

2007-04-17

Dnr 2007/56

Koncept för validering av generella kompetenser i folkbildning och informellt lärande

Dnr 2007/56

2007-04-17

Förord

Föreliggande rapport ”Ett koncept för validering av generella kompetenser i folkbildning och informellt lärande” har, på uppdrag av Valideringsdelegationen och valideringsdelegationens referensgrupp för validering inom folkbildning, avfattats av experten Kerstin Mustel.

Folkbildningen, i dagligt tal ett övergripande begrepp för ett tiotal bildningsförbund och 148 folkhögskolor med olika inriktningar och huvudmannaskap, kännetecknas av bred samhällsförankring bildningsmässiga och pedagogiska ideal, självständighet och stor integritet.

Årligen har ca 1,5 miljoner personer kontakt med studieförbund och folkhögskolor för att delta i studiecirkel eller kurser av olika längd och inriktning. Folkbildningen utgör således en betydande resurs inom kunskapssamhället och är därför ett angeläget område att uppmärksamma i Valideringsdelegationens arbete.

Inom folkbildningen, liksom inom andra områden av vuxenutbildning, har introduktionen av begreppet validering givit upphov till en diskussion där legitimitet, likvärdighet och kvalitetssäkring är centrala frågor. Valideringsdelegationen har engagerat sig på folkbildningsområdet genom olika projekt och fortlöpande samverkan med en referensgrupp, vilken utgjort ett värdefullt stöd i utvecklingsarbetet och aktivt bidragit till denna rapportens tillkomst.

Rapportens syfte är att lägga en grund för samsyn på validering inom folkbildningen och konkret föreslå en väg där folkbildningen på egna villkor kan bidra till samhällets övriga resurser genom att komplettera med sina unika förutsättningar.

Med fokus på teoretisk bakgrund, analys av förhållningssättets konsekvenser och konkret tillämpning tydliggörs förutsättningar och möjligheter till fortsatt utvecklingsarbete.

Rapporten utgår dels från, - och slår vakt om -, folkbildningens egen syn på pedagogik, bildning och kunskap, dels från målsättningen att bedöma kompetens som inhämtas utanför den egna verksamheten. Detta är således en utmaning som i allt väsentligt underbyggts och formulerats inom folkbildningen. Det är valideringsdelegationens och referensgruppens förhoppning att rapporten skall bli ett stöd och en inspiration för det fortsatta utvecklingsarbetet.

Mars 2007

Valideringsdelegationens referensgrupp
för validering inom folkbildningen.

Leif Magnusson

Anne-Christine Utterström, FBR

Valideringsdelegationen

Ingemar Berlin, Göteborgs folkhögskola

Kerstin Sassola, Folkuniversitetet

Peter Wärner, ABF

Stina Sundberg, RIO

Dnr 2007/56

2007-04-17

Innehåll

1. Introduktion.....	5
1.1 Varför validera folkbildning och informellt lärande?	5
1.2 Värderingsbaserat lärande kräver ett eget valideringskoncept.....	5
1.3 Erfarenhetsbaserat och induktivt tänkesätt.....	6
1.4 Generella kärnkompetenser, nivåer och faktorbeskrivningar	6
1.4.1 Värdeskalor – nivåer	6
1.4.2 Definitioner för varje faktor	7
2. Strategi och metodik.....	8
2.1 Kompetensdokument.....	8
2.2 Kvalitetssäkring och legitimitet	9
2.3 Folkbildningen som valideringsresurs	9
3. Bakgrund, definitioner och teori	10
3.1 Aspekter på kunskap, lärande och kompetens	10
3.2 Aspekter på validering	10
3.3 Problem vid validering av generell kompetens	11
3.3.1 Definitioner	12
3.4 EU:s nyckelkompetenser och svenska synpunkter på dem.....	13
3.4.1 Svenska synpunkter på EU:s nyckelkompetenser	14
4. Folkbildningens erfarenheter av bedömningar och validering.....	14
4.1 Validering av fackliga förtroendemän.....	15
4.2 Ideella organisationers validering av ideellt föreningsarbete.....	16
4.2.1 Att värdera kunskap, Ungdomsstyrelsen i Sverige 2000.	16
4.2.2. När fritid förer till framtid, Dansk ungdoms fællesråd 2002.	17
4.2.3 Norska realkompetanseprojektet	17
4.2.4 DUA, De ungas akademi i Finland. Studiehandboken mm	17
4.3 Folkbildningens egna mål och samhällsuppgifter.....	17
4.4 Specifika kompetenser och den kulturella kompetensens roll	19
5. Slutsatser och förslag: Ett koncept med koppling till folkbildningens målsättningar.....	20
5.1 Anpassad bedömningsstrategi och bedömningsformer.....	20
5.2 Utforskning av individens reella kompetens i dess helhet	20
5.3 Processinriktad validering	21
5.4 Självskattning, gruppdialog och handledarintervju.....	21
5.5 Generella kärnkompetenser utifrån folkbildningens värdegrund och målsättningar	21
5.6 Jämförelse med EU:s nyckelkompetenser.....	23
5.7 Definitioner av folkbildningens kärnkompetenser och beskrivande kriterier för olika nivåer	24
5.8 Kompetensintyg över generella färdigheter och kompetenser.....	29
5.9 KOMPETENSINTYG ÖVER GENERELLA FÄRDIGHETER OCH KOMPETENSER.....	30
5.10 Principer och kvalitetskriterier för validering	32
5.10.1 EU:s principer för validering.....	32
5.11 Tänkbara valideringsuppgifter för folkbildningen i framtiden	33

Dnr 2007/56

2007-04-17

6. Metodhandledning.....	34
6.1 Metoder och bedömningsformer anpassade till folkbildning och informellt lärande	34
6.1.1 Generell kompetens som resultat av folkbildning och informellt lärande	34
6.1.2 Folkbildningens målsättningar är kriteriet	34
6.2 Identifiering och beskrivning av generella kärnkompetenser.....	35
6.3 Generella kärnkompetenser: Definitioner och beskrivande kriterier för olika nivåer....	36
6.4 Struktur och metod	40
6.4.1 Metoder	40
6.5 Checklista för bedömning av kvalitetskriterier	43
6.6 Valideringen en läroprocess för deltagaren.....	43
6.7 Handledarens roll och professionella hållningssätt	44
6.8 Några enkla riktlinjer för handledaren	45
6.8.1 Fällor i samspelets dynamik.....	45
6.8.2 Enkla riktlinjer för intervjun	45
Referenslista	47
Bilagor:	
Verktyg för kartläggning, självskattning och kompetensintyg	48
Bilaga 2	49
Bilaga 3	51

Dnr 2007/56

2007-04-17

1. Introduktion

1.1 Varför validera folkbildning och informellt lärande?

Det sker ett lärande i folkbildning, folkrörelser, i förtroendeuppdrag av olika slag och i allmänt föreningsliv som sällan blir synliggjort och värderat i andra sammanhang. Inte minst gäller det generella kompetenser som individen kan ha stor nytta av i samhällslivet, i föreningslivet, på arbetsplatser m.m. Främsta syftet med en validering kan faktiskt vara att göra individen själv medveten om vilken kompetens han/hon faktiskt har. Den vetskapen kan stärka självkänslan och öka självförtroendet, så att han/hon kan beskriva och föra fram sin kompetens på ett tydligare sätt. Det krävs för att den ska kunna värdesättas av andra i olika sammanhang, t.ex. av en arbetsgivare eller uppdragsgivare. En strukturerad bedömning och ett intyg av objektiva validerare höjer värdet.

Den modell som presenteras här gäller utforskande och bedömning av generella kompetenser som förvärvats framför allt i folkbildningen och i ideella organisationer, men också i annat icke formellt och informellt lärande. Konceptet kan senare utvidgas till validering av andra kompetenser inom samma område. Här kan bara nämnas att folkbildningen har en hel del yrkesutbildningar, och i folkbildningspropositionen 2006 fick folkbildningen i uppdrag att kvalitetssäkra dem. Här finns möjligheter att använda validering som en del av denna kvalitetssäkring.

1.2 Värderingsbaserat lärande kräver ett eget valideringskoncept

Det mesta inom folkbildning och informellt lärande har inte primärt till syfte att uppnå högskolekompetens eller branschkompetens inom ett yrke, utan har helt andra målsättningar. Det måste därför bedömas efter sin egen måttstock. Det är bakgrunden till idén att utveckla ett eget valideringskoncept för folkbildning och informellt lärande.

Folkbildningen har andra samhällsuppgifter än det offentliga utbildningssystemet. Den främsta uppgiften är enligt folkbildningens egen proposition och förordning att stärka och utveckla demokratin och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen och i kulturlivet. Folkbildningen är en mötesplats för människor med olika bakgrund och har också i uppdrag att bidra till ökad integration. Den ska dessutom vara en drivkraft för den folkliga kulturen, vilket den bl.a. åstadkommer genom sina många estetiska linjer och kurser samt stöd till amatörverksamheten. Den ska bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildningsnivån i samhället. Folkhögskolan är en alternativ studieväg inom det livslånga lärandet. Folkbildningen är dessutom unik i sin koppling till folkrörelser och ideella organisationer.

Folkbildningens pedagoger arbetar utifrån dessa syften och har erfarenheter av att utveckla och fokusera kärnkompetenser som demokrati, social kompetens, kommunikationsförmåga, interkulturell förståelse, kulturell kompetens och organisatorisk- och ledningsförmåga. I folkbildningen saknas läroplaner och lärandet är värderingsbaserat. Lärsituationen är reflekterande och processinriktad. Det gör det intressant att använda en valideringsmodell som har dess målsättningar som kriterier, och använda sig av den erfarenhet som finns hos folkbildningens pedagoger att bedöma dessa kompetenser. Det finns också anknytning till den

Dnr 2007/56

2007-04-17

av EU:s åtta nyckelkompetenser som omfattar interpersonell, interkulturell och social kompetens samt medborgarlig kompetens.

1.3 Erfarenhetsbaserat och induktivt tänkesätt

En validering utgår normalt från vetenskapliga teorier och kunskapsläget i fråga om validering, och kompetens är relaterad till en uppgift. Det innebär att validering utgör en jämförelse mellan individens kompetens och de krav som ett visst arbete eller en viss formell utbildningsnivå enligt läroplanen ställer på kvalifikationer. Men för de generella kompetenser som utforskas här finns inga kriterier uppställda inom det formella utbildningsväsendet. Valideringen är inte heller begränsad till en viss yrkesbransch. Det blir därför en sak för folkbildningen och den informella utbildningen att själva bestämma dessa kriterier utifrån sina värderingar.

Utgångspunkten har därför tagits i erfarenheter och dokumentationer om vilka kompetenser folkbildningen och en del ideella organisationer anses ge utifrån målsättningar, utvärderingar och tidigare erfarenheter av validering. De generella kärnkompetenser som identifieras här är förankrade i Folkbildningsförordningens text om folkbildningens samhällsuppgifter och verksamhetsområden och Folkbildningsrådets anvisningar för studieomdöme. De baseras också på slutsatser från en doktorsavhandling om folkhögskolornas pedagogiska lärsituation jämfört med andra vuxenutbildningsformer och ett antal svenska och nordiska rapporter om försök att värdera den kompetens som ideella ungdomsorganisationer ger. En jämförelse har också gjorts med en del av EU:s nyckelkompetenser.

1.4 Generella kärnkompetenser, nivåer och faktorbeskrivningar

Modellen utgörs av en kombination av en nivåbestämning av individens kvalifikationer och kompetens som bygger på Blooms kumulativa taxonomi, och en faktorbeskrivning som utgår från folkbildningens generella kärnkompetenser och erfarenheter gjorda inom folkbildning och ideella föreningar.

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

1.4.1 Värdeskalor – nivåer

Kompetensområdena nivågraderas i fyra steg enligt Blooms taxonomi. De konkreta faktorerna hämtas från folkbildningens erfarenheter av dessa kompetenser.

1. Kunskaper och färdigheter
2. Förmåga att tillämpa och agera

Dnr 2007/56

2007-04-17

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera
4. Initiativ och uppnådda resultat

1.4.2 Definitioner för varje faktor

Demokratisk kompetens (inkl. åsiktskompetens)

Kännedom om de demokratiska värderingarna.

Kunskap i föreningsteknik och erfarenhet av att ingå i beslutsprocesser på demokratisk grund

Erfarenhet av att ta medansvar för gemenskapen och uppgifterna i en grupp

Erfarenhet av att forma åsikter utifrån en värdegrund

Egna initiativ för att påverka utifrån demokratiska värderingar.

Social kompetens

Kunskap om samarbete och hur en grupp fungerar .Förmåga att vara en god lagspelare.

Förmåga att bidra till ett positivt arbetsklimat och goda relationer

Förmåga att bygga upp nätverk och goda relationer.

Förmåga att hantera konflikter.

Förmåga att ingå i och aktivt agera i grupper med deltagare med olika bakgrund

Interkulturell kompetens

Kunskaper i språk

Kunskap om nordiska, europeiska och globala organisationer och sammanhang.

Kunskap om andra kulturer och deras värderingar.

Förmåga att kommunicera med människor från andra kulturer

Förmåga att samarbeta i interkulturella sammanhang..

Förmåga att relatera det lokala till det globala t.ex.

Kulturell kompetens

Kunskap om olika kulturyttringar i samhället

Egna erfarenheter av aktivt deltagande i kulturella aktiviteter

Kunskap om att arrangera kulturella aktiviteter

Egen skapande verksamhet

Initiativ till att utveckla kultur i hållbar utveckling

Lärandekompetens

Kunskap om olika källor till information och om olika arbetsformer.

Erfarenhet av att ta till sig nya kunskaper och färdigheter och kunna utveckla och tillämpa dem.

Erfarenhet av att organisera sitt lärande och visa uthållighet i studier för att uppnå ett visst resultat.

Erfarenhet av att analysera, bearbeta och skapa överblick

Erfarenhet att fritt söka sig fram till egen bildning.

Kommunikativ kompetens

Erfarenheter av att kommunicera i tal och skrift, och på främmande språk

Kunskap i datakommunikation.(t.ex. Officepaketet)

Erfarenhet att framföra ett budskap och argumentera för sina åsikter

Erfarenhet att kommunicera med olika människor och grupper

Framställning av egna skrifter/rapporter/informationsmaterial/websidor o.dyl

Dnr 2007/56

2007-04-17

Organisatorisk och ledningskompetens

Kunskap om arbetsorganisation och projektarbete

Samarbets- och konfliktkunskap och erfarenhet av att använda den kunskapen.

Erfarenhet av att planlägga och genomföra strukturerade aktiviteter för grupper

Erfarenhet att genomföra verksamhet utifrån uppsatta värderingar och syften.

Erfarenhet att leda samarbets- och förändringsprocesser i syfte att uppnå ett visst resultat.

2. Strategi och metodik

En divergent validering av reell kompetens som syftar till att utforska *vad* individen kan, *inte om* han/hon uppnått en viss nivå jämfört med gymnasienivå eller högskolenivå. Befintliga kvalifikationer och kompetens räknas, *inte vad* som saknas. Tonvikten ligger på behov och målsättning, *inte på* resultatet.

Uppläggningsen är öppen och flexibel för att ge en rättvis bild av mångfalden och komplexiteten. Kärnkompetenserna är givna, men det bör det vara möjligt att lägga till ytterligare generella kompetenser som kan vara av intresse för deltagaren att visa fram.

Valideringen är reflekterande och processinriktad och ger deltagaren möjlighet att stärka sitt självförtroende genom att själv upptäcka, identifiera och fastställa de faktiska kunskaper och färdigheter som hon eller han har. Det är en fördel om flera valideras parallellt så att gruppen kan delta i dialog och ge feedback till varandra under processens gång.

Metoderna som används är individuell självskattning med handledning, stödjande och klargörande gruppsamtal med andra som valideras samt en individuell handledarintervju. Den senare bidrar till en mer fördjupad och nyanserad och därmed säkrare bild av individens kompetens.

Valideringen kan kombineras med en sammanställning av en meritportfölj/CV med kartläggning av erfarenheter och kompetens från utbildning, arbetsliv, förtroendeuppdrag inom föreningslivet, kulturella och internationella uppgifter samt fritidsverksamhet. Intyg mm som styrker meriter och skattning bifogas.

Som verktyg används olika blanketter med instruktioner och stödfrågor. Vid självskattningen får deltagarna tillgång till kompetensfaktorbeskrivningen. Här ges två varianter, varav den första låter deltagaren använda en kortversion av kompetensbeskrivningen, i den andra en längre och nivågraderad version. Används den första varianten sker nivågraderingen via handledarintervjun och i handledarens analys.

2.1 Kompetensdokument

Ett kompetensdokument för generella kompetenser sammanställs efter strukturerad bedömning med utgångspunkt i individens självskattning och handledarens analys av intervjun. Det följer i huvudsak formen för ett Europass. Det kan placeras i en *meritportfölj*, *CV*, *portfolio* tillsammans med deltagarens egen berättelse om hur och i vilka sammanhang

Dnr 2007/56

2007-04-17

han/hon skaffat dessa generella kompetenser. Intyg, mm som styrker meriter och skattning bifogas.

2.2 Kvalitetssäkring och legitimitet

Utvecklingen av metoder för validering av generella kompetenser i icke formellt/informellt lärande och att få legitimitet för ett sådant kompetensintyg stöter på vissa kvalitetssäkringsproblem. Den nordiska och europiska anknytning som används bör ge en högre grad av trovärdighet än om det bara handlat om svensk folkbildningskompetens.

Modellen är tänkt att ha en öppenhet för individanpassade tillägg av generella kompetenser och faktorer. Tillförlitligheten blir då inte lika stor som när man använder en valideringsmall där alla frågor är exakt lika för varje kompetensområde och nivå, men å andra sidan är en sådan modell inte tillräcklig inom folkbildningen med dess mångfald och krav på öppenhet och flexibilitet.

Konceptet för validering av generella kompetenser i folkbildning och informell utbildning bör prövas inom folkbildningen för att kvalitetssäkras. Det uppnår legitimitet genom att bli godkänt av den egna branschen. Detsamma gäller för kompetensintyget för generella kompetenser. Helst bör det också förankras hos andra utbildningsanordnare och olika parter i samhället .

Idag förekommer en rad olika kompetensintyg som bygger på självskattning inom folkbildning, facklig förtroendemannaverksamhet och ungdomsföreningsverksamhet i de nordiska länderna. De är lättare att hantera och kräver mindre resurser än kompetensintyg som bygger på tester och omfattande nivåbedömningar. Här föreslås emellertid en kombination av självvärdering och handledarintervju.

Kvalitetssäkring sker i övrigt genom en checklista som följer EU: s gemensamma normer. Ett sätt att kvalitetssäkra valideringen är också att anlita erfarna bedömare eller bedömaregrupper som känner till folkbildningens målsättningar och tänkesätt.

Handledarens kompetens är också en del av kvalitetssäkringen. Han/hon måste vara insatt i folkbildningens och den ideella sektorns kunskapssyn och ha goda kunskaper i samtalsmetodik för att kunna leda ett strukturerat resonemang för att nå det önskade målet, att tillsammans med deltagaren kartlägga och identifiera dennes resurser, medvetna och omedvetna och sedan hjälpa till att sortera och bearbeta dessa för att tydliggöra kompetensområden och vad som kan valideras. Handledaren bör också ha ett professionell och objektivt förhållnings-sätt. Särskild hänsyn måste tas till att deltagare kan ha svårigheter att uttrycka sig p.g.a. bristande kunskaper i språket, kulturskillnader, ovana att tala om sig själv m.m. Han/hon bör också vara medveten om att kvinnor och män ofta har olika sätt att uttrycka sig om och värdera sin egen kompetens.

2.3 Folkbildningen som valideringsresurs

Det ingår i EU:s kvalitetssäkring att NGO:s (*non-governmental organizations*, ideella organisationer) medverkar aktivt när frivilligt och ideellt arbete värderas. Om folkbildningen ska bli den resurs som identifierar, värderar och dokumenterar kunskaper och kompetenser på

Dnr 2007/56

2007-04-17

områden där andra aktörer saknar förutsättningar krävs såväl engagerat och omfattande förankringsarbete som satsning på lokal metodutveckling. Modellen för validering av generella kompetenser skulle mycket väl kunna utvecklas vidare och t.ex. omfatta yrkesinriktade ämnen inom folkbildningen och i kvalificerad yrkesutbildning, KY.

3. Bakgrund, definitioner och teori

3.1 Aspekter på kunskap, lärande och kompetens

Under 1990-talet har fokus flyttats från utbildning till livslångt lärande och från begrepp som kunskap, kvalifikationer och färdigheter till kompetens. EU:s Lissabonstrategi främjar starkt validering även av icke-formellt och informellt lärande som redskap att höja individens kompetensnivå och livskvalitet och att öka tillträdet till högre utbildning och bättre arbeten.

Kunskap kan ses ur tre olika aspekter; kunskap av ekonomiskt värde för samhället, kunskap av värde för det politiska systemet och kunskapsvärdet för den enskilde individen.

Validering kan bidra till alla tre värdeaspekterna. (SOU 2000:115)

Ordet kompetent kan härledas ur latinska *competere* och betyder att vara ägnad till något, att rätta till. Kompetens är relaterad till en uppgift och innebär alltid en jämförelse mellan en individs samlade kvalifikationer och de krav som arbetet, utbildningen, situationen och sammanhanget ställer på kvalifikationer. Kompetens måste ses som en färskvara. Individen har en faktisk kompetens, en reell kompetens, som kan överstiga eller vara annorlunda än den formella. Begreppet generell kompetens tillkom på 70-talet i Tyskland och avsåg då kompetenser som utvecklas inom en arbetsplats men kan vara användbara även på andra arbetsplatser.

3.2 Aspekter på validering

EU:s Lissabonstrategi främjar starkt validering även av icke-formellt och informellt lärande som redskap att höja individens kompetensnivå och livskvalitet och att öka tillträdet till högre utbildning och bättre arbeten.

När det gäller att validera lärande bör man utgå från en teori om hur man lär. Den teori som stämmer bäst med det sätt man förordar inom folkbildning och föreningsliv är teorin om ”erfarenhetsbaserat lärande”, som kännetecknas av att individen formulerar sin egen kunskap utifrån sina erfarenheter, och mentala reflekterande processer är centrala i sammanhanget.

En annan riktning utgår från att bedöma i en naturlig situation, med fokus på situerat lärande, och där bedömningen utgår från förutbestämda beteendekriterier. (Andersson m.fl. 2003)

Validering av reell kompetens tillämpas idag främst för att tillvarata invandrares tidigare yrkesutbildning eller för att pröva om en individ kan få behörighet till en viss utbildning eller få tillgodoräkna sig tidigare utbildning eller yrkesverksamhet. Skolverket har haft en försöksverksamhet som utmynnat i utvecklingen av Provbanken som en kompetensprofil för

Dnr 2007/56

2007-04-17

att ta fram prov för yrkesämnena, med 10 generella kompetenser. Syftet var främst att öka rörligheten mellan olika yrkesområden. Inom högskolan utgör reell kompetens sedan 2003-01-01 en egen behörighetsgrund parallell till den formella behörigheten via betyg och ska inte förknippas med undantag. (Högskoleförordningen 7 kap.4 § punkt 6 och 7)

Det har de senaste åren gjorts några försök att validera generella kompetenser inom olika ungdomsorganisationer och Valideringsdelegationen har låtit göra flera kartläggningar av erfarenheter av olika sorts kompetensbedömningar inom folkbildning. Målsättningen för detta arbete har främst varit att gå vidare och utveckla en utforskande modell för generella kompetenser samt att pröva en legitim dokumentation.

3.3 Problem vid validering av generell kompetens

Överförbar kompetens, generell kompetens, är ett begrepp som utvecklades på 70-talet av tyska forskare och då avsåg kompetenser som utvecklas inom en arbetsplats men kan vara användbara även på andra arbetsplatser. De kan vara dels yrkesspecifika, dels s.k. mjuka kompetenser. Men även de mjukare generella kompetenserna valideras enbart i relation till vad som är önskvärt/gångbart inom ett bestämt yrke. På Valideringsdelegationens webbplats finns sådana exempel. Ett är Skolverkets provbank för yrkesämnena, med 10 generella kompetenser. Syftet är att öka rörligheten mellan yrken. Kompetenserna är

Kompetens att:

- | | |
|---|----------------------------------|
| - hantera information | - använda utrustning |
| - lösa problem och att planera och organisera uppgifter | - kvalitetsmedvetenhet |
| - genomföra uppgifter och lösa problem | - ett estetiskt förhållningssätt |
| - handla språkligt och kommunikativt | - ett etiskt förhållningssätt |
| - samarbeta | - utvecklingsinriktning |

(Myndigheten för skolutveckling 2005-02-16 Dnr 2003:00760)

All validering sker i ett sammanhang, dels i relation till det formella utbildningssystemets läroplaner, gymnasiekurser eller högskolekurser, dels gentemot arbetsmarknaden då man utgår från speciella branschers krav. Det innebär att det är svårt eller omöjligt att genomföra en validering styrd av sina egna mål och syften. Ska man uppfylla vetenskapliga krav måste man följa en utprövad modell och den innehåller då de formella krav och förväntningar som är inbyggda i de system som leder till legitimitet bl.a. jämförelse med bestämd nivå.

Högskolan ska i framtiden ange lärandemål på ett nytt, kvalitativt sätt. Förutom att som idag ge ämnesspecifika kompetenser, d.v.s. utveckling av kunskap och förståelse, och praktiska färdigheter, ska man också ange generella eller allmänna kompetenser för varje lärandemål. Det innebär kognitiva/intellektuella förmågor och färdigheter samt överförbara nyckelkompetenser.

Idag finns det dock mycket få exempel på validering av generella kompetenser på ett friare, vidare sätt där personlig utveckling och ett liv som aktiv medborgare i ett demokratiskt

Dnr 2007/56

2007-04-17

samhälle anses lika viktig eller viktigare än läroplaner och arbetsmarknad. Det är då inom folkbildning, föreningsliv och fritidsverksamhet, där man har andra målsättningar än de som är gängse i den formella utbildningen eller på arbetsmarknaden. Att utveckla en modell för validering av det icke-formella och informella lärandet måste därför utgå från en jämförelse med den icke formella och informella ”lärandebranschen”, med folkbildningens och föreningslivets värderingar och målsättningar.

I SOU 2001:78 anses validering som leder till kompetensbevis ha en stor betydelse på grund av de snabba förändringar som sker i vår omvärld. Kompetensbevisets legitimitet är en viktig fråga om det ska ses som en möjlighet som kan leda till arbete.

3.3.1 Definitioner

Kompetens

Teoretisk, praktisk och praktisk-etisk kunskap. Förmåga att kunna utföra något i ett specifikt sammanhang, att omsätta kunskap i handling. Har att göra med vilja, känsla och personlighet. (Andersson m fl. 2002)

Att kunna utföra ett givet arbete till ett förväntat resultat, känna till arbetets förutsättningar, nyttja dessa förutsättningar och försöka vidga ramar och skapa nya förutsättningar för nya mål och uppgifter. (Lantz & Friedrich, Studentlitteratur 2006)

Kvalifikationer

Kunskaper och färdigheter

Nyckelkompetenser

Den kompetens som alla individer behöver för personlig utveckling, aktivt medborgarskap, social integration och sysselsättning. (EU)

Kärnkompetenser

Kompetenser som bygger på grundläggande värderingar i ideella organisationer eller definieras som speciellt viktiga i en viss utbildning.

Reell kompetens

”Den samlade kompetens en person har, oavsett hur han/hon har skaffat den och oavsett om han/hon har formella betyg på den eller inte.”
(Högskoleförordningen 7 kap.4 § punkt 6 och 7)

Generell kompetens

Kompetenser som utvecklas inom ett område men kan överföras och vara användbara även på andra områden.

Validering

”En process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.” (Ds 2003:23, s 19)

Dnr 2007/56

2007-04-17

Validerings tre faser, ett tredelat s.k. kompetenskluster

- den generella nivån - allmängiltiga kompetenser (utforskande karaktär) Här sker vägledning, reflektion och dokumentation

- den normerade ämnes- eller yrkeskompetensen - normerad kunskap synliggörs genom betyg eller intyg från yrkesnämnder

- kompetens knuten till en viss funktion ("spetskompetens")- erkänd genom certifiering, licenser, mästarbrev e.d.

(Valideringsdelegationen)

3.4 EU:s nyckelkompetenser och svenska synpunkter på dem

EU har utformat nyckelkompetenser för livslångt lärande, av vilka några också omfattar generella kompetenser. EU anger sitt syfte med livslångt lärande som personlig utveckling, aktivt medborgarskap, social inklusion och anställningsbarhet. EU har låtit experter från 31 medlemsländer sammanställa åtta nyckelkompetenser i kunskapssamhället. Tillgång till information, snabba förändringar i världen och den ökade mångfalden i samhällena kräver olika kompetenser av alla medborgare. De måste vara aktiva, fokuserade på sina uppgifter, ha förmågan att fungera i nya situationer och under nya förutsättningar och lära kontinuerligt. EU:s tanke är europeiska utbildningsreformer för att möta denna utmaning.

EU:s åtta nyckelkompetenser har sin plats inom den europeiska referensramen för livslångt lärande (EQF). Resultaten av livslångt lärande beskrivs i termer av kunskaper, färdigheter och personlig och professionell kompetens. I den senare kategorin ingår:

- a) självständighet och ansvarstagande,
- b) förmåga att lära,
- c) kommunikationsförmåga och social kompetens och
- d) professionell och yrkesrelaterad kompetens.

Allt relateras till formellt lärande, icke-formellt lärande och informellt lärande. Strukturen är upplagd i åtta nivåer från grundskolenivå till högskole- och yrkesnivå. Nationella kvalifikationssystem föreslås relatera till dessa för att åstadkomma jämförbarhet.

Nyckelkompetenser i livslångt lärande: (The Key Competences Framework)

1. Kommunikation på modersmålet
2. Kommunikation på främmande språk
3. Matematiskt kunnande och grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens
4. Digital kompetens
5. "Lära att lära"
6. Interpersonell, interkulturell och social kompetens samt medborgerlig kompetens
7. Entreprenörskap, företaganda
8. Kulturell uttrycksförmåga

(2005 KOM (548) 2005/0221(COD) samt SEC 2005:957.)

Dnr 2007/56

2007-04-17

3.4.1 Svenska synpunkter på EU:s nyckelkompetenser

Folkbildningsrådet avvisade förslaget med hänvisning till att det inte tog hänsyn till den komplexitet och de principiella och metodiska problem som validering av icke-formellt och informellt lärande innehåller. Det icke-formella lärandet är grundläggande för utvecklingen av ett aktivt medborgarskap och ger också möjlighet till personlig utveckling. Det har även betydelse för medborgarnas förutsättningar att möta förändringar och nya krav i arbetslivet och att motverka arbetslöshet och utanförskap. Men personlig kompetens är inte en progression som följer på lärande eller är beroende av utbildningsnivå, och det är felaktigt att ställa upp gymnasiet och högskolans kurskrav som standard för jämförelse. (FBR 2005-12-08)

Utbildningsdepartementet ansåg att förslaget var bra utom på punkten personlig och professionell kompetens. Referensramen borde fokusera på kunskaper och färdigheter, medan personlig och professionell kompetens borde lämnas till de sektorer och arbetsgivare som bedömer detta område att arbeta vidare med det. (undantag kommunikativ kompetens o dyl.)

Författarens egna reflektioner: Det är intressant att jämföra folkbildningens sätt att arbeta med vad EU skriver om sina åtta nyckelkompetenser och vad de ”mjukare” av de generella kompetenserna kommer att kräva av lärarna i den formella utbildningen:

“Many of the competences in the Framework (social, interpersonal, civic competences, entrepreneurship, learning to learn, and cultural expression) cannot be taught in ‘traditional’ ways but require new approaches in organising learning. Teachers need to work together with each other, with the local community and deal with heterogeneous groups. Obviously, teachers also need new competences and continuous learning in order to respond to these new challenges.” (EU MEMO/05/416 10/11/2005)

Jämför med Folkbildningspropositionens karakteristik 2006: ”Till det karakteristiska för folkbildningens läroprocess hör traditionen att utgå från och bygga vidare på individens tidigare kunskaper och erfarenheter, och att lärandet sker tillsammans med andra deltagare, ofta med skiftande bakgrund, där samtal och reflektion är viktiga drag. Folkbildningen är dessutom unik i sin koppling till folkrörelser och ideella organisationer.”

4. Folkbildningens erfarenheter av bedömningar och validering

A. Vid antagning av deltagare till folkhögskolans allmänna kurs

1. Dokument om tidigare studier, yrkeserfarenhet och föreningserfarenhet värderas för att bedöma om den sökande behöver ett, två eller tre års studier för att uppnå kvantitetskraven för grundläggande behörighet.
2. Personlig intervju/samtal med deltagaren, ev. kompletterad med referenser.
3. Komplettering med diagnostiska kunskapstest för att avgöra nivåplacering vid behov.

B. Vid antagning till specialkurser, utan behov av koppling till behörighetsbestämmelser.

1. Bedömning av ansökningshandling

Dnr 2007/56

2007-04-17

2. Samtal om bakgrund, erfarenhet och kunnsighet av värde för kursens inriktning men också för att kunna fungera i grupp. Ev. praktiska aktiviteter för att observera samspel, initiativförmåga o dyl. och utövande av t.ex. musik eller konst om det är relevant för kursen.

B. Vid behörighetsgivning och utfärdandet av andra former av intyg och certifikat

Folkhögskolorna ger grundläggande och särskild behörighet för högskolestudier efter bedömning av dels antalet studieår, dels nivån på kunskaper. Lärarkollegiet ger ett kollektivt graderat studieomdöme, som avser studieförmåga och förändring av kunskapsnivån. Här ingår också bedömning av social kompetens. Folkhögskolan utfärdar också utbildningsbevis för fritidsledarutbildning och ett av arbetsmarknadsverket godkänt intyg på folkhögskolans arbetsmarknadsinriktade s.k. SAGA-kurser inom aktivitetsgarantin.

Några av studieförbunden utfärdar intyg och certifikat för språkkunskaper och datakompetens. Språkkunskaperna kvalitetssäkras genom att nivån jämförs med europeisk standard.

C. Vid nivåanpassning av studierna

Både folkhögskolor och studieförbund gör en formativ bedömning av nivån på förkunskaper av pedagogiska skäl. Här används både dokumentation på tidigare utbildningar, anställningar och förtroendeuppdrag, intervjuer och ev. samtal med referenspersoner, samt diagnostiska tester i de ämnen som läses nivåuppdelat. För specialinriktade kurser tillämpas tester, arbetsprover, provspelning och grupplämplighetsprövning. Vid behov inhämtas information om andra länders skol- och betygssystem (invandrare). Sist upprättas en studieplan.

D. Validering

Folkbildningen validerar ibland kompetens förvärvad i specialkurser och yrkesinriktade kurser. Man bedömer då teoretisk baskompetens, praktiskt handlag och samarbetsförmåga. Synpunkter hämtas också från praktikhandledarna, ibland från arbetsgivare. Man utfärdar oftast någon form av kursintyg. Teoretisk baskompetens kan kopplas till nationell kursplan och tillämplig kurs och hur stor del av kursen den motsvarar, i enlighet med Skolverkets PM för intyg i skolväsendet 2005-01-23. (*Kartläggning av valideringsverksamhet inom studieförbund och folkhögskolor och synpunkter på validering av folkbildning, Valideringsdelegationen 2004*)

4.1 Validering av fackliga förtroendemän

Validering av fackliga förtroendemän har gjorts bl.a. av f.d. studieförbundet TBV och av Medlefors folkhögskola. TBV åtog sig som uppdrag att validera både fackliga förtroendemän och olika yrkeskategorier som ekonomibiträden och liknande. Verksamheten fortsatte åtminstone en period i mindre skala i det numera sammanslagna förbundet Sensus/TBV.

TBV arbetade huvudsakligen med en avancerad kartläggning genom intervju om roller och arbetsuppgifter. Man identifierade gemensamt vilka kompetensområden det rörde sig om och under dessa mer specifika kompetenser i form av faktakunskap och erfarenheter. Därpå vidtog fördjupning och värdering i dialogform. Kunskapsmätning med problemuppgifter ingick, liksom redovisning av faktiska situationer och erfarenhetsrelaterade redogörelser och

Dnr 2007/56

2007-04-17

analyser. Högskolekurser i arbetsrätt, pedagogik, organisation och ledarskap gav riktlinjer för både innehåll och nivå. Sist utfärdades ett kompetensbevis. Nivån bedömdes efter skalan:

1. Faktakunskaper
2. Erfarenheter
3. Kompetens att förklara och referera erfarenhet till teori
4. Kompetens att tillämpa och agera
5. Initiativ och uppnådda resultat.

På mindre arbetsplatser är man mer intresserad av den reella kompetensen än av formella meriter. Flera individer som validerats av TBV har fått anställning efter genomförd validering, men det är svårt att bedöma om kompetensbevisen har bidragit till detta. Samtliga var ändå mycket positiva till den genomförda valideringen och tyckte att de hade stor nytta av den strukturerade bedömning av deras kompetens som genomfördes. De upptäckte att de hade kompetens som de inte tidigare varit medvetna om. För individen har valideringen varit positiv, men problematiken med kompetensbevisets legitimitet kvarstår. (*Validering som rekryteringsverktyg*, Pernilla Berg 2004)

Vid en jämförelse med det valideringsprojekt som Medlefors folkhögskola genomfört 2006 av förtroendemän kan noteras vissa skillnader i tänkesättet och proceduren. Medlefors vill av princip inte relatera kompetensen till högskolekurser, utan sätter fokus på hela människan och den reella kompetensen. Vidare trycker man mera på grupprocessens betydelse och använder sig av smågruppsträffar på 2-3 personer, för bl.a. återkoppling av vad man skrivit i sin självvärdering. Intygen upptar en sammanställning över förtroendeuppdrag och för dessa relevanta kunskapsområden: lagstiftning och avtal, förhandlingskompetens, ekonomi, ledarskap, pedagogik, organisationskunskap och kommunikationskompetens. Under vart och ett av dessa anges ”kunskap om ...” och ”tillämpning”... Nivåmätning av kunskaper och kompetens görs inte utan är upp till ”avnämaren” av intyget att bedöma.

4.2 Ideella organisationers validering av ideellt föreningsarbete

Ideellt arbete har varit föremål för flera projektrapporter i de nordiska länderna. Gemensamt för dem är att de ser föreningslivet och folkrörelserna som en arena för utveckling av demokratiskt tänkande. Här förvärvar deltagarna/medlemmarna medborgardygder eller kompetenser som ledarskap, samarbete, kommunikation, problemlösning samt respekt och tolerans. Genom föreningslivet produceras ett omfattande socialt kapital. Anders Ekman drar i den tidigare nämnda rapporten från Valideringsdelegationen slutsatsen att studiecirkelarbete och föreningsarbete ger likartade kompetenser, mycket beroende på att cirkeln skapats inom de svenska folkrörelserna för att ge medlemmarna kunskap som föreningarnas utveckling var beroende av. Exempel på några nordiska valideringsprojekt:

4.2.1 Att värdera kunskap, Ungdomsstyrelsen i Sverige 2000.

En genomgång av och reflektioner över nordiska valideringsförsök inom sektorn.

Dnr 2007/56

2007-04-17

4.2.2. När fritid förer till framtid, Dansk ungdoms faellesråd 2002.

Framtidens flexibla och nätverksorienterade arbetsplatser vill ha medarbetare som vet vem de är, vad de kan och vad de står för. I Danmark kan ideellt föreningsarbete få räknas med i kvotgrupp 2 för högre studier om det haft stor omfattning under en längre tid och är dokumenterat. Det räknas då tillsammans med arbetslivserfarenhet, icke formell utbildning på minst 3 mån, samt utlandsvistelse minst 3 mån. Antal månader som får räknas är högst 30.

Den som valideras får lära sig att välja ut de mest väsentliga kompetenserna till sin CV, och de enskilda kompetenserna konkretiseras och görs relevanta i förhållande till vad den ska användas till, vare sig det är ansökan till jobb eller studier. Ett antal generella kompetenser, som förening är med och utvecklar, identifieras.

4.2.3 Norska realkompetanseprojektet

I det norska realkompetanseprojektet användes metoden att låta den enskilde själv utforma sin CV, själv identifiera och beskriva sin kompetens, genomföra en egenvärdering av den identifierade och beskrivna kompetensen och sedan underteckna densamma. Om möjligt undertecknas tillämpliga delar av dokumentet också av ledare, lärare osv., för att ge det mer legitimitet. I folkhögskoledelen av projektet använde man sig av en skoldokumentation som berättar vad skolan ger för kompetenser, vilken ideologisk eller ämnesmässig profil den har, vilka aktiviteter som erbjuds och vilka ämnen individen valt.

4.2.4 DUA, De ungas akademi i Finland. Studiehandboken m.m.

DUA har tagit fram olika metoder för validering av ungas föreningskompetenser. Den aktive får skriftligt beskriva sin kompetens, hur den förvärvats och hur den kan ge förutsättningar att tillgodogöra sig en aktuell utbildning. Om möjligt ska intyg som styrker kompetensen bifogas. Här identifieras också generella kompetenser. I Studieboken för fritidsverksamhet kan ungdomar registrera aktiviteter/verksamheter som deltagande i projekt, tävlingar, kurser, läger, regelbunden verksamhet, biståndsarbete, ledar- eller träningsuppgifter, specifika framgångar, speciella kunskaper, förtroendeuppdrag eller ansvarsuppgifter. Dessa "påtecknas" av en vuxen person som ansvarar för verksamheten. Det görs ingen jämförelse eller betygssättning. Det är läsaren som tolkar uppgifterna.

4.3 Folkbildningens egna mål och samhällsuppgifter

Folkbildningen har inte samma samhällsuppgifter som det offentliga utbildningssystemet, och erbjuder en annan lärsituation. Folkbildningens pedagoger arbetar utifrån dessa syften och har erfarenheter av att fokusera på, utveckla och fokusera på andra kompetenser än det offentliga och formella utbildningsväsendet, som har till uppgift att ge alla kunskaper för att klara arbetsliv och samhällsliv och har bestämda läroplaner. I folkbildningen saknas läroplaner och lärandet är värderingsbaserat.

I Folkbildningspropositionen 2006 betonas det karaktäristiska för folkbildningens lärprocess. Dit hör traditionen att utgå från och bygga vidare på individens tidigare kunskaper och erfarenheter (vilket i sig kräver en validering), och att lärandet sker i heterogena grupper tillsammans med andra deltagare, ofta med skiftande bakgrund, där samtal och reflektion är

Dnr 2007/56

2007-04-17

viktiga drag. Folkbildningen är dessutom unik i sin koppling till folkrörelser och ideella organisationer.

Folkbildningens samhällsuppgift är enligt propositionen att stärka och utveckla demokratin och göra det möjligt för människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen och i kulturlivet. Folkbildningen är en mötesplats för människor med olika bakgrund och har också i uppdrag att bidra till ökad integration. Den ska dessutom vara en drivkraft för den folkliga kulturen, vilket den bl.a. åstadkommer genom sina många estetiska linjer och kurser samt stöd till amatörverksamheten. Den ska bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildningsnivån i samhället. Folkhögskolan är en alternativ studieväg inom det livslånga lärandet. I den senaste folkbildningspropositionen som antogs 2006 fick folkbildningen bl.a. i uppdrag att kvalitetssäkra sina yrkesutbildningar.

Enligt statens utvärderingar, senast SOU 2004:30, uppnår folkbildningen dessa syften.

Den bidrar till en demokratisk grundsyn och utveckling i samhället. Kurserna på folkhögskola och i studieförbund är en viktig mötesplats för dialog och samtal människor emellan. Många har ett omfattande internationellt engagemang och samarbete, vilket kan antas bidra till internationell och kulturell förståelse. De flesta av deltagarna i folkhögskolorna och 1/3 av studiecirkelarnas deltagare anser sig ha fått ökade kunskaper, ökat självförtroende och känsla av att kunna påverka de egna levnadsförhållandena.

I en färsk doktorsavhandling finns en fältstudie över hur en folkhögskola, ett komvux och en Liber-Hermodsinstitution fungerar pedagogiskt. Studien visar att folkhögskolan uppvisar en reell skillnad gentemot de övriga i vissa avseenden, vilket författarna anser beror på att dess uppdrag är vidare än de andra skolformerna.

- skolkollektivet betonas vid sidan av den egna studerandeaktiviteten
- kunskapen används inte bara för att gå vidare till utbildning och arbetsmarknad utan också för rehabilitering och självupprättelse
- kunskapskällan är inte en kursplan utan en ideologisk profil
- examinationen består inte av målrelaterade betyg utan av ett processorienterat studieomdöme
- utöver ämnesstudier förekommer tvärgående temastudier
- pedagogen/läraren är utöver att vara expert, handledare och examinator o också samordnare och rådgivare
- disciplinformen är inte eget ansvar utan en mycket inramad studiedag

Folkhögskolans signum är ”ett växthus för alla”. Man sätter människan i förgrunden och löser upp positioner på annat sätt än i övrig formell utbildning. Man gör anspråk på deltagarna som samhällsintresserade, kollektivistiska och förändringsbenägna. Kunskap avgränsas enbart genom skolans profil. Att studera handlar om att skapa tillit i egna frågeställningar. Folkhögskolans uppdrag går utöver förmedling av ämneskunskaper, det är centralt att ingå i den kollektiva gemenskapen. Frågor om jämställdhet, jämlikhet, solidaritet och demokrati står högt på agendan. Tiden i studier ska medföra genomgripande förändringar av förhållningssätt och handlingsmönster. (Assarsson och Sipos Zackrisson, 2005)

En jämförelse mellan studieförbundens värdebaserade lärande och ideella föreningars målsättningar har gjorts av Anders Ekman på uppdrag av Valideringsdelegationen i rapporten

Dnr 2007/56

2007-04-17

”Studiecirklar, föreningsliv, kompetenser och validering”, 2006. Inom folkrörelser och föreningar sätter man igång en lärandeprocess för att kunna leva upp till det syfte och de värderingar, som de arbetar utifrån. Folkbildningen har liknande utgångspunkter genom sin folkrörelseanknytning. Ekman utgår från en kompetenscatalog som DUF, Dansk Ungdoms fællesråd, sammanställt över vilka generella kompetenser som föreningslivet är med och utvecklar hos individen. Han påpekar där att några av kompetenserna kan vara mer relevanta för cirkelledare än för cirkeldeltagare. Det är dock svårt att förutse vilka kompetenser som deltagandet utvecklar hos vem.

De kompetenser som DUF för fram grupperas som allmän kompetensutveckling, generella kompetenser och kärnkompetenser och Ekman framhäver särskilt kärnkompetenserna som viktiga även för folkbildningens målsättningar. De är *demokratisk kompetens, åsikts- och förhållningskompetens* samt *social kompetens*. De tre kärnkompetenserna utgår från de grundläggande värderingar som alla organisationer har som gemensam idégrund. Det är det som kallas värderingsbaserat lärande, därför att det i särskild grad utgår från organisationernas eller folkbildningens syfte och idé. Övriga generella kompetenser är organisatorisk, lednings-, förmedlings-, interkulturell, samarbets- och ansvarskompetens.

4.4 Specifika kompetenser och den kulturella kompetensens roll

Avsaknaden av gemensamma läroplaner och mångfalden med 148 folkhögskolor och 9 studieförbund (med ett mycket stort antal lokalavdelningar) med skiftande ideologi och inriktning ger en mycket varierad verksamhet som förutom medborgarkompetens också omfattar ett stort antal ämnen, temaområden och kulturverksamheter som ligger utanför det formella lärandets ramar. Många deltar i folkhögskolans särskilda kurser inte för att få behörighet, utan för att skaffa sig specifik kompetens. I dessa kurser och i studieförbundens cirkelverksamhet väljer deltagarna ämnen utifrån sitt intresse. Deltagarna bygger här upp kompetens som kan vara användbar även utanför fritiden och där individen kunde ha nytta av en validering.

En del kurser leder till yrkeskompetens, som exempelvis behandlingsassistent, dramapedagog, kantor, fritidsledare, hälsopedagog, församlingspedagog, viltvårdare, u-landsvolontär, teckenspråkstolk, journalist, fastighetsskötare. Många kurser ger en generell ledarkompetens. En del leder till egen entreprenörsverksamhet som musiker, filmare eller konsthantverkare. Den estetiska verksamheten är speciellt väl tillgodosedd inom folkbildningen och leder framför allt till en rikare fritid. Den omfattade 2005 hela 54 procent av studiecirkelnas verksamhet, räknat i andelen studietimmar.

Den statliga utvärderingen av folkbildningen SUFO 2 slog fast att folkhögskolor och studieförbund spelar en stor roll för att bredda kulturintresset och ge förutsättningar för egna kulturupplevelser och eget skapande. Folkhögskolorna har skapande verksamhet som ingår både i allmänna och särskilda kurser samt i korta kurser. Det är allt från hantverk av olika slag, musik, konst, drama, skivlinjer och textillinjer. Studieförbunden har en mängd studiecirklar inom det estetiska området med framför allt amatörteater, litteratursirklar samt eget skapande och musikutövande. Folkbildningen bidrar också till att föra vidare utdöende hantverkstraditioner och – kunnande, som slöjd, fiolbyggande, folkdans, vävning,

Dnr 2007/56

2007-04-17

konstsömnad och knyppling, växtfärgning och sidenmåleri, men ger dessutom ny kompetens som databaserad layout och bild.

Folkbildningen är en stor arrangör av kulturprogram och föreläsningar, och på folkhögskolor förekommer även kulturaktiviteter på deltagarnas fritid, i form av orkestrar, körer och teatergrupper. Amatörkultur utövas också i en rad kulturföreningar, i samarbete med folkbildningen eller helt fristående, t.ex. som rockgrupper, körer, filmvisningar, poesiافتنار, hembygdsföreningar och rollspelsföreningar.

Den icke-formella och informella sektorn tar ett stort ansvar för att utveckla kulturell kompetens bland allmänheten. Musikkurser och bild- och formkurser leder ofta vidare till högre studier och till arbeten inom sektorn. Av de 25 kommunala musikskolerektorerna från Sundsvall till Kiruna år 2003 hade inte mindre än 20 gått på Framnäs folkhögskolas musiklinje. Folkhögskolor utbildar dramapedagoger och ledare inom rock, teater, natur, friluftsliv och idrott. Vid kulturprogrammen medverkar ofta deltagarna med olika inslag och bygger också på sin kulturella kompetens med att skriva manus och arrangera.

Studieförbund, folkhögskolor och ideella kulturföreningar står för utvecklingen av en betydande del av amatörers kulturella kompetens och leder inte sällan till yrkesverksamhet.

5. Slutsatser och förslag: Ett koncept med koppling till folkbildningens målsättningar

5.1 Anpassad bedömningsstrategi och bedömningsformer

Validering av informell och icke-formell utbildning kan innebära en statushöjning för både folkbildningen och föreningslivet i stort, om det får ett samhälleligt erkännande av det arbete de utför, en kvalitetsstämpel. Man måste samtidigt vara medveten om och motverka de risker som ibland har påtalats, att ett nationellt valideringssystem skulle kunna leda till ökad elitisering och konkurrens, och att då några skulle dra sig undan från deltagande i folkbildning och föreningsliv.

5.2 Utforskning av individens reella kompetens i dess helhet

Ett viktigt val gäller om man ska validera mot någonting eller validera någonting. Är valideringens utgångspunkt en formell utbildning eller individens reella kunskap? Bedömer man kunskaper i relation till befintliga kursplanemål eller utbildningsmål alternativt till krav fastställda av arbetsmarknadens parter, innebär det att man kontrollerar *om* kunskaperna når upptill en viss nivå. En hel del kunskaper faller då utanför, inte minst s.k. mjuka generella kompetenser. Detta har lyfts fram bl.a. av Bjørnåvold (2000). Det stämmer väl med folkbildningens synpunkter att det intressanta är att utforska *vad* en människa *verkligen* kan och inte att stanna vid att se om kunskaperna stämmer med vissa bestämda kriterier.

Dnr 2007/56

2007-04-17

I den kartläggning som gjorts av studieförbundens och folkhögskolornas syn på validering framhåller man också vikten av att identifiera inte vad någon är utan vad personen i fråga kan göra. Bedömningen bör vara divergent och summativ för att ligga till underlag för ett kompetensdokument.

5.3 Processinriktad validering

Validering av icke-formellt och informellt lärande bör vara reflekterande och processinriktad. I en validering som är processinriktad finns pedagogiska och personlighetsutvecklade vinster. 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.

En del av kompetensen kan vara omedveten – s.k. tyst kunskap. Metoder som ger en rättvisande bild av det tysta måste vara mer flexibla, öppna och individanpassade. Det kan uppstå en viss spänning mellan kravet på reliabilitet igenom detta. Men folkbildningen förordar ett öppet system, också i bemärkelsen att vid kartläggningen kunna lägga till kompetenser som inte finns med på den lista som man utgår från vid valideringen. Endast så kan man få en rättvis bild av mångfalden och komplexiteten.

5.4 Självskattning, gruppdiallog och handledarintervju

Valideringen bör utformas som en strukturerad bedömning som har sin utgångspunkt i individens egen berättelse och självskattning. Validitet och reliabilitet bör eftersträvas även om det icke-formella och informella lärandets heterogenitet och mångfald innebär vissa svårigheter i det avseendet då det inte kan och bör passas in i en alltför standardiserad valideringsmall. Stor öppenhet i bedömningsprocessen är att föredra framför standardiserade test som inte alltid är så valida. Språket har en central roll, liksom sammanhanget, beroende på skillnader i rum, mellan olika länder, i tid. Slutdokumentet får mer värde om det kan vidimeras av lärare/ handledare/cirkelledare.

5.5 Generella kärnkompetenser utifrån folkbildningens värdegrund och målsättningar

Generella kompetenser byggs upp i många olika sammanhang och i många olika aktiviteter. Författaren till rapporten har funnit det naturligt att utgå från folkbildningens och de ideella föreningarnas värdegrund och målsättningar som bas för ett antal generella kärnkompetenser. Det finns en legitimitet för dessa målsättningar i statens motiv för statsbidrag till folkbildningen. Författaren har använt Folkbildningspropositionen, Folkbildningsförordningen, Folkbildningsrådets anvisningar för studieomdöme, ett antal statliga

Dnr 2007/56

2007-04-17

utvärderingar samt en doktorsavhandling för att identifiera det utmärkande för dem. Författaren har även använt ett antal rapporter, svenska och nordiska, om vilken kompetens ideella ungdomsföreningar ger. En jämförelse har också gjorts med den av EU:s nyckelkompetenser som avser personliga kompetenser och medborgarkompetens.

Vid nivåbestämningen har främst Blooms taxonomi använts, modifierad för användbarhet inom detta område. Skalstegen bygger på varandra och avser kompetensens bredd och djup. Kunskaper och färdigheter kopplas i första hand till utförda uppgifter och handlingar och till förmågan att handla och agera. På de högre nivåerna krävs erfarenheter av självständig analys och värdering och av att utveckla området genom egna initiativ och uppnådda resultat.

Det är möjligt att göra en enkel gradering inom varje nivå för att ange om hur stor kompetens som finns inom ett område, men den kan bli svår att kvalitetssäkra.

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.

Generella kärnkompetenser i folkbildning och föreningsliv

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

Nivåer

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

Dnr 2007/56

2007-04-17

5.6 Jämförelse med EU:s nyckelkompetenser

EU:s nyckelkompetenser	Folkbildningskompetens	Folkbildningsprop	Ideella föreningar och organisationer (DUF)	Danska Kompetens rådet
Interpersonell, social och interkulturell kompetens samt medborgerlig komp.	Demokratisk kompetens	Demokratiska värden. Utveckla demokratin	Demokratisk kompetens	
	Social kompetens		Social kompetens	Relationskompetens
	Interkulturell kompetens		Interkulturell kompetens	
Entreprenörskap /företagaranda	Handlings-och förändringskompetens	Påverka sin livssituation och delta i samhällslivet	Förmåga att leda,organisera, förmedla,ansvara, samarbeta	Förändringskompetens
	Organisationskompetens		Förhållnings- och åsiktskompetens	Åsiktskompetens
Kulturell uttrycksförmåga	Kulturell kompetens	Breddat intresse för kultur, Lokal o regional kraft		
”Lära att lära”	Lärandekompetens, studieförmåga	Livslångt lärande.		Lärandekompetens
Kommunikation på modersmålet	Kommunikativ kompetens			
Kommunikation på främmande språk				
Matematiskt kunnande och grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens				
Digital kompetens				

Dnr 2007/56

2007-04-17

5.7 Definitioner av folkbildningens kärnkompetenser och beskrivande kriterier för olika nivåer

Demokratisk kompetens (inkl. åsiktskompetens)

- Kännedom om de demokratiska värderingarna.
- Kunskap i föreningsteknik och erfarenhet av att ingå i beslutsprocesser på demokratisk grund
- Erfarenhet av att ta medansvar för gemenskapen och uppgifterna i en grupp
- Erfarenhet av att forma åsikter utifrån en värdegrund
- Egna initiativ för att påverka utifrån de demokratiska värderingarna

1. Kunskaper och färdigheter

- 1.1 Kännedom om praktiska demokratiska värderingar, som att hålla överenskommelser och lyssna till och respektera andra uppfattningar än sin egen
- 1.2 Kunskaper i föreningsteknik och förmåga att argumentera för sin åsikt

2. Förmåga att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av att lösa problem och fatta beslut i demokratiska processer
- 2.2 Erfarenhet av att ta medansvar för gemenskap och uppgifter i en grupp/cirkel

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

- 3.1 Förmåga att analysera och värdera behovet av mänskliga rättigheter, jämställdhet och global solidaritet
- 3.2 Förmåga att ange situationer där det är värdefullt med demokratisk kompetens.

4. Initiativ och uppnådda resultat

- 4.1 Erfarenhet av att forma egna åsikter i samspel med andra inom en ideologisk gemenskap och att kunna bemöta personer med en avvikande mening
- 4.2 Egna initiativ för att arbeta med t.ex. jämställdhetsfrågor

Social kompetens

- Kunskap om samarbete och hur en grupp fungerar Förmåga att vara en god lagspelare.
- Erfarenhet av att bidra till ett positivt arbetsklimat och goda relationer.
- Erfarenhet av att kommunicera med personer med olika bakgrund och kultur.
- Erfarenhet av att hantera konflikter
- Egna initiativ till att skapa goda relationer och nätverk

1. Kunskaper och färdigheter

- 1.1 Kunskap om hur en grupp byggs upp och hur den fungerar
- 1.2 Kunskap om hur konflikter hanteras

2. Förmåga att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av samarbeta med andra, och att aktivt bidra till ett positivt arbetsklimat.
- 2.2 Erfarenhet av att ge och ta emot information och idéer.

Dnr 2007/56

2007-04-17

2.3 Förmåga att lyssna på andra och kompromissa vid behov

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

3.1 Erfarenhet av att analysera orsaken till konflikter och kunna hantera dem

3.2 Erfarenhet av att samarbeta med personer med olika bakgrund och kultur

4. Initiativ och uppnådda resultat

4.1 Erfarenheter av att skapa nätverk

4.2 Egna initiativ till att förbättra relationer i olika sammanhang

Interkulturell kompetens

- Kunskaper i språk
- Kunskap om nordiska, europeiska och globala organisationer och sammanhang.
- Erfarenhet av andra kulturer och deras värderingar.
- Erfarenhet av att kommunicera med människor från andra kulturer
- Erfarenhet av att samarbeta i interkulturella sammanhang..
- Förmåga att relatera det lokala till det globala t.ex. i hållbar utveckling

1. Kunskaper och färdigheter

1.1 Kännedom om andra kulturer och synsätt

1.2 Kännedom om nordiska, europeiska och globala organisationer och sammanhang

1.3 Färdigheter i att kommunicera på främmande språk

2. Förmåga att tillämpa och agera

2.1 Erfarenhet av att arbeta tillsammans med människor från andra kulturer

2.2 Erfarenhet av internationell verksamhet/projekt eller av längre vistelser utomlands

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

3.1 Erfarenhet av att analysera och utvärdera internationella samarbetsprojekt

3.2 Förmåga att relatera det lokala till det globala t.ex. i hållbar utveckling

4. Initiativ och uppnådda resultat

4.1 Egna initiativ till integration och förståelse mellan olika kulturer i Sverige

4.2 Egna initiativ till att utveckla samarbete med organisationer/personer i andra länder

4.3 Erfarenheter av omställning till hållbar utveckling

Kulturell kompetens

- Kunskap om olika kulturyttringar i samhället
- Erfarenheter av att delta i kulturella aktiviteter
- Erfarenheter av att arrangera kulturella aktiviteter
- Egen skapande verksamhet
- Initiativ till att utveckla kultur

1. Kunskaper och färdigheter

1.1 Kunskaper om konst, litteratur, musik, film, dans, konsthantverk, skrivande mm

1.2 Färdigheter i någon form av konstnärligt utövande

Dnr 2007/56

2007-04-17

2. Erfarenhet av att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av att delta i kulturella aktiviteter/kurser
- 2.2 Erfarenhet av att arrangera kulturaktiviteter
- 2.3 Erfarenhet av att använda sin kreativitet och sitt estetiska intresse i olika sammanhang

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

- 3.1 Förmåga att analysera värdet av kultur och kulturell mångfald
- 3.2 Förmåga att relatera kulturen till vardagslivet

4. Initiativ och uppnådda resultat

- 4.1 Resultat av egen skapande verksamhet
- 4.2 Egna initiativ till att utveckla kultur på arbetsplatsen, i närsamhället eller internationellt

Lärandekompetens

- Kunskap om olika källor till information och om olika arbetsformer.
- Erfarenheter av att använda och tillämpa nyförvärvad kunskap
- Erfarenhet av att organisera sitt lärande och uppnå resultat i studier
- Erfarenhet av att integrera nya kunskaper med tidigare erfarenheter och nya situationer
- Förmåga att fritt söka sig fram till egen bildning.

1. Kunskaper och färdigheter

- 1.1 Kunskap om var och hur man kan söka ny kunskap och information
- 1.2 Kunskap om och erfarenhet av olika arbetsformer och hjälpmedel

2. Kompetens att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av att planera och att slutföra överenskomna arbetsuppgifter
- 2.2 Erfarenhet av att kritiskt använda information från olika källor

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

- 3.1 Förmåga att se helheter och sammanhang, orsaker och konsekvenser
- 3.2 Förmåga att integrera nya kunskaper och färdigheter med tidigare erfarenheter och nya situationer

4. Initiativ och uppnådda resultat

- 4.1 Erfarenhet av att använda kunskap i värderingsskapande handlingar
- 4.2 Egna initiativ eller erfarenheter av att lära på egen hand mot ett uppsatt mål

Dnr 2007/56

2007-04-17

Kommunikativ kompetens

- Förmåga att kommunicera i tal och skrift, och på främmande språk
- Kunskaper i datakommunikation (t.ex. Officepaketet)
- Erfarenhet av att framföra ett budskap och argumentera för sina åsikter
- Erfarenhet av att kommunicera med olika människor och grupper
- Framställning av egna skrifter/rapporter/informationsmaterial/webbsidor m.m.

1. Kunskaper och färdigheter

- 1.1 Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift
- 1.2 Förmåga att kommunicera via ny teknik
- 1.3 Förmåga att kommunicera på ett eller flera främmande språk

2. Förmåga att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av att anpassa och förmedla ett budskap till olika målgrupper
- 2.2 Erfarenhet av att kommunicera med olika människor och grupper

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera samt handla utifrån detta

- 3.1 Erfarenhet av att förmedla kunskaper i en grupp utifrån deltagarnas egna erfarenheter, ledarens ämneskunskaper och eventuellt studiematerial.
- 3.2 Erfarenheter av att delta i debatter och förhandlingar, analysera argument och skapa motargument

4. Initiativ och uppnådda resultat

- 4.1 Resultat av kritisk och konstruktiv dialog med andra, förhandlingar, debatter m.m.
- 4.2 Framställning av egna skrifter/rapporter/broschyren, informationsmaterial, webbsidor

Organisatorisk- och ledningskompetens

- Kunskap om arbetsorganisation och projektteori.
- Erfarenhet av att planlägga och genomföra strukturerade aktiviteter för grupper.
- Erfarenhet av att leda projekt eller arbetslag
- Erfarenhet av att samordna och administrera människor, projekt och budgetar
- Erfarenhet av att genomföra verksamhet utifrån uppsatta värderingar och syften.
- Erfarenhet av att leda samarbets- och förändringsprocesser i syfte att uppnå ett visst resultat

1. Kunskaper och färdigheter

- 1.1 Kunskap om ledarskap och hur en arbetsgrupp fungerar
- 1.2 Kännedom om hur en organisation är uppbyggd
- 1.3 Kunskap om planering, organisation och utvärdering

2. Förmåga att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av att ta ansvar för aktiviteter i en grupp, och följa en tidsplan
- 2.2 Erfarenhet av att leda möten, strukturera diskussioner och nå fram till beslut
- 2.3 Erfarenhet av ledarskap, kunna motivera andra och hantera stress och konflikter

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

Dnr 2007/56

2007-04-17

3.1 Erfarenhet av att jämföra olika alternativ och analysera konsekvenserna .

3.2 Erfarenhet av att finna lösningar på problem

4. Initiativ och uppnådda resultat

4.1 Egna initiativ till att utveckla nya idéer i en organisation

4.2 Erfarenhet av att genomföra verksamhet utifrån uppsatta värderingar och syften och uppnå resultat

Dnr 2007/56

2007-04-17

5.8 Kompetensintyg över generella färdigheter och kompetenser

I ett kompetensintyg ges en mycket kortfattad beskrivning över kompetenserna och om de förvärvats inom utbildning, yrkesmässigt sammanhang, seminarier, föreningsliv, internationell verksamhet, kulturell verksamhet, fritid etc. Rubriker som inte är tillämpliga tas inte med i intyget. Mer utförliga bilagor över självskattning och handledaranalys bifogas.

Man kan låta intyget föregås av en kort beskrivning över valideringen och lärandet inom folkbildning och föreningsliv.

Kompetensintyg över generella färdigheter och kompetenser förvärvade genom folkbildning, förtroendeuppdrag, arbetslivserfarenhet och internationell och kulturell verksamhet

Valideringen

Valideringens syfte har varit att visa den reella generella kompetens som deltagaren har förvärvat genom studier på folkhögskola och i studiecirkel, genom förtroendeuppdrag av olika slag, men också via internationell och kulturell verksamhet. Valideringen grundar sig på en personlig inventering och beskrivning av dels sådana studier, dels förtroendeuppdrag och uppgifter inom olika verksamheter, omfattning, ansvarsområden och vilken kompetens det krävt. Stöd för inventering och beskrivning har funnits i form av blanketter med stödfrågor och instruktioner och i träffar med andra i valideringsgruppen under ledning av handledare. Fördjupning har skett i en handledarintervju. Deltagarens egna beskrivningar tillsammans med analys av intervjun har därefter utgjort grunden för ett intyg. Intyget omfattar kompetenser som deltagaren har, inte dem han/hon saknar.

Lärandet inom folkbildningen

Folkbildningen huvudsakliga samhällsuppgift är att stärka och utveckla demokratin och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen och i kulturlivet. Den ska vara en drivkraft för den folkliga kulturen och har en stor estetisk verksamhet. Den har ofta ett omfattande internationellt engagemang. Folkbildningens pedagogik är processinriktad och inriktad på dialog och reflektion. Som alternativ studieväg till högre utbildning betonar folkhögskolan personlighetsutveckling och medborgarkompetens. Folkbildningen bidrar till att utveckla generella färdigheter och kompetenser som är användbara i många sammanhang.

Det finns en stark koppling mellan folkbildning och folkrörelser och organisationer. Även i föreningslivet sker en utveckling av kompetenser, liksom i verksamheter av internationell eller kulturell art.

Kompetensområden

Ett antal kompetensområden av stor vikt inom folkbildningen och i föreningslivet har identifierats och varit utgångspunkten vid valideringen. En del av dessa kompetensområden finns också med under rubriken medborgarkompetens inom EU:s åtta nyckelkompetenser.

Dnr 2007/56

2007-04-17

5.9 KOMPETENSINTYGG ÖVER GENERELLA FÄRDIGHETER OCH KOMPETENSER

Utfärdat i överensstämmelse med xxxxxxxx

PERSONUPPGIFTER

Efternamn Förnamn.....

Adress.....

Telefonnummer.....

Födelsedatum.....

UTBILDNING

A. Utbildning, kurser Kortfattad beskrivning. För mer information, Se bilaga

Anordnare	Innehåll	Från-till	Omfattning i timmar
-----------	----------	-----------	---------------------

ERFARENHETER AV ARBETSUPPGIFTER OCH UPPDRAG

<p>B. Förtroendeuppdrag Förening, organisation</p>	<p>Uppgifter</p>	<p>Kortfattad beskrivning. För mer information, se egen bilaga Kompetens Från-till Omfattning i tim.</p>
--	------------------	--

<p>C. Internationell verksamhet Förening, organisation</p>	<p>Uppgifter</p>	<p>Kortfattad beskrivning. För mer information, se egen bilaga Kompetens Från-till Omfattning i tim.</p>
--	------------------	--

<p>D. Kulturell verksamhet Förening, organisation</p>	<p>Uppgifter</p>	<p>Kortfattad beskrivning. För mer information, se egen bilaga Kompetens Från-till Omfattning i tim.</p>
---	------------------	--

<p>E. Arbetslivserfarenhet, uppdrag Arbetsgivare, Uppdragsgivare</p>	<p>Uppgift</p>	<p>Kortfattad beskrivning. För mer information, se egen bilaga Kompetens Från-till Omfattning i tim.</p>
--	----------------	--

<p>F. Fritidsaktiviteter Förening, organisation</p>	<p>Uppgifter</p>	<p>Kortfattad beskrivning. För mer information, se egen bilaga Kompetens Från-till Omfattning i tim.</p>
---	------------------	--

Dnr 2007/56

2007-04-17

GENERELLA FÄRDIGHETER OCH KOMPETENS

Demokratiska färdigheter och kompetenser	Kortfattad beskrivning.	Ev. egen bilaga
Sociala färdigheter och kompetenser	Kortfattad beskrivning.	
Interkulturella färdigheter och kompetenser	Kortfattad beskrivning.	
Kulturella färdigheter och kompetenser	Kortfattad beskrivning.	
Lärandefärdigheter och kompetenser	Kortfattad beskrivning.	
Kommunikationsfärdigheter och kompetenser	Kortfattad beskrivning.	
Organisatoriska färdigheter och kompetenser	Kortfattad beskrivning.	
Övriga färdigheter och kompetenser		

I intyget anges mycket koncist vilken kompetens man vill föra fram, och var man skaffat sig den.

Dnr 2007/56

2007-04-17

5.10 Principer och kvalitetskriterier för validering

För att kvalitetssäkra validering bör man använda en uppsättning allmänna riktlinjer, t.ex. EU:s valideringsprinciper som är knutna till kvalitetsindikatorer. De måste sedan anpassas till den egna situationen nationellt och sektoriellt, i detta fall det icke-formella och informella lärandet i Sverige, främst studieförbund och folkhögskolor.

5.10.1 EU:s principer för validering

Gemensamma europeiska principer för validering antogs av EU-kommissionen den 19 februari 2004. De är:

1. Syftet med validering och individens rättigheter

Hela omfattningen av kvalifikationer och kompetenser ska synliggöras, oavsett var de har förvärvats. Syftet kan vara formativt (för att stödja en pågående lärprocess) eller summativt (för att få certifikat). Validering är frivillig och syftet bestäms av individen, liksom hur resultatet ska användas.

2. Aktörernas förpliktelser. Trovärdighet och legitimitet

Institutionerna och de ideella organisationerna har ansvaret för att stödja valideringen genom information, vägledning och rådgivning. Resultaten ska förstås på europeisk och internationell nivå. Europass ramverket för transparens av kvalifikationer och kompetenser och Europeiskt CV bör användas.

3. Tillit och förtroende

Validiteten måste vara hög- man ska vara säker på att individen verkligen har dessa kompetenser. Reliabiliteten ska vara hög, så att två bedömare ska komma till samma resultat. Väldefinierade standardfaktorer, klar information om hur man gör bedömningarna och om syftet med valideringen och hur resultatet kommer att användas. Tid och kostnader ska anges. Metoden ska omtalas: skrivna examina, praktiska test, självvärdering, beskrivningar, involvering i en speciell aktivitet mm.

4. Objektivitet

Den som gör bedömningarna ska vara professionell och objektiv. Alla berörda parter ska involveras, fack och arbetsgivare när arbetserfarenheter värderas, eller NGOs när frivilligt och ideellt arbete värderas.

5. Nationell, sektoriell och lokal anpassning

Själva metoderna och processen för att validera kunskaper, erfarenheter och kompetenser måste skräddarsys lokalt, sektoriellt, nationellt.

Dnr 2007/56

2007-04-17

5.11 Tänkbara valideringsuppgifter för folkbildningen i framtiden

Folkbildning arbetar utifrån andra målsättningar och med delvis andra arbetsformer än den formella utbildningen. I målsättningen ingår att deltagarna ska utveckla ett antal generella kompetenser under en studietid av viss längd. De pedagoger som arbetar inom folkbildningen har erfarenhet av att arbeta med heterogena grupper av vuxna deltagare och att anpassa sin pedagogik därefter. De gör bedömningar av deltagarens kompetenser och kunskapsnivå vid kursens eller cirkelns start och vid längre kurser löpande under kursens gång. I folkhögskolans allmänna kurser gör de också en behörighetsbedömning och en bedömning av studieförmågan som prognos för fortsatta studier.

Det finns ett uttalat behov av att synliggöra de kunskaper och kompetenser som folkbildningen och även ideella föreningar ger och få en bekräftelse och en värdering som man kan ta med sig även till andra områden. Det kan gälla språk och data, föreningskunskap och ledarutbildningar, färdigheter på estetiska och konstnärliga områden, internationellt arbete. Det kan också gälla demokratisk kompetens, social kompetens, handlings- och förändringskompetens m.m. Kartläggning, bedömning och erkännande av den generella kompetensen kan anses som särskilt viktig för att åstadkomma rörlighet mellan olika yrkesområden.

Enligt EU:s principer för validering ska bedömningarna vara professionella och objektiva. Alla berörda parter ska involveras, fack och arbetsgivare när arbetserfarenheter värderas, eller NGO:s (non-governmental organizations, ideella organisationer) när frivilligt och ideellt arbete värderas. Det innebär att folkbildningen kan ha en roll i fråga om validering ur två perspektiv.

1. Deltagare i folkhögskolekurser och studiecirkel bör om de så önskar ha möjligheter till validering av de kunskaper och färdigheter de utvecklat där, inklusive generella kompetenser.
2. Folkbildningen kan åta sig uppdrag att validera även andra personer inom områden som den är speciellt inriktad mot, t.ex. generella kompetenser, demokratisk och social kompetens, ledar- och organisatorisk kompetens och ämneskompetenser inom t.ex. praktisk-estetiska ämnesområden eller andra specialområden.

Den här beskrivna modellen gäller generella nyckelkompetenser. När det gäller speciella ämnesområden t.ex. estetiska, måste utbildningsanordnaren tillsammans med den som ska valideras utforska och dokumentera kunskaperna inom ämnesområdet så att de blir tydliga och möjliga som grund för en eventuell kompletterande utbildning eller en anställning grundad på dessa kompetenser. Det skulle antagligen vara en fördel om de folkhögskolor/studieförbund som anordnar respektive utbildning kunde ta fram gemensamma kriterier för en validering.

Intressant ur valideringssynpunkt är att folkbildningen i årets folkbildningsproposition fått i uppdrag att genomföra ett systematiskt kvalitetsarbete. Regeringen har speciellt uttryckt önskemål om att yrkesinriktade kurser ska kvalitetssäkras så att de till innehåll och resultat är likvärdiga var än i landet de anordnas. Det kan tyckas vara en samordning som i viss mån strider mot idén om fritt och frivilligt lärande, men behövs för att ge en rättvis bedömning av deltagarna på arbetsmarknaden, anser regeringen.

Dnr 2007/56

2007-04-17

6. Metodhandledning

6.1 Metoder och bedömningsformer anpassade till folkbildning och informellt lärande

6.1.1 Generell kompetens som resultat av folkbildning och informellt lärande

Det sker ett lärande i folkbildning, folkrörelser, i förtroendeuppdrag av olika slag och i allmänt föreningsliv som sällan blir synliggjort och nyttiggjort. Inte minst gäller det överförbara eller generella kompetenser som individen sedan för med sig till nya områden i livet, i arbete och i studier. En validering av generella kompetenser har som främsta syfte att individen blir medveten om sin egen kompetens, vilket leder till stärkt självkänsla och ökat självförtroende. Det kan kanske också leda till att man kan beskriva sin kompetens på ett bättre sätt så att den kan värdesättas av en arbetsgivare eller uppdragsgivare.

6.1.2 Folkbildningens målsättningar är kriteriet

Folkbildningen har uttalade målsättningar att deltagarna ska uppnå kompetens inom en rad områden som inte är direkt ämnesinriktade men nödvändiga för en medborgare i dagens samhälle, som demokrati, kommunikationsförmåga, interkulturell förståelse, kulturellt deltagande, social kompetens m.m. Det gör det intressant att använda en valideringsmodell som bygger på dessa målsättningar och använda sig av den erfarenhet som finns hos folkbildningens pedagoger att bedöma dessa kompetenser. Det finns också en viss överensstämmelse med den av EU:s åtta nyckelkompetenser som kallas interpersonell, interkulturell och social kompetens samt medborgerlig kompetens

Man bör upplysa den som valideras om att det inte går att validera dessa kompetenser mot någon nivå i den formella utbildningen, som ju har andra målsättningar. Delar av t.ex. kommunikationskompetensen kan möjligen valideras i annat sammanhang mot skolsystemets kriterier. På högskolenivån sker just nu en omställning till den s.k. Bologna processen och i framtiden kanske det blir möjligt att i högskolans måldokument också få se kriterier för en del personliga generella kompetenser.

1. Generella kompetenser med förankring i folkbildning och ideellt arbete

Den lista på nyckelkompetenser som tagits fram är förankrad i folkbildningspropositionen och i flera studier av lärande i folkhögskolor, studieförbund och organisations- och föreningsarbete. De beskrivs i stigande svårighetsgrad i termer av kunskaper och färdigheter, tillämpa och agera, reflektera och analysera, ta initiativ och uppnå resultat.

2. En divergent validering av reell kompetens.

Det gäller att utforska *vad* individen kan, inte *om* han/hon uppnått en viss nivå jämfört med gymnasienivå eller högskolenivå. Det är befintliga kvalifikationer och kompetens som räknas, inte vad som eventuellt saknas. Tonvikten ligger på behov och målsättning, inte på resultatet.

3. En öppen och flexibel valideringsmodell

Dnr 2007/56

2007-04-17

Folkbildningen vill vara öppen, flexibel och individanpassad för att få en rättvis bild av mångfalden och komplexiteten. I en validering bör det vara möjligt att lägga till kompetenser som deltagaren har och som han/hon vill ha med. Nyckelkompetenserna är dock givna.

4. En reflekterande och processinriktad valideringsstrategi.

Det är viktigt ur ett folkbildningsperspektiv att göra valideringen till en process där deltagaren får möjlighet att stärka sitt självförtroende genom att själv upptäcka, identifiera och fastställa de faktiska kunskaper och färdigheter som hon eller han har. Deltagaren måste ges tid att reflektera över och värdera tidigare erfarenheter för att identifiera vissa generella kompetenser. Det är en fördel om flera valideras parallellt så att gruppen kan delta i dialog och ge feedback till varandra under processens gång.

5. Behov av dialog, stöd och reflektion.

Vägledaren måste vara insatt i folkbildningens och den ideella sektorns kunskapssyn och ha goda kunskaper i samtalsmetodik. Särskild hänsyn måste tas till att deltagare kan ha svårigheter att uttrycka sig p.g.a. bristande kunskaper i språket, kulturskillnader, ovana att tala om sig själv m.m. Man bör också vara medveten om att kvinnor och män ofta har olika sätt att uttrycka sig om och värdera sin egen kompetens.

6. Kompetensdokument

Valideringen bör utmynna i en strukturerad bedömning med utgångspunkt i individens berättelse och självskattning och sammanfattas i ett kompetensdokument för generella kompetenser. Kompetensdokumentet kan placeras i en meritportfölj, CV, portfolio tillsammans med deltagarens egen berättelse om hur och i vilka sammanhang han/hon skaffat dessa generella kompetenser. Slutdokumentet får mer värde om det kan vidimeras av lärare/handledare/cirkelledare.

7. Kvalitetskriterier

Syftet med valideringen ska vara klart definierat och godkänt av deltagaren, liksom hur valideringsprocessen går till och vad som förväntas av deltagaren. Deltagaren ska vara införstådd med kriterierna för kompetenserna. Bedömaren ska ha rätt kompetens för valideringen.

6.2 Identifiering och beskrivning av generella kärnkompetenser

Utgångspunkter:

- a) kunskap, färdigheter och kompetenser som deltagare i folkbildning förväntas uppnå (enligt folkbildningsförordningen och ett antal studier om folkbildning)
- b) färdigheter och kompetenser som ofta uppnås i föreningslivet (enligt nordiska studier)

Vid beskrivningen av kompetensnivåerna har använts en förkortad, anpassad form av Blooms taxonomi:

1. Demokratisk kompetens (medborgarkompetens)
2. Social kompetens
3. Interkulturell kompetens

Dnr 2007/56

2007-04-17

4. Kulturell kompetens
5. Lärandekompetens
6. Kommunikativ kompetens
7. Organisatorisk- och ledningskompetens

Värdeskalor – nivåer

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

6.3 Generella kärnkompetenser: Definitioner och beskrivande kriterier för olika nivåer.

Demokratisk kompetens (inkl. åsiktskompetens)

Kännedom om de demokratiska värderingarna.

Kunskap i föreningsteknik och erfarenhet av att ingå i beslutsprocesser på demokratisk grund

Erfarenhet av att ta medansvar för gemenskapen och uppgifterna i en grupp

Erfarenhet av att forma åsikter utifrån en värdegrund

Egna initiativ för att påverka utifrån demokratiska värderingar

1. Kunskaper och färdigheter

1.1 Kännedom om praktiska demokratiska värderingar, som att hålla överenskommelser och lyssna till och respektera andra uppfattningar än sin egen.

1.2 Kunskaper i föreningsteknik och förmåga att argumentera för sin åsikt.

2. Förmåga att tillämpa och agera

2.1 Erfarenhet av att lösa problem och fatta beslut i demokratiska processer

2.2 Erfarenhet av att ta medansvar för gemenskap och uppgifter i en grupp/cirkel

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

3.1 Förmåga att analysera och värdera behovet av mänskliga rättigheter, jämställdhet och global solidaritet

3.2 Förmåga att ange situationer där det är värdefullt med demokratisk kompetens.

4. Initiativ och uppnådda resultat

4.1 Erfarenhet av att forma egna åsikter i samspel med andra inom en ideologisk gemenskap och att kunna bemöta personer med en avvikande mening

4.2 Egna initiativ för att arbeta med t.ex. jämställdhetsfrågor

Social kompetens

Kunskap om samarbete och hur en grupp fungerar . Förmåga att vara en god lagspelare.

Erfarenhet av att bidra till ett positivt arbetsklimat och goda relationer.

Erfarenhet av att kommunicera med personer med olika bakgrund och kultur.

Erfarenhet av att hantera konflikter

Egna initiativ till att skapa goda relationer och nätverk

Dnr 2007/56

2007-04-17

1. Kunskaper och färdigheter

- 1.1 Kunskap om hur en grupp byggs upp och hur den fungerar
- 1.2 Kunskap om hur konflikter hanteras

2. Förmåga att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av samarbeta med andra, och att aktivt bidra till ett positivt arbetsklimat.
- 2.2 Erfarenhet av att ge och ta emot information och idéer.
- 2.3 Förmåga att lyssna på andra och kompromissa vid behov.

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

- 3.1 Erfarenhet av att analysera orsaken till konflikter och kunna hantera dem
- 3.2 Erfarenhet av att samarbeta med andra med varierande ålder, kön, social bakgrund och kultur, och att förstå och respektera deras bakgrund.

4. Initiativ och uppnådda resultat

- 4.1 Erfarenheter av att skapa nätverk
- 4.2 Egna initiativ till att förbättra relationer i olika sammanhang

Interkulturell kompetens

Kunskaper i språk

Kunskap om nordiska, europeiska och globala organisationer och sammanhang.

Erfarenhet av andra kulturer och deras värderingar.

Erfarenhet av att kommunicera med människor från andra kulturer

Erfarenhet av att samarbeta i interkulturella sammanhang..

Förmåga att relatera det lokala till det globala t.ex. i hållbar utveckling

1. Kunskaper och färdigheter

- 1.1 Kännedom om andra kulturer och synsätt
- 1.2 Kännedom om nordiska, europeiska och globala organisationer och sammanhang
- 1.3 Färdigheter i att kommunicera på främmande språk

2. Förmåga att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av att arbeta tillsammans med människor från andra kulturer
- 2.2 Erfarenhet av internationell verksamhet/projekt eller av längre vistelser utomlands

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

- 3.1 Erfarenhet av att analysera och utvärdera internationella samarbetsprojekt
- 3.2 Förmåga att relatera det lokala till det globala t.ex. i hållbar utveckling

4. Initiativ och uppnådda resultat

- 4.1 Egna initiativ till integration och förståelse mellan olika kulturer i Sverige
- 4.2 Egna initiativ till att utveckla samarbete med organisationer/personer i andra länder
- 4.3 Erfarenheter av omställning till hållbar utveckling

Kulturell kompetens

Kunskap om olika kulturyttringar i samhället

Erfarenheter av att delta i kulturella aktiviteter

Erfarenheter av att arrangera kulturella aktiviteter

Egen skapande verksamhet

Initiativ till att utveckla kultur

Dnr 2007/56

2007-04-17

1. Kunskaper och färdigheter

- 1.1 Kunskaper om konst, litteratur, musik, film, dans, konsthantverk, skrivande mm
- 1.2 Färdigheter i någon form av konstnärligt utövande

2. Erfarenhet av att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av att delta i kulturella aktiviteter/kurser
- 2.2 Erfarenhet av att arrangera kulturaktiviteter
- 2.3 Erfarenhet av att använda sin kreativitet och sitt estetiska intresse i olika sammanhang

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

- 3.1 Förmåga att analysera värdet av kultur och kulturell mångfald
- 3.2 Förmåga att relatera kulturen till vardagslivet.

4. Initiativ och uppnådda resultat

- 4.1 Resultat av egen skapande verksamhet
- 4.2 Egna initiativ till att utveckla kultur på arbetsplatsen, i närsamhället eller internationellt

Lärandekompetens

Kunskap om olika källor till information och om olika arbetsformer.

Erfarenheter av att använda och tillämpa nyförvärvad kunskap

Erfarenheter av att organisera sitt lärande och uppnå resultat i studier

Erfarenheter av att integrera nya kunskaper med tidigare erfarenheter och nya situationer

Förmåga att fritt söka sig fram till egen bildning.

1. Kunskaper och färdigheter

- 1.1 Kunskap om var och hur man kan söka ny kunskap och information
- 1.2 Kunskap om och erfarenhet av olika arbetsformer och hjälpmedel

2. Kompetens att tillämpa och agera

- 2.1 Erfarenhet av att planera och att slutföra överenskomna arbetsuppgifter
- 2.2 Erfarenhet av att kritiskt använda information från olika källor.

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

- 3.1 Förmåga att se helheter och sammanhang, orsaker och konsekvenser
- 3.2 Förmåga att integrera nya kunskaper och färdigheter med tidigare erfarenheter och nya situationer.

4. Initiativ och uppnådda resultat

- 4.1 Erfarenhet av att använda kunskap i värderingsskapande handlingar
- 4.2 Egna initiativ eller erfarenheter av att lära på egen hand mot ett uppsatt mål

Dnr 2007/56

2007-04-17

Kommunikativ kompetens

Erfarenheter av att kommunicera i tal och skrift, och på främmande språk

Kunskaper i datakommunikation. (t.ex. Officepaketet)

Erfarenheter av att framföra ett budskap och argumentera för sina åsikter

Erfarenheter av att kommunicera med olika människor och grupper

Framställning av egna skrifter/rapporter/informationsmaterial/websidor mm

1. Kunskaper och färdigheter

1.1 Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift

1.2 Förmåga att kommunicera via ny teknik

1.3 Förmåga att kommunicera på ett eller flera främmande språk

2. Förmåga att tillämpa och agera

2.1 Erfarenhet av att anpassa och förmedla ett budskap till olika målgrupper

2.2 Erfarenhet av att kommunicera med olika människor och grupper

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera samt handla utifrån detta

3.1 Erfarenhet av att förmedla kunskaper i en grupp utifrån deltagarnas egna erfarenheter, ledarens ämneskunskaper och eventuellt studiematerial.

3.2 Erfarenheter av att delta i debatter och förhandlingar, analysera argument och skapa motargument

4. Initiativ och uppnådda resultat

4.1 Resultat av kritisk och konstruktiv dialog med andra, förhandlingar, debatter m.m.

4.2 Framställning av egna skrifter/rapporter/broschyrer, informationsmaterial, websidor.

Organisatorisk- och ledningskompetens

Kunskap om arbetsorganisation och projektteori.

Erfarenheter av att planlägga och genomföra strukturerade aktiviteter för grupper.

Erfarenheter av att leda projekt eller arbetslag

Erfarenheter av att samordna och administrera människor, projekt och budgetar

Erfarenheter av att genomföra verksamhet utifrån uppsatta värderingar och syften.

Erfarenheter av att leda samarbets- och förändringsprocesser i syfte att uppnå ett visst resultat.

1. Kunskaper och färdigheter

1.1 Kunskap om ledarskap och hur en arbetsgrupp fungerar

1.2 Kännedom om hur en organisation är uppbyggd.

1.3 Kunskap om planering, organisation och utvärdering

2. Förmåga att tillämpa och agera

2.1 Erfarenhet av att ta ansvar för aktiviteter i en grupp, och följa en tidsplan

2.2 Erfarenhet av att leda möten, strukturera diskussioner och nå fram till beslut

2.3 Erfarenhet av ledarskap, kunna motivera andra och hantera stress och konflikter

3. Förmåga att analysera, relatera och värdera

3.1 Erfarenhet av att jämföra olika alternativ och analysera konsekvenserna .

3.2 Erfarenhet av att finna lösningar på problem.

4. Initiativ och uppnådda resultat

Dnr 2007/56

2007-04-17

- 4.1 Egna initiativ till att utveckla nya idéer i en organisation
- 4.2 Erfarenhet av att genomföra verksamhet utifrån uppsatta värderingar och syften och uppnå resultat
- 4.3 Erfarenhet av att kunna ställa om till nya situationer och miljöer.

6.4 Struktur och metod

Folkbildningens erfarenheter av fördelarna med gruppstöd och dialog tas till vara genom att valideringen struktureras som en grupprocess där flera valideras parallellt och stöder varandra och där dokumentationen består av ett intyg där man beskriver erfarenheter, kunskapsområden och erfarenheter. Den har fördelen att vara lätthanterlig och inte så resurskrävande, medan nackdelen är att den kanske inte ger all information som kunde ges, och att intyget inte har någon officiell legitimitet förrän det förankrats hos olika parter i samhället.

I valideringskonceptet ingår en nivågradering av kompetensen i fyra steg som bygger på varandra. Detta sker dels vid självskattningen men också vid en intervju som handledaren genomför. Den tillför mer information om kompetenserna/ kvalifikationerna med utgångspunkt från folkbildningens och folkrörelsernas egna erfarenheter.

Idag förekommer kompetensintyg som bygger på självskattning inom folkbildning, facklig förtroendemannaverksamhet och ungdomsföreningsverksamhet i de nordiska länderna. De är lättare att hantera och kräver mindre resurser än kompetensintyg som bygger på tester och omfattande nivåbedömningar. För att vara legitimt kan det ibland räcka att anordnarna som utfärdar det är kända och har ett gott rykte på området, men helst bör man försöka förankra det hos utbildningsanordnare och olika parter i samhället.

Folkbildningen har fått ett uppdrag från regeringen att under den närmaste framtiden arbeta med kvalitetssäkring. Ett enastående tillfälle att också arbeta vidare med kvalitetssäkring av den hör modellen! Ett tänkbart och praktiskt sätt att organisera valideringsprocessen är att arbeta i studiecirkelform, men det förutsätter att statsbidragsbestämmelserna är införstådda med det.

6.4.1 Metoder

Metoderna är individuellt skriftligt arbete omväxlande med gruppträffar och individuell träff med handledare. Tidsåtgång ca. 5 dagar + extra tid för att få fram intyg, referenser och dokument som stöd för självskattad kompetens.

Moment 1. Introduktion i grupp

Introduktionen är förklarande och motiverande. Där beskriver handledaren hur processen går till och man samtalar om vad den kan innebära för deltagarnas personliga utveckling.

Syftes klargörs: att utforska generella kompetenser och samla resultatet i ett kompetensintyg. Det är viktigt att alla är överens om att valideringen inte innebär jämförelse med olika nivåer

Dnr 2007/56

2007-04-17

inom formell utbildning eller vissa branschkrav inom olika yrken. Det blir en senare fråga att avgöra om och var de kartlagda kvalifikationerna/kompetenserna passar in.

Tid avsätts för att utveckla verktyg för att deltagarna lättare ska kunna förstå sitt eget handlande och erfarenheter, i termer som medvetet - omedvetet lärande, behov och motivation, relationer, sammanhang och attityder. Begrepp som validering, generella kompetenser, icke formellt och informellt lärande förklaras.

Man diskuterar också vilka kompetenser och kunskapsområden som kan krävas i förtroendeuppdrag inom föreningslivet, fackföreningsvärlden, i internationella kontakter, kulturellt arbete m.m.

Moment 2 Individuella uppgifter + feedback i grupp.

A:1 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 form av en blankett med stödfrågor.

- a) tidigare utbildningar, folkbildning och andra icke-formella kurser, konferenser o dyl. han/hon deltagit i, innehåll och omfattning i tid
- b) förtroendeuppdrag i föreningar, styrelser och organisationer och vilka uppgifter det inneburit och i vilken omfattning i tid per år, hur han/hon genomfört dessa uppgifter och vilka kunskaper det krävt
- c) uppgifter i internationell verksamhet, innehåll, tid och omfattning, hur han/hon genomfört dessa uppgifter och vilka kunskaper det krävt
- d) uppgifter i kulturell verksamhet, innehåll, tid och omfattning hur han/hon genomfört dessa uppgifter och vilka kunskaper det krävt
- e) andra uppgifter som deltagaren genomfört, t.ex. på en arbetsplats, inom idrott eller annan fritidsaktivitet, och hur han/hon genomfört dem och vilka kunskaper det krävt

A:2 Gruppträff där gruppen läser varandras sammanställningar och får möjlighet att ge feedback och utveckla tänkandet kring de kunskaper och kompetenser som är aktuella.

Moment 3. Individuell uppgift. Självvärdering + gruppträff

B:1 Deltagaren får en skriftlig sammanfattning av vad de generella nyckelkompetenserna innebär och gör en självskattning av sin egen kompetens i förhållande till dem. Uppgiften är att göra en kortfattad skriftlig beskrivning på sin kompetens.

1. Redogör för de kunskaper och erfarenheter du har inom varje kompetensområde och tala om hur och var du skaffat dig dem. Använd beskrivningen över nyckelkompetenserna som stöd i din beskrivning, tillsammans med din egen kartläggning.

Dnr 2007/56

2007-04-17

2. Försök kortfattat beskriva på vilket sätt tror du att du kan ha nytta av dessa kunskaper, erfarenheter och kompetens i framtiden.

Formulär och frågor för självvärderingen ges här i två varianter.

I variant A används en kortversion av kompetensbeskrivningen utan nivågradering. Den kräver en större insats av handledaren vid handledarintervjun men är relativt lätt för deltagaren att använda.

I variant B används en version av kompetensbeskrivningen med nivågradering som kräver lite mer av deltagaren. Extrauppgiften är att fylla i ett formulär om kompetens graderat efter nivåer.

*B:2 Gruppträff*_där man diskuterar varandras självvärderingar och kanske tillför mer fakta kring olika arbetsuppgifter och förtroendeuppdrag m.m. och vilken kompetens de kan ha tillfört.

Moment 4. Individuell handledarintervju för att fördjupa och komplettera självvärderingen. + analys av intervjun

Efter att ha läst igenom deltagarens reviderade beskrivning och självvärdering gör handledaren en intervju med utgångspunkt från dessa dokument. Intervjun ska på ett utforskande sätt ta fram deltagarens reella kompetens, även sådan som är dold eller som han/hon 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 tillfoga och ändra. Man bör också diskutera vad individen anser är största nyttan med denna kompetens i olika sammanhang (t.ex. i samhället, i arbetslivet, i vidare utbildning). Vid en validering som ger nivågradering går handledaren stegvis från nivå 1 till nivå 4 i den mer detaljerade beskrivningen över kärnkompetenserna. Handledaren analyserar sedan resultatet.

Moment 5. Kompetensintyg och meritportfölj.

Efter komplettering och sammanställning av kompetensskattningen undertecknar individen själv dokumentet. Handledaren intygar resultatet av sin analys av intervjun. Resultaten sammanfattas i ett kompetensintyg och en meritportfölj där också sammanställningen från moment 2 ingår. Deltagaren styrker sin kompetens och sina erfarenheter med olika dokument. Det kan vara kopior på kursintyg, betyg, diplom, arbetsintyg eller bedömningar från ledare, lärare, arbetsgivare eller andra relevanta personer. Man kan använda bedömningar av kursens/aktivitetens svårighetsgrad och kunskapsnivå i de fall sådana finns att tillgå.

Moment 6. Utvärdering av den genomgångna processen sker i ett kompletterande samtal.

Dnr 2007/56

2007-04-17

6.5 Checklista för bedömning av kvalitetskriterier

a) Syftet med valideringen

- Är målet för valideringsprocessen klart definierat och godkänt av deltagaren? Ska den t.ex. utmytna i ett kompetensintyg, en portfolio eller CV, och ska den stödja en karriärutveckling eller en personlig utveckling?
- Är valideringsprocessen etablerad och känd inom organisationen?

b) Aktörernas förpliktelser - trovärdighet och legitimitet

- Har varje deltagare fått information, vägledning och rådgivning inför processen?
- Är de olika stegen i processen tydligt beskrivna och framgår det klart vad de syftar till?
- Får varje deltagare tillräckligt stöd under processen?
- Är relevanta aktörer med i processen?
- Är både valideringsprocessen och resultatet del av valideringen?
- Görs en återkommande utvärdering av processen bland de inblandade parterna?

c) Tillit och förtroende

- Är deltagaren införstådd med kriterierna för kompetenserna?
- Är det tydligt angivet för varje bedömningsinstrument vilken specifik kompetens som det avser att mäta?
- Följer valideringsprocessen den etablerade gången?
- Kan deltagarens självskattade kompetenser vidimeras genom dokument eller relevanta personer?

d) Objektivitet

- Har bedömaren rätt fackkompetens och erfarenhet för värderingen?
- Har bedömaren kommunikativ kompetens och samarbetskompetens?
- Är det fastställt vem som ansvarar för kvaliteten på bedömaren kompetens?

6.6 Valideringen en lärprocess för deltagaren

Grundprincipen är att personen som valideras, deltagaren, har en aktiv roll vid valideringen. Pedagogiskt finns mycket att vinna på att göra valideringen till en lärprocess. Deltagaren får erinra sig och beskriva sina erfarenheter av olika förtroendeuppdrag, internationell och kulturell verksamhet m.m., kurser och cirklar, seminarier, konferenser, praktik och dyl. han/hon deltagit i och vad han/hon lärt under resans gång.

Handledarens/validerarens uppgift är att stödja processen och leda ett strukturerat resonemang för att nå det önskade målet, att tillsammans med deltagaren kartlägga och identifiera dennes resurser, medvetna och omedvetna och sedan hjälpa till att sortera och bearbeta dessa för att tydliggöra kompetensområden och vad som kan valideras. Deltagaren utvecklar sin självinsikt och blir klarare över var han eller hon står kompetensmässigt, vilken ambitionen är, vilka prioriteringar som är realistiska och relevanta samt vad kompetensen kan användas till. Valideringen kan öka medvetenheten om omvärlden, finna nya infallsvinklar och vidga perspektiv.

Dnr 2007/56

2007-04-17

Det innebär att handledaren har:

- en samtalsteknik som är anpassad till situationen
- en kunskap om de rätta frågorna, de frågor som för samtalet framåt
- en förmåga att lyssna
- en förmåga att synliggöra det outtalade, inspirera och motivera deltagaren att kunna uttrycka sig, beskriva och sätta ord på sin kunskap och kompetens.

Att medvetandegöra kunskap genom samtal är det centrala i validering och den speciella frågeteknik, som kallas *majevtiken* eller den sokratiska metoden vars syfte är att förlösa kunskapen, är ett viktigt hjälpmedel. Kunskapen måste komma inifrån och vara ett resultat av självkännedom och självinsikt (Andersson, 2000).

6.7 Handledarens roll och professionella hållningssätt

Handledaren ska ge bekräftelse och uppmuntran, vara trygghetsskapande och inge stöd och hopp, skapa klarhet och initiera till handling. (*Vägledning i validering*, Valideringsdelegationen 2005)

Handledaren ska också vara uppmärksam på att många bakgrundsfaktorer har betydelse. Studier visar t.ex. att kvinnor oftare än män underskattar sin kompetens och det kräver då extra stöd från handledaren för att de ska komma till sin rätt. En del invandrare kan ha språkproblem, som då måste överbryggas. Även andra kan vara ovana att uttrycka sig och då måste de ges extra tid och uppmuntran för att komma igång.

Handledaren ska ha ett professionellt förhållningssätt. Han/hon bör först göra en överenskommelse med den/de som ska valideras om vad som är syftet, vilka förväntningar man har på varandra och hur arbetet ska genomföras samt vilken tid det får ta.

Sedan bör man hålla sig till de uppställda ramarna och arbeta efter den målsättning man satt upp för valideringen. Det betyder inte att man inte kan göra avvikelser, men då måste man vara överens om att denagnar syftet med valideringen.

Handledaren bör ha ett empatiskt och uppgiftsinriktat förhållningssätt och kunna hantera dynamiska aspekter av samspelet. Att vara empatisk innebär att förstå och följa individens tankebanor och sätta sig i hans/hennes referensram, och inte utgå från sig själv. Alla individer har olika erfarenheter. Det innebär också att man har olika referensramar och tolkar det som sker mot bakgrund av tidigare erfarenheter. Det är viktigt att handledaren observerar sin egen personlighets inflytande på samspelet.

Att vara uppgiftsinriktad innebär att leda processen mot ett resultat och inte bli för personlig, och hålla en god balans mellan att genomföra handledningen och att hantera känslomässiga reaktioner som uppstår. Handledaren ska lyssna och ställa följdfrågor, men får inte avvika från ämnet. (Lantz & Friedrich, 2006)

Dnr 2007/56

2007-04-17

6.8 Några enkla riktlinjer för handledaren

6.8.1 Fällor i samspelets dynamik

Annika Lanz och Peter Friedrich tar i sin innehållsrika bok ”Vägledning för arbetslivet” upp en rad företeelser som kan förekomma i samspelets dynamik och som man bör ge akt på och hantera. Några exempel:

1. Empati får inte förväxlas med sympati. Om jag känner sympati utgår jag från mig själv, och vad jag känner för den andre. Empati utgår alltid från att försöka förstå vad den andre känner.
2. Empati får inte heller förväxlas med ett identifikatoriskt förhållningssätt. Att identifiera sig med den andre är inte att ta dennes perspektiv, även om det kan se ut så på ytan.
3. Feedback och återkoppling har en kognitiv komponent men måste också innehålla en känslomässig bekräftelse, att man respekterar den andres känslor utan att försöka ändra dem,
4. Det socioemotionella utbytet är nödvändigt men får inte växa så att det stör och menligt påverkar inriktningen att nå det resultat man satt upp som mål.

6.8.2 Enkla riktlinjer för intervjun

Utgångspunkten är beskrivningen av kärnkompetenserna plus den sammanställning av tidigare erfarenheter och den självskattning som deltagaren gjort. Handledarens roll är nu att fördjupa bilden genom frågor och följdfrågor som har att göra med kvalifikationer och kompetens. Men intervjun bör starta med att man påminner om att den är frivillig och att den inte innebär någon värdering av personen, utan är en sätt att fördjupa självskattningen och få fler och tydligare beskrivningar av personens kompetens. Handledaren gör anteckningar under intervjun för att ha minnesstöd för sin analys och för kompetensdokumentet.

a) Överblick 15 min.

Låt deltagaren ge en kort muntlig beskrivning av de erfarenheter han/hon listat, och vilka kunskaper det krävt. Komplettera med följdfrågor. Kanske har kunskapskraven underskattats (eller överskattats).

b) Fördjupning 2-4 timmar

Utgå från deltagarens självskattning och från den nivågraderade beskrivningen av kärnkompetenserna. Gå från kompetensområde till kompetensområde inom de sju generella kompetenserna och ställ kompletterande frågor om en nivå i taget. Försök att få deltagaren att berätta så konkret och tydligt som möjligt om hur han/hon använt olika kunskaper, färdigheter, kompetenser, och i vilket syfte. Det handlar om 7 x 4 nivåer, vilket bör vara med i tidsberäkningen.

c) Analys

Analysen av intervjuns resultat kan innebära justeringar och tillägg till självskattningen.

Exempel på frågeställningar inom varje nivå (Bloom):

1. Kunskaper och färdigheter: Vad? Vem? Var? Hur? Berätta! Beskriv!

Dnr 2007/56

2007-04-17

2. Tillämpa och agera: Hur förhåller sig ... till ...? Hur använder du dina kunskaper och erfarenheter på det här området? Vilka erfarenheter har du av att? Hur hanterar du den här situationen?

3. Analysera, relatera och värdera. Varför är det på det sättet? Vad är din åsikt om...? Hur kan du lösa problemet med... ? Hur värderar du A i förhållande till B? Jämför.... Gruppera.... Vilken slutsats drar du av det? Förklara orsaker, analysera.

4. Initiativ och uppnådda resultat. Ge exempel på hur du tagit egna initiativ inom det här kompetensområdet. Ge ex på resultat. Hur skulle du utveckla det här?

Dnr 2007/56

2007-04-17

Referenslista

Andersson, Per, Sjösten, Nils-Åke, Ahn, Song-Ee (2003). *Att värdera kunskap, erfarenheter och kompetens. Perspektiv på validering*, Myndigheten för skolutveckling, Forskning i fokus nr 9.

Andersson, Per (2003): *Validering som mobilisering och disciplinering*, Linköpings universitet.

Andersson, Per(2005) *Olika men lika - validering för arbetslösa*.

Assarsson, Liselott och Sipos, Katarina (2005) *Iscensättande av identiteter i vuxenstudie*, Linköpings universitet.

Dansk Ungdoms Faellesråd (2002). *Når fritid fører til fremtid*.

Europaparlamentets och rådets rekommendation om nyckelkompetenser för livslångt lärande Bryssel den 10.11. 2005 KOM (548) 2005/0221(CO).

Folkbildningsrådet(2006). *Yttrande angående EU-kommissionens förslag till en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande*.

Folkehøjskolernes Forening (2005). *Højskoledokumentation*, Rapport från i Danmark.

Högskoleförordningen. (SFS 1993:100).

Mot en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande, SEC 2005:957.

Realkompetanseprosjektet: Rapport om prosjekt om dokumentasjon av realkompetansen i folkehøgskolen (2002).

Skolverket (2006). *Intyg i det offentliga skolväsendet för vuxna*.

Lantz, Annika (2005). *Något nytt i ditt liv? En handbok i coachning för rörlighet i arbetslivet*, Fritz Change AB.

Lantz, Annika och Friedrich, Peter (2006). *Vägledning för rörlighet i arbetslivet*, Studentlitteratur.

Myndigheten för skolutveckling (2005). *Slutrapport angående uppdrag om utökad försöksverksamhet med validering av reell kompetens*, Dnr: 2003:760.

SOU 2001:78. *Validering av vuxnas kunskap och kompetens*. Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet.

Dnr 2007/56

2007-04-17

SOU 2004:30 *Folkbildning i brytningstid- en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor*, Regeringskansliet, Utbildnings- och Kulturdepartementet.

Valideringsdelegationen (2005). *Kartläggning av valideringsverksamheten inom studieförbund och folkhögskolor samt synpunkter på validering*.

Valideringsdelegationen (2006). *Studiecirklar, föreningsliv, kompetenser och validering*.

Valideringsdelegationen (2006). *Tankar och förslag kring vägledning och vägledares roll i valideringsprocessen*.

Valideringsdelegationen (2006). *Valideringsmetodik inom folkbildningen*.

Valideringsdelegationen (2006) *Vägledningsstöd vid validering*.

Bilagor: Verktyg för kartläggning, självskattning och kompetensintyg

1. Kartläggning av utbildningar, uppdrag och arbetsuppgifter (se appendix!)
2. Självskattning av generella kompetenser utan nivågradering
3. Självskattning av generella kompetenser med nivågradering
4. Kompetensintyg över generella färdigheter och kompetenser

Dnr 2007/56

2007-04-17

Bilaga 2**2. Självskattning av generella kompetenser**

Uppgiften är att inventera och skriftligt beskriva vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser som dina olika erfarenheter i studier, uppdrag och arbete gett dig inom de generella kompetensområden som du får en skriftlig översikt över.

1. Redogör för de kunskaper och erfarenheter du har inom varje kompetensområde och tala om hur och var du skaffat dig dem. Använd beskrivningen över de generella kärnkompetenserna som stöd i din beskrivning, men känn dig inte låst av dem utan beskriv de kunskaper och färdigheter du själv har skaffat dig. Använd också din egen tidigare kartläggning över studier, arbetsuppgifter och uppdrag för ange var och hur du förvärvat kompetenserna.

2. Försök kortfattat beskriva på vilket sätt tror du att du kan ha nytta av dessa kunskaper, erfarenheter och kompetens i framtiden.

GENERELLA KÄRNKOMPETENSER I FOLKBILDNING OCH INFORMELLT LÄRANDE**Demokratisk kompetens (inkl. åsiktskompetens)**

Kännedom om de demokratiska värderingarna.

Kunskap i föreningsteknik och erfarenhet av att ingå i beslutsprocesser på demokratisk grund

Erfarenheter av att ta medansvar för gemenskapen och uppgifterna i en grupp

Erfarenheter av att forma åsikter utifrån en värdegrund

Egna initiativ för att påverka utifrån demokratiska värderingar

Social kompetens

Kunskap om samarbete och hur en grupp fungerar .

Förmåga att bidra till ett positivt arbetsklimat och goda relationer

Erfarenheter av att bygga upp nätverk och goda relationer.

Erfarenheter av att hantera konflikter.

Egna initiativ att aktivt delta i och agera i grupper med deltagare med olika bakgrund och kultur.

Interkulturell kompetens

Kunskaper i språk

Kunskap om nordiska, europeiska och globala organisationer och sammanhang.

Kunskap om andra kulturer och deras värderingar.

Erfarenhet av att kommunicera med människor från andra kulturer

Erfarenheter av att samarbeta i interkulturella sammanhang..

Förmåga att relatera det lokala till det globala t.ex. i hållbar utveckling

Kulturell kompetens

Kunskap om olika kulturyttringar i samhället

Dnr 2007/56

2007-04-17

Egna erfarenheter av aktivt deltagande i kulturella aktiviteter
Erfarenheter av att arrangera kulturella aktiviteter
Egen skapande verksamhet
Initiativ till att utveckla kultur

Lärandekompetens

Kunskap om olika källor till information och om olika arbetsformer.
Förmåga att ta till sig nya kunskaper och färdigheter och kunna utveckla och tillämpa dem.
Erfarenheter av att organisera sitt lärande och visa uthållighet i studier för att uppnå ett visst resultat.
Erfarenheter av att analysera, bearbeta och skaffa överblick
Förmåga att fritt söka sig fram till egen bildning.

Kommunikativ kompetens

Förmåga att kommunicera i tal och skrift, och på främmande språk
Kunskaper i datakommunikation.(t.ex. Officepaketet)
Erfarenheter av att framföra ett budskap och argumentera för sina åsikter
Erfarenheter av att kommunicera med olika människor och grupper
Framställning av egna skrifter/rapporter/informationsmaterial/websidor o.dyl.

Organisatorisk och ledningskompetens

Kunskap om arbetsorganisation och projektarbete
Samarbets- och konfliktkunskap och erfarenhet av att använda den kunskapen.
Erfarenheter av att planlägga och genomföra strukturerade aktiviteter för grupper.
Erfarenheter av att genomföra verksamhet utifrån uppsatta värderingar och syften.
Erfarenheter av att leda samarbets- och förändringsprocesser i syfte att uppnå ett visst resultat.

Dnr 2007/56

2007-04-17

Bilaga 3**3. Självskattning av nivågraderade generella kompetenser**

A. Utgå från Beskrivningen över generella kärnkompetenser och ange genom kryss på varje rad nedan var du anser att du befinner dig i fråga om varje kompetens.

B. Svara sedan på de 3 frågorna som följer sist i dokumentet.

DEMOKRATISK KOMPETENS	Saknas	Finns	Finns i hög grad
Kunskaper och färdigheter			
1.1			
1.2			
Förmåga att tillämpa och agera			
2.1			
2.2			
Förmåga att analysera och värdera			
3.1			
3.2			
Initiativ och uppnådda resultat			
4.1			
4.2			

SOCIAL KOMPETENS	Saknas	Finns	Finns i hög grad
Kunskaper och färdigheter			
1.1			
1.2			
Förmåga att tillämpa och agera			
2.1			
2.2			
2.3			
Förmåga att analysera och värdera			
3.1			
3.2			
Initiativ och uppnådda resultat			
4.1			
4.2			

Dnr 2007/56

2007-04-17

INTERKULTURELL KOMPETENS	Saknas	Finns i viss grad	Finns i hög grad
Kunskaper och färdigheter			
1.1			
1.2			
1.3			
Förmåga att tillämpa och agera			
2.1			
2.2			
Förmåga att analysera och värdera			
3.1			
3.2			
Initiativ och uppnådda resultat			
4.1			
4.2			
4.3			

KULTURELL KOMPETENS	Saknas	Finns i viss grad	Finns i hög grad
Kunskaper och färdigheter			
1.1			
1.2			
Förmåga att tillämpa och agera			
2.1			
2.2			
2.3			
Förmåga att analysera och värdera			
3.1			
3.2			
Initiativ och uppnådda resultat			
4.1			
4.2			

LÄRANDEKOMPETENS	Saknas	Finns i viss grad	Finns i hög grad
Kunskaper och färdigheter			
1.1			
1.2			
Förmåga att tillämpa och agera			
2.1			
2.2			
Förmåga att analysera och värdera			
3.1			

Dnr 2007/56

2007-04-17

3.2			
Initiativ och uppnådda resultat			
4.1			
4.2			

KOMMUNIKATIONS KOMPETENS	Saknas	Finns i viss grad	Finns i hög grad
Kunskaper och färdigheter			
1.1			
1.2			
1.3			
Förmåga att tillämpa och agera			
2.1			
2.2			
Förmåga att analysera och värdera			
3.1			
3.2			
Initiativ och uppnådda resultat			
4.1			
4.2			

ORGANISATORISK- OCH LEDNINGSKOMPETENS	Saknas	Finns i viss grad	Finns i hög grad
Kunskaper och färdigheter			
1.1			
1.2			
1.3			
Förmåga att tillämpa och agera			
2.1			
2.2			
2.3			
Förmåga att analysera och värdera			
3.1			
3.2			
Initiativ och uppnådda resultat			
4.1			
4.2			
4.3			

**B. GÖR EN SKRIFTLIG BESKRIVNING AV DINA GENERELLA KOMPETENSER.
GENOM ATT SVARA PÅ FÖLJANDE FRÅGOR.**

1. Vilka kunskaper och erfarenheter anser du att du har inom varje nyckelkompetens? Använd beskrivningen över kärnkompetenserna som stöd i din beskrivning men gör gärna tillägg.

Dnr 2007/56

2007-04-17

2. Hur och var har du skaffat dig dessa färdigheter och kompetens? Utgå från din egen sammanställning .

3. På vilket sätt tror du att du kan ha nytta av dessa kunskaper, erfarenheter och kompetens i framtiden?
