

## Arbetsgrupp för att bereda frågor om validering av realkompetens

---

Till Ålands landskapsregering

Arbetsgrupp för att bereda frågor om validering av realkompetens har försökt få en helhetsbild av den verksamhet som på olika sätt berör validering genom att i första hand studera dagsläget på Åland, i riket och i Norden.

Arbetsgruppen har insett att ämnet validering är både stort och diffust, varför det är nödvändigt att arbetet med validering fortsätter efter arbetsgruppens mandattid. Viss validering förekommer på Åland idag, men det saknas ett godkänt system för hur valideringen ska skötas och genomföras.

Mariehamn, den 2 februari 2007

Monica Nordqvist, ordförande

Cecilia Stenman, sekreterare

Tomas Fellman

INNEHÅLL

<b>1. Arbetsgruppen och dess uppdrag.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Analys av uppdraget och definition.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Validering.....</b>	<b>3</b>
3.1. Vad innebär validering.....	4
3.2. Varför ska man validera?.....	4
<b>4. Valideringssystem.....</b>	<b>5</b>
<b>5. Regelverk angående validering.....</b>	<b>6</b>

## 1. Arbetsgruppen och dess uppdrag

Ålands landskapsregering beslöt den 29 juni 2006 att tillsätta en arbetsgrupp för att bereda frågor om validering av realkompetens. Mandatperiod 30.6.2006 - 2.2.2007.

Arbetsgruppens sammansättning:

Enhetschef Monica Nordqvist, ordförande

Verksamhetsledare Cecilia Stenman, sekreterare

Programansvarig Tomas Fellman

Arbetsgruppen har haft 4 möten samt anordnat ett informationstillfälle om validering.

## 2. Analys av uppdraget och definition

Arbetsgruppen har i sin analys av uppdraget särskilt noterat följande huvudpunkter:

- Definition av begreppet validering
- Vad innebär validering och varför ska man ha validering?
- Behövs ett valideringsystem?
- Skapa regelverk angående validering?
  - Vem ska validera?
  - Vem har rätt att bli validerade?

### **FÖRSLAG TILL ÅTGÄRD:**

På Åland saknas en definition av begreppet validering. Arbetsgruppen föreslår att man antar samma definition av validering som den svenska regeringen har antagit:

"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."

## 3. Validering

Validering är ett nytt begrepp inom åländsk utbildning. I det förslag till omstrukturering av gymnasieutbildning som gavs i slutrapporten av kommitté Struktur-07 anges att vuxenutbildningen inom Ålands gymnasieskola ska ansvara för validering av enskilda individers yrkeskunskap och studieprestationer inom olika yrkesområden.

Arbetsgruppen anser att det är väldigt viktigt att validering sker utgående från individen och att den inte på förhand är inriktad på en speciell utbildning och - utbildningsnivå.

Validering används för att kartlägga en persons kunskaper oavsett hur och var dessa har förvärvats. Genom att validera kan innehållet i en utbildning anpassas efter vad den enskilde redan kan och vet och därmed förkorta studietiden.

Validering kan även användas för att finna rätt utbildningsnivå och göra det möjligt att gå in på en högre nivå utan att man har de formella betygen. Validering kan även användas för att underlätta möjligheten till arbete. Många har värdefulla kunskaper förvärvade genom lång arbetslivserfarenhet, eller genom utbildning i ett annat land och dessa kunskaper kan genom validering tas tillvara och användas vid exempelvis rekrytering.

Validering är en viktig del av en flexibel och individanpassad vuxenutbildning. Validering bör ha utgångspunkt i individens behov. Det finns en tradition på arbetsmarknaden att i första hand bedöma formella meriter, men de flesta människor kan oändligt mycket mer.

Även om begreppet validering är nytt förkommer det verksamheter som klart kan relateras till validering. Flera av landskapets gymnasialstadieskolor erbjuder fristående yrkesexamina för vuxna. Utöver det finns det möjlighet att avlägga språkexamina på olika nivåer. Även om ovannämnda examina kan ses som exempel på validering, innebär validering mycket mer än organiserandet av formella prov. Under ett antal år har flera olika försöksverksamheter med validering som bedrivits i Norden och EU visat att validering, när den tillämpas rätt, ger stora vinster i form av tid och pengar. Både för individen, arbetsgivaren och samhället.

### **3.1. Vad innebär validering ?**

Att validera kunskaper och kompetenser handlar om att identifiera och erkänna en persons reella kompetenser. Reell kompetens omfattar inte enbart den kunskap och kompetens en individ har skaffat sig i utbildningsväsendet och har formella bevis på, i form av betyg och liknande. Erkännande ges även till sådan kunskap och kompetens som har förvärvats genom praktiska erfarenheter, genom att delta i kurser i olika sammanhang eller genom arbetsmarknadsutbildningar.

Validering innebär att synliggöra kunskap som inte går att uttrycka i exakta, precisa termer, men kan identifieras och bekräftas tex. i en yrkessituation eller genom praktisk utförande. Kunskaper och erfarenheter som har förvärvats utanför utbildningssystemet synliggörs och ges ett värde.

### **3.2. Varför ska man validera?**

Det finns många vinster med validering, både för individen och för samhället. För individen blir lärandet erkänt och dokumenterat och personen i fråga kan dra nytta av lärandet oavsett hur det har skett. I en studiesituation kan resultatet av en validering bidra till förkortad studietid eller individanpassat utbildningsinnehåll. För

en arbetssökande kan validering innebära ökade chanser till anställning, då de faktiska kunskaperna som en person har med sig ges ett värde och synliggörs, såväl för individen som för en presumtiv arbetsgivare.

För samhället innebär validering att kunskaper och erfarenheter som skaffats utanför utbildningssystemet också respekteras och tillvaratas. I och med att kunskaper och kompetens synliggörs och ges erkännande blir det lättare även för en arbetsgivare att avgöra om en person lämpar sig för ett visst arbete i en rekryteringssituation.

Validering kan användas i följande tillämpningsområden:

- integration
- rekrytering
- omställning
- karriärutveckling
- ökad rörlighet
- bristyrken

## 4. Valideringssystem

Många människor har värdefulla kunskaper förvärvade genom lång arbetslivserfarenhet, eller genom utbildning i ett annat land. Dessa kunskaper måste bättre tas till vara och till fullo kunna bedömas vid rekrytering. Därför behövs ett valideringssystem. Ett fungerande valideringssystem är av stor betydelse, såväl för personer med en hög grad av erfarenhetsbaserad kunskap som för personer som har genomgått utbildning utomlands. Ett väl utbyggt och fungerande valideringssystem bidrar till att människor växer och utvecklas, vilket också leder till en regional utveckling och ekonomisk tillväxt.

För att validering ska få den betydelse den har potential för, måste hela valideringssystemet vara kvalitetssäkrat på ett av branscherna och arbetsmarknaden accepterat sätt.

### **FÖRSLAG TILL ÅTGÄRD:**

Arbetsgruppen har konstaterats att arbetsgruppens mandatperiod, 30.6.2006 - 2.2.2007, är väldigt kort. Valideringsuppdraget kräver en betydligt längre period för att kunna skapa ett åländskt valideringssystem.

Arbetsgruppens förslag är att landsregeringen startar ett mål3 projekt för att på så sätt kunna skapa ett åländskt valideringssystem. Förprojekteringen kunde ske under våren och sommaren 2007. Själva projektet kunde inledas hösten 2007 och pågå i förslagsvis 2 år. För bästa resultat borde projektet och kanske även förprojektet ledas av en projektledare.

Syftet och målet med projektet skulle vara att skapa ett valideringssystem på Åland samt klargöra vilka samarbetspartners som krävs för en heltäckande individfokuserad validering.

I nuvarande målprogram finns det pengar kvar på åtgärd 1 för att starta ett systemprojekt och troligtvis kommer man att kunna söka finansiering för projektet i nästa programperiod.

### 5. Regelverk angående validering

Vid validering är nationell och internationell acceptans väldigt viktigt. För att få denna acceptans är det viktigt att man utarbetar ett tydligt och klart system samt att man skapar ett regelverk kring validering.

För att validering ska bli bra krävs det en samverkan mellan utbildningsanordnare, branscher och arbetsmarknads parter. Det är ytterst viktigt att validering genomförs där erforderlig kompetens finns och gällande yrkeskompetens i nära samarbete med arbetslivet. Det är viktigt att de personer som utför validering äger en djup insikt i innebörden av och syftet med validering samt har ingående kunskap om de normer som validering skall ske mot.

Det är viktigt att validering kan genomföras i en mängd olika sammanhang. Flexibilitet behövs för att bemöta individernas behov av validering i olika situationer.

Landskapsregeringen bör ha ansvar för att främja utvecklingen av legitimitet, kvalitet och metoder. Ansvaret för uppföljning av valideringen bör även ligga på landskapsregeringen. Utan normer för kvalitetssäkring av valideringsmetoder finns det risk för utvattning av begreppet validering. Det är väldigt viktigt att beställare och utförare inte är densamma.

Om validering skall leda till betyg och yrkesbevis kommer validering att innebära en form av myndighetsutövning och då måste validering delvis regleras i lag.

#### **FÖRSLAG TILL ÅTGÄRD:**

När det gäller de grundläggande principerna för validering bör följande aspekter beaktas för att uppnå motsvarande rätts- och kvalitetssäkring som vid utfärdande av betyg:

1. Krav på den myndighet som bemyndigas att "certifiera validerare"
2. Krav som den "certifierade valideraren" skall uppfylla för att ges rätt att validera
3. Krav på normer för metoder och modeller för validering
4. Krav på bedömningskriterier, ex. branschnormer och kunna-mål

Utöver ovannämnda aspekter måste beslut tas på vem som har rätt att bli validerad och vem som finansierar valideringen för olika grupper.

## Arbetsgrupp för att bereda frågor om validering av realkompetens

---

Arbetsgruppen förslag är att man utarbetar nödvändigt regelverk för validering under projekttiden för uppbyggande av system för validering.