



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INST FÖR PEDAGOGIK OCH SPECIALPEDAGOGIK

# Validering, värdering av reell kunskap

## En studie om validering inom vuxenutbildning på omvårdnadsprogrammet

**Marie-Louise Thor**

---

Uppsats/Examensarbete: 15 hp  
Program och/eller kurs: LAU925:2  
Nivå: Grundnivå  
Termin/år: Ht/2011  
Handledare: Ingemar Andersson  
Examinator: Bengt Edström  
Rapport nr: HT11-IPS-01 U/V VAL LAU925

## Abstract

Uppsats/Examensarbete: 15 hp  
Program och/eller kurs: LAU925:2  
Nivå: Grundnivå  
Termin/år: Ht/2011  
Handledare: Ingemar Andersson  
Examinator: Bengt Edström  
Rapport nr: HT11-IPS-01 U/V VAL LAU925  
Nyckelord: Validering på omvårdnadsprogrammet

---

## Sammanfattning

Syftet med studien var att fördjupa mina kunskaper om validering på omvårdnadsprogrammet inom några vuxenutbildningsorganisationer. Validering som begrepp har funnits ett tag i landet, men har nu blivit mer aktuellt sedan vuxenutbildningar runt om i Sverige har börjat använda det som ett kursutbud till det ordinarie omvårdnadsprogrammet.

Validering består av olika processer som information, självskattning, bedömning för att senare mynna ut i studier på det ordinarie omvårdnadsprogrammet, individuella studier eller flexibla studier.

Den 1 juli 2011 infördes en ny gymnasiereform Gy 2011 (Skolverket). För vuxenutbildningen kommer en ny utbildningsreform, VUX 2012, att gälla från och med 1 juli 2012 och i den kommer validering att ingå som en rättighet för vuxenstuderande och skyldighet för vuxenutbildare. Politiker, arbetsgivare och samhället i stort efterfrågar det då det är ett underlättande för individer med erfarenhet inom vård och omsorg att snabbare få en utbildning inom området, och en ekonomisk samhällsvinst då individer inte behöver vara borta under lång tid för att få en utbildning. Det är ett sätt att få en formell utbildning utifrån reella kunskaper och erfarenheter inom området vård och omsorg.

Resultatet bygger på fem frågeställningar: vilka motiv finns för validering inom de olika organisationerna, vilka utbildningar har lärarna fått för att kunna arbeta med validering, hur definieras validering i litteraturen och bland respondenterna, hur genomför respondenterna validering samt vilka uppfattningar finns om validering i framtiden.

Kvalitativa intervjuer har genomförts med 14 respondenter i Västra Götalandsregionen och svaren från intervjuerna har sedan sammanfattats i resultatet. Resultatet visar att lärarna inte kunde mycket om validering när det kom till deras skola, och att det varit svårt att få information och kunskap om validering. Lärarna har själva tagit reda på fakta om validering genom skolverket, andra skolor och kollegor som arbetat med det, genom GR samt genom litteratur. Man arbetar mot skolverkets mål i de olika kurserna och lärarna har själva tagit fram egna metoder. Alla lärarna tror att validering har kommit för att stanna på omvårdnadsprogrammet samt att samhället och studenter kan tjäna på det. Från reell kunskap till formell kunskap med en utbildning som målsättning.

## Förord

Jag vill tacka alla som hjälpt mig och varit involverad i mitt arbete. Som gav mig idéer och inspiration samt uppmuntran när det kändes trögt och tungt. Ingen nämnd, ingen glömd. Vidare vill jag tacka alla respondenter som med engagemang och ambition gjorde min undersökning möjlig med sitt deltagande och att ni ställde upp på intervjuerna.

Jag vill också tacka dig, Ingemar Andersson, för din handledning och stöttning under arbetets gång.

Med texten i sången ”Sköna människor” av Ingemar Olsson vill jag visa hur viktigt det är att man ser alla människor för vad de har inom sig och inte bara det man ser utanpå. Så som vid validering, värdering av reell kunskap.

”Sköna människor”  
Ingemar Olsson

*”Det finns så många sköna människor  
som liksom aldrig kommer fram  
Precis som böcker i ett bibliotek  
som bara står och samlar damm  
Och om man bara tittar utanpå  
då missar man en värld  
som man aldrig får en enda aning om  
Fast hela tiden finns den där*

*Det finns så många sköna människor  
som liksom aldrig får en chans  
Dom blir bedömda efter pärmarna  
precis som om resten inte fanns  
Men det som öppnar sig där inuti  
är värt sin vikt i guld  
För varenda människa har sin egen saga  
Viktig för sin egen skull*

*Det finns så många sköna människor  
som liksom alltid kommer snett  
Precis som böcker i ett bibliotek  
Dom kommer aldrig till sin rätt  
En ynklig rygg utav ett mäktigt verk  
är allt som sticker fram  
Av alla andra sidor ser man ingenting  
Och det är både synd och skam”*

<http://www.youtube.com/watch?v=EqTxylvWocQ>

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>Syfte</b> .....	<b>2</b>
<b>Frågeställningar</b> .....	<b>2</b>
<b>Litteraturgenomgång</b> .....	<b>2</b>
Vad är kunskap? .....	3
Validering .....	4
<b>Metod</b> .....	<b>8</b>
Val av metod .....	8
Urval av deltagare till studien .....	8
Genomförande .....	9
Analys av intervjuerna .....	9
<b>Resultat</b> .....	<b>10</b>
Resultatbeskrivning .....	10
Vilka motiv finns för validering inom de olika organisationerna? .....	10
Vilka utbildningar har lärarna fått för att kunna arbeta med validering? .....	11
Hur definieras validering bland respondenterna? .....	12
Hur genomförs validering? .....	12
Vilka uppfattningar finns om validering i framtiden? .....	16
<b>Diskussion</b> .....	<b>17</b>
Motiv för validering på skolorna .....	17
Definition av validering .....	18
Tillvägagångssätt vid validering .....	19
Slutsatser .....	21
Självreflektion .....	21
<b>Referenslista</b> .....	<b>23</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>25</b>

## Inledning

Under mina drygt 11 år som verksam lärare inom den kommunala vuxenutbildningen har jag kommit i kontakt med elever som har arbetat inom vården länge och har en gedigen erfarenhet och kunskaper inom omvårdnad och omsorg. Det jag har funderat över är hur man kan synliggöra reell kunskap och hjälpa eleven att nå skolverkets mål genom validering?

Inom den kommunala vuxenutbildningen förekommer allt oftare frågor om validering. Enligt skolverket (Skolverket) är validering detsamma som att värdera kunskaper och färdigheter som en person har skaffat sig genom studier, i samhällsliv och arbetsliv d.v.s. både formella och reella. Prövning, lärarbedömningar, självskattning, praktiska bedömningar är olika aktiviteter och verktyg i en valideringsprocess.

Den nya gymnasireformen Gy 2011 (Skolverket, Gy 2011) som infördes 1 juli 2011 gäller för gymnasieskolan och för vuxenutbildningen kommer en ny reform 1 juli 2012 som går under betäckningen Vux 2012 (Skolverket, Vux 2012). Detta innebär att flera intressenter berörs av den nya gymnasireformen, VUX 2012 (Skolverket, Vux 2012). Arbetsgivare behöver inte ge personalen tjänstledigt under så lång tid nu när validering finns att tillgå då den kan förkorta utbildningstiden. (Arbetsmarknadsstyrelsen Ura 2002:3). Personal inom vård- och omsorg kan få sin reella kunskap validerad och därmed förkorta sin utbildningstid. Lärare inom skola och utbildning måste lära sig validering och erbjuda vuxenelever det, men även samhället i stort tjänar på validering då folk fortare kommer ut i arbete i stället för att läsa utbildningar under flera år. Myndigheter och regionala organisationer, (Regeringskansliet 2010) visar också intresse för att få fram en gemensam syn och säkerställa kvalitet, rättssäkerhet och riktlinjer för validering. Även från politiskt håll (Regeringskansliet 2010) finns intresse och önskemål för validering så att man tar tillvara människors reella kunskaper på ett bra sätt och förkortar utbildningar. Från politiskt håll hävdar man också att det är en samhällsekonomisk besparing som många tjänar på (Regeringskansliet 2010).

Stora personalgrupper inom vård och omsorg går inom de närmsta åren i pension (Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 2002:3) och deras platser måste fyllas med ny och utbildad personal. Det behövs mycket utbildad personal och det största ansvaret för att fylla det behovet ligger på vuxenutbildningen. (Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 2002:3) Gymnasieskolorna bidrar endast med en mindre mängd utbildad vårdpersonal. När man läser *Den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorg* (Arbetsmarknadsstyrelsen Ura:2002:3) så kan man utläsa att intresset och antalet elever som sökt till gymnasiets omvårdnadsprogram varit lågt de senaste 10 åren, och det innebär att antalet examinerade har varit sjunkande. Där kan man utläsa att andelen sysselsatta i vård och omsorg efter fullföljd utbildning på gymnasieskolornas omvårdnadsprogram endast är 46 procent.

Vid läsning av *Den ljusnande framtid är vård* (Regeringskansliet 2010) kan man sammanfatta rapporten med att man beräknar att andelen äldre i Sveriges befolkning kommer att öka från dagens 17 % av befolkningen till 25 % år 2050. Samhället måste anpassa sig till den positiva utvecklingen att befolkningen åldras, hälsan förbättras och livslängden ökar, men då krävs utbildad personal inom vården. Ännu finns mycket personal inom vård och omsorg som helt saknar vårdutbildning (Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 2002:3), men som har erfarenhet och då är validering en bra lösning på ett samhällsproblem. När man ser på antalet anställda inom vård och omsorg i hela landet, så har 60 % adekvat utbildning medan 40% saknar någon form av formell kunskap. (Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 2002:3).

Att få fram tillräckligt med utbildad personal idag och i framtiden är en stor utmaning för utbildningssamordnare. Att tillmötesgå personal som har arbetslivserfarenhet men som saknar

dokumentation på sin kompetens – att ge dem en chans till validering. Från reell till formell kunskap. (Regeringskansliet 2010)

## Syfte

Syftet är att genom ett begränsat intervjumaterial spegla problematiken kring validering på omvårdnadsprogrammet inom vuxenutbildningsorganisationer.

## Frågeställningar

1. Vilka motiv finns för validering inom de olika organisationerna?
2. Vilka utbildningar har lärarna fått för att kunna arbeta med validering?
3. Hur definieras validering i litteraturen och bland respondenterna?
4. Hur genomför respondenterna validering?
5. Vilka uppfattningar finns om validering i framtiden?

## Litteraturgenomgång

I följande avsnitt kommer en genomgång av litteratur som berör kunskap om validering.

Följande text är en sammanfattning från skolverkets hemsida (Skolverket Gy 2011). Där kan man läsa att förändringarna i den nya gymnasiereformen Gy 2011 som trädde i kraft 1 juli 2011 sker inom ämnesplanerna, examen, förändrad programstruktur samt behörighetskrav till gymnasiet. Även betygssystemet kommer att göras om helt. Idag finns betygen IG, G, VG samt MVG men i den nya reformen kommer det att bli en skala A-F där A är det högsta betyget och F är icke godkänd. Önskemålet med Gy 2011 är att den ska leda till att elever på yrkesprogrammen ska rikta sig mer mot yrkeslivet, och eleverna på de teoretiska programmen ska vara mer förberedda mot studier på högskolan. Det kommer alltså att bli en enorm skillnad mot den gamla gymnasiereformen, läroplan för de frivilliga skolformerna, Lpf 94.

Man kan läsa på skolverkets hemsida (Skolverket) att de eleverna som nu har börjat på gymnasiet 2011/2012 sökte enligt den nya gymnasiereformen, Gy 2011. De elever som nu går år två och tre på gymnasiet berörs inte av den nya reformen utan för dem gäller Lpf 94 och de betygssätts även enligt det gamla systemet. Gymnasieskolor styrs alltså av två gymnasiereformer fram till våren 2013, då de sista eleverna från Lpf 94 tar studenten. Gy 2011 kommer att innebära stora förändringar för all form av gymnasieutbildning i Sverige och den träder i kraft läsåret 2011/2012. Omvårdnadsprogrammet byter även namn från omvårdnadsprogrammet (OP) till vård- och omsorgsprogrammet (VO) i den nya reformen, men fram tills 2013 finns båda namnen OP och VO. (Skolverket)

Man kan även läsa på skolverkets hemsida (Skolverket) om den nya aktuella skollagen för vuxenutbildning, VUX 2012, som träder i kraft 1 juli 2012 för vuxenutbildning, där det står att: *"Alla elever har rätt att få sina reella kunskaper validerade"*. (Skolverket Vux 2012) Validering beskrivs som ett begrepp för att värdera kunskaper och färdigheter hos en person som den har uppnått genom utbildning, privatliv och arbetsliv. Vid vidare läsning av Vux 2012 (Skolverket) definierar man att validering innebär en strukturerad bedömning, vilket kan ske genom lärarbedömning, självskattnings, tester, prov och demonstrationer. På skolverkets

hemsida, Vux 2012 (Skolverket Vux 2012) står att läsa: "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".

I den nya skollagen (SFS 2010:800) definieras validering för första gången i lagtext och där kan man läsa i 32 §: "En elev i kommunal vuxenutbildning kan få sina kunskaper och sin kompetens validerade. Med validering avses en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats. Rektorn ska verka för att validering sker i enighet med lag och andra författningar".

Att nå upp till skolverkets nya mål med validering i VUX 2012 är en stor utmaning för all form av vuxenutbildning nu och i framtiden. (Skolverket)

Ännu gäller dock Lpf 94 för vuxenutbildningen under ett år till. I *Lärarens handbok* (2008) s.64 står det att "Vuxenutbildningen i Komvux och statens skolor för vuxna (SSV) skall, med elevernas tidigare utbildning och livserfarenhet som utgångspunkt, fördjupa och utveckla elevernas kunskaper som grund för yrkesverksamhet och fortsatta studier samt deltagande i samhällslivet" (*Lärarens handbok*, 2008). Den livserfarenheten som eleverna har med sig har de inte möjlighet att få validerad idag, om inte kunskapen om validering redan finns på skolan. Det de kan ha glädje av i sina studier idag är att de har en annan erfarenhet och förståelse än andra elever som saknar samma livserfarenhet inom vårdyrket. (*Lärarens handbok*, 2008)

## Vad är kunskap?

Jag kommer i följande stycke att fördjupa mig i begreppet kunskap då kunskapsbegreppet är viktigt i förhållande till validering.

Kunskap kan visa sig i olika skepnader som Granberg (Granberg, 2004) beskriver. Fyra olika former av kunskap kan sammanfattas i de fyra F:en: faktakunskap, förståelse, färdighet och förtrogenhet. Dessa fyra utgör varandras förutsättningar och samspekar med varandra.

Han beskriver de fyra F:en som följande

- Faktakunskap innebär en teoretisk kunskapsform "veta att" genom att memorera
- Förståelse innebär att man tolkar och analyserar mening och innebörd "veta varför". Även detta är en teoretisk kunskapsform
- Färdighet innebär att man vet hur något ska utföras och att man bevisligen kan utföra det. "veta hur". En praktisk kunskapsform
- Förtrogenhet som innebär att man kan hantera och vidta åtgärder "veta vad". Även detta är en praktisk kunskapsform (Granberg, 2004)

I skolverkets särtryck (*Bildning och kunskap*, 1999) tar man upp att kunskap kan beskrivas på olika sätt. Fakta och förståelse är sammanlänkade och knutna till varandra. Fakta är förståelsens grundstenar och för att få en förståelse så måste man ha faktakunskaper. Hur man vet att något ska göras och kan utföra det kallas för färdighetskunskap. Hur man praktiskt ska utföra något. Det finns också den tysta kunskapen som alla människor besitter och som kallas för förtrogenhetskunskap. Man lär sig genom praktisk erfarenhet och utvecklar det till en kunskap, en tyst sådan. Man känner på sig hur man ska göra, man har lärt sig genom erfarenheten. Liksom fakta och förståelse är sammanlänkade så är färdighet och förtrogenhet sammanlänkade. Man kan inte utföra praktisk verksamhet om man inte har färdighet och

förtroendet. Att förstå vad man gör, hur man ska göra det och sen att man kan göra uppgiften. Helheten blir de fyra F:en, teoretisk och praktisk kunskapsform. (Bildning och kunskap, 1999)

Det finns olika syn på vad kunskap är. Josefsson (Josefsson, 1991) anser att faktakunskap inte blir förståelig innan man själv genom erfarenhet nöter in det. Först då förstår man det man gör och kunskapen blir personlig och meningsfull. På så sätt skapas förtroendekunskap ur faktakunskap. Hon tar vidare upp att påståendekunskap är en form av teoretisk kunskap och att den får sin betydelse först när den används praktiskt. Ur faktakunskap skapas förtroendekunskap och påståendekunskap när de används praktiskt och på så sätt skapas en förståelse.

Den tysta kunskapen är en erfarenhetsbaserad kunskap. Eliasson (1992) skriver att den kunskap som man ofta menar med kunskap i vår kultur är den teoretiska kunskapen och den får vi genom olika former av utbildningar. Den kunskap som vi däremot får genom erfarenhet värderas inte lika högt som teoretiska kunskaper. Förtroendets- eller erfarenhetsbaserad kunskap är den kunskap som ofta benämns som den tysta kunskapen. Den som i många praktiska yrken kan vara väldigt viktig att ha och där teoretisk kunskap mer blir som ett komplement för att få en bra kunskapsgrund för yrket.

## Validering

Validering är ett begrepp som definieras på olika sätt och begreppet är brett i sin förklaring. I Svenska Akademien ordlista kan man läsa att validering betyder *bekräfta giltigheten av teori*. (Svenska Akademien ordlista)

*”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 har förvärvats”* som det står i ett departements skrivelse. (Ds 2003:23)

I SOU 2001:78 (s.35) kan man läsa att 1999 angav den dåvarande regeringen direktiven *Begreppet validering har en vid innebörd. Med validering avser regeringen en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet.* (SOU 2001:78)

På Högskoleverkets (HSV) 2009, kan man läsa att validering är *en strukturerad metod för bedömning, värdering och erkännande av reell kunskap.* (HSV 2009)

I rapporten *Den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorg* (Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 2002:3) står det att läsa att det största rekryteringsbehovet av vårdpersonal finns inom de kommunala verksamheterna och den viktigaste utbildningsanordnaren för att täcka nutida och framtida behov kommer att finnas från OP inom vuxenutbildning. Gymnasiets program, VO, står bara för en liten mängd av all den utbildade personalen som behövs inom vård och omsorg. År 2000 fanns drygt 3000 platser inom OP/VO på gymnasieskolor och inom vuxenutbildningsorganisationer men för att någorlunda täcka framtidens behov av personal så behöver platserna öka till cirka 7000 platser senast 2015. Då är validering ett bra sätt att ta tillvara på vårdpersonalens reella kunskaper och genom valideringsutbildning inom vuxenutbildningsorganisationer kunna få en



formell utbildning och på så sätt öka personalandelen med utbildning. (Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 2002:3)

Man kan utläsa i SOU (2001:78) att kommunerna bör ansvara för att validering erbjudas de som önskar samt att det bör ske på lokal nivå, det vill säga inom vuxenutbildningsorganisationerna. Det påtalas också att valideringen ska utföras av lärare eller personer med utbildning och kompetens inom området. (SOU 2001:78)

Att värdera och erkänna kunskaper (Hult och Andersson, 2008) som man lärt sig utanför utbildningsväsendet är inte något nytt fenomen. Inom olika yrken finns gesällprov och mästarprov för att nå ett erkännande inom ett yrke. Det är först de sista 15 åren som man tydligt diskuterat idén med validering på hela arbetsmarknaden och de sista 10 åren inom vuxenutbildning och på högskola. Att man med hjälp av validering kan synliggöra informellt lärande som en person genom livserfarenhet fått och genom livslångt lärande får människor mer erfarenhet som samhället och utbildningsområdet kan tillvarata. (Hult och Andersson, 2008)

Lindvall (Lindvall, 2004) tar upp att det finns olika begrepp som används i olika kompetenssammanhang och som påminner om validering samt också används på olika skolor i valideringsprocessen.

- Urval och bedömning, är en person lämplig, behörig till ett visst yrke
- Kartläggning och test, för att vara säker på att en person hamnar på rätt nivå i en viss kurs t.ex. en etikkurs
- Prövning, man provas för en hel kurs och kan sedan betygssättas på kursen

I Lindvall (Lindvall 2004) sägs att validera innebär att man undersöker och fastställer en persons kompetens, medan en prövning mer är ett sätt att kontrollera om en person har en viss kunskap som efterfrågas. Validering är ett vidare begrepp och kan ske för del av kurs eller en hel kurs. Vilket av dessa man än använder så är skillnaden *hur* tillvägagångssättet sker. En prövning är ett prov på en hel kurs som sedan betygssätts. Vid prövning tar personen själv kontakt med en vuxenutbildning, träffar en syv, (studie- och yrkesvägledare), och lärare för att diskutera tillvägagångssättet vid prövningen, kallas också för särskild prövning. Vid validering är tillvägagångssättet ett annat. Man har ett mer utforskande intresse för att fånga in personens reella kunskaper genom samtal. Man kan få ett intyg på de kunskaper som man bedöms ha eller om man har kunskaper som motsvarar betygskriterier i en viss kurs så kan man gå vidare i valideringsprocessen och starta en validering av personens reella kunskaper så de blir formella.

Vidare påpekar Lindvall (Lindvall 2004) att det inte finns några konkreta riktlinjer hur en valideringsprocess ska gå till utan det är upp till varje lärare som har ansvaret för själva tillvägagångssättet eller respektive skola. Därför kan upplägget för validering se olika ut beroende på vilken skola man valideras på. Det som då är viktigt är att lärarna på skolan är klara med vad definitionen för validering innebär samt att de utgår ifrån samma definition så validanderna blir bedömda enligt samma grund. Lärarna ska ju ta fram de befintliga kunskaperna som validanderna har och kunna identifiera samt synliggöra dessa. Lindvall (Lindvall 2004) anser att validering är inte ett test. (Lindvall 2004)

Jansson (Jansson, 2004) tar upp att validering är en del i utveckling. När vuxna utvecklas och lär sig saker kan man med hjälp av validering fastställa personens utgångspunkt och därigenom bättre anpassa utbildning och inläring så att en bättre prestation uppnås på kortare tid, vilket i sin tur är till både gagn för individen, staten och företagen då utbildningstiden i

allt väsentligt kan kortas, med minskade kostnader för alla parter. Detta kräver dock en mer behovsanpassad utbildning där individen kan börja direkt på den för honom/henne aktuella nivån.

Vidare påpekar han att över tiden kommer valideringssystemet att påverka vår uppfattning om kompetens och dess omfattning. Metoder för att undersöka och dokumentera den generella kompetensen kommer säkerligen att införas så att man kan bedöma en individs egen förmåga och kompetens att utföra, tänka uppdrag eller arbeten inom privat eller offentlig sektor. Inom gymnasieskolan menar Jansson (Jansson 2004) nämner läroplanen, Lpf 94, dessa kompetenser under namnet ”strävansmål” och hit hör företagsamhet, kreativitet, social kompetens och problemlösning. Han nämner även metakognitiv medvetenhet som är en metod för att själv lära utifrån hur man vet att man själv vet hur man fungerar och bäst tar tillvara på ny kompetens. (Jansson, 2004)

Lindvall (Lindvall, 2004) beskriver två huvudinriktningar för validering:

- Validering mot utbildningskriterier
- Validering mot branschkriterier.

Dessa två inriktningar används vid all form av validering mot ett visst yrke för att värdera kunskaper och färdigheter som en person fått genom studier, livserfarenhet och arbete. Att värdera individens kompetens inom ett visst område är en del i valideringsprocessen. Han menar att det inte räcker med att bara ha erfarenheter inom ett visst ämne för att vara valideringsbar. Det är erfarenheter inom hela området som leder till att man kan validera flera ämnen. Ett av valideringens huvudsyften är att göra validanden medveten om det kunnande som validanden har och som validanden skaffat sig genom livserfarenhet. (Lindvall, 2004)

Andersson och Fejes (Andersson, Fejes 2008) påpekar att arbetsgivarna är noga med att personal ska få kompetensutveckling och då kan validering vara ett sätt att få kompetensbevis. Att tillvarata kunskap som personalen redan har, men också till personer som inte har någon anställning kan gå genom validering för att bli anställningsbara. Validering uppmuntrar till en helhetssyn på vad lärande är, hur vi lär och vem som lär. Alla lär inte samma saker fast man kan ha varit på samma arbetsplats eller från samma miljö. Vi lär alla olika. (Andersson, Fejes, 2008)

Vidare säger Andersson och Fejes i en annan bok (Andersson, Fejes 2005), att bedöma kunskap syftar till att observera hur mycket en person kan för att se om kompetensen räcker för exempelvis olika utbildningar. En annan viktig funktion är även att kunna jämföra kunskap över tid och se vilka förändringar som skett. När man skall bedöma en person så hamnar den personens kunskapsnivå som en underordnad bakgrundsvy av personen, som snarare beskriver personlighet än kunskap. Därför är det viktigt att man aktivt sätter kunskapen i förgrunden vid en bedömning så att man tydligt kan kartlägga vilken kunskap som är viktig. Detta ger i sin tur verktyg att förändra processen för att definiera vilken kunskap som är viktig och lyfta upp kunskap som en allt viktigare faktor vid en bedömning.

De påpekar också att validering kräver att många olika faktorer kan samordnas så att processen kan ske så smidigt som möjligt. Det faktorer som krävs är i form av lärare, planering, lokaler, tid och valideringshandledare. Även validandens ordinarie arbetsplats påverkas både personalmässigt och ekonomiskt så det krävs en bra planering och organisation för att få valideringsprocessen att fungera ordentligt. (Andersson, Fejes 2005)

Eftersom det idag inte finns några exakta riktlinjer på hur en valideringsprocess ska gå till så finns det många olika modeller inom utbildningsorganisationerna i landet. I rapporten, SOU

(2001:78) finns en modell beskriven, som använts i Göteborg inom vård och omsorgsarbete. Denna process beskrivs i SOU (2001:78) med att man i inledningen gör en noggrann kartläggning och validanden får göra en självskattning.

Personen som skall bedömas får antingen enskilt eller i grupp med andra som också skall valideras, fundera över vilka kunskaper som han/hon besitter inom det aktuella ämnet som skall bedömas. Om det är enskilt eller i grupp styrs av vilket ämne det gäller. Teoretiska kurser skall valideras av en lärare med kompetens inom den aktuella kursen, och de praktiska delarna i olika kurser görs på en valideringsarbetsplats som uppfyller kraven för att kunna bedöma personen. Då utses en valideringshandledare som är antingen utbildad undersköterska, mentalskötare eller habiliteringspersonal. Erfarenheten visar att varje kurs som skall valideras tar cirka en vecka att genomföra praktiskt, och beroende på hur många kurser det är frågan om, kan den praktiska valideringen ta uppemot 10 veckor. Läraren genomför regelbundna besök på arbetsplatsen och möter validanden och handledaren i samtal där man går igenom personens praktiska kunskaper för att rätt kunna bedöma hur dessa står sig i förhållande till skolverkets mål för ämnet. Det kan visa sig att validanden har rätt kunskap, men om så inte är fallet utan kunskapen måste kompletteras får det göras senare i skolan. Handledaren skriver då ett intyg och validanden får börja sina påbyggnadsstudier som kan ske i reguljära klasser eller genom individuella studier som är flexibla för att svara mot personens kompetensbehov. Om validanden önskar ett högre betyg än godkänt kan han/hon få speciella frågor eller uppgifter som skall redovisas skriftligt och som ger möjlighet att uppnå väl godkänt eller mycket väl godkänt i betyg. Det är vanligt att så sker för att öka på chanserna att i framtiden kunna studera vidare. (SOU 2001:78).

Lindvall (Lindvall 2004) tar upp att i vissa valideringsprocesser har läraren ett kartläggningssamtal med validanden, och utifrån det samtalet får läraren fram validandens reella kunskaper och bedömer om validanden har kunskaper som motsvarar en viss betygsnivå gentemot skolverkets mål. Man kan ibland även vara två lärare i bedömningen. Det är viktigt att ha muntliga former av validering för att validanden ska kunna få synliggöra sin kunskap. Att självvärdera i grupp innebär många fördelar om man kommer från samma yrkesområde inom vård och omsorg menar Lindvall (Lindvall 2004) för då kan validanderna diskutera situationer från arbetsplatser gentemot skolverkets mål i de nationella kurserna. Att i grupp diskutera och förstå att all form av kunskap inom sitt yrkesområde är värdefullt och kan valideras. Detta är ett bra sätt för individen för att sedan kunna göra en individuell självskattning av sina kunskaper. Skattningen ligger till grund för den fortsatta processen då läraren och validanden ser på i vilka ämnen som går att valideras. Ett betyg efter validering har samma värde som ett betyg från en reguljär utbildning, även om validering inte är en utbildning utan validanden kan först få ett betyg efter kompletterande uppgifter gentemot målen. Praktisk validering på en likvärdig arbetsplats som validandens ordinarie eller där man har mest erfarenhet är viktig i processen, så att validandens får en möjlighet att visa sina kunskaper i en autentisk miljö. Att enbart ha samtal eller tester är inte tillräckligt för att få fram viktig reell kunskap utan även praktisk validering på en arbetsplats bör ingå påpekar Lindvall. (Lindvall 2004)

Läraren har en stödjande roll i den pedagogiska bedömningen menar Egidius (Egidius 2001) för i centrum står validanden och dess kunskaper. Att jämföra validandens kunskaper med den kunskap som finns i läroböckerna är inte intressant utan istället ska läraren se till hur validanden löser de problem, uppgifter och krav som ställs på dem i en arbetsmiljö som ständigt är under förändring samt att validanden ska kunna reflektera kritiskt med de skiftande omständigheter som idag finns inom vård och omsorgsverksamhet. (Egidius 2001)

# Metod

## Val av metod

Jag har valt att arbeta med strukturerade intervjuer (se bilaga 1). Avsikten med detta är att kunna ställa öppna frågor med följdfrågor. Jag valde öppna frågor för att utifrån de svar jag fick kunna ställa lämpliga följdfrågor som vidgade intervjun och på så sätt även vidgade mitt resultat. Jag har utgått ifrån Stukáts (Stukát, 2005) argumentation kring öppna frågor. Han anser att öppna intervjuer med öppna frågor ofta används för att göra kvalitativa observationer, men gör validiteten starkt ifrågasatt då det ofta förekommer en betydande del subjektiva analyser av svaren, på grund av att väldigt få undersökningsspersoner har använts. Detta omöjliggör att dra slutsatser för en större grupp med någon större vederhäftighet då materialet är analyserat av forskarens egen person, med hans/hennes egen erfarenhet, bevekelsegrund och så vidare. Att använda olika angreppssätt och olika typer av analyser kan vara fruktbart för att erhålla mer giltiga forskningsresultat och mer realistiska tolkningar.

Vidare menar Stukát (Stukát 2005) att efter man har gjort sin litteraturläsning så är man i regel klar över vad problemet är och säkrare i sitt syfte. Man har efter genomläsningen fått olika teoretiska perspektiv och uppfattningar inom det område man valt att belysa vilket ger en säkerhet när man går vidare i sitt arbete/forskning.

Det problemområde som man vill undersöka måste man därför läsa in sig ordentligt på så att man kan få fram rätt frågeställningar. Även under arbetets gång ska man hela tiden gå tillbaka till syftet så man inte svävar ut och frångår sitt syfte. Utan rätt frågeställningar till syftet så kan man gå miste om hela meningen med forskningsarbetet. De fakta som man med sina frågeställningar får ska sedan bearbetas, analyseras och tolkas. Och som det sägs, ”*som man frågar får man svar*” (Stukát 2005).

## Urval av deltagare till studien

Jag har intervjuat 14 personer i min studie varav 13 kvinnor och en man i åldern 31-55 år. För beskrivning av urval av personerna se nedan under stycke genomförande. Av dessa arbetar två för valideringens vidareutveckling i en större stad i Västsverige, en valideringsansvarig lärare inom en privat vuxenutbildningsorganisation som arbetar med validering på OP (omvårdnadsprogrammet) och resterande elva personerna arbetar som lärare på OP på tre olika kommunala vuxenutbildningsskolor. Av dem är 8 vårdlärare med sjuksköterskebakgrund, två med social omsorgsutbildning samt en lärare i barn & fritid och religion. Antal år i läraryrket var mellan minst fyra år och upp till elva år. Alla arbetar idag aktivt med validering på olika vuxenutbildningsorganisationer inom Västra Götaland.

Examensarbeten läggs ofta upp som en empirisk studie d.v.s. den presenterar det resultat som man har kommit fram till och att arbetet är gjort på erfarenhet (Wallén, 1993).

## Genomförande

Det finns inte så många vuxenutbildningsorganisationer inom Västra Götaland som har validering på omvårdnadsprogrammet. Efter samtal med skolledningen fick jag kontakt med berörda lärare och fick lov att komma till olika enheter och intervju. Tre av dessa enheter var skolor som bedriver vuxenutbildning och som har omvårdnadsprogram. De andra var valideringsutvecklare som arbetar i en större stad i Västsverige, dessa två respondenter är erfarna och väl insatta i valideringens utveckling.

Kontakt togs med en person på varje enhet som kontaktade övriga berörda personer som efter diskussion återkom till mig med besked om när, var och tid som jag kunde komma. Intervjutid var satt till ca 30 minuter per person men det tog cirka 45 minuter, då blev mer diskussioner än vad jag hade trott från början. Alla var väldigt lätta att intervju och delgav sina erfarenheter av validering på ett generöst sätt.

Den viktigaste aspekten för det kvalitativa synsättet menar Stukát (Stukát 2005) är att hålla sig till de fakta man har och dra slutsatser och tolkningar utifrån dessa, och inte ge sig in i egna värderingar, generaliseringar eller förklaringar.

En intervjuguide följdes, med redan uppgjorda frågeställningar, respondenterna fick inte reda på frågeställningarna förrän i intervjusituationen, för att inte påverkas. Däremot visste de vilket område det gällde, validering, och på så sätt så kunde de fundera innan utan att veta vad jag skulle fråga på inom området. Detta påpekar Kvale (Kvale 1997) är en bra aspekt att göra innan intervjuerna startade. Annars kan respondenterna vara dåligt förberedda och detta kan äventyra resultatet av intervjuerna.

Respondenterna informerades om att medverkan i studien var frivillig och att man under intervjuens gång kunde avbryta om man ville. De fick frågeställningarna upplästa för sig och fick sedan fritt besvara dem och vissa svarade mer utförligt än andra. Allt spelades in på band som låg på bordet så respondenterna visste att de blev inspelade. Stukát (Stukát 2005) påpekar att frågeställningarna ska vara riktade mot ens syfte så man får fram de fakta som man exakt vill ha eller så nära som möjligt.

## Analys av intervjuerna

Efter varje intervju lyssnade jag noga igenom vad som sagts och skrev ner det som framkommit, vilka utgör viktiga och centrala uppgifter för mitt resultat. Jag fick flera gånger återkoppla till mitt syfte så att jag tog ut de delar som var riktade mot syftet. Det är annars lätt att flyta ut i nya funderingar. Det visade sig nödvändigt att skapa några undergrupper för att tydligt belysa resultatet. Stukát (Stukát 2005) påpekar att utförandet av studiens resultat kan variera beroende på vilken forskningsmetod som man använt och att detta inte är något ovanligt.

# Resultat

## Resultatbeskrivning

Jag har som mål att i mitt resultat påvisa hur man ser på validering på omvårdnadsprogrammet inom några vuxenutbildningsorganisationer inom GR regionen. Eleverna som valideras kallas validand (en person) eller validander (flera personer) det är så jag presenterar det i mitt resultat.

Jag har valt att presentera resultatet utifrån mina frågeställningar:

- Vilka motiv finns för validering inom de olika organisationerna?
- Vilka utbildningar har lärarna fått för att kunna arbeta med validering?
- Hur definieras validering i litteraturen och bland respondenterna?
- Hur genomför respondenterna validering?
- Vilka uppfattningar finns om validering i framtiden?

### **Vilka motiv finns för validering inom de olika organisationerna?**

Begreppet validering har funnits i Sverige sedan början på 1990-talet men det är först på senare år som vuxenutbildningsorganisationen aktivt har börjat jobba med det. De vanligaste svaren till vilket motiv man har för validering på de olika skolorna, var alla skilda beroende på orsaken till varför man börjat med validering.

De vanligaste svaren som framkom vid intervjuerna var att det rörde stor okunskap om varför man hade börjat med validering på de olika skolorna. En respondent på en av skolorna berättar att hon inte visste varför skolan som hon arbetar på har börjat med validering. Rektorn har bara lagt ut det på lärarna för att efterfrågan var stor från verksamheterna och avnämarna i kommunen. Även personer som hade läst om validering i dagspressen kontaktade skolan och ville validera sina kunskaper. Hon trodde att verksamheterna ville ha en snabbvariant av skolgång för sin personal, att det var billigare med validering än att skicka personalen på en utbildning under ett och ett halvt år. Hon var inte glad över rektorns beslut men det var ett val som kom uppifrån.

En annan respondent berättar att skolan inte jobbat länge med validering. Lärarna på skolan började titta på det under hösten 2008 men startade först ett och ett halvt år senare med en modell som de hade utarbetat under tiden. Respondenten anser att validering inte är något som man bara kan börja göra utan att det kräver stor förberedelse. På den skolan är de tre lärare som kan validering men bara två av dem arbetar med det just nu.

Beslutet att börja med validering kom utifrån berättar en tredje lärare. Respondenten anser att det är politikerna och verksamheterna som kräver att skolan ska arbeta med arbetsättet. Hon säger till exempel: *”Ett bra sätt att ta tillvara på den kunskapen som finns ute i verksamheterna”*. Men det var ledningen på skolan som fattade beslutet att omvårdnadsprogrammet skulle jobba med validering.

*”Efter att ha varit mammaledig under ett år så blev det en överraskning att komma tillbaka till jobbet och upptäcka att skolan hade börjat med validering”*. Respondenten fick en snabb introduktion av en kollega och sedan var det bara att börja jobba. Respondenten hade aldrig

hört talas om validering innan valideringsarbetet började och visste inte ens vad ordet betydde eller innebar.

En lärare berättade att lärarna tillsammans med ledningen hade fattat ett beslut att arbeta med validering men att rektorn fattade det yttersta beslutet att de skulle genomföra det. Detta efter önskemål från verksamheterna i kommunen. Det finns ett behov i samhället om snabbare utbildning och att man ska ta tillvara varje anställds reella kunskaper så de kan få en formell utbildning. Det finns ännu många utbildade inom vård och omsorg som har många års erfarenhet inom sitt yrke och då anser respondenten att man bör tillvarata personens kunskaper som den fått genom arbetslivserfarenhet. Hela samhället har behov av validering då det behövs mycket personal, både nu och i framtiden, framför allt inom äldreomsorgen. Respondenten tror att validering har kommit för att stanna: *"Man kan inte stoppa utvecklingen"*

*"Det är pengarna som styr och man kan tjäna pengar på validering"*, ansåg en lärare. Hon ansåg att direktiven om att starta validering på skolan kom uppifrån och var något som måste göras då samhället har ett stort behov av utbildad arbetskraft men det ska gå fort.

*"Det var ett kommunpolitiskt beslut"*, anser en annan lärare. Det finns ett behov av utbildad personal inom framför allt äldreomsorgen. Brukarna kunde fara illa med så mycket utbildad personal, därför är utbildning viktigt och då är validering ett bra alternativ för att få en formell utbildning. *"Duktiga och praktiska människor med färdigheter som sakna formell kunskap"*.

## **Vilka utbildningar har lärarna fått för att kunna arbeta med validering?**

En av de yngre lärarna som jag intervjuade berättade att nästan allt som hon kunde om validering hade hon lärt sig när hon gick lärarprogrammet på lärarhögskolan. Men hon hade också sökt kunskap själv sedan hon började arbeta som lärare. *"Jag har varit inne och läst på skolverkets hemsida om validering. Men den mesta kunskapen är från min lärarutbildning"*. Hon hade även fått ett kompendie från en studie och yrkesvägledare på skolan.

Flera som jag intervjuade har lärt sig hur man validerar av andra kollegor. Kollegor som har arbetat med det under en tid eller år. Man lär sig av varandra. Även via föreläsningar som handlar om validering samt en som hade fått information via kommunens VOC (vård och omsorgs college).

*"Jag har ju inte gått någon kurs i validering utan jag fick ju gå bredvid där jag jobbade förut, bredvid lärarna och fråga, och gå bredvid hela tiden. Sen har jag skaffat kunskaper själv genom att läsa på och vidareutveckla efter hand. Varit inne lite och kollat vad Skolverket säger om validering och tittat lite på modellen här och olika modeller på andra skolor"*. Det finns ingen utbildning där man som lärare kan lära sig hur man går till väga när man validerar och det saknas gemensamma nationella riktlinjer. De enda riktlinjer som finns är skolverkets mål som varianterna ska nå för klara kurserna och få betyg. I övrigt finns inga bestämmelser.

## Hur definieras validering bland respondenterna?

En av de jag intervjuade definierade validering på följande sätt: *”Kunna se någons kunskap fast det inte finns papper på det. Att försöka se det man inte ser men kan ana”*.

När jag ställde frågan om hur man definierar validering så fick jag många olika svar. Att det var en svår fråga, men att man som lärare ska hjälpa eleverna att få fram dess reella kunskaper och att bakom all kunskap finns mycket erfarenhet. Även unga människor kan ha lärt sig mycket under kort tid i arbetslivet, och som lärare får man inte avfärda en persons kunskaper bara för att hon/han är ung. Många människor som ska valideras vet inte alltid om hur mycket de egentligen kan och har lärt sig under sitt arbetsverksamma liv. Som lärare ska man försöka synliggöra all vårdkunskap som en person har och som kan komma i anspråk när det gäller validering. *”Det är mycket arbete bakom all kunskap och den ska vi synliggöra på en kort period men det går. Det är mycket lättare än vad man kan tro, faktiskt. Jag lovar”*.

Vissa lärare uttryckte sig kort: *”validering, att få papper på sin kunskap. Så enkelt är det”*. Att hjälpa individen att synliggöra den kunskap som de lärt sig när de jobbat inom vård eller inom någon annan bransch. *”En kunskap är alltid värt något”*.

*”Att hjälpa en person att finna det han eller hon kan men kanske inte alltid är medveten om att de kan”*. Så förklarade en av respondenterna sin syn på definitionen på validering.

Två av personerna som jag intervjuade arbetar med vidareutveckling av validering i en större stad i Västsverige. De förklarade hur de definierar validering med att man kan tänka på validering på olika sätt och om man vill förenkla det väldigt mycket anser de att man tar tillvara den kunskap som individen har med sig. Om individens syfte och mål är att få ett formellt betyg, är valideringen en väg till komplettering för att slutligen nå målet. Det är en väg för validanden att komma vidare i arbetslivet.

Den ena respondenten påpekade att om man tar frågan lite mer formellt är valideringen en processen som består av olika delar, kartläggning, teoretisk och praktisk validering, samt studier, som leder mot målet; en formell utbildning. Så beskrev en respondent hur man kan förklara den process som definierar hur man ser på validering.

## Hur genomförs validering?

Under intervjuerna framkom ett gemensamt önskemål från lärarna och det är att de efterfrågar gemensamma riktlinjer från skolverket för hur validering inom vård och omsorg bör gå tillväga men också praktiska frågeställningar t.ex. hur länge ska man ha jobbat för att vara valideringsbar, alltså kunna valideras. En skola har som krav minst ett års heltidsarbete inom vård och omsorg medan en annan krävde heltids arbete under minst tre år. Anledning till att skolorna har de kraven är att de vill undvika att individen gör ett misslyckande under valideringen, så ibland rekommenderar lärarna på skolorna att personen ska läsa hela programmet istället för validering p.g.a. för lite erfarenhet från vård och omsorg för att nå upp till skolverkets mål och riktlinjer.

Det finns idag inga branschkriterier för vården att validera emot så utbildningskriterierna på omvårdnadsprogrammet är mot skolverkets mål för respektive ämne/kurs.

Det finns olika samarbetspartners på marknaden med material för validering som redan är utarbetat och fullt fungerande men många skolor väljer att göra eget material som passar just deras verksamhet och därför kan validering se olika ut på olika skolor. De som intervjuades



hade olika former av arbetssätt för att få fram validandernas reella kunskaper, och jag presenterar de olika sätten här nedan som jag fick fram under intervjuerna.

Valideringsprocessen startar, berättar en lärare, den dagen personen bestämmer sig för att skaffa en vårdutbildning, och vill ha sin arbetslivserfarenhet validerad för att på så sätt kunna tillgodoräkna sig kunskapen, tills den dagen validanden är färdig och kan möta arbetslivet med en vårdutbildning. Vissa validander kan vara olika länge i de olika valideringsprocesserna beroende på vad de kan eller saknar, därför påpekade den intervjuade att validering är hela processen.

Eftersom det är viktigt för validanden att man ur ett individperspektiv går igenom de olika delarna just för att man ska fånga upp och ta tillvara validandens kunskaper och kompetens, oavsett var eller hur de har tillägnat sig det, behövs hela processen. Med hela processen menas alltifrån att läraren gör kartläggningen, för att sedan göra bedömningen om personen är valideringsbar eller inte, och därefter ett fördjupat samtal utifrån skolverkets mål inom de olika kompetensområdena och kurserna.

Den bedömningen görs av en eller flera vård- och omsorgslärare som har ämnet som undervisningsämne och alla aktuella kunskaper. Utifrån vad läraren kommer fram till efter den bedömningen ges beskedet till validanden.

Därefter följer ett planeringssamtal med studie och yrkesvägledaren där en studieplan görs upp med validanden. Att hela tiden se till individen/validandens bästa och att regelbundet ha en kvalitetskontroll mot skolverkets mål är en del av lärarens ansvar i valideringsprocessen. En del i processen är, som den intervjuade påpekade, när individen får visa sin kunskap i reell miljö, på en avdelning.

Under den praktiska valideringsperioden inom vård och omsorg har validanden möjlighet att få stöd av en valideringshandledare och lärare på en arbetsplats. En miljö som validanden känner trygghet i och där de har införskaffat sig stor erfarenhet och kompetens, så kallad förtrogenhet.

Lärarens roll blir då att försäkra sig om att validanden uppfyller de mål som skolverket ställer, och att man kan knyta ihop processen genom att man diskuterar och kommunicerar resultatet just för att validanden ska känna att personen har blivit lyssnad till. Att läraren och valideringshandledaren har sett vad validanden kan och att det blir ett inbördes kvitto på att validandens kunskap har blivit sedd och att personen känner sig nöjd med processen. Så beskrev en respondent hur man kan förklara den process som definierar hur man ser på validering.

Efter valideringsprocessen tar lärprocessen vid och det innebär studier. Antingen i klass, på distans eller som flexibla studier. Det finns en del att välja på men det ska vara individanpassade. Respondenten förklarar: *”kunskap är det som ska bevisas genom validering men vad är då kunskap? Finns ju olika former av kunskap och livslångt lärande som det så vackert heter. Kunskap kan vara så mycket och det ska synliggöras. Man kan ha lärt sig i skolan, på jobbet, i livet genom. Men vad är då kunskap?”*.

En av lärarna berättar att på deras skola börjar de först med tester och har kartläggning och muntligt samtal. Efter testerna får validanden reda på vad hon/han kan eller saknar. På så sätt får eleven besked om han/hon är valideringsbar eller om personen kommer att hänvisas till studier på reguljärt omvårdnadsprogram.

All deras validering sker individuellt för att lärarna anser att man inte kan validera i grupp. Respondenten förklarar: *”Hur ska jag då kunna se varje individs kunskaper? Det är enskildas kunskaper vi ska validera, det är ju inte gruppens sammantagna kunskaper Det är den enskilda elevens kunskaper som jag ska validera som lärare”*.

Testtillfällena görs i grupp men varje individ gör testerna enskilt. Lärarna skapar tillfällena då personerna kommer och skriver. Respondenten berättar vidare att: ” *det är väl det närmaste gruppvalidering som vi kommer*”.

Alla testerna som görs i de olika ämnena är skriftliga. Eleverna får komma tillbaka på ett samtal efter det att lärarna har rättat testerna och kommit fram till ett resultat. Samtalen hålls enskilt och blir ett kartläggningssamtal då läraren går igenom resultatet med personen och förklarar utifrån testsvaren om man bedömer att en person har tillräckligt med kunskaper för att kunna valideras i de olika kurserna eller hänvisas till studier på ordinarie program.

En annan lärare på samma skola förklarar att på informationsmötet som man först har för de personer som sökt validering förklarar man vad omvårdnadsprogrammet innebär, vilka kurser som ingår och hur valideringen på just denna skola går till. Att de kommer att få göra enskilda tester, så kallade självskattningstester, inom de olika ämnena/kurserna som finns på programmet. Lärarna validerar bara i de ämnena/kurserna som de undervisar i just nu. Just denna lärare validerar endast två ämnen/kurser.

Genom självskattningstesterna anser respondenten att man kan få fram vad individen har med sig för kunskap och vad de saknar. Senare i samtalet får man fram elevens bakgrund och utifrån svaren på testerna frågar man vidare, och respondenten ansåg att man då fick fram en bild av vad individen har för kunskaper. Utifrån detta skapar sig läraren en bild av elevens faktiska kunskaper och om personen är valideringsbar, ska läsa kursen eller kanske göra en prövning.

Om det bara fattas en del i ämnet/kursen för att nå betygskriteriet godkänd kan individen få göra ett slags delprov på det man saknar och utifrån vad resultatet blir gör läraren sedan en ny bedömning.

Ibland får individen göra nya självskattningstester för att utveckla sin kunskap i ämnet/kurser. För dessa respondenter kan man bara få betyget godkänd vid validering. ”*Det handlar bara om G (godkänd) på kurserna*”. Validanderna kan alltså inte få VG (väl godkänd) eller MVG (mycket väl godkänd) när de valideras. Vill validanden ha ett högre betyg får man göra en särskild prövning eller läsa kursen.

Först börjar man, berättar en respondent, med att bara lära känna individerna som sökt validering för att få information om hur länge de har jobbat, vad de har gjort, var de har arbetat, deras upplevelser av sitt jobb och sin arbetssituation idag. Det första samtalet tar cirka en och en halv timma. Läraren och validanden går tillsammans igenom kursmålen för de kurser som ska valideras, diskuterar vad kunskap är, samt betar av kurs efter kurs. Många av kurserna som ligger på programbasis har gemensamma mål som går in i varandra. När man till exempel går igenom den femte kursen på programmet är det ibland endast några få mål kvar att validera för det flesta mål har man redan arbetat igenom i de fyra föregående kurserna. Därför kan vissa kurser gå snabbare att validera än andra. Läraren gör bedömning vilka av målen som validanden har nått upp till respektive inte nått upp till, på grund av validandens brist på kunskap inom ämnet.

Lärare och validand träffas igen en vecka senare och under tiden har validanden arbetat hemma med de enskilda uppgifter som läraren gjort till validanden, dessa uppgifter ska då lämnas in. Uppgifterna är utformade så att validanden kan nå upp till de mål som skolverket har satt upp för de olika betygskriterierna.

Det förekommer inga prov eller tester utan respondenten anser att man får fram validandens kunskaper väldigt fint genom att de diskuterar svaren på uppgifterna tillsammans.

Respondenten upplever att man som lärare får en större överblick över validandens kunskapsfält genom diskussionen. Vidare anser respondenten att validering handlar mycket om att se en individs tankemodell, och om de har klarat av att koda av betygskriterierna. Valideringen tar cirka 40 timmar per elev för läraren men utspritt över en tid. Läraren berättar vidare att validanderna kan få betygen G, VG eller MVG även när de validerar men validanden måste klara G och VG frågorna för att komma i anspråk för ett MVG. Valideringen och betygen är kopplade till skolverkets kursmål för varje kurs precis som kurserna på det reguljära omvårdnadsprogrammet. Det är viktigt att validanderna har samma möjlighet att få hela spannet av betyg för det är ingen skillnad på om man har skaffat en formell utbildning genom att gå det ordinarie omvårdnadsprogrammet eller om man gjort det genom validering.

Den andra skolan arbetade med validering på ett annat sätt. Här har man först ett samtal med syv (studie och yrkesvägledare) där man tar reda på tidigare studier och arbetslivserfarenhet. Därefter träffade individen en valideringslärare och hade ett kartläggningssamtal där man diskuterade vad personen hade för erfarenheter och personen fick göra en självskattning av sina kunskaper ihop med läraren. Man tar reda på vad individen säger sig ha för kunskaper och vilka kunskapsluckor som kan finnas.

Sedan följde tester via datorn. Testerna görs i varje ämne och de görs alltid enskilt. Flera personer kan göra testerna på samma gång i samma rum och det övervakas av lärare så att ingen fuskar. Utifrån vad testerna visar görs en bedömning av individens kunskaper.

Därefter görs en praktisk validering på en till åtta veckor inom vård och omsorg då man får gå tillsammans med en valideringshandledare som bedömer validandens praktiska reella kunskaper. Då ser man i verkligheten vad en person faktiskt kan och vilka kunskaper en person skaffat sig genom yrkeserfarenhet. Valideringshandledaren skriver ett intyg som skickas till skolan.

Sedan fortsätter själva studierna på skolan och därefter får validanden ett betyg och kan gå ut och söka ett jobb. När det gäller betyg som validand förklarade läraren att *"naturligtvis kan de få även höga betyg. Varför skulle de inte kunna få det? Grunden är på G-nivå men om de vill ha ett högre betyg så får de göra först ett VG prov och sedan ett MVG prov. Man valideras mot skolverkets mål för kursen så jag som lärare har riktlinjerna och kriterierna att gå på"*.

En tredje skola arbetade med validering enligt ett koncept som man köpt från ett samarbetsföretag där validanden först har ett samtal med syv (studie och yrkesvägledare) som går igenom tidigare studier och betyg. Sedan får validanden komma tillbaka någon dag senare för att träffa en vård- eller omsorgslärare för ett kartläggningssamtal där man försöker synliggöra validandens kunskaper.

Läraren utgår från givna mallar och genom frågorna i mallen får man fram mycket kunskaper. Både det som validanden redan vet eller förstår att han/hon kan och att de faktiskt har mer kunskaper med sig än vad de själva visste om. Man ser hur personen förvånas och lyfts av sina egna meriter. Ett samtal kan ta en till två timmar men genom det sparar man mycket tid i ett senare skede.

Respondenten påpekar att man väldigt väl märker vad en person kan eller inte, men det kräver att läraren själv har aktuella kunskaper i det som ska valideras. Därefter meddelar läraren i slutet på kartläggningen vad hon/han anser att validanden kan valideras i, alltså vilka kurser. Validanden får därefter låna litteratur, gå hem och läsa för att sedan komma tillbaka efter cirka en vecka, då personen valideras i olika kurser.

Man kan validera i grupp tillsammans med andra, så kallad gruppvalidering, men de flesta kurserna valideras enskilt.

Respondenten förklarar vidare hur en gruppvalidering går till. Läraren ställer frågor till gruppen och får på så sätt synliggjort de enskilda kunskaperna, fast de är i en grupp. Sedan låter läraren gruppen diskutera givna frågor som synliggör gruppens funktion och kunskaper samt validandernas sociala kompetens. Man kan se väldigt mycket kunskaper men också mycket okunskaper.

Om validanderna har mycket kunskaper i ett visst ämne så kan de genom validering få ett betyg direkt eller så kan validanden göra en särskild prövning d.v.s. ett test eller prov på hela ämnet och sedan få ett betyg.

Efter det görs en praktisk validering på en valideringsarbetsplats, som inte får vara personens ordinarie arbetsplats, inom vård och omsorg. Validanden praktiserar mellan tre till åtta veckor beroende på hur många ämnen som ska valideras. Validanden bedömdes under denna tid av en valideringshandledare samt att läraren från skolan kommer ut på besök, en till två gånger, under de veckor som validanden är ute på arbetsplatsen.

Valideringshandledaren skriver därefter ett intyg till skolan om validandens kunskaper. Efter praktiken träffar validanden åter syv och de gör gemensamt upp en studieplan om validandens fortsatta studier. Det kan ske i klass, på distans- eller som flexibla studier för att så småningom erhålla en formell utbildning och ett betyg.

Validanderna kan få betyg enligt skolverkets givna mål för godkänd, väl godkänt och mycket väl godkänd.

## **Vilka uppfattningar finns om validering i framtiden?**

I den nya utbildningsreformen som gäller för vuxenutbildningen från och med 1 juli 2012, VUX 2012, står det att elever har rätt att få sina reella kunskaper validerade. Idag gäller ännu den gamla gymnasiereformen, Lpf 94, och där kan man läsa att eleverna kan få sina reella kunskaper validerade om kunskapen finns på skolan. Skolan bör idag ha validering som utgångspunkt men elever har idag inte samma rättigheter som man kommer att få med VUX 2012. Det kommer även ett nytt betygssystem med VUX 2012.

Ett gemensamt drag var att alla respondenter ansåg att validering har kommit för att stanna. Flera påtalade att om man tittar på samhällsutvecklingen de senaste 20 åren inom skolan, sker hela tiden en utveckling och en strävan mot att finna nya utbildningsvägar som ska passa fler individer och på så vis locka fler till skolan och utbildningar.

Några påpekade att forskning visar att av alla som är födda på 2000-talet kommer cirka hälften att uppnå 100 års ålder på grund av högre levnadsstandard och bättre levnadsvillkor. Befolkningen kommer alltså att bli mycket äldre och leva längre, det är ju positivt, men då ökar samhällets behov av vård och omsorg samt utbildad personal. Det kommer att krävas än mer utbildad personal inom vård och omsorg än vad som finns idag.

Att arbeta inom vård och omsorg är ett framtidsyrke och det behöver utbildas människor i en otroligt hög takt, och alla kanske inte känner att de har möjlighet att läsa omvårdnadsprogrammet på ett och ett halvt år utan behöver hitta andra vägar för utbildning. Har man jobbat längre eller kortare tid inom vård och omsorg så kan validering vara ett komplement till den reguljära vårdutbildningen. Många av respondenterna som jag intervjuade önskade att det skulle bli i en standardiserad form för validering och det fanns även önskan om nationella riktlinjer.

Annat som togs upp var att de tror att validering som skolform inom vård och omsorg är något som kommer att växa. De tror att det kommer att komma mer renodlad validering, det vill säga lärare som enbart kommer att arbeta med validering som yrke. Det kanske även kommer företag som vill arbeta med validering genom att organisera och bygga upp

strukturer för validering. Ekonomin (kanske) blir ledstjärnan för dessa eventuella företag i så fall.

Lärarna tog också upp att även om de anser att validering är här för att stanna vet de att det finns lärare som varken tror på idén eller vill befatta sig med validering som metod. Samhället och politikerna önskar mer av validering eftersom det inte alltid är försvarbart att skicka folk på årslånga utbildningar, när de redan har massor av erfarenhet från yrket, det är slöseri med samhälls- och mänskliga resurser.

Flera respondenter påpekade att det bästa är att bygga upp ett skolsystem med validering, parallellt med det vanliga skolsystemet, genom att arbeta mot skolverkets gemensamma mål och ha gemensamma riktlinjer. Validering är en samhällsekonomisk metod att utbilda folk till yrken där det behövs mycket resurser på kort tid.

## Diskussion

### Motiv för validering på skolorna

I detta avsnitt gör jag en jämförelse mellan vad som framkommit i litteraturen och det som respondenterna svarat när det gäller vilka motiv som fanns för att börja med validering inom de olika organisationerna.

Andersson, Fejes (2005 s.20) skriver att validering som begrepp inte funnits så lång tid, begreppet lanserades först i 1994 års läroplan, Lpo/Lpf 94, med formuleringar såsom ”eleven ska mötas på den nivå han/hon befinner sig”. Detta kan ses som en tidig form av validering av tidigare kunskaper, skriver de vidare. (Andersson, Fejes 2005)

Vilka motiv som fanns för att starta med validering inom de olika vuxenutbildningsorganisationerna varierade. Samtliga lärare jag intervjuade hade olika uppfattningar om varför man hade startat med validering på skolorna och ingen av lärarna hade varit med och fattat besluten när, och att, skolorna skulle starta upp med validering. Det var ett stort beslut och flera av lärarna hade sett det som positivt att få vara med i förarbetet innan beslutet togs.

I SOU (2001:78) kan man läsa att kommunerna har det största ansvaret och bör idag erbjuda validering till de elever som önskar. Detta sker emellertid inte eftersom ett flertal vuxenutbildningar valt att inte erbjuda det. Exakt hur många vuxenutbildningsorganisationer i Sverige som idag erbjuder validering, vet man inte men redan idag gäller att vuxenutbildningen ska ta hänsyn till elevers tidigare utbildningar och livserfarenhet, ”Vuxenutbildning i Komvux och statens skolor för vuxna (SSV) skall, med elevernas tidigare utbildning och livserfarenhet som utgångspunkt, fördjupa och utveckla elevernas kunskaper som grund för yrkesverksamhet och fortsatta studier samt deltagande i samhällslivet” (Lärarens handbok, 2008).

I och med den nya reformen, Vux 2012, ändras detta. Den nya reformen, som börjar gälla för vuxenutbildningen 1 juli 2012 står att *alla elever har rätt att få sina reella kunskaper validerade.* (Skolverket Vux 2012).

En majoritet av lärarna ansåg att det är en stressfaktor då det är för kort om tid för att lära sig dels den nya gymnasiereformen med det nya betygssystemet, dels att det är svårt att finna utbildningar för lärare inom området validering vilket ska ingå i reformen. Att det saknas

nationella riktlinjer för validering är en stor brist, något som framkom i samtliga intervjuer med respondenterna.

## Definition av validering

I följande avsnitt gör jag en analys av begreppet validering samt en jämförelse mellan den betydelse som framkommit i litteraturen och det respondenterna svarat.

Begreppet validering definieras på olika sätt i olika sammanhang och begreppet är brett i sin förklaring. När man läser i litteraturen kan man få fram olika definitioner av validering men ingen enhetlig förklaring av ordet, man förstår dock att de strävar mot samma mål. Det finns ingen bestämd förklaring av ordet validering, men vissa begrepp som utkristalliserar sig i sammanhanget är bedömning, värdering och erkännande av faktiska kunskaper. *”Validering är en form av värdering, av kompetens och kunskap, som varit svår att mäta, som exempelvis inom yrkesliv och olika utbildningar”* (Nationalencyklopedin). Enligt Svenska Akademiens ordlista innebär validering att *”bekräfta”* (Svenska Akademiens ordlista). *”Validering innebär att man genomför en kartläggning, bedömning och värdering av en individs faktiska kunskaper, färdigheter och förmågor - sammanfattningsvis en individs reella kompetens”* (Myndigheten för yrkeshögskolan).

Regeringen beskrev 1999 validering som ett ord med vid innebörd och avsåg validering som en strukturerad form av bedömning, värdering och erkännande av kunskaper som en person fått både inom och utanför det formella utbildningsväsendet. (SOU 2001:78). *”Validering är en strukturerad metod för bedömning, värdering och erkännande av reell kunskap”*, kan man läsa på Högskoleverket (HSV 2009). Validering är att kunna se och ta tillvara de faktiska reella kunskaper som en person har. Att bedöma kunskapen och ge ett erkännande för kunskapen i form av ett resultat, det vill säga betyg eller intyg på den faktiska kunskapen.

När jag intervjuade respondenterna framkom det ganska snart att det var svårt för dem att definiera ordet validering. Att respondenterna hade en egen definition eller förklaring av vad validering innebär var klart, och den överensstämde inte alltid med litteraturens definition. Respondenterna har tolkat det som de läst om validering och skapat sig en egen uppfattning. De flesta respondenterna förklarade att de, via litteraturen, försökt att få en förklaring av ordet men det var svårt att få en klar definition eftersom litteraturen gav olika förklaringar. *”Att försöka se det man inte ser men kan ana”*, var en definition som en av respondenterna gav, eller att *”ge validanden papper på sin kunskap”*, var en annan. En av respondenterna ansåg att validering kan ses som en process som leder mot en formell utbildning. Litteraturen uttrycker, som jag beskrivit ovan, validering som en värdering av, eller bekräftelse på, kunskap som en person har skaffat sig genom utbildningar eller yrkesliv. Respondenterna beskrev validering mer som att se någons kunskap fast det inte finns papper på den, eller att hjälpa någon att se kunskapen de har, fast de inte är medvetna om den. Någon uttryckte att, *”det är lätt att genom validering synliggöra kunskap”*. Värt att notera är att ingen av respondenterna definierade validering på det sätt som litteraturen klart beskriver, nämligen att genom kartläggning, bedömning och värdering kunna synliggöra en persons faktiska kunskaper. Litteraturen hade en mer gemensam och samlad syn på definitionen av validering än vad respondenterna hade.

## Tillvägagångssätt vid validering

I detta avsnitt vill jag göra en jämförelse av de olika tillvägagångssätten vid validering som förekommer inom de olika vuxenutbildningsorganisationerna samt vad litteraturen ger för teorier kring de olika metoderna.

Litteraturen tar upp olika sätt att se på valideringsprocessen men anger också att det saknas gemensamma klara riktlinjer för hur validering ska gå till. Olika utbildningsanordnare använder sig av validering när det gäller exempelvis vårddyrken inom vuxenutbildning, och validering har blivit ett vanligt förekommande ord när det gäller livslångt lärande. Det finns inga regler, metoder eller nationella riktlinjer när det gäller validering inom olika vårddyrken. Det man stödjer sig mot är skolverkets olika kursmål. Ur en samhällsekonomisk synvinkel är det positivt att få ut människor på arbetsmarknaden så snart som möjligt. Genom validering ges personer med reell erfarenhet från vården en värdering av sina faktiska kunskaper och får på så sätt en formell utbildning (Ura 2002:3). Detta i sig leder till en kortare väg ut på arbetsmarknaden vilket är positivt, inte minst för den enskilde, det vill säga validanden.

Lindvall (Lindvall, 2004) skriver om olika begrepp som används i valideringsprocessen såsom urval och bedömning, kartläggning samt prövning, och att dessa innebär att läraren undersöker och fastställer om en persons reella kompetens räcker för att kunna validera en del av, eller en hel kurs. Validanden kan antingen få ett intyg på de kunskaper denne bedöms ha, alternativt gå vidare och starta en valideringsprocess så validanden kan få betyg på kursen och nå en formell utbildning. Lindvall påpekar också att det inte finns några riktlinjer för en valideringsprocess, det är istället varje lärares ansvar att själv skapa ett upplägg för hur valideringen skall genomföras på respektive enhet. Detta är en orsak till att validering kan se så olika ut beroende på var i landet valideringen genomförs. (Lindvall 2004)

Inom andra utbildningar, alltså inte inom vårddyrken, finns gesällprov och mästarprov för att få ett erkännande inom olika yrken, och då är det respektive bransch som själva som har satt upp krav och riktlinjer. Enligt dessa riktlinjer valideras sedan personer med reell kunskap och får på så sätt ett formellt erkännande och en yrkestitel. (Hult och Andersson 2008)

Jansson (Jansson 2004) tar upp vikten av en behovsanpassad utbildning där en person kan börja direkt utifrån sin tidigare kunskapsnivå, istället för att behöva gå en lång utbildning för att nå en formell kompetens. Han påpekar även att validering kommer att förändra vår syn på, och uppfattning om, kompetens. Jansson menar också att validering är ett sätt att synliggöra informellt lärande vilket en person tillgodogjort sig under sin tidigare yrkesverksamhet.

Vikten av att kunskapen kommer främst vid en bedömning, så att tydligheten vid kartläggningen av vilken kunskap som är relevant vid validering mot ett visst yrke, tar Andersson och Fejes upp (Andersson, Fejes 2008). Validering uppmuntrar till en helhetssyn mot vad kunskap faktiskt är, hur vi lär och vem som lär.

Vid intervjuerna med respondenterna märkte jag direkt att varje skola gör sin egen form av validering men att alla validerar mot skolverkets mål för respektive kurs på omvårdnadsprogrammet. Det framkom att en gemensam valideringsprocess saknas sett utifrån de olika enheternas sätt att arbeta. En skola gjorde bara validering genom olika skriftliga tester och därefter fick validanden besked om hon/han var valideringsbar medan en annan enhet genomförde djupintervju och kartlade validandens kunskaper för att sedan starta en valideringsprocess med skriftliga tester och uppgifter. En annan enhet använde datorer där de blivande validanderna fick göra speciella tester, för att därefter få ett besked om deras kunskaper var valideringsbar.

Lindvall (Lindvall 2004) tar upp att i vissa valideringsprocesser har läraren kartläggningssamtal för att få fram validandens reella kunskaper och därefter gör en bedömning gentemot skolverkets mål.

I SOU (SOU 2001:1) står att läsa att läraren inledningsvis bör göra en noggrann kartläggning.

Alla skolor utom en, genomförde kartläggningssamtal innan själva testerna, såväl de skriftliga som muntliga. Vissa delar gjordes i grupp, så kallad gruppvalidering, eller enskilt. Den skola som inte inledde med samtal började direkt med olika former av skriftliga tester, så kallad självskattning. Först därefter genomfördes samtal med validanderna. Om det behövdes fick validanderna göra fler självskattningstester. Alla självskattningstesterna gjordes enskilt då lärarna ansåg att gruppvalidering *inte* kunde visa varje enskild elevs faktiska kunskap.

Att det inte räcker med enbart skriftliga tester eller samtal utan att också praktisk validering på en arbetsplats sker, tar Lindvall (Lindvall 2008) upp som väldigt viktigt i valideringsprocessen. Praktisk validering ger validanden en möjlighet att få visa upp sina reella kunskaper som han eller hon har skaffat sig genom yrkeserfarenhet och som är viktigt för läraren att ha med i sin bedömning av validanden.

Två av skolorna hade praktisk validering som en del i processen vilket innebär att validanden under några veckors praktik visar sin reella kunskap på en annan arbetsplats än den ordinarie. En skola har ingen praktisk validering alls, utan validanderna måste visa upp ett intyg på att de har ett antal timmars erfarenhet från yrket, vilket ansågs räcka som bevis på praktisk erfarenhet och kunskap.

Eftersom det inte finns några nationella riktlinjer för vad som bör ingå och gälla vid validering så kunde jag se en förvirring bland respondenterna om hur de skulle gå tillväga och det är kanske därför det finns så många olika sätt att utföra validering på.

Det jag fick fram under intervjuerna påvisar att respondenterna såg på validering som dels, en utmaning och utveckling, men även som en börda. Blir man som lärare ombedd att starta med validering men saknar förkunskaper om vad definitionen innebär samt hur man går tillväga, kan validering upplevas som en pålaga uppifrån, från rektorer, politiker och samhälle. Med Vux 2012, fastställs det att all vuxenutbildning från och med 1 juli 2012 måste erbjuda validering ”*alla elever har rätt att få sina reella kunskaper validerade*” och att ansvaret ligger på lokal nivå, det vill säga hos rektorerna (Vux 2012). Genom lokalt utbildningsansvar och förändrat arbetssätt så ställer det olika krav på engagemang och flexibilitet bland lärarna men för att nå dit så måste lärarna få utbildning om validering. Det skulle behövas gemensamma nationella riktlinjer som flera respondenter påtalade när det gäller validering så att det inte spelar någon roll var man som elev valideras i landet. Först då kanske skolorna kan leva upp till den nya lagen Vux 2012. Vidare bör vuxenutbildningsorganisationernas personal ha fått utbildning i validering, vad definitionen på validering är, hur man praktiskt går tillväga vid validering. Detta skulle leda till att alla vuxenelever i Sverige valideras lika och mot samma mål oavsett var i landet man valideras.



## Slutsatser

Genom intervjuerna utkristalliserades att det finns olika sätt att utföra validering på och att respondenterna uppfattar att validering kan utföras på olika sätt. Det litteraturen tar upp om valideringsarbetet är att lärare kan känna ett hot mot sin yrkesidentitet vid all form av förändringsarbete och då måste lärarna först känna trygghet i sin yrkesroll och arbetsplats för att våga förändring. Det är lättare att börja med nya arbetsuppgifter och göra förändringar om det råder ett öppet arbetsklimat, personalen får utbildning i det nya arbetssättet samt har en positiv attityd till förändringar.

Validering kräver också ett nytt sätt att tänka och agera som lärare. Istället för att lära ut, ska läraren se till den reella kunskapen som en person har oavsett hur denne har fått sin kunskap. Det måste finnas en kompetent och professionell yrkeskår av lärare som kan göra korrekta bedömningar och tolkningar, samt har en förmåga och ett tänk att kunna och våga ändra sitt yrkesliv och se på kunskap på många olika sätt. Det ställer också stora krav på läraren att lyssna in, och också höra, vad som finns bakom orden hos validander. Det leder till att man som lärare måste våga lämna den gamla traditionella, och kanske trygga lärarrollen, för att våga se och pröva kunskap på ett nytt sätt, göra bedömningar och tolkningar och därefter sätta ett betyg så att en person kanske kan nå en formell kompetens inom yrket.

I förhållande till teorin så skapar de olika formerna av validering förvirring. Det finns inga nationella riktlinjer som påvisar hur validering inom omvårdnadsprogrammet bör gå till vilket gör att det förekommer skiftande former av valideringsmetoder idag. Lärarna försöker skapa en personlig form av valideringsprocess som passar just deras skolor så validering genomförs utifrån egna skapta metoder eller metoder framtagna av andra och inköpta till verksamheten.

Litteraturen tar klart ställning för att kartläggningssamtal bör genomföras innan tester och att det är viktigt med praktisk validering så validanden får en möjlighet att praktiskt visa sina reella kunskaper. Validandens nivå i sin lärandeprocess bör vara utgångspunkten och det anses lämpligt börja valideringen just där. Som lärare måste man våga lämna den traditionella lärarrollen och se validering som ett komplement till traditionell undervisning. Att som lärare inse att, oavsett hur en person har tillägnat sig kunskapen, så är det viktigt att ta tillvara den. Om lärarna ges möjlighet att ta till sig relevant litteratur får de ett klart stöd för hur en valideringsprocess bör gå tillväga. Vissa av respondenterna som intervjuades arbetade utifrån det som står i litteraturen men långt ifrån alla. Nationella riktlinjer vid validering är av stor betydelse så att lärare får det stöd de behöver i hur en likvärdig bedömning och tolkning av validander bör gå till. Var personer än valideras i Sverige ska det inte vara skillnad i bedömningar utan likhet ska råda.

## Självreflektion

För att kunna ställa följdfrågor på de svar jag fick valde jag en kvalitativ intervjumetod med strukturerade frågor. Syftet var att ge respondenterna möjlighet att kunna tala fritt om det de ansåg vara viktigt i frågeställningarna och vilket ökar validiteten i arbetet.

För en ökad noggrannhet och tillförlitlighet har frågorna en viss struktur och den strukturen gör arbetet lättare vid sammanställningen av svaren. Intervjuerna spelades in med diktafon för att underlätta sammanställningen, vilket även ökade och säkerställde en hög reliabilitet. Jag har mycket noggrant hållit reda på vad respektive respondent sagt och mina egna reaktioner inför svaren. Jag har, så långt möjligt, hållit mig objektiv i intervjusituationerna och när jag sammanställt materialet. Vidare har jag mycket noggrant sorterat upp mitt svarsmaterial för att skapa en reliabilitet för studien och uppsatsen. Det är viktigt att inte påverkas av egna värderingar utan behålla sin objektivitet, detta har jag haft i åtanke genom hela arbetet.

I min studie med 14 respondenter visar det sig att ingen validerade på exakt samma sätt. Urvalet är litet men jag anser att det är generaliserbart på hela populationen som arbetar med validering inom omvårdnadsprogrammet. Hade det funnits nationella riktlinjer så hade troligen inte detta problem uppstått.

Möjligen hade mitt arbete vunnit på att jag hade gjort en förstudie för att se om mina frågor var relevanta och aktuella gentemot mina frågeställningar. Detta för att öka validiteten i mitt arbete och för att se om validiteten i frågorna var tillräcklig. Om jag fick svar på mina frågor kunde jag då dra en slutsats rörande frågeställningarna och syftet. Ju högre reliabilitet för arbetet, ju högre är validiteten, det vill säga giltighet för hela resultatet av studien. Jag anser att jag har fått relevanta svar på mina frågeställningar och att syftet med min uppsats är uppnått.

Vidare kunde jag ha kontaktat lärarfacken, Lärarnas Riksförbund (LR) och Lärarförbundet (LF) samt Kommunal, som är vårdpersonals fackförbund, och se vad de hade för tankar, idéer och funderingar kring validering. Detta skulle i viss mån kunnat styrka den yttre validiteten, det vill säga, dessa hade kunnat bekräfta det som respondenterna anser, vilket i sin tur hade lett till att stärka generaliserbarheten. Det hade sannolikt visat att det som respondenterna anser även är applicerbart för andra grupper verksamma inom samma område – i det här fallet vård och omsorg.

Det har också kommit ny information på skolverkets hemsida och Myndigheten för yrkeshögskola som jag önskar att jag kunde haft med men informationen kom ut för sent för att kunna ingå i min uppsats. Idag ligger det övergripande ansvaret om validering i Sverige på Myndigheten för yrkeshögskola och på skolverket. På skolverkets hemsida står nu att läsa att det under våren 2012 kommer att publiceras mallar, som stöd för valideringsprocessen, med tydlig koppling till de nya ämnesplanerna och kurserna som kommer att gälla från 1 juli i och med att Vux 2012 slår igenom. Även Myndigheten för yrkeshögskolan kommer att ta fram nationella strukturer för validering för att alla ska kunna bli validerade med god kvalitet och med stor rättsäkerhet för validanderna.

# Referenslista

## Böcker

### *Bok*

Andersson, P, Fejes, A. (2005), *Kunskapers värde – validering i teori och praktik*, Studentlitteratur

Andersson, P, Fejes, A. (2008). *Validering integrerad i lärprocesser – erfarenheter av kompetensutveckling för omvårdnadspersonal*. Linköpings universitet

Ds (departement skrivelse) 2003:23 *Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande*

Egidius, Henry. (2003). *Pedagogik för 2000-talet*. Natur och kultur, Stockholm

Eliasson, R-M. (red). (1992). *Egenheter och allmänheter*. Lund: Studentlitteratur.

Granberg, Otto, (2004), *Lära eller läras. Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*, Lund: Studentlitteratur

Hult, Å, Andersson, P. (2008), *Validering i de nordiska länderna – policy och praktik*, Kristianstad: Fiora förlag

Jansson, Tommy, (2004), *Validering – att synliggöra individens resurser*, Liber ekonomi

Josefsson, I. (1991). *Kunskapens former*. Stockholm. Carlssons Bokförlag.

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

Lindvall, E. (2004). *Vägledning i validering att resa i livstiden*. Lund: Studentlitteratur

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

Wallén, Göran, (1993). *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur

### ***Bok utgiven av myndighet, organisation eller motsvarande***

*Lärarens handbok* (2008). Lund: Studentlitteratur.

Skolverket. (2011). *Gymnasieskola 2011*. Västerås. Edita förlag

Skolverket (särtryck). *Bildning och kunskap*. (1999). Stockholm: Liber

## Forskningsrapporter

### *Rapport utgiven av myndighet, organisation eller motsvarande*

Arbetsmarknadsstyrelsen, Johnreden, Ann-Christin. Ura 2002:3 *Den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorg* (2011-07-02)  
[http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3e6f628912085e3b16880004314/ura02\\_3.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3e6f628912085e3b16880004314/ura02_3.pdf)

Högskoleverket, (2009), *Reell kompetens*, (2011-07-28)  
[http://www.hsv.se/download/18.3127d9ec12496ad89237ffe2478/Aleksandra\\_Sjostrand\\_Reell\\_kompetens.pdf](http://www.hsv.se/download/18.3127d9ec12496ad89237ffe2478/Aleksandra_Sjostrand_Reell_kompetens.pdf)

Myndigheten för yrkeshögskolan (2011-10-12)  
<http://www.valideringsinfo.se/sv/Om-validering/>

Regeringskansliet (2010) *Den ljusnande framtid är vård, delresultat från LEV-projektet* (2011-07-20)  
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/14/89/29/03b3e794.pdf>

Skolverket, *Validering och Vux 2012* (2011-10-10)  
[http://www.skolverket.se/forskola\\_och\\_skola/vuxenutbildning/validering/validering-och-vux2012-1.147471](http://www.skolverket.se/forskola_och_skola/vuxenutbildning/validering/validering-och-vux2012-1.147471)

SOU 2001:78 *Validering av vuxnas kunskap och kompetens* (2011-04-12)  
<http://www.regeringen.se/content/1/c4/07/75/b316a6d5.pdf>

## Övriga dokument

Nationalencyklopedin (2011-11-11)  
<http://www.ne.se/validering>

Skollagen (SFS 2010:800) (2011-10-10)  
<http://62.95.69.3/SFSdoc/10/100800.PDF>

Skolverket (2011-03-01)  
<http://www.skolverket.se/>

Skolverket, *Gy 2011* (2011-08-17)  
[http://www.skolverket.se/forskola\\_och\\_skola/2.606/ny-gymnasieskola-gy-2011-1.108117](http://www.skolverket.se/forskola_och_skola/2.606/ny-gymnasieskola-gy-2011-1.108117)

Skolverket, *VUX 2012* (2011-08-20)  
[http://www.skolverket.se/forskola\\_och\\_skola/vuxenutbildning](http://www.skolverket.se/forskola_och_skola/vuxenutbildning)

Svenska Akademien ordlista (2011-05-11)  
[http://www.svenskaakademien.se/svenska\\_spraket/svenska\\_akademiens\\_ordlista/saol\\_pa\\_natet/ordlista](http://www.svenskaakademien.se/svenska_spraket/svenska_akademiens_ordlista/saol_pa_natet/ordlista)

# Bilagor

## Frågeställningar

### Huvudfrågor:

1. Hur definierar man validering?
2. Vilka motiv har man för validering?
3. Hur genomför man validering?
4. Vilka utbildningar har ni lärare fått för att kunna arbeta med validering?
5. Vilka uppfattningar finns om validering i framtiden?

### Följdfrågor:

- Din ålder?
- Vilken utbildning har du?
- Antal år i yrket?
- Hur länge har du arbetat med validering?
- På vilket sätt har du själv erhållit kunskaper inom validering?
- Vad innebär validering på omvårdnadsprogrammet för dig?
- Vilken kategori människor riktar sig validering till?
- Finns det några gemensamma riktlinjer – styrsystem i Sverige för hur validering ska gå till
- Vilka metoder använder ni för att synliggöra validandernas reella kunskaper?
- Hur har ni kommit fram till just den valideringsmodellen som ni arbetar utifrån?
- Hur går valideringsprocessen till?
- Tror du att validering har kommit för att stanna på omvårdnadsprogrammet?