

Validering Kompetensplattform

Början på en resa mot en gemensam
struktur för validering inom Skånes
Folkhögskolor

Truls Hallin
Projektledare
Skånes folkhögskolor i samverkan
2015-10-31



SKÅNES FOLKHÖGSKOLOR I SAMVERKAN



FÖRORD

Folkhögskolorna har en lång tradition i svenskt utbildningssystem för att stärka demokrati, inkludering och mångfald, minska utbildningsklyftor samt stärka individers möjlighet att ta aktiv del i kulturlivet. De tidiga folkhögskolorna etablerades som en följd av folkskolereformen och industrialiseringen av jordbruket, som en följd av industrisamhällets framväxt i slutet av 1800-talet. Den ideella sektorn med de politiska partierna, nykterhetsrörelsen och frikyrkorna var en stark aktör för att stödja och utveckla medborgarnas anpassning till de nya samhällsstrukturerna under 1900-talet. Folkhögskolor bildades av dessa organisationer, för att rekrytera och utveckla personer som på olika sätt kunde stötta samhällsutvecklingen. Den utveckling som vi idag kan se pekar på att folkhögskolorna får både ett lokalt, regionalt och nationellt uppdrag att möta den omställning som samhället genomgår med andra kunskapskrav och den matchningsproblematik, som blir en följd av denna förändring. Det uppstår nya behov med en stor invandring där bildningen kommer vara avgörande för en fungerande och bra integration.

Skånes folkhögskolor har genom den analys som redovisas i *Folkhögskolan – en del av Skånes kompetensförsörjning – om insatser för att omfördela maktresurser och underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden* (Olofsson & Annvir 2013) visat på, att vi har ett vidgat uppdrag att möta nya utmaningar tillsammans med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, kommuner och regioner samt näringslivet.


Folkhögskolorna har i samklang med de politiska målsättningarna som gällt för utbildningsformen generellt arbetat för att stärka rekryteringen till universitet och högskolor. Rapporten pekar på folkhögskolornas roll inom yrkesutbildning, yrkesintroduktion och andra insatser som en del av matchningen mot en arbetsmarknad.

Till detta kommer folkhögskolornas starka profil inom den kulturella sektorn där folkhögskolorna bidrar till att stärka förståelsen och utvecklingen av svenskt kulturliv.

Skånes folkhögskolor ser i sin roll som aktör en styrka i att möta varje individ och synliggöra denna individs kunskap och kompetens. Validering ser vi som en metod att fylla den roll som rapporten pekar på för folkhögskolorna, att visa på det informella och icke-formella lärandet. Folkhögskolorna kan synliggöra individens kunskapsnivå i relation till de formella krav som ställs av skollag och skolförordning eller arbetsmarknadens regelverk. Vi kan på ett förutsättningslöst sätt kartlägga en individs meriter, från generella- till specialistkompetenser. Vi kan också synliggöra individers kunskapsnivåer relaterat till European Qualifications Framework (EQF).

Valideringen är central för att kartlägga kunskap och kompetens och därmed vara ett underlag för att minska utbildningsklyftorna och bidra till att lösa matchningsproblematiken på arbetsmarknaden, stärka inkluderingen och mångfalden, lyfta kulturen som en viktig faktor för individers förståelse av vårt samhälle och därmed bidra till att stärka demokratin.

För styrgruppen för Validering – Kompetensplattform



Arvid Gisby

INNEHÅLL

FÖRORD	2
INNEHÅLL	3
INLEDNING	5
BAKGRUND	6
<i>Folkhögskolan - en del av Skånes kompetensförsörjning</i>	6
<i>Samverkan - en strategi</i>	7
RAMAR	9
<i>Syfte och mål</i>	9
Projektets syfte	9
Projektmål	9
Effekt mål	9
<i>Projektperiod</i>	9
<i>Projektorganisation</i>	9
Projektgrupp	10
Referenssamtal	11
BEGREPP, FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH ÖVRIGA UTGÅNGSPUNKTER	12
<i>Vad är validering?</i>	12
Processen	12
<i>Legitimitet och erkännande</i>	13
<i>Generell kompetens</i>	14
<i>Definition av folkbildningens sju generella kärnkompetenser</i>	14
Demokratisk kompetens innebär:	15
Social kompetens innebär:	15
Interkulturell kompetens innebär:	15
Kulturell kompetens innebär:	15
Lärandekompetens innebär:	16
Kommunikativ kompetens innebär:	16
Organisatorisk- och ledningskompetens innebär:	16
<i>Nivåer</i>	16
GENOMFÖRANDE	17
<i>Projektaktiviteter</i>	17
Styrgruppsmöten	17
Introduktion	18
Modellinventering	18
Samverkan	19
Målgrupp och rekrytering	19
Metodutveckling	19

Spridning	19
RESULTAT	20
<i>Kvantitativa resultat</i>	20
Startade individprocesser	20
Fullföljda individprocesser inom projektets tidsram	20
Antal individprocesser som förväntas slutföras efter projekttidens slut	20
Malmö folkhögskola	20
Albins folkhögskola	21
Österlens folkhögskola	21
Furuboda folkhögskola	22
STRUKTUR FÖR VALIDERING AV GENERELLA KOMPETENSER	23
<i>Modul 1. Introduktion</i>	23
Syfte och mål	23
Begrepp	23
Diskussion	24
<i>Modul 2. Kartläggning - meritportfölj - feedback</i>	24
1. Inventering	24
2. Planering av arbetet	24
3. Utbildning	25
4. Arbete/praktik	25
5. Förtroendeuppdrag	25
6. Uppgifter i internationell verksamhet	25
7. Uppgift i kulturell verksamhet	25
8. Övrig merit	25
9. Situationssök och kompetensidentifikation	25
10. Presentation	26
11. CV	26
12. Summering	26
<i>Modul 3. Självsfattning och feedback i grupp</i>	26
<i>Modul 4. Fördjupande samtal (individuellt) samt analys</i>	27
<i>Modul 5. Sammanställning</i>	27
<i>Modul 6. Utvärdering</i>	27
SLUTORD	28
<i>Sammanfattning</i>	28
Fundamenten	28
Kompetensdokumentet	29
Kvalitetssäkring och legitimitet	29
Handledning	29
<i>Om utveckling...</i>	29
KÄLLHÄNVISNINGAR OCH BILAGOR	31

INLEDNING

Föreliggande rapport har som syfte att på ett beskrivande sätt återspegla arbetet inom ramen för pilotprojekt Validering Kompetensplattform - ägt av föreningen Skånes folkhögskolor i samverkan (SFIS). Rapporten utgör en del av projektledarens uppdrag att återföra det samlade lärande som sex månaders intensivt arbete på fyra av Skånes folkhögskolor har genererat. Rapporten beskriver de principer, teorier och metoder som legat till grund för projektgruppens arbete. Ambitionen är att ge läsaren förståelse för varje komponent för sig, såväl som för sambanden mellan de olika delarna. I rapporten presenteras material som av projektledningen ses som nyckelfaktorer, samt resonemang kring frågeställningar som bedöms vara centrala för den fortsatta utvecklingen. Projektägaren, styrgruppens representanter samt övriga samverkande aktörer representerade i Kompetenssamverkan Skåne (KoSS), är alla lämpliga mottagare av rapporten.

Projektet har resulterat i något som skulle kunna liknas vid en betaversion av en struktur för validering av generell kompetens. Strukturen är ett försök att nyttja de folkbildningsmässiga värdena för att identifiera kunskaper och kompetenser av generell karaktär. Den ger också förutsättningar till en bedömning och värdering av dessa. Slutprodukten är en dokumentation bestående av en *meritportfölj*, ett *europass (cv)* och ett *kompetensintyg*. Fokus för valideringen ligger på individens utveckling i form av stärkt självkänsla och ökat självförtroende.

Det samlade resultatet av pilotprojekt Validering Kompetensplattform är summan av flera individers hårda arbete - ett arbete som av projektets pilotskolor prioriterats olika utifrån parametrarna tid, kvalitet och resurser. Oavsett hemorganisationens prioritering har ambitionsnivån i projektgruppen generellt sett varit hög. Begränsningar i det individuella handlingsutrymmet har ibland gett upphov till frustration, men gruppmedlemmarnas gemensamma strävan efter samarbete och professionalism har hela tiden verkat som en motor och fört arbetet framåt. Frågeställningarna har stundtals legat på en mycket hög abstraktionsnivå. Trots detta har vi tillsammans lyckats modelera abstrakta processer till att resultera i konkret verksamhet av värde för de individer vi jobbar med. Jag riktar därför ett särskilt tack till mina kollegor i projektgruppen. Karin Olsson (Albins folkhögskola), Daniel Braun (Furuboda folkhögskola), Jimmy Jensunger (Malmö folkhögskola) och Håkan Johansson (Österlens folkhögskola), tack!

BAKGRUND

Folkhögskolan - en del av Skånes kompetensförsörjning

16 av Skånes 17 folkhögskolor är sedan 2012 samlade i föreningen SFiS, med avsikt att bilda en tydligare part i det regionala kompetensutvecklingsarbetet. Detta mot bakgrund av arbetet med de regionala kompetensplattformarna vilka landets regioner och län haft som uppdrag att upprätta för effektivisering av samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering sedan 2010. År 2013 erhöll SFiS medel från Region Skåne att avsätta till en utredning av folkhögskolornas roll kopplat till den regionala kompetensplattformen. Uppdraget tilldelades Jonas Olofsson, professor vid fakulteten för hälsa och samhälle på Malmö högskola, som tillsammans med universitetsadjunkt Désirée Annvir skrev rapporten *Folkhögskolan – en del av Skånes kompetensförsörjning – om insatser för att omfördela maktresurser och underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden* (2013). I rapporten ger de båda författarna fem konkreta förslag som samtliga utgör potentiella utvecklingsområden för SFiS att ta sig an inom ramen för arbetet med den regionala kompetensplattformen i Skåne.

1. Kommunerna, Arbetsförmedlingen och Region Skåne bör samverka i syfte att utveckla en utbildningsgaranti för unga och unga vuxna som inte har uppnått målen för gymnasieskolan.
2. Introducera arbetslivskunskap och praktik på de allmänna kurserna på folkhögskolorna. På de allmänna kurserna går de elever som kanske är i störst behov av kontaktytor mot arbetslivet. Kopplingarna till arbetslivet är för svaga. Studie- och yrkesvägledningens funktioner behöver förstärkas på många håll.
3. Kommuner som introducerar särskilda ungdomsanställningar för arbetslösa – anställningar som omfattar möjligheter till utbildning – bör uppmuntras att samverka med folkhögskolorna. Folkhögskolorna kan göra en viktig insats för att kvalitetssäkra lärandet i anställningarna.
4. Yrkesintroduktionsmodellen sprids till fler branschområden. Staten har avsatt särskilda medel för att både öka incitamenten bland arbetsgivare att anställa unga och för att kvalitetssäkra lärandet inom yrkesintroduktionsanställningarna. Folkhögskolorna kan bidra till att kvalitetssäkra lärandet.
5. Folkhögskolorna kan spela en mer aktiv roll för att i samverkan med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan driva projekt riktade till unga med aktivitetsersättning (tidigare förtidspension). Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har ett särskilt regeringsuppdrag som går ut på att öka insatserna för unga med aktivitetsersättning, bland annat kompetensutvecklande insatser.

(Olofsson & Annvir 2013:6)

I förordning (2015:218)¹ om stadsbidrag till folkbildningen, står det att statens stöd till folkbildningen ska ha till syfte att: 1) stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin, 2) bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen, 3) bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället och, 4) bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet. De fyra punkterna utgör premisser för folkhögskolornas arbete, och ger styrningen till den statligt finansierade verksamheten. Vårt arbete med kompetensplattformarna bör sättas i relation till dessa syften. Kanske är det i första hand punkt två och tre som har mest relevans i sammanhanget. Som en följd av detta, samt ur Olofsson & Annvirs slutsatser, väcktes tanken hos SFiS ledning om validering som en intressant möjlighet. SFiS tog också särskilt notis om Olofsson & Annvirs diskussion kring studie- och yrkesvägledningens betydelse för att stödja den enskilde och dennes väg till arbetsmarknaden. Vägledning utgör nämligen ett centralt element i valideringsprocessen. Sammantaget landade man

¹ https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-2015218-om-stats_sfs-2015-218/

i ett intresse för validering som ett specifikt område där folkhögskolan har potential att bli en nyckelaktör i det regionala sammanhanget.

Folkhögskolan är i sin konstruktion avsedd att med flexibilitet anpassa sig till, och ta en aktiv roll i samhällets utveckling. En relativt hög grad av autonomi ger varje skola möjlighet att interagera och reagera på omgivningens behov och rådande förutsättningar. Folkhögskolan är en agent i det formella utbildningssystemet likväl som i det icke-formella och en arena för bildning och informellt lärande. Vår utgångspunkt har under arbetets gång varit den att folkhögskolorna kan spela en framträdande roll i arbetet med att underlätta etablering i arbetslivet för ungdomar (och för andra resurssvaga grupper) som av olika anledningar står långt ifrån i relation till arbetsmarknaden. Olofsson & Annvir styrker denna utgångspunkt i sin rapport².

Med detta som bakgrund ansökte SFiS styrelse om projektmedel från Region Skåne för näringslivsutvecklande och/eller tillväxtfrämjande insatser. Idén bakom pilotprojekt Validering Kompetensplattform sammanfattas av Arvid Gisby i förarbetet till ansökan:

Projektet kan sammanfattas i en del som handlar om att identifiera samverkan mellan Region Skåne, Kommunförbundet Skåne och Skånes folkhögskolor utifrån befintliga samarbetsforum alternativt etablera nya i en gemensam struktur för projektet av de organisationer som pekas på som centrala i rapporten "Folkhögskolan – en del av Skånes kompetensförsörjning – om insatser för att omfördela maktresurser och underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden".

Tanken är att skapa en gemensam kvalitetssäker plattform för validering med folkbildningen som en agent och kontaktyta för alla de individer som befinner sig i ett utanförskap, för att minska utbildningsklyftor och öka inkluderingen och mångfalden i regionen.

Den andra delen i projektet är att utveckla en valideringsmetod som stödjer processen fram till anställningsbarhet. Metoden ska synliggöra den enskildes behov. Genom att systematiskt bearbeta den enskildes arbete, synliggöra de utbildningsbehov som den enskilde behöver för att bli anställningsbar.

(Arvid Gisby, ordf. SFiS. 2014)

Samverkan - en strategi

ESF-förstudien VALLE³ - *En förstudie kring en regional stödplattform för validering inom Skåne* (2014) skriven av Jan Nilsson på Kommunförbundet Skåne, ger en greppbar överblick över hur de olika aktörerna inom den Skånska kompetensplattformen gemensamt kan bidra till att utveckla valideringsarbetet i regionen. En av Nilssons kanske viktigaste slutsatser handlar om det faktum att det inte är nya valideringsmetoder som behövs, snarare behövs processer (strukturer) som skapar samband mellan validering på olika nivåer och sammanhang. Sådana strukturer är på väg att implementeras på nationell nivå, Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF)⁴. Utvecklandet av en regional stödplattform för validering skulle kunna vara en möjlig väg att nå samsyn och samförstånd och därmed överförbarhet mellan olika system. Nilssons tilltänkta metod bygger på samverkan på flera nivåer. Det är en relativt djup form av samverkan som beskrivs. Denna form förutsätter utvecklingskraft och omställningsambition hos berörda aktörer. SFiS har varit - och avser att förbli - en aktiv part i detta arbete.

² ".../folkhögskolorna skulle kunna spela en mer framträdande roll för regionens kompetensutveckling och då särskilt när det gäller utbildningsinsatser för unga som saknar en fullständig gymnasieutbildning. Men det handlar också om folkhögskolornas roll för resurssvaga gruppers etableringsmöjligheter generellt sett." (Annvir & Olofsson 2013:8)

³ Finns att hämta här: <http://kfsk.se/larandechoarbetsliv/wp-content/uploads/sites/8/2015/01/Slutrapport-Valle.pdf>

⁴ Läs mer om SeQF här: <https://www.seqf.se>

I SFIS:s pilotprojektet har ambitionen varit att identifiera och studera både intern och extern samverkan på olika nivåer. Forskaren Per Germundsson har tittat närmare på detta. Resultatet av hans undersökning presenteras i utvärderingen⁵. Det finns redan etablerade samverkansområden där folkhögskolor är drivande. SMF-kurserna är ett sådant exempel. Folkhögskolan kan röra sig mellan det formella och icke-formella systemet, vilket på sikt borde ge goda möjligheter att ta rollen som nyckelspelare i en regional valideringskontext. Det är därför viktigt att det skapas samförstånd kring validering internt, så att folkhögskolorna med trovärdighet kan agera som *en* aktör i det regionala sammanhanget. I den externa samverkan har projektets fokus legat på aktörer som av Olofsson & Annvir identifierats som särskilt intressanta i sammanhanget - Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunerna och Migrationsverket.

⁵ Se bilaga 1.

RAMAR

Syfte och mål

I ansökningshandlingarna redovisas syfte och mål i både punktform och inbakat i löpande text. Viss otydlighet rådde därför kring projektets uttalade syfte och mål. Därför sammanställde projektledaren ett reviderat förslag vilket godkändes av styrgruppen den 12 maj 2015.

Projektets syfte

Att stärka den Skånska kompetensplattformen genom att utveckla en gemensam struktur för validering inom Skånes folkhögskolor.

För att lyckas med detta beslutade styrgruppen om följande målformuleringar.

Projektmål

1. Utveckla metoder för validering
2. Genomföra ca 20 kompetenskartläggningar/skola. Totalt ca 80 st.
3. Spridningskonferens (-er)
4. Etablera lokala samverkanskanaler
5. Slutrapport (följeforskning)

Effekt mål

1. Synliggöra och stärka folkbildningens roll i det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet i Skåne
2. Öppna vägar in på arbetsmarknaden för unga vuxna
3. Bygga samverkan med AF, FK, MV och kommuner
4. Kvalitetssäkring av lärandeprocesser
5. Gemensam metod för validering inom utbildningsformen folkhögskola, unik för Skånes folkhögskolor i samverkan

Projektperiod

Projektstarten har flyttats ett antal gånger. I förarbetet framgår att pilotprojektets start var tänkt att förläggas till 2014-10-01 och löpa sex månader framåt⁶. Komplettering krävdes och projektägaren sköt på starten i den nya ansökan. Den nya projekttiden var 2015-03-15 till 2015-11-15, 6 månader avräknat sommarlov⁷. Rådande omständigheter vid tiden för projektstart gjorde att starten senarelades till 2015-05-01 med genomförande t.o.m. 2015-10-31. Truls Hallin (jag) rekryterades till rollen som projektledare med start 1 maj 2015. Vid tiden för mitt tillträde var pilotskolorna redan utsedda och projektgruppen sammansatt.

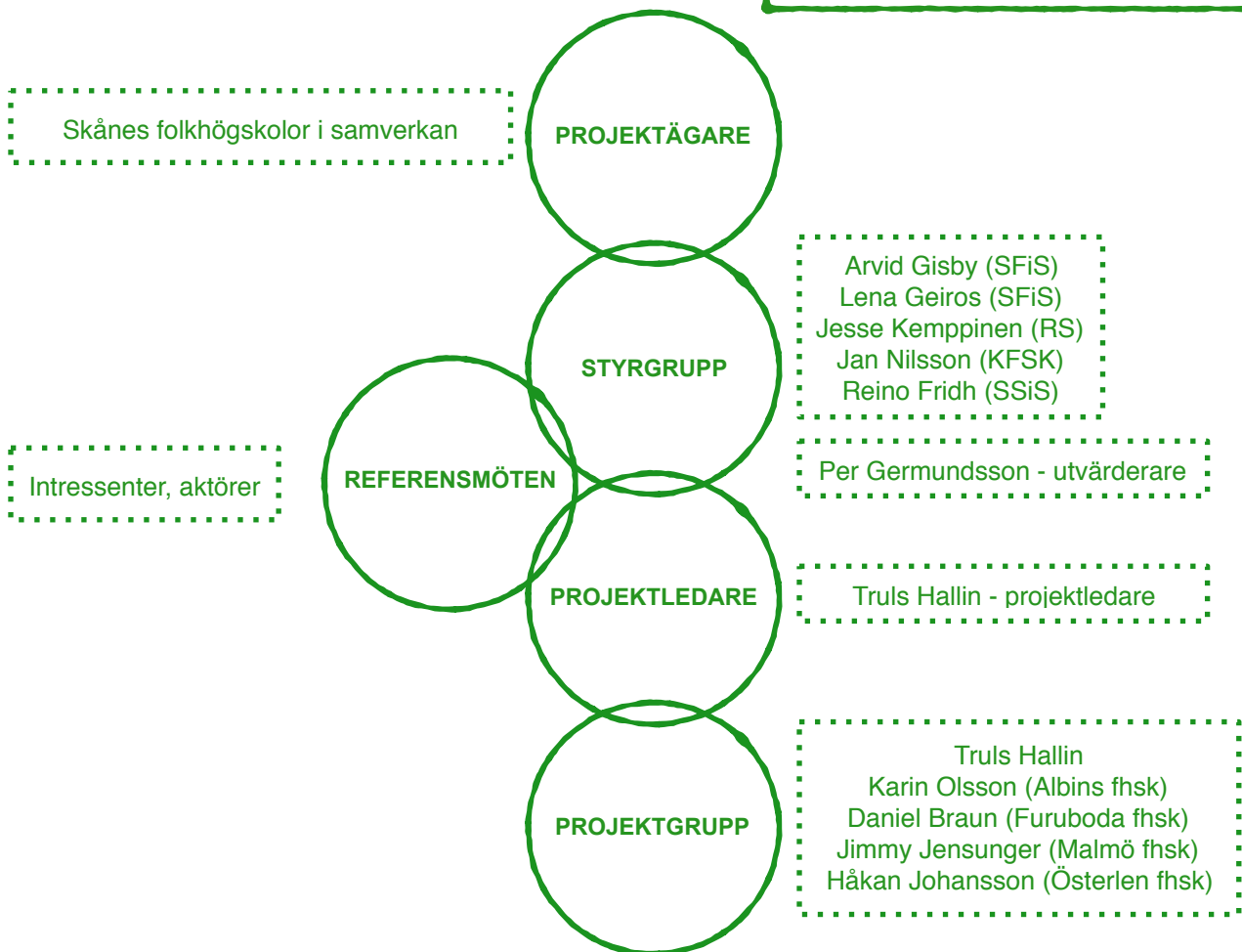
Projektorganisation

Pilotprojektet har organiserats utifrån en i de här sammanhangen vanligt förekommande projektorganisation - projektägare, styrgrupp, projektledare och projektgrupp.

⁶ Förarbete: Ansökan projekt validering version 5.

⁷ Formell Ansökan till Region Skåne om projektmedel för näringslivsutvecklande och/eller tillväxtfrämjande insatser.

PROJEKTORGANISATION



Styrgrupp

Jesse Kempainen på Region Skåne var projektfinansiärens representant i styrgruppen. SFIS representerades av Arvid Gisby (ordf.) och Lena Geiros (sekr.). Kommunförbundet Skåne representerades av Jan Nilsson och Skånes studieförbund i samverkan av Reino Fridh. Styrgruppens uppdrag var att på strategisk nivå: 1) verka för en professionell styrning samt 2) verka för att projektets resultat svarar mot syfte och effektmål. Det har också varit styrgruppens ansvar att koppla och sprida lärandet mellan projektet och den egna organisationen.

Projektgrupp

Det operativa arbetet har utförts på fyra av SFIS 16 folkhögskolor: Albins Folkhögskola, Malmö Folkhögskola, Furuboda Folkhögskola och Österlens Folkhögskola. Pilotskolorna är geografiskt belägna i vart och ett av Skånes fyra hörn. Valet av skolor hänger samman med projektägarens ambition att sprida lärandet, inte bara i den egna organisationen utan också till lokala samverkansparter i hela regionen. Dessutom hade två av skolorna - Albins Folkhögskola och Malmö Folkhögskola - redan utbildat ett par av sina lärare enligt konceptet ValiAnte⁸. Rektorer på respektive pilotskola utsåg sedermera en representant med uppdrag att arbeta operativt i

⁸ ValiAnte är en processinriktad valideringsform för validering av generell kompetens. Den utvecklades 2004-2005 av Anders Svedjevik på IF Metall Norra Västerbotten och ges idag i studiecirkelform i samarbete med ABF.

projektet, samt med ansvar att återföra genererat lärande till den egna organisationen. Projektgruppens fyra medlemmar var Karin Olsson (Albins Folkhögskola), Daniel Braun (Furuboda Folkhögskola), Jimmy Jensunger (Malmö Folkhögskola) och Håkan Johansson (Österlen Folkhögskola). Projektgruppen har letts och samordnats av mig. Det har legat på projektledarens ansvar att verka för att projektmålen uppfylls.

Referenssamtal

Vanligt förekommande är någon form av referensgrupp kopplat till projekt. Istället för en fast referensgrupp har vi valt att hålla mer flexibla referenssamtal med olika aktörer. De aktörer som suttit i referenssamtal med projektet är: Vägledningscentrum i Malmö⁹, Percepium¹⁰, Folkbildningsförbundet¹¹ samt några lokala arbetsgivare från Skånes fyra hörn. Där utöver har projektet presenterats vid en valideringskonferens för regionala aktörer, arrangerad av ESF-förstudien VALLE. Vid konferensen gavs deltagarna möjlighet att ge värdefull input till projektet. Sammantaget har samtliga referensaktiviteter haft betydelse för projektets utveckling.

⁹ Vägledningscentrum i Malmö har sedan 2001 (då Valideringscentrum i Malmö) arbetat med att utveckla metoder för validering av yrkeskompetens. Verksamheten har till stor del utvecklats med ekonomiskt stöd från ERF (flyktingfonden), ESF (socialfonden) samt den nationella Valideringsdelegationen.

¹⁰ Företag som utvecklar digitala lärplattformar och system för kompetensutveckling och lärande. www.percepium.com

¹¹ Folkbildningsförbundets driver ett valideringsprojekt med medel från Arvsfonden. I dokumentet *Validering av ungas kompetens öppnar dörrar till arbetsmarknaden? - Synliggörande av kunskaper hos ungdomar!* (2015) beskrivs projektledarna Anna Lundqvist och Mattias Rosdahl projektets syfte. "Projektet syftar till att skapa en modell med flera metoder för att säkerställa de kunskaper, färdigheter och kompetenser människor tillgodogjort sig, inom folkbildningen och i livet. Detta ska ge nya vägar som för ungdomar närmre arbetsmarknaden. Genom att studieförbunden skapar en nationell rikstäckande modell med olika metoder för genomförande, skapas ett branschperspektiv som inte tidigare funnits. Modellen och dess metoder ska på sikt bli kvalitetssäkrade mot EQF/NQF:s nivåer för informellt och icke formellt lärande." (Lundqvist & Rosdahl 2015:1)

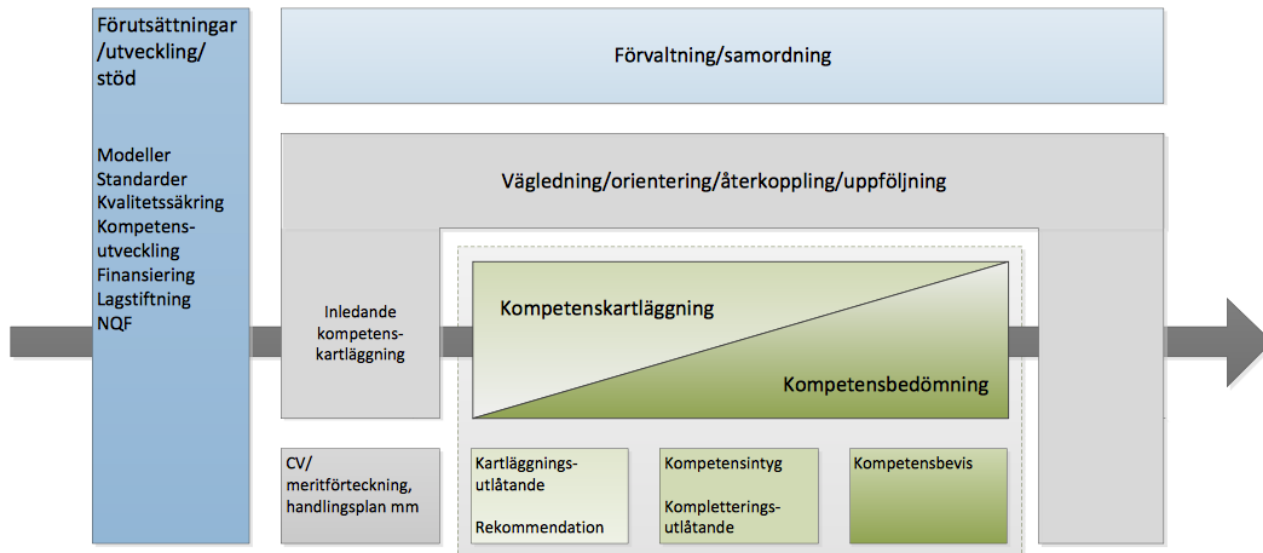
BEGREPP, FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH ÖVRIGA UTGÅNGSPUNKTER

Vad är validering?

Validering av reell kompetens innebär en kartläggning och bedömning av individens kompetens oavsett hur, var eller när personen har skaffat kompetensen. SFIS tar som utgångspunkt samma principer för validering som Myndigheten för yrkeshögskolan (MYh), vilka på regeringens uppdrag tagit fram nationella kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens¹². En av premisserna för MYh:s arbete är den definition av validering som fastslogs av regeringen 2003 i departementsskrivelsen *Validering m.m. - fortsatt utveckling av vuxnas lärande*¹³. Där står det att "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) Det är inte bara MYh som utgår ifrån denna formulering, en mångfald av centrala aktörer hänvisar till den. T ex återfinns formuleringen i skollagen under kapitlet för kommunal vuxenutbildning¹⁴ samt på folkbildningsrådets hemsida¹⁵.

Processen

För förståelsen av validering inom det icke-formella och informella lärandet, är processbegreppet av särskilt intresse. I departementsskrivelsen står det uttryckligen att *validering är en process*. Läser man MYh:s kriterier och riktlinjer hittar man källan till en i dessa sammanhang vida spridd processkarta över valideringsprocessen.



Övergripande processbeskrivning för validering av reell kompetens. (Ds 2003:12)

¹² <https://www.valideringsinfo.se/Documents/Valideringsinfo/Dokument/Nationell%20struktur%20för%20validering/Kriterier%20och%20riktlinjer%20för%20validering%20av%20reel%20kompetens%202.0.pdf>

¹³ http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utredningar/Departementserien/ds-2003-23-_GRB423/

¹⁴ Skollagen, 20 kap. 32 §.

¹⁵ <http://www.folkbildningsradet.se/Folkbildning/Folkbildningspolitik/validering/>

I pilotprojektet har vi eftersträvat en process som genererar en tydlig värdeförädling. Den ska leda från *hungrig till mätt* snarare än från ax till limpa. Detta genom att individen själv får upptäcka och identifiera de reella kunskaper som hen faktist har. Först när vi börjar reflektera över oss själva och våra värderingar kan vi också förstå andra människor och skapa en grogrund för förändring och utveckling. Genom reflektion kan vi medvetandegöra lärande – ett lärande som sker hela tiden. Enligt Kerstin Mustel - författare till rapporten: *Ett koncept för validering av generella kompetenser i folkbildning och informellt lärande* (2007)¹⁶, skriven på uppdrag av Valideringsdelegationen - finns det personlighetsutvecklande och pedagogiska vinster i ett processinriktat förhållningssätt.

Under processen stärker individen sitt självförtroende genom att själva upptäcka, identifiera och fastställa de faktiska kunskaper och färdigheter som hon eller han har. Denna process blir ett starkt stöd i utvecklingen mot ett mera självständigt lärande, genom att individen måste reflektera över och värdera tidigare erfarenheter. En sådan validering passar också bäst till det erfarenhetsbaserade lärande som folkbildning och ideellt föreningsarbete leder till. Erfarenheter visar att individer har mycket olika förmåga att definiera och erkänna sin egen kompetens. Valideringen måste alltså ha tid för dialog, stöd och reflektion.Handledning och gruppsamtal bidrar till detta.

(Mustel 2007:21)

Pilotprojektets arbete tar avstamp i Mustels slutsatser, samt MYh:s riktlinjer och kriterier. Det förutsätter ett behovsorienterat förhållningssätt utöver den ovan beskrivna processinriktade ansatsen. På sidan 21 i kriterierna framgår det med tydlighet att det är individens intressen och behov som är styrande för processen. *”Det är alltid den individ vars tidigare lärande valideras, som är i centrum för insatsen, som måste lämna sitt samtycke till valideringen /.../”* (MYh 2012/428:21)

Utifrån ovan redovisade utgångspunkter har vi försökt bygga ett koncept för validering av generell kompetens som i första hand syftar till att individen blir medveten om sin egen kompetens, vilket leder till stärkt självkänsla och ökat självförtroende. Det kan kanske också leda till att individen kan beskriva sin kompetens på ett bättre sätt så att denna sedermera kan värdesättas av en arbetsgivare eller uppdragsgivare.

Legitimitet och erkännande

Inom folkbildningen har begreppet validering givit upphov till en diskussion där legitimitet och erkännande är centrala begrepp. För att resultatet av en validering ska nå en så hög grad av legitimitet och erkännande som möjligt, bör den enligt MYh relatera till etablerade och vedertagna kompetensstandarder. Några sådana standarder finns inte uppsatta i frågan om generell kompetens. Kriterierna måste därför fastställas av utbildningsformen - folkhögskolan. Validering som sker enligt MYh:s kriterier men som befinner sig utanför det formella utbildningssystemet har svårare att vinna legitimitet. Framförallt utanför den lokala kontexten.

Ur departementsskrivelsen framgår att valideringsprocessen har ett mycket specifikt innehåll: *“/.../ en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande.”* (Ds 2003:23) Vad validering är styrs alltså inte av vem eller vilka, utan av *hur*. När det gäller legitimitet och erkännande tycks det trots allt ha betydelse vilken aktör som är utförare. Traditionellt sett har validering i Sverige tydliga kopplingar till det formella utbildningssystemet och till arbetsmarknaden. Sådan validering är i stor utsträckning konvergent. *”Med konvergent avses att valideringen innebär en bedömning av om och i vilken utsträckning kunskaperna motsvarar vissa på förhand fastställda krav – mål, kriterier etc.”* (Hult & Anderson 2008:15)

¹⁶ Rapporten finns att ladda ner här: <http://folkbildning.net/amnen/folkbildning/pedagogik1/validering/koncept-for-validering-av-generella-kompetenser-i-folkbildning-och-informellt-larande/>

Det som värdesätts i vidare kontexter, såväl inom utbildningssfären som på arbetsmarknaden, är kunskaper och kompetenser som erkänns i förhållande till det formella utbildningssystemet på gymnasienivå och högre nivåer samt till branschmodeller. Det är därmed validering inom kommunal vuxenutbildning, yrkeshögskola, universitet/högskola, Arbetsförmedlingen och branscher samt till del folkbildning (framförallt inom folkhögskolor) som har nationell legitimitet.

(Nilsson 2014:7)

Den validering pilotprojektet haft som mål att utveckla syftar däremot till att mer förutsättningslöst se vad en individ kan. Tonvikten ligger på behov och målsättning snarare än resultat - *hungrig till mått*. Det är i första hand den befintliga kompetensen som räknas, inte det som saknas. Sådan validering kallas divergent och harmonierar med pilotprojektets värdeförädlade processinriktning. För att skapa så hög legitimitet som möjligt har vi valt att utgå ifrån standarder utarbetade av Kerstin Mustel och valideringsdelegationen.

Idag finns det en gemensam syn på lärande inom EU. Fokus ligger på resultatet av lärande (learning outcomes) oavsett var det sker. Detta synsätt ger det icke-formella och informella lärandet ökad betydelse. Senast 2018 ska det finnas en nationell struktur på plats för validering av icke-formellt och informellt lärande (NQF). Vad detta får för betydelse för det fortsatta arbetet återstår att se. Ambitionen är att på sikt göra SFiS:s valideringsstruktur kompatibel med NQF. I pilotprojektet har vi tyvärr inte haft möjlighet att påbörja detta arbete.

Generell kompetens

Mycket av det lärande som sker inom folkbildningen blir sällan synliggjort och/eller värderat i andra sammanhang. Det gäller inte minst generell kompetens. Det finns i arbetslivet en ökad efterfrågan på generella kompetenser. Det fastslås bland annat i ESF-förstudien SKiM (Synliggöra Kompetenser i Matchning)¹⁷ och ESF-förstudien VALLE som jag tidigare refererat till. Det har också framkommit i flera av de referenssamtal projektpersonalen haft med lokala arbetsgivare.

Med generell kompetens menas här kompetens som utvecklats inom ett område men som kan vara användbar även på andra områden. När det gäller generell kompetens finns det inga formella kriterier. Det är därför upp till utbildningsformen att fastställa dessa utifrån sina värderingar. Folkbildningen har uttalade mål om att deltagarna ska uppnå kompetens inom en rad områden. Dessa är inte ämnes- eller branschspecifika utan av mer generell karaktär. Demokrati, kommunikationsförmåga och interkulturell förståelse är tre exempel på kompetensområden som folkbildningen syftar till att utveckla. I Mustels rapport redovisas kärnkompetensernas förankring i folkbildning och ideellt arbete, bland annat hänvisar hon till folkbildningspropositionen men också till EU:s åtta nyckelkompetenser för livslångt lärande.

Definition av folkbildningens sju generella kärnkompetenser

Följande sju generella kärnkompetenser finns definierade i Mustels rapport. De utgör också en del av pilotprojektets kvalitetsdokument: Valideringens grunder¹⁸. Till grund för de sju kompetenserna ligger folkbildningens värdegrund och målsättning. Det finns en legitimitet för dessa i förordning (2015:218) om stadsbidrag till folkbildningen. För att identifiera det utmärkande med kärnkompetenserna har Mustel utgått ifrån Folkbildningspropositionen, Folkbildningsförordningen, Folkbildningsrådets anvisningar för studieomdöme, ett antal statliga utredningar, en

¹⁷ Det är Arbetsförmedlingens huvudkontor som tillsammans med MYh genomfört förstudien. Till sin hjälp har de bland annat haft Folkbildningsrådet och representanter för Biik (Branschernas intresseförening inom kompetenssäkring). Läs mer om projektet här: <http://www.esf.se/sv/Resultat/Projektbanken/Behallare-for-projekt/Stockholm/Synliggora-kompetens-i-matchningen/>

¹⁸ Bilaga 2.

dansk studie, en doktorsavhandling samt EU:s nyckelkompetenser om avser personliga kompetenser och medborgarkompetens.

Demokratisk kompetens, organisatorisk- och ledningskompetens, samt social och interkulturell kompetens uppnås också i föreningslivet enligt den danska studien som DUF genomfört. I EU:s åtta nyckelkompetenser motsvaras de av ett kompetensområde, som i sig innefattar både interpersonell, social och interkulturell kompetens samt medborgarkompetens. Lärandekompetens, kommunikativ kompetens och kulturell kompetens finns med på EU:s kompetenslista. Den kommunikativa och den kulturella kompetensen är kompetenser med stark ställning inom folkbildningen, och lärandekompetensen är huvudkompetensen i folkhögskolans studieområde.

(Mustel 2007:22)

1. Demokratisk kompetens
2. Social kompetens
3. Interkulturell kompetens
4. Kulturell kompetens
5. Lärandekompetens
6. Kommunikativ kompetens
7. Organisatorisk- och ledningskompetens

Demokratisk kompetens innebär:

- kännedom om demokratiska värderingar, som till exempel att hålla överenskommelser och lyssna till och respektera andras uppfattning.
- erfarenhet av att delta i den demokratiska processen i en förening, t ex genom att delta vid ett årsmöte eller genom att skriva en motion.
- erfarenhet av att tillsammans med andra ta ansvar för en grupps gemensamma uppgifter och gemenskap.
- erfarenhet av att forma egna åsikter i samspel med andra.
- egna initiativ för att arbeta med frågor som bidrar till alla människors lika värde.

Social kompetens innebär:

- kunskap om hur samarbete i en grupp fungerar.
- förmåga att vara en god lagspelar, klasskamrat eller kollega.
- erfarenhet av att bidra till ett gott arbetsklimat och goda relationer.
- erfarenhet av att kommunicera med personer som inte är som du.
- erfarenhet av att hantera konflikter.
- egna initiativ till att skapa goda relationer och nätverk.

Interkulturell kompetens innebär:

- kunskaper i språk.
- kännedom om nordiska, europeiska och globala organisationer och om deras arbete/sammanhang.
- erfarenhet av andras kulturer och värderingar.
- erfarenhet av att kommunicera med människor från andra kulturer.
- erfarenhet av att samarbeta i interkulturella sammanhang.
- förmåga att koppla samman det som sker lokalt med det som sker globalt, t ex inom hållbar utveckling.

Kulturell kompetens innebär:

- Kunskap om olika kulturyttringar i samhället, som t ex konst, film, teater och dans.

- erfarenhet av att delta i kulturella aktiviteter, t ex kurser, organisationer, klasser, arrangemang m.m.
- erfarenhet av att arrangera kulturella aktiviteter, t ex konserter, föreställningar, LAN, Lajv m.m.
- egen skapande verksamhet. T ex komposition, måleri eller teater.
- initiativ till att utveckla kultur.

Lärandekompetens innebär:

- kunskap om hur en nyttjar olika källor till information, t ex vetenskapliga artiklar, facklitteratur eller sociala medier.
- kunskap om olika arbetsformer.
- erfarenhet av att använda och tillämpa ny kunskap.
- erfarenhet av att organisera sitt lärande och uppnå resultat i studier.
- erfarenhet av att koppla samman nya kunskaper med tidigare erfarenheter.
- en drivkraft att på egen hand utvidga sina kunskaper.

Kommunikativ kompetens innebär:

- förmåga att kommunicera i tal och skrift, och på främmande språk
- kunskaper inom vanliga datorprogram, t ex officepaketet.
- erfarenhet av att framföra ett budskap och argumentera för sina åsikter.
- erfarenhet av att kommunicera med olika människor och grupper.
- erfarenhet av att skriva egna texter, t ex rapporter, informationsmaterial, webbsidor.

Organisatorisk- och ledningskompetens innebär:

- kunskap om hur man organiserar arbete och projekt.
- erfarenhet av att planera och genomföra aktiviteter för grupper.
- erfarenhet av att leda projekt eller arbetslag.
- erfarenhet av att samordna och administrera människor och projekt samt att ha ansvar för en budget.
- erfarenhet av att genomföra verksamhet utifrån uppsatta värderingar och syften.
- erfarenhet av att leda en verksamhet i syfte att uppnå ett visst resultat.

Nivåer

Djupet inom varje kompetensområde kan definieras med hjälp av olika steg. Vid nivåbestämningen har Mustel främst utgått ifrån Blooms taxonomi¹⁹, något modifierad för användbarhet inom detta område. Skalstegen bygger på varandra och avser kompetensens bredd och djup. Nivåerna kan med fördel utvecklas och sammankopplas med EQF i ett framtida utvecklingsarbete.

Steg 1 - Kunskaper och färdigheter

Steg 2 - Kompetens att tillämpa och agera

Steg 3 - Förmåga att analysera, relatera och värdera

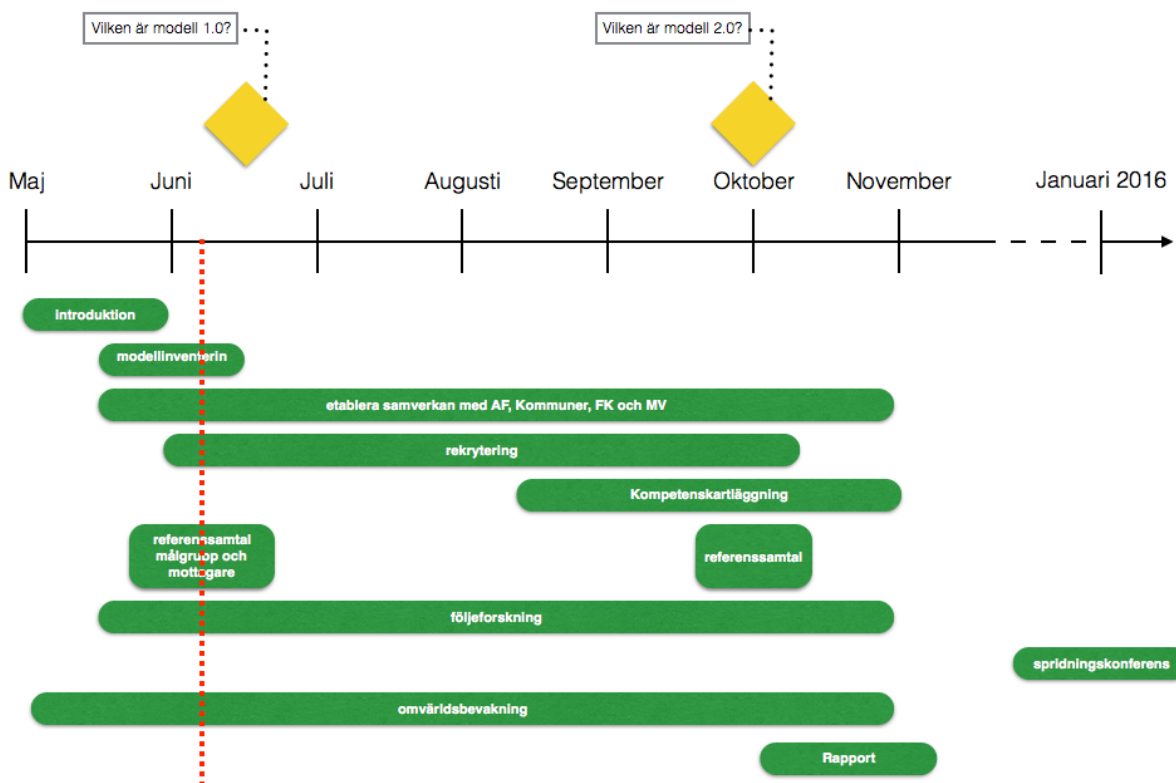
Steg 4 - Initiativ och uppnådda resultat

¹⁹ Benjamin Samuel Bloom var en Amerikans psykolog som 1956 lanserade en modell för att beskriva lärande, Blooms taxonomi.

GENOMFÖRANDE

Projektaktiviteter

Vid styrgruppens andra möte den 12 juni på Albins folkhögskola i Landskrona, presenterade jag projektplanen utifrån tidslinjen nedan. Alla projektaktiviteter som är inplacerade längs linjen svarar mot ett eller flera projektmål.



Bilden illustrerar hela projektperioden med ett antal övergripande aktiviteter samt två grindar (gula kvadrater) vilka symboliserar ett behov av riktningbeslut från styrgruppen. Tidsplanen kom att revideras vid ett antal tillfällen under resans gång. Projektpersonalens redan inplanerade sommarsemestrar utgjorde en av anledningarna till detta. I planen saknas markeringar för projekt- och styrgruppsmöten.

Styrgruppsmöten

Under projekttiden höll styrgruppen sammanlagt fyra möten. Dessa förlades till de fyra pilotskolorna, Malmö folkhögskola den 12 maj, Albins folkhögskola den 12 juni, Österlens folkhögskola den 1 september och Furuboda folkhögskola den 6 oktober. Jag, Lena och Arvid samarbetade kring dagordningen inför mötena. Styrgruppens gemensamma målbild var ett gynnsamt klimat för diskussion och beslut i frågor på strategiska nivå (lärande och effekt). Följeforskare Per Germundsson deltog vid tre av mötena (ej det första). Vid det sista mötet - på Furuboda folkhögskolas arbetsmarknadsenhet i Kristianstad - deltog även Cecilia Stenfeldt, Försäkringskassan och Mehran Najafis, Arbetsförmedlingen. De båda gästerna visade intresse för pilotprojektets fortsatta arbete.

Introduktion

Med projektgruppen hade vi fem fysiska träffar, Skurups folkhögskola den 25 maj, Albins folkhögskola den 12 juni, Österlen folkhögskola den 21 augusti, Malmö folkhögskola den 11 september och Furuboda folkhögskola den 2 oktober. Vid det första mötet (introduktionen) närvarade även Arvid Gisby samt tre av rektorerna från pilotskolorna. Syftet var att förtydliga det gemensamma ägarskapet, och att med rektorernas stöd ge projektmedarbetarna ett tydligt mandat i det operativa arbetet. Ett par dagar senare höll jag också en presentation för rektorsgruppen²⁰, som en viktig del i förankringsarbetet.

Modellinventering

Vid de fysiska mötena samarbetade projektgruppen kring konceptutveckling och diskuterade olika pedagogiska utmaningar. Vi gjorde också en modellinventering som en del av omvärldsbevakningen. Gruppen fick läsa in sig på ett antal existerande koncept för validering av reell kompetens. Dessa var: ELD²¹, ValiAnte och OCN²². Även Kerstin Mustels rapport utgjorde underlag för diskussion.

Många och långa samtal kretsade kring frågor om legitimitet, erkännande, kvalitet och folkbildningens särart. Vi beslutade oss för att göra en mindre "marknadsundersökning" med ett antal intressenter²³. Tanken med undersökningen var att input från deltagare och arbetsgivare skulle hjälpa oss att anpassa utvecklingen till att motsvara just de specifika särdrag, behov och förutsättningar som intressenterna identifierar hos folkhögskolan som utbildningsform. På så vis hoppades vi kunna bygga en struktur som tillvaratar folkhögskolans särart och som dessutom appellerar till deltagarnas inre motivation och drivkraft. Det visade sig att resultaten av våra referenssamtal väl avspeglade slutsatserna presenterade i Mustels rapport, samt överensstämde med Arbetsförmedlingens identifiering av generell kompetens som nyckelfråga vid matchning. Många arbetssökande har svårt att synliggöra och kommunicera sin kompetens till arbetsgivare. Dessutom saknar många arbetssökande referenser eller andra möjligheter att verifiera sin kompetens.

Projektmedarbetarna såg tidigt utmaningarna med kvalitetssäkring av generell kompetens. Vi stod utan formellt ramverk och utan struktur för kompetenskartläggning. För att inte börja från scratch, och för att inte uppfinna hjulet igen, bestämde vi oss för att plocka russin ur kakan och inspireras så mycket vi kunde av redan existerande koncept. Ett av dessa var ELD, vars uppbyggnad och innehåll ligger mycket nära folkbildningsmetodik. Med ELD kan deltagarna - med hjälp av adekvat handledning²⁴ - lära sig hur de omvandla erfarenheter till kompetens. Genom att identifiera situationer och händelser som de aktivt varit med och påverkat tränar de sig i reflektion. Där efter

²⁰ Rektorsgruppen är ett samverkansforum för rektorer från samtliga medlemsskolor i SFIS.

²¹ ELD står för Experience Learning Description och är en metod eller samtalsmetodik som omvandlar erfarenhet till kompetens. Följande information om bakgrunden till konceptet finns att läsa på www.eldkompetens.se. "ELD utvecklades på Centrum för Internationellt Ungdomsutbyte (CIU) för att hjälpa volontärerna att se vilken kompetens de använde och utvecklade under sin volontärtid. Under 2011 utvecklades organisationen CIU och varumärket ELD överfördes till metodutvecklare Terese Raymond att driva i privat regi. Terese licensierade metodmaterialet med Creative Commons erkännande, inga bearbetningar för att säkerställa fortsatt spridning och tillvaratagande av ELD som utvecklades med projektmedel för ideell verksamhet. Idag används ELD bland annat i öppen ungdomsverksamhet samt i olika arbetsmarknadsprojekt."

²² OCN står för Open College Network och är en metod för validering och kvalitetssäkring av lärande och kompetenser. Följande information finns att läsa på www.valideringsforum.se: "OCN-metodens legitimitet vilar på erkännande och förankring från många olika samhällssektorer. Genom nätverket förs lärande, näringsliv och samhälle närmare varandra."

²³ Bilaga 3. Underlag, frågor till deltagare och arbetsgivare.

²⁴ Läs mer om handledningens betydelse under rubriken Handledning.

kan de, med utgångspunkt i situationerna, identifiera vilka kompetenser de använt vid olika tillfällen, samt sätta ord på dem. Resultatet blir en samling kompetensord som alla har en specifik händelse kopplad till sig. Situationerna kan med fördel användas till att beskriva en persons kunskaper, erfarenhet och kompetens i t ex ett kompetensbrev.

Samverkan

Jag nämnde inledningsvis att samverkan utgjort en viktig strategi för att nå legitimitet och erkännande. Per Germundssons fokus har legat på just samverkan. Av denna anledning hänvisar jag till utvärderingsrapporten i bilaga 1.

Målgrupp och rekrytering

Det låg ett ansvar på varje pilotskolas att utifrån verksamhetens inriktning och förutsättningar, rekrytera deltagare till pilotprojektet. Avgörande för urvalet var:

- behov och förutsättningar
- inre motivation/drivkraft
- tillgänglighet

Rekryteringsstocken omfattade deltagare från studiemotiverande folkhögskolekurs (SMF), deltagare från allmän linje, ungdomar med funktionsnedsättning (neuropsykiatrisk) samt äldre personer i rehabilitering från fördjupad samverkan (med AF och FK).

Mer om rekryteringen och pilotskolornas erfarenheter kommer i avsnittet om resultat.

Metodutveckling

Metodutvecklingen löpte som en röd tråd genom hela genomförandet. Projektgruppen jobbade med utvecklingen parallellt med det operativa arbetet ute på skolorna. I den digitala molntjänsten Google Drive delade och samlade vi arbetsdokument, mallar och metodtips. En stor del av utvecklingsarbetet skedde på distans - en nödvändighet eftersom tidsramen var snäv. Efter hand som konceptet tog form testades de olika momenten i verksamheten, en form av "trial and error". Med tiden blev mitt uppdrag mer och mer inriktat på att samordna, samla och dokumentera processerna²⁵.

Spridning

Spridning av genererat lärande är tänkt att ske i tre steg: 1) Skriftlig projektrapport och utvärderingsrapport (leverans i november). 2) Dialogmöten mellan projektledning och SFiS:s samtliga rektorer + annan berörd personal (leverans november/december). 3) Slutkonferens. Samtliga spridningsaktiviteter är förlagda till efter pilotprojektets slut. På förekommen anledning har projektledaren anställts av SFiS i ytterligare två månader. Under pilotprojektets genomförandefas beslutade styrgruppen att flytta slutkonferensen till den 14 januari 2016. Det finns därför inget för mig att redovisa kring projektmål tre i föreliggande rapport.

²⁵ Läs mer i avsnittet med rubriken PROCESS FÖR VALIDERING AV GENERELLA KOMPETENSER

RESULTAT

I detta avsnitt har jag för avsikt att redovisa de resultat som pilotprojektet genererat i relation till projektmålen. Det finns kvantitativa såväl som kvalitativa resultat. De kvantitativa resultaten svarar mot projektmål två, att genomföra ca 20 kompetenskartläggningar/skola. De kvalitativa resultaten svarar i första hand mot projektmål ett, att utveckla metoder för validering. Detta resultat har tilldelats ett eget avsnitt i rapporten: *Struktur för validering av generell kompetens*. Mål tre är inte uppfyllt inom ramen för projektet då konferensen flyttats till januari 2016. Slutligen, mål nummer fyra och fem redovisas i forskaren Per Germundssons utvärderingsrapport, vilken återfinns i bilaga 1.

Kvantitativa resultat

Att redovisa siffror säger inte så mycket om de inte sätts i ett sammanhang. I texten som följer försöker jag ge läsaren en bild av arbetet på respektive pilotskola, samt göra en kortare analys av det kvantitativa resultatet i relation till detta. Jag börjar dock med lite statistik.

Sammanlagt 75 individer anmälde sitt intresse för att inleda en validering, att jämföra med projektmål två. Av dessa startades 52 individuella processer inom ramen för pilotprojektet. Tre av fyra pilotskolor lyckades rekrytera deltagare och inleda en eller flera valideringsprocesser. Det högt satta målet på 20 genomförda kompetenskartläggningar per skola uppnåddes alltså inte.

Startade individprocesser

Malmö folkhögskola: 0

Österlens folkhögskola: 18

Albins folkhögskola: 11 (varav 5 föll bort efter introduktionen)

Furuboda folkhögskola: 23

Fullföljda individprocesser inom projektets tidsram

Malmö folkhögskola: 0

Österlens folkhögskola: 7

Albins folkhögskola: 0

Furuboda folkhögskola: 0

Antal individprocesser som förväntas slutföras efter projekttidens slut

Malmö folkhögskola: 4 (vid projektets slut var 4 processer på gång att startas)

Österlens folkhögskola: 8

Albins folkhögskola: 4

Furuboda folkhögskola: 8 (framför allt ungdomarna föll bort pga hög frånvaro eller att de kom ut i praktik eller arbete)

Vilka var det då som deltog? Som jag tidigare nämt var det upp till varje pilotskola att organisera och genomföra rekryteringen, i första hand utifrån individens behov men också med hänsyn till den egna skolans förutsättningar och profil.

Malmö folkhögskola

På Malmö folkhögskola ansvarade Jimmy Jensunger för genomförandet. Jimmy är sedan tidigare utbildad handledare enligt ValiAnte, men hade vid pilotprojektets start bara genomfört någon enstaka validering. Det fanns en strategisk poäng med att engagera redan utbildad personal i

pilotprojektet. Så gjorde också Albins folkhögskola. Validering Kompetensplattform hade ingen på förhand bestämd metod att utgå ifrån. Eftersom ett par folkhögskolor redan utbildat personal i ValiAnte var denna metod särskilt intressant. Kanske fanns det moment där som vi kunde utveckla? Tyvärr var den praktiska erfarenheten allt för liten för att vi på allvar skulle kunna dra några slutsatser, men ValiAnte baseras på Kerstin Mustels rapport och de sju generella nyckelkompetenserna, så den tid som redan investerats i konceptet gick inte förlorad. Jimmy och Karin kunde bidra till projektgruppens allmänna förståelse av nyckelkompetenserna med viss personlig erfarenhet av validering.

Så, hur gick det då i Malmö? Efter att Jimmy pejlade av intresset bland deltagarna på allmän linje, och efter att intresserade deltagare uteblivit från informationsmötet, valde han istället att inrikta sig på SMF-deltagarna. En validering skulle med stor sannolikhet vara till hjälp för målgruppen. (Varför deltagarna uteblev vid det första informationsmötet har inte analyserats vidare). Tyvärr var det lättare sagt än gjort. Ett lågt inflöde på kursen ledde enligt Jimmy till att han inte lyckades inleda någon valideringsprocess. Möjligen skulle även andra individer på skolan kunnat tillgodogöra sig resultatet av en validering? En bredare rekryteringsbas och ett mer systematiserat rekryteringsarbete hade ökat chanserna till praktisk erfarenhet av konceptet.

Albins folkhögskola

På Albins folkhögskola rekryterade Karin sina deltagare från allmän kurs och SMF. Under de första veckorna samarbetade hon med läraren på SMF, vilket var en stor fördel eftersom det möjliggjorde mer individuell handledning. Det gjorde att deltagarna kunde komma igång på ett bra sätt, trots varierande förutsättningar. För deltagarna på SMF löpte valideringen parallellt med ordinarie planering. Alla som gick kursen under valideringens två första veckor fick därför delta i introduktionsmodulen. De deltagare som sedan valde att fortsätta processen kunde göra det inom ordinarie lektionstid.

För deltagarna på allmän kurs skedde arbetet utanför schemalagd tid. För att kunna möta olika målgrupper utvecklade Karin en flexibel modell med löpande intag. Fördelen var att beslut om deltagande till stor del baserades på inre motivation och drivkraft. I praktiken medförde det dock olika praktiska utmaningar. Individer föll bort och tillkom under resans gång. En del individer upplevde det som jobbigt att behöva tänka på det förflutna. Karin tvingades lägga mycket tid på individuell handledning, vilket självklart var krävande. Den individuella vägledningen eller handledningen är ett viktigt inslag som måste få lov att ta tid när så krävs, helt beroende på målgruppens behov och förutsättningar. Kanske hade en tydligare plats för validering i schemat gett Karin förutsättningar att starta fler individprocesser? Det var dock väldigt positivt att hon under vissa perioder samarbetade med läraren på SMF. Bredare samarbeten är inte bara önskvärda utan mer eller mindre en förutsättning för metoden.

Som jag tidigare skrivit så är validering inte kontextbundet. Den skulle kunna liknas vid en väg som tar sin början i deltagarnas behov och slutar i tillfredsställelse av dem samma. Organisationsforskarna Anders Ljunberg och Everth Larsson definierar processer som: *"ett repetitivt använt nätverk av i ordning länkade aktiviteter som använder information och resurser för att utifrån ett givet behov skapa de värde som tillfredsställer behovet."* (Ljunberg & Larson 2012:60) Kan vi bygga valideringsprocessen utifrån detta förhållningssätt har vi mycket vunnit. Men vad innebär det för våra organisationer? Hur skulle det påverka verksamheten i stort? Dessa frågor har vi inte haft möjlighet att undersöka vidare inom ramen för pilotprojektet.

Österlens folkhögskola

Håkan, på Österlens folkhögskola, var relativt tidigt ute. I slutet av augusti startade han med 9 deltagare från allmän kurs. För att komma igång snabbt hade Håkan i först hand tillfrågat personer

som han redan hade någon form av relation till. Håkans uppfattning var att deltagarna på allmän kurs, i relation till de på SMF, ofta står närmare arbetsmarknaden. Han upplever dem som lite mer självgående vilket var en fördel eftersom projekttiden var knapp och han ville att hela processen skulle hinnas med. Många av momenten i processen underlättades av att Håkan redan mött deltagarna i andra sammanhang. Han försökte också involverade sina kollegor i arbetet, dock med begränsat genomslag. Just när det gäller samverkan med andra lärare finns det stor utvecklingspotential. Vid tiden för start fanns det inga deltagare på SMF. Håkan tror att en validering inom SMF skulle kunna vara till stor hjälp för att kvalitetssäkra verksamheten.

I vecka 40 startade Håkan en andra grupp. Han kunde då utnyttja de erfarenheter han hade från grupp 1. Tack vare Håkans höga tempo hade han ofta mycket att återföra till projektgruppen. Hans erfarenheter togs tacksamt emot och diskuterades i gruppen. Detta ledde till ett stort utbyte av metoder, rutiner, mallar och pedagogiska lösningar, vilka samlades i en digital metodbank.

Furuboda folkhögskola

På Furuboda folkhögskola har Daniel arbetat med deltagare från arbetsmarknadsinsatserna SMF och fördjupad samverkan. Båda är insatser med löpande intag. I verksamheten fanns redan upparbetade rutiner för hur ett flexibelt inflöde hanteras. Sporadisk närvaro bland ungdomarna i kombination med löpande intag, gjorde det svårt att fullfölja alla individprocesser. Daniel utvecklade en struktur där validering integreras som en del av den ordinarie insatsen. Mycket tid kom att läggas på meritportföljen. *"Detta är en bra kvalitetssäkrare och dessutom enkel att kommunicera"*, menar Daniel. Furuboda har lång erfarenhet av framgångsrikt arbete med individer med funktionsnedsättning och Daniel såg inte bara validering som en möjlighet för individen, utan också som ett sätt att kvalitetssäkra delar av det lärande som redan sker i befintlig verksamhet. Daniel menar att: *"Mycket av den verksamhet som redan sker är validerande och den nya strukturen belyser detta samt ökar professionaliteten i organisationen"*. På Furuboda arbetsmarknadsenhet i Malmö, kommer man även framöver att arbeta med metoder för validering med utgångspunkt i Daniels arbete i projektet.

STRUKTUR FÖR VALIDERING AV GENERELLA KOMPETENSER

Modul 1. Introduktion

Introduktionen ska vara förklarande och motiverande. Efter första träffen ska deltagaren:

- äga kunskap om valideringsprocessens upplägg, syfte och mål
- erhållit insikt i det värde processen kan tillföra i den personliga utvecklingen
- fatta beslut om fortsatt deltagande

Följande rubriker går igenom. Handledaren avgör i vilken ordning.

Syfte och mål

Handledaren beskriver hur valideringsprocessen går till och försäkras sig om att deltagarna förstår.

Syftet klagörs:

- att utforska generella kompetenser, göra en kompetenskartläggning och samla resultatet i en meritportfölj och i ett kompetensintyg.
- att individen blir medveten om sin egen kompetens, vilket leder till stärkt självkänsla och ökat självförtroende. Det kan kanske också leda till att en kan beskriva sin kompetens på ett bättre sätt så att den sedermera kan värdesättas av en arbetsgivare eller uppdragsgivare.

Gruppen diskuterar mål och syfte. Det är viktigt att göra deltagarna uppmärksamma på att valideringen är processorienterad. Det betyder att den snarast utforskar vad individen kan, inte om hen uppnått en viss nivå jämfört med t ex formell utbildning eller vissa branschkrav. Det blir en senare fråga att avgöra om och var de kartlagda kompetenserna passar in.

Tonvikten ligger på behov och målsättning, inte på resultat. Från hungrig till mätt snarare än från ax till limpa.

Begrepp

För att deltagarna lättare ska kunna förstå sitt eget handlande och kunna dra nytta av egna och andras erfarenheter, avsätts tid för arbete med relevanta termer, teorier och begrepp. Först när vi börjar reflektera över oss själva och våra värderingar kan vi förstå andra människor och skapa en grogrund för förändring. Det är genom reflektion vi kan medvetandegöra lärande – ett lärande som sker hela tiden.

Några exempel på relevanta begrepp:

- medvetet - omedvetet lärande
- behov och motivation
- relationer/nätverk
- sammanhang
- attityder
- validering
- generella kompetenser
- icke formellt och informellt lärande

Diskussion

Gruppen diskuterar vilka generella kompetenser som kan krävas i olika sammanhang. Arbetsplats, praktikplats, förtroendeuppdrag inom föreningslivet, fackföreningsvärlden, i internationella kontakter, kulturellt arbete m.m.

Modul 2. Kartläggning - meritportfölj - feedback

Nu börjar inventerings- och kartlägningsarbetet. Deltagaren får i uppgift att göra en grundläggande skriftlig kartläggning och beskrivning över dels sina tidigare studier, dels uppdrag och arbetsuppgifter - vilka kunskaper och färdigheter de krävt. Stöd för arbetet ges i formulär A²⁶. Kartlägningsarbetet genomförs i den ordning som beskrivs nedan.

Kartläggningen utgör en viktig del av slutprodukten, en s.k. meritportfölj. Meritportföljen kan liknas vid en resa vilken utmynnar i en mapp eller pärm i vilken deltagaren samlar alla dokument som visar på kunskaper, erfarenheter och färdigheter. Arbetet med meritportföljen blir aldrig färdigt. Innehållet förändras ständigt. Meritportföljen bör kompletteras och uppdateras efterhand som nya kunskaper och färdigheter förvärvas och utvecklas.

Så här kan arbetet struktureras:

1. Inventering
2. Planering av arbetet
3. Tidigare utbildningar (formella och icke-formella)
4. Arbete/praktik
5. Förtroendeuppdrag
6. Internationell verksamhet
7. Kulturell verksamhet
8. Andra uppgifter som deltagaren genomfört, t ex på en arbetsplats, inom idrott eller annan fritidsaktivitet.
9. Situationssök och kompetensidentifikation
10. Presentation
11. CV

1. Inventering

Deltagaren inventerar sitt liv – utbildningar, arbetslivserfarenhet, fritidsintressen, språkkunskaper osv. I detta läge har det ingen betydelse om det finns dokument som t ex betyg och intyg eller inte. Allt sammanställs i punktform.

2. Planering av arbetet

Deltagare och handledare går tillsammans igenom inventeringen. De punkter som går att styrka med någon form av dokument markeras. Dokumenten sammanställs och ses över. Därefter bestäms i vilken ordning arbetet med de olika delarna i meritportföljen ska genomföras. Ni bestämmer också vilka områden som behöver kompletteras.

Alla betyg, intyg, diplom, medlemskort, foton osv. kopieras och sätts in i tidsordning i en mapp eller pärm. Kontrollera om det helt saknas uppgifter om vad deltagaren har gjort under en viss period.

²⁶ Se bilaga 4.

3. Utbildning

Deltagaren använder formulär A som underlag för att strukturera upp sina meriter. Det bör alltid finnas följande information om alla utbildningar:

- utbildningsanordnare (skolans, företagets eller föreningens/organisationens namn)
- utbildningens längd
- utbildningens innehåll – kurser, ämnen och vilken nivå utbildningen är på
- övrigt, som t ex praktik inom utbildning

4. Arbete/praktik

Deltagaren använder formulär A som underlag för att strukturera upp sin arbetslivserfarenhet. Arbetet/praktiken ska beskrivas så detaljerat som möjligt och på ett sådant sätt att läsaren förstår även om hen inte vet något om arbetet.

Här är några viktiga frågor för deltagaren att fundera på:

- Vilka uppgifter hade du?
- Hur utförde du dina uppgifter?
- Vad krävdes av dig för att klara dina uppgifter?
- Innebar ditt uppdrag något särskilt ansvar, t ex ekonomiskt ansvar? Personalansvar?
- Vilka hjälpmedel/verktyg/maskiner använde du?
- Självständigt arbete/arbete tillsammans med arbetskamrater?
- Arbetstider?
- Kontakt med leverantörer? Kontakt med kunder?
- Vilka utbildningar (interna och externa) deltog jag i under min anställning/praktik?
- Ledare för en arbetsgrupp?
- Vilka hjälpmedel/verktyg/maskiner använde du?

5. Förtroendeuppdrag

Har deltagaren haft några förtroendeuppdrag? T ex suttit i styrelsen i någon förening eller organisation? Alla förtroendeuppdrag ska beskrivas så detaljerat som möjligt och på ett sådant sätt att läsaren förstår även om hen inte vet något om uppdraget.

6. Uppgifter i internationell verksamhet

Har deltagaren haft några uppgifter i internationell verksamhet? T ex deltagit i något internationellt utbyte, internationellt arbete eller praktik i annat land, språkresa eller liknande?

7. Uppgift i kulturell verksamhet

Har deltagaren haft några uppgifter i kulturell verksamhet? Har hen t ex spelat i ett band, anordnat ett LAN eller varit aktiv i någon dansförening? I vilken omfattning i så fall och hur har hen genomfört dessa uppgifter? Vilka kunskaper och färdigheter har krävts?

8. Övrig merit

Finns det andra uppgifter som deltagaren har genomfört, t ex på en arbetsplats, inom idrott eller annan fritidsaktivitet, som inte passar in under någon av rubrikerna ovan? Hur har hen genomfört dem och vilka kunskaper har det krävt?

9. Situationssök och kompetensidentifikation

Deltagaren går igenom den nu sammanställda meritförteckningen. Med hjälp av ELD²⁷ identifieras ett antal kompetenser av positiv betydelse för det individuella resultatet vid varje anställning/praktikplats/uppdrag etc. Kompetensberättelser och ord förs in i formulär A. Går det att få

²⁷ Se bilaga x

situationer och kompetenser verifierade av t ex praktikhandledare, arbetsgivare, kollega, elev eller lärare, stärker det validiteten.

10. Presentation

Deltagaren gör en presentation av sig själv på en A4-sida. Det är en sammanfattning av det viktigaste som hen har skrivit under de andra avdelningarna.

11. CV

Avslutningsvis ska deltagaren sammanställa ett CV. På följande adress hittar du Europass-meritförteckningen (CV): <https://europass.cedefop.europa.eu/sv/home>

12. Summering

Till sist går deltagaren igenom alla sina beskrivningar och ser efter om det är något som behöver kompletteras eller ändras. Kontrollera att alla kopior är användbara. Tänk på att meritportföljen bör kompletteras efter hand som ny kunskap eller erfarenhet genererats! Deltagaren ombeds att sätta in kopior av alla intyg, betyg osv. som hen får i fortsättningen.

Genom att validera flera deltagare parallellt kan gruppen delta i dialog och ge feedback till varandra under processens gång. Nu är det dags för en sådan feedback-övning.

Gruppen läser varandras sammanställningar och får möjlighet att ge feedback och utveckla tänkandet kring de kunskaper och kompetenser som är aktuella. Använd ELD som samtalsmetodik. Det går även bra att kombinera arbetet med meritportföljen med feedbackövningar i olika grupp-konstellationer.

Modul 3. Självsfattning och feedback i grupp

Deltagaren får en skriftlig sammanfattning av vad de generella nyckelkompetenserna innebär. Deltagaren gör sedan en självskattning²⁸ av sin egen kompetens i förhållande till dem.

Varje avsnitt i självskattningsformuläret avslutas med en ruta i vilken deltagaren kortfattat redogöra för en situation eller händelse i vilken hen visat prov på sin kompetens. Här är situationssöksanteckningarna från moment 2 till stor hjälp.

1)

Deltagaren redogör, genom att svara på självskattningen, för de kunskaper och erfarenheter hen har inom varje kompetensområde och talar om hur och var hen skaffat sig dem. Deltagaren använder beskrivningen över nyckelkompetenserna som stöd i sin beskrivning, tillsammans med sin egen kartläggning.

2)

Gruppträff på vilken deltagarna får möjlighet att diskutera varandras självskattningar. På vilket sätt kan en ha nytta av dessa kunskaper, erfarenheter och kompetens i framtiden? Låt deltagarna diskutera med varandra.

²⁸ Se bilaga 5.

Modul 4. Fördjupande samtal (individuellt) samt analys

Efter att ha läst igenom deltagarens reviderade beskrivning och självskattning håller handledaren en intervju/samtal med utgångspunkt från dessa dokument.

Intervjun ska på ett utforskande sätt ta fram deltagarens reella kompetens, även sådan som är dold eller som hen kanske inte tror är värdefull. Därför är det viktigt att frågorna formuleras på ett sätt som kartlägger individens tankar om sig själv och sina förmågor.

Handledaren ger feedback på beskrivningen och svaren på frågorna och individen får möjlighet att göra ändringar i dokumenten. En bör också diskutera vad deltagaren anser är största nyttan med denna kompetens i olika sammanhang (t.ex. i samhället, i arbetslivet, i vidare utbildning). Handledaren analyserar sedan resultatet.

Modul 5. Sammanställning

Sammanställning - meritprotföjl och kompetensbrev

Modul 6. Utvärdering

Använd med fördel det digitala utvärderingsformuläret.²⁹

²⁹ Se bilaga 6.

SLUTORD

Jag har i denna rapport försökt återge en del av det lärande som genererats inom ramen för pilotprojekt Validering Kompetensplattform. Här följer en sammanfattning av konceptet samt några slutkommentarer.

Sammanfattning

Utmaningarna med validering av generell kompetens är:

- Det finns inga kriterier uppställda
- Det är upp till utbildningsformen att fastställa kriterier utifrån sina värderingar

Det är folkbildningens värderingar som är kriteriet i vår modell. Dessa utgörs av regeringens uttalade krav för varför resurser tilldelas folkbildningen. Pedagogerna har dessutom erfarenhet av *".../ att utveckla och fokusera kärnkompetenser som demokrati, social kompetens, kommunikationsförmåga, interkulturell förståelse, kulturell kompetens och organisatorisk- och ledningsförmåga."* (Dnr 2007/56, s.5) Dessutom anknyter modellen till den av EU:s nyckelkompetenser som innefattar interpersonell, interkulturell och social kompetens samt medborgerlig kompetens.

Fundamenten

Folkbildningens generella kärnkompetenser (med förankring i folkbildning och ideellt arbete)

1. Demokratisk kompetens (medborgarkompetens)
2. Social kompetens
3. Interkulturell kompetens
4. Kulturell kompetens
5. Lärandekompetens
6. Kommunikativ kompetens
7. Organisatorisk- och ledningskompetens

Nivåbestämning

1. Kunskaper och färdigheter
2. Förmåga att tillämpa och agera
3. Förmåga att analysera, relatera och värdera
4. Initiativ och uppnådda resultat

Vi utgår från en divergent validering av reell kompetens.

- Befintliga kompetenser räknas, ej det som saknas
- Tonvikt på behov och målsättning, ej resultat (från hungrig till mätt)

Vi har försökt att bygga en öppen modell utifrån Kerstin Mustels rapport.

- Processinriktat
- Individanpassat
- Möjlighet att lägga till kompetenser utöver nyckelkompetenser
- Individuell självskattning med handledning
- Stödjande och klargörande gruppsamtal
- Individuell handledarintervju
- Kartläggning av kompetens från formell, informell och icke-formell utbildning (portfoliomethodik)
- Reflekterande

Kompetensdokumentet

- Strukturerad bedömning av individens berättelser och självskattning bl.a med hjälp av metoden ELD
- Sammanfattas i ett kompetensdokument eller kompetensintyg
- Intyget placeras i meritportföljen
- Intyg som styrker meriter och skattning
- Vidimeras av handledare/lärare m.fl. för att få värde

Kvalitetssäkring och legitimitet

- Syftet med valideringen är definierat och godkänt av deltagaren
- Deltagaren har kunskap om processen och vad som förväntas av hen
- Deltagaren är införstådd med kriterierna för kompetenserna
- Handledaren har rätt kompetens för uppgiften
- Legitimitet uppnås först av den egna branschen (folkhögskolorna) men bör också förankras externt
- Nordisk och europeisk anknytning bör ge högre grad av trovärdighet
- Öppenhet/flexibilitet i modellen med individanpassning och tillägg försvårar men är nödvändig (folkbildningens särart)
- Handledarens kompetens avgörande

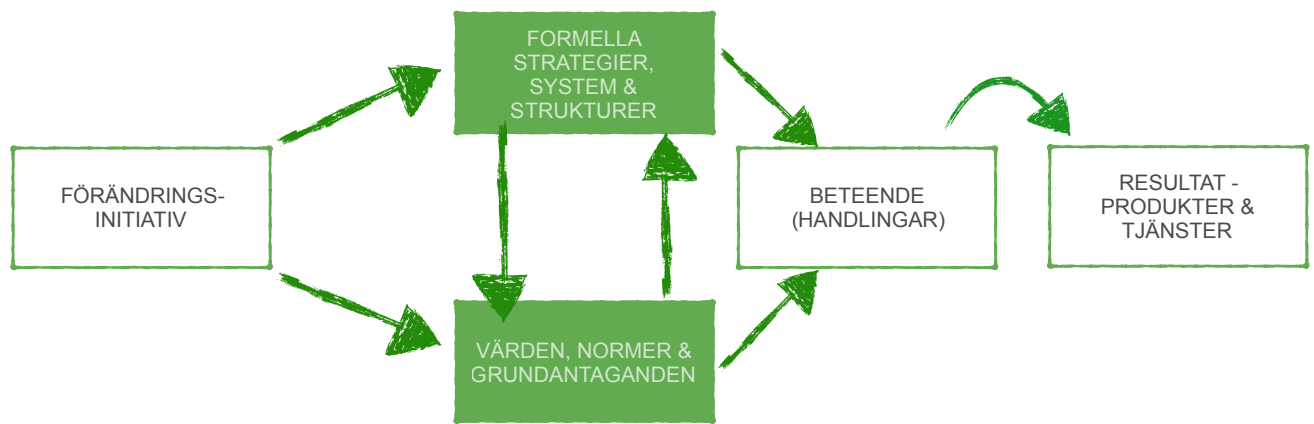
Handledning

Som jag tidigare påpekat så bör validering av icke-formellt och informellt lärande vara processinriktat och reflekterande. Att utifrån folkbildningsmässiga värden skapa gynnsamma förhållanden för reflektion och lärande är enklare sagt än gjort. Det finns en tydlig koppling mellan det förhållningssätt som genomsyrar arbetet med grupper/individer och de resultat aktiviteten genererar. Utgår man ifrån att varje vuxen människa är kapabel att själv ta ansvar för sitt eget liv, har man goda förutsättningar att lyckas. Förmågan att ge och ta emot rak och ärlig feedback är en förutsättning för att människor ska kunna växa och utvecklas. Därför blir organisationskulturen eller gruppulturen en viktig parameter. I en kall och rädd kultur finns inget utrymme för konstruktiv feedback. Där uppfattas varje feedbackförsök som ett påhopp eller som kritik. En varm och modig kultur - gärna i hela organisationen - men i alla fall i gruppen och i relationen mellan handledare och deltagare, skapar goda möjligheter till utvecklande dialog och samtal. Gruppmetodiken utgör en viktig del av valideringsstrukturen. I en processorienterad validering måste tid avsättas för dialog, stöd och reflektion. Professionell handledning bidrar till detta. Handledaren eller vägledaren bör således vara insatt i folkbildningens grundprinciper och ha goda kunskaper i samtalsmetodik och ledarskap. Adekvat handledning är en del av metodens kvalitetssäkring, utöver checklistor, självskattning, intervjuer, gruppsamtal m.m.

Om utveckling...

Jag har tidigare nämnt att projektmedarbetarna haft lite olika förutsättningar. Oavsett om dessa varit goda eller mindre goda så har vi hela tiden försökt sätta lärandet i centrum. Karin Boye skrev: *"Nog finns det mål och mening i vår färd -men det är vägen, som är mödan värd."* Det lärande som skett längs vägen har jag försökt återge i rapporten. Nu är det upp till SFIS att ta tillvara på denna kunskap.

I boken: *Organisationsförändringar och förändringsledarskap* (Jacobsen 2004) presenteras följande modell.



Modellen speglar att ett förändringsinitiativ som ämnar leda till resultat genom utveckling av produkter och tjänster (som validering), är beroende av en beteendeförändring i organisationen. För att åstadkomma detta bör förändringsinitiativen omfatta en förändring av såväl formella strategier, system och strukturer som värden, normer och grundantaganden. Jag påstår inte att vi lyckats med detta inom ramen för pilotprojekt Validering Kompetensplattform, men vi har försökt upprätthålla det holistiska förhållningssättet under arbetets gång. Den valideringsstruktur som här presenterats berör Jacobsens båda dimensioner. För en lyckosam vidareutveckling och sedermera implementering krävs att SFiS analyserar effekterna av pilotprojektet, absorberar det organisatoriska lärandet (både vad det gäller struktur och värdering) samt, och kanske viktigast av allt, går till handling. Det är först när vi gör annorlunda som vi når förändring!

KÄLLHÄNVISNINGAR OCH BILAGOR

Ansökningshandlingar

- Gisby, Arvid. 2014. *Ansökan projekt validering version 5*. Skånes Folkhögskolor i Samverkan (SFIS)
- Gisby, Arvid. 2014. *Ansökan validering. Skånes Folkhögskolor i Samverkan (SFIS)*. Region Skåne.

Böcker

- Jacobsen, Dag Ingvar. 2013. *Organisationsförändringar och förändringsledarskap*. Lund. Studentlitteratur
- Ljunberg, Anders & Larsson, Everth. 2012. *Processbaserad verksamhetsutveckling - Varför - Vad - Hur?* Lund. Studentlitteratur.

Lagar, förordningar och myndighetsutredningar

- Ds 2003:23. *Validering m.m. - fortsatt utveckling av vuxnas lärande*
- MYh 2012/428. *Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens*
- SFS nr: 2015:218. *Förordning om statsbidrag till folkbildningen*.
- SFS nr: 2010:800. *Skollag*

Rapporter

- Hult, Åsa & Anderson, Per. 2008. *Validering i de nordiska länderna - Policy och praktik*. Malmö: Nordiskt nätverk för vuxnas lärande.
- Nilsson, Jan. 2014. *Slutrapport: VALLE - En förstudie kring en regional stödplattform för validering inom Skåne*. Lund: Kommunförbundet Skåne (KFSK). Europeiska Social Fonden (ESF).
- Mustel, Kerstin. 2007. *Ett koncept för validering av generella kompetenser i folkbildning och informellt lärande*. Stockholm: Valideringsdelegationen och valideringsdelegationens referensgrupp för validering inom folkbildning.
- Olofsson, Jonas & Annvir, Désirée. 2013. *Folkhögskolan – en del av Skånes kompetensförsörjning – om insatser för att omfördela maktresurser och underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden*. Malmö: Region Skåne. Malmö högskola, Institutionen för hälso- och välfärdsstudier.

Webbsidor

- Folkbildningsrådet. 2015. *Validering*. Folkbildningsrådet. <http://www.folkbildningsradet.se/Folkbildning/Folkbildningspolitik/validering/> (Hämtad 2015-10-02).

BILAGOR

- Bilaga 1. Utvärdering
- Bilaga 2. Valideringens grunder
- Bilaga 3. Underlag, frågor till deltagare och arbetsgivare
- Bilaga 4. Formulär A
- Bilaga 5. Självskattningsformulär
- Bilaga 6. Utvärderingsformulär