

GÖTEBORGS UNIVERSITET
Läroprogrammet
Box 300
405 30 GÖTEBORG



Alternativ kompetensutveckling inom ett svenskt företag

En studie av ett alternativt sätt att komplettera personalkompetens med hjälp av kunskapsvalidering.

Glenn Lagergren
Luis Young

Pedagogiskt/didaktiskt
examensarbete 15 p
Handledare: Eva Andersson
Examinator: Biörn Hasselgren
Läroprogrammet, kurs LAU690 ht 2008
Rapportnummer: HT08-2611-06P

Förord

Vi som skrivit denna uppsats är Luis Young och Glenn Lagergren och vi arbetar båda två för ett företag som heter Göteborgs Tekniska College, förkortat i denna rapport med GTC. Företaget har i skrivande stund funnits i ungefär tio år och bedriver en bred verksamhet inom kompetensutveckling. Mer om företaget och dess bakgrund står att läsa i bakgrundskapitlet i denna skrift.

Tack till alla dem som vi har intervjuat och som svarat villigt på våra frågor. Vi vill också tacka Göteborgs Tekniska College för deras stöd samt även till Volvo Powertrain för deras samarbete.

Ett stort tack till vår handledare Eva Andersson på Göteborgs Universitet som har kommit med mycket goda råd i samband med vårt författande.

Glenn Lagergrens ansvarsområden i rapporten har varit:

- Bakgrundsbeskrivning
- Teoriavsnitt med tidigare forskning
- Intervjuer och dokumentation av dessa.
- Metodavsnitt
- Redogörelse av fråga 2 och 3
- Koppling till styrdokument
- Slutsatser och diskussion

Luis Young ansvarsområden har varit:

- Redogörelse av projektets bakgrund
- Beskrivning av valideringsprocessen
- Redogörelse av fråga 1 och 4

Sammanfattning

Alternativ kompetensutveckling inom ett svenskt företag -
En studie av ett alternativt sätt att komplettera personalkompetens med hjälp av kunskapsvalidering.

Författare: Glenn Lagergren, Luis Young

Typ av arbete: Examensarbete 15p

Handledare: Eva Andersson

Examinator: Biörn Hasselgren

Läroprogrammet, kurs LAU690

Datum: december 2008

Rapportnummer: HT08-2611-06P

Nyckelord: kompetensutveckling, validering, studiemotivation

Vi har undersökt ett projekt som Göteborgs Tekniska College har bedrivit inom en organisation på Volvo Powertrain. Projektet benämns: "Skills at PDL (Product Development Laboratory). Syftet med projektet har varit att identifiera och säkerställa att erforderliga kompetenser finns på plats vid rätt tid inom organisationen.

Vår undersökning har syftat till att undersöka vad som händer med deltagarnas studiemotivation när de före studierna får genomgå en valideringsprocess.

Vi har formulerat följande frågeställningar:

- På vilket sätt har GTC använt validering i projektet och varför?
- Vilka fördelar respektive nackdelar med validering lyfter lärare/elever/andra fram?
- Kan det undersökta projektet ses som en del i deltagarnas livslånga lärande, i så fall hur?
- Hur kan man belysa relationerna mellan kompetensvalidering och studiemotivation?

För att kunna undersöka huruvida företagsförlagda, pedagogiska projekt fungerar som kompetensutvecklingsmetod har vi gjort en fallstudie i form av kvalitativa intervjuer samt använt oss av relevant litteratur som berikar vår studie. Detta har vi gjort för att kunna klarlägga möjligheterna och problemen med projekt som detta och för att samla information om hur projektet uppfattades av både deltagare och lärare.

Resultaten från vårt arbete tyder bl.a. på att:

Motivationen höjs genom att förankra syfte och motiv med valideringsprocessen på ett tidigt stadium för alla inblandade.

Undersökningen har gett en vägvisning för hur man kan gå vidare och implementera nästa fas av projektet på ett bättre sätt.

Innehållsförteckning

1.	Inledning	1
2.	Bakgrund till vårt undersökta fall	3
2.1.	Om Göteborgs Tekniska College AB (GTC).....	3
2.2.	Om Göteborgsregionens tekniska gymnasium (GTG)	4
2.3.	Om Volvo Powertrain (VPT).....	4
2.4.	Vårt undersökta fall - GTC:s projekt för VPT: Skills at PDL (Product Development Laboratory)	6
3.	Syfte	7
4.	Teori och tidigare forskning om kunskap, lärande och motivation	8
4.1.	Om Validering	8
4.2.	Om kunskap, lärande och motivation	12
4.3.	Vuxnas lärande.....	16
4.4.	Styrdokument	17
5.	Metod	19
5.1.	Metod och frågeställning	20
5.2.	Val av intervju personer.....	21
5.3.	Läraryrkesintervjuer	21
5.4.	Deltagarintervjuer	21
5.5.	Intervju av projektansvarig	22
5.6.	Reliabilitet och validitet.....	22
6.	Resultatredovisning och diskussion.....	24
6.1.	Frågeställning 1: På vilket sätt har GTC använt validering i projektet och varför? ...	24
6.2.	Frågeställning 2: Vilka fördelar respektive nackdelar med validering lyfter lärare/elever/andra fram?	25
6.3.	Frågeställning 3: Kan vårt undersökta projekt ses som en del i deltagarnas livslånga lärande, i så fall hur?	29
6.4.	Frågeställning 4: Hur kan man belysa relationerna mellan kompetensvalidering och studiemotivation?.....	32
7.	Slutsatser och diskussion	35
7.1.	Pedagogisk och företagsförlagd undervisning.....	35
7.2.	Diskussion om konsekvenser för läraryrket.....	36
7.3.	Koppling till styrdokument	36
7.4.	Förslag till fortsatt forskning	37
7.5.	Slutord.....	37
8.	Litteratur/text - förteckning.....	38
9.	Bilaga 1: Frågeunderlag till ”Tio generella kompetenser”	40
10.	Bilaga 2: Processkarta validering	41
11.	Bilaga 3: Valideringens olika steg.....	42

1. Inledning

Att det finns ett behov av ökad kompetens för att kunna ”klara jobben” är något man hör från flera olika källor varje dag från företagare, skolor och politiker. Alla är överens om att vi måste ha bättre kunskap för att kunna möta de nya produktionskraven och kunna hantera ny teknik som gör industrin effektivare. Abrahamsson (2008) skriver i en artikel publicerad på Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskapens hemsida att:

Goda baskunskaper, IT-kunnande, social kompetens, flexibilitet och bra yrkeskunskaper brukar betonas när det gäller att hantera arbetets nya krav. Kompetens i arbetslivet är också ett viktigt inslag i dialogen mellan arbetsmarknadens parter. (Abrahamsson, 2008)

Enligt Borgström och Gougoulakis (2006) får det effekter för vad vi bör lära oss när villkoren på arbetsmarknaden ändras:

Yrkeslivets allt snabbare omstrukturering aktualiserar behovet av nya kompetenser, nya kunskaper, nya kvalifikationer. Utbildning får därmed allt större betydelse för hur den enskildes och samhällets framtid kommer att formas (Borgström och Gougoulakis, 2006, s 25).

Ett exempel som illustrerar situationen är att för tjugo år sedan var det viktigt att kunna svetsa, idag är det viktig att kunna programmera en robot som svetsar. En lösning är att ”plocka” människor från produktionen och utbilda dem i det som behövs, ett annat sätt är att ha mer inriktade yrkesutbildningar för vuxna, framför allt för nyanlända invandrare som kan tänkas snabbt komma in på arbetsmarknaden och då ta ett jobb som man har utbildats för. Detta är en aktuell fråga idag då regeringen har lovat nya yrkesutbildningsplatser inom vuxenutbildningen. Fjäll (2008) skriver på teknikföretagens hemsida att:

Bland annat föreslås en utökning av den gymnasiala yrkesutbildningen, yrkesvux, med 3200 platser under nästa år. Teknikföretagen skulle gärna se ännu fler platser, men ser detta förslag som en signal till kommunerna att se till att även vuxna kan skaffa sig yrkesutbildningar som hittills i princip bara varit tillgängliga för ungdomar. (Fjäll, 2008)

Vi står inför en situation som fordrar en lösning, vuxna skall utbildas för att få högre kompetens och kunna klara av arbetsuppgifterna i ett modernt industrisamhälle. Frågan är hur man kan göra det på bästa sätt. Ett sådant sätt, som har fått stor spridning på senare år, är att dokumentera och värdera de kunskaper och färdigheter som en person redan har för att därefter göra en individuell studieplan. Tanken med detta är bland annat att kunna anpassa utbildningsinsatserna mer efter var och ens behov. I valideringsdelegationens slutrapport (2008) kan man läsa:

Genom deltagande i utbildningsinsatser, lärande på arbetsplats eller lärande i andra sociala miljöer kommer en kontinuerlig kunskaps- och kompetensinhämtning att ske. Utbildningssystemet kommer inte att kunna dimensioneras för att erbjuda och tillhandahålla allt det lärande som sker till exempel på en arbetsplats. Av det skälet måste alternativ i form av valideringsmöjligheter fortsatt utvecklas och det är då viktigt att validerade kompetenser ges ett erkännande likvärdigt som om kunskaperna inhämtats i formell miljö (Valideringsdelegationen, 2008, sid 20).

Vidare att:

Validering som genomförs inom ramen för det offentliga utbildningsväsendet för vuxna ska sträva efter att bekräfta och dokumentera individuella kunskaper och kompetenser i förhållande till kriterier beskrivna i form av kursplaner. (Valideringsdelegationen, 2008, sid 26)

Det finns många möjligheter med validering, detta beskrivs ofta som att det föreligger en ”vinna-vinna”- situation som består i att individen får dokumenterat sin kompetens samtidigt som företagen slipper kostnader för att utbilda sin personal i sådant de redan kan eller redan har dokumenterade kunskaper i. Detta uppnår man menar valideringsdelegationen (2008) genom att ha fokus på kvalitet i valideringsprocessen:

Synen på vad kvalitet är varierar också beroende på perspektiv; å ena sidan kan man inom validering tala om kvalitet ur ett arbetsgivarperspektiv, vilket ofta innebär krav på viss kunskapsnivå och precisa beskrivningar. Kvalitet ur ett individperspektiv handlar å andra sidan i huvudsak om den direkta nyttan av en valideringsinsats. (Valideringsdelegationen, 2008, sid 91)

För att läsaren skall få en bild av den utbildningsverksamhet vi har undersökt kommer vi först att ge en beskrivning av denna. Därefter tar vi upp ett antal teorier om validering, kunskapsbegrepp och motivationsfaktorer i samband med vuxnas lärande. I kapitel fem beskriver och diskuterar vi den metod vi har använt i vår undersökning. Resultaten med sammanfattande kommentarer finns under kapitel sex och vi har också valt att lägga en viss analys redan i det kapitlet. Slutdiskussion med koppling till styrdokument samt råd om fortsatt forskning finner vi under kapitel sju.

2. Bakgrund till vårt undersökta fall

Här följer en redovisning om de olika parterna och deras roll i vår fallstudie. Det är av vikt för läsaren att kunna förstå hur de olika parternas förhållande till varandra ser ut. Nedan uppgifter bygger mycket på egna erfarenheter men vi har också hämtat mycket inspiration ifrån Göteborgs Tekniska Colleges dokumentation.

2.1. Om Göteborgs Tekniska College AB (GTC)

GTC är ett företag som arbetar med kompetensutveckling inom den industriella sektorn. Företaget ägs till 25,5 % av AB Volvo, 25,5% av Volvo Car Corporation (VCC), Volvo personvagnar AB samt 49 % av Göteborgs stad. Genom att GTC ägs av både näringsliv och industri så har man en närhet till industri och kommun som är unik. Organisationen inom GTC bygger på att man har en VD som samtidigt också fungerar som rektor och som därmed också har det övergripande pedagogiska ansvaret. Bakgrunden till att GTC grundades 1996 (då under namnet GTG, se mer nedan) var att industrin såg att man då som nu hade svårt för att rekrytera rätt människor med rätt kompetens till svensk industri.

Ambitionen var att skapa attraktiva utbildningar med den tekniska inriktning som företagen och kommunledningen ansåg att den industriella sektorn behövde. Bredden inom vad-GTC erbjuder gör det möjligt för deltagarna att profilera sig inom teknik eller naturvetenskap. Kurserna i mekatronik/automation, telematik och produktionsteknik är framtagna i nära samarbete med näringslivet för att säkra framtidens behov för Sveriges industrier.

Närheten till industri och kommun speglas inte bara genom de kurser som bedrivs utan även om man tittar på var GTC har sina lokaler. Lokalerna är belägna vid TK-porten som är en av huvudportarna in till Volvo personvagnars produktionsanläggning som ligger i Torslanda, Göteborg. Man har även lokaler inom fabriksområdet och vid Lindholmen som ligger på Älvstranden på ön Hisingen i Göteborg.

Inom GTC finns det tre verksamhetsområden: Kvalificerad Yrkesutbildning (KY), Kompetensutveckling för yrkesverksamma (KfY) och Gymnasium (GY). Inom GTC bedrivs även en ständig affärsutveckling genom att man tillsammans med kunden eller beställaren skräddarsyr utbildningar som passar in i de olika företagens behov. Därför är det nödvändigt för personalen som arbetar inom GTC att ha en bred ofta teknisk inriktning för att möta de krav som kommer från industrin. Lärarna har därför också ofta en bakgrund som anställda inom industrin eller någon annan bakgrund från svenskt näringsliv.

2006 var året då man organiserade om och bytte namn från GTG till GTC. Man bröt då ut KY- och KfY-utbildningarna för att låta de ingå i GTC:s huvudsakliga verksamhet. GTG blev då ett dotterbolag till GTC. Anledningen till att man bestämde sig för denna omorganisation var att man såg ett behov av att tydliggöra och ge respektive kurser och utbildningar rätt förutsättningar för att ligga i fronten för kompetensutveckling i Sverige.

År 2008 blev GTC ett certifierat teknikcollege vilket innebär att man följer vissa uppslagna rutiner samt att man får en kvalitetsstämpel på det man gör. Kravet för att bli teknikcollege är att företaget skall utbilda det näringslivet frågar efter, man skall bidra med en förbättrad kvalitet på teknisk utbildning och därigenom också dokumentera och följa upp verksamheten för att kvalitetssäkra utbildningarna. För mer information om vad ett teknikcollege är och vad det innebär rekommenderar vi läsaren att gå in på följande hemsida: www.teknikcollege.se.

2.2. Om Göteborgsregionens tekniska gymnasium (GTG)

GTG är sedan 2006 ett dotterbolag till GTC och där all gymnasieverksamhet återfinns. I skolan studerar ungefär 360 ungdomar varje år. GTG erbjuder två specialutformade program med fokus på industri och teknik samt naturvetenskap. Utbildningen kräver en ganska hög ambitionsnivå hos den studerande. Anledningen till att den är krävande är att det handlar om en utökad studieomfattning. Utbildningen bygger på att man läser ett fullständigt gymnasieprogram om 2500 obligatoriska poäng. Utöver det läser deltagarna kurser samt APU (Arbetsplatsförlagd utbildning) som därmed gör att man som deltagare kommer upp i en poängnivå som ligger på 3100 resp. 3600 poäng. Studenterna läser alltså ett utökat industritekniskt program.

På GTG vill man tidigt få in ett tänkande hos deltagarna som innebär att när man kommer till sin skola på morgonen så är det som vilken arbetsdag som helst. Detta innebär att deltagarna har en 40-timmars vecka som även innebär att man tar mycket ansvar för sitt eget lärande. Tanken bakom detta är man vill ligga så nära arbetslivet som möjligt, inte bara genom sin placering utan genom hela verksamheten. Det är en röd tråd som man håller hårt på.

2.3. Om Volvo Powertrain (VPT)

AB Volvo har idag kunder i mer än 180 länder runt om i världen¹. Man hade 2006 ungefär 100 000 personer anställda i främst Sverige, Frankrike, Japan, USA, Kina, Brasilien och Sydkorea. Man är världens andra största bolag inom sin bransch.

Volvo Powertrain AB (VPT) är ett dotterbolag till AB Volvo som ansvarar för att ta hand om utveckling och tillverkning av drivlinor. Med drivlina menar man motor, växellåda och drivaxeln/drivaxlarna. Man levererar omkring 200 000 motorer och 80 000 växellådor per år. På grund av att bl.a. lagkraven på motorernas emissioner och kundernas krav på lägre bränsleförbrukning blir allt strängare så kräver det en ständig utveckling mot att optimera motorernas effektivitet. En avdelning är motorlaboratoriet där man bl.a. testar vibrationer, bränsleförbrukning och ljudnivå. Personalen verksam inom denna avdelning har genomgått ett projekt som syftar till öka personalens kompetenser inom bl.a. matematik. Detta gör VPT för att man vill främja människors möjligheter till fortsatt utveckling inom företaget. Detta projekt är förlagt till GTC (men undervisningen sker i de

¹ AB Volvo eller Volvokoncernen innefattar bolagen: Volvo Lastvagnar, Mack (Amerikanskt lastbilmärke ägt av Volvo), Renault Trucks, Nissan Diesel, Volvo Bussar, Volvo Construction Equipment, Volvo Penta, Volvo Aero samt Volvo Financial Service

båda företagens lokaler) och det är också detta projekt vår undersökning handlar om.

2.4. Vårt undersökta fall - GTC:s projekt för VPT: Skills at PDL (Product Development Laboratory)

Under en längre period har GTC planerat och genomfört tekniska utbildningar för olika Volvo företag, bland annat Powertrain. Under oktober 2007 kontaktades GTC av Powertrains ledningsgrupp eftersom man ansåg att verkningsgraden hos vissa av GTC genomförda utbildningar främst inom området el, elektronik och mätteknik inte var så hög. Även resultaten av utbildningar som genomfördes av andra anordnare visade samma tendens.

VPT och GTC finner tillsammans att orsaken till problemet var att många deltagare som skickades/anmälde sig själva till olika utbildningar saknade grundläggande kunskaper för att tillgodogöra sig utbildningen. Situationen gav enligt VPT upphov till negativa effekter hos alla inblandade parter. Beställaren satsar ekonomisk i form av köpta kurser och förlorad arbetstid och får inte önskat resultat. Individerna känner frustration när han eller hon inte kan ta till sig nya kunskaper och framförallt får en negativ inställning när det gäller att lära sig nytt. Detta har framkommit genom de olika kursutvärderingarna man låter deltagarna fylla i efter avslutad kurs. Utbildningsanordnarna kan inte genomföra uppdraget på ett tillfredställande sätt så att alla deltagare uppnår de uppsatta kursmålen.

Inför denna situation bestäms att GTC utarbetar ett förslag där man identifierar kunskaper på gymnasienivå (som bygger på skolverkets kunskaper i kursplanerna för gymnasiet) inom en del valda kompetensområden och föreslår åtgärder för att säkra nivån.

Andersson och Fejes (2005) påpekar att det är på sin plats att se valideringens förtjänster från arbetsgivarens perspektiv:

Att synliggöra medarbetarnas kompetens kan vara underlag för att utveckla organisationen och verksamheten. Den kompetens man känner till är lättare att ta vara på, och det ger också möjlighet att erbjuda kompetensutveckling som passar både individen och organisationen (Andersson och Fejes, 2005, sid 159).

VPT/GTC bestämmer sig för att använda en modifierad valideringsmodell. Mer om vad detta innebär beskriver vi i vår resultatpresentation i kapitel 6.

3. Syfte

Vi har undersökt ett projekt som Göteborgs Tekniska College har bedrivit inom en organisation på Volvo Powertrain. Examensarbetet är begränsat till att studera just detta projekt och tar inte upp i vilken omfattning som liknande projekt används i Sverige som en generell metod för kompetensutveckling inom svenskt näringsliv. Anledningen till att vi har valt denna angränsning var att vi ville belysa ett projekt från flera håll för att kunna komma fram till väsentliga slutsatser för just detta projekts framtida fortskridande. Arbetet har också bedrivits inom en sådan tidsrymd att vi anser att angränsningen varit nödvändig.

Vår undersökning har syftat till att undersöka vad som händer med deltagarnas studiemotivation när de före studierna får genomgå en valideringsprocess. Vi har formulerat följande frågeställningar:

- Fråga 1: På vilket sätt har GTC använt validering i projektet och varför?
- Fråga 2: Vilka fördelar respektive nackdelar med validering lyfter lärare/elever/andra fram?
- Fråga 3: Kan det undersökta projektet ses som en del i deltagarnas livslånga lärande, i så fall hur?
- Fråga 4: Hur kan man belysa relationerna mellan kompetensvalidering och studiemotivation?

4. Teori och tidigare forskning om kunskap, lärande och motivation

Vi kommer här att presentera de teorier som vi har använt oss av för att kunna ställa relevanta frågor och analysera de resultat vi har fått.

4.1. Om Validering

I regeringens departementsskrivelse (DS 2003:23) ges följande definition av begreppet validering, och hur det kan tillämpas:

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

Vidare skriver regeringen att:

Validering bör bli aktuell främst i tre sammanhang: som ett led i en pågående utbildning i syfte att klarlägga kunskapsnivån, anpassa innehållet i och/eller förkorta studietiden för den enskilde, i anslutning till vägledning för att definiera utgångsnivå för vidare studier för att dokumentera faktiska kunskaper och färdigheter inför ansökan om anställning eller i samband med personalutveckling på arbetsplatsen (DS 2003:23, s 19).

Vilka deltar i valideringsprocessen

Företag/Branschorganisation/Fackligorganisation

Dessa organisationer genomför en analys som leder till ett urval av lämpliga kandidater för validering.

Validand

Andersson och Fejes (2005) skriver att:

Den som blir validerad benämner vi alltså ”validand”
(Andersson och Fejes, 2005, sid 149).

Individen anses ha olika kompetenser förvärvade på formellt, icke-formellt eller informellt sätt men saknar dokumentation i form av betyg eller intyg.

Bedömare

Yrkeslärare eller person med motsvarande kunskaper och erfarenhet inom kompetensområdet

Genomförande av valideringsprocessen

Inledande samtal

För många människor är kunskapen om den egna kompetensen så oklar att en inledande kompetenskartläggning är nödvändig. En sådan kartläggning är lämpligt att genomföra som ett första steg i valideringsprocessen. Valideringsdelegationen (2008):

Syftar till att genom en kortare intervju och dokumentinsamling ge en övergripande bild av individens kunskaper och kompetens.

(Valideringsdelegationen, 2008, sid 56)

Kartläggningen bygger i första hand på dokument över personens tidigare utbildning och anställning. När sådana dokument inte finns eller är för gamla är den egna redovisningen

underlag för bedömning av hur individen ska kunna gå vidare mot studier eller arbete. Genom strukturerade samtal ska bedömaren hjälpa individen att formulera sin samlade kompetens som grund för en realistisk självbild och fortsatta ställningstaganden. Samtalet bör inledas med allmänna och öppna frågor för att på detta sätt skapa en positiv och trygg atmosfär. Under det inledande samtalet skall bedömaren i möjligaste mån identifiera validandens relation till de tio baskompetenser (se bilaga 1) som Valideringsdelegationen anser är gemensamma för alla yrkesområden. Bedömaren och den valideringssökande bör tillsammans sammanfatta och dokumentera den sökandes situation och ha det som underlag för nästa steg i processen. Dokumentationen kan göras på olika sätt, här följer två olika exempel tagna ur GTC:s valideringsmanual (2007):

1. Under samtalet ställer bedömaren frågor enligt frågeunderlaget och validanden svarar, svaret dokumenteras.
2. Med frågeunderlaget som ledning för bedömaren och validanden ett samtal och bedömaren noterar kommentarer i frågeunderlaget när man anser att frågan är besvarad. (GTC:s valideringsmanual, 2007, sid 6)

Frågor kring baskompetenserna skall så långt som möjligt vara kopplade till det yrke/arbetsuppgifter individen har området.

Självskattning

Självskattning handlar om att individen med hjälp av ett givet material gör en bedömning av den egna förmågan. Genom att få information om vilka mål som eftersträvas inom givna kompetensområden och ett underlag i form av självskattningsfrågor kan individen reflektera och förbereda självskattningsdokumentationen i lugn och ro så att den ger en så träffsäker bild som möjlig. Självskattning är ett inledande instrument vid en validering. Individen gör en bedömning av sin kompetens i relation till givna krav. Syftet är att individen ska få en uppfattning om vilka kunskaper han eller hon har inom ett aktuellt område samt nivån på kunskapen. Självskattningsunderlaget och målbeskrivningen av de kompetenser som skall valideras lämnas till validanden efter genomfört inledande samtal och det utforskande samtalet bör äga rum högst efter en vecka. För att uppnå en så enhetlig nivå som möjlig delar man självskattning i olika nivåer som är gemensamma för alla kompetensområden, enligt tabell 1 nedan som återfinns i GTC:s valideringsmanual (2007):

Nivå 0	Inga kunskaper inom området.
Nivå 1	Grundläggande kunskaper, kan utföra elementära uppgifter. Behöver assistans.
Nivå 2	Goda kunskaper inom området. Kan tillämpa dessa i normalt förekommande arbetsuppgifter och arbetar då självständigt.
Nivå 3	Har fördjupade kunskaper och erfarenheter att tillämpa dessa i komplicerade uppgifter. Kan utbilda och ge assistans till nivå 1 och 2.
Nivå 4	Unika kunskaper och bred erfarenhet att tillämpa dessa i mycket komplicerade uppgifter. Är en auktoritet inom området. Utbildar övriga nivåer alternativt kan driva utveckling.

Tabell 1: fördelningen av de olika kunskapsnivåerna för självskattning. (GTC:s valideringsmanual, 2007, sid 7)

Utforskande samtal.

Med resultaten av det inledande samtalet och självskattning som underlag genomför bedömare och sökande ett djupare samtal med syftet att bestämma sökandes validerbarhet inom de olika kompetenserna. Valideringsdelegationen (2008):

Syftar till att genom en längre intervju och genomgång av befintliga dokument avgöra om behovet finns för ytterligare bedömning och värdering. I de fall det är svårt att avgöra vilka insatser som kan vara lämpliga bör expertis tillkallas för att medverka i förslag till åtgärder (Valideringsdelegationen, 2008, sid 58).

Det är under den del av processen som man kommer överens om vilka kompetenser kan valideras och inom vilka områden den sökande behöver kompletterande utbildning. Under samtalet fastställer man resultaten av självskattningen, oftast skattar individen sig själv för lågt eller för högt. Tillsammans kartlägger man vilka arbetsuppgifter den sökande har haft och på vilket sätt de olika kompetenserna kommer till användning under de olika arbetsmomenten. Beskrivning av arbetsuppgifterna skall leda till en preliminär arbetsplatsanalys som kan användas som hjälpmedel när man bestämmer vilka kompetensområden som är aktuella för validering. När man för samtalet om arbetsuppgifter är det lämpligast att använda sig av Valideringsdelegationens modell där uppgifterna delas i tre olika kategorier: kärnarbetsuppgiften, kompletterande arbetsuppgifter samt styrande och förbättrande arbetsuppgifter.

Dokumentation utforskande samtal.

För att underlätta bedömning av kommande steg i processen bör det utforskande samtalet dokumenteras för varje kompetensområde. Som grundmaterial har man den sökandes självskattningsmatris och anteckningar från samtalet. Samtalet skall vara relaterat till de olika mål som finns för det valda kompetensområdet och kopplas till arbetsuppgifterna som den sökande har haft. I möjligaste mån skall man försöka få fram en beskrivning av arbetsuppgifterna uppdelade i de tre tidigare nämnda kategorier, kärnuppgifter, kompletterande och utvecklande uppgifter. Angående dokumentationen av det utforskande samtalet så skriver valideringsdelegationen (2008) i sin slutrapport:

Utlåtande fördjupad kartläggning – efter en fördjupad kartläggning ska det framgå vilken kunskap och kompetens individen särskilt vill framhålla och eventuellt bedöma. I de fall expertis konsulteras vid fördjupad kartläggning ska det av dokumentationen framgå om denne lämnar en rekommendation om ytterligare åtgärder eller om individen anses ha förutsättningar att söka arbete inom aktuellt yrkesområde. (Valideringsdelegationen, 2008, sid 59)

De två nedanstående rubrikerna speglar GTC:s tolkning av valideringsdelegationens intentioner och har sitt ursprung i GTC:s egna valideringsmanual.

Valideringsplan

Det utforskande samtalet avslutas med att bedömare och den sökande tillsammans bestämmer nästa steg i processen. Om det finns kunskaper som kan valideras upprättas en valideringsplan. För de kunskapsområden där den sökande inte har tillräckliga kunskaper för validering dokumenteras kunskapsnivån och man bestämmer tillsammans om och i så fall hur de nödvändiga kunskaperna kan inhämtas. Det kan ske genom enskilda kurser, kompletterande utbildning eller formativ validering. Andersson och Fejes (2005) menar att:

Det är inte självklart vilken väg individen ska ta, utan han/hon kan behöva hjälp med planeringen av detta. Detta är också fallet när möjligheten till komplettering finns men inte är någon självklar del av processen (Andersson och Fejes, 2005, sid 124).

Slutsamtal

Efter genomförd validering sker återkoppling till validanden genom ett slutsamtal där valideringresultaten meddelas och man diskuterar gemensamt eventuella framtida åtgärder i form av kompletterande utbildning eller studier på högre nivå . Vid godkänd validering utfärdas betyg för motsvarande kursen. Om inte alla mål uppnås av validanden under valideringsprocessen dokumenteras de kunskaper som har valideras i ett intyg.

Valideringens uppkomst

Andersson, Sjösten och Ahn (2003) menar att:

Ett uttalat syfte med validering är att bidra till den sociala rättvisan, bl.a. när det gäller tillträde till högre utbildning. Det är i detta syfte som valideringen har sina rötter. Senare har yrkeskompetensen hamnat i fokus, och ur individperspektiv handlar det då alltså om att hjälpa människor att formalisera sin kompetens. Detta kan tänkas hjälpa dem på arbetsmarknaden, men det kan även ha ett personligt värde. Det handlar också om att öka arbetsgivarnas tillgång till faktiskt och formellt kompetentarbetskraft, och att på samhällsnivå underlätta/förobbilliga försörjningen av arbetskraft. Det är frågan om en anpassning av människor till rådande arbetsmarknad och nationella behov (Andersson, Sjösten och Ahn, 2003, sid 112).

Ovanstående text förklarar en av orsakerna till valideringens uppkomst och visar att efter att genomgått en utvecklingsprocess är validering ett lämpligt verktyg för att genomföra kompetens och gapanalys.

Det finns översiktsbilder som visar hur valideringsprocessen går till och som med fördel kan användas som förklaringsmodell (se bilaga 2 och 3).

Validering och motivation

Motivationsfaktorerna hos individen kan förbättras med en god valideringsprocess enligt Andersson och Fejes (2005), de vill mena att

Validering kan ge tillträde till en utbildning, ge möjlighet att klara en utbildning snabbare, ja kanske rent av att få den formella kompetensen utan utbildning. Allt detta torde vara lockande för individen, i relation till vardagssammanhanget (Andersson och Fejes, 2005, sid 156).

Vidare påpekar de att:

Den formella kompetensen kan ha ett egenvärde – för den som tidigare misslyckats i skolan kan det vara viktigt i sig att faktiskt få ett betyg (Andersson och Fejes, 2005, sid 157).

Relationen mellan validering och motivation diskuteras mer utförligt i resultatet till fråga 4.

4.2. Om kunskap, lärande och motivation

Eftersom deltagarna i GTC-projektets kurser är vuxna menar vi att det är viktigt att veta någonting om vuxenstuderandes speciella situation och förutsättningar för att kunna tolka resultatet av vår undersökning. Därför har vi med ett avsnitt om detta här.

Man kan konstatera att betydelsen av kunskap har ändrats rent historiskt men också synen på rättigheten till ny kunskap. Enligt Borgström och Gougoulakis (2006) så har synen på kunskap en direkt relation till utvecklingen av samhället:

I takt med civilisationens utveckling i mer demokratisk riktning grundläggs respekten för människans "naturgivna" rättigheter. Erkännande av varje individs lika värde och rätt till personlig växt genom bland annat tillgång till utbildningsmöjligheter har upphöjts till universella principer. (Borgström och Gougoulakis, 2006, s 27).

En förutsättning som många, bl.a. Borgström och Gougoulakis (2006) också framhåller är betydelsen av kommunikation som redskap för att nå en bra inläring. Kommunikationens betydelse framhålls ofta i samband med olika former av skoldebatter som förs i samhället. I meningsutbytet människor emellan så finns det utrymme för både reflektioner och tankar kring vad man själv står i förhållande till andra människors tankar. Vi lär oss också att acceptera och respektera andra människors åsikter i samtalet. Borgström och Gougoulakis (2006) menar att kommunikationen alltid spelat en stor roll för människors lärande och läroprocess:

Mänskliga samhällen återskapas ständigt genom kommunikation mellan sina medlemmar. Under kommunikationen överförs det kulturarv som består av bland annat kunskaper, känslor, estetiska upplevelser, idéer och förhållningssätt. (Borgström och Gougoulakis, 2006. Sid 27).

Precis som det är svårt att ange vad kunskap är, lika svårt är det att säga vad som egentligen avses med lärande eller läroprocess. Läroprocessen kan se olika ut bl.a. beroende på i vilken situation den lärande befinner sig i livet. Om man har tvingats till att studera eller om man själv har valt detta får konsekvenser för lärandet. En slutsats man kan dra enligt Hård af Segerstad, Klasson och Tebelius (2007) är att:

Vi ska sträva efter att utforma undervisningen på så sätt att hänsyn tas till de drivkrafter för lärande som finns i varje människa. (Hård af Segerstad, Klasson och Tebelius, 2007, sid 26).

Vidare menar Hård af Segerstad, Klasson och Tebelius att man kan definiera läroprocessen på följande sätt:

Den process som föregår skapandet av kunskap hos en individ eller i en grupp. (Hård af Segerstad, Klasson och Tebelius, 2007, sid 27).

Hård af Segerstad, Klasson och Tebelius betonar att man kan konstatera följande om synen på läroprocesser:

- Läroprocesser sker i ett sammanhang där den lärande i samspel med omgivningen påverkar och låter sig påverkas.
- Läroprocesser är samtidigt intellektuella, känslomässiga och handlingsinriktade. Det är inte möjligt att skilja intellekt från känslor och handling.
- Läroprocesser följer ett förlopp som växlar mellan förståelse och handling (Hård af Segerstad, Klasson och Tebelius, 2007, sid 38).

Kompetensutveckling syftar ibland till att ge någon form av ändring i beteendet hos individen. Detta behandlar vi också senare i denna rapport.

Man kan alltså se en relation mellan kunskap, lärande och beteendeförändringar, något som också Hård af Segerstedt, Klasson och Tebelius (2007) betonar när de skriver om de inre aktiviteter som sker i människors medvetande:

Till inre aktiviteter hör vårt sätt att ta emot och skapa mening i information, hur vi ändrar vårt handlande som resultat av det vi lär och hur vi bedömer konsekvenserna av vårt handlande.

(Hård af Segerstad, Klasson och Tebelius, 2007, sid 28).

En förutsättning för lärande är de olika motivationsfaktorer man som människa har med sig in i en inlärningssituation. Steinberg, (2006) skriver:

Att förstå hur erfarenhet påverkar motivationen är en av dina första och viktigaste utmaningar när du möter en ny grupp av kursdeltagare.

(Steinberg, 2006, sid 24).

Återkommande begrepp i litteratur som behandlar motivation är inre och yttre motivation. Inre motivation är som det låter en pådrivningsfaktor som kommer inifrån d.v.s. studierna är helt frivilliga och man väljer det själv för att man har ett genuint intresse för att lära sig. Det kan också handla om att man är intresserad och har en god erfarenhet av ämnet av olika anledningar. Yttre motivation bygger mer på att man lär sig för att man då kanske kan få ett jobb, eller för att uppnå ett visst betyg. Det är ofta mer långsiktiga faktorer man motiverar sig med, exempelvis att det kan bli nyttigt att i framtiden kunna det aktuella ämnet. Många menar dock att begreppet motivation är mycket mer komplicerat än så. Ahl (2005) tidigare teorier som forskare haft och har om vad motivation egentligen är för något och vad det kan ha för betydelse för människor och samhällen. Hon skriver om ett alternativt sätt att närma sig begreppet:

Jag skulle föreslå att man närmar sig motivation som ett *relationellt* begrepp. I praktiken används det på det sättet. Man kan förvisso påstå att man känner sig omotiverad i betydelsen trött eller håglös eller motiverad i betydelsen pigg och energisk, men frånsatt dessa användningar, så är man alltid motiverad (eller omotiverad) i förhållande till *något*. (Ahl, 2005, sid 98).

Vissa menar dock att man skall vara försiktig med att tro att motivationen består genom hela utbildningstillfället alltså att man inte behöver göra något för att behålla den inom gruppen eller individen. Enligt Rogers (2003) måste man arbeta med gruppen eller individen för att kunna hålla uppe motivationsnivån. Man skall vara medveten om att motivationen hos en grupp kan förändras:

I en framgångsrik grupp växer motivationen och utvecklas. I en grupp som inte fungerar skrupplar den ihop och dör – ett nederlag för läraren.

(Rogers, 2003, sid 27).

Vidare menar Rogers (2003) att man genom forskning har kommit fram till en del kriterier som bör gälla för att lärandet skall bli så effektivt som möjligt. Dessa grundtankar har hon hämtat ifrån de två brittiska författarna Peter Honey och Alan Mumford:

- Aktivitet – man gör något.
- Reflektion – man reflekterar över sin erfarenhet.
- Teori – man ser hur erfarenheten och reflektionen stämmer överens med teoretiska idéer.

- Pragmatik – man tillämpar det man lärt sig på praktiska problem (Rogers, 2003, s 30).

4.3. Vuxnas lärande

Livslångt lärande handlar om att man inte ser på lärande som något som bara sker under de tidiga åren i skolan utan också som något som man bör ta ansvar för även i vuxen ålder. Vi låter därför texten flyta ihop om vuxnas lärande och livslångt lärande. Vi går också in på vad personalutbildning är för något och vad det kan innebära för den enskilde och företaget.

Begreppet livslångt lärande har en bakgrund i att man från 1970-talets början började använda begreppet som ett sätt att motverka de uppfattningar som gjorde gällande att vuxna inte är kapabla att lära, att det inte går att lära "gamla hundar" att sitta. Gustavsson (1996) skriver följande om livslångt lärande:

Främst har begreppet använts i diskussionen om vuxenutbildning för att motverka ett nedärvt synsätt som säger att vuxna inte är kapabla att lära något nytt. (Gustavsson, 1996, sid 48).

Lärande sker i alla former, såväl på fritiden som i arbetslivet, ett erkännande av detta är ett första steg mot att ta sin kunskap på allvar. I takt med samhällets utveckling har också begreppet använts på lite olika sätt. Man har börjat se kunskapen som något som ger värde till individen, att den utvecklar. Gustavsson (1996) skriver vidare att:

I diskussionen om utbildning har detta huvudsakligen skett i samband med teorin om humankapitalet. Det innebär att utbildning motiveras i ett samhälle genom att vara en investering i det mänskliga kapitalet. (Gustavsson, 1996, sid 53).

Enligt Abrahamsson (2006) så kan man definiera personalutbildning på följande sätt:

Personalutbildning är en form av lärande som enligt definitionen organiseras och bekostas av arbetsgivare." (Abrahamsson, 2006, sid 252).

Så i vårt fall kan man alltså direkt påstå att vi har med detta begrepp att göra. Det gäller att i så stor utsträckning som möjligt få deltagarna i personalutbildningen att förstå bakgrund och syfte med den arbetsplatsförlagda utbildningen. Det gör man ofta genom att "knyta an" till personalens ordinarie arbetsuppgifter. Abrahamsson (2006) skriver vidare att:

En given del i arbetsplatslärandet är yrkesteori, yrkesanknutna kunskaper och färdigheter, förtrogenhet med verksamhetens innehåll och mål och de övriga kompetenser som behövs i arbetet. (Abrahamsson, 2006, sid 250).

Detta menar vi betyder att man i en organisation dels måste ha ett tydligt definierat mål, dels att man i verksamheten på ett kontinuerligt sätt arbetar för en djupare förståelse hos samtliga medarbetare om vart man är på väg och vilka krav det ställs på företaget i form av exempelvis bättre och effektivare produkter. Då har man också en bra förutsättning för att klara de utmaningar de innebär att ligga i framkant för utvecklingen inom sin bransch. Abrahamsson (2006) nämner detta:

I arbetslivet styrs verksamheten av produktionsplaner, managementmodeller och kvalitetskrav. Lärande och utveckling utgör inte mål i sig utan utgör verktyg för att främja goda arbetsförhållanden och gynnsamma produktionsresultat. (Abrahamsson, 2006, sid 251).

Men vilka effekter ger personalutvecklingen? Ja, enligt Rönnqvist och Thunborg (1996) så rör det sig ofta om motivationella effekter:

Dessa värderingar kan antingen innebära att människor anpassas mer till organisationens mål och metoder eller blir mer förändringsbenägna i enlighet med organisationens intentioner. Samtidigt kan sägas att motivationella effekter i sig kan leda till att människor blir mer benägna att själva skaffa sig ytterligare utbildning. (Rönnqvist och Thunborg, 1996, sid186).

Detta är intressant för oss då många av dem som intervjuats i vår undersökning just har påpekat detta. Vi kommer sedermera att utveckla vårt resonemang om detta i resultat och diskussionsavsnitten. Vi kommer senare också att återkomma till dessa teman för att kunna motivera våra ställningstaganden.

4.4. Styrdokumentet

Deltagarna i vårt undersökta projekt läser formella gymnasiekurser i matematik. Därför tar vi också upp någonting från den läroplan som reglerar de frivilliga skolformerna såsom gymnasieutbildningen.

Man kan tydligt läsa i Lpf-94 och i de kursplaner som finns för gymnasiet att det inte förekommer någon styrning för hur undervisningsmetoderna skall bedrivas. Det existerar heller inte några rekommendationer om hur verksamheten bör ledas utan det man fokuserar på från skolverkets sida är att eleverna når sina mål i alla ämnen. Det är m.a.o. upp till den som står för undervisningen att fritt välja arbetsformer så länge som eleverna uppnår målen. I Lpf94 (1994) kan vi läsa:

Skolans verksamhet måste utvecklas så att den svarar mot uppställda mål. För att en skola skall utvecklas måste den fortlöpande ifrågasätta sina undervisningsmål och arbetsformer, utvärdera sina resultat och pröva nya metoder” (Lpf94, 1994, sid 7).

Läroplanen har ett perspektiv som kan ge en bra grund att stå på för individen för att hon eller han skall kunna fortsätta sitt livslånga lärande. Ur Lpf 94:

Genom studierna skall eleverna skaffa sig en grund för livslångt lärande.
Förändringar i arbetslivet, ny teknologi, internationalisering och miljöfrågornas komplexitet ställer nya krav på människors kunskaper och sätt att arbeta.
(Lpf 94, 1994, sid 5).

Det finns fler kopplingar ur Lpf 94 vi kan använda för att belysa det arbete vi har bedrivit. Vidare kan vi läsa i Lpf 94:

De frivilliga skolformerna skall nära samverka med den obligatoriska skolan, med arbetslivet, med universiteten och högskolorna och med samhället i övrigt”
(Lpf 94, 1994, sid 14).

Samt längre ner i samma stycke:

Det är särskilt viktigt att skolan samarbetar med arbetslivet om den yrkesförberedande utbildningen” (Lpf 94, 1994, sid 14).

Vi återkommer till läroplanen under slutdiskussionen.

5. Metod

Som framgått ovan har vi valt att undersöka ett fall, en kompetensutvecklingsinsats som GTC bedriver ute hos ett företag. Vi har valt att genomföra vår studie med hjälp av kvalitativa intervjuer av både lärare och deltagare samt att vi har sökt och läst sådan litteratur som vi menar är nödvändig för att dels förstå det de intervjuade sa men också för att kunna komma fram till våra slutsatser. Vi har valt dessa metoder för att vi ville ha en djupare och bredare bild över hur lärare och deltagare har uppfattat projektet och vilka problem man har mött. Vi vill kunna knyta an till vad som har forskats om tidigare och se om litteraturen har någon relevans för vår studie. Samsynen men också motsägelser hos lärare och deltagare har varit viktiga för oss i det syfte som vi har.

Kvalitativa och kvantitativa metoder

Vi har valt att genomföra vår studie med en kvalitativ inriktad metod och vi skall här försöka redogöra för bakgrunden till vårt val. Vi är dock medvetna om att det inte alltid går att säga att en viss metod är rent kvalitativ utan att kanske ibland har olika studier inslag av metoder från bägge inriktningarna.

När det gäller den kvantitativa metoden så bygger den ofta på en ganska omfattande insamling av olika data, dessa data kan exempelvis vara i form av enkäter som man skickar ut för att få svar på. Enligt Stukat (2005):

Har kvantitativa metoder en fördel i sin stora bredd och generalitet men har också kritiserats för att inte kunna representera ett djup och en mer detaljrik forskning. Kritikerna menar också att kreativ forskning hindras genom de stränga kraven på reliabilitet, validitet och generalisering (Stukat, 2005, sid 31).

Vi kommer senare i den här rapporten skriva mer om begreppen reliabilitet och validitet.

När det gäller den kvalitativa metoden betonar Stukat att:

Huvuduppgiften för den kvalitativa synsättet är att tolka och förstå de resultat som framkommer, inte att generalisera, förklara och förutsäga. Man vill karaktärisera eller gestalta något” (Stukat, 2005, sid 32).

Detta var en av våra intentioner med denna studie, att försöka gå djupare och försöka undersöka projektets form och syfte med tanke på hur ett företag kan utvecklas genom fokus på kunskap. Det vi gjort är att utföra en s.k. fallstudie, alltså en studie där vi specifikt har koncentrerat oss på ett unikt projekt (med unikt menar vi att samtliga inom en avdelning genomför kompetensbedömning och företagsfinansierade studier på arbetstid) inom ett industriföretag som vill utveckla sin verksamhet genom att satsa på sin personals kompetens. Vi håller därför med Stukat (2005) när han skriver om den kvalitativa metodens tillämpning på fallstudier:

En liknande ansats används ofta också i fallstudier (Case study) där man ingående studerar exempelvis en enda människa eller en enda arbetsplats, ofta med hjälp av en kombination av metoder (observationer, intervjuer, brev, bilder osv.). Genom att på detta sätt koncentrera sig på en speciell händelse, person eller företeelse, försöker forskaren få fram kunskap och djupare förståelse – en flerdimensionell bild – som exempelvis en kvantifierande surveyundersökning skulle ha svårare att klara av” (Stukat, 2005, sid 33).

Eftersom vi ville åstadkomma just det så föll sig vårt val av metod ganska naturligt.

Intervjuerna registrerade vi genom att använda oss av en digital diktafon. Med det menar vi en diktafon som registrerar ljud genom att skapa datafiler. Detta för att kunna citera personerna ifråga rätt men också för att kunna gå tillbaka regelbundet för att kontrollera uppgifter. Det blev lättare för oss att kunna jämföra hur personerna hade svarat. Vi märkte att det även blev lättare att rapportera om intervjuerna. Diktafonen har många fördelar, en fördel är bl.a. att man kan lätt pausa för att hinna skriva ner det som personerna säger. Enligt Kvale (1997) är ljudinspelningen bra för då kan intervjuaren:

Koncentrera sig på ämnet och dynamiken i intervjun. Orden tonfallet, pauserna och dylikt registreras i en permanent form som intervjuaren kan återvända till för omlyssning. (Kvale, 1997, sid 147).

Man får dock inte med det visuella intrycket av intervjun och det kanske man kan se som en nackdel.

Vi är naturligtvis medvetna om att spela in intervjuer också kan medföra vissa risker och nackdelar bl.a. att personerna kan bli tveksamma i sina svar och vara rädda för att vara ärliga då det registreras för eftervärlden på ett definitivt sätt. Vi var dock noga med att påpeka att intervjuerna var helt frivilliga och vi var också tydliga med att påpeka frivilligheten med att bli inspelad. Vi har också försökt låta deltagarna vara anonyma genom att inte ange deras namn i examensarbetet.

5.1. Metod och frågeställning

Nedan redovisar vi vilken metod vi har använt för att besvara våra frågeställningar och i förlängningen vårt syfte. Metoderna varierar givetvis i förhållande till vilken fråga det rör sig om. Vi vill därför här göra klart för hur vi har tänkt.

Fråga 1: På vilket sätt har GTC använt validering i projektet och varför?

- Denna fråga har vi besvarat med hjälp av dokumentation från valideringsdelegationen och GTC i kombination med våra egna erfarenheter, kunskaper och olika teorier och begrepp om validering.

Fråga 2: Vilka fördelar respektive nackdelar med validering lyfter lärare/elever/andra fram?

- Här har vi i huvudsak använt oss av intervjuer med deltagare och lärare där åsikter om projektet har framkommit på ett för oss tydligt sätt. Vi har sedan kopplat samtalen till olika former av teorier för att belägga och styrka våra analyser av svaren vi har fått från intervjupersonerna.

Fråga 3: Kan vårt undersökta projekt ses som en del i deltagarnas livslånga lärande, i så fall hur?

- Den här frågeställningen har vi kopplat till teorier om livslångt lärande och vuxnas lärande i synnerhet. Vi har tagit del av intervjuerna och analyserat dessa med hjälp av ovanstående teorier och litteratur.

Fråga 4: Hur kan man belysa relationerna mellan kompetensvalidering och studiemotivation?

- Detta är en analytisk frågeställning som vi framförallt har fått tolka oss fram till genom intervjuer och litteratur. Men vi har också frågat deltagarna och lärarna hur de ser på denna koppling.

5.2. Val av intervju personer

Vi har gjort urvalet av lärare att intervjuas med tanke på två saker:

- De som varit involverade från början av valideringsprocessen och som har bakgrunden till projektet klart för sig och som därför kan redogöra för hur intentionerna i projektet har fullföljts. Detta perspektiv är viktigt för att kunna få en bild över hur man har lyckats.
- Lärare som kommit in i projektet efter en tid och då enbart som lärare.

Dessa två perspektiv anser vi ger en bred bild över uppfattningen av projektet.

Vi ville ha med deltagare som befinner sig mitt i projektet. Anledningen till det var framförallt att dessa personer skulle kunna komma med tankar och idéer som är aktuella och "dagsfärsk". Vi vill här också påpeka att det vid tillfället för studien inte fanns tillgång till personal som genomgått hela processen. Vi begränsade oss också till de personer som deltog i matematik kursen. Detta för att kunna ge en koncentrerad bild över deltagare som befinner sig i samma grupp.

5.3. Lärarintervjuer

Vi intervjuade två lärare om hur de upplever/har upplevt projektet från sina respektive perspektiv. Under intervjuerna fick lärarna bl.a. svara på frågor som:

- Kan du redogöra för hur du blev engagerad i projektet?
- Hur tycker du att det har varit att undervisa gruppen?
- Vad har du stött på för problem?
- Hur upplever du att deltagarnas inställning har ändrats genom projektets gång.

5.4. Deltagarintervjuer

Vi genomförde intervjuerna i samband med ett lektionstillfälle för att kunna få en naturlig koppling till projektet. Vi intervjuade två deltagare, vi förstår att antalet kan uppfattas som litet men vi anser det tillräckligt då även andra samtal fördes med gruppen på ett mer informellt sätt.

Deltagarna deltog frivilligt i vår studie och ingen av dem vi frågade tackade nej till att medverka. De fick frågor som handlade om att kunna fånga in följande:

- Personens attityd/inställning till ämnet.
- Personens attityd/inställning till projektet, från början till nuvarande situation.
- Ta reda om de skulle vilja delta i liknande projekt igen.

- Ta reda på vad de själva tycker att de har lärt sig och hur eller om det har påverkat dem.

5.5. Intervju av projektansvarig

För att få en bra bild över beställarens perspektiv, i det här fallet representanter för Volvo Powertrain så utförde vi även intervjuer med berörd personal. Detta gjorde vi därför att vi ville få en bra förståelse över vilka intentioner beställarens hade haft från början och om man har kunnat se några direkta effekter av projektet. Vi valde också att inte använda oss av något "fast" underlag, vi utgick istället från ett fritt samtal där vi resonerade kring de här frågeområdena:

- Förutsättningar att satsa på inför sådana här projekt.
- Förväntningar på generella effekter av medarbetares kompetens genom lärande aktiviteter.
- Förändringar i inställningen hos människor på arbetsplatsen i relation till kompetensutveckling.
- Åtgärder man kan vidta för att motivera människor att lära.
- Relationen mellan validering av kunskap och studiemotivation.
- Svårigheter och möjligheter med pedagogiska projekt.

5.6. Reliabilitet och validitet

Tillförlitlighet i undersökningsresultaten är en grundläggande förutsättning för alla studier. Vi har själva har en relation till projektet då en av oss är aktiv som bedömare i det undersökta projektet. Detta förhållande kommer vi att problematisera nedan.

Validitet beskrivs på följande sätt av: Esaisson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud (2007):

Det ständigt återkommande översättningsproblemet blir därför om vi empiriskt undersöker det som vi på den teoretiska nivån påstår att vi undersöker. Kort sagt: Hur står det till med Validiteten?

(Esaisson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud, 2007, sid 63).

Validitet eller giltighet är alltså något man bör ha i åtanke vid varje del av forskningsprocessen. Den är som en kvalitetsparameter. Vi har försökt att hålla oss till detta men det finns självklart saker man kan ha vissa invändningar och tankar kring om man har validitet i allt man gör på vägen. Ett exempel är hur man förhåller sig till de centrala frågorna i en studie jämfört med intervjufrågorna. God validitet borde innebära att man har ställt relevanta frågor i förhållande till de forskningsfrågor man har att besvara som forskare. Vi har försökt att fokusera på centrala begrepp i våra samtal med personer i projektet, begrepp som motivationsfaktorer och validering

Vi skall här försöka redogöra för hur vi ser på validiteten och reliabiliteten i vårt arbete. Vi gör det främst genom att problematisera vår nära relation till projektet samt personerna som verkar i projektet. Eftersom forskaren själv är en del av instrumentet i intervjuundersökningar (genom att både ställa frågorna och analysera svaren) finns det en risk att reliabiliteten i rapporten sänks. Vi har dock försökt att vara så objektiva som

möjligt och verkligen försökt dissekera vad det kan finnas för risker med att ha en relation till de människor som spelar en stor roll i studien. Även personerna inom Volvo Powertrain har en direkt relation till oss helt enkelt därför att de är våra kunder, våra uppdragsgivare. De kan därigenom utgöra en påverkan på oss som gör arbetet mindre trovärdigt.

Frågan är på vilket sätt det kan påverka våra resultat?

Vi har försökt hantera detta genom att belysa och problematisera från olika håll. Vi har frågat både lärare och uppdragsgivare som vi har en relation till men vi har också intervjuat personer som vi inte har någon relation till. Därmed tycker vi att vi har fått in tillräckligt många perspektiv som gör rapporten mer valid eller giltig. En annan viktig del i vår studie och som gör den mer tillförlitlig är att vi har använt oss av flera metoder. Intervjuer, samtal, genomgång av texter och observationer. Detta gör att vi anser oss ha samlat ihop tillräckligt med material för att kunna göra en rimlig tolkning. Litteraturen vi valt är dock begränsad och vald av oss efter bästa förmåga. Texterna som vi använt som referens i studien har i huvudsak handlat om de vuxnas lärande och om hur det kan ses som en del i det livslånga lärandet.

Vi vill också påpeka att vi i det här fallet har ett ganska litet urval av personer som varit involverade i projektet av skäl som tidigare angivits. Begränsningen valdes också med tanke på rapportens omfattning och är som också nämnt enbart förlagd till det specifika uppdrag som GTC har hos VPT.

Vi har under arbetets gång som sagt varit medvetna om att våra relationer kan utgöra en fara för studien då det kan påverka arbetets giltighet men vi vill då mena att vår uppsättning av metoder samt valet av personer att ingå i studien i stor grad undanröjer dessa tvivel. Vi har exempelvis vid intervjuerna försökt att undvika att ställa ledande frågor och också varit måna om att återge det som lärarna och deltagarna sagt på ett korrekt sätt.

Begreppet reliabilitet kan beskrivas på en del olika sätt och det avspeglas också i hur Stukát (2005) väljer att beskriva det:

Reliabiliteten kan översättas till hur bra mitt mätinstrument är på att mäta – hur skarpt eller hur trubbigt det är. Den definieras ibland också som mätningens motstånd mot slumpens inflytande” (Stukát, 2005, sid 125).

Vi menar att vårt val av att använda diktafon vid intervjuerna förbättrar reliabiliteten i vår undersökning. Detta för att man kan gå tillbaka på ett lätt sätt för att kontrollera svaren som intervjupersonen har uppgett samt av andra skäl som vi tidigare nämnt. Vår studies reliabilitet kan också ifrågasättas om man tar i beaktning vår egen bakgrund. Studien kan bli bättre tack vare att vi känner till projektet och dess inblandade parter väl och därför tror vi att vi kan göra lämpliga bedömningar och tolkningar. Men reliabiliteten kan också äventyras och bli sämre för att vi ibland riskerar att bli ”hemmablinda” och vara okänsliga för en del faktorer som påverkar resultatet. Vi har dock varit två om att gå igenom intervjuerna och vi har försökt att vara lyhörda för varandras åsikter om vilken tolkning som bör göras. Vid intervjusituationerna har vi alltid sett till att vi kan sitta i ”lugn och ro” med intervjupersonen dvs. att ha tillgång till en ostörd lokal så att personen som blir intervjuad inte kan bli störd av utomstående personer, detta menar vi förbättrar reliabiliteten.

6. Resultatredovisning och diskussion

Vi redovisar här våra resultat och de diskussioner och analyser vi gör av svaren. Med analys menar vi tolkning av intervju svar med hjälp av litteratur men också tolkning av svar genom våra egna erfarenheter och kunskaper. Vi valde att ha med de här delarna i ett och samma kapitel på grund av att intervjuerna vi gjorde var förhållandevis få och tar därför inte så stort utrymme och lämpade sig att redovisa på det här sättet.

6.1. Frågeställning 1: På vilket sätt har GTC använt validering i projektet och varför?

GTC har använt en modifierad variant av validering om man jämför med de rekommendationer från Valideringsdelegationen som vi beskrev tidigare. Skillnaden ligger i genomförandet av valideringen. Målgruppen och syftet med valideringen överensstämde med delegationens uttalade mål som finns i tidigare avsnitt. Syftet med valideringen vid GTC var att identifiera kompetens hos deltagarna och jämföra företagets behov av kompetens med den befintliga kunskapen hos deltagarna och upprätta en plan för kompetensförsörjning.

Här vill vi göra klart att det vi avser med projektet är både valideringsprocessen och de kurser som deltagarna sedan får gå.

Med hänsyn till arbetssituationen på Powertrain samt efter MBL-förhandlingar togs samtliga på avdelningen (cirka 170 personer) ut till projektet. Skälet till att man valde validering som metod var för att man ville i sin organisation som vi nämnt tidigare identifiera kunskapsnivån hos de olika medarbetarna.

Beställaren fördelar de anställda i grupper om 20 som körs till GTC:s lokaler på Torslanda där kunskapsbedömningen äger rum. Kunskapsbedömningen beräknas ta en vecka, där man genomför två pass om dagen. Två olika uppsamlingspass planeras in för efterslänrare som inte kan delta i ordinarie tillfälle på grund sjukdom, arbetssituation och liknande anledningar.

Den modifierade valideringsmodellen innebar bl.a. att det inledande samtalet ersattes av information från avdelningschefer och en gemensam genomgång i anslutning till kunskapsbedömningen. Efter bedömningen genomfördes en kombination av ett utforskande samtal och ett slutsamtal med samtliga deltagare. Där går läraren och deltagaren igenom resultaten av bedömningen och arbetar fram en studieplan för varje individ. Under samtalet berörs även några av de grundläggande kompetenser som har anknytning till fortsatta studier och viljan att lära sig nytt. Den väsentliga skillnaden jämfört med den allmänna valideringsprocessen (som vi beskrivit närmare i tidigare kapitel) är att alla skulle gå genom samma process och kompetensområdena var förutbestämda. Det utforskande slutsamtalet dokumenteras efter en särskild mall tillsammans med studieplanen.

Projektet får namnet: ”Skills at PDL” och syftar till att identifiera och säkerställa att erforderliga kompetenser finns på plats vid rätt tid för att förbättra organisationen. Något som går helt i linje med vad Andersson och Fejes (2005) menar när de diskuterar validering från arbetsgivarens perspektiv.

Man kallar de förutbestämda kompetensområdena för general skills och specific skills, alltså baskompetenser och specifika kompetenser. Förutsättningen för att nå specifika kompetenser bygger på att deltagaren kan tillgodogöra sig baskompetensen först. Man säger vidare från projektets ledning att man gör detta med ett huvudsyfte och det är enkelt uttryckt att man är ute efter att behålla sin konkurrenskraft genom kompetenta medarbetare.

Om man utgår från Andersson, Sjösten, Ahn (2003) resonemang skulle man kunna säga att en validering av den sorten GTC och Powertrain genomförde syftade till att ge vinster åt samtliga inblandade. Syftet var vidare att det skulle medföra ett ökat värde för individen och att det skulle ge företaget större tillgång till arbetskraft med lämplig kompetens. Detta resonemang får även stöd av Andersson och Fejes (2005) teorier om validering.

6.2. Frågeställning 2: Vilka fördelar respektive nackdelar med validering lyfter lärare/elever/andra fram?

Vi presenterar först resultat från intervjuerna med deltagarna och därefter resultaten från lärarintervjuerna. Slutligen följer vi upp och diskuterar dessa resultat med hjälp av litteraturen, det är också då vi först analyserar svaren från de intervjuade personerna.

I1 = Resultat från intervju 1

I2 = Resultat från intervju 2

Resultat från intervjuerna med deltagarna.

Fråga: Hur har du upplevt detta projekt från det att det startade nu?

- Svar: I början var det väldigt oklart, vi visste inte i vilket syfte detta skulle användas. Det var mycket rykten och vi var inte på det klara med varför vi skulle göra detta och vad det skulle användas till. Många var rädda för att de inte skulle få så bra resultat och inte veta vad det skulle kunna leda till. Det kunde kanske stå mellan de och någon annan med bättre utbildning. Att de skulle få lida för det. (I1)

Fråga: Kände du och övriga deltagare till det övergripande målet med valideringen och kurserna som helhet? Var syftet tillräckligt förankrat?

- Svar: Det var nog ingen som egentligen visste varför vi gjorde det här. (I1)

Fråga: Har inställningen till studier förändrats under kursens gång?

- Svar: Jag vet inte hur motiverade folk var från början. Men för min egen del så är det mycket roligare att gå kursen nu för man hänger med på ett bra sätt. Vi har också en väldigt bra atmosfär i gruppen. (I1)

Fråga: Har du fått någon annan inställning till kunskap och kompetens?

- Svar: Ja, absolut. (I2)

Fråga: Känner du att företaget är intresserat av din kompetens, din kunskap?

- Svar: Ja, det var väl ett av syftena med detta. Jag skulle gärna se att företaget spann vidare på detta och inte bara nöjer sig med att ge oss grundkompetens utan även något mer. Att man fick chansen att gå ännu längre. Vi har mycket kompetens rent praktiskt och skulle behöva läsa in den teoretiska delen också. (I2)

Fråga: Kände du så själv också?

- Svar: Min egen inställning har hela tiden varit att ta vara på tillfället att läsa upp sig och repetera på betald arbetstid med gratis kurslitteratur och allt vad det innebär. Det tyckte jag var ett jättetillfälle. (I2)

Resultat från intervjuerna med lärare:

Fråga: Hur upplever du att deltagarna har uppfattat projektet?

Först och främst så vill läraren betona att han själv upplevde projektet som väldigt roligt. Läraren säger som svar att han inte har upplevt att deltagarna har någonting emot innehållet i kursen.

- Svar: Däremot så hade många varit ifrån matten och skolan så länge att många var ”rädda” i den meningen att det krävs ett godkänt resultat för att man skall kunna få ett godkänt betyg i kursen. Många börjar från noll och därför kan kursen upplevas lite grand som ett hot. Denna rädsla var dock någonting som deltagarna kom över ganska fort.

Fråga: Kände deltagarna till det bakomliggande och långsiktiga målet med valideringen och projektet? Hade man förankrat det hos deltagarna?

Det är läraren osäker på.

- Svar: Det var nog inte riktigt fullt förankrat hos deltagarna, det kunde vart tydligare från VPT:s sida, så kunde jag i alla fall uppfatta det från några deltagare.

Fråga: Har deras beteende förändrats på arbetsplatsen? Vad kan projekt som dessa betyda?

- Svar: Ja, och det var väl en av grundtankarna med detta också, att man inte bara skall lära sig matte och IT utan också natur och samhällskunskap. Matte och IT kanske är ämnen som är lättare att relatera till deras verksamhet medans de övriga kan vara svårare att motivera för deltagarna. Men tanken är att de skall kunna bredda sina tankebanor för att kunna fungera inom andra verksamheter i företaget. Att det lyfter de på andra sätt.

Resultat från intervjuerna med ledande personer inom projektet:

Fråga: Hade deltagarna en tillräcklig kunskap om det bakomliggande syftet och målet med valideringen och projektet som helhet?

- Svar: Jo, det måste jag säga. Vi hade ju talat om det för dem om och om igen. Sedan fanns det personer som ändå inte förstod och det handlade nog mer om att dem inte förstod den här kopplingen och bakgrunden till varför företaget valde att genomdriva detta.

Fråga: Hur upplever du att deltagarna har tagit åt sig innehållet i projektet?

- Svar: Som allting annat när man befinner sig i en förändringsprocess så var det inte någon positiv respons vi i ledningen fick i början. Man tog inte åt sig det här med att företaget erbjuder betald utbildning. Man ville inte förstå nyttan i det i början. Sedan tyckte många att det var en otrevlig händelse att man fick åka ut och göra ett kunskapsprov och bli bedömd gentemot andra och efter det bli ”utvald” att sätta sig i utbildning. Men när vi hade gjort det och även det utforskande samtalet så började det positiva komma. Man hade liksom kommit över en tröskel. Sedan när vi startade pilotutbildningen så började det suddas ut mer och mer. Numer är det i stort bara positiva tongångar från de anställda.

Fråga: Var det en rädsla hos deltagarna som du upplevde det?

- Svar: Ja, det skulle jag säga. En rädsla för att bli bedömd.

Fråga: Har deltagarna fått en annan inställning med tiden? Har de fått någon annan syn/förhållningssätt på vad kunskap är och vad det kan betyda för dem? Har du exempelvis märkt några beteendeförändringar hos deltagarna? Har inställningen till arbetet förändrats?

- Svar: Det är svårt att säga över lag men flera medarbetare säger spontant att det är roligt och har frågor om vidareutveckling inom sitt arbete. Detta förekommer nu i en större omfattning än förut.

Fråga: Har de tagit mer större ansvar/ initiativ i sitt arbete under projektets gång?

- Svar: Svår fråga. Jag tycker att vissa har tagit större ansvar för sin egen kompetensutveckling. Och för oss på produktutveckling är kompetensutveckling en särskilt betydelsefull fråga.

Sammanfattning och analys:

Båda deltagarna lyfter fram nödvändigheten av att syftet med valideringen och kompetensutvecklingen skall vara så tydligt som möjligt. I detta fall vill båda mena att syftet med valideringen inte var klart nog och att det ledde till konsekvenser initialt. Man hade med sig en misstänksam attityd in i undervisningen som gjorde att man till en början inte var mottaglig för på vilket sätt det här projektet skulle kunna hjälpa dem i sin personliga utveckling. Det ledde också till en rädsla för att inte duga, inte göra tillräckligt bra resultat men kanske framförallt vad det skulle kunna leda till om man inte gjorde de resultat man trodde skulle krävas av företaget. Man kan också notera att man använder citat som är ganska starka och tydliga kring det här. Båda deltagarna säger att det inte var

många som kände till varför man från företaget gjorde den här satsningen på validering av personalens kunskap. Här vill vi återkoppla till Borgström, Gougoulakis (2006) som poängterar vikten av god och tydlig kommunikation vid överföring av idéer och förhållningssätt. Här har uppenbart kommunikationen brutit mellan de olika parterna i projektet.

Vikten av förståelse vid inläring har vi också beskrivit tidigare då Hård af Segerstedt, Klasson och Tebelius (2007) menar att en av lärprocessens viktigaste delar är sambandet mellan förståelse och handling. Detta tolkar vi som att projektet i relation till detta bör redogöra för hur förståelsen för varför förmedlandet av kunskaperna i kurserna är viktiga för företaget och dem själva som individer. Deltagarna bör ha vetskap om vad kunskaperna kan/skall leda till. Handling i det här fallet bör vara att företaget behöver personal som kan tillägna sig nya specifika kompetenser som i förlängningen gör företaget mer konkurrenskraftigt.

Det fanns dock skall man poängtera deltagare som hade med sig en positiv bild av projektet redan från början. Man ansåg som vi kan läsa i redovisningen av intervjuerna att detta var ett: "jättetillfälle".

Efter samtalen med lärarna så kan man utläsa samma resultat, en osäkerhet som också lärarna känner igen sig ifrån deltagarnas perspektiv inledningsvis. Lärarna kan sägas bekräfta det som deltagarna ger uttryck för. Ledare inom projektet vill dock poängtera att man varit noga med att informera sin personal om syfte och tanke med valideringen och att man har påtalat detta upprepade gånger. Nackdelarna kan sammanfattningsvis beskrivas som att syftet med valideringen inte var tillräckligt förankrat och att det därför ledde till en rädsla och osäkerhet hos deltagarna.

Gruppsammansättningen som valideringen har lett till är gynnsam. Det kan vi utläsa av att man känner en bra gemenskap i deltagargruppen. Man har genom valideringen fått en grupp som i mångt och mycket står på ungefär samma nivå kunskapsmässigt. Det framgår av en deltagare som spontant framhåller den "goda atmosfären" i gruppen, det gör att man känner en tillhörighet och en vilja att lära. Inställningen till kunskap och kompetens har också förändrats och förbättrats därmed. Deltagarna märker att dem klarar av allt mer och att det inte är så svårt som man initialt trodde. Med detta kommer också en förbättring av självkänslan som deltagarna gärna uttrycker. Dessa drivkrafter för lärprocessen i en grupp har vi beskrivit tidigare i denna rapport där Hård af Segerstedt, Klasson och Tebelius (2007) beskriver nödvändigheten av att ta hänsyn till varje individs drivkraft.

Valideringen har också lett till att man ser vägar framåt inom området att kunna utveckla sig och ta andra vägar för att kompetensutveckla sig. Inställningen till att ta till sig ny kunskap har också förändrats till det bättre. En av deltagarna ger också uttryck för en förhoppning om att företaget fortsätter "på den inslagna vägen" och även utvecklar mer specifika kurser mot deltagarnas vardagliga arbetsuppgifter. Något som ledningen för projektet redan planerar. Ledningen för projektet bekräftar också denna inställning genom att ge uttryck för att personalen visar mer intresse nu för hur man kan gå vidare. Detta är något man givetvis ser mycket positivt på från ledningens sida. Beteendeförändringar som dessa är något som det finns starkt stöd för i forskningen, vi nämner exempelvis i bakgrundsbeskrivningen relationen mellan inläring och beteende. Vi citerar också Hård af Segerstedt, Klasson och Tebelius (2007) i teoriavsnittet där vi kan konstatera att dem har samma uppfattning.

Som vi beskrev i bakgrunden om VPT så är det bl.a. omvärldens krav på lägre emissioner och kundernas krav på lägre bränsleförbrukning som gör att produktutvecklingen och därmed också kunskapen hos företagets medarbetare blir en central fråga att arbeta med. Företagets huvuduppgift är att arbeta med produktutveckling och därför är kompetensfrågan central. Man skulle kunna säga att kompetensutvecklingen hos medarbetarna bör gå hand i hand i takt med produktutvecklingen. Produktutvecklingen ökar också naturligt med konkurrensen. Därför inledde vi denna rapport med att poängtera att utvecklingen inom industrin ställer krav på människor som verkar inom den samma och att det måste till åtgärder för att "klara jobben".

6.3. Frågeställning 3: Kan vårt undersökta projekt ses som en del i deltagarnas livslånga lärande, i så fall hur?

Resultat/utdrag från intervjuer med deltagarna:

I1 = Resultat från intervju 1

I2 = Resultat från intervju 2

Fråga: Hur har du och övriga deltagare uppfattat projektet nu när det har gått en tid? Hur har det utvecklats?

- Svar: Nu har vi en helt annan tid att ställa frågor och läraren förklarar. Det har blivit under en helt annan atmosfär, det är lugnare, det är roligare och det är lättare att förstå allting. (I1)

Fråga: Skulle du vilja säga att deltagarna upplever det som positivt att gå de här kurserna?

- Svar: Ja, absolut nu. Sedan kan jag inte svara för alla för det beror på deras kunskap de har innan. (I1)

Fråga: Känner du dig manad att ta till dig andra ansvarsområden, att söka dig till andra verksamheter inom företaget?

- Svar: Ja det gör jag, självkänslan har blivit mycket bättre efter detta. Det har varit ett av de ämnen i mitt liv som jag har varit dålig på och det har alltid funnits en känsla inom sig att man grämer sig över att man inte har klarat matematiken i skolan. Nu gör man det och det har en otroligt positiv inverkan på självförtroendet. Jag kan tänka mig att fortsätta studera och kanske ta någon mer mattekurs efter denna, så det är verkligen skillnad på min inställning nu om man jämför med innan. (I2)

Fråga: Har din inställning till projektet och valideringen förändrats med tiden?

- Svar: Jag har sett positivt på detta ända från början och det var 16-17 år sedan jag gick i skolan så jag kände att jag behövde detta med att få repetera. Och det gäller också om man vill söka nya studier eller ett nytt jobb så behöver man matte och engelska. (I2)

Fråga: Kan du se en relation mellan dina arbetsuppgifter och det du studerar?

- Svar: Ja, absolut. (I2)

Fråga: Hade du några problem med att motivera dig för att studera?

- Svar: Nej, men jag var lite orolig när det gällde matten för jag var inte så bra på matten i skolan av olika anledningar men jag var inte så mottaglig då och läraren var kanske inte så pedagogisk. Därför var jag lite orolig för att jag inte skulle klara av det men jag ville gärna gå och jag ville gärna lära mig men jag var rädd för att jag inte skulle klara av det. Att det skulle bli som när jag gick i skolan sist men den oron är helt borta nu! Den finns inte längre. Mycket positivt blev det. Jag känner också att jag växt och utvecklats som person. Men det beror nog på att man är mottaglig på ett annat sätt än vad man var då. (I2)

Resultat från intervjuerna med lärarna:

Fråga: Har deltagarna fått en annan inställning med tiden? Har de fått någon annan syn/förhållningssätt på vad kunskap är och vad det kan betyda för dem?

- Svar: Jag tror det. En chef säger att han märker det, även på andra områden. De tar för sig mer, gör saker som de inte gjorde innan. Så han ser resultat av det.

Fråga: Har projektet vidtagit några åtgärder för att höja motivationen hos deltagarna?

- Nej inte vad jag vet, men enligt vad jag har erfarit så har deltagarna blivit väldigt mycket mer motiverade ju längre projektet har framskridit. Nu ser man följderna av valideringen och att det faktiskt leder någonstans. Att man faktiskt på arbetstid får möjligheten att utveckla sig.

Sammanfattning och analys:

Svaret på frågan om projektet kan ses som en del i deltagarnas livslånga lärande måste entydigt bli ja. Under våra studiers utveckling har vi kommit att bli allt mer övertygade om det svaret. Det finns dock några punkter att ta upp och som kräver en djupare analys. Flera av dem har vi berört tidigare i den här texten och vi vill därför återknyta till de resonemang vi förde då.

Deltagarna vi har intervjuat ger uttryck för lite olika förhållningssätt till hur de har närmat sig kunskapsinhämtandet. Det handlar om inställning och tidigare erfarenheter och vad det kan ha för betydelse för hur de ser på sitt eget lärande. Vi har i föregående fråga redovisat hur bl.a. ledningen ser på hur den egna personalen har agerat under projektets framskridande. Många säger att man har märkt på deltagarna att synen på kunskap och vad det kan innebära för dem har om inte ändrats så i alla fall belysts på ett starkare och klarare sätt. Det handlar om att överbrygga, komma över oro, rädsla och andra faktorer som påverkar lärandet. En del av deltagarna har kanske inte en så god erfarenhet av sin tidigare skolgång och har varit oroliga för att det skulle bli precis som då. Som framstår i har Steinberg (2006) skriver engagerat om hur viktigt det är att känna till hur tidigare

erfarenheter påverkar motivationen hos kursdeltagarna. Vi kan läsa oss till detta genom deltagarnas svar på våra frågor.

Det finns också naturligtvis de som är eller har varit mer tveksamma till projektet men även de kan sägas ha påverkats i rätt riktning. Man märker att motivationen har med deltagarens eget engagemang att göra. När man väl har kommit över den första "tröskeln" och upptäcker nya saker, verkar deltagarna tycka att lära är kul och stimulerande. Så när det gäller den personliga utvecklingen så är de överens om att det är positivt med nya kunskaper. Detta tar vi också upp tidigare i texten där bl.a. Hård af Segerstad, Klasson, Tebelius (2007) skriver i avsnittet om lärprocesser att det finns ett samspel mellan att lära sig och bli påverkad, men också att man låter sig bli påverkad i samband med sin omgivning.

En tolkning vi gör är att deltagarna numera är mer medvetna om vad lärande i vuxen ålder kan bidra med. Vi skulle kunna säga att man härigenom också förstått andemeningen i begreppet livslångt lärande. Ellström, Gustavsson, Larsson, (1996) menar, när de definierar livslångt lärande nästan som en insikt, att man kan "skrota" synsättet om att vuxna inte är kapabla att lära något nytt. Vi kan också tolka deltagarnas svar som att de genom den här processen har kunnat tillägna sig ett större humankapital, precis det som ovan nämnda författare också poängterar är en av effekterna av samhällets utveckling och som leder till större mänskligt kapital.

Så kommer vi då till effekterna av detta projekt. Som vi beskrivit i ovanstående text så är naturligtvis den personliga utvecklingen en stor vinst för deltagarna. En annan är förutsättningen för deltagarna att klara framtida utmaningar i att vara en del i olika kompetensutvecklingsaktiviteter. Deltagare säger att de hoppas att det blir en fortsättning på företagets insatser och att de med nyfikenhet ser fram emot nästa fas av projektet. Inte bara det utan de ser också andra möjligheter, att kunna studera utanför företagets ramar och att de förstår att de behöver ha vissa kunskaper för att ta till sig nya. Man skulle kunna säga att deltagarna blir mer förändringsbenägna i enlighet med organisationens mål. Detta kan man jämföra med det som Rönnqvist och Thunborg (i Ellström, Gustavsson och Larsson, 2006) skriver om motivationella faktorer och att människor blir mer benägna att ta till sig ny kunskap ju mer tidigare studier de har. Man har fått en bättre grund att stå på för att gå vidare med sitt livslånga lärande.

En självklar del i deltagarna livslånga lärande är lärandet i arbetslivet. Framförallt har deltagarna lyft fram att lärandet som är kopplat till arbetsuppgiften kommer att kunna underlättas genom att man blir mer medveten och förtrogen med verksamhetens mål och uppgift. Abrahamsson (Borgström, Gougoulakis, 2006) menar också detta och påpekar att man i samband med arbetsplatslärandet ofta blir just mer förtrogen med verksamhetens mål.

6.4. Frågeställning 4: Hur kan man belysa relationerna mellan kompetensvalidering och studiemotivation?

Resultat från intervjuerna med deltagarna:

I1 = Resultat från intervju 1

I2 = Resultat från intervju 2

Fråga: Finns det någon koppling enligt dig mellan att få sin kompetens validerad och få reda på vad man är bra på respektive mindre bra och studiemotivation?

- Svar: Det vet jag inte, men jag ville gärna lära mig detta nu när jag fick möjligheten och det har jag fått nu. Jag känner att jag förstår nu, jag var t.o.m. den enda deltagare som hade alla rätt på det senaste provet. Det kändes väldigt bra! Det var verkligen någonting som stärkte mig som person och gjorde att jag fick en mycket bättre motivation! (I1)

Fråga: Såg du någon relation mellan den valideringen ni gjorde och din egen motivation?

- Svar: Nej, där brast det. Vi fick reda på våra resultat men det sattes aldrig in i något sammanhang eller förhållande till något annat. Vad som skulle krävas på utsidan och det saknade jag. (I2)

Fråga: Skulle man kunna göra något mer för att öka motivationen hos deltagarna?

- Svar: Ja, det blev onödig oro p.g.a. att syftet med projektet inte var tillräckligt förankrat hos oss. Det var otydligt. Om det var onda eller goda avsikter med det. (I2)

Resultat från intervjuerna med lärarna:

Fråga: Finns det enligt dig någon relation mellan kompetensvalidering och studiemotivation?

Lärare 1:

- Svar: Svårigheten kan vara att göra en validering på detta sätt. Deltagarna har ju inte sökt valideringen själva. Om man däremot tänker sig att de hade sökt denna validering självmant så hade det vart lättare för deltagaren att ta till sig vad man kan respektive vad man inte behärskar. Många såg det som ett test tack vare att de var osäkra på vad företaget ville med valideringen. Är det för att bygga upp en bra kompetens långsiktigt inom företaget så är det naturligtvis bra och det var väl det som var en del i tankarna bakom hela projektet.

Lärare 2:

- Ja, men det är väldigt individuellt. Utifrån de samtalen som jag har haft med deltagarna så märks det att vissa är jättetacksamma och att det är jättebra att man kan få betyg i dessa kurser. Men det satt också chefer där som blev validerade och som var utbildade naturvetare, som alltså redan hade betyg i detta från högskolan.

De tyckte nog att det var jobbigt att kanske "riskera" att få sämre resultat här och nu mot vad man fick när man gick i skolan. Så det skiljer sig väldigt mycket tror jag när man tar i beaktning vad de har för bakgrund innan. En del vill inte och har kanske valt ett yrke just för att komma undan den teoretiska biten. Jag tycker kanske att man skulle ha gått ut med informationen på ett annat sätt, med budskapet om att man ges möjlighet till kompetensutveckling på företagets bekostnad. Det skulle nog göra att man blev mer motiverad istället för att göra på det här viset.

Resultat från intervjuerna med ledande personer inom projektet:

Fråga: Skulle du säga att det finns en relation mellan kompetensvalidering och studiemotivation? Att man blir bättre motiverad för att man får reda på vad man är bra på respektive mindre bra på?

- Svar: Ja, om man kan relatera valideringen till arbetet och hitta kopplingar och beröringspunkter. Jag tror inte valideringen i sig har så stor inverkan på motivationen enbart utan deltagarna måste även se och kunna klargöra för sig själva kopplingen mellan att ta till sig kunskaper om exempelvis el så behöver man ha maten med sig. Det finns fler kopplingar man bör se, exempelvis om du skall gå en kurs i ett PC baserat verktyg så behöver du ha lite datavana. Annars kan kursen lätt förvandlas från en verktygskurs till en datakurs.

Sammanfattning och analys:

Här kan vi se lite olika slutsatser beroende på vem man frågar, detta beror på att graden av information och kännedom om syftet var varierande. En enhetlig slutsats är att det finns ett klart samband mellan motivation och information när det gäller valideringsprojektet inom ledningen och även för lärarna var kopplingen till motivationen tydlig.

Handlar det om deltagarna visar det sig att den information de fick kring projektets syfte och genomförandet inte alls var så klar som de hade önskat sig. Skillnaden mellan ledningen/lärarnas och deltagarnas svar verkar väldigt stort. En förklaring skulle kunna vara att de intervjuade deltagare inte är från samma avdelning som den intervjuade ledaren.

Informationsflödet om projektet var inte enhetligt. Några chefer informerade och försökte förankra projektet, andra bara "släppte bomben" som en deltagare uttrycker det. Enligt valideringsdelegationen bör validering ske på frivillig basis efter en självskattning och gemensamt utforskande samtal, som vi tidigare beskrev, där man bestämmer tillsammans vilka områden som skall valideras. Redan där är motivationen för fortsatt process stort.

I det undersökta projektet var genomförandet annorlunda, alltså det fanns ingen motivationsskapande instans. Motivationsarbetet skulle ske på avdelningarna genom chefer eller av dem utsedda personer.

Det som några är överens om är att motivationen ökade efter genomförd kunskapsidentifiering dvs. när själva utbildningsprocessen för att fylla kompetensgapet

startade. Under utbildningsfasen som följer direkt efter validering blir flera och flera motiverade för fortsatta studier som leder till högre kompetens. Detta är även något som Andersson och Fejes (2005) menar när de påpekar att det torde vara lockande för individen att få tillträde till utbildning, särskilt då om man har möjlighet att få betyg när man har en mindre bra erfarenhet av sin tidigare skolgång.

Vår slutsats är att efter ett initialt skede av oro och osäkerhet blir relationen mellan kompetensvalidering och studiemotivation direkt proportionell. En insats i den modifierade valideringsmodellen GTC använde leder även efter några mellansteg till en ökad studiemotivation.

7. Slutsatser och diskussion

I detta kapitel har vi samlat de slutsatser vi kommit fram till under vårt arbete. Vi valde i föregående kapitel att kombinera sammanfattande resultat med analys. Vi hade redan där en viss form av diskussion där vi försökt att knyta an till de teorier vi hade om frågor som på ett eller annat sätt anknyter till vuxnas lärande. Därför kommer vi här att mer redogöra för våra viktigaste slutsatser men även diskutera bl.a. vad dessa kan ha för konsekvenser för läraryrket samt hur vi ser på kopplingarna till de styrdokument som finns för de frivilliga skolformerna. Vi kommer även att ta upp vad vi anser är frågor som bör vara klarlagda innan man tar sig an nya projekt inom vuxenlärande och pedagogiska projekt som detta. Men allra först börjar vi med att resonera om vilka brister och felkällor som kan förekomma i denna rapport.

7.1. Pedagogisk och företagsförlagd undervisning

Här sammanfattar vi de viktigaste slutsatser vi har dragit från detta projekt.

Innan det här projektet startade fanns det en bakgrund och ett syfte med projektet. I det här fallet hade man ca: 170 personer som skulle kompetensvärderas och ges tillfälle till kompetensutveckling för personlig utveckling för personalen och en fortsatt god lönsamhet och konkurrenskraft i företaget. Dessa två mycket goda skäl för att bedriva ett projekt som detta har kommit i skymundan tycker vi under projektets gång. Vi märker det när vi intervjuar deltagarna i studien att de inte i något fall kan säga varifrån syftet med att de skall få studera på arbetstid kommer. Vikten av att förankra syfte och mål med undervisningen får många belägg i den litteratur som vi har läst och som berör vuxnas studier och lärande.

En mer teoretisk fråga vi har funderat över under vårt arbete handlar om hur man kan öka motivationen för den enskilde som är verksam i företagsförlagda projektet när det gäller kompetenshöjning. Vi har under vårt arbete med denna undersökning hört människor inblandade i projektet berätta om positiva beteendeförändringar hos dem själva eller hos andra personer som genomgått utbildningen. Det har stor betydelse inte minst med tanke på vad det kan innebära för motivationen hos varje individ. I teoriavsnittet skriver vi att motivation ofta handlar om att människor alltid är motiverade i förhållande till något (Ahl, 2005). Det har enligt Ahl inte så mycket att göra med i vilket sinnesförhållande vi befinner oss i utan mer om vad det är vi är satta till att utföra eller agera efter. Det är alltså viktigt att man kopplar valideringens och utbildningens mål till verksamhetens dito för att effekten av projekt som detta skall bli tillfredställande för både företag och medarbetare. I samband med våra frågor har vi också övervägt vad det är som gör lärande effektivt. Vi har tidigare redogjort för tidigare forskning om detta och mycket av den pekar på faktorer som att läroprocessen bör leda till reflektioner om hur teoretiska idéer stämmer överens med erfarenhet (t.ex. Rogers, 2003). Vi har också sett hur många deltagare efter några enstaka tillfällen med undervisning har fått en helt annan inställning till kunskap och deras egen personliga utveckling. Vi menar att det dels beror på att självförtroendet hos deltagarna höjts successivt, dels att företagets satsning på dess personals kompetens har ett direkt samband med dess verksamhetsmål.

Deltagarna vi har intervjuat har skänkt oss en inblick i hur validering kan bidra till att skapa goda grunder för inläring. En av de grunderna är dynamiska gruppammansättningar. Dessa grupper skall genom valideringsprocessen resultera i att de står på ungefär samma kunskapsnivå. Med denna grund blir det lättare att skapa goda förutsättningar för lärande i grupp.

7.2. Diskussion om konsekvenser för läraryrket

Vi har tidigare fört ett resonemang om kopplingen mellan skola och arbetsliv. Denna diskussion ligger som grund för de förslag vi har på konsekvenser för läraryrket och arbetsformer kopplade till en lärares arbetsuppgifter.

Att som lärare kunna jobba både inom näringslivet samt den ordinarie skolan för att på så sätt tillägna sig kunskaper inom båda områdena. Vi vill därmed också mena att man som lärare har lättare för att ”hålla koll” på vad som är aktuellt inom de båda verksamheterna för att sedermera kunna bedriva en intressant och relevant undervisning. Det blir lättare att hålla sig underrättad om vad det är som väntar den gruppen man undervisar på en framtida arbetsplats. Uppdatering av kunskaper är en svår fråga för alla lärare som är verksamma inom yrkesutbildningen och det här är vill vi mena ett naturligt sätt att göra det på. Skälen för att vi anser detta är uppenbara. Vår erfarenhet av ett sådant arbetssätt gör att vi skulle vilja se det på bredare front i Sverige. Vi tror det gynnar både arbetsliv och skola. Vidare kan det leda till större insikt i hur det är att undervisa vuxna jämfört med skolungdomar, att kunna motivera undervisning efter målgrupp.

7.3. Koppling till styrdokumentet

Vi har tidigare skrivit om hur styrdokumentet lägger fram mål med skolverksamheten (Lpf94, 1994), inte specifikt vad man kan göra för att uppfylla de. Det undersökta projektet i denna rapport kan ses som ett sätt att uppfylla dessa mål för yrkesverksamma människor i vuxen ålder. Ett sätt att följa industrins utveckling och se till att människor som verkar däri har rätt kompetens.

Vi skrev också om på vilket sätt som skolan kan lägga en grund för framtida lärande. Detta kopplar vi uppenbart till hur vi har redogjort för livslångt lärande samt om de faktorer som avgör att det är viktigt med en kompetensutveckling som följer utvecklingen inom industrin. Exempel på det i vår bakgrundsbeskrivning delen som handlar om omvärldens krav på ny teknik för att begränsa emissionerna från fordon.

Samverkan mellan skola och näringsliv framhålls som något eftersträvansvärt (Lpf94). Kopplingen mellan vad som avses i styrdokumentet och vad vi har studerat måste därför anses som självklar, vi jobbar inom ett företag som både ägs och drivs av både näringsliv och skola.

7.4. Förslag till fortsatt forskning

Vi skulle vilja att ny forskning inom detta område skulle inrikta sig på en större grupp och på ett bredare område. Den skulle då behöva ta med andra företagsförlagda projekt för att kunna jämföra och ge en mer komplett bild över hur det kan se ut i Sverige med personalutbildningen. En idé skulle vara att man också tar in offentlig verksamhet i en framtida studie för att se om man har något att lära av varandra. Det skulle kanske ha sina fördelar om man också kunde ta in sakkunniga inom pedagogik exempelvis från högskolor och universitet för att få experthjälp på hur man bör bedriva sådan här verksamhet.

En sådan framtida studie bör bedrivas av någon utomstående och oberoende part helt fristående från den verksamhet den är satt till att utreda för att få bra validitet och reliabilitet. Våra råd till den oberoende parten skulle i det fallet vara att fokusera på eller i alla fall bli inspirerad av de frågor vi har tagit upp i denna studie då vi tycker det är aktuella och kritiska frågor att hantera om man vill lyckas på ett bra sätt att genomföra pedagogiska projekt i svenska företag. En sådan studie skulle kanske kunna mynna ut i att det blir lättare att identifiera viktiga kompetenser inom svenskt näringsliv.

Det är inte lätt att kunna avgöra hur och på vilket sätt som företag och människor har att vinna på pedagogiska projekt som detta men det skulle kunna vara ett förslag på hur man kan gå vidare i forskningen. Vidare skulle man kunna studera möjligheter och begränsningar med projekt som dessa.

Den här studien har inte bedrivit forskning i hur effektiva självstudier kan vara i samband med människors yrkesroll men vi menar att det också hade varit en bra utgångspunkt för att bedriva forskning inom detta område.

Om man skulle göra om projektet skulle vi rekommendera:

- Förankra syfte och mål med projektet hos alla medarbetare klart och tydligt.
- Skapa homogena och dynamiska grupper.
- Ha goda tidsramar för att kunna bedriva god undervisning.
- Ha en bra och relevant uppföljning som syftar till vidare kompetensutveckling inom företagets verksamhet.

7.5. Slutord

Det är med stort intresse vi har planerat och genomfört denna studie. Vi hade som intention att ta reda på vad samhälle och företag kan ha för nytta av pedagogiska projekt som detta men kanske framförallt också att försöka få svar på vilka viktiga delar som man bör belysa och undersöka för att nå högsta möjliga effekt av inläring i dessa former.

Vi vill med dessa avslutande rader ge ett budskap om att företagsförlagd undervisning i vuxen ålder inte bara leder till goda grunder för personlig utveckling och goda förutsättningar för ett företags konkurrenskraft, utan även måste ses som ett naturligt steg i varje individs livslånga resa i lärandets värld.

8. Litteratur/text - förteckning

Abrahamsson, Kenneth (2006). Lärande i arbetslivet – den dolda vuxenpedagogiken. I Lena Borgström och Petros Gougoulakis (Red.), *Vuxenantologin. En grundbok om vuxnas lärande*. (s 249-278). Stockholm: Atlas Akademi

Abrahamsson, Kenneth, *Kompetens i arbete*. Hämtat 17 december 2008 från: http://www.fas.forskning.se/fas_templates/Page_1335.aspx.

Andersson, Per; Fejes, Andreas (2005), *Kunskapens värde – validering i teori och praktik* Lund: Studentlitteratur

Andersson, Per; Sjösten, Nils-Åke; Song-ee Ahn (2003), *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens. Perspektiv på validering*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling

Ahl, Helene (2004), *Motivation och vuxnas lärande - En kunskapsöversikt och problematisering*, Stockholm: Liber distribution

Bergström, Göran; Boréus, Kristina (2005), *Textens mening och makt*. Lund: Studentlitteratur

Borgström, Lena; Gougoulakis, Petros (red.). (2006), *Vuxenantologin – En grundbok om vuxnas lärande*. Stockholm: Atlas akademi

Esaisson, Peter; Mikael Gilljam; Henrik Oscarsson; Lena Wängnerud, (2007), *Metodpraktikan*. Stockholm: Norstedts juridik

Fjell, Karin (2008), *Viktigt våga satsa på industriutbildningar*. Hämtat 17 december 2008 från: http://www.teknikforetagen.se/templates/News_3384.aspx.

Gustavsson, Bernt (1996). Att leva och lära livet ut - livslångt lärande ur ett integrativt perspektiv. I Ellström, Per-Erik; Gustavsson, Bernt; Larsson, Staffan (Red.), *Livslångt lärande* (s 48-72). Lund: Studentlitteratur

Göteborgs Tekniska College (2007), *Validering av produktionsteknisk kompetens - En handledning*. Göteborg: Göteborgs Tekniska College

Hård af Segerstad, Helene; Klasson, Alger; Tebelius, Ulla. (2007), *Vuxenpedagogik – att iscensätta vuxnas lärande*. Lund: Studentlitteratur

Johansson, Bo; Svedner, Per Olov (2006), *Examensarbetet i lärarutbildningen – Undersökningsmetoder och språklig utformning* Uppsala: Kunskapsföretaget i Uppsala

Kvale, Steinar (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur

Rogers, Jenny. (2003). *Hur du undervisar vuxna – och gör det bra!* Jönköping: Brain books

Rönnqvist, Dan; Thunborg, Camilla (1996). Personalutbildning – ett instrument för livslångt lärande? I Ellström, Per-Erik; Gustavsson, Bernt; Larsson, Staffan (Red.) *Livslångt lärande* (s 180-202). Lund: Studentlitteratur

Steinberg, John. (2006). *Pedagogdiktorns handbok*. Jönköping: Brain books

Stukát, Staffan (2005) *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*, Lund: Studentlitteratur

Skolverket. *Lpf 94* (1994), <http://www.skolverket.se/styr/index.shtml>. Stockholm: Skolverket

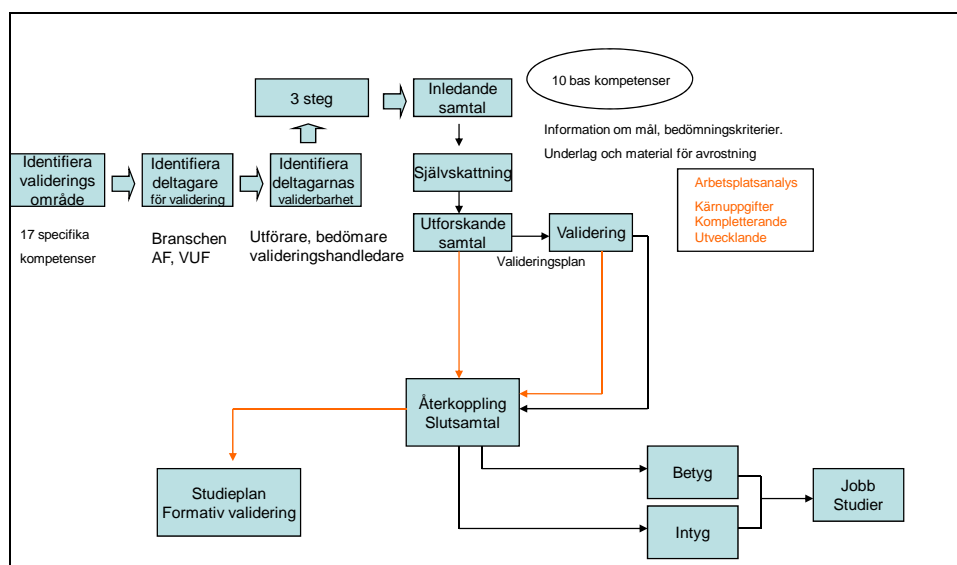
Validering mm. Fortsatt utveckling av vuxnas lärande, DS 2003:23. (2003), Stockholm: Regeringskansliet

Valideringsdelegationen (2008), *Valideringsdelegationens slutrapport – Mot en nationell struktur*. Norrköping: Valideringsdelegationen

9. Bilaga 1: Frågeunderlag till ”Tio generella kompetenser”

1. Hantera information
Hur arbetar du när det gäller att ta emot och ge information?
2. Handla språkligt och kommunikativt
Vilka kommunikationssätt brukar du använda? Ge exempel på olika situationer.
3. Lösa problem, planera och organisera uppgifter
Beskriv hur du hanterar en situation som kräver såväl problemlösning som planering och organisation.
4. Genomföra uppgifter och lösa praktiska problem
Ge exempel på hur du löser ett praktiskt problem.
5. Samarbeta
Ge exempel på vanliga situationer där samarbete är nödvändigt för ett framgångsrikt resultat.
6. Använda utrustning
Vad är viktigt att tänka på vid användning av utrustning?
7. Kvalitetsmedvetenhet
Hur vill du beskriva ”Kvalitet” och ”Kvalitetsmedvetenhet”?
8. Estetiskt förhållningssätt
Beskriv din arbetsplats. Är den tilltalande med tanke på utformning, utseende ur ergonomisk och estetisk synpunkt?
9. Etiskt förhållningssätt
Hur kan etik och moral tillämpas på en arbetsplats
10. Utvecklingsinriktning
Vad har du gjort för att stärka din egen utveckling? Har du hjälpt till att utveckla ditt företag?

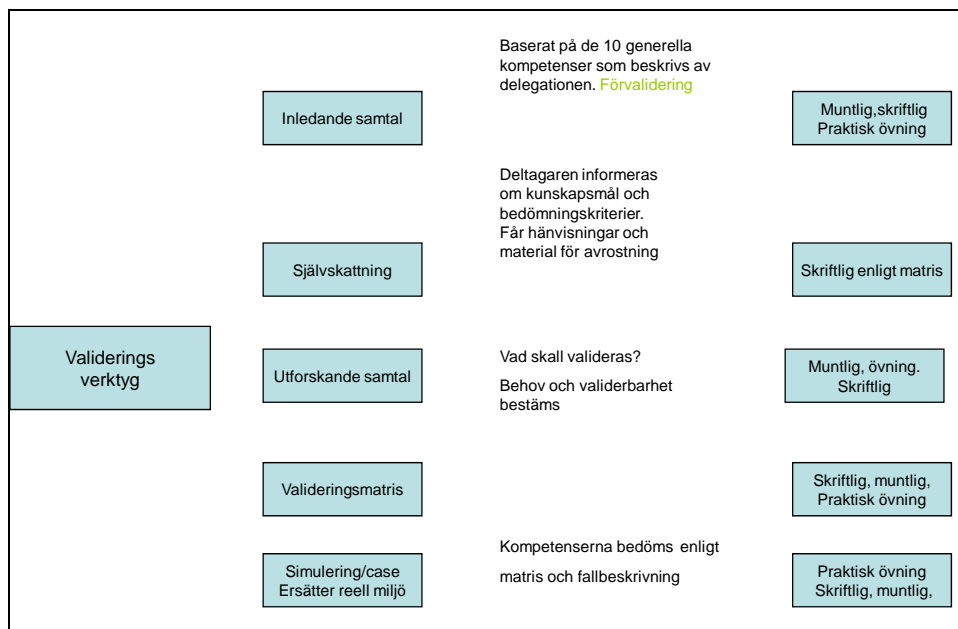
10. Bilaga 2: Processkarta validering



Figur 1: Aktörer och steg som ingår i valideringsprocessen.

Branschen, arbetsförmedlingen och vuxenutbildningsförvaltningen identifierar deltagare som kan genomgå en validering. Därefter tar en valideringshandledare över och gör en kartläggning över deltagarens validerbarhet och vilka områden som är aktuella för validering. Identifieringen avslutas med ett utforskande samtal där handledare och deltagare bestämmer gemensamt om en valideringsplan. Efter valideringen sker återkoppling till deltagaren genom ett slutamtal där resultaten meddelas och vid behov upprättas en studieplan för att nå kunskapsmålen.

11. Bilaga 3: Valideringens olika steg



Figur 2: Valideringens olika steg

Schematisk bild av de olika delar som ingår i en validering och vilka verktyg som kan användas i de olika momenten.