .....	20
5.3 FRONESIS – KLOK KUNSKAP HOS FACKLIGT FÖRTROENDEVALDA.....	21
<b>6. EN VALIDERINGSMODELL FÖR VALIDERING AV KUNSKAPER INHÄMTADE VIA ARBETSPLATSLÄRANDE.....</b>	<b>22</b>
6.1 KONVERTERING AV PRAKTISK KUNSKAP TILL TEORETISK KUNSKAP .....	22
6.2 KOMPETENSRÅDGIVARE OCH HANDLARFUNKTIONEN .....	23
6.3 VALIDERINGSMODELLEN STEG FÖR STEG .....	23
6.3.1 <i>Steg 1. Inledande valideringsfrågor</i> .....	24
6.3.2 <i>Steg 2. Information om valideringsprocessen</i> .....	24
6.3.3 <i>Steg 3. Formella meriter och självvärdering</i> .....	24
6.3.4 <i>Steg 4. Val av kurs samt intervju och Case</i> .....	25
6.3.5 <i>Steg 5. Sammanställning</i> .....	26
6.3.6 <i>Steg 6. Bedömning för tillgodoräknande av kunskaper inhämtade via lärande i arbetslivet</i> .....	26
6.3.7 <i>Steg 7. Återkoppling till validand</i> .....	27
6.3.8 <i>Att ta tillvara praktiska kunskaper via validering för utveckling av kurser i den högre utbildningen – med sikte mot framtiden!</i> .....	27
6.4 KAN VALIDERINGSMODELLEN GENERALISERAS? .....	28
<b>7. DISKUSSION.....</b>	<b>29</b>
<b>LITTERATURFÖRTECKNING.....</b>	<b>30</b>

<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING BILAGOR .....</b>	<b>1</b>
BILAGA 1 A: KURSPLAN FÖR ORGANISATION OCH LEDARSKAP VID LU .....	2
BILAGA 1 B: KURSPLAN FÖR BEHOVSANALYS FÖR KOMPETENSUTVECKLING - TEORI, METOD OCH PRAKTIK VID LU ...	5
BILAGA 1 C: KURSPLAN FÖR ARBETSRÄTT VID LU.....	7
BILAGA 2 FÖRHÅLLNINGSSÄTT HOS VALIDERARE/HANDLEDARE.....	12
BILAGA 3. INLEDANDE FRÅGEFORMULÄR .....	13
BILAGA 4 MALL FÖR INTERVJUGUIDE.....	14
BILAGA 5 MALL FÖR PRAKTISKT CASE .....	15

## 1. Inledning

Dagens samhälle definieras ofta som ett informations- och kunskapssamhälle där det ställs höga krav på individens kompetens och kunskaper. En allt snabbare omställning i arbetslivet kräver dessutom alltmer utbildning. I det sammanhanget kan det sägas att ständiga möjligheter till ny och kompletterande utbildning kommer att bli allt viktigare. En central fråga blir hur man på bästa sätt kan ta vara på och uppmärksamma de kunskaper som sker i ett livslångt lärande. Människor skaffar sig erfarenheter som kan leda till kunskaper och kompetenser genom flera olika arenor än utbildningssystemet. Dessa kunskaper bör tas till vara och där kan validering vara en väg för att göra det.

Denna rapport är resultatet av ett samarbete mellan fackförbunden ST och Kommunal, Lunds universitet (LU), Linköpings universitet (LiU) och Valideringsdelegationen, där sist nämnda också står som finansiär för projektet. Samarbetet rör validering av fackliga förtroendevaldas kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande och det har varit av intresse att titta närmre på om dess kunskaper kan valideras mot kurser i den högre utbildningen. För att undersöka detta har intervjuer genomförts med en pilotgrupp bestående av 19 fackligt förtroendevalda och ombudsmän. Förhoppningen är att den valideringsmodell som tagits fram kan göra det möjligt att bekräfta praktiska kunskaper från arbetslivet. Något som har framträtt på ett tydligt sätt i projektet och som också är en bärande idé i valideringsmodellen är att det måste ställas krav på ömsesidighet i mötet mellan arbetsliv och akademi. Kunskapskulturerna måste lära sig att tala öppet med varandra och med ömsesidighet öppna upp för samtal. Om detta kan ske finns det stora möjligheter för att den framtagna valideringsmodellen ger goda resultat.

### 1.1 Rapportens disposition

Denna disposition har som syfte att guida läsaren genom rapportens olika delar. Rapporten består av sju kapitel och nedan presenteras varje kapitel och dess innehåll.

Det *inledande kapitlet* ger en bakgrund till projektet, hur det kom till stånd och de olika samarbetsparternas väg in i projektet. Vidare presenteras projektets syfte och därefter de frågeställningar som denna rapport aktualiserar och söker svara. I kapitel ett ges dessutom en kort introduktion till validering samt valideringens värde för samhället, arbetsplatsen och individen.

I *kapitel två* diskuteras teorier om validering, lärande och kunskap utifrån tidigare forskning. De begrepp som presenteras i detta kapitel bör ses som en teoretisk ram för utformandet av den modell för validering, som detta projekt syftar till.

*Kapitel tre* framlägger fakta om intervjupersoner, intervjusituation och tillvägagångssätt vid genomförande av intervjuerna. Dessutom förs en kort diskussion om metodfrågor.

I *kapitel fyra* presenteras resultatet från intervjuerna vid Lunds och Linköpings universitet i två skilda delar. De båda undersökningarnas upplägg och huruvida ett tillgodoräknande kan komma till stånd diskuteras även.

Vidare följer *kapitel fem* som diskuterar de gemensamma slutsatser som kan dras från intervjuerna vid LiU och LU. Dessa redovisas som ”tre framträdande teman för projektet” och har även tagits tillvara i utformandet av valideringsmodellen som presenteras i nästkommande kapitel.

*Kapitel sex* presenterar en modell för validering av kunskaper inhämtade via arbetsplatslärande. Modellen redovisas inledningsvis som en figur sedan beskrivs varje steg i modellen.

Slutligen innehåller *kapitel sju* en avslutande diskussion.

## **1.2 Bakgrund till projektet**

Kommunalarbetarförbundet och Lunds universitet slöt 2001 ett avtal där parterna förband sig att underlätta för Kommunals medlemmar att ta steget in i högskolevärlden. Parterna skrev in i avtalet att validering är ett viktigt instrument/verktyg för att stödja förbundets medlemmar att ta detta steg.

Flera förbund inom TCO började i slutet av 2003 att diskutera validering och hur de skulle kunna arbeta med frågan, dessa diskussioner kom att bli upprinnelsen till detta projekt. ST och TCO-rådet i Stockholms län kontaktade därefter Tjänstemännens Bildningsverksamhet, TBV med en förfrågan om de skulle kunna validera förtroendevaldas kompetenser. TBV genomför då ett projekt där en grupp förtroendevaldas kunskaper valideras. Valideringen visar att de flesta har djup kunskap som troligtvis ligger på högskolenivå. ST beslutar sig för att gå vidare och kontaktar TCO, LO och Kommunal för att se om de är intresserade att inleda ett samarbete om validering. Samtliga är intresserade och en arbetsgrupp bildas. Därefter väljs arbetsrätt ut som ett område att validera i ett pilotprojekt. Ett antal kurser från olika universitet går igenom för att se vilka universitet som har en utbildning som bäst kan sägas passa den kunskap som fackliga förtroendevalda innehar.

Det visar sig att Lunds Universitet (hädanefter förkortat LU) är ett universitet som passar in, dessutom har Kommunal sedan tidigare en upparbetad kontakt och det ovan nämnda avtalet med LU. Samtal med LU inleds och arbetet påbörjas tillsammans med Sekretariatet för fortbildning, vidareutbildning och distansutbildning, FoV samt pedagogiska institutionen. Tillsammans med universitetet diskuteras olika utbildningar som skulle kunna vara aktuella att validera fackliga kunskaper mot. Förutom det redan nämnda ämnesområdet arbetsrätt, ses kurser i ledarskap och kompetensförsörjning som relevanta.

Eftersom både ST och Kommunal har kontakter med Linköpings universitet (hädanefter förkortat LiU) tillfrågas Beteendevetenskapliga institutionen på LiU om även de vill delta i ett samarbete om validering. I detta sammanhang bör det även nämnas att Kommunal har ett avtal med LiU sedan 2004 som bl.a. rör lärande på arbetsplatsen. Tillsammans bildas en styrgrupp för projektet med företrädare för ST, Kommunal, LU samt LiU. För att finansiera projektet tas kontakter med Högskoleverket, Utbildningsdepartementet, Myndigheten för Nätverk och Samarbete inom Högre Utbildning (NSHU) för att undersöka möjligheterna att få stöd för projektet. Under tiden arbetas en projektplan fram i styrgruppen. Det beslutas bl.a. att en pilotgrupp bestående av 20 fackligt förtroendevalda ska delta i projektet. Slutligen kontaktas även Valideringsdelegationen och de ser möjligheter i att stödja projektet. LU utformar en ansökan som beviljas med finansiering för projektets första fas (se nedan). Medlen fördelas lika mellan LiU och LU.

Det är utifrån dessa förutsättningar som projektet har möjliggjorts och denna rapport syftar till att framlägga resultatet av den första fasen i projektet.

## **1.3 Projektets Syfte**

Utifrån beskrivningen ovan är syftet med detta projekt att:

Utveckla en generell modell med flexibla lösningar för validering av kunskap inhämtad genom arbetsplatslärande. Genom detta kan den enskildes kompetens identifieras, dess värde bekräftas och tas tillvara för högskolestudier.

Det övergripande syftet bröts vidare ner i tre faser med för varje fas specifika syften. Dessa tre faser, som presenteras nedan, är även utformade så att de kan bilda tre sammanlänkade delprojekt. *Denna rapport rör enbart den första fasen.*

### **1. Utveckling av en generell modell för den utforskande fasen**

Syftet med denna fas är att ta fram en modell och ett antal metoder för utveckling av validering.

### **2. Utveckling av en generell modell för validering på distans**

Syftet är att pröva denna modell för validering på distans

### **3. Utveckling av kurser på distans.**

Syftet är att respektive universitet utvecklar kurserna så att de kan genomföras på distans och att kursupplägget kan ta hänsyn till varje students validerade kunskaper.

## **1.4 Denna rapports frågeställningar**

Frågor som vi aktualiserar i denna rapport utgår till stor del från två resultat, som validering av fackligt förtroendevaldas kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande kan leda till. Å ena sidan kan det handla om tillgodoräknande av poäng i kurser eller program i den högre utbildningen. Å andra sidan kan det handla om att ta tillvara kunskaper från arbetslivet för att främja framtida lärande och utveckling hos individen. Huvudfrågeställning och underfrågor kopplade till syftet för fas 1 är som följer:

#### **Huvudfrågeställningar:**

*Hur kan en valideringsmodell för tillgodoräknande av kurspoäng och/eller tillvaratagande av kunskaper i den högre utbildningen inhämtade genom lärande i arbetslivet se ut?*

- Hur och på vilket sätt kan man översätta praktisk kunskap till teoretisk?
- På vilket sätt kan vi mötas i gränssnittet mellan akademi och arbetsliv för en ömsesidig diskussion om våra respektive kunskapskulturer?
- Hur kan vi i detta ömsesidiga möte lära oss att tala ett gemensamt språk som överskrider barriären mellan praktisk och teoretisk kunskap?

## **1.5 Validering – en kort beskrivning**

Begreppet validering har sitt ursprung i latinets *validus* och betyder stark. Validering innebär just att styrka något eller göra något giltigt (Andersson & Fejes, 2005). Validering kan enkelt uttryckt förklaras som ett sätt att identifiera, beskriva, bedöma, värdera, dokumentera och erkänna individens reella kompetens (Ibid.). Valideringens syfte och värde kan ses i att man med hjälp av validering kan förkorta utbildningar, då den reella kompetensen och praktiska kunskapen fastställs. På så vis blir validering ett komplement till det system för vuxnas lärande som redan finns i samhället, dessutom ger den förkortade utbildningstiden ekonomiska vinster för arbetslivet och samhällsekonomin (Jansson, 2004).

I Sverige har två statliga utredningar (SOU 1998:165, SOU 2001:78) rörande validering genomförts. Dessutom gav utbildningsdepartementet 2003 ut regeringens samlade utlåtande angående validering. I dessa policydokument fastställs validering enligt följande:

*Begreppet validering har en vid innebörd. Med validering avser regeringen en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet. Tre delar kan urskiljas inom detta område. För individen handlar det dels om validering av kunskaper och kompetens inhämtade på olika sätt för att få betyg som ger behörighet för vidare studier, dels om att få ett kompetensbevis, yrkesbevis eller branschcertifikat av något slag riktat till arbetslivet. Den tredje delen berör det pedagogiska fältet, bl.a. anpassning av utbildningens uppläggning och genomförande i förhållande till den vuxnas förutsättningar och förkunskaper. (SOU 2001:78 s.35 efter regeringens direktiv Dir. 1999:86 s.1f)*

*Validering är 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 s.19)*

Detta projekt syftar å ena sidan till att validera kunskaper från arbetslivet. De första delarna i det översta citatet avser till viss del detta. Samtidigt skiljer sig projektet åt i den meningen att



inhämtade kunskaper ska legitimeras som giltiga för tillgodoräknande genom att valideras direkt mot kurser i den högre utbildningen. Det handlar främst om att bedöma och därigenom bekräfta praktiska kunskaper genom att visa på att dessa är jämförbara med teoretiska kunskaper i akademiska sammanhang. Å andra sidan är den tredje delen relevant då nuvarande projekt genererat tankar om att validering av praktiska kunskaper, inhämtade via arbetsplatslärande, kan tas tillvara för att använda dessa som utgångspunkt för utveckling av praktiskt inriktade kurser i den högre utbildningen. Det sistnämnda kan stärka långsiktiga band mellan arbetsliv och högre utbildning.

### **1.6 Valideringens värde för samhället, arbetsplatsen och individen**

Att gå igenom en valideringsprocess kan ha ett värde för samhället, arbetsplatsen och individen. Vid en validering blir individens kunskaper identifierade och oftast summerade i någon form av dokument. Individens summerade kunskap kan genom processen få ett *bytesvärde* då det t.ex. kan underlätta för individen att byta arbete eller förhandla om högre lön. Viktigt att belysa i detta sammanhang är att validering även kan innebära ett värde för högskolan. Validering av reell kompetens kan medföra en breddad rekrytering i form av att nya grupper kan komma att läsa på högskolan. Valideringen tillför även arbetsplatsen ett *bruksvärde*, i och med att individens kunskap identifieras och tydliggörs kan kunskapen komma organisationen till nytta på ett annorlunda vis än tidigare. Slutligen kan valideringen även medföra ett *mervärde* för individen då processen att synliggöra den verkliga kunskapen ger ett ökat självförtroende och självkänedom. Denna positiva effekt kan vara extra värdefull för individer som är långtidssjukskrivna då det i en rehabiliteringsprocess kan vara av vikt att hitta nya vägar i livet (Andersson och Feyes, 2005). Samtidigt bör det poängteras att när det gäller valideringens mervärde för individen kan en valideringsprocess som inte leder till att kunskap identifieras och uppmärksammas istället medföra en stor besvikelse och ett förminskat självförtroende hos individen.

## 2. Lärande, kunskap och valideringens nyckelbegrepp

Nedan kommer en diskussion att föras om lärande, var lärande kan ske och hur. På detta följer en kort introduktion till kunskapsbegreppet. Slutligen presenteras för valideringen viktiga begrepp.

### 2.1 Lärande

Synen på lärande har förändrats över tid, idag är det mer eller mindre accepterat att individer inte enbart lär sig nya kunskaper i skolbänken utan att man lär hela livet, på en rad olika arenor och under flera olika former. Pedagoger definierar detta som det *livslånga och livsvida lärandet*, där det livslånga lärandet står för att vi lär hela livet och det livsvida lärandet för att vi lär på många olika sätt inte enbart genom formell utbildning (Lindvall, 2004).

Vidare kan lärande definieras utifrån termerna *formellt, icke-formellt och informellt*. Formellt lärande representerar det lärande som sker i utbildningssystemet, som dessutom kan visas upp i formella dokument som betyg, kurspoäng eller examensbevis. Det icke-formella lärandet definieras som organiserat lärande i form av kurser, fortbildning med mera. Slutligen kan det informella lärandet sägas vara ett lärande som sker omedvetet och icke avsiktligt genom arbetet, familjelivet och erfarenheter (Ibid.). I validering och i detta projekt ses alla former av lärande som värdefullt och centralt för valideringsprocessen är att försöka blottlägga, uppmärksamma och erkänna det livslånga och livsvida lärandet.

På frågan om hur lärande går till och hur lärande bildar ny kunskap hos individer finns det en rad olika perspektiv och försök till svar. I denna rapport har vi inte för avsikt att ge oss in i den debatten eller att försöka besvara den frågan till fullo, då det ligger utanför detta projektets syfte. Däremot kan det vara av värde att kort diskutera *erfarenhetsbaserat* lärande, vilket är det perspektiv som oftast är anammat i valideringssammanhang. Segerstedt m.fl. skriver så här:

*När vi som individer möter en ny situation eller ny information, vad händer då? En lärprocess startar ofta med att vi upptäcker att det är något som vi inte kan, vet eller förstår. Den fortsätter på olika sätt beroende på individen, hennes tidigare erfarenheter och hur omgivningen möter henne. Allt lärande startar alltså i erfarenheten... (Segerstedt, Klasson, Tebelius, 2006 s.33)*

I detta sammanhang diskuterar även Segerstedt m.fl. (2003) Kolbs modell för hur lärande gestaltas. Kolb tar sin utgångspunkt i ett cykliskt tänkande och beskriver lärande som en lärcykel där de konkreta erfarenheter människan har först leder till ett reflekterande och observerande. Reflekterandet i sin tur medför en djupare förståelse för de erfarenheter vi har och vi kan formulera vår förståelse i slutsatser i form av abstrakta, generaliserande termer. Slutligen prövas det abstrakta tänkandet vi kommit fram till i ett aktivt experimenterande, som leder till nya konkreta erfarenheter och så fortsätter processen (Andersson, Sjösten & Ahn, 2003 och Segerstedt, Klasson & Tebelius, 2006)

En av de stora utmaningarna i validering är att få validanden att beskriva sina egna kunskaper och att uppmärksamma de egna erfarenheterna som nya, värdefulla kunskaper. Detta blir extra tydligt i validering av arbetsplatslärande, då man som individ sällan stannar upp och reflekterar över vad man lär sig i sitt dagliga arbete. I detta projekt har det varit viktigt att försöka uppmärksamma denna problematik. Erfarenheten vi har genom intervjuerna med pilotgruppen är att det kan krävas tid och handledning för att komma igång att reflektera samt tänka abstrakt, generaliserande och teoretiserande över den egna kunskapen, som växt fram genom arbetslivserfarenheten. Detta är något som krävs för att ett möte mellan en praktisk och teoretisk kunskapssyn ska kunna komma till stånd och ett gemensamt språk uppstå. Därför ser vi det som viktigt att den valideringsmodell som formats i detta projekt innehåller ett moment där validanden ges tid att reflektera och beskriva den egna kunskapen.

## **2.2 Kunskapsbegreppet – praktisk, teoretisk och klok kunskap**

Redan mycket tidigt i den västerländska historien skiljde man på olika former av kunskap. Aristoteles skilde på tre olika typer av kunskap, nämligen, *techne*, *episteme* och *fronesis*. Mycket kort kan *techne* beskrivas som den praktisk-produktiva kunskapen, *episteme* den teoretisk-vetenskapliga och *fronesis* kunskap som ligger på mellanmännisklig nivå, d.v.s. en form av praktisk klokhet. (Gustavsson, 2002 s.55) I den valideringsmodell som denna rapport presenterar handlar en stor fråga om förhållandet mellan *techne*, den praktisk-produktiva kunskapen och *episteme*, den teoretisk-vetenskapliga. Samtidigt är *fronesis* i alla högsta grad relevant, då validanderna har mycket sociala arbeten och ständigt är i kontakt med andra människor. I kapitel fem diskuteras vidare hur även denna form av kunskap uppmärksammades tydligt i intervjuerna. Detta kunskapsområde är dock mycket svårt att validera, då det handlar om förhållningssätt som ligger mycket nära individens person och personlighet.

Frågor som ställs i förhållande till kunskapsbegreppet och som syftar till att hjälpa till att skapa en valideringsmodell är främst, som innan nämnts: **Hur och på vilket sätt kan man översätta praktisk kunskap till teoretisk? På vilket sätt kan vi mötas i gränssnittet mellan akademi och arbetsliv för en ömsesidig diskussion om våra respektive kunskapskulturer? Hur kan vi i detta ömsesidiga möte lära oss att tala ett gemensamt språk som överskrider barriären mellan praktisk och teoretisk kunskap?**

## **2.3 Nyckelbegrepp vid validering**

Först diskuteras begreppen *summativ* och *formativ* bedömning. Efter detta kommer ett kort avsnitt om individens kunskaper som bytesvärde. Portfoliomethodik är en ofta använd och refererad metod i valideringssammanhang. Den valideringsmodell som presenteras här kan i vissa delar sägas vara inspirerad av denna metod men modellen följer inte portfoliomethodiken till fullo. Som avslutning fokuseras tillgodoräknande och tillvaratagande av kunskaper i relation till befintlig forskning.

### **2.3.1 Summativ och formativ bedömning**

Andersson och Feyes (2005) tar upp två begrepp för bedömning, som är intressanta i förhållande till den valideringsmodell som senare kommer att framläggas. Dessa begrepp är *summativ* och *formativ bedömning*. Den *summativa* bedömningen har som syfte att summera det lärande som har skett. Detta relateras till en bedömning, som ska leda till tillgodoräknande. Här vill man kunna säga vad en individ har gjort för att sedan exempelvis kunna mäta detta mot kurser i den högre utbildningen. Den *formativa* bedömningen blickar framåt och syftar till att lägga grunden för ett fortsatt lärande. Den *formativa* bedömningen går därmed att relatera till begreppet tillvaratagande. I detta fall ska valideringen leda fram till att individens kunskaper tas tillvara, exempelvis i kurser i den högre utbildningen. Samtidigt är det svårt att skilja mellan den *summativa* och *formativa* bedömningen när det handlar om ett tillvaratagande av tidigare kunskaper. På så vis att det måste självklart först ske en summering av individens kunskaper innan man kan veta hur de ska kunna tas tillvara. I denna rapport bör därför den *summativa* bedömningen ses som utgångspunkten för både validering mot tillgodoräknande och tillvaratagande. Däremot inbegriper ett tillvaratagande även en *formativ* bedömning. Vi kommer senare i detta kapitel att återkomma till tillgodoräknande och till viss del tillvaratagande, där främst tillgodoräknande av kunskaper från arbetsplatslärande är ett centralt begrepp för denna rapport och det aktuella projektet.

### 2.3.2 Konvergent, divergent och autentisk bedömning

Ytterligare centrala begrepp för valideringsprocessen är konvergent, divergent och autentisk bedömning. Den *konvergenta* bedömningen syftar till att kontrollera om individen lärt sig vissa specifika saker, medan den *divergenta* bedömningen syftar till att bedöma vad individen har lärt. Med andra ord blir en konvergent bedömning ett sätt att kontrollera om individens kunskaper motsvarar exempelvis innehållet i en kurs. Divergent bedömning å andra sidan har en mer förutsättningslös karaktär, då bedömaren inte letar efter svar utan ser till vad individen kan. Slutligen innebär en *autentisk bedömning* att individens kunskap bedöms i naturliga eller simulerade situationer. Tanken är att denna form av bedömning sker nära eller i den verkliga miljö där validandens kunskaper formats. Vanliga metoder för en autentisk bedömning är observationer, arbete med uppgifter som ligger nära den vardagliga praktiken och portfoliodokumentation. Denna form har utvecklats som ett alternativ till standardiserade tester av olika slag och en central tanke är att kunna bedöma standard av kunskaper och kompetenser utan dessa standardiserade tester (Andersson, Sjösten och Ahn 2003). Den divergenta och konvergenta bedömningen är de begrepp som främst aktualiseras i detta projekt och denna rapport.

### 2.3.3 Portfoliomethodik

Portfoliomethoden är en av de mera vanliga metodiker som har utvecklats för validering. Portfolio som på latin betyder *att bära papper*, förknippas kanske vanligtvis främst med den mapp av alster som konstnärer, arkitekter eller modeller har för att visa upp sitt arbete. I valideringssammanhang innebär portfoliomethodik inte enbart att visa upp vad man rent formellt har gjort eller producerat, utan även att ständigt reflektera över sin utveckling (Lindvall, 2004). Jansson skriver om portfolio att den ska "... betraktas som 'a never ending story', dvs. ett aldrig färdigt dokument över individens livslånga lärande. (Jansson, 2004 s.96). Det centrala i portfoliomethoden är att individens utveckling dokumenteras steg för steg för att på så vis ge en samlad bild av individens kunskaper och kunnande. I portfolion kan dokument av tre olika slag samlas nämligen, formella meriter i form av betyg eller dylikt, dokument som är relaterade till valideringen dvs. intervjuer, tester m.m. samt personliga brev där erfarenheter, som inte ringas in i de tidigare nämnda dokumenten fångas in. För varje ny del som läggs till portfolion ingår även ett moment av reflektion och självbedömning där validanden i text skriver ner sina tankar om det genomförda momentet och hur den egna kunskapen utvecklas (Lindvall, 2004 och Andersson, Sjösten, Ahn, 2003). Andersson, m.fl. skriver att portfoliomethodiken kan uppfattas som krävande men att deltagaren utvecklar sin förmåga till självbedömning samt skriv- och kommunikationsskicklighet. En av de bärande idéerna i portfoliomethoden är det egna ansvaret. Om individen som går igenom valideringen inte är motiverad eller beredd att ta ansvar för det egna lärandet kommer inte valideringen att nå sitt mål. Dessutom kan det slutligen sägas att validandens förmåga att för portfolion välja ut signifikanta arbets- och livserfarenheter samt beskriva dessa på ett sätt som går att belägga och vägas till formella utbildningskrav är central och avgörande (Andersson, Sjösten, Ahn, 2003).

### 2.3.4 Validering för tillgodoräknande och tillvaratagande

*Rekommendationerna säger att kunskaper och färdigheter från yrkeslivet, eller från annan utbildning, ska kunna tillgodoräknas om de i huvudsak motsvarar utbildningen ifråga, men sådana tillgodoräknanden ska inte betygsättas (Andersson och Feyes, s. 137).*

Validering vars resultat ska leda till direkt tillgodoräknande av poäng i den högre utbildningen rymmer en mängd problem. För det första, som vi ser i citatet ovan, är det svårt och relativt godtyckligt att bedöma vad som egentligen menas med att något i "huvudsak

motsvarar utbildningen ifråga”. Kurser som har liknande namn, såsom kurser i *ledarskap och organisation* kan vid olika lärosäten ändå skilja sig nämnvärt åt. Det kan i dessa fall handla om en stor skillnad i kurslitteratur eller i andra fall om helt olika pedagogiska angreppssätt. På vissa lärosäten fokuserar man eventuellt på hemtentamen och grupparbeten, medan andra lärosäten har kumulativa tester genomgående. Därmed är tillgodoräknande svårhanterligt, även om man rör sig mellan liknande utbildningskontexter.

Vid validering för tillgodoräknande handlar det först och främst om en konvergent bedömning. I dessa fall finns det redan en kurs vars innehåll validanden ska valideras mot och kriteriet för vad validandens tidigare kunskaper är värda blir därmed fixerad. Vid en första blick hamnar praktiska och teoretiska kunskaper i ett tydligt hierarkiskt förhållande till varandra, där den teoretiska kunskapen står överst. Detta i och med att det i sådana fall blir akademien som bestämmer förutsättningarna för vilka kunskaper som kan poängsättas utifrån högskolepoäng. Senare i denna rapport kommer vi att införa begreppet konvertering, där diskussionen ovan fördjupas. Förhoppningen är att man kan skapa ett annat förhållningssätt med detta begrepp och bana vägen för en ömsesidig diskussion mellan arbetsliv och akademi.

Tillvaratagande av kunskaper är i sin tur sammanbundet med begreppet divergent. Här utgår man inte från att finna svar, utan istället ser man till vad individen kan. I framtiden skulle exempelvis kurser kunna utvecklas som utgår från individens praktiska kunskaper inhämtade via arbetslivet. Genom validering kan dessa praktiska kunskaper lyftas fram och tas tillvara vid utformandet av kurser.

### 3. Intervjuer och metod

Här presenteras validanderna, urvalet samt intervjuernas upplägg var för sig för respektive universitet. Först diskuteras dock kort några tankar om metodologiskt angreppssätt.

#### 3.1 Metodologiska överväganden

Projektet har övervägande setts som ett uppdrag. Rent metodmässigt kan vi dock sägas ha ett kvalitativt förhållningssätt, där vi lämnat utrymme för validandernas subjektiva/personliga beskrivningar.

Detta har dock inte sammanbundits med specifika teoretiska eller metodologiska tankar såsom fenomenologi, hermeneutik eller postmodern teori. Syftet med projektet har inte varit att fastställa en rätt väg till en rätt kunskap. Det som är framträdande är dock att det har funnits en vilja att sträva mot gemensam konsensus, via språket, mellan företrädare för facket och akademien. Därmed kan tanketraditioner som kommer från kritisk teori, vilka syftar till att nå språklig konsensus, ses som en inspiration (se t.ex. Habermas, 1995).

Man kan även se inslag av vad som kallas *interaktiv forskning* i projektet. Den interaktiva forskningen har som målsättning att vara utvecklingsstödande, användbar och flexibel samt bygga på ett nära samspel mellan ”praktiker” och forskare. På så vis vill man skapa förutsättningar för ett mer jämlikt samarbete mellan samhälle, forskning och den högre utbildningen (Svensson, Brulin, Ellström & Widegren, 2002). I detta projekt är mötet mellan akademien och arbetslivet en central del, där strävan är och har varit, att projektet ska utformas i samverkan mellan aktörerna. Ett exempel på inspiration från interaktiv forskning är försöket att utforma en intervjuguide tillsammans med företrädare för facken. Målet är dessutom att utfallet ska kunna komma både samhälle, arbetsliv och den högre utbildningen till nytta genom den valideringsmodell som kommer att presenteras nedan.

#### 3.2 Intervjuer med fackligt förtroendevalda vid Linköpings universitet

För projektet genomfördes sammanlagt 9 intervjuer vid LiU.<sup>1</sup> Intervjuerna ägde rum på informanternas arbetsplats, dvs. den fackliga organisationens kontor.<sup>2</sup> En intervju genomfördes dock på universitetet då det av praktiska och tidsmässiga skäl var svårt att få tillgång till informantens kontor. Intervjuerna varade något längre än vid LU, mellan 90 och 120 minuter. Detta bland annat beroende på att fler frågor ställdes och att man här ställde frågor som utgick från flera ämnesområden inom Personal- och arbetsvetenskapsprogrammet (PA-programmet) istället för att ställa frågor direkt kopplade till kurser. De valda ämnesområdena i PA-programmet är: *ledarskap, organisation, arbetsrätt, kommunikation, konflikthantering* samt *mångfald*.

De validander från ST som kom att ingå i pilotgruppen valdes ut av företrädare från ST, varav två av de utvalda vid ett tidigare tillfälle genomgått någon form av validering.<sup>3</sup> När det gäller urvalet för Kommunal valde man att informera samtliga förtroendevalda i Östergötland om valideringsprojektet samt bjuda in intresserade till ett informationsmöte. Till mötet kom sju personer som alla var intresserade av att delta. Från denna grupp valdes sedan fem personer ut av företrädare för Kommunal Östergötland. Av de sammanlagt 9 som intervjuades, är sex kvinnor och tre män<sup>4</sup> och 8 av dessa arbetar heltid med fackliga

<sup>1</sup> Ursprungligen utgjordes pilotgruppen även vid LiU av 10 personer, men på grund av huvudsakligen tidsskäl fick en intervju med en kvinna från ST ställas in.

<sup>2</sup> Två i Stockholm, två i Motala, en i Norrköping, en i Linköping samt en i Mjölby

<sup>3</sup> Denna validering hade inte lett fram till tillgodoräknande av kurspoäng på högskola, därför valdes dessa båda ut igen för att se om denna process kunde leda till tillgodoräknande.

<sup>4</sup> Av dem som intervjuades från ST var samtliga kvinnor, medan de som intervjuades från Kommunal var tre män och två kvinnor.

uppdrag. En av informanterna har dragit ner på sin tidigare heltidstjänst för att kunna arbeta med politiska uppdrag. Gemensamt för alla 9 är att de har en gedigen erfarenhet av fackligt arbete, flera av dem har i olika former arbetat med fackliga uppdrag i 15-20 år. De intervjuade är mellan 47-55 år gamla och 4 av dem har ordförandeuppdrag (två från Kommunal och två från ST). Bland de resterande förtroendevalda återfinns uppdrag som huvudskyddsombud, studieorganisatör, uppdrag i Kommunals högskolegrupp, uppdrag i arbetsförsäkringsgrupp, handledningsuppdrag för ordförande inom Kommunal med mera. Inom gruppen som intervjuades från ST återfinns två ombudsmän. Dessa kom att utmärka sig något från de resterande, dels har de båda uteslutande arbetat fackligt i över 15 år, dels innebär ombudsmannaarbetet en annan typ av fackligt arbete än förtroendeuppdragsarbete.

### **3.3 Intervjuer med fackligt förtroendevalda vid Lunds universitet**

Vid LU har 10 personer, fem från Kommunal och fem från ST, intervjuats för detta projekt. Intervjuerna genomfördes på Pedagogiska institutionen och varade mellan ca: 40 och 80 minuter. Frågorna ställdes med utgångspunkt i tre kurser, nämligen *Organisation och ledarskap* (10p), *Behovsanalys för kompetensutveckling - teori, metod och praktik* (10p) samt *Arbetsrätt* (10p). (Se bilaga 1a-c för kursplan över dessa kurser)

Pilotgruppen valdes ut av företrädare för ST och Kommunal och det är därmed de som är ägare av urvalet. Inom denna grupp finns en viss spridning och framträdande drag var att 9 av validanderna var kvinnor och en var man<sup>5</sup>. En stor del av validanderna som intervjuades arbetar heltid fackligt. Det är dock inte uteslutande alla som har heltidsuppdrag, och i de fackliga uppdragen finns en spridning både för ST och Kommunal. Förtroendeuppdragens omfattning skiljer sig en hel del mellan validanderna, men går grovt att kategorisera in i tre kategorier: Ordförandeuppdrag, administratörsuppdrag och kortare deltidsuppdrag. De som arbetar som ordförande jobbar heltid fackligt, administratörerna arbetar främst deltid (50 %) och de med kortare deltidsuppdrag arbetar ca: en dag i veckan med fackliga frågor och tjänstgör sedan på sin ordinarie arbetsplats.

### **3.4 Intervjuguide**

Intervjuguiden utformades på ungefär samma sätt på LiU och LU. Grunden till intervjuguiden diskuterades fram med företrädare för Kommunal och utformades sedan gemensamt mellan LU och LiU. Slutligen gjordes anpassningar i respektive lärosäte för att intervjuguiden skulle fungera utifrån de olika förutsättningar som rådde. Mer generellt följde intervjuguiden denna struktur:

1. Bakgrundsfrågor (Ålder, tidigare arbeten, utbildning förtroendeuppdrag etc)
2. Frågor om utbildning och arbete (Studier på Högskola, Komvux eller liknande samt kurser inom facket.)
3. Nuvarande arbete, vad innebär detta arbete mer konkret osv.
4. Frågor om kurser/områden inom PA-programmet
5. Avslutande frågor (validandens tankar kring projektet)

Intervjuerna kändes genomgående relativt avslappnade och gick vid flera tillfällen över till samtal. Alla intervjuerna spelades in på band, vilket godkändes av alla validander.

---

<sup>5</sup> Av dem som intervjuades från ST var fyra kvinnor och en man. Samtliga intervjuade från Kommunal var kvinnor.

## 4. Resultatredovisning

Nedanstående resultatredovisning är indelad i flera delar. Först förs en diskussion om tre olika kunskapsnivåer som kan urskiljas både för de intervjuer som genomfördes vid LU och LiU. Vidare följer en sammanfattning av resultatet från undersökningarna vid LU och LiU, presenterade var för sig.

### 4.1 Tre kunskapsnivåer

I intervjuerna kunde tre kunskapsnivåer urskiljas. Dessa kunskapsnivåer är främst relaterade till validering för tillgodoräknande och här handlar det i egentlig mening, som innan diskuterats, om en summativ bedömning vars resultat ska ”bytas” in mot poäng i kurser på högskola/universitet. För intervjuerna genomförda vid LU synliggörs de tre kunskapsnivåerna i och med att validandernas praktiska kunskaper validerades mot tre kurser. För intervjuerna genomförda vid LiU gäller detsamma, men där kan dessa tre kunskapsnivåer synliggöras inom de ämnesområden som valideringen skedde mot.

De kunskapsnivåer som definieras nedan bör ses som ett första steg mot att försöka få en insikt i vilka kunskaper fackligt arbete på ST och Kommunal kan ge samt dessa kunskapers karaktär. Kunskapsnivåerna bör inte ses som fasta eller på något vis absoluta. I varje fall kunskaperna inom de olika kurserna samt ämnena definierats utifrån dessa nivåer kan det sägas vara en preliminär bedömning. Kunskapsnivåerna framträdde främst vid en närmre granskning av validandens förmåga att abstrahera sina praktiska kunskaper – alltså förmågan att ställa sig utanför och betrakta ämnet ifråga utifrån. För att en fullständig bedömning av en individs kunskaper inhämtade via arbetsplatslärande ska bli möjlig, behöver fler verktyg än enbart en intervju komma till stånd. Senare i denna rapport presenteras hur en sådan modell för validering skulle kunna se ut.

Kunskapsnivåerna är såsom följer:

1. *Mycket god kunskap* inom aktuellt valideringsämne: har jobbat med och läst om ämnet. Mycket praktisk erfarenhet och någon teoretisk.
2. *God kunskap* om aktuellt valideringsämne: har jobbat med något som går att relatera till valideringsämne. Endast praktisk erfarenhet.
3. *Erfarenhet* om aktuellt valideringsämne: har kommit i kontakt med ämnet. Allmän kunskap om ämnet.

I den första kategorin uppvisar validanden mycket god praktisk kunskap om ämnet och kan dessutom uppvisa teoretiska kunskaper. Validander med mycket god kunskap visar sig vara mer inriktade på att se begrepp i ett större perspektiv. Man är mer benägen att föra diskussioner ur ett framtids-, förändrings- och utvecklingsperspektiv, vilket ställer höga krav på abstraktions- och analysförmåga. Validanderna i denna grupp har också förmåga att ställa sig ”utanför” och betrakta ämnet ur, som en validand uttrycker det, ett ”helikopterperspektiv”.

I den andra kategorin har validanden en god kunskap om ämnet och har arbetat praktiskt med det. Ofta är resonemangen här mer normativa. Individen abstraherar något mindre än de med mycket god kunskap och resonemangen är mer beskrivande och lokalt förankrade.

I den tredje kategorin finner man validander som har liten praktisk och ingen teoretisk kunskap om ämnet ifråga. Validanden har i dessa fall inte arbetat konkret med ämnet. Ofta förs resonemang kring ämnet utifrån ett känslomässigt/normativt perspektiv.

Dessa olika kunskaper är starkt bundna till de arbetsuppgifter och den kontext validanden befinner och befunnit sig i. Om man arbetar högre upp i en organisation, är det en nödvändighet att kunna förstå begrepp och termer i mer abstrakt mening. Det är alltså inte en fråga om att kategorisera individer, även om risken ändå är stor att det indirekt blir tal om detta. Vid validering mot tillgodoräknande handlar det inte om att se potential i individen för framtida utveckling. Utan endast att summera de kunskaper som individen har till dags dato, för att sedan byta denna praktiska kunskap mot poäng i aktuella kurser. Senare i denna



rapport kommer vi att närma oss denna problematik och ge förslag på ett annat förhållningssätt, som vi kallar för konvertering.

När det handlar om att ta tillvara kunskaper inhämtade från arbetslivet är det, som innan diskuterats, annorlunda. Här handlar det mindre om att se individens samlade kunskaper som ett bytesvärde och mer om att se potential hos individen för en mer långsiktig läro- och utvecklingsprocess. I förhållande till detta blir i egentlig mening nästan alla validandernas kunskaper intressanta, utom möjligtvis för de som är i pensionsålder. Det uttalas tydligt i intervjuerna, att de inte ser något direkt värde av att lägga ner tid på ytterligare studier. Därmed borde man avgränsa gruppen som ska valideras till yngre individer som har intresse av att utvecklas och där värdet av valideringen också bidrar till en längre och mer långsiktig utvecklingsprocess.

## **4.2 Resultat från intervjuer vid Linköpings universitet**

Under de samtal som fördes vid LiU om hur intervjuerna skulle utformas kunde två möjliga förhållningssätt urskiljas. Det ena alternativet var att genomföra valideringen mot tre till fyra kurser inom PA-programmet. Då skulle även intervjun utformas på ett sätt där validandernas kunskaper inom dessa kurser är det centrala i de frågor som ställs. Ett andra alternativ som diskuterades var att genomföra intervjuer med ett bredare perspektiv än 3-4 specifika kurser. Intervjun skulle i så fall utformas runt ämnesområden, som ingår i ovan nämnda program. Syftet med en sådan intervju skulle vara att försöka utgå från validandens egna perspektiv och förutsättningar. En sådan form av intervju skulle även kunna sägas vara ett försök till att genomföra en s.k. divergent bedömning av validandernas kunskaper. Slutligen valde man att utforma intervjuerna efter det senare bredare alternativet. På det viset skiljer sig även intervjuerna något åt mellan de båda orterna. Vilket vi hoppades skulle bidra till att ge ett rikare material inför utformningen av en modell för validering. Samtidigt kan det valda förhållningssättet leda till att det material som intervjuerna ger blir ytligare och även svårare att bedöma utifrån ett tillgodsörande.

Nedan följer en sammanfattning av de intryck som intervjuerna gav. De ovan presenterade kunskapsnivåerna används som utgångspunkt för en diskussion om de intervjuades kunskaper inom de ämnesområden som intervjuerna utgick från.

### **4.2.1 Validandernas kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande i ljuset av sex ämnesområden inom PA-programmet vid Linköpings universitet**

De sex ämnesområden som intervjuerna kom att utgå från är som tidigare nämnts: *ledarskap, organisation, arbetsrätt, kommunikation, konflikthantering och mångfald/lika villkor*. Validanderna fick i intervjuerna möjlighet att själva bedöma vilka av nyss nämnda områden de ansåg sig ha mest erfarenhet och kunskap inom. Samtalet under intervjun ägnades sedan något mer tid för de områden, som validanden själv valde men frågor kring alla områden ställdes. Nedan diskuteras resultatet från intervjuerna presenterade för varje ämnesområde.

**Ledarskap:** I de samtal som fördes om ledarskap kan det bedömas att samtliga har mycket goda till goda kunskaper om ledarskap. De båda ombuden utmärker sig något inom de mer teoretiska kunskaperna inom detta ämne. Vidare har de med ordförandeuppdrag unika praktiska och personliga erfarenheter av ledarskap. De kan med lätthet formulera tankar om olika slags ledare och för även mer abstrakta reflekterande diskussioner om ledarskap. Samtidigt har de även genomfått kurser inriktade på ledarskap t.ex. ordförandeutbildningar och har även på så vis vissa teoretiska kunskaper. En av de intervjuade för Kommunal har i sitt uppdrag att vara handledare för andra ledare och utmärker sig på grund av det något från de övriga i sina kunskaper. Slutligen är det värt att lyfta fram de unika erfarenheter, som fackliga förtroendevalda och ombudsmän får genom att de ständigt i sitt fackliga arbete möter ledare i form av arbetsgivare och personalchefer.

**Organisation:** Inom detta område verkar kunskaperna vara mer varierande. Samtliga kan anses ha goda kunskaper om den egna fackliga organisationen, hur den är uppbyggd och fungerar, samt positiva och negativa aspekter av den. Dessutom har alla goda kunskaper om de organisationer de fackliga medlemmarna är anställda inom, dvs. kommun, landsting m.m. Men det är enbart ett fåtal som kan sägas ha kunskaper om organisationer och organisationsteori på ett mer generellt och teoretisk plan. Här utmärker återigen sig de båda ombuden som intervjuades, en av dessa arbetar även till stor del med organisatoriska utvecklingsfrågor. De övriga från ST utmärker sig även de något från gruppen som helhet. Detta kan till stor del bero på att samtliga från ST har gått ett antal högskolekurser där viss organisationsteori ingår.

**Arbetsrätt:** Arbetsrättsliga frågor av olika slag är en mycket stor del av det fackliga uppdraget. Samtliga av de 4 som intervjuades från ST har minst 10 högskolepoäng i arbetsrätt och/eller arbetsmiljörätt. På grund av det las inte något vidare fokus på detta område i intervjuerna med de från ST, så nedan diskuteras därför enbart de 5 som intervjuades från Kommunal.

Samtliga av de intervjuade från Kommunal kan sägas ha mycket goda kunskaper inom arbetsrätt. Möjligtvis med undantag av någon som inte arbetar så ofta med arbetsrättsliga frågor. En stor del av deras kunskaper menar de själva är inhämtade på eget initiativ samt från erfarenhet. Dessutom har de via facket gått utbildningar i arbetsrätt. De uttrycker en trygghet i att de upplever att de behärskar de arbetsrättsliga lagarna och vet hur de ska ta reda på det de behöver från fall till fall. Slutligen är det värt att nämnas att de flesta även har en mycket god kunskap i försäkringsfrågor, främst inom området sjukförsäkringar.

**Kommunikation:** När området kommunikation behandlas i intervjuerna blir det mycket tydligt hur centralt detta ämnesområde är i facklig verksamhet. Samtidigt blir det även tydligt att det är svårt att bedöma de kunskaper validanderna har inom området då det är endast vissa delar av kommunikationsområdet som man har kunskaper om. Många har genom facket gått utbildningar i förhandlingsteknik, vilket skulle kunna sägas vara ett ämne som ligger i gränssnittet mellan kommunikation och konflikthantering. Dessutom har flera, via facket, gått kurser i retorik och tillsammans med stor retorisk erfarenhet kan de sägas ha goda till mycket goda kunskaper inom retorik. Det framkommer även, hur det fackliga uppdraget ofta innebär att man hamnar i samtal med människor, som befinner sig i svåra och känsliga situationer. Det kan handla om rehabsamtal, hot om uppsägning, mobbing på arbetsplatsen m.m. Samtliga kan sägas tala reflekterande, kritiskt och i viss mån i abstrakta former om de egna erfarenheter som de har i ämnet. De flesta uttrycker dock att de kunskaper de har inom detta ämne är till största del grundat i erfarenhet.

**Konflikthantering:** När det gäller konflikthantering så upplever man att det är en naturlig och stor del av det fackliga arbetet som yttrar sig i form av konflikter och förhandlingssituationer med bl.a. arbetsgivare och försäkringskassan. Dessa konflikter är dock nästintill enbart sakliga. De som arbetar som ombud utmärker sig något inom detta område, på grund av att de har stor erfarenhet av förhandling. De reflekterar och talar lätt om olika strategier och ”knep” de använder sig av i dessa situationer. Ett par av validanderna utmärker sig även på det viset att de har vid flera tillfällen hanterat situationer där medlemmar varit mobbade på sin arbetsplats. En av de intervjuade har dessutom haft utbildningsdagar och kurser inom facket om mobbing på arbetsplatsen.

**Mångfald:** Inom detta område skiljer sig kunskaperna och erfarenheten åt ganska kraftigt mellan validanderna. Ett par har erfarenhet av att i sitt fackliga uppdrag hantera fall av diskriminering. Några har varit och är involverade i att skriva jämställdhetsplaner eller liknande och någon har varit delaktig i att ta fram information om mångfaldsfrågor. En av validanderna har goda teoretiska kunskaper inom genusfrågor då hon har läst en kurs på högskola i genusvetenskap.

#### 4.2.2 Tillgodoräknande av kurser

I och med att intervjuerna vid LiU inte specifikt har utgått från att mäta de kunskaper validanderna har inom vissa utvalda kurser blir bedömningen om huruvida ett tillgodoräknande kan ske osäker och svår. På ett vis kan intervjuerna som genomfördes ses som en djupare kartläggning över de

kunskaper fackligt arbete ger. Samtidigt bör även en försiktig bedömning om dessa kunskapers möjligheter att ge ett tillgodoräknande göras.

De personer som arbetar som ombud inom ST, har mycket goda kunskaper inom de ämnesområden som berördes i intervjuerna. De har i många fall tillsammans med praktiska kunskaper även teoretiska kunskaper. Dessutom har de läst en del kurser på högskola och har på så vis en personlig erfarenhet av den akademiska kunskapskulturen. Det är svårt att säga om ett fullt tillgodoräknande av en hel kurs skulle kunna bli aktuellt, men inom flera områden skulle dessa personer antagligen kunna tillgodoräkna sig delar av kurser. Vidare är arbetsrätt ett område där samtliga har mycket goda kunskaper och där ett tillgodoräknande av dessa kunskaper skulle kunna bli möjligt.

När det gäller ämnesområdena kommunikation och konflikthantering kan även där flera ses inneha mycket goda kunskaper. Däremot är dessa kunskaper starkt kopplade till det fackliga området, d.v.s. man har kunskaper i retorik och förhandlingsteknik. Man har även en hel del erfarenhet av vad man brukar kalla "det svåra samtalet". Inom dessa områden är det svårt att se att ett fullt tillgodoräknande kan komma till stånd, men eventuellt kan delar av kurser komma att tillgodoräknas. Däremot har flera erfarenheter, som skulle vara spännande att diskutera utifrån ett tillvaratagande.

Flera av validanderna är själva ledare och har på så vis genom både kurser och erfarenhet tillskansat sig mycket goda kunskaper om ledarskap. Speciellt för denna grupp skulle ett visst tillgodoräknande kunna vara möjligt.

Inom området organisation är det flera, som enbart kan sägas ha en kunskapsnivå som ligger inom ramen för vad som ovan kallas erfarenhet och ett tillgodoräknande ses som svårt att få till stånd. Några har däremot även vissa teoretiska kunskaper och speciellt en av validanderna arbetar med utvecklingsfrågor och i detta fall kan ett visst tillgodoräknande diskuteras.

Slutligen är det svårt att bedöma de kunskaper som validanderna har när det gäller mångfaldsfrågor. Ingen av dem uttrycker att dessa frågor är en regelbunden och återkommande del av deras arbete. Några menar att det inte ens är aktuella frågor för den arbetsplats som de arbetar vid. Flera nämner dock, att de tror att dessa frågor kommer att bli viktigare och att de skulle vilja utveckla sitt kunnande när det gäller mångfaldsproblematik.

### **4.3 Resultat från intervjuer vid Lunds universitet**

Vid LU genomfördes, som innan nämnts, 10 intervjuer med fackligt förtroendevalda från ST och Kommunal. Syftet med denna del är att sammanfatta de intryck som intervjuerna gav. De kunskapsnivåer som presenterats tidigare används som utgångspunkt för en diskussion kring de kurser som använts som bakgrund för att närma sig de fackligt förtroendevaldas kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande.

#### **4.3.1 Validandernas kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande i ljuset av tre kurser på Lunds universitet**

Tre kurser, *organisation och ledarskap*, *behovsanalys för kompetensutveckling - teori, metod och praktik* samt *arbetsrätt* valdes som utgångspunkt för valideringsprojektet fas1 på LU. I intervjuguiden delades ledarskap och organisation upp i två delar, varav de andra kurserna inte delades upp i mindre delar. Kanske borde dock frågorna för kursen behovsanalys för kompetensutveckling - teori, metod och praktik delats upp i två delar då det i efterhand framkommit att det blev något rörigt när frågor kring begreppen ställdes samtidigt. Nedan ges en kort sammanfattning av vad som framkom i intervjuerna i förhållande till indelningen, i mycket god kunskap, god kunskap och erfarenhet av ämnet. Detta är koncentrerade sammanfattningar som på grund av rapportens format bantats ner. Förhoppningen är ändå att det framträder en bild av vilka kunskaper fackligt förtroendevalda inom ST och Kommunal har fått via sina arbeten mät mot de aktuella kurserna. Det bör återigen poängteras att validanderna ingår i en pilotgrupp och där deras individuella validering inte är det bärande

syftet med projektet. Syftet är att ta fram en valideringsmodell och olika metoder, för att sedan kunna gå vidare och i fas 2 realisera denna modell.

**Organisation och Ledarskap.** Inom ledarskap utmärker sig ordförandena inom både ST och Kommunal. Detta är inte underligt beroende på att de dagligen arbetar som ledare och därigenom uppnått en hög praktisk erfarenhet som ledare. Samtidigt följs denna typ av uppdrag upp med ex. ledarskapskurser och ordförandeutbildningar, vilket också tycks ha givit individen en del insikt i mer teoretiska frågor. De validander som arbetar på nationell nivå uppvisar mycket goda kunskaper. Framförallt för de resonemang som inbegriper abstraherande av begreppet ledarskap och där de ofta talar i termer om utvecklings- och förändringsarbete. När det gäller de som arbetar på lägre nivå i den fackliga organisationen och som inte själva arbetar eller har arbetat som ledare är diskussionerna nästan uteslutande normativa. Man abstraherar i liten mån. Det handlar mest om hur man upplever att en ledare ska vara och mindre om vad ledarskap är.

När de gäller **organisation** är det återigen de som arbetar högt upp i ST och Kommunal: s organisation som uppvisar en god till mycket god kunskap. En av validanderna jobbar dessutom för tillfället i en grupp som arbetar med organisationsförändringar på mycket hög nivå. Samtidigt har i stort sett alla validander en stor kunskap om sin egen organisation (struktur, beslutsvägar etc), men har inte direkt arbetat praktiskt med organisationsfrågor.

**Behovsanalys för kompetensutveckling - teori, metod och praktik:** Inom denna kurs är det lite svårt att ge en fullständigt klar bild över validandernas kunskaper. Alla begreppen är viktiga inom facket, men dess betydelse skiftar en hel del. Alla validander känner till begreppen och behovsanalys är viktiga för att bedriva fackligt arbete, exempelvis när man på olika sätt vill få till stånd kompetensutveckling bland medlemmar. Begreppet kompetens är relativt urholkat och uppfattningen av begreppet tycks i många fall vara relativt allmän hos validanderna. Samtidigt utmärker sig en del av validanderna då de rent konkret gjort behovsanalys i sitt fackliga arbete.

**Arbetsrätten** utmärker sig påfallande i förhållande till de andra kurserna. Alla validander har goda till mycket goda kunskaper i ämnet och arbetar dagligen med olika paragrafer och lagar hämtade härifrån. Man jobbar dock med lagarna på något olika vis: förhandling och information till medlemmar är de vanligaste formerna. Vid förhandling krävs dock mer direkt sakkunskap, då det sker en konkret förhandling med olika arbetsgivarparter. Den praktiska och teoretiska förståelsen tycks därmed vara något högre hos dem som har förhandlingsrätt.

Utmärkande för de individer från ST och Kommunal som intervjuades är att de alla har god till mycket god kunskap i arbetsrätt. Här finns stora chanser för samtliga validander att direkt få tillgodoräkna sig poäng. Samtidigt är det oklart hur stora delar av arbetsrätten man konkret använder i sitt arbete. Det är dock tydligt att det inte är hela kursen i arbetsrätt.

Inom Organisation och ledarskap framstår de som är ordförande, framförallt nationellt, som de har goda till mycket goda kunskaper. Här finns potential för att göra validering för tillgodoräknande av poäng. Samtidigt är det tydligt att det krävs att man har varit eller är ledare för att kunna bli aktuell för tillgodoräknande. När det gäller organisation är det vidare nästintill ett måste, att man har arbetat med organisationsfrågor för att kunna bli aktuell för tillgodoräknande. Många av validanderna har här endast erfarenhet av ämnet. Samtidigt finns det stora chanser att ta tillvara validandernas praktiska kunskaper och ge dem chansen till en längre utvecklings- och läroprocess. Många av de yngre validanderna skulle ha stor nytta av mer abstrakta kunskaper inom både ledarskap och organisation som ett utvecklingssteg i deras framtida karriär.

Inom ramen för kursen behovsanalys för kompetensutveckling - teori, metod och praktik finns ingen grupp som tydligt utmärker sig. Däremot finns det validander, som genomfört behovsanalys. Dessa validander kan bli intressanta för en eventuell validering mot tillgodoräknande. Samtidigt skulle det vara ett lyft för många av validanderna att gå denna

kurs. Det skulle ge dem verktyg för att i framtiden kunna ge styrka åt arbetet med behovsanalyser och samtidigt fördjupa förståelsen för begreppet kompetens.

I den gemensamma resultatdelen nedan kommer vi bland annat att föra fram andra kunskaper hos de fackligt förtroendevalda som framkom i intervjuerna. Det handlar här till stor del om den kunskapsform som heter Fronesis (klok kunskap) som vi innan beskrivit.

## 5. Tre framträdande teman i projektet

I detta kapitel presenteras tre teman som på ett tydligt sätt framträtt i projektet. Först är det validandernas mystifiering av det akademiska, sedan validering blir en läroprocess och till sist Fronesis – klok kunskap hos fackligt förtroendevalda.

### 5.1 Validandernas mystifiering av det akademiska

När arbetsliv och akademi möts är det, som tidigare vid flera tillfällen nämnts, två kunskapskulturer som ska mötas. Det finns här stora chanser för att detta möte kan bli dynamiskt och på lång sikt leda till stora möjligheter där både akademi och arbetsliv kan bli stora vinnare. Samtidigt har det i många av intervjuerna framkommit att validanderna ofta *mystifierar* den akademiska världen. Ett exempel på detta är när en validand uttrycker det som att denne vill komma in i den akademiska världen för att kunna lära sig att ”manipulera er också”. Ett annat exempel, vilket skett vid flera tillfällen, är när validanderna innan de svarar på en fråga i intervjuerna tydligt framhäver att det skulle finnas ett ”sant” svar - ett svar som intervjuaren som kommer från akademien sitter inne med. Ett tredje exempel är en historia en av validanderna berättar utifrån sitt första möte med den högre utbildningen. I detta fall handlade det om en hemtentamen som validanden skrivit. När hemtentamen rättats och lämnats tillbaka av examinatorn beskriver validanden hur denne förskräckt direkt märkt att det var en massa ”röda markeringar” på samtliga sidor. Detta återkopplade validanden till yngre skolår och blev påtagligt berörd, med tron om att hemtentan blivit underkänd. När denne sedan på sista sidan märker att hemtentan genererat högsta betyg uttrycks en stor förvåning. Detta är ett exempel på hur tidigare erfarenheter av skolan sammanbinds med andra typer av formell utbildning, inbegripet den högre utbildningen. I många fall kanske man väljer bort högre utbildning på grund av negativa upplevelser från grundskola och gymnasium. Mystifieringen av det akademiska kan, utifrån detta projekts erfarenheter, sammanfattas som följer:

- Akademin tillhandahåller verktyg som kan användas i ”manipulativt” syfte
- Akademin ligger inne med en ”absolut” sanning
- Utifrån denna absoluta sanning dömer akademien individen
- Akademin blir därmed i många fall omgiven av en mur som är svår att komma över

Vi menar att mystifieringen av det akademiska måste tas på allvar och leda till att validering fokuserar mer på det ömsesidiga mötet mellan arbetsliv och akademi. I den valideringsmodell som senare presenteras kommer just denna ömsesidighet att vara en bärande idé. Förhoppningen är att detta kan luckra upp den bild av den högre utbildningen som många validander har och därmed leda till en avmystifiering. Vi menar att det då finns en stor chans att validanden öppnar upp sig och blir mer mottagbar för att se sina praktiska kunskaper som värdefulla även i akademiska sammanhang.

### 5.2 Validering blir en läroprocess

I intervjuerna har validanderna fått betrakta sitt arbete i ett utanförperspektiv, reflektera över olika begrepp, samt värdera och bedöma sina kunskaper och utveckling. Det har varit påtagligt att intervjun varit en läroprocess för validanderna.

Framförallt följande aspekter är viktiga att lyfta fram:

- I intervjusituationen reflekterar validanden över sitt arbete i ett utanförperspektiv. Validanden blir en yttre betraktare av sig själv.
- Genom att reflektera över sitt arbete med fokus på specifika begrepp såsom ledarskap och organisation drivs validanden i viss mån till att ”teoretisera” över sina praktiska erfarenheter.

I intervjusituationen drivs därmed validanden till att beskriva fenomen och analysera dessa liksom en forskare i egentlig mening gör. Vad gör jag i mitt arbete? Vilken typ av ledare är jag? Vad för typ av organisation arbetar jag i? Ett intressant påstående som en av validanderna uttryckte var att denne i och för sig inte kände till några akademiska teorier om ledarskap, men att denne genom många års erfarenhet hade "egna teorier" om vad ledarskap är. Detta har vi tagit fast på och förhoppningen är att valideringsmodellen i denna rapport kan leda till att validanden på ett ännu tydligare sätt lär sig resonera mer akademiskt.

### **5.3 Fronesis – klok kunskap hos fackligt förtroendevalda**

Inom ramen för det fackliga arbetet märktes det tydligt att det på alla nivåer är ett mycket socialt arbete. På frågan om vad man tycker att man lärt sig i sitt fackliga arbete är det även vad som skulle kunna definieras som *fronesis*, klok kunskap som betonas av validanderna. Någon av validanderna svarar direkt att det man lärt sig är "social kompetens". De flesta har svårt att sätta fingret på hur detta kan te sig rent konkret. Men i intervjuerna framkommer det att de flesta har flera års erfarenhet av att möta människor som befinner sig i svåra situationer på olika sätt. Många av validanderna berättar om svåra samtal och hur de tagit hand om gråtande medlemmar. Dessa svåra situationer kan handla om allt från hot om uppsägning, sjukdom, mobbing på arbetsplats, diskriminering p.g.a. handikapp eller sexuell läggning. Det som dock är vanligast och som alla har mest erfarenhet av är rehabiliteringssamtal. Många av validanderna visar sig inta en närmast terapeutisk roll i dessa situationer. Genom erfarenhet men även via en form av praktisk kunskap har validanderna lärt sig att hantera dessa situationer på ett ödmjukt och humant sätt. Konkret kan man säga att validanderna uttrycker det som att de via sitt fackliga uppdrag har:

- utvecklats som människor
- lärt sig att inte ha förutfattade meningar
- lärt sig vara lyhörda i mötet med andra människor
- lärt sig att tala med olika slag av människor

När det gäller den sista punkten ovan är det flera som talat om hur viktigt det är att tala med människor så att de förstår. Några av validanderna uttrycker detta genom att säga att som facklig företrädare måste man lära sig att "tala med bönder på bönders vis och med de lärde på latin".

## 6. En valideringsmodell för validering av kunskaper inhämtade via arbetsplatslärande

I denna del kommer begreppet konvertering, kompetensrådgivare och handledare, samt valideringsmodellen att presenteras. Slutligen diskuteras också valideringsmodellens generaliserbarhet.

### 6.1 Konvertering av praktisk kunskap till teoretisk kunskap

En tanke i detta projekt har varit att närmre begrunda huruvida praktiska kunskaper inhämtade via lärande i arbetslivet kan leda till tillgodoräknande av poäng i kurser i den högre utbildningen. Detta är, som tidigare nämnts inte en lätt uppgift. För det *första* måste det ske en ganska grov indelning av kunskaper, vilket gör att man indirekt också kategoriserar in individer i olika fack. För det *andra* blir den akademiska kunskapssynen vid tillgodoräknande måttet på vad de praktiska kunskaperna är värda. Praktiska kunskaper kan sägas bli legitima genom att visa sig likvärdiga de teoretiska kunskaper som den högre utbildningen står för. För det *tredje* blir denna form av bedömning relativt instrumentell, då det inte ges utrymme för att se potential hos individen för fortsatt lärande och utveckling. Däremot skulle tillvaratagande av kunskaper öka chanserna för ett närmre samarbete mellan arbetslivet och akademien. Exempelvis skulle utvecklandet av kurser, som utgår från de deltagande studenternas kunskaper, inhämtade via arbetslivet, vara en spännande och framåtsyftande idé!

Om alltjämt tillgodoräknande ska vara ett resultat av validering kan begreppet *konvertering* vara behjälpligt. Med konvertering menar vi att kunskaper inhämtade via arbetslivet konverteras till teoretiska kunskaper i den högre utbildningen. För att detta ska vara möjligt måste man försöka finna gemensamma markörer i de två olika kunskapskulturerna. Begreppet konvertering kan sedan hjälpa till att plana ut de två kunskapskulturerna genom att, till viss del, ställa dem bredvid varandra istället för att den ena kunskapssynen (akademien) granskar den andra (arbetslivet)<sup>6</sup>. Att tala om konvertering kan skapa ett nytt förhållningssätt, då man också skulle kunna tänka sig att konvertera teoretisk kunskap till praktisk.

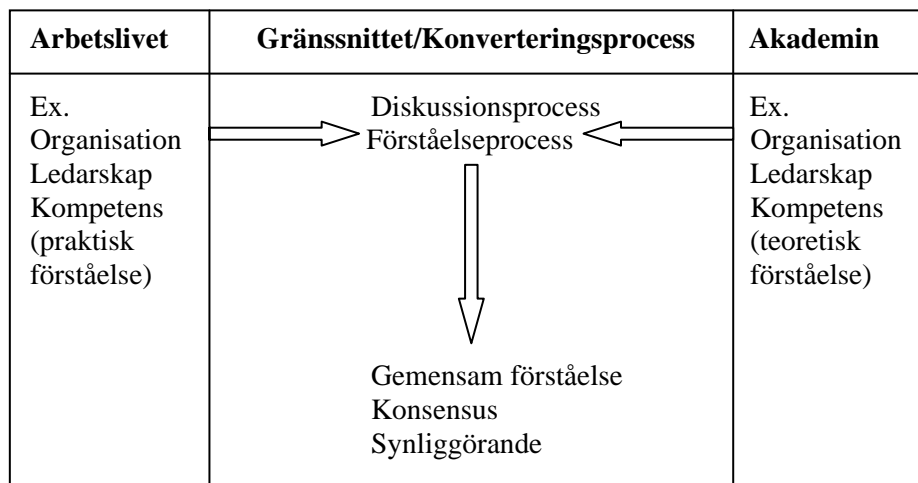
Med begreppet konvertering kan osynliga kunskaper uppenbara sig, som inte tidigare synliggjorts. Det finns hos individen, tillsammans med praktiska kunskaper, möjligtvis teoretiska kunskaper gömda som kan lyftas fram. Detta kan emellertid inte ske genom att företrädare för akademien ställer frågor till praktiker utan ett gemensamt språk måste skapas. Därmed rör vi oss mot att det måste uppstå någon form av språklig konsensus mellan akademien och arbetslivet för att man sedan ska kunna staka ut en ny väg. Vi benämner denna väg som gränssnittet d.v.s. en väg som är gemensam och ömsesidig.

För att kunna finna osynlig teoretisk kunskap hos validanderna behöver som ovan framhållits konsensus mellan de båda kunskapskulturerna uppstå. Valideringsmodellen bör därmed innehålla moment, där man diskuterar sig fram till en gemensam förståelse för olika begrepp och/eller någon form av information, där ett gemensamt språk används. I dessa diskussioner finns också möjlighet att slå hål på den mystifiering av det akademiska som vi tidigare berört, genom att fokus läggs på ett ömsesidigt möte. Vidare blir det essentiellt vid konvertering, som tidigare diskuterats, att betrakta valideringen som en läroprocess. Senare kommer vi att presentera en intervju och ett praktiskt case där förhoppningen är att validanden ska lära sig att betrakta sina praktiska kunskaper utifrån ett mer akademiskt perspektiv. Nedan följer en figur över konverteringsprocessen:

---

<sup>6</sup> Resultatet kommer dock i slutändan att bedömas av en examinator. Här finns alltjämt en problematik.





**Figur 1. Konvertering och synliggörande av kunskaper via gemensam förståelse**

Att konvertera kunskaper från en kontext till en annan rymmer alltså en stor mängd problem. Det kan exempelvis vara problematiskt att finna en ideal eller generell lösning på hur själva konverteringsprocessen ska ske. Vid själva mötet mellan validerare och validand krävs det, att det finns en vilja att mötas och detta är svårt att tvinga fram. Därmed uppkommer frågan om vem som ska äga projektet. Det kan i vissa fall bli tvunget att någon skapar förutsättningarna för att det ska kunna uppstå en avslappnad situation där ömsesidighet kan uppnås och detta ansvar bör läggas på den som validerar (Se bilaga 2). I avsnitt 6.3 kommer en valideringsmodell att presenteras, där vi kommer att titta närmre på hur en intervju följt av ett praktiskt case kan vara ett sätt att få till stånd en ömsesidig konsensusbyggande konverteringsprocess.

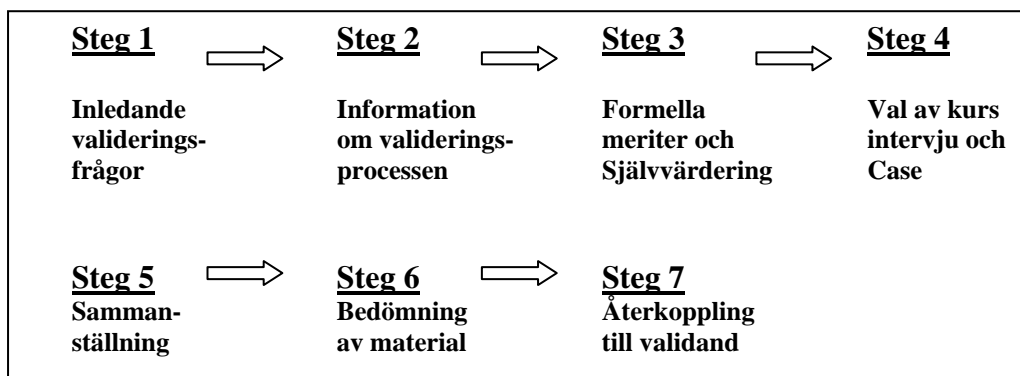
## **6.2 Kompetensrådgivare och handlarfunktionen**

Under projektets gång har det växt fram tankar i samtal mellan de olika parterna om att eventuellt ha kompetensrådgivare ute i de fackliga organisationerna. Deras roll skulle då vara att bli länken mellan arbetslivet och akademien. Främst skulle deras uppdrag vara att tillhandahålla information om valideringen. En diskussion har också varit att det är kompetensrådgivarna, som tillsammans med validanden som bör genomföra det första steget i utvärderingen (se steg 1 nedan). Vidare kan de också ha tillgång till information (Se steg 2 nedan) om själva valideringsprocessen.

Handledarfunktionen är en annan viktig del i valideringsprocessen. Utifrån de diskussioner som hitintills förts i projektet framkommer det att denna funktion borde innehas av valideraren. Handledarfunktionen är främst inriktad på att man finns tillgänglig via exempelvis e-mail om validanden har frågor som denne inte får svar på genom tillgänglig information. I bilaga 2 kan ni läsa om det förhållningssätt som ska präglade arbetet som validerare/handledare.

## **6.3 Valideringsmodellen steg för steg**

Valideringsmodellen som tagits fram innehåller 7 steg (Se. figur 2 nedan). Denna modell kommer vi i detta kapitel att gå igenom steg för steg.



**Figur 2. Valideringsmodell**

### **6.3.1 Steg 1. Inledande valideringsfrågor**

Det första steget i valideringsprocessen handlar om individens egen förståelse av valideringen (Se Bilaga 3). Här kommer validanden att få svara på ett antal frågor. Syftet med att inleda hela processen med dessa frågor är att försöka upptäcka de motiv som validanden har med valideringen och öppna upp för dialog och samtal. Vi hoppas att detta även kan leda till att eventuella rädslor för det akademiska kan avmystifieras. Vi ser det som avgörande för processen att det redan från början är tydligt vad validanden har för syfte och mål med att bli validerad. Dessutom ser vi det som grundläggande att individen ser vikten av att vara delaktig och ta ansvar i valideringsprocessen. En validering måste vara ett ömsesidigt åtagande, där validerare och validand kan mötas.

### **6.3.2 Steg 2. Information om valideringsprocessen**

Efter de inledande frågorna så sker en tydlig och strukturerad information om valideringsprocessen. Denna information inleds med en diskussion om de praktiska och teoretiska kunskapskulturerna. Tanken är återigen att starta en dialog, där förståelsen för de båda kunskapskulturerna synliggörs och problematiseras.

Den vidare informationen om själva processen presenteras stegvis med ett förklarat mål och syfte med varje del - detta för att hela valideringsprocessen ska bli så pedagogisk som möjligt. Genom att inledningsvis vara tydlig öppnar man upp för en ömsesidighet som ställer krav på både validerare och validand.

Avslutningsvis informeras validanden om de olika utfall som valideringen kan leda till. Det är viktigt att validanden är medveten om dessa olika utfall och att ett tillgodoräknande inte kan garanteras.

### **6.3.3 Steg 3. Formella meriter och självvärdering**

De formella meriterna består av alla de erfarenheter som man har som finns dokumenterade i en eller annan form. Det kan handla om betyg och intyg från olika kurser man genomgått inom arbetet, komvux, universitet eller liknande. Dessa samlas in i detta steg.

Här ges validanden möjlighet att själv reflektera över det lärande, som skett i de kurser och utbildningar som man gått i olika sammanhang. Detta kan ske genom att validanden för varje utbildning eller kurs bifogar egna reflektioner och tankar för vad de lärt sig. I detta steg har vi till viss del inspirerats av portfoliomethodiken, som tidigare presenterats.

### 6.3.4 Steg 4. Val av kurs samt intervju och Case

Innan processen går vidare ska nu validanden välja ut den kurs han/hon vill valideras mot.

Intervjumomentet kan ta sig olika former men det essentiella är att man ska försöka finna det, som en av validanderna säger i en av intervjuerna, ”finns inne i huvudet”. Detta steg innehåller två delar som inleds med en *intervju*, där man försöker plana ut de olika kunskapskulturerna. Här kan man säga att konverteringen börjar. I figur 1, som tidigare redovisats, kan vi se gränssnittet där akademien och arbetslivet möts.

Genom en gemensam förståelse kan de båda kulturerna mötas. Validanden ska kunna förhålla sig akademiskt till sin praktiska kunskap, vilket först sker i intervjun, caset utformas vidare med en betoning på praktiska situationer som känns igen av validanden.

#### 1. Intervju med validand

Innan intervjun kommer validanden att få intervjuguiden utskickad (tanken är att intervjuguiden också kommer att finnas tillgänglig på internet) för att redan innan intervjun fundera över dess innehåll (Se bilaga 4)

I intervjun möts valideraren och validanden i en ömsesidig diskussion om de begrepp, som aktualiseras i den kurs valideringen sker mot. Validanden får här chansen att uttrycka sina erfarenheter om aktuella begrepp och sedan får valideraren en chans att visa på hur samma begrepp diskuteras i akademien<sup>7</sup>. Under intervjun kan även utrymme ges för att ventilera och diskutera fördomar gentemot högskole- eller universitetsstudier, för att på så sätt pådriva avmystifieringsprocessen. Intervjun ska också innehålla moment där validandens erfarenheter från arbetslivet diskuteras mer allmänt, men fokus bör ligga på att man diskuterar sig fram till en gemensam förståelse för olika begrepps betydelser. Förhoppningen är att intervjun ska lösa upp knutar och synliggöra kunskap som ligger begravd i validandens praktiska kunskaper. Förväntningen är att detta kan leda till att de praktiska kunskaperna, via det case som senare presenteras, går att konvertera till teoretiska<sup>8</sup>.

I projektet har LU haft en studievägledare inkopplad som berättat om erfarenheterna från att arbeta med studievägledning via nätet. Tekniken som används idag är i stort sett tillgänglig för alla och det skulle vara mycket intressant om man i framtiden skulle kunna erbjuda intervjumomentet på distans<sup>9</sup>. Detta skulle skapa en god flexibilitet och ge individer som idag inte har möjlighet att genomgå en validering chansen. Exempelvis kan det göra det möjligt för personer med fysiska handikapp att slippa en lång resa, men ändå ges möjlighet för att genomgå en validering. Utifrån de erfarenheter som studievägledaren har av systemet är det bra, men att mötas fysiskt ansikte mot ansikte är fortfarande alltid det bästa alternativet.

#### 2. Praktiskt Case

Intervjun tros kunna bli en läroprocess där validanden ser sina praktiska kunskaper i ett nytt ljus eller som, tidigare nämnts, löser upp knutar. Den andra delen syftar nu till att ge validanden en chans att testa sina kunskaper i ett så kallat praktiskt Case.

Caset ska ta sin utgångspunkt i praktiska exempel, som arbetslivet och akademien tillsammans tar fram. Exempelvis kan examinator för aktuell kurs tillsammans med företrädare för de fackliga organisationerna sammanställa caset. Förhoppningen är, att man på längre sikt, har utarbetat praktiska case för en stor mängd kurser på många olika lärosäten.

<sup>7</sup> Via Bolognaprocessen (träder i kraft i Sverige ht 2007) har learning outcomes tagits fram för kurser i den högre utbildningen och dessa kan användas av validerare.

<sup>8</sup> Se också figur 1 på s. 33

<sup>9</sup> Man behöver tillgång till bredband, webcamera och en telefon. Det program som idag bland annat används är MSN messenger som är tillgängligt för alla med ett Windowsoperativsystem

Om detta realiseras kan validanden i framtiden få ett utdrag på vilka kurser man kan bli validerad mot.

### **6.3.5 Steg 5. Sammanställning**

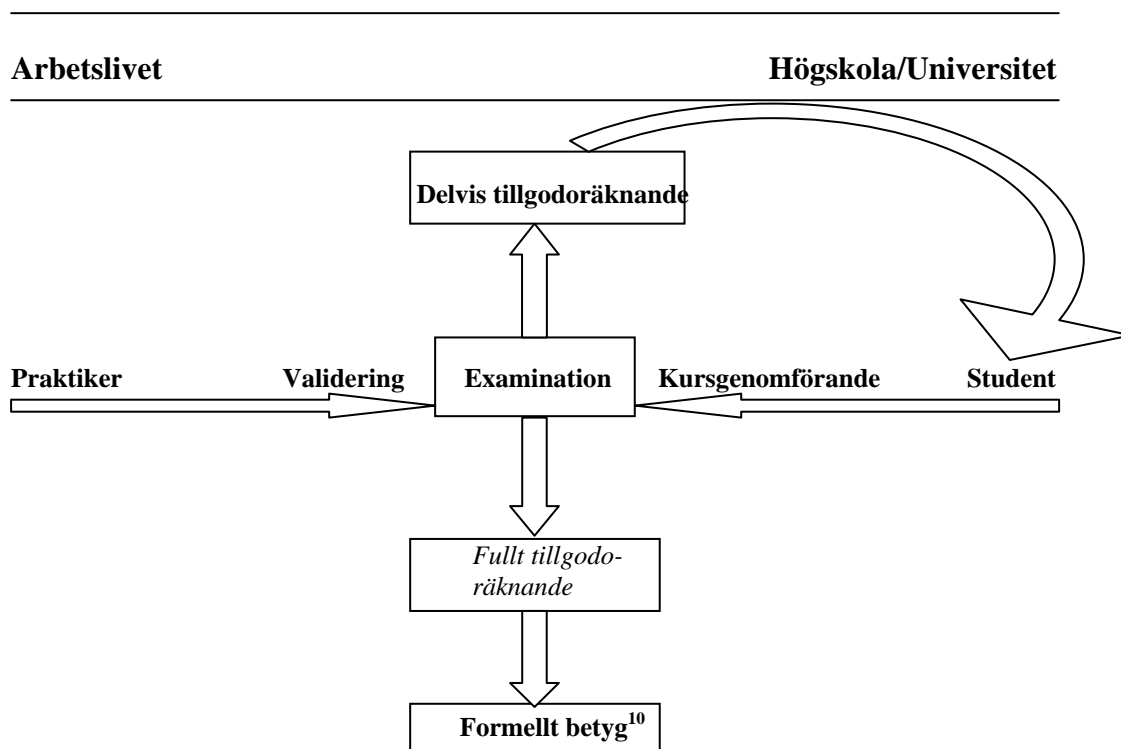
Sammanställningen kommer att bestå av följande delar:

1. Sammanfattning av intervju
2. Resultatet av det praktiska caset
3. Insamlade meriter samt validandens självvärdering av dessa meriter (intyg från kurser, betyg och övrigt)

Självklart påverkas sammanställningen av det resultat man vill uppnå. Vid tillgodoräknande kommer materialet att bedömas av en examinator för den aktuella kursen, utifrån den bedömning som vi kommer att diskutera i nästa del.

### **6.3.6 Steg 6. Bedömning för tillgodoräknande av kunskaper inhämtade via lärande i arbetslivet**

Examinatorn som ska bedöma, kommer i detta steg att få ett material som har behandlats summativt. Examinatorn bedömer därefter materialet konvergent. Främst är tron att intervjun och det praktiska caset kan framhålla och synliggöra dolda kunskaper som finns hos validanden. Men även intyg från kurser och övriga meriter tas i beaktande. Tillgodoräknandet har två nivåer och det handlar om ett *fullt* tillgodoräknande eller ett *delvis* tillgodoräknande (Se figur 2 nedan). Dessutom kan det självklart vara så, att examinatorn inte vill ge något tillgodoräknande alls. Praktikern genomgår en validering av sina praktiska erfarenheter i aktuellt ämne, till skillnad från studenten som genomför själva kursen. När valideringen är klar lämnas resultatet av valideringen till den som examinerar kursen. Det är alltså examinatorn som bestämmer huruvida validandens kunskaper ger ett fullt tillgodoräknande, delvis tillgodoräknande eller inget tillgodoräknande alls. Vid de fall, då validanden ges ett visst tillgodoräknande, kan examinatorn påvisa vilka delar av kursen som måste kompletteras för att kunna få ut ett fullt slutbetyg.



Figur 2. Tillgodoräknande av kunskaper

### 6.3.7 Steg 7. Återkoppling till validand

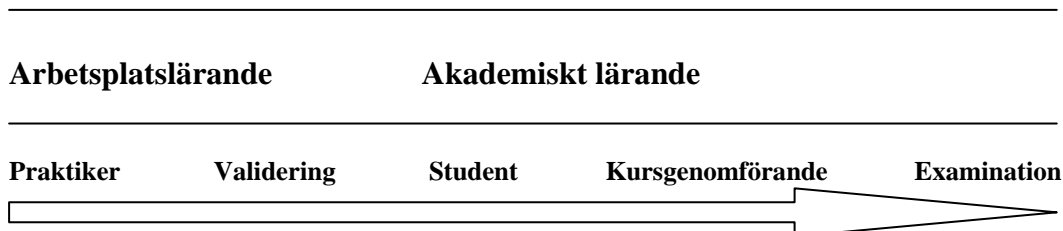
Som avslutning i valideringsprocessen kommer validanden åter att få möta valideraren för ett samtal om resultatet. Beroende på utfallet finns nu ett antal alternativ. Ett första alternativ är att validanden nu delvis fått tillgodoräkna sig poäng i aktuell kurs. Då är det nu dags att ta ställning till om denne vill läsa resterande del av kursen. Om validanden får ett fullständigt tillgodoräknande ska det nu ordnas någon form av intyg eller liknande av examinator. Det är som vi tidigare påpekat viktigt att validanden under hela valideringen görs medveten om att ett tillgodoräknande inte kan garanteras. Det är samtidigt betydelsefullt att det finns uppföljning för de som inte får något tillgodoräknande. Om validanden inte visat sig ha kunskaper som bedöms som tillräckliga, kan denne exempelvis hänvisas vidare till en studievägledare för vägledning och stöd om validanden önskar detta.

### 6.3.8 Att ta tillvara praktiska kunskaper via validering för utveckling av kurser i den högre utbildningen – med sikte mot framtiden!

Tillvaratagande av kunskaper (Se figur 3) nedan skiljer sig från validering för tillgodoräknande då det inte krävs någon direkt översättning av praktiska till teoretiska kunskaper. De praktiska erfarenheterna ska inte mätas mot teoretiska kunskaper (eller konverteras till), utan ska istället *samverka* med dessa. När man vill nå denna form av resultat utgår man, som tidigare nämnts, från att göra både en summativ och formativ bedömning. Först sammanfattas det tidigare lärandet, sedan ses detta med fokus på en fortsatt läro- och utvecklingsprocess. Bedömningen blir i detta fall, som tidigare nämnts, divergent.

<sup>10</sup> Det är i dagsläget inte fullständigt klart hur ett betyg eller intyg ska utformas när en individ genomgått en validering. Vid en förfrågan, från centrala studievägledningen vid LU, till avdelningsdirektören för Ladok vid LU framkommer det att man vid validering "normalt" inte lägger in betyget i Ladok. Detta är dock en viktig bekräftelse för validanden att detta sker och därmed är det av stor vikt att denna diskussion tas upp med företrädare för Ladok.

Här skulle man exempelvis kunna utveckla kurser i den högre utbildningen där de praktiska erfarenheterna blir länken till det teoretiska. Det finns stora möjligheter att se valideringen som en del av en mer långsiktig kompetensutveckling och läroprocess för individen. Detta kan vara en intressant utveckling för framtiden och skulle säkerligen stärka samarbetet mellan arbetsliv och akademi utifrån ett mer långsiktigt perspektiv.



Figur 3. Tillvaratagande av kunskaper

#### **6.4 Kan valideringsmodellen generaliseras?**

Förhoppningen är alltid att generalisering ska vara möjlig. Vi ser stor potential för att den framtagna valideringsmodellen ska kunna generaliseras. Det finns dock vissa delar i modellen, som ännu inte är fullt utarbetade och därmed kan vi än så länge inte ge ett fullständigt svar på generaliserbarheten. Främst handlar det om att själva intervjumomentet och det praktiska caset ska bygga på den kurs som valideringen avser. Detta är ännu inte fullständigt generaliserbart. Däremot ser vi stor potential för att ett case kan tas fram tillsammans, mellan företrädare för arbetslivet och akademien. Detsamma gäller intervjun där så kallade nyckelbegrepp ska tas fram. Detta skulle vara ett initiativ som kursansvarig för respektive kurs bör ta. (Se även Bilaga 5 för ett förslag till hur ett case skulle kunna se ut.) Det ser därmed ut som om valideringsmodellen inom en närstående framtid skulle kunna göras mer generell. Detta är dock beroende av om det sker en förlängning av projektet, där modellen kan testas från början till slut.

## 7. Diskussion

En bärande tanke i projektet har varit diskussionerna om hur ett ömsesidigt möte mellan de kunskapskulturer som arbetslivet och akademien står för ska kunna realiseras. Vi har i valideringsmodellen presenterat ett sätt att närma sig validering av praktiska kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande. Vårt sätt bygger till stor del på den potential och dynamik som kan uppstå när validand och validerare möts ömsesidigt i samtal och diskussioner. Validering måste vara ett gemensamt åtagande där motivation, vilja och personligt ansvar tas av validanden och där valideraren vägleder och handleder validanden genom valideringsprocessen. Genom denna typ av mänskligt möte finns det stora chanser att validandens praktiska kunskaper kan konverteras och översättas till akademiska kunskaper. Det är även viktigt för våra konklusioner att betrakta valideringsprocessen som en läroprocess. Vi menar att validanden genom validering kan *lära* sig att se sina praktiska kunskaper utifrån ett akademiskt perspektiv. Därmed blir valideringsprocessen något mer än bara en sammanfattning av tidigare lärande. Istället blir valideringen en konverteringsprocess, där erfarenheter från en praktisk kunskapskultur konverteras till en akademisk.

Det är dock svårt att säga om det i egentlig mening kommer att bli möjligt att tillgodoräkna sig en hel kurs. Men ett delvis tillgodoräknande kan vara en bekräftelse för validanden, som i sin tur kan leda till att denne med samma motivation, vilja och ansvar som i valideringsmomentet, genomför hela den aktuella kursen. Valideringsmodellen ska också förhoppningsvis indirekt vara en avmystifieringsprocess, där validandens ovana, fördomar och rädsla för högre utbildning bemöts. Detta är en mycket viktig aspekt av det som framkommit i projektet och det ger våra tankar om att en valideringsmodell måste vara ett ömsesidigt åtagande bekräftelse.

Validering kan ses vara värdefullt på flera olika sätt. Det kan innebära ett bytesvärde för individen som med hjälp av ett betyg eller certifikat från valideringen byta arbetet eller börja studera. Validering kan även vara ett bruksvärde för arbetsplatsen som på så vis ges möjlighet att utnyttja individens kunskaper på nya sätt. Dessutom kan validering leda till att flera grupper får tillgång till högskolan och inspireras att studera.

För övrigt ser vi med spänning framåt mot andra projekt där validering av kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande kan leda till utveckling av nya kurser i den högre utbildningen. Vi tror att det är dags för den högre utbildningen att bli mer innovativa och i detta menar vi att samverkan med arbetslivet är en av de viktigaste samverkansformerna. Till exempel när det gäller breddad rekrytering till den högre utbildningen blir denna typ av samverkan av stor vikt.

## Litteraturförteckning

Andersson, Per och Feyes, Andreas (2005). *Kunskapens värde – validering i teori och praktik*. Lund: Författarna och Studentlitteratur

Andersson, Per; Sjösten, Nils-Åke; Ahn, Song-ee (2003) *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens. Perspektiv på validering*. Myndigheten för skolutveckling, Forskning i fokus, nr.9 best.nr:U03:002

Gustavsson, Bernt (2002). *Vad är kunskap? En diskussion om praktisk och teoretisk kunskap* Myndigheten för Skolutveckling, Forskning i fokus, nr.5 best.nr: U04:042

Jansson, Tommy (2004). *Validering – att synliggöra individens resurser* Malmö: Liber Ekonomi

Lindvall, Eva (2004) *Vägledning i validering – att resa i livstiden* Lund: Studentlitteratur

Svensson, Lennart (2002) *Bakgrund och utgångspunkter* i Svensson, L. Brulin, G. Ellström, P-E Widegren, Ö. (red.) ”Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik.” Arbetsliv i omvandling 2002:7 Stockholm: Arbetslivsinstitutet och författarna

Habermas, Jürgen (1995). *Kommunikativt handlande. Texter om språk, rationalitet och samhälle* redigerade av Anders Molander II upplagan Göteborg: Daidalos

SOU 2001:78 *Validering av vuxnas kunskap och kompetens. Slutbetänkande av Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens*. (2001:78) Stockholm: Elander Gotab

SOU 2003:23 *Validering m.m. - Fortsatt utveckling av vuxnas lärande* (2003). Stockholm: Edita Norstedt



## **Innehållsförteckning bilagor**

Bilaga 1 a: Kursplan för Organisation och Ledarskap vid Lunds universitet

Bilaga 1 b: Kursplan för Behovsanalys för kompetensutveckling – teori, metod och praktik vid  
Lunds universitet

Bilaga 1 c: Kursplan för Arbetsrätt vid Lunds universitet

Bilaga 2 Förhållningssätt hos validerare/handledare

Bilaga 3 Inledande frågeformulär

Bilaga 4 Mall för intervjuguide

Bilaga 5 Mall för praktiskt case

## **Bilaga 1 a: Kursplan för Organisation och Ledarskap vid Lunds universitet**

Lunds universitet, Pedagogiska institutionen

### **Kursplan för PED 202 Organisation och ledarskap (Organization and leadership), 10p. Fastställd av pedagogiska institutionens styrelse 2002-10-15**

---

#### 1 Kursens inplacering i utbildningssystemet

Kursen ges som fristående kurs och kan ingå i Magisterexamen med ämnesbredd.  
(Gäller fr o m vårterminen 2003)

#### 2 Kursens mål

Med utgångspunkt i deltagarnas erfarenheter och tidigare utbildningar samt forskning genomförd inom områdena organisation, ledarskap och ledarskapsutveckling är kursens mål att deltagarna ska

- tillägna sig insikter i grundläggande organisationsteori samt en ökad förståelse för organisationers förhållande till omvärlden
- tillägna sig insikter i grundläggande teori rörande ledarskap i förhållande till individer, grupper och organisationer
- utveckla förståelse för hur förändringar i omvärlden påverkar organisationer och utövandet av ledarskap
- utveckla förståelse för individ-, grupp- och organisationsrelaterade förändrings- och utvecklingsprocesser samt ledarens roll, ansvar och påverkansmöjligheter i samband med sådana processer
- utveckla sin förmåga att identifiera och problematisera pedagogiska frågeställningar i sitt dagliga arbete
- utveckla förmåga att yrkesmässigt tillämpa teoretiska kunskaper inom ledarskap och ledarskapsutveckling

#### 3 Kursens innehåll

Kursen innehåller fyra huvudteman, nämligen *organisation, organisationskultur och organisationsutveckling, organisation och omvärld, ledarskap och makt* samt *ledaren och gruppen*. Samtliga teman har en teoretisk bas i forskning och kopplas via diskussioner och övningar till deltagarnas praktiska erfarenhet och vardag.

Kursen inleds med en orientering i grundläggande organisationsteori. Därpå följer fördjupningar i begreppen organisationskultur och organisationsutveckling.

Med utgångspunkt i den grundläggande förståelse för organisationer som därvid utvecklats, fortsätter delkursen sedan med en fördjupad diskussion kring organisationers förhållande till omvärlden, med särskilt fokus på de faktorer som påverkar ledarskaps- utövning.

Därefter relateras ledarskap till maktbegreppet och olika former av makt, maktutövning och konsekvenser av maktutövning problematiseras och diskuteras ur såväl teoretiskt som praktiskt perspektiv.

Med utgångspunkt i forskning om grupper utveckling och ledarens möjlighet att påverka sådan utveckling diskuteras slutligen ledarens roll i förhållande till medarbetarna och den ömsesidiga påverkan som äger rum mellan ledaren och gruppen.

#### 4 Undervisning och examination

Studierna bedrivs på halvfart och undervisningen är förlagd till eftermiddags- eller kvällstid för att medge samtidig yrkesverksamhet.

Undervisningen grundas i forskning och vetenskaplig litteratur och utgår från ett projekt- och problembaserat arbetssätt. Deltagarnas tidigare erfarenheter lyfts fram och problematiseras i en aktiv dialog mellan deltagarna själva och kursens lärare, med stöd i relevant litteratur.

Undervisningen består av lektioner, seminarier, gruppövningar/-diskussioner och verksamhetsanknutna arbetsuppgifter.

Som betyg används något av uttrycken Väl Godkänd, Godkänd eller Underkänd.

#### 5 Särskilda behörighetsvillkor

Behörig till kursen är den som avlagt en högskoleexamen om minst 120 poäng eller har motsvarande utländsk examen eller kan prövas ha likvärdiga kunskaper enligt äldre studie- och examensordning.

#### 6 Övriga upplysningar

Inga.

#### 7 Kurslitteratur

**Kurslitteratur för PED 202 Organisation och ledarskap**  
(Organization and leadership), **10p.**  
**Fastställd av pedagogiska institutionens styrelse 2004-10-19**  
**(reviderad 2005-11-15)**

---

Granström, Kjell (2000). *Dynamik i arbetsgrupper. Om grupprocesser på arbetet*. Lund: Studentlitteratur. ISBN 91-44-01430-9

French, Wendell L & Bell Jr, Cecil H (1999). *Organization development*. (6<sup>th</sup> ed). London: Prentice Hall. ISBN 0-13-242231-X.

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur. ISBN 91-44-02276-x

Sandberg, Jörgen & Targama, Axel (1998). *Ledning och förståelse. Ett kompetens-*

Validus, ett projekt genom Valideringsdelegationen, Sandberg, F. och Schultz, L., april 2007

*perspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur. ISBN 91-44-00791-4

Yukl, Gary (2005). *Leadership in Organizations* (6<sup>th</sup> ed). Upper Saddle River, N.J: Prentice-Hall Inc. ISBN 0-13-149484-3

## **Bilaga 1 b: Kursplan för Behovsanalys för kompetensutveckling - teori, metod och praktik vid LU**

Lunds universitet, Pedagogiska institutionen

### **Kursplan PED 612**

**Behovsanalys för kompetensutveckling - teori, metod och praktik, 10 p**  
/Needs assessment in competence development - theory, methods  
and practice/15 ECTS points

**Fastställd av pedagogiska institutionens styrelse 2006-05-29**

**Träder i kraft vt 2007**

---

#### A Allmänna uppgifter

Kursen ingår i ämnet pedagogik. Kursen ges som fristående kurs. Kursen kan ingå i kandidatexamen med huvudämne pedagogik. Kursen ges på svenska

#### B Syfte

Delkursen syftar till att med ett integrerat teoretiskt och metodologiskt perspektiv belysa den planerings- och genomförandeprocess som en behovsanalys för kompetensutveckling utgör

#### C Förväntade läranderesultat

Efter genomgången delkurs förväntas den studerande

- förstå innebörden av och skilda perspektiv på begreppen kompetens, kompetensutveckling och behovsanalys
- förstå konsekvenserna av skilda perspektiv på begreppen kompetens, kompetensutveckling och behovsanalys
- förstå relationerna mellan individers och organisationers behov av kompetens och kompetensutveckling
- ha tillägnat sig grundläggande kunskaper rörande forskningsmetodik
- ha förmåga att planera, genomföra och avrapportera en mindre behovsanalys för kompetensutveckling i organisationer
- ha förmåga att, med utgångspunkt i principer för samhällsvetenskaplig forskning, praktiskt hantera insamling och bearbetning av data
- ha ett väl utvecklat kritiskt förhållningssätt i frågor som rör kompetens och kompetensutveckling i organisationer

#### D Kursinnehåll

Delkursen består av två parallella spår. Det ena spåret är teoretiskt och metodologiskt medan det andra utgörs av en praktisk uppgift där de studerande ute på fältet använder sig av teori och metod för att göra en omfattningsmässigt begränsad men dock verklig behovsanalys i en organisation de själva väljer.

Inledningsvis diskuteras och analyseras kompetensbegreppet mot bakgrund av dagens arbetsmarknad. Frågor som rör vad utveckling av kompetens kan innebära och vilka krav sådan utveckling ställer tas också upp. Fortsättningsvis undersöks vad en behovsanalys kan vara och på vilka sätt och under vilka förutsättningar den kan tjäna som grund för beslut om kompetensutveckling.

Därefter skiftar kursen fokus till metod för behovsanalys. Här integreras undervisning i grundläggande forskningsmetodik med genomförandet av den praktiska uppgiften. Områden som tas upp i lektions- och/eller workshopform är således till exempel urval, metod för datainsamling, sammanställning och tolkning av data och rapportering.

Delkursens teoretiska del avslutas med hur resultatet från en behovsanalys används - beslut om målgrupp, målgruppsanalys, formulering av mål och planering för genomförande av en insats kommer därmed att beröras.

#### E Undervisning och examination

Studierna bedrivs på heltid och undervisningen är förlagd till dagtid.

Inom ramen för delkursen ges lektioner, workshops och seminarier. Därtill kommer såväl arbetet med behovsanalys som mindre gruppuppgifter i anslutning till undervisningstillfällena. Parallellt med lektioner och workshops arbetar de studerande i grupper om 3-5 personer redan från kursstarten med planering och genomförande av den praktiska uppgiften. Lektioner och workshops ska därvid fungera som stöd i arbetet.

Delkursen examineras genom den rapport som utgör resultatet av de studerandes behovsanalys och genom deltagande i avslutande seminarium.

#### F Betyg

Som betyg används något av uttrycken Väl Godkänd, Godkänd eller Underkänd. ECTS-betyg utfärdas efter begäran från studenten.

#### G Förkunskapskrav

Behörig till kursen är den som läst minst 10 p pedagogik, PED407 eller motsvarande.

#### H Litteratur

Se bilaga

#### I Övrigt

Tillsammans med PED621 ger kursen möjlighet till fortsatta studier på PED631. Dessa tre ger i sin tur tillträde till PED441.

Får ej tillgodoräknas tillsammans med PED406 eller PED411 eller BVG med inriktning pedagogik.

**Preliminär kurslitteratur PED 612 (2006-12-20)**  
**Behovsanalys för kompetensutveckling - teori, metod och praktik,**  
(Needs assessment in competence development - theory, methods and practice), 10 poäng, vt-07

Abrahamsson, Kenneth (red) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur. 473 s. ISBN 91-44-04136-5

Cohen, Louis, Manion, Lawrence & Morrison, Keith (2000). *Research Methods in Education*. 5<sup>th</sup> ed. London: Routledge. 464 s. ISBN 0415 1954 1

Lundmark, Annika (1998). *Utbildning i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur. 176 s. ISBN 91-44-00439-7

Validus, ett projekt genom Valideringsdelegationen, Sandberg, F. och Schultz, L., april 2007

Patel, Runa & Davidsson, Bo (2003). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 3:e uppl. Lund: Studentlitteratur. 149 s. ISBN 91-44-02288-3

## **Bilaga 1 c: Kursplan för Arbetsrätt vid LU**

Lunds universitet, Pedagogiska institutionen

### **Personal- och arbetslivsutbildning vid Lunds universitet**

#### **BAG 103 Beteendevetenskaplig och arbetsrättslig (Kursen i arbetsrätt är markerad med fet stil) grundkurs 1-40 poäng**

**BAG103 Beteendevetenskaplig och arbetsrättslig grundkurs.  
/Introduction to Behavioural Science and Labour  
Law/Grundnivå 1-40p (endast läsåret 06/07) /60  
högskolepoäng/60**

**ECTS credits**

Fastställd av ledningsgruppen för personal- och arbetslivsutbildning vid  
Lunds universitet 2006-05-15

---

A. Allmänna uppgifter

1. I kursen ingår grundläggande kurser i ämnena sociologi, pedagogik, psykologi respektive arbetsrätt.

3. Kursen ingår som en obligatorisk del i kandidatprogrammet för Personal- och arbetslivsfrågor och ges gemensamt av Sociologiska, Pedagogiska och Psykologiska institutionerna samt av institutionen för Handelsrätt.

4. Undervisningsspråk är svenska.

B. Syfte

Kursen syftar till att lägga grunden för ett brett beteendevetenskapligt och arbetsrättsligt förhållningssätt till personalarbete, att ge möjlighet till fördjupning i ett av de beteendevetenskapliga ämnenas metoder samt att utgöra förutsättning för påbyggnadsstudier i ett av ämnena sociologi, pedagogik, psykologi eller arbetsrätt inom ramen för kandidatprogrammet för Personal- och arbetslivsfrågor.

C. Förväntade läranderesultat

Efter genomgången kurs förväntas den studerande:

- kunna redogöra för och tillämpa grundläggande begrepp och teorier inom ämnena sociologi, pedagogik, psykologi och arbetsrätt
- ha inhämtat beteendevetenskapliga och arbetsrättsliga perspektiv på personal- och arbetslivsfrågor
- kunna identifiera de olika ämnenas/kunskapsområdenas grundläggande metoder
- kunna tillämpa grundläggande metoder inom vald fördjupning
- ha utvecklat ett kritiskt förhållningssätt till information som rör arbetslivet
- ha utvecklat en förmåga att reflektera över sin egen kunskap och sitt lärande



## D. Kursinnehåll

1. Kursen består av fem delkurser. Av dessa är delkurs 1-4 obligatoriska medan inriktningen på delkurs 5 väljs av den studerande.

Delkurs 1	Delkurs 2	Delkurs 3	Delkurs 4	Delkurs 5
Sociologi 7p/10,5 högskolepoäng	Pedagogik 6p/ 9 högskolepoäng	Psykologi 7p/ 10,5 högskolepoäng	<b>Arbetsrätt 10p/ 15 högskolepoäng</b>	Metod & fördjupning 10p/ 15 högskolepoäng Valbara alternativ: -sociologi -pedagogik -psykologi

### 2. Delkursernas innehåll i korthet<sup>1</sup>

*Delkurs 1: Grundläggande sociologi och organisationsteori, 7p/10,5 högskolepoäng*

Första delen av delkursen ger en orientering om sociologins ämnesområden och metodologiska grundantaganden. Intresset riktas särskilt på två huvudfrågeställningar, nämligen 1) Hur hålls samhället samman? Och 2) Hur förändras samhället? Vi kommer att gå igenom hur dessa frågeställningar behandlas av några av sociologins "klassiker": Marx, Durkheim och Weber och sedan följa huvudlinjen från "klassikerna" till modernare sociologisk teoribildning.

Andra delen av delkursen försöker dels att besvara frågan: "Vad menar vi med en organisation?" och dels att beskriva organisationen som en del av sin egen omvärld.

*Delkurs 2: Grundläggande pedagogik, 6p/9 högskolepoäng*

Delkursens innehåll kan delas i tre delar. Första delen av delkursen behandlar pedagogiken som vetenskaplig disciplin, pedagogikens utveckling, dess perspektiv och fält. Särskilt avseende fästs vid förhållandet mellan samhälle och individ och den ömsesidiga påverkan som där sker. Den andra delen omfattar en introduktion av begreppen kunskapssyn och livslångt lärande. Begreppen behandlas i huvudsak teoretiskt men också till viss del metodologiskt. Den tredje delen består av en introduktion till arbetslivspedagogiken, den del av pedagogiken som främst är tillämpbar i personalvetarens arbete.

*Delkurs 3: Grundläggande psykologi, 7p/10,5 högskolepoäng*

Delkursen syftar till att ge en bred presentation av det psykologiska ämnesområdet. Under delkursen kommer olika delområden och inriktningar inom psykologin att belysas. Viktiga frågeställningar och teorier inom dagens psykologi samt tillämpningar av hur ett psykologiskt perspektiv kan tillämpas i personalvetarens arbetsuppgifter kommer också att diskuteras.

### **Delkurs 4: Arbetsrätt 1, 10p/15 högskolepoäng**

**Delkursen syftar till att ge den studerande grundläggande kunskaper i arbetsrätt och om den juridiska metoden inom området arbetsrätt. Den studerande ska ha fått en ökad kunskap om relationerna mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden.**

*Delkurs 5: Ämnesfördjupning, 10p/15 högskolepoäng*

Den studerande kan här välja en av tre olika inriktningar:

<sup>1</sup> Mer detaljerad information följer per delkurs efter den övergripande kursinformationen

Ämnesfördjupning & grundläggande forskningsmetod, sociologi: Sociologiska utgångspunkter för undersökningar av organisationer och arbetsplatser Delkursen syftar till att studenten skall kunna kombinera teoretiska kunskaper i sociologi med metoder som krävs för att arbeta i ett projekt. Delkursen utgår från ett projektbaserat lärande i form av ett uppsatsarbete där studenten ges möjlighet att tillämpa sina kunskaper i en organisation.

Ämnesfördjupning & grundläggande forskningsmetod, pedagogik: Behovsanalys för kompetensutveckling - teori, metod och praktik  
Delkursen syftar till att med ett integrerat teoretiskt och metodologiskt perspektiv belysa den planerings- och genomförandeprocess som en behovsanalys för kompetensutveckling utgör. Inom ramen för detta analyseras kompetensbegreppet samt förutsättningar för planering av kompetensutvecklingsinsatser ur ett teoretiskt perspektiv. Med hjälp av undervisning i grundläggande forskningsmetodik planeras och genomförs sedan en behovsanalys i en egenhändigt vald organisation.

Ämnesfördjupning & grundläggande forskningsmetod, psykologi: Metod och projektarbete

Delkursen syftar till att ge en introduktion till vetenskapsteori och vetenskapliga metoder inom psykologisk forskning samt att exemplifiera och förtydliga hur dessa kunskaper kan tillämpas på arbetslivsrelaterade problem och frågeställningar.

#### E. Undervisning och examination

Delkurserna läses i ovanstående ordningsföljd.

Såväl föreläsningar, lektioner, seminarier, laborationer som hemuppgifter kan ingå i delkursernas uppläggnings.

I undervisningen kan ingå moment som kräver obligatorisk närvaro.

Examination kan ske i form av skrivning, hemuppgifter, paper eller dylikt och anordnas fortlöpande under eller vid slutet av varje delkurs.

När skrivning används anordnas omskrivning inom en månad efter ordinarie skrivningstillfälle. Den studerande äger rätt att delta i prov som anordnas under följande terminer men då inom ramen för den aktuella terminens kursfordringar.

#### F. Betyg

Som betyg används något av uttrycken Väl godkänd, Godkänd eller Underkänd. För betyget Väl godkänd på hel kurs krävs betyget Väl godkänd på mer än hälften av kursens totala poäng.

#### G. Särskilda behörighetsvillkor

Antagen till kandidatprogrammet för Personal- och arbetslivsfrågor vid Lunds universitet.

#### H. Övriga anvisningar

Inom programmet för personal- och arbetslivsutbildning finns *fyra påbyggnadsalternativ*, i sociologi, pedagogik, psykologi samt arbetsrätt.

## ***Bilaga 2 Förhållningssätt hos validerare/handledare***

### **Validerarens/handledarens uppdrag**

Som validerare i aktuell valideringsmodell är följande tre aspekter viktiga att beakta utifrån det ömsesidiga och konsensusökande förhållningssätt som ska präglade valideringsprocessen.

Valideringsprocessen ska formas genom att:

1. valideraren ser sig som en ömsesidig part i mötet med validanden och tar sitt ansvar för att valideringen blir ett gemensamt åtagande.
2. valideraren är öppen för att mötet mellan en praktisk och teoretisk kunskapskultur kan komma till stånd och att intervjumomentet blir en ömsesidig diskussion om innehållet i den kurs som valideringen åsyftar.
3. valideraren finns tillgänglig som handledare om validanden har frågor som rör valideringen. Det är viktigt att handledaren inser att mötet med akademien kan vara ovant för dem som aldrig bedrivit högre studier. Därför är det viktigt att inse att makten ligger hos valideraren och därmed också ett stort ansvar att på ett pedagogiskt och ödmjukt sätt vara behjälplig under valideringsprocessen.

### **Bilaga 3. Inledande frågeformulär**

Inledande frågor för valideringsprocess:
<b>Vad känner du till om validering?</b>
<b>Varför vill du bli validerad?</b>
<b>Vad vill du att valideringen ska leda till?</b>
<b>Vad har du för erfarenhet och syn på universitet och högskola?</b>
<b>På vilket sätt tror du att validering skulle kunna hjälpa dig att utvecklas i ditt arbete?</b>

## **Bilaga 4 Mall för intervjuguide**

### **Hur kan jag förbereda mig på intervjun?**

*Försök att reflektera över ditt arbete och dina praktiska kunskaper som om du stod och betraktade dig själv.*

*Ex på frågor. Vilken typ av ledare är jag? Har jag en speciell strategi? Finns det andra ledare på mitt arbete som beter sig annorlunda?*

### **Frågor om ditt arbete:**

*Berätta vad ditt arbete innebär och hur dina kunskaper härifrån kan leda till tillgodoräknande i aktuell kurs.*

*- Vad gör du?*

*- Hur gör du?*

*- Vad tycker du att du är speciellt bra på i ditt arbete?*

### **Frågor om den aktuella kursen:**

*Reflektera över huvudtema och nyckelbegrepp utifrån din praktiska förståelse av begreppen (konkret, lokalt, normativt)*

*Huvudtema: Exempelvis. Organisation och ledarskap*

*Nyckelbegrepp:*

*Låt valideraren reflektera över samma begrepp utifrån ett teoretiskt perspektiv?  
(abstraherande, abstrakt, ovanifrånperspektiv)*

*Vad finns där för gemensamma nämnare? Kan du förstå sättet att resonera kring kunskap i mer teoretiska termer?*

## ***Bilaga 5 Mall för praktiskt case***

Det praktiska caset kommer att vara ett gemensamt åtagande för arbetslivet och akademien. Exempelvis kan man tänka sig att examinatorn och företrädare för Kommunal eller ST (arbetslivet) tillsammans tar fram ett case för aktuella kurser.

Som vi ser det måste examinatorn identifiera vad för innehåll från den aktuella kursen som ska ingå i caset. Vidare skapar man sedan ett praktiskt case tillsammans, där språket är förståeligt och situationerna är tydliga och begripliga för en praktiker.

Följande punkter kan ses utgöra en mall för ett praktiskt case:

1. Nyckelbegrepp från kursen tas fram av kursansvarig.
2. Dessa nyckelbegrepp konverteras till en praktisk förståelse som en icke akademiker kan relatera till.
3. Ett case utformas mellan akademi och arbetsliv som har en tydlig betoning på vad som är begripligt för en person som kommer från arbetslivet.