



LUND UNIVERSITY

Validus II

Ossiannilsson, Ebba

2007

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Ossiannilsson, E. (Red.) (2007). *Validus II*. (FoV Rapport; Vol. 13). 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

Innehåll

1. Inledning.....	2
2. Genomförande av fas 2	3
2.1 Validander	3
2.2 Informationsträff	3
2.3 Tre olika kurser att valideras mot.....	4
2.4 Intervju och case.....	5
3. Valideringsmodellen steg för steg.....	6
3.1 Information om valideringsprocessen	6
3.1.1 Informationsmötet och tidsramen för valideringen.....	6
3.2 Inledande valideringsfrågor.....	7
3.3 Val av kurs. Formella meriter och självvärdering.....	8
3.4 Det ömsesidiga samtalet.....	9
3.5 Case	10
3.6 Bedömning och resultat.....	10
3.7 Komplettering.....	11
3.8 Utvärdering av valideringsprocessen	11
4. Diskussion	15
4.1 Bedömning av case-en fråga om kunskapssyn.....	15
4.2 Validandens motivation och valideringens tidsram	15
4.3 Valideringsmodellens generaliserbarhet	16
4.4 En framtida utmaning - att validera på distans.....	16
Bilaga 1a.....	18
Bilaga 1b	20
Bilaga 1c.....	22
Bilaga 2a.....	24
Bilaga 2b	27
Bilaga 2c.....	28
Bilaga 3	30

1. Inledning

Föreliggande rapport behandlar de slutsatser och lärdomar som gjorts i projekt Validus andra fas. Validus är ett samverkansprojekt mellan Lunds och Linköpings universitet samt fackförbunden Kommunal och ST gällande validering av fackliga kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande. Projektet har bedrivits med hjälp av medel från Valideringsdelegationen. Bakgrunden till projektet, dess uppkomst och genomförande beskrivs i slutrapporten för fas 1¹ och nedan ges därför enbart en kort beskrivning av projektets första fas. Syftet med fas 1 av projektet var att:

Utveckla en generell modell med flexibla lösningar för validering av kunskap inhämtade genom arbetsplatslärande. Genom detta kan den enskildes kompetens identifieras, dess värde bekräftas och tas tillvara för högskolestudier.²

Denna modell togs fram med hjälp av en pilotgrupp där 17 fackligt förtroendevalda från kommunal och ST samt 2 ombudsmän från ST deltog. Pilotgruppen intervjuades angående de kunskaper och erfarenheter de upplever att de erhållit genom sitt arbete. En modell för validering av dessa kunskaper och erfarenheter utformades sedan utifrån de resultat och lärdomar som kom av intervjuerna.

Efter att fas 1 hade genomförts sågs det av projektets samarbetsparter som angeläget att pröva modellen. Dels för att se om det var möjligt att med hjälp av modellen kunna identifiera och bekräfta så kallad tyst kunskap och dels för att kunna hitta brister i modellen och modifiera den. Genom ytterligare medel från Valideringsdelegationen blev en sådan prövning möjlig och har nu genomförts. Syftet med föreliggande rapport är att beskriva och diskutera resultatet av valideringsmodellens prövning. Projektet leds av en styrgrupp bestående av:

- Anette Bister, fackförbundet ST
- Leif Nordin, Kommunal
- Leif Magnusson, Valideringsdelegationen
- Jan-Olof Hugozon, Linköpings universitet
- Fredrik Sandberg, Linköpings universitet
- Linda Schultz, Linköpings universitet
- Ebba Ossiannilsson, Lunds universitet

Hur prövningen gick till och vilka som genomgick validering presenteras nedan. Därefter kommer varje steg i valideringsmodellen att diskuteras för sig, hur de fungerade och vad som eventuellt skulle kunna göras annorlunda. Slutligen diskuteras de svårigheter med validering som har identifierats genom detta projekt men även de lärdomar som uppstått.

¹ Sandberg, Fredrik & Schultz, Linda (2007) *Validus –slutrapport från ett samverkansprojekt om validering av fackliga kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande*. FoV rapport nr.12 Lund

² Ibid.s.5

2. Genomförande av fas 2

Prövningen av valideringsmodellen kom att genomföras vid Linköpings universitet.³ Valideringsmodellen utgörs av 7 olika steg vilka presenteras i förkortad form och deras ursprungliga ordning nedan:

- **Steg 1:** Inledande valideringsfrågor
- **Steg 2:** Information om valideringsprocessen
- **Steg 3:** Formella meriter samlas in och självvärdering över meriterna genomförs
- **Steg 4:** Val av kurs. Intervju och case
- **Steg 5:** Sammanställning
- **Steg 6:** Bedömning av material
- **Steg 7:** Återkoppling till validand⁴

Innan starten för själva prövningen av valideringsmodellen skrevs en informationsfolder samman som är tänkt att bistå med all den informationen om valideringsprocessen validanden kan tänkas behöva. Denna informationsfolder ligger nu till grund för steg 2 i modellen. Dessutom valdes tre kurser inom Linköpings universitet ut som kom att utgöra de kurser inom modellen (steg 4) som validanden kunde välja att validera sina kunskaper mot. Kurserna presenteras närmare längre fram i detta kapitel.

2.1 Validander

Från den ursprungliga pilotgruppen om 19 personer erbjöds 15 att gå igenom prövningen av valideringsmodellen. Tanken var egentligen att erbjuda samtliga 19 validering men på grund av att några hade bytt arbete och på grund av att några inte var intresserade av en validering så blev det ett bortfall om 4 personer.

Dessutom bjöds ytterligare 5 fackligt förtroendevalda från Kommunal in till att genomgå valideringsmodellen. Dessa fem hade anmält ett intresse av att arbeta som kompetensrådgivare⁵ för validander inom Kommunal och i egenskap av blivande rådgivare sågs det som värdefullt om de själva blev validerade. Sammanlagt blev alltså 20 personer (15 från Kommunal och 5 från ST) erbjudna att pröva sina kunskaper och erfarenheter i en valideringsprocess. Inbjudan till en inledande informationsträff (se nedan) skickades ut via post till dessa 20 varav 15 anmälde att de kunde och ville vara med. Under själva valideringsprocessen valde tre validander att hoppa av projektet på grund av att de inte hann utföra valideringen inom den avsatta tiden. Slutligen kom 12 personer att genomgå valideringen.

2.2 Informationsträff

Vissa justeringar har gjorts i modellen efter prövningen, i framförallt den ordning som de olika stegen kan och bör utföras i. Redan innan själva valideringsprocessen började beslutade vi dock att lägga informationen om valideringsprocessen (steg 2 ovan) före de inledande valideringsfrågorna. Detta på grund av att det antagligen är så att som nyfiken och blivande validand vill man först och främst ta del av vad en validering innebär innan själva processen startar.

³ Att arbetet kom att utföras vid Linköpings universitet beror främst på att både Fredrik Sandberg och Linda Schultz numera återfinns vid Linköpings universitet.

⁴ Sandberg & Schultz (2007) s. 23ff

⁵ Se Sandberg & Schultz (2007) s. 23 för mer information om kompetensrådgivare

Med anledning av att detta var första gången som valideringsmodellen skulle användas så beslutade vi att hålla ett informationsmöte om hur valideringen skulle komma att gå till istället för att delge samtliga validander information om processen genom den framtagna informationsfoldern. Mötet hade även som syfte att möta och besvara de eventuella frågor som validanderna kunde ha. Den information som gavs vid detta möte var densamma som återfinns i informationsfoldern och tanken är att ett liknande möte inte ska behöva hållas vid eventuell framtida användning av modellen. Den information som validanden behöver bör återfinnas i informationsfoldern och ytterligare frågor skulle kunna besvaras av en kompetensrådgivare eller liknande. Inför prövningen av valideringsmodellen var det ännu inte helt klart vilka som skulle vara kompetensrådgivare eller hur detta fackliga uppdrag skulle se ut. Dessutom har det inom styrgruppen talats om att det vore bra om de blivande kompetensrådgivarna kan genomgå en kursdag eller liknande där rollen som kompetensrådgivare diskuterades. Detta fanns det tyvärr ingen tid för inom ramen för fas 2 av projektet. Eftersom kompetensrådgivare dock ses som en värdefull del av valideringsmodellen var det viktigt att något liknade stöd kunde erbjudas de validander som nu skulle genomgå valideringen. Därför har Fredrik Sandberg och Linda Schultz fungerat som kompetensrådgivare under prövningen av modellen.

2.3 Tre olika kurser att valideras mot

De kurser som valdes att användas vid prövningen av valideringsmodellen är samtliga i omfattningen av 7,5 högskolepoäng, vilket motsvarar fem veckors heltidsstudier. Alla tre kurser är dessutom på så kallad A-nivå, vilket innebär att man inte behöver ha läst något inom området tidigare, utan det räcker med grundläggande behörighet⁶ för att söka och gå kursen. Dessa tre kurser valdes delvis ut med tanke på de lärdomar som gjordes under fas 1, om det fackliga arbetet och den tysta och dolda kunskap som därigenom erhålls. De områden som tydligast kunde identifieras i fas 1 där pilotgruppen hade mycket kunskap var områdena arbetsrätt och arbetsmiljö. På grund av praktiska och tidsmässiga orsaker kunde dock inte någon kurs i arbetsrätt/arbetsmiljö erbjudas för validering i denna prövningsfas. Nedan presenteras de kurser som validanderna kunde välja att valideras mot:

1. Individen och arbetsgruppen, 7,5 hp

Momentet förmedlar kunskap om samspelet mellan individen och hennes arbetsmiljö. Beskrivning av olikheter i personlighet, arbetsroller och arbetssätt. Vidare ska kursen ge kunskap om hur man hanterar samarbetsvärigheter för att skapa goda relationer och ett bra arbetsklimat.⁷

2. Mångfald i samhälle och arbetsliv, 7,5 hp

I kursen presenteras centrala sociologiska teorier och begrepp som följs av en analys av det svenska samhället utifrån en demografisk aspekt med särskild tonvikt på mångfald. Därefter belyses hur mångfald behandlas i arbetslivet. Mångfaldsbegreppet hanteras utifrån följande dimensioner: etnisk och social bakgrund, kön, ålder, sexuell läggning och funktionshinder.⁸

3. Ledning och organisering av hälso- och välfärdssystem, 7,5 hp

⁶ För information om grundläggande behörighet se: <http://www.vhs.se/templates/Page.aspx?id=965>

⁷ Kursplan för Individen och arbetsgruppen, 7,5hp Kan laddas ned via:
<https://polopoly.liu.se/www.ibv.liu.se/student/sociologi>

⁸ Kursplan för Mångfald i samhälle och arbetsliv, grundkurs, 7,5 hp Kan laddas ned via:
<https://polopoly.liu.se/www.ibv.liu.se/student/sociologi>

Kursen behandlar grundläggande organisationsteori och dess utveckling och tillämpningar inom hälso- och välfärdssystem. Arbetslivets historiska utveckling med betoning på den psykosociala arbetsmiljön avhandlas. Särskilt betonas ledningsproblematik och utveckling av ledningsmodeller.⁹

2.4 Intervju och case

I den ursprungliga modellen som presenteras i slutrapporten för fas 1 kallas första delen av detta moment för intervju. Benämningen intervju har i fortsättningen av projektet ändrats till samtal, detta för att på så vis ytterligare betona den ömsesidighet och det möte som detta moment är tänkt att präglas av. Vi kommer senare att fördjupa diskussionen kring detta samtal och även diskutera den ömsesidighet som eftersträvas.

Eftersom varje samtal ska beröra de begrepp som tas upp inom den kurs validanden valt har en samtalsguide tagits fram för varje kurs. Samtalsguiden har tagits fram i samråd och samarbete med den kursansvarige läraren. Guiden är även konstruerad på så vis att det ges mycket utrymme för validanden att beskriva och tala om sina erfarenheter och kunskaper inom området (Se bilaga 1a-c).

Det case som följer efter samtalet syftar till att ge validanden en chans att testa sina kunskaper och även i skrift visa på dessa kunskaper. Casen är precis som samtalet kopplat till den kurs som validanden valt och har utformats av kursansvarig lärare. De problem och situationer som beskrivs i casen tar sin huvudsakliga utgångspunkt i praktiska situationer snarare än teoretiska.¹⁰ (Se bilaga 2a-c)

⁹ Kursplan för Ledning och organisering av hälso-och välfärdssystem, 7,5hp Kan laddas ned via:
<https://polopoly.liu.se/www.ibv.liu.se/student/sociologi>

¹⁰ Ibid. s.25

3. Valideringsmodellen steg för steg

I denna del av rapporten kommer själva valideringsprocessen att diskuteras utifrån de olika steg som modellen innehåller. Varje steg behandlas här separat och diskussioner om dess syfte, upplägg och resultat förs. Eftersom vissa justeringar har gjorts i modellen under fas 2 av projektet, presenteras först den justerade modellen i sin helhet nedan. De justeringar som gjorts handlar i första hand om i vilken ordning de olika stegen bör utföras. Sedan har även ytterligare ett steg lagts till som berör om validanden vill göra någon form av komplettering efter den avslutade valideringsprocessen. Den slutliga modellen ser ut som följer:

Figur 1. Valideringen steg för steg

Steg 1 Information om valideringsprocessen	Steg 2 Inledande valideringsfrågor
Steg 3 Val av kurs. Formella meriter och självvärdering	Steg 4 Samtal
Steg 5 Case	Steg 6 Sammanställning och bedömning
Steg 7 Återkoppling till validand	Steg 8 Komplettering

3.1 Information om valideringsprocessen

Som tidigare nämnts togs en informationsfolder fram inför valideringen (Se bilaga 3). Tanken är att informationsfoldern skall fungera som ett verktyg i valideringsprocessen, men också ge validanden bakgrundsinformation om bland annat validering.

Informationsfoldern har följande innehåll:

- Kort bakgrund till kunskapsförvärvande i olika sammanhang
- Kort bakgrund till validering
- En stegvis förklaring av varje steg i valideringsmodellen och vad för insatser som förväntas av validanden i varje steg

Vad som bör nämnas är att informationsfoldern kompletterats med ett informationsmöte, se nedan. Vi kan därmed inte säga om informationsfoldern kan fungera som enda underlag för information¹¹. Det blir här samtidigt en fråga om hur mycket resurser man vill lägga på genomförandet av valideringen och om hela valideringsmodellen skulle kunna genomföras på distans. Att inleda valideringsprocessen med att hålla ett möte kräver naturligtvis mer resurser än om samma information kan finnas tillgänglig via exempelvis fackförbundens hemsidor. Vi återkommer senare till denna diskussion.

3.1.1 Informationsmötet och tidsramen för valideringen

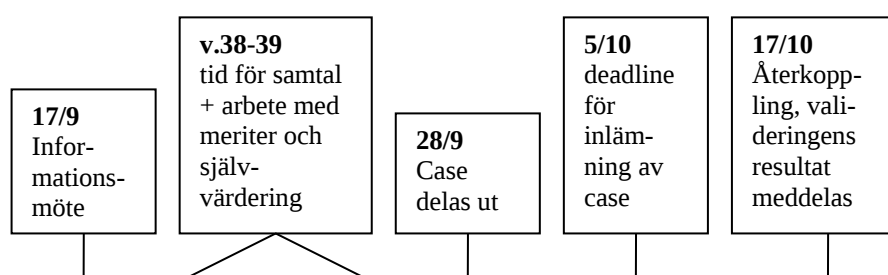
Informationsmötet som hölls under en eftermiddag vid Linköpings universitet var den officiella upptakten för valideringsprocessen. Som tidigare nämnts delgavs validanderna vid detta möte information om processen, vad som förväntades av dem samt tidsramen för de olika moment som skulle genomföras. Under mötet delades även informationsfoldern ut så att deltagarna kunde ha den som stöd under processen. Två av de anmälda validanderna kunde av

¹¹ En av validanderna som inte kunde närvara vid informationsmötet och som genomförde processen tog enbart del av information om valideringen via foldern. I det fallet fungerade valideringsprocessen utan att det personliga mötet hade initierat processen.

olika skäl inte närvara vid mötet, och på grund av det fick de istället informationsfoldern, information om kurserna samt tidsplanen för valideringen skickad till sig via post. Vid informationsmötet fick validanderna starta sin valideringsprocess genom att genomföra steg 2 och besvara de inledande valideringsfrågorna. De fick dessutom välja kurs och på så vis även påbörja steg 3.

Förhoppningen är att en validering inte ska behöva ta så lång tid att gå igenom. Kan processen komprimeras till att sträcka sig över exempelvis en månad tror vi att de flesta som är intresserade av validering kan känna att de skulle hinna gå igenom processen. Dessutom är det viktigt att vara tydlig med vad som förväntas av validanden i fråga om tid och arbetsinsats. Vi beslutade därför att se om det är möjligt att genomföra validering enligt modellen under en månads tid. Nedan återges en figur över valideringsprocessens tidsplan.

Figur 2. Valideringsprocessens tidsplan



3.2 Inledande valideringsfrågor

Under informationsträffen lämnades ett frågeformulär ut till validanderna. Syftet med dessa frågor är att redan från start få validanden att börja reflektera, främst över varför man vill gå igenom en validering. Syftet är också att ge oss som validerare en uppfattning om vad man har för syn på högre studier. Följande frågor ställdes:

- Vad känner du till om validering?
- Varför vill du bli validerad?
- Vad/vill hoppas du att valideringen ska leda till?
- Vad har du för erfarenheter av och syn på universitet och högskola?
- På vilka/vilket sätt tror du att validering skulle kunna hjälpa dig att utvecklas i ditt arbete?

En sammanställning av svaren visar att alla validander känner till begreppet validering och många hade också varit i kontakt med det rent konkret. Anledningen till att man vill bli validerad handlar främst om att få det man kan "på papper", men också att man vill vidareutvecklas och läsa kurser i den högre utbildningen. Många validander hoppas att valideringen ska leda till att man konkret får högskolepoäng, att man kan uppvisa kunskaper på papper om man vill söka andra jobb, men också att det rent konkret stärker en i det yrke man verkar inom. Nästan alla av validanderna har tidigare läst på universitet eller högskola i någon form. Man har i allmänhet en positiv syn på den högre utbildningen, men många framhäver att den teoretiska kunskapen inte är tillräcklig och att praktisk kunskap är minst lika viktig. Den högre utbildningen ses i viss mån av några validander som avskärmad från "verkligheten". Validanderna menar främst att valideringen kommer att hjälpa dem i arbetet

genom att de får reflektera över sitt arbete, självkänsla när deras kunskaper bekräftas, att de kan sprida till andra på arbetsplatsen att denna chans finns och att de hoppas bli tryggare i sin yrkesroll.

Detta moment syftar sammanfattningsvis till:

- Att identifiera och direkt kunna fånga upp osäkerhet kring den högre utbildningen samt validering och lyfta upp dessa frågor till diskussion under exempelvis samtalstillfället.
- Att validanden får en chans att beskriva och sätta ord på varför det är viktigt för dem att valideras och vad de i sin tur hoppas att det ska leda till.

3.3 Val av kurs. Formella meriter och självvärdering

De kurser som erbjöds att valideras mot presenterades under informationsmötet. Efter detta fick, som tidigare nämnts, validanderna välja kurs att valideras mot. Det var flera som tyckte att det var svårt att välja bland kurserna av olika anledningar. Några uttryckte att de gärna skulle vilja validera två av kurserna istället för enbart en. Det fördes även diskussioner om olika sätt att se på valet av kurs, två perspektiv framkom. Det ena perspektivet handlar om att validanden ser processen som kompetensutveckling och väljer den kurs som den tror sig kunna minst om eller ha minst chanser att tillgodoräkna sig poäng från. I det andra perspektivet grundar sig valet däremot i att validanden tror sig kunna ha goda chanser att tillgodoräkna sig delar av den valda kursen.

I och med att validanden redan i detta steg har valt den kurs som den önskar validera kan insamlandet av formella meriter ske mer strukturerat och utgå från valet av kurs. Med andra ord kan validanden nu istället för att samla in samtliga formella meriter välja att lyfta fram de meriter som kan vara relevanta för den valda kursen. Det kan handla om intyg eller betyg från olika kurser validanden gått genom exempelvis facket, arbetet eller folkhögskola. De formella meriterna kan sedan vägas in i bedömningen av validandens resultat.

I detta moment ges även validanden utrymme att reflektera över det lärande som skett inom de kurser och utbildningar den väljer att lyfta fram, vilket sker genom vad vi valt att kalla en självvärdering. Syftet med självvärderingen är att validanden tvingas att reflektera över det egna lärandet, hur ny kunskap som ges via en kurs används och omsätts i det praktiska arbetet och hur lärande och kunskap utvecklas. De tankar och reflektioner som görs i självvärderingen bifogas sedan de formella meriterna.

Insamlandet av formella meriter och självvärderingen har inte fungerat som det var tänkt under prövningen av modellen. Sammanlagt skickade enbart fem av de tolv validanderna in sina meriter tillsammans med en självvärdering. Ytterligare tre av validanderna skickade in formella meriter utan bifogad självvärdering. Det kan finnas flera olika orsaker till varför inte detta har fungerat. En orsak kan vara att det inte sattes något exakt datum för när validanderna skulle skicka in sina meriter. Istället hade de cirka två veckor på sig att utföra detta steg (se tidsplanen ovan). Det kan även bero på att den information som gavs till validanderna om detta steg inte var tillräckligt tydlig. Där det kan vara så att det inte framgick tydligt att de formella meriterna är tänkta att användas och vägas in i bedömningen av valideringen. Dessutom kan självvärderingen ha upplevts som ett svårt moment där validanderna inte riktigt visste hur eller i vilken omfattning självvärderingen skulle genomföras.

Eftersom samtliga av validanderna inte skickade in formella meriter och självvärdering har inte heller detta moment vägts in i bedömningen av resultatet från valideringen. Det kan dock nämnas att de kursansvariga lärare som genomfört bedömningen har tyckt sig kunna göra detta utan att väga in formella meriter. Detta skulle kunna innebära att valideringsmodellen fungerar även om momentet att samla in formella meriter och göra en självvärdering tas bort.

Under den genomförda prövningen av modellen har med andra ord enbart casen legat till grund för bedömningen och det resultat om eventuell tillgodoräkning som validanden ges.

3.4 Det ömsesidiga samtalet

Under fas 1 av projekt Validus var ett viktigt tema att försöka finna vägar för ett ömsesidigt möte mellan den högre utbildningen och arbetslivet. En viktig aspekt av detta är att vi talar om kunskap på olika sätt, men att vi ofta menar samma sak. Att mötas ömsesidigt är något som ska ske på flera olika nivåer, men konkret i valideringsmodellen menar vi att ett samtal, mellan validand och validerare kan vara ett sätt att ge validanden en chans att diskutera sina praktiska kunskaper i förhållande till den kurs man valt att bli validerad mot. Ömsesidigheten ligger här i att visa på hur validandens praktiska kunskaper kan vara viktiga i förhållande till den kunskap som den högre utbildningen står för.

Samtidigt är det viktigt att påpeka att de praktiska kunskaperna i slutändan mäts mot den kunskap som olika kurser i den högre utbildningen antas innehålla. Relationen mellan akademien och arbetslivet kan därmed inte ses som en fullständigt symmetrisk relation. Vad det i slutändan konkret handlar om är att validandens praktiska kunskaper bekräftas för att den högre utbildningen "accepterar" dessa kunskaper som värdefulla och mer eller mindre jämförbara med den kunskap som antas uppstå när man exempelvis läser en kurs. Som senare kommer att diskuteras är detta beroende på respektive kursansvarigs förhållningssätt och huruvida denne i slutändan bedömer validandens kunskaper som poänggivande. Förhoppningen är dock att det ömsesidiga samtalet ska leda till att de båda kunskapskulturerna närmar sig varandra.

En annan aspekt som framträdde i fas 1 var att många av validanderna mystifierade den högre utbildningen¹². Ett sätt att bemöta denna mystifiering menade vi är att sitta ner och samtala. Samtalet är generellt tänkt som en förberedelse för det praktiska case som validanderna senare ska genomföra. Följande punkter är essentiella för samtalets syfte:

- Att öppna upp för en ömsesidig diskussion om praktisk kunskap och kunskap i den högre utbildningen med mål att avmystifiera den högre utbildningen.
- Att det därmed skapas självförtroende och förståelse för att den praktiska kunskapen är värdefull och att vi i många fall talar om samma saker.
- Att avmystifieringen och därmed självförtroendet kan leda till att validanden öppnar upp sig och går väl förberedd till att kunna lösa de framtagna casen.

Upplägget för samtalen, som vi innan berört, utgick från innehållet i den kurs som validanden valt och utifrån detta diskuterades olika begrepp och teman utifrån å ena sidan validandens kunskaper från arbetslivet och å andra sidan utifrån mer teoretiska beskrivningar som valideraren tog upp. En tanke som redan under fas 1 uppmärksammats var att validanderna inte känner till de teoretiska begreppen i sig, men har kunskap om vad begreppen står för. Denna tanke stärktes vid flera tillfällen under samtalen. Ofta under samtalen gick det att direkt inflika att "nu talar du om det som vi i teorin har gett följande namn".

Samtalen fungerade i många fall mycket bra och en validand påtalade efter samtalet att det var skönt att få samtala på detta sätt då denne känt sig osäker p.g.a. att denne inte hade någon tidigare erfarenhet av högre utbildning. Samtidigt skiftade samtalen i längd och innehåll och det finns många faktorer som spelar in för hur resultatet kan se ut. I slutändan handlar det om att båda parter är inställda på att lyssna på varandra och att man lyckas skapa en öppen stämning. Resultatets utfall är sammanbundet med å ena sidan validerarens kompetens där vi kan se att det krävs en pedagogisk skicklighet, finkänslighet och ödmjukhet.

¹² Sandberg & Schultz (2007)

Å andra sidan måste validanden kunna lyfta fram sina praktiska erfarenheter och samtidigt vara lyhörd för validerarens kopplingar till mer teoretiska diskussioner. Samtalet är med andra ord en ömsesidig process.

3.5 Case

Som nämnts ovan utformade kursansvarig lärare ett case där validanderna gavs tillfälle att visa sina kunskaper och erfarenheter genom att i skrift lösa de problem som ställdes upp i casen. Syftet med detta moment är att visa på den kunskap som validanden har genom sitt praktiska arbete. Casen utformades på olika vis för de tre kurserna. Ett av casen utgick ifrån en beskrivning av ett verkstadsföretag och de olika problem som finns inom verksamheten. Validanden fick i uppgift att i egenskap av konsult identifiera olika problem och presentera förslag till hur de kunde lösas (se vidare bilaga 2a). De andra två casen utgick istället ifrån validandens egen verksamhet där uppgiften var att göra en samtidsanalys av organisationen utifrån den valda kursens område. De skulle även blicka framåt och göra en framtidsanalys där problem och möjligheter inom området skulle identifieras (se vidare bilaga 2b-c).

Casen skickades ut via e-post och validanderna hade en vecka på sig att lösa och besvara casen. Under arbetet med casen hade de möjlighet att kontakta Fredrik Sandberg eller Linda Schultz för vägledning, då de har fungerat som kompetensrådgivare under processen.

Arbetet med casen verkar ha fungerat bra även om flera av validanderna uttryckte att de gärna skulle ha haft mer tid till förfogande. Under den vecka när validanderna arbetade med casen var det ingen som hörde av sig med frågor eller andra funderingar. Vilket förhoppningsvis betyder att den information som getts om hur casen skulle lösas och hur validanderna skulle skriva var tillräckligt tydlig. Det verkar även vara så att casens skilda utformning inte haft någon betydelse för resultatet. Här kan vi dessutom se att det bör finnas utrymme för kursansvarig lärare att utforma casen olika. Eftersom kursens innehåll och struktur med nödvändighet behöver vägas in i utformningen. Däremot är det viktigt att casen utgår ifrån praktiska situationer och inte ifrån kurslitteratur eller teoretiska antaganden.

3.6 Bedömning och resultat

Målet för denna process har varit att validanderna efter avslutad validering ska kunna tillgodoräkna sig delar av den valda kursen. Den valideringsmodell som nu prövats kan även sägas vara utformad efter denna målsättning. Om valideringen kan leda fram till ett tillgodoräknande så blir den dolda kunskapen identifierad och bekräftad på ett tydligt sätt. Efter den anpassning som har skett mot Bologna-systemet där det för varje kurs numera finns tydliga lärandemål tror vi att bedömningen gällande validering kan underlättas. Bedömning kan i och med denna förändring göras utifrån de lärandemål som finns för kursen.

Bedömningen av casen har gjorts av kursansvarig lärare för respektive kurs. Innan processen att pröva modellen startade var det svårt att veta om valideringen skulle kunna leda fram till ett tillgodoräknande. Det fanns flera frågor kring valideringens utfall och resultat. En av dessa frågor var om det skulle kunna gå att identifiera kunskap motsvarande den som finns efter avslutad kurs, i de besvarade casen. Det var också intressant att se hur validanderna hade arbetat med casen och hur de hade besvarat dem.

Bedömningen av casen kan sägas ha gått bra och det har varit möjligt för lärarna att se att det som validanderna skriver motsvarar delar av det som kursen omfattar. Det förväntade resultatet var att delar av kurserna skulle kunna tillgodoräknas. Däremot var det svårt att se att hela kursen skulle kunna tillgodoräknas. Detta på grund av att validanderna antagligen skulle sakna bitar av det teoretiska resonemanget som förs inom kursen. Däremot förväntade vi oss att validanderna har en rik och djup praktisk erfarenhet av flera av de teoretiska aspekterna av kurserna. Dessa förväntningar bekräftades i bedömningarna av casen. Båda lärarna som genomförde bedömningen sa att det är mycket tydligt att validanderna har rik och personlig

erfarenhet av det som kursen behandlar och att de även kunde beskriva detta på ett tydligt och strukturerat vis. Lärarna menar att de kan se att casen är skrivna utifrån en reflekterad praktik. Däremot kunde de se att det saknades vissa teoretiska aspekter av det som kurserna tar upp i validandernas svar på casen. När en examinationsuppgift ges till studenter som genomgått kursen förväntas det att deras svar ska vara präglade av teoretiska diskussioner som även kopplas till praktiska erfarenheter och exempel. Svaren skulle kunna sägas vara präglade av teoretiserad praktik. När det gäller svaren på casen uttrycker en av lärarna att de istället är präglade av en praktiserad teori.

Resultatet från valideringen måste ändå sägas vara god. Samtliga av validanderna kommer att kunna tillgodoräkna sig mellan 2-4 poäng av den kurs om 5 poäng¹³ de valt att validera.

3.7 Komplettering

Efter den avslutade valideringsprocessen är det även viktigt att validanden kan ges möjlighet att komplettera de delar av kursen som den inte kan tillgodoräkna sig. Uppgiften att utforma en komplettering är i så fall den kursansvarige lärarens då läraren även är den som bäst kan säga vad det är som fattas för att validanden ska kunna få ut hela kursens poäng. För att få tillgodoräkna sig de högskolepoäng som har identifierats i valideringen måste dessutom validanden rent formellt söka till kursen och bli inskriven på den. Detta är även nödvändigt om en komplettering ska kunna genomföras.

För de validander som nu gått igenom valideringsmodellen har möjlighet till komplettering erbjudits och kommer i de fall validanderna vill genomföra en sådan att skötas av de kursansvariga lärarna.

3.8 Utvärdering av valideringsprocessen

Efter det att validanderna lämnade in sina case skickades en utvärdering ut till samtliga. Utvärderingen skickades via e-post och av de 15 som från början anmält sig till valideringen var det 8 som fyllde i utvärderingen. I utvärderingen gav vi möjlighet att skriva hur långa svar som helst. Det visade sig dock att de flesta valde att ge relativt korta svar med några få undantag. Alla svarade på de två första frågorna, sju stycken på frågorna tre och fyra och fem på den sista. Följande frågor ingick i utvärderingen:

- Vad tycker du har varit bra med valideringsmodellen?
- Vad tycker du har varit sämre med valideringsmodellen?
- Har du några förslag på förändringar av valideringsmodellen?
- Har informationen varit tydlig nog för att du på ett enkelt sätt kunnat genomföra de olika delarna i valideringsmodellen? (Vad har varit otydligt? vad har varit mer tydligt? Har du några förslag på hur informationen skulle kunna förbättras?)
- Har du något annat som du känner att du vill föra fram?

Fråga 1. Vad tycker du har varit bra med valideringsmodellen?

Av det som validanderna tyckte var bra med valideringsmodellen fanns svar som direkt berörde valideringsmodellen samt mer generella svar om validering i sig. En del av svaren som rörde valideringsmodellen sammanfattas nedan:

¹³ Bedömningarna har gjorts med det gamla poängsystemet i åtanke. Efter det nya systemet skulle validanderna få tillgodoräkna sig mellan 3-6 hp av 7,5hp.

- valideringsmodellen ger högskolepoäng
- valideringsmodellen har varit tydlig
- intervjun/samtalet har varit bra
- att valideringsmodellen varit ”öppen”
- att vi valt ut kurser som valideringen sker direkt mot
- bra information
- tydlighet med olika steg

Mer allmänt/generellt om validering kan man finna följande svar:

- att man sakta slussas in i det akademiska
- alltid trevligt att få prata om sig själv och sina kompetenser
- validera kunskaper som man har genom erfarenhet
- att få bedömt och dokumenterat sådant som man lärt sig i arbetslivet

Överlag finner vi att det är en relativt positiv bild som ges av valideringsmodellen, men även av validering i sig. Framförallt var det många av validanderna som tyckte att informationen har varit tydlig.

Fråga 2. Vad tycker du har varit sämre med valideringsmodellen?

Av det som validanderna tycker är sämre framkommer särskilt ett tema och det är tid. Många av validanderna har haft svårt att hinna med att arbeta med caset p.g.a. det ordinarie arbetet, samt orsaker utanför arbetet. Följande förkortade svar talar om detta med tidspress:

- Att dagar och tider inte varit planerade i god tid
- För mig personligen har det handlat om tidspress
- Jag kunde inte genomföra valideringen p.g.a. att det redan var inbokade andra projekt som inte gick att ändra på
- Dålig framförhållning, kort tid för att skriva case

Det går självklart att dra olika slutsatser utifrån dessa svar. Exempelvis handlar det om prioritering. En del tycks ha sett detta projekt som något som inte prioriteras högt i förhållande till ordinarie arbetet. Man kan också relatera tidspressen till saker som skett utanför arbetstid och hur man här också tvingats prioritera bort valideringen¹⁴. I tre fall ledde tidspressen till att validanden valde att hoppa av projektet, samtidigt har de flesta dock valt att genomföra valideringen. Vad som klart bör framgå i framtiden är att deltagande i denna typ av projekt kommer att ta extra tid, både under och efter arbetstid, och att validanden görs medveten om detta innan man går in i projektet. Sedan kan man inte förbise att det alltid kommer att ske bortfall som man inte i en valideringsmodell kan förutse eller stävja. Det finns alltid icke kontrollerbara yttre faktorer som exempelvis sjukdomsfall.

Fråga 3. Har du några förslag på förändringar av valideringsmodellen

När det gäller förslag på förändringar av valideringsmodellen återkommer framförallt detta med tid. Flera validander skulle vilja ha mer tid på sig för att skriva exempelvis caset och det finns också tankar om att det måste vara mer flexibelt för att det ska gå att genomföra vid

¹⁴ Ett av avhoppen orsakades av förhållanden utanför arbetet.

sidan av validandernas ordinarie arbetsuppgifter. Någon nämner att det skulle finnas en större tydlighet i hur man ska skriva caset och en annan tycker att det skulle vara bra med fler samtal. Några förkortade svar är:

- Att tider planeras i förväg
- Jag hoppas på en större tydlighet i hur man ska skriva och berätta när man gör caset
- Längre tid för inlämning av uppgift

Som innan nämnts tenderar man att gå in i denna typ av projekt på olika sätt och individer prioriterar olika, har olika situationer utanför arbetet och ser olika på den egna arbetsinsatsen. En idé är att man innan en valideringsomgång tillsammans med validanderna kommer överens om en tidslinje för valideringen. En annan tanke är att det kanske i sig räcker med en tydlig information långt i förväg om vilka tider som gäller. Därmed kan validanden redan innan se om det är rimligt att genomföra valideringen eller inte. Men när valideringen drivs i projektform som i detta fall, var det svårt att från vår sida ha den framförhållning som validanderna eftersöker. Inte minst för att projektet är tidsbegränsat och dessutom ska avrapporteras vid ett specifikt datum.

När det gäller instruktioner för hur man skriver case lämnade vi detta relativt öppet att hantera individuellt. Vi ville inte styra validanderna för mycket. Detta grundar sig i en tanke om att olika individer behöver olika mycket utrymme för att beskriva sina erfarenheter. Samtidigt skapar denna frihet i vissa fall frågor och osäkerhet över när man faktiskt har "svarat klart". I denna typ av sammanhang menar vi dock att det inte finns självklara svar på hur många sidor man ska lägga på sitt svar för caset eller hur man ska besvara frågorna.

Fråga 4. Har informationen varit tydlig nog för att du på ett enkelt sätt kunnat genomföra de olika delarna i valideringmodellen?

När det gäller informationen i valideringsmodellen, som också innan berörts, tycker de flesta att den har varit bra och tydlig. Någon av dem som varit med i fas 1 nämner att det var otydligt då, men under fas 2 blivit tydligare. Någon nämner att informationen snarare har varit otydlig inom den egna organisationen. Några svar är som följer:

- Lite pinsamt, men visst har det varit otydligt för mig. Å andra sidan säger det inget om modellen, tvärt om. Det säger mer om den förmåga vi har inom ST att förmedla information och förväntningar.
- Ja, tydlig information
- Lite flummigt kändes det i början, men jag kan inte sätta fingret på vad det var[...] ser jag tillbaka så tycker jag att ni var tydliga nog i samtliga delar.
- När vi träffades i september föll det mesta på plats så från den tiden blev det förståelig vad man skulle göra.
- Information tydlig men man har nog klar fördel om man har personlig kontakt vid intervju och genomgång.
- Jag fick den information jag behövde och räknade med.
- Informationen har varit bra. Jag har hela tiden känt att mig välkommen att ringa eller maila om jag haft några frågor och funderingar.

Utifrån de som har svarat på utvärderingen tycks alla ha uppfattningen att informationen har varit bra. Det ser vi som ett lyckat resultat då informationen är en mycket viktig del för att denna typ av validering ska kunna fungera. Samtidigt, som en validand berör ovan, är den personliga kontakten väsentlig.

Fråga 5. Har du något annat som du känner att du vill föra fram?

På den sista frågan låter vi validanderna få sista ordet:

- Det har varit både nyttigt och trevligt att få bli intervjuad av Linda samt att tvingas sammanställa alla sina intyg. Oavsett hur det går med mitt "case" så har jag för första gången någonsin fått en insikt om vilken kompetens jag faktiskt har. Även om den inte gett några HP-poäng så har det gett en stolthet. Jag har blivit medveten om att jag har massor med kompetens som glömts eller inte uppmärksammats, inte ens av mig själv. Nu är det i färskt minne och det är nog det bästa för mig personligen. Jag har också fått en bredare insikt i hur svårt det är med validering och det är också en viktig kunskap.
- Hoppas att detta blir något vi kan jobba vidare på.
- Det är tiden för min del som spelade stor roll. För min del blev det bara en dag som jag kunde avsätta till inlämningsuppgiften, för att andra saker var inbokade sen tidigare. Jag tror på den här formen av lärande och det kan bli något väldigt bra av det här bara det blir gehör högre upp i maktens korridorer.
- Kul att jag har fått vara med i projektet. Långt att åka till Linköping för några timmar.
- Tack för arbetet ni har lagt ner och för möjligheten att vara med!

4. Diskussion

Syftet med fas 2 av detta samverkansprojekt har varit att pröva den framtagna valideringsmodellen i praktiken. Innan processen startade fanns det många frågor: Kommer modellen att fungera? Kommer den eftersträvade ömsesidigheten att uppstå? Hur ska bedömningen gå till? Hur kommer det att gå med tillgodoräknande av poäng, är det möjligt? När processen nu är avslutad kan dessa frågor besvaras på ett positivt sätt. Valideringsmodellen verkar fungera och den har lett fram till det önskade resultatet där validanderna även kan förkorta en utbildningstid genom att tillgodoräkna sig delar av kursen. Valideringen kan dessutom sägas ha haft det underliggande syftet att de som går igenom en validering ska inspireras till att studera vidare. Samt att valideringsprocessen kan vara ett sätt att göra högskolestudier mer tillgängliga inte bara rent praktiskt utan även emotionellt i den aspekten att mystiken kring det akademiska kan lätta. Under fas 1 av projektet var en mystifiering av det akademiska något som trädde fram som en anledning till att inte läsa på högskola. Se mer om denna diskussion i slutrapporten för fas 1.¹⁵

Det finns några aspekter av prövningen av modellen och även lärdomar som gjorts av processen som vi skulle vilja avsluta denna rapport med att lyfta fram. Först följer en diskussion om bedömningen av casen och därefter diskuteras betydelsen av validandens motivation och insats. Avslutningsvis berörs modellens generaliserbarhet och om den skulle kunna användas och fungera på distans.

4.1 Bedömning av case-en fråga om kunskapssyn

En av de kritiska punkterna i valideringsmodellen är bedömningen av casen. Bedömningen av casen avgör valideringens resultat och detta moment i modellen kan sägas vara sårbart ur den aspekten att det handlar om vilken inställning till kunskap den kursansvariga läraren har. Läraren bör vara öppen för andra kunskapskulturer och villig att se att den kunskap som validanden har skulle kunna motsvara akademisk kunskap. En av de lärare som genomförde bedömningar av case i denna valideringsprocessen menar att detta naturligtvis blir lättare om validanden i sitt sätt att uttrycka sig har ett språk och ett sätt att resonera som känns igen av läraren. Den kunskap som validanden uttrycker i casen blir då lättare att erkänna som valid menar samma lärare. Återigen kan vi se att relationen mellan akademien och arbetslivet i denna situation inte är helt symmetrisk då akademien i slutändan är den part i relationen som genomför bedömningen av kunskapen som presenteras.

Det verkar med andra ord vara så att valideringens resultat till viss mån är personbundet. Dels genom att validanden bör kunna sätta ord på och beskriva den kunskap och det lärande som den har via sitt arbete och dels genom att läraren som bedömer validandens resultat är öppen för andra sätt att beskriva och uttrycka kunskap än det akademiska. Det ömsesidiga samtalet tror vi kan vara ett sätt att hantera detta problem på om parterna i det samtalet också möts på lika villkor och lyssnar på varandra. Då finns det förutsättningar för att akademien och arbetslivet kan mötas och skapa en gemensam förståelse inför det ämne eller kurs som validanden ämnar validera. Däremot så är det inte nödvändigtvis så att det är den kursansvarige läraren som deltar i detta samtal. Det kan vara en handledare, validerare eller möjligtvis kompetensrådgivaren.

4.2 Validandens motivation och valideringens tidsram

Ytterligare en aspekt som vi kan se vara central för att valideringsmodellen ska fungera är att validanden är motiverad för att genomföra processen. Samtidigt är det viktigt att validanden

¹⁵ Sandberg & Schultz (2007) s. 20

är medveten om att det krävs en viss arbetsinsats för att genomföra valideringen. Här tror vi att det är betydelsefullt att det i den inledande fasen av valideringen görs tydligt vad som förväntas av validanden och hur mycket tid processen tar. En validering bör kunna vara möjlig att genomföra parallellt med ett heltidsarbete, speciellt när dess förutsättningar är kända av deltagarna. Valideringen har vid detta tillfälle genomförts under en månads tid och av de 15 som från början anmält sig för validering var det tre personer som hoppade av på grund av tidsskäl. En orsak till att det blev svårt för några att fullfölja valideringen kan vara att informationen om att validering skulle genomföras kom de blivande validanderna tillhanda relativt snart inpå valideringsprocessens start. Skulle validanderna haft mer tid att planera in valideringen och vetat om det i god tid hade det kunnat underlätta processen.

4.3 Valideringsmodellens generaliserbarhet

Projektet validus har haft som syfte att utveckla en generell valideringsmodell med flexibla lösningar. När modellen nu har prövats är det därför av intresse att återigen fundera över dess generaliserbarhet. Vi tycker oss se att modellen är generell i den meningen att den skulle kunna användas för andra målgrupper än fackligt förtroendevalda. Den framtagna modellen har som syfte att identifiera den kunskap och det lärande som sker inom arbetslivet, men inte nödvändigtvis den kunskap som uppstår inom det fackliga arbetet. Vi tror även att den kan användas för andra kunskapsområden dock med begränsningen att den i första hand är avsedd att användas för beteendevetenskapliga och samhällsvetenskapliga ämnen. Modellen är även flexibel på så vis att casen kan varieras och anpassas efter den målgrupp som valideringen riktas mot. Dessutom har vi under fas 2 märkt att modellen kan fungera utan att insamlandet av formella meriter sker.

Tillsammans med slutrapporten för fas 1 kan denna rapport samt de bilagor som följer den ge de verktyg och den kunskap som behövs för att genomföra valideringsmodellen.

4.4 En framtida utmaning - att validera på distans

I den ursprungliga planeringen av projektet fanns ett antal steg varav ett steg handlade om att ta fram en valideringsmodell som skulle kunna genomföras på distans. Stegen ser ut som följer:

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 kursuplägget kan ta hänsyn till varje students validerade kunskaper.¹⁶

Projektet har snarast berört fas 1 där en modell och ett antal metoder tagits fram. Fas 2 har nu, istället för utveckling av en valideringsmodell på distans, berört ett genomförande av en faktisk validering inom ramen för den valideringsmodell som togs fram i den första fasen. Därmed har inte valideringsmodellen ännu, mer konkret, diskuterats utifrån ett distansperspektiv. Några kurser har inte heller utvecklats så att de rent faktiskt ska kunna fungera som distanskurser. Samtidigt kommer validanderna att erbjudas komplettering av resterande poäng, vilket till viss del kan ses som ett

¹⁶ Sandberg & Schultz. (2007). S.6

”distansmoment” då denna komplettering kommer att kunna erbjudas utan att validanderna behöver närvara rent fysiskt i kursen.

Det finns stora förutsättningar för att rent konkret utveckla den framtagna valideringsmodellen på distans. Det är dock vissa moment som rent faktiskt säkerligen fungerar bättre om det finns förutsättningar för rent fysiska möten. Detta gäller framförallt det ömsesidiga samtalet. I valideringsmodellen skedde några sådana samtal per telefon och det var tydligt att det exempelvis blir fler missförstånd när man inte möts rent fysiskt. Samtidigt skulle det eventuellt kunna fungera bättre om man exempelvis möttes via Web-Camera.

En annan problematik är hur informationsspridning (informationsfolder etc.) skulle fungera helt för sig själv, utan att man inleder valideringen med ett konkret informationsmöte. Om valideringen ska ske på distans krävs det dessutom en större individuell ansträngning hos validanden när det gäller att ta till sig den information som ges. Vi ser det dock som spännande att i framtiden försöka finna förutsättningar för att utveckla den framtagna valideringsmodellen på distans.

Bilaga 1a

Samtalsguide - *Individen och arbetsgruppen*

Under detta samtal är tanken att valideraren och validanden ska kunna mötas i en ömsesidig diskussion om de begrepp som aktualiseras i den kurs valideringen sker mot. Valideraren ges utrymme att visa på hur kursens huvudtema och begrepp diskuteras i akademien. Medan validanden får chansen att uttrycka sina erfarenheter och kunskaper från arbetslivet och andra sammanhang, av kursens huvudtema, begrepp och grundantaganden. I detta samtal ligger det ett specifikt fokus på mötet mellan de olika kunskapskulturer som ryms inom akademien och arbetslivet. Detta möte kan förhoppningsvis leda fram till en gemensam förståelse för olika begrepps betydelser.

För validanden att tänka på innan och under samtalet:

Försök att reflektera över ditt arbete och dina praktiska kunskaper som om du stod "utanför" och betraktade dig själv. Reflektera över huvudtema och nyckelbegrepp utifrån din praktiska förståelse av begreppen. Vad finns där för gemensamma nämnare?

Frågor om den aktuella kursen:

Grupprocesser – frågor till validanden

1. På vilka olika sätt kan man tänka kring grupper och gruppers sammansättning, process, dynamik?
2. Vad kan du utifrån din erfarenhet urskilja för olika typer av faktorer i en grupp eller runt en grupp som kan orsaka problem?

Grupprocesser - nyckelbegrepp/antaganden inom kursen

- *individuell nivå* – processer och problem förstås utifrån individen,
- *interpersonell nivå* – processer och problem förstås utifrån relationer (roller, rollövertagande, spegeljag)
- *gruppen som helhet* – processer och problem förstås utifrån gruppen som helhet, dvs. gruppen anses vara något mer än enbart summan av dess medlemmar (gruppsjäl, systemteori, trögrörlighet inom ett system, balanssträvan)
- *intergruppnivå* – processer och problem förstås utifrån gruppen i relation till andra grupper, systemskillnader och kulturella skillnader

Makten på arbetsplatsen – frågor till validanden:

- Hur ser du på makt inom arbetsplatsen? Synlig och osynlig makt.
- Vad kan du utifrån din erfarenhet urskilja för olika faktorer som gör att människor ges makt?
- Vad kan du utifrån din erfarenhet urskilja för olika faktorer som gör att människor dras till varandra, det vill säga formar gemenskaper, informella grupper?
- Ser du skillnader mellan män och kvinnor när det gäller dessa områden?

Makten på arbetsplatsen – nyckelbegrepp/antaganden inom kursen:

- Formell hierarki
- Habitus- social bakgrund leder till handlingspositioner och samhandlingsprinciper
- Kollektivkultur
- Kollegiekultur
- Homosocial tendens
- Genus, klass och makt

Fler begrepp att reflektera över om de inte redan kommit upp:

- Roll
- Norm
- Förändringsprocess
- Chef kontra ledare (given eller tagen makt, formell och informell)

Några avslutande frågor om ditt arbete:

Om det under samtalets gång inte har aktualiserats tydligt eller tillräckligt, avsluta med att diskutera validandens arbete och arbetsuppgifter. Även här är det den valda kursens huvudtema som bör leda samtalet.

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

Bilaga 1b

Samtalsguide – *Ledning och organisering av hälso- och välfärdssystem*

Under detta samtal är tanken att valideraren och validanden ska kunna mötas i en ömsesidig diskussion om de begrepp som aktualiseras i den kurs valideringen sker mot. Valideraren ges utrymme att visa på hur kursens huvudtema och begrepp diskuteras i akademien. Medan validanden får chansen att uttrycka sina erfarenheter och kunskaper från arbetslivet och andra sammanhang, av kursens huvudtema, begrepp och grundantaganden. I detta samtal ligger det ett specifikt fokus på mötet mellan de olika kunskapskulturer som ryms inom akademien och arbetslivet. Detta möte kan förhoppningsvis leda fram till en gemensam förståelse för olika begrepps betydelser.

För validanden att tänka på innan och under samtalet:

Försök att reflektera över ditt arbete och dina praktiska kunskaper som om du stod ”utanför” och betraktade dig själv. Reflektera över huvudtema och nyckelbegrepp utifrån din praktiska förståelse av begreppen. Vad finns där för gemensamma nämnare?

Frågor om den aktuella kursen:

Organisation – frågor till validanden

1. På vilka olika sätt kan man tänka kring organisationer och hur de är uppbyggda.
2. Hur kan man förklara och förstå organisationer utifrån olika perspektiv? (exempelvis utifrån dess struktur eller utifrån individerna i organisationen)
3. Vad kan du utifrån din erfarenhet urskilja för olika typer av faktorer i en organisation eller runt en organisation som kan orsaka problem?

Perspektiv på organisationer - begrepp/antaganden inom kursen:

- *Strukturellt perspektiv* – scientific management/Taylor; rationell företagsledning, tid och effektivitet. Byråkrati/Weber; arbetsfördelning, styrning, kontroll, regler, hierarki, rationalitet
- *Human Resource perspektivet* – människan i centrum (McGregor 1950) öppet system, information, självstyrande grupper, individers behov. Individen och organisationen bör ha en bra passform detta gynnar båda.
- *Teori X och Y* – teori X; människor som lata i behov av kontroll, order och ledning. Teori Y; människor med ansvar och egenkontroll, organisationer bör anpassas efter människans behov.
- *Politiska perspektivet* – organisationer som politiska arenor med ett komplext nätverk av olika intressen och mål. Koalition, intressen, konflikter, makt, beslut som resultat av förhandling och köpslående.
- *Symboliska perspektivet* – ett icke-linjärt perspektiv, livet och organisationer ses som växlande, komplexa och ständigt föränderliga. Beslut, aktörer och planer studsar mot varandra i en ständig förändring. Mening, symboler, kultur som en produkt och process. Socialisation.

Ledarskap – frågor till validanden:

- Hur ser du på ledarskap?

- Vilka erfarenheter har du av att leda?
- Kan du utifrån din erfarenhet identifiera och beskriva olika typer av ledare inom organisationer?

Ledarskap – nyckelbegrepp/antaganden inom kursen:

- *Den rationella ledaren* – antar ett strukturellt perspektiv på organisationen samt sitt ledarskap. Strategier, mål, straff och belöning, fakta och information, formella möten, ekonomi.
- *HR-ledaren/Katalysator-ledare* – delaktighet, medarbetarens engagemang, öppna processer, öppen kommunikation, utvecklande processer, ansvar till individen, stöd, informella möten
- *Politiskt ledarskap/advokaten/förhandlaren* – koalitioner inom organisationen, maktmotsättningar, konflikter som process, förhandling, manipulation och tvång
- *Symboliskt/kulturellt ledarskap* – karismatiskt ledarskap, inspiration, ritualer, värden som sammanhållning
- *Delat ledarskap* – informella samarbeten och formellt samledarskap

Fler begrepp att reflektera över om de inte redan kommit upp:

- Krav
- Kontroll
- Den höga sjukfrånvaron inom arbetslivet

Några avslutande frågor om ditt arbete:

Om det under samtalets gång inte har aktualiserats tydligt eller tillräckligt, avsluta med att diskutera validandens arbete och arbetsuppgifter. Även här är det den valda kursens huvudtema som bör leda samtalet.

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

Bilaga 1c

Samtalsguide – *Mångfald i samhälle och arbetsliv*

Under detta samtal är tanken att valideraren och validanden ska kunna mötas i en ömsesidig diskussion om de begrepp som aktualiseras i den kurs valideringen sker mot. Valideraren ges utrymme att visa på hur kursens huvudtema och begrepp diskuteras i akademien. Medan validanden får chansen att uttrycka sina erfarenheter och kunskaper från arbetslivet och andra sammanhang, av kursens huvudtema, begrepp och grundantaganden. I detta samtal ligger det ett specifikt fokus på mötet mellan de olika kunskapskulturer som ryms inom akademien och arbetslivet. Detta möte kan förhoppningsvis leda fram till en gemensam förståelse för olika begrepps betydelser.

För validanden att tänka på innan och under samtalet:

Försök att reflektera över ditt arbete och dina praktiska kunskaper som om du stod ”utanför” och betraktade dig själv. Reflektera över huvudtema och nyckelbegrepp utifrån din praktiska förståelse av begreppen. Vad finns där för gemensamma nämnare?

Frågor om den aktuella kursen:

Mångfald -frågor till validanden

1. Hur ser du på mångfald inom arbetslivet?
2. Vad kan du, utifrån din erfarenhet, identifiera för problem som finns inom arbetslivet gällande mångfaldsarbete och vad beror de på?
3. Vad kan du, utifrån din erfarenhet, identifiera för möjligheter gällande mångfald?

Perspektiv på mångfald - begrepp/antaganden inom kursen:

- *Etnocentrism*- alla behandlas lika utifrån antagandet att den enda skillnaden mellan människor är de fysiska. Detta leder till en slags köns- och kulturell blindhet.
- *Homogenisering/assimileringsperspektiv*- individen ska formas efter den dominerande kulturen, de normer och regler som finns inom organisationen.
- *Diskriminering/rättviseperspektiv* – ett sätt att korrigera underrepresentationen av vissa grupper inom arbetslivet. Genom lagstiftning och kvotering bla.
- *Kultursspecifik modell* – en breddad kulturförståelse för en specifik kultur. Används oftast inom organisationer som förberedelse inför utlandsvistelse.
- *Multikulturell modell* – värdesättning av olikheter relaterade till kön, etnicitet, ålder mm. Respekt för individen.
- *Mänskliga rättigheter*
- *Jämlikhet*
- *Lika villkor*

Fler begrepp att reflektera över om de inte redan kommit upp:

- Rättvisa - Vad är det? Rättvisa mellan olika kulturer?
- Kultur
- Etnicitet

- Stigma

Några avslutande frågor om ditt arbete:

Om det under samtalets gång inte har aktualiserats tydligt eller tillräckligt, avsluta med att diskutera validandens arbete och arbetsuppgifter. Även här är det den valda kursens huvudtema som bör leda samtalet.

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

Bilaga 2a

LINKÖPINGS UNIVERSITET
Hemskrivning/fallstudie
Individen och arbetsgruppen
Projekt Validus HT-2007

2007-09-27

Hemskrivning; individen och arbetsgruppen

Hemskrivningen omfattar en fallstudie. Fallet är fiktivt och härrör inte från en specifik situation eller arbetsplats. Din uppgift är att fungera som "expert" och "konsult" åt företaget och den aktuella avdelningen. Synliggör de problem som framkommer i texten om arbetsplatsen. Analysera och beskriv på vilket sätt och hur olika situationer *kan* vara ett problem. Du kan göra antaganden om tiden innan och efter den aktuella situationen för att fånga hela processer.

Syftet är att visa vad som *kan* finnas under ytan när det gäller problem på individuell nivå men även vad problemen kan betyda för gruppstruktur och grupputveckling. Vidare ska du redogöra för vilka förändringar du kommer att rekommendera företaget att göra. Koppla gärna ihop åtgärd med problem och önskat resultat. Generellt gäller att ta hänsyn till så många faktorer och perspektiv som möjligt – även om fallet inte redogör för allt explicit. Är du osäker på något förhållande på avdelningen är du fri att göra antaganden som styrker ditt fortsatta resonemang. Slutligen använd enkla, klara och tydliga svar i din framställning. Sträva efter att utveckla och diskutera med bakgrund från din erfarenhet. Det vill säga tag gärna hjälp av de erfarenheter och den verklighet du själv befinner dig i när du löser uppgiften. Du är fri att använda litteratur, rapporter eller andra skrifter och i så fall bör detta framgå, men kom ihåg att detta är en validering av de kunskaper och erfarenheter ni redan har genom ert arbete. Uppgiften omfattar cirka 4 – 5 sidor.

- Vilka problem och konsekvenser av dessa problem kan man tänka sig finns på avdelningen?
- Hur kan ett förändringsarbete genomföras på avdelningen?
- Vilka aspekter bör beaktas för att genomföra förändringsarbetet?

Fallstudie

På ett industriföretag i Sverige finns en arbetsplats/avdelning med 12 anställda; 1 arbetsledare och 2 tjänstemän. Ovanför dessa finns en avdelningschef (som sällan befinner sig på avdelningen), en inköpare och en försäljare (dessa två arbetar inte på den aktuella avdelningen). Slutligen finns en underhållsavdelning som är gemensam för hela företaget.

På den aktuella avdelningen produceras industrirobotar. Produktionen är upplagd kring en rak "line" (löpande band). Vid bandet monteras de olika komponenterna enligt ett schema. En anställd plockar upp komponenter. En annan "plockar ned" produkten i en maskin avsedd för rengöring. De övriga anställda utför arbeten för montering. En tjänsteman fungerar som kontrollant och utför justeringsarbeten för defekta komponenter. En annan tjänsteman räknar löneackord och för statistik över produktionen. Den tredje tjänstemannen (arbetsledaren) sköter planering av produktionen och har kontakt med försäljare och inköpare.

Företagets produkter har länge varit försäljningssuccéer. Marknadsandelen är dock sviktande och företagsledningen uppmärksammar nu ett kraftigt försämrat resultat för den aktuella avdelningen. Ledningen funderar på att lägga ned avdelningen eller rationalisera, alternativt omorganisera verksamheten. Vid en förändring måste allt från lokaler till bemanning ses över. Det senaste ledningsmötet handlade om hur man skulle anpassa produktionen till kunderna och marknaden i övrigt för att öka sina konkurrensfördelar. Någon form av drastisk förändring krävs, menar man, även om man nyligen genomfört flera omorganisationer i företaget. Beslut måste tas med utgångspunkt från expertutlåtande innan vidare information ges till personalen. Arbetsledaren har tills vidare fått i uppdrag att vidarebefordra det mest centrala i ledningssamtalen till personalen. Det fungerar bra menar man även om denne inte är med vid varje tillfälle. Arbetsledaren har också fört personalens talan i egenskap av ordförande i den personalkommitté som ledningen förslagit borde finnas. Vidare menar man att förändringsarbete inte är så lätt eftersom det är många olika faktorer att ta hänsyn till och som inte alltid kan förstås av alla i personalen.

Stämningen på avdelningen har blivit allt sämre. Rykten om nedläggning/omorganisation cirkulerar ofta. En av tjänstemännen talar om att byta arbete och en av de anställda om den "hågrande" pensionen. Denne verkar inte bry sig längre, som någon sa, trots lång anställningstid vid företaget. "Jag har nog aldrig passat för det här jobbet ändå", muttrar han ibland. En annan tjänsteman har redan sökt annan tjänst och kommer att försvinna vid årsskiftet. Vem som kommer att ersätta honom vet man ännu inte. Denne tjänsteman går redan på "sparlåga" och tar inte ut sig i onödan, hävdas det allmänt. En av de yngre montörerna pratar om att söka tjänsten men vet inte om han har rätt utbildningsbakgrund. En eventuell omorganisation kan förändra en fastlåst situation, resonerar han i förhoppningsfullt.

Några av "grabbarna" tar gärna några öl efter arbetet. Nu för tiden händer det även att man kommer "bakfull" till arbetet dagen därpå. I övrigt har man ringa eller ingen kontakt med varandra utanför arbetsplatsen. En av de yngre klagar över huvudvärk och sömnproblem. Jag känner mig stressad, påstår han när de andra frågar. Det är lite märkligt menar man eftersom han är den lugnaste personen på hela arbetsplatsen.

En av de anställda som varit länge på företaget menar arbetsledaren borde "ta tag" i situationen och "styra upp" allting. Överlag finns fler som anser att arbetsledaren bär ett ansvar för den uppkomna arbetssituationen och att man kan ifrågasätta dennes yrkes- och ledarkompetens. En av de två kvinnliga montörerna hävdar dessutom att arbetsledaren vid flera tillfällen "tafsat" och gett förslag om sexuella tjänster. Den andra kvinnan håller med men säger samtidigt att det är oförargligt och betydelselöst. De är ense om de inte vill ha arbetsledaren kvar vid en eventuell omorganisering. Det vore bättre om det kom någon yngre menar de. Någon som förstår hur det är att vara kvinna på en mansdominerad arbetsplats.

Överlag är det enbart de båda kvinnorna som öppet diskuterar en nystart på avdelningen. Deras positiva attityd uppfattas som överdriven och kommenteras ibland negativt av de andra. Någon undrade vad de egentligen talade om eftersom denne inte hört ett ord eller kände till något om någon kommande förändring på arbetsplatsen. Själv hade han hur mycket som helst att göra och det är bara att hugga i.

Nyligen har även några fall av begynnande förslitningsskador uppmärksamrats av de anställda vid "linen". Ledningen har ersatt någon äldre maskin med en ny men trots det har sjukfrånvaron ökat påtagligt under senare tid. Den nya maskinen är för övrigt enbart några få

som behärskar till fullo. Någon av de äldre menar att ny teknik kan vara krångligt och att det är svårt att lära om. I synnerhet när det gäller ny elektronik som datorer och sånt.

Är det något som verkar oklart eller om ni har andra frågor är ni välkomna att höra av er till antingen Fredrik eller Linda under arbetet med caset.

Lycka till!

Ulrik Lögdlund (kursansvarig lärare)

Linda Schultz

Fredrik Sandberg

Bilaga 2b

LINKÖPINGS UNIVERSITET
Institutionen för beteendevetenskap och lärande
Projekt Validus HT-2007

Case för kursen *Ledning och organisering av hälso- och välfärdssystem*

I detta case vill vi ge utrymme för er att lyfta fram och beskriva organisationer och ledarskap utifrån era egna erfarenheter och verkligheter. Uppgiften består av två steg, en nutidsanalys och en framtidsanalys. Syftet med uppgiften är att genomföra en nutidsanalys av organisationer och ledarskap som även kan ligga till grund för och påverka den framtidsanalys ni presenterar.

Arbetsgång:

1. I det första steget vill vi att du försöker identifiera vilka trender, faktorer och drivkrafter som har påverkan på organisationer och ledarskap idag. Detta handlar alltså om att beskriva nuläget. Använd gärna den egna organisationen och exempel från den verklighet ni befinner er i som utgångspunkt.
2. I det andra steget vill vi att du utifrån den nulägesanalys du givit beskriver ett framtidsscenario gällande organisationen och ledarskap. Detta handlar alltså om att försöka beskriva framtiden. Vart är organisationen på väg och vilka konsekvenser kan det få om exempelvis 10-15 år? Hur kommer det framtida ledarskapet att se ut? Försök gärna att beskriva olika möjliga framtidsalternativ.

Arbetsform och redovisning:

Ni är fria att lösa uppgiften hur ni själva vill, vill ni ta hjälp av litteratur är ni fria att göra det men kom ihåg att detta är en validering av de kunskaper och erfarenheter ni redan har genom ert arbete. Skicka in er nutidsanalys och framtidsanalys via e-post i ett bifogat worddokument senast fredag den 5 oktober innan kl. 17.

Är det något som verkar oklart eller om ni har andra frågor är ni välkomna att höra av er till antingen Fredrik eller Linda under arbetet med caset.

Lycka till!

Jan-Olof Hugoson (kursansvarig lärare)
Linda Schultz
Fredrik Sandberg

Bilaga 2c

LINKÖPINGS UNIVERSITET

Institutionen för beteendevetenskap och lärande

Projekt Validus HT-2007

Case för kursen *Mångfald i samhälle och arbetsliv*

I detta case vill vi ge utrymme för er att lyfta fram och beskriva mångfaldsfrågor utifrån era egna erfarenheter och verkligheter. Uppgiften består av två delar där ni först ska ge en nutidsanalys över mångfalden i arbetslivet och därefter försöka ge en framtidsanalys av den samma. Uppgiften beskrivs mera ingående nedan, men först ges två olika texter som belyser frågan om mångfald på olika vis. Dessa båda texter kan ses som ett stöd och inspiration för den uppgift ni ska arbeta med men de ingår inte direkt i uppgiften.

(utdrag från *På tal om mångfald* av Leili Falsafi)

”Runt middagsbordet satt en grupp vänner samlade för att avnjuta en gemensam middag. Det uppdukade bordet bjöd på allt från tacos med salsa och guacamole till smårätter från medelhavsköket.

- Vilken underbar mångfald av rätter utropade en av de glada gästerna.
- Vad tusan menas med det där flummiga ordet mångfald egentligen? Det används ju vitt och brett om allt. Det är som att det har blivit så trendigt att man måste säga det då och då för att visa att man hänger med. Först handlar det om invandrarna. Nu har det bara svällt ut och används för att beskriva allt från ett brett utbud på Vivo till ett välldukat middagsbord.

Detta uttalande utlöste en vild diskussion som underhöll vännerna resten av den internationellt präglade kulinariska upplevelsen. Åsikterna var många och varierande och alla ville göra anspråk på att ha den rätta förståelsen för ordets innebörd.”

(Från DN 26 september 2007)

Fler vill förbjuda slöja i skolan

De flesta svenskar har en positiv syn på invandrare, enligt en ny undersökning från Uppsala universitet. Samtidigt anser hälften av de tillfrågade att tjejer ska förbjudas att använda slöja i skolan.

MERPARTEN AV DE som deltog i Mångfaldsbarometern, en enkätundersökning som Uppsala universitet har utfört sedan 2005, säger sig ha goda erfarenheter av sin kontakt med invandrare. Sju av tio tycker dessutom att de ska ha samma sociala rättigheter som infödda svenskar.

- När det gäller denna positiva inställning till att invandrare till exempel ska ha lika lön för lika arbete skiljer sig Sverige mycket från andra länder. Vi har en stark facklig tradition och lagar mot diskriminering som bidrar till denna inställning, säger Orlando Mella, docent vid sociologiska institutionen vid Uppsala universitet, som är en av dem som har utformat Mångfaldsbarometern. Men samtidigt vill allt fler förbjuda tjejer och kvinnor att bära slöja i skolan eller på arbetsplatsen. Hälften, eller 49,8 procent, säger i år att de vill förbjuda slöjor. För tre år sedan instämde 43 procent helt eller delvis i detta påstående.
- Man säger att "kom gärna hit, men ni måste anpassa er till de svenska vanorna". Tydliga

religiösa symboler som slöjan uppfattas som så pass främmande att man tar avstånd, säger Orlando Mella.

Att Sverige är ett sekulariserat samhälle är också en del av förklaringen till den alltmer negativa inställningen till slöjan. Orlando Mella menar också att massmediernas sätt att rapportera om islam och muslimer också påverkar en del. En majoritet tror dessutom att muslimska kvinnor i Sverige är mer förtryckta än andra kvinnor i landet.

- VI HAR EN BILD av att kvinnor inom grupper som vi betraktar som mycket traditionella och religiösa är mer förtryckta än andra, säger Orlando Mella. Hela 67 procent av de tillfrågade i undersökningen anser till och med att vissa invandrargrupper inte kan integreras i den svenska kulturen- Det är väldigt intressant att se svaren om vilka som anses vara invandrare och vilka som inte gör det. Grupper som norrmän, finländare, tyskar, amerikaner och engelsmän ses inte som "invandrare" medan somalier, romer och araber gör det. - Men det här beror inte på avstånd, att ju längre bort desto mer främmande, utan på flera andra samverkande faktorer, och vilka band vi har till olika kulturer, säger Orlando Mella. Undersökningen Mångfaldsbarometern, som utförs årligen vid den sociologiska institutionen vid Uppsala universitet, presenterades under onsdagen. I år hade 1065 slumpmässigt utvalda personer ur den svenska befolkningen svarat på enkäten.

Arbetsgång:

3. I det första steget vill vi att du försöker identifiera vilka faktorer som har påverkan på mångfaldsfrågor inom arbetslivet idag. Vilka problem och möjligheter kan du identifiera för organisationer när det gäller mångfaldsfrågor? Detta handlar alltså om att beskriva nuläget. Använd gärna den egna organisationen och exempel från den verklighet ni befinner er i och ert arbete som utgångspunkt.
4. I det andra steget vill vi att du utifrån den nulägesanalys du givit beskriver ett framtidsscenario gällande mångfald inom arbetslivet. Detta handlar alltså om att försöka beskriva framtiden. Exempel på frågor att fundera över kan vara: Vilka problem eller aspekter av mångfald kan organisationen tänkas behöva hantera inom 10-15 år? Utgå även här gärna från den egna organisation och hur du ser på det framtida arbetet med mångfald för organisationen.

Arbetsform och redovisning:

Ni är fria att lösa uppgiften hur ni själva vill, vill ni ta hjälp av litteratur är ni fria att göra det men kom ihåg att detta är en validering av de kunskaper och erfarenheter ni redan har genom ert arbete. Skicka in er nutidsanalys och framtidsanalys via e-post i ett bifogat worddokument senast fredag den 5 oktober innan kl. 17.

Är det något som verkar oklart eller om ni har andra frågor är ni välkomna att höra av er till antingen Fredrik eller Linda under arbetet med caset.

Lycka till!

Jan-Olof Hugoson (kursansvarig lärare)
Linda Schultz
Fredrik Sandberg

Bilaga 3



Institutionen för beteendevetenskap
och lärande (IBL)

Valideringsmodell Validus - Informationsfolder för blivande validander

Hej, blivande validand!

Denna text kommer dels att ge er en kort bakgrund till validering, men kommer också att fungera som underlag för vägledning under själva valideringsprocessen. Förhoppningen är att du efter att ha läst denna text vet lite mer om vad validering är. Samtidigt kommer det alltid att finnas någon tillhands för att svara på frågor som inte går att finna svar på i denna text. Detta kommer att ske via mail och du kommer att få mer information om detta senare.

Hoppas valideringen blir en spännande erfarenhet!

Tankar om validering	33
Kunskapsförvärvande i högre utbildning, arbetsliv och fritid.....	33
Vad är validering?	33
Vad är validering bra för?	33
Vad kan validering leda till?	34
Valideringsprocessen – en stegvis beskrivning och vägledning	35
Steg 1. Information om valideringsprocessen	35
Steg 2. Frågeformulär – inledande valideringsfrågor.....	35
Steg 3. Val av kurs, formella meriter och självvärdering.....	36
Steg 4. Samtal.....	36
Steg 5. Case	37
Steg 6 Sammanställning och bedömning av material	37
Steg 7 Återkoppling till validand	37
Avslutande ord	38

Tankar om validering

I denna del vill vi beskriva för dig lite närmre vad validering är. Vi börjar dock med att förmedla lite tankar kring kunskap i olika sammanhang.

Kunskapsförvärvande i högre utbildning, arbetsliv och fritid

Kunskap är någonting som individen har förvärvat på olika sätt och i olika sammanhang. Genom att arbeta tillgodogör man sig exempelvis en viss kunskap, genom att studera på universitet en annan. Dessutom kanske man tillägnar sig kunskap på sin fritid: i olika former av föreningsliv, studieförbund eller liknande.

I den högre utbildningen är man väldigt bra på att dokumentera den kunskap som individen förvärvat genom ex. betygssättning. Dessutom finns det olika titlar för olika examina vilket blir en indikation på hur mycket kunskap en individ anses ha. En person som har en examen från högskolan har fått dokumentation och ett formellt intyg på sina kunskaper. Denna typ av dokumentation finns inte lika tydligt i arbetslivet, där man inte får betyg på den kunskap man faktiskt förvärvat. Har man arbetat 20 år fackligt med t ex arbetsrättsliga frågor kan denna person säkerligen ses som en expert inom sitt fält, men det finns inte alltid dokumenterat.

När det gäller kunskap som förvärvats under fritiden kan det ibland vara ännu svårare att fastställa vad för kunskap en individ egentligen har. Kanske har man varit engagerad som ordförande eller kassör i en förening, men det finns ingen tydlig dokumentation på den kunskap individen faktiskt uppnått i dessa sammanhang. Validering kan här vara ett sätt att dokumentera så kallade osynliga kunskaper.

Vad är validering?

Validering är ett sätt att ta reda på vad människor i olika situationer och med olika bakgrund har för kunskaper. Ofta har man ju betyg och intyg från t.ex grundskola, gymnasium, universitet, arbeten etc. Men samtidigt har man ju också en stor mängd kunskap som inte finns dokumenterad. Detta kan vara kunskap som du har tillägnat dig på din fritid eller i ditt arbete. Om du t ex har arbetat med arbetsrättsliga frågor och därmed fått stora kunskaper i detta kan en validering av denna kunskap leda till att du får ett formellt intyg på vad du kan. Validering innebär därmed, för att uttrycka det något enkelt, att kunskap kan bekräftas och synliggöras.

Vad är validering bra för?

Det finns många bra saker med validering. Den person som blir validerad får exempelvis en chans, som tidigare nämnts, att bekräfta kunskaper som inte tidigare funnits dokumenterade. Denna dokumentation kan sedan användas när man exempelvis söker nya jobb, vill argumentera för en löneökning eller vidareutbilda sig m.m. Men det är inte bara du som person som tjänar på det, även din arbetsgivare kan genom validering få dokumenterat att anställda inom organisationen bär på en stor mängd kunskaper som inte tidigare varit synliga. Detta kan stärka organisationen och vara av stor vikt när man ska gå vidare med frågor som berör exempelvis kompetensutveckling. I sin tur kommer också samhället att tjäna på det, då människor exempelvis väljer att vidareutbilda sig efter en validering. I dagens samhälle är, som ni säkert redan vet, kunskap oerhört viktigt och i slutändan tjänar alla på att individers kunskaper synliggörs och bekräftas.

Vad kan validering leda till?

Det finns många olika typer av validering och en validering kan leda till olika utfall. Den validering som ni nu kommer att få gå igenom handlar om att lyfta fram praktiska kunskaper från arbetslivet och sedan jämföra dessa med olika kurser på universitet/högskola. Valideringen kan därmed leda till att man som individ får tillgodoräkna sig poäng i en kurs, för att sedan skriva tentamen på resterande poäng. Därmed leder valideringen till att man dels kan få bekräftat de praktiska kunskaper man fått i sitt arbete, men sedan också får en chans att kompetensutveckla sig genom att utvidga sina kunskaper i det aktuella ämnet.

Valideringsprocessen – en stegvis beskrivning och vägledning

I denna del kommer själva valideringen steg för steg att presenteras. Du kommer att vägledas igenom varje steg och dessutom få information om hur du ska gå tillväga under valideringens gång. Nedan finns en modell som sammanfattar de olika stegen i valideringen:

Figur 1. Valideringsmodell

Steg 1 Information om valideringsprocessen	Steg 2 Inledande valideringsfrågor
Steg 3 Val av kurs. Formella meriter och självvärdering	Steg 4 Samtal
Steg 5 Case	Steg 6 Sammanställning och bedömning
Steg 7 Återkoppling till validand	(Steg 8¹⁷) (Komplettering)

I nästkommande delar kommer vi nu att förklara vad som kommer att hända vid varje steg och vad som är validandens aktiviteter.

Steg 1. Information om valideringsprocessen

Det är i detta steg du just nu befinner dig.

Din aktivitet i detta steg är:

- att ta del av informationen

Steg 2. Frågeformulär – inledande valideringsfrågor

I detta steg har vi tagit fram ett formulär med ett antal frågor. Detta formulär har som uppgift att ge oss validerare en uppfattning om vad ni som ska valideras har för bakgrund och inställning till att bli validerade. Varför ska just du få chansen att bli validerad?

Din aktivitet i detta steg är:

- att fundera ordentligt kring frågorna
- fylla i enkäten

¹⁷ Detta tar vi inte upp här då detta kommer att se ut på olika sätt beroende på hur kursansvarig lärare väljer att lägga upp kompletteringsdelen efter valideringen är avslarad. .

Steg 3. Val av kurs, formella meriter och självvärdering

Innan processen går vidare ska du nu välja ut den kurs du vill valideras mot. Försättningsvis kommer sedan valideringen att vara fokuserad på din valda kurs.

Nu är det dags att samla in de kunskaper som du redan har dokumenterade. 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 gått i arbete, komvux, universitet eller liknande. Här ges du också chansen att själv reflektera över det lärande, som skett i de kurser och utbildningar som du gått i olika sammanhang. Det är dock inte meningen att du ska samla in "allt". Du ska endast fokusera på sådana meriter som är aktuella för de kurser valideringen ska ske emot. Hur vet jag då vad som är aktuellt?

Din aktivitet i detta steg:

- Samla ihop alla de formella meriter som du tycker är relevanta för denna validering
- Reflektera sedan över vad dessa olika kurser givit dig och skriv ner dessa tankar, för varje formell merit ex.: Vad lärde jag mig egentligen i denna kurs? Varför ska just denna merit kunna ligga till grund för ett tillgodoräknande? Försök alltså att argumentera för den kunskap som den formella meriten givit dig i relation till den aktuella kurs du ska valideras mot.
- Skicka slutligen de formella meriterna tillsammans med dina reflektioner och tankar till:

Linda Schultz eller Fredrik Sandberg
Institutionen för beteendevetenskap och lärande
Linköpings universitet
581 83 Linköping

Steg 4. Samtal

Här kommer du att få chansen att göra en intervju eller ett samtal med en validerare. Innan samtalet kommer du att få intervjuguiden utskickad via mail för att redan innan samtalet fundera över dess innehåll.

I samtalet är tanken att du och den som är validerare ska mötas i ett gemensamt samtal. Du får här chansen att uttrycka dina erfarenheter om hur du exempelvis arbetat med arbetsrättsliga frågor, som ledare eller med frågor om kompetensutveckling (beroende på vilken kurs du valt att bli validerad mot). Här kommer du att ges chansen att beskriva din bild av hur du praktiskt arbetat med aktuellt ämne. Efter detta kommer valideraren att ge den högre utbildningens syn på samma ämne. Förhoppningen är sedan att samtalet kan leda till att ni tillsammans samtalar om det aktuella ämnet och försöker finna en gemensam förståelse för det aktuella ämnet som bottnar i både en praktisk och teoretisk förståelse.

Vi tror att mycket av skillnaderna mellan den praktiska kunskap ni har och den teoretiska kunskap som finns på universitet/högskola bottnar i hur vi talar om kunskap. Därmed hoppas vi att detta samtal kan bli ett spännande möte där vi tillsammans försöker lära och förstå av varandra. Samtalet är också en förberedelse för det case som vi nu ska berätta lite om.

Steg 5. Case

Intervjun tros kunna bli en läroprocess där du kan se dina praktiska kunskaper utifrån ett mer akademiskt perspektiv. Den andra delen syftar nu till att ge dig en chans att testa dina kunskaper i ett Case.

Caset är en viktig del i valideringsprocessen, samtidigt är det svårt att förbereda sig på det. Caset kommer att bestå av olika problem som ska lösas med den kunskap ni har i aktuellt ämne. Ni kommer att ha god tid på er! Det är viktigt att ni inte hänger upp er på att det finns ett "rätt" svar. Snarare är problemen utformade på ett sådant sätt att det flera chanser att argumentera för olika utfall.

Din aktivitet i detta steg:

- Förbereda dig på intervjun genom att innan läsa igenom och fundera kring frågorna
- Caset är svårare att förbereda sig på då det ska mäta de kunskaper du har just nu. Det går alltså inte att "plugga" inför caset.

Steg 6 Sammanställning och bedömning av material

I denna del sammanställs materialet av validerare. Här finns inga aktiviteter för din del. Efter sammanställningen bedöms materialet av ex. kursansvarig för den kurs som är aktuell för din del. Här finns inte heller några aktiviteter för din del.

Steg 7 Återkoppling till validand

När sammanställningen och bedömningen nu är klar kommer du att få träffa valideraren och ni kommer tillsammans att gå igenom sammanställningen och bedömningen. Nu finns tre alternativ:

1. Du har fått tillgodoräknat dig en hel kurs.
2. Du har fått tillgodoräknat dig delar av en kurs.
3. Du har inte fått något tillgodoräknande alls.

Att du skulle få tillgodoräkna dig en hel kurs är inte helt sannolikt. Även om du exempelvis har arbetat med arbetsrätt under en längre tid, har du antagligen inte arbetat med hela arbetsrätten. Därmed är det rimligare att du får tillgodoräkna dig delar av en kurs. Om det sista gäller, kommer du nu få en chans att komplettera de poäng som fattas för att kunna bli godkänd på hela kursen. Om dina kunskaper bedömts som alltför små för att få ett tillgodoräknande överhuvudtaget känns det självklart jobbigt. Förhoppningen är dock att vi vid ett sådant scenario kan hjälpas åt för att finna en ny väg för dig. Kanske finns det andra ämnen som du skulle kunna bli validerad mot? Dessutom finns det en chans att boka in en tid med en studievägledare för att ytterligare diskutera eventuella framtida studier.

Avslutande ord

När man studerar och blir validerad kommer man inte undan det där med bedömning. Det är en stressande faktor och man känner sig ofta orättvist behandlad. Vi har så långt det går försökt utforma en valideringsmodell där vi funderat mycket kring dessa saker. Men ingen modell är vattentät. En sak vi tror är nyckeln till rättvisa är att vi tänker på *hur* vi talar om kunskap. Förhoppningsvis har alla känt att det case vi tagit fram har varit lätt att förstå. Samtidigt hoppas vi också att det var frigörande att få samtala om kunskaper utifrån både ett praktiskt och ett teoretiskt perspektiv.

För att vi ska bli ännu bättre på att genomföra valideringar är vår förhoppning att du fyller i en enkät. Denna ska förhoppningsvis kunna ge oss en chans att förbättra valideringsmodellen.