

RAPPORT
HÖGSKOLAN VÄST

ISSN: 2002-6196 (Online),
2002-6188 (Print)

Nr 2018:1
Marcus Samuelsson
Eva M Johansson

Strategiskt och operativt arbete med validering av reell kompetens

Ett följeforskningsprojekt vid Högskolan Väst



Strategiskt och operativt arbete med validering av reell kompetens

Ett följeforskningsprojekt vid Högskolan Väst

MARCUS SAMUELSSON & EVA M JOHANSSON

© Marcus Samuelsson & Eva M Johansson
Institution för Individ och Samhälle
Högskolan Väst
461 32 Trollhättan

E-post till korresponderande författare:
marcus.samuelsson@hv.se, eva.m.johansson@hv.se

Sammanfattning

Strategiskt och operativt arbete med validering av reell kompetens: Ett följeforskningsprojekt vid Högskolan Väst

Denna rapport är en beskrivning, bland flera möjliga, om arbetet med validering och bedömning av reell kompetens som pågick på olika nivåer inom Högskolan Väst under hösten 2016 och våren 2017. Arbetet till grund för rapporten har genomförts som ett följeforskningsprojekt. Det i sin tur till följd av ett statligt uppdrag som syftade till att utveckla arbetet med bedömning av reell kompetens på universitet och högskolor från Universitets- och högskolerådet (UHR). Syftet formulerades som att beskriva och tolka det strategiska och operativa arbetet med validering av reell kompetens som genomförts på Högskolan Väst. Två teoretiska förståelseramar, diskursanalys och styrkedjan användes för att tolka empirin som samlats in. Detta gjordes genom att vi deltog på workshops om validering av reell kompetens under våren 2017, analyserade information som fanns tillgänglig via hv.se och hv.se/en, analys av mötesanteckningar och en fokusgruppsintervju. Resultatet visar hur högskolan arbetat med frågan på strategisk och operativ nivå. Rapporten lyfter fram möjligheter och begränsningar med högskolans nuvarande webb som visar sig vara tidskrävande och svår att överblicka, vilket är bekymmersamt i en samtid då fler och fler söker information via webben. På liknande sätt beskrivs hur begränsad mängd information som förs vidare nedåt inom högskolan och vilka konsekvenser det kan få. Resultatet visar också att arbete med validering görs på olika sätt och skilt från varandra i olika delar av högskolans verksamhet. Rapporten avslutas med en diskussion av resultatet ur individ, grupp och organisationsperspektiv där möjligheter och begränsningar för arbetet med validering av reell kompetens problematiseras.

Nyckelord: validering, reell kompetens, följeforskning

Summary

Strategic and operational work on accreditation and recognition of qualifications: An on-going evaluation at University West

This report is a description, among other possible descriptions, of the work done on accreditation and recognition of qualifications at University West. The project was carried out during the autumn and spring terms of 2016 and 2017 respectively. The work on which this report is based was in the form of an on-going evaluation. This study, in turn, was carried out as the result of a government mandate issued by the Swedish Council for Higher Education. It aimed to improve the way work relating to the assessment of practical expertise is done at institutions of higher learning. The aim of the study was formulated as a description that offered an interpretation of the strategic and operational work on accreditation and recognition of qualifications carried out at University West. Two theoretical frames of reference – discourse analysis and chain of command theory – were used to interpret the empirical evidence that was collected. This was done by participating in workshops that were run during the spring of 2017, analysing information that was available via www.hv.se and www.hv.se/en the analysis of notes taken during meetings, and an interview with a focus group. The results show how UW worked with the issue at the strategic and operational levels. The report underscores the possibilities and limitations of the current webpage, which appears to be both time-consuming and opaque. This is worrisome in today's world where more and more people seek information via the Web. Similarly, it is made clear that a limited amount of information reaches all university employees and what the consequences of this lack of transparency can be. Moreover, the results show that work on validation is done in different ways and is not shared with other departments of the university. The report closes with a discussion of the results from three perspectives: that of the individual, of the group, and of the organisation. The possibilities and limitations for working with accreditation and recognition of qualifications are problematized.

Key words: Accreditation, Recognition of qualifications, On-going evaluation

Sammanfattning	3
Summary	4
Bakgrund	7
Tidigare insatser	7
Samtida insatser.....	8
Reell kompetens och validering	9
Syfte och frågeställningar	10
Teori	10
Diskursanalys	10
Styrkedjan	12
Metod	13
Följeforskning	13
Rollen som följeforskare	14
Datainsamling.....	14
Analytiskt tillvägagångsätt.....	15
Forskningsetiska överväganden	15
Resultat	16
Workshops om reell kompetens och validering	16
Workshop mars	16
Workshop april	17
Webben på Högskolan Väst	18
Extern sökning.....	18
Intern sökning.....	20
Analys av mötesanteckningar	22
Styrgruppsmöten	22
Institutionsmöten	23
Avdelningsmöten.....	23
Fokusgruppsintervju	24
Det lokala arbetet	24

Det högskoleövergripande arbetet	27
Det nationella arbetet	28
En gemensam plattform	30
Diskussion	38
Individperspektiv	39
Grupperspektiv	40
Organisationsperspektiv	40
Implikationer	41
Referenslista.....	42
Bilagor	45
Workshop: 7 mars 13.00-16.30.....	45
Öppen Workshop: 4 april 15.00-17.00	46

Bakgrund

Denna del gör en kort historisk tillbakablick på tidigare insatser mot validering av reell kompetens som genomförts vid Högskolan Väst och sätter därefter in det pågående arbetet med validering av reell kompetens i ett (inter)nationellt sammanhang.

Tidigare insatser

Arbetet med validering av reell kompetens är inget nytt vid Högskolan Väst. Som en följd av förändrade skrivningar i högskoleförordningen 1 januari 2003 genomförde Sveriges Universitets och Högskoleförbund (SUHF) ett projekt för att initiera och utveckla metoder för validering av reell kompetens (SUHF, 2003). Det arbetet pekade ut ett antal rekommendationer (a) behörighet, (b) tillgodoräknande, (c) dokumentation och (d) anmälningsmaterial som avsågs att ligga till grund för ett gemensamt förhållningssätt. Några år därefter genomfördes ett samarbetsprojekt *Validering West* mellan Högskolan i Borås, Högskolan i Skövde och Högskolan Väst som syftade till att skapa en gemensam övergripande modell för bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande. Rapporten (Crespo, Danielsson, Fjällman, Johansson & Karlsson, 2009, s. 15) avslutas med orden

Att projektet Validering West avslutats innebär dock inte att lärosätena kan luta sig tillbaka och känna sig tillfreds med att ha skapat en modell, att man inte behöver satsa mer på bedömning av reell kompetens. Det är när projektet avslutats som det verkliga arbetet tar vid, implementeringen av modellen.

Utgångspunkter för modellen var att den skulle vara (a) rättssäker, (b) kvalitetssäker, (c) resursoptimal, (d) studentcentrerad och (e) generaliserbar så att den gick att nyttja inom samtliga högskolors alla utbildningsområden oavsett vilka kategorier av studenter det handlade om.

Projektet Validering West utvärderades av två externa utvärderare (A) en filosofie kandidat i arbetsvetenskap och (B) en docent i pedagogik. Utvärderare A fann å ena sidan att de tre högskolorna genomfört "ett

lyckat samverkansprojekt i överensstämmelse med det uppsatta målet för projektet” (Sandberg, 2009, s. 11) men att det å andra sidan också framkommit en diskrepans avseende upplevelse mellan styrgrupp och arbetsgrupp. Styrgruppen menade att samarbetet fungerat bra och de ansåg sig nöjda med att givna direktiv hade följts. Arbetsgruppen var inte nöjda med styrgruppens agerande. De upplevde sig inte fått det stöd som de hade förväntat och menade att styrgruppens arbetsinsats var för liten i relation till det som bestämts. Utvärderare A identifierade också en del farhågor avseende implementeringen av verktyget på de tre högskolorna liksom en tveksamhet till hur tillämplig modellen skulle vara för de teoretiska utbildningarna som gavs på de tre högskolorna. Den andra utvärderaren B problematiserade några begrepp eller utgångspunkter såsom rättssäker bedömning, kvalitetssäkerhet, resursoptimering, studentcentrering och modellens generaliserbarhet. Han drog samman sina reflektioner och påpekade att

Den bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande som Validering West arbetat med handlar just om bedömning som i princip är åtskild från läroprocessen, även om man hela tiden bör vara medveten om att även bedömningsprocessen i sig troligen leder till ett nytt lärande. (Andersson, 2009, s. 6)

Sammanfattningsvis visar denna begränsade och historiskt avgränsade tillbakablick att Högskolan Väst sedan tidigare arbetat med frågan om validering av reell kompetens på ett förhållandevis systematiskt sätt och att det arbetet genom utvärderingar också identifierat viktiga områden eller aspekter för det fortsatta arbetet.

Samtida insatser

För att samordna en utveckling av nationella strategier för validering utsåg regeringen en kommitté, Valideringskommittén 2015-2019. Kommittén fick till uppgift att stödja en utveckling av valideringsarbetet på regional och nationell nivå samt att lämna förslag på en nationell strategi för validering. Alla högskolor och universitet har fått i uppdrag från Universitets- och högskolerådet (UHR) att utveckla arbetet med bedömning av reell kompetens under 2016-2018. Ett sådant arbete av betydelse för Högskolan Väst har genomförts vid

Lunds universitet (Smidt, 2016). Projektets två initiala huvudspår (a) stöd till kompetensförsörjning i regionen och (b) stöd till invånare med utländska meriter förändrades under arbetets gång till att också inbegripa en praxis avseende integrering av flyktingar och nyanlända via validering i högre utbildning.

På Högskolan Väst har arbetet att utveckla bedömning av reell kompetens skett under ledning av en styrgrupp bestående av prorektor, (uppdragsansvarig), prefekten vid avdelningen för Individ och Samhälle, representant för Mångfaldscentrum, representant för forskningsmiljön LINA, chefen för Studieadministration, Studentcentrum, studentrepresentant en koordinator, en expert och en extern konsult.

Den här rapporten handlar inte specifikt om styrgruppens arbete utan snarare om det mera omfattande eller med andra ord övergripande arbetet med validering och bedömning av reell kompetens som pågick på olika nivåer på Högskolan Väst under hösten 2016 och våren 2017. Mot bakgrund av ovan nämnda nationella strategi framgår att det pågående arbetet vid Högskolan Väst måste sättas in både i ett historiskt och nationellt sammanhang. Att bedöma formell och reell kompetens för människors färdigheter och förmågor görs av olika anledningar, bland annat för att pröva lämpligheten att utföra ett arbete eller huruvida personen i fråga har behörighet att söka en utbildning. På Högskolan Väst görs sådana bedömningar knutna till de utbildningar som ges vid högskolan.

Reell kompetens och validering

Arbetet med att utveckla gemensamma strategier för reell kompetens och validering på Högskolan Väst har drivits genom olika initiativ från ovan nämnda styrgrupp. Styrgruppen har bland annat bjudit in till hearings och workshops för att diskutera frågan och identifiera gemensamma referensramar och etablera förståelse för frågan om validering och reell kompetens. Vid en hearing om validering, 25 september 2016, beskrevs erfarenheter från olika utbildningar vid Högskolan Väst. Särskilt lyftes (a) validering av särskilda ämneskunskaper för behörighet till yrkesläroutbildningen, (b) tidigare erfarenheter av validering av barnskötarens yrkeskunskaper för behörighet till förskolläroutbildning och (c) validering av reell

kompetens i relation till kursmål till exempel i samband med uppdragsutbildningar från Skolverket fram. Vidare beskrevs (d) hur studenter vid antagning kan åberopa reell kompetens som prövas på högskolan och (e) att en individ med äldre utbildning, till exempel sjuksköterskeutbildning, genom validering av reell kompetens kan pröva behörighet till specialistsjuksköterska

Syfte och frågeställningar

I ljuset av ovanstående bakgrund är syftet med denna rapport att beskriva och tolka det strategiska och operativa arbetet med validering av reell kompetens som genomförts på Högskolan Väst avgränsat till våren 2017.

För att få svar på detta syfte formulerades ett antal frågeställningar:

- vilket innehåll presenterades och diskuterades vid två workshops om validering och reell kompetens vid Högskolan Väst?
- vilket innehåll presenterades och diskuterades på styrgrupps-, institutions- och avdelningsmöten vid Högskolan Väst?
- vilken information om validering och reell kompetens var tillgänglig för externa och interna besökare via hemsidor vid Högskolan Väst?
- vilka erfarenheter av arbete med validering av reell kompetens har studievägledare och program- och kursansvariga vid Högskolan Väst?

Teori

För att beskriva och förstå resultatet av det pågående arbetet med validering av reell kompetens vid Högskolan Väst fann vi det rimligt att använda oss av två teorier (a) diskursanalys och (b) styrkedjan.

Diskursanalys

Med utgångspunkt i ett socialkonstruktionistiskt perspektiv uppfattar vi språket som en social handling vilken bidrar till att konstruera vår omvärld (jfr Burr, 2003; Alvesson & Sköldberg, 2008). Det vill säga att språket påverkar både hur vi skapar vår omvärldsbild och hur vi agerar i den (Hacking, 1999; Burr, 2003). Det här sättet att se på språket och språkliga handlingar fångas med begreppet *diskurs*.

Fairclough (2015) definierar diskurs som ”språk som en form av social praktik” (s. 55 vår översättning). Diskurser är ett vitt begrepp som används med delvis olika utgångspunkter men också med flera gemensamma antaganden. Det mest centrala antagandet är att språket inte är en avspeglning av verkligheten utan också konstituerar världen vi lever i (Börjesson, 2003). Andra gemensamma antaganden är att dialog är en förutsättning för diskurs, det vill säga all text och allt tal är socialt (Mills, 2004). I en diskursiv praktik är vissa saker naturliga att säga medan det finns andra som nästan är omöjligt att yttra. Som Börjesson (2003) uttrycker det bestämmer diskurser vad som är kulturellt och socialt accepterat som det sanna och förnuftiga.

I den här studien har vi granskat texter, både skrivna texter och tal, om validering och bedömning av reell kompetens. Dessa texter tolkas som diskurser vilka formas och tas i bruk på olika nivåer, eller arenor, i samhället. Wodak (2008) talar om hur diskurser och diskursiva praktiker överlappar och kopplas till varandra. Begreppet diskursiv praktik innebär enligt Fairclough (1992) de produktions- och konsumtionsprocesser som hänger ihop med texten. Diskursiva praktiker både formar och formas av förståelsen av fenomen och företeelser ”som” någonting (se t ex Börjesson, 2003; Alvesson & Sköldbberg, 2008; Wodak, 2008). Diskursiva praktiker är inte begränsade till lokala enheter på en högskola eller samtal mellan individer vid köksbordet. Snarare hakar diskursiva handlingar i varandra på olika nivåer och på olika platser i samhället (jfr Börjesson, 2003).

Den diskursiva praktiken som studeras här är tal och handlingar som genomförs i syfte att utveckla ett system för validering som på ett systematiskt och rättvist sätt kan användas i ett nationellt sammanhang. Uppdraget har gått från regeringen via en valideringskommitté som ska arbeta på regional och nationell nivå till universitet och högskolor på lokal nivå. Vår studie lägger fokus vid det lokala arbetet, men sätter in det i sin regionala och nationella kontext. Det betyder att vi använder ett integrerat perspektiv på diskursanalys (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Analysenheten för studien är det lokala samtalet där subjekten ses som agenter i en diskursiv process. Analysverktygen utgörs av *retoriska strategier* och olika *modaliteter*. Enligt Winther Jørgensen & Phillips (2000) innebär analyser av modalitet talarens

grad av instämmande med en sats. Vi omfattas också av antagandet att diskurser och sociala praktiker är ömsesidigt beroende av varandra.

Styrkedjan

Ett sätt att beskriva och förstå hur ledarskap och implementering av idéer, i vårt fall validering av reell kompetens, fungerar inom en organisation kan vara att använda sig av begreppet *styrkedja* (McKinsey & Company, 2007; 2010; Nihlfors & Johansson, 2015) som ofta använts för att beskriva utmaningar avseende pedagogiskt ledarskap (SOU, 2015:22). Styrkedja syftar på ett organisatoriskt ramverk som skapar och upprätthåller en struktur för top-down styrning. Det kan beskrivas som en metafor för hur väl olika delar/nivåer i ett utbildningssystem, i vårt fall strategiska och operativa nivåer inom Högskolan Väst, är sammanlänkade (se tex McKinsey & Company, 2007; 2010; Nihlfors & Johansson, 2015). Att delar av ett system skulle vara så sammanfogat att det kan beskrivas som en styrkedja har tidigare ifrågasatts av Meyer och Scott (1992) som istället argumenterat för att utbildningssystemets olika delar är mycket lösare förbundna med varandra. En annan form av kritik har handlat om olika chefsnivåerna och dessa som tak och filter för informationsdelning inom organisationen (SOU, 2015:22). Konkret framstår problemen i de samtal som förs mellan olika nivåer i styrkedjan. Ett annat sätt att beskriva de ovan angivna hinder framhålls av Nihlfors och Johansson (2013) som resonerar om utvecklingspotentialen som finns mellan aktörerna i styrkedjans alla nivåer avseende ansvar, befogenheter och förtroenden.

Styrkedjan av utbildning beskrivs vanligtvis (se tex McKinsey & Company, 2007; 2010) bestående av olika nivåer på nationell respektive lokal nivå. Dessa nivåer utgör den nationella styrkedjan. På en svensk nationell nivå kan två nivåer urskiljas (a) den politiska med riksdag och regering samt en till den kopplad (b) förvaltningsnivå bestående av Universitets- och högskolerådet. På en lokal nivå kan på liknande sätt två nivåer, (a) en politisk nivå och (b) en förvaltningsnivå urskiljas. I vårt fall sätter vi den lokala styrkedjan i figur och den nationella i bakgrunden. Konkret innebär det att vi beskriver det strategiska och operativa arbetet med validering av reell kompetens som genomförts på Högskolan Väst under våren 2017.

Metod

Denna del handlar om följeforskning som fenomen, om rollen som följeforskaren, om fenomenet vi studerat, hur vi genomfört datainsamling och hur vi agerat som följeforskare. Den beskriver också vårt analytiska tillvägagångssätt och de forskningsetiska överväganden som vi gjort i samband med den genomförda följeforskningen.

Följeforskning

Kårt barn har i olika sammanhang olika namn. Följeforskning, lärande utvärdering, formativ utvärdering, genomförandevärdering eller deltagarbaserad forskning är exempel på begrepp som rimligen kan sägas vara beteckningar på ett likartat fenomen; uppföljning, utvärdering och lärande i samband med ett pågående projekt (Svensson et al., 2009). Lärande utvärdering, processtödande utvärdering eller följeforskning är vanliga svenska omskrivningar av vad man på EU-nivå kallar för "On-going Evaluation" (Ellström, 2009). Lärande utvärdering, eller *följeforskning* som vi fortsatt kommer att använda som begrepp kan förstås som en ansats för utvärdering. Till skillnad mot traditionell utvärdering som något förenklat kan sägas fokusera på mätning och värdering av ett utfall mot en värderingsgrund fokuserar följeforskning istället på kontinuerligt lärande och förståelse av ett pågående projekt. Tanken är att följeforskningen på så sätt ska bidra med underlag för handling i den eller de studerade verksamheterna och därmed göra nytta genom en gemensam kunskapsbildning eller annorlunda uttryckt "främja ett lärande som har tydligt regionalt utvecklingsfokus" (Brulin & Jansson, 2009, s. 41). Följeforskning förväntas också konkret kunna ge löpande återkoppling till projektledningen, bidra till ett systematiskt lärande samt generera ny forskningsbaserad kunskap och visa på "bättre" lösningar i praktiken genom kunskapspridning (NUTEK 2008).

Tanken är alltså att följeforskning å ena sidan ska bidra med fortlöpande återkoppling till projektledningen och på så sätt ligga till grund för till ett systematiskt lärande samt å andra sidan generera ny kunskap baserad på forskning och på så sätt peka ut användbara lösningar i praktiken (NUTEK 2008; Ahnberg, et al., 2010)). Den centrala tanken med följeforskningen framhålls vara att öka utvecklingsarbetets effektivitet och sannolikhet, i projekt såväl som i

program, för att främja en hållbar regional utveckling. I vårt fall innebar följeforskning att vi följde ett utvecklingsarbete på Högskolan Väst på nära håll medan det pågick. Högskolans arbete kunde å ena sidan beskrivas som en del av ett externt definierat uppdrag av statlig styrning samtidigt som det å andra sidan kunde beskrivas som en utveckling av ett redan befintligt arbete. Det innebar bland annat att vi behövde göra urval beträffande (a) vad som skulle följas/studeras och (b) vad som skulle utgöra bakgrund eller inramning för undersökningen. För att få en inriktning på det som skulle följas i vårt fall träffade vi Högskolans prorektor Jan Theliander som var starkt engagerad i dessa frågor.

Efter mötet med prorektor fattade vi beslut att försöka fånga Högskolans arbete på olika nivåer. Vår uppfattning var nämligen den att arbetet föregick på såväl strategisk som operativ nivå. Den strategiska nivån bestod exempelvis av en styrgrupp som hade möten och arrangerade workshops för internt och externt inbjudna kring validering och reell kompetens. Den operativa nivån bestod exempelvis av studievägledare, program- och kursansvariga som hade till uppgift att validera reell kompetens.

Rollen som följeforskare

För att följeforskaren ska förmå inta ett kritiskt förhållningssätt och sedan återföra väl underbyggda slutsatser krävs en vetenskaplig ansats. Följeforskning överensstämmer på så sätt med stora delar med interaktiv forskning där mötet mellan (a) olika perspektiv, (b) delaktighet, (c) läroprocess och (d) gemensam kunskapsbildning är central. I vårt fall har följeforskningen inneburit att vi deltagit på workshops om validering som arrangerats av Högskolan Väst. Det har också tydligt framhållits vid institutionsmöten och liknande möten att vi fått till uppgift att följa detta arbete. På så sätt har vi kommit nära och ibland också deltagit i aktiviteterna som vi senare kommit att analysera. Vi har i vårt arbete ansträngt oss för att vara reflexiva i olika avseende. Vi har inte heller uteslutit att vårt uppdrag kan förstås som en kritisk väns inifrånblick på ett angeläget område statt i förändring.

Datainsamling

För att kunna svara på vårt syfte och våra frågeställningar krävdes olika slags data. Dels egna anteckningar och minnesanteckningar från

workshops. Dels minnesanteckningar från den strategiska nivån, styrgruppen för validering av reell kompetens såväl som de operativa nivåerna i vårt fall avgränsat till Institutionen för Individ och Samhälle (IoS) och avdelningen utbildningsvetenskap och språk. Vi behövde också göra systematiska sökningar på den svenska och den engelska hemsidan för Högskolan Väst, www.hv.se respektive www.hv.se/en.

Hemsidan för Högskolan Väst studerades vid ett flertal tillfällen under den aktuella tidsperioden för denna följeforskning. Studierna innebar att en av oss sökte efter information knutet till rimligt förekommande sökord med hjälp av hemsidans sökfunktion. Sökningen utfördes på högskolans svenska respektive engelska hemsidor för att i möjligaste mån gör det möjligt för oss att kunna ge uttryck för en uppfattning om vilken information som fanns att tillgå utifrån sökorden; *validering*, *reell kompetens*, *accreditation* och *recognition of qualification* och *recognition of prior learning*. Valet av svenska och engelska begrepp utgick från begrepp som används av Universitets- och Högskolerådet (UHR), <https://www.uhr.se/en/start/> och Smidt (2016).

Sökningarna avgränsades till att den som föreställdes söka efter information hade en grundläggande förståelse för hemsidor inkluderat en uppfattning om att symbolen förstoringsglas representerar en möjlighet att söka information. Sökningar utfördes med två utgångspunkter (a) som en extern sökning (utan att vara inloggade på högskolans intranät) och (b) som en intern sökning (inloggade på högskolans intranät).

Analytiskt tillvägagångsätt

Rapportens olika delar krävde olika analytiskt tillvägagångsätt. Analysen av informationen på Högskolan Västs webbsidorna gjordes med utgångspunkt i produktens brukskvalitet eller användarupplevelse eller UX, av engelskans user experince (Arvola, 2014) och frekvensberäkningar utifrån kvantitativ innehållsanalys (Bryman, 2001). Analysen av fokusgruppsintervjun gjordes med hjälp av diskursanalys, se ovan.

Forskningsetiska överväganden

Inför och under följeforskningen av arbetet med validering av reell kompetens som fokuserade på såväl aktör- som strukturnivå fann vi det

rimligt att göra forskningsetiska överväganden. Detta handlade exempelvis om de fyra deltagarna i fokusgruppsintervjun, nn, xx, yy och zz (fingerade namn) som ställde upp för att frivilligt dela med sig av sina erfarenheter. Deras erfarenheter kan inte utan vidare generaliseras utan ska förstås som enskilda anställdas perspektiv givet de valideringserfarenheter de gjort. I resultatet är deras svar anonymiserade.

Resultat

För att svara på vårt syfte genomförde vi (a) deltagande observation vid två workshops, (b) en analys av HV:s webb, (c) en analys av mötesanteckningar på olika nivåer omkring Högskolan Västs arbete med validering och reell kompetens samt (d) en fokusgruppsintervju.

Workshops om reell kompetens och validering

Under våren 2017 genomförde Högskolan Väst två workshops om validering av reell kompetens. Ett hölls i mars och ett hölls i april. Dessa workshops hade olika underteman och delvis olika målgrupper. Mars månads workshop hade fokus på validering och reell kompetens, se inbjudan (bilaga 1). April månads workshop hade fokus på möjligheter i arbetet med nyanlända och det leddes av mångfaldscentrum, se inbjudan (bilaga 2).

Workshop mars

Högskolan Väst anordnade den 7 mars 2017 en workshop om validering och reell kompetens. Innehållet bestod av (a) en introduktion om europeiska erfarenheter från valideringsarbetet presenterat av Hanne Smidt. Smidt påpekade bland annat att det behövs en tankeförändring inför det fortsatta/framtida arbetet. Detta skulle innebära att vi skulle fokusera på de kvalifikationer den sökande har, snarare än de kvalifikationer de saknade. Om och på vilket sätt detta skulle vara möjligt bland annat i relation till gällande lagstiftning diskuterades inte. Smidt poängterade också hur angeläget det är att utomstående på ett enkelt och översiktligt sätt får tillgång till information på universitets och högskolors hemsidor avseende validering och reell kompetens. Informationen följdes av en workshop i grupp kring kartläggning av hemsidor utifrån begreppen (a) information och (b) användarvänlighet som inte definierades.

Resultaten presenterades gruppvis utifrån de goda och mindre goda exempel som grupperna slumpmässigt identifierat. Deltagarna på workshopen enades om att mycket arbete återstod för att få hemsidan på Högskolan Väst tillräckligt bra.

Workshop april

Den 4 april bjöd mångfaldscentrum in till en öppen workshop om högskolans arbete för nyanlända. På inbjudan, som riktades till all personal på högskolan betonades att en mängd aktiviteter riktade mot och tillsammans med nyanlända genomförts och att nu var det dags att blicka framåt. Mångfaldscentrums föreståndare hälsade alla välkomna och mötet inleddes med en gemensam summering av vad som gjorts hittills, bland annat nämndes språkcafé och öppna seminarier, varvid ordet lämnades fritt för förslag till fortsatta handlingar. Tillsammans också med representanter för Support Group Network Restad Gård (SGN)¹ diskuterades framtida önskvärda och möjliga aktiviteter. Diskussionen rörde sig kring gemensamt kunskapsutbyte mellan högskolan å ena sidan och nyanlända å andra sidan. Bland annat problematiserades frågan om att kunna delta i poänggivande kurser på högskolan för nyanlända och en person fick i uppdrag att bilda en grupp för att närmare undersöka möjligheterna för detta.

Innehållet som presenterades på dessa två workshops under våren 2017 hade ett innehåll som kan var möjligt att tematisera som (a) orienterande, (b) inventerande och (c) exemplifierande.

Orienterande inslag handlade om att kontextualisera det lokala arbetet med validering av reell kompetens mot liknande arbete i Sverige och Europa. Ett sådant exempel var beskrivningen som gjordes av Hanne Smidt på workshopen i mars. Ett annat slags orienterande inslag var de aktiviteter som genomfördes på mångfaldscentrum under workshopen i april i samarbete med (SGN).

Inventerande inslag handlade om att synliggöra ett avgränsat fenomen eller en företeelse. Ett sådant exempel var den kartläggning av

¹ Support Group Network är en förening som startats av asylsökande boende på Restad gård i Vänersborg. 2017 tecknade HV ett avtal om fördjupat samarbete för inkludering med SGN.

information om validering av reell kompetens på svenska universitets och högskolors hemsidor som genomfördes under workshopen i mars. Exemplifierande inslag handlade om att förtydliga möjligheter och begränsningar ur en bedömares såväl som en ansökares perspektiv.

Ett exempel på bedömareproblematik var den övning avseende validering av reell kompetens för en fiktiv sökande till högre utbildning som genomfördes och följdes upp med storgruppsdiskussion vid workshopen i mars. Vid workshopen i mars och i april problematiserades på så sätt förfarandet ur en ansökandes perspektiv.

Webben på Högskolan Väst

Resultatet av våra sökningar gjorde det möjligt att filtrera fram information under rubrikerna (a) utbildningar, (b) webbsidor och (c) personal. Resultatet redovisas först som en översiktlig tabell, ett slags ”flygfoto” och beskrivs därefter mer ingående i löpande text utifrån ett slags målgruppsanalys. Den löpande texten utgår ifrån ovannämnda filtrering med start i en extern sökning följt av en intern sökning. Sökningarna gjordes med utgångspunkt i användarupplevelsen eller UX, av engelskans user experience (Arvola, 2014).

Extern sökning

Utifrån ovan nämnda sökord, *validering* och *reell kompetens* redovisas den sökning som genomfördes 2017-09-15, www.hv.se respektive www.hv.se/en/. Extern sökning innebar att vi inte loggade in som användare, anställd eller student på hemsidan ifråga. Rationalen bakom inloggning handlade i vårt fall om att skilja på allmänt tillgänglig, offentlig, publik information och särskilt tillgänglig, inte offentlig, privat information.

Tabell 1. Extern sökning kring begreppen validering och reell kompetens

Validering	Reell kompetens
0 utbildningar	4 utbildningar
29 webbsidor	136 webbsidor
0 personal	13 personal

Som framgår av tabell 1 fanns inga utbildningar filtrerade utifrån begreppet validering vid det aktuella sökdatumet. Det fanns dock 29

webbsidor med information om validering. Det fanns inte heller någon personal kopplad till begreppet validering.

Det fanns fyra utbildningar med koppling till begreppet reell kompetens och 136 webbsidor om begreppet reell kompetens. Detta begrepp var också kopplat till 13 personal.

Den bakomliggande rationalen för hur informationen på webbsidorna var organiserad tydliggjordes inte på hv.se och inte heller av sökningen i sig själv. Med detta menar vi att skillnad kan göras om innehållet sorterats utifrån (a) söktryck, mest efterfrågade information förläggs överst, (b) relevans, den mest relevanta informationen läggs först eller (c) alfabetiskt neutral, där informationen sorteras efter bokstavsordning oberoende av söktryck och relevans. Att detta kan få olika konsekvens belyses med det faktum att den till synes relevanta webbsidan kallad *aktiviteter för nyanlända* vid söktillfället låg allra sist. Det är också värt att nämna att informationen presenterades i den nämnda ordningen utbildningar, webbsidor och personal. Rationalen bakom detta var inte heller det framskrivet. Det är rimligt att förstå det som att den som söker informationen i första hand är intresserad av utbildningar, i andra hand efter webbsidor och i sista hand efter någon fysisk person. Huruvida detta stämmer överens med de eller den som söker informationen ligger bortom denna rapport att besvara.

Värt att påpeka är att sökningar på hv.se innebar att den som sökte information, i blå text, tipsades att, om hen sökte en utbildning istället kunde använda sig av ”Hitta utbildningar”.

Tabell 2. Extern sökning kring begreppen accreditation och recognition of qualifications

Accreditation	Recognition of qualifications
0 utbildningar	4 utbildningar
3 webbsidor	415 webbsidor
0 personal	30 personal

Sökningar med de engelska begreppen gjordes på hv.se/en. Som framgår av tabell 2 ovan fanns det inga utbildningar och på liknande sätt ingen personal filtrerad till begreppet accreditation. Begreppet filtrerades dock till tre webbsidor.

Begreppet *recognition of qualification* filtrerade fram fyra utbildningar, 415 webbsidor utan inbördes ordning och 30 personal. Rationalen för hur informationen på webbsidorna var organiserad tydliggjordes inte heller på hv.se/en och inte heller av sökningen i sig själv. Huruvida innehållet sorteras utifrån (a) söktryck, mest efterfrågade information förläggs överst, (b) relevans, den mest relevanta informationen läggs först eller (a) alfabetiskt neutral, där informationen sorteras efter bokstavsordning oberoende av söktryck och relevans är inte heller i detta fall möjlig att besvara. Det är också värt att nämna att informationen presenterades i den nämnda ordningen utbildningar, webbsidor och personal. Rationalen bakom detta var inte heller den framskriven men det är rimligt att förstå det som att den som söker informationen i första hand är intresserad av utbildningar, i andra hand efter webbsidor och i sista hand efter någon fysisk person. Huruvida detta stämmer överens med de som söker informationen ligger också i detta fall bortom denna rapport att besvara.

Sökningar med det internationellt ofta använda begreppet *recognition of prior learning* (Smidt, 2016) var vid tillfället för sökningen oanvändbart, därför att inga träffar var filtrerade till det sökordet. Vid en senare sökning 2017-10-23 filtrerades tio utbildningar, 429 webbsidor och 30 personal till detta begreppet.

Intern sökning

Utifrån sökorden nedan redovisas en sökning genomförd 2017-09-15, www.anstalld.hv.se respektive www.anstalld.hv.se/en

Tabell 3. Intern sökning kring begreppen validering och reell kompetens

Validering	Reell kompetens
0 utbildningar	0 utbildningar
0 webbsidor	1 webbsidor
0 personal	0 personal

Som visas i tabell 3 filtrerades inga utbildningar, webbsidor och inte heller någon personal till begreppet validering utifrån den interna sökningen på HV:s interna sida.

Den interna sökningen kring begreppet reell kompetens filtrerade fram en webbsida.

Frågan om rational framstår återigen relevant att fundera på mot bakgrund av att ingen information fanns tillgänglig genom en intern sökning. Det skulle å ena sidan kunna förstås utifrån begreppet transparens, i betydelsen att så mycket som möjligt skall vara tillgängligt för så många som möjligt, därför att det stora flertalet sannolikt oftare söker information utifrån och in än omvänt. Av det följer att informationen i första hand sannolikt oftare riktas till den eller de som kommer utifrån vilket också får till följd att användare inne i systemet behöver ta omvägen via den externa sökningen i de fall de söker information på ett mera generellt sätt.

Tabell 4. Intern sökning kring begreppen accreditation och recognition of qualifications

Accreditation	Recognition of qualifications
0 utbildningar	0 utbildningar
1 webbsidor	0 webbsidor
0 personal	0 personal

Av tabell 4 blir det ånyo tydligt hur begränsad information som filtrerades fram via interna sökningar. För begreppet accreditation fanns inga utbildningar, bara en webbsida och ingen enda personal. För begreppet recognition of qualifications filtrerades ingen information fram överhuvudtaget.

Ännu en gång finns det anledning att lyfta frågan om rational och exempelvis fråga sig om och hur detta kan förklaras och motiveras för den eller de som söker information.

Sökningar på www.anstalld.se/en med det internationellt ofta använda begreppet *recognition of prior learning* (Smidt, 2016) var vid tillfället för sökningen oanvändbart, därför att ingen information filtrerades ut när de sökorden användes.

Sammantaget beskriver denna webbsökning att högskolans sökalgoritmer å ena sidan filtrerar fram mycket information för den eller de som söker information utifrån, samtidigt som den i systemet som söker information riskerar att felaktigt dra slutsatsen att det inte

finns någon information att tillgå om validering av reell kompetens. Detta utgör en särskild risk för nyanställda som inte har ett historiskt institutionellt perspektiv. Externa sökningar placeras på så sätt i figur framför interna sökningar som sätt i bakgrunden. Att förlägga merparten av informationen publikt i det offentliga rummet kan sägas öka användarvänligheten. Samtidigt finns det anledning att överväga överblickbarheten för den som söker information bland hundratals webbsidor.

Analys av mötesanteckningar

Analysen av mötesanteckningar i form av minnesanteckningar var ett sätt för oss att följa upp om och på vilket sätt information fördes vidare neråt inom organisationen. Vi fann det rimligt att skilja på en (a) strategisk nivå, där styrgruppsmöten återfanns och (b) två organisatoriska nivåer där institutionsmöten och avdelningsmöten återfanns.

Styrgruppsmöten

Anteckningarna från styrgruppens möte är kortfattade men ger en fingervisning om var tyngdpunkten på arbetet med validering och bedömning av reell kompetens läggs på Högskolan Väst. Mötesanteckningar från två möten på hösten 2016 och två möten under våren 2017 finns med i analysmaterialet. Efter ett uppstartsmöte 21 juni 2016 fördelar styrgruppen sitt arbete. Det innebär bland annat att genomföra hearings om reell kompetens och validering liksom att ordna workshops på högskolan, dels angående validering och dels med fokus på arbete med asylsökande och nyanlända. Vidare beslutades att ta kontakt med Malmö högskola angående ett samarbete kring ett pilotprojekt för valideringsarbete. Dessutom övervägde man om det är möjligt att studera arbetet som följeforskning genom LINA-miljön. Det framgår av följande styrgruppsanteckningar att det tänkta pilotprojektet tillsammans med Malmö högskola skjuts på framtiden. Följeforskningen realiserades, vilket den här rapporten är ett resultat av.

Validering innebär flera olika saker vilket också framkommer vid styrgruppsmötena. Det handlar till exempel om att bedöma reell kompetens för antagning och tillgodoräknande vid ansökning till högskolan. Och det handlar också om samarbete med olika aktörer i

dessa frågor som till exempel arbetsförmedlingen (AF) och om möjliga kompletteringsutbildningar. Utmärkande för styrgruppsmötena är att de innehåller en stor del information om innehåll från olika möten och redovisningar om och planering för workshops och hearings på högskolan. Särskilt uppmärksammas också validering och reell kompetens kopplat till nyanlända. Sammantaget är det svårt att urskilja någon tydlig riktning eller linje för utvecklingsarbetet med validering på Högskolan väst med utgångspunkt tagen i anteckningarna från styrgruppens möten.

Behovet av att utveckla valideringsprocesser inom högskolan motiveras med syftet att åstadkomma ett snabbt tillträde till arbetslivet, särskilt med de nyanlända som har fått uppehållstillstånd i blickfånget (Budgetpropositionen 2015, PROP 2015/16:1 Utgiftsområde 16). Fokus på nyanlända är också framträdande i valideringsarbetet på Högskolan Väst. Vid styrgruppens möten rapporteras från SUHF: arbetsgrupp för flyktingfrågor, exempelvis om inkludering av nyanlända och arbete för att kunna validera utländska betyg. Vidare rapporteras från UHR:s konferens om högskoleutbildade på flykt. I samband med mångfaldscentrums arbete och samarbetet med nyanlända på Restad Gård (Support Group Network) kommer en väsentlig del av arbetet att riktas mot gruppen asylsökande och nyanlända för validering.

Institutionsmöten

Att analysera förekomst av information och diskussion om validering av reell kompetens i anteckningar från institutionsmöten visade sig inte vara så enkelt som vi först trodde. Skälet till detta vara att det inte förts några minnesanteckningar vid dessa möten. Det skickas inte heller ut någon agenda i förväg innan institutionsmöten. Av det är det rimligt att dra slutsatsen att möjligheten att i efterhand informera sig för den som inte är närvarande på mötet är reducerad. Det kan också förstås som att frågan om validering av reell kompetens inte givits någon särskild prioritet utan behandlas på samma sätt som alla andra frågor.

Avdelningsmöten

Att analysera förekomst av information och diskussion om validering och reell kompetens på avdelningsmöten var inte så enkelt som vi först trodde. Skälet till detta var återigen att det inte förts några minnesanteckningar. Agenda skickades inte heller ut i förväg. Det blir

ännu en gång rimligt att dra slutsatsen att möjligheten att i efterhand informera sig är reducerad. Det kan också konstateras att frågan om validering av reell kompetens inte prioriteras annorlunda än andra frågor.

Sammanfattningsvis visar dessa analyser av anteckningar att det försiggår mycket aktiviteter på den strategiska nivån i form av planeringar och informationsutbyten. Detta leder i vissa fall till konkreta aktiviteter såsom de workshops som beskrivits. Men frågan om validering av reell kompetens förefaller inte ha blivit en gemensam angelägenhet i så motto att den är en del av varje medarbetares tankar och tal i det dagliga arbetet.

Fokusgruppsintervju

När verksamma på operationell nivå vad gäller valideringsarbetet på Högskolan Väst talar om sitt arbete under en fokusgruppsintervju framträder en mångfacetterad och komplex bild. Resultatet redovisas i två delar. Först redogörs för hur det praktiska arbetet med validering av reell kompetens genomförs på högskolan. Denna beskrivning presenteras i tre delar som behandlar (a) *det lokala arbetet*, (b) *det högskoleövergripande arbetet*, (c) *det nationella arbetet*. Därefter analyseras talet om ett samordnat högskoleövergripande arbete och behovet av (d) *en gemensam plattform* för valideringsarbetet på Högskolan Väst.

Det lokala arbetet

Detta tema syftar på det arbete som bedrivs på olika enheter inom Högskolan Väst vilket beskrivs i olika termer och för olika syften. Ett sätt att förstå validering är som ett prövande av kunskap eller kompetens som har erhållits på annat sätt än genom formella betyg och som ger *tillträde till högskolan*.

Det handlar ju om behörighet, *tillträde till högskolan*. Om det är så att man saknar någon form av behörighet så kan vi se om det finns kunskaper som man har förvärvat på annat sätt än genom formella betyg till exempel. Som kan väga upp för den här bristen. Så vi tittar på deras reella kompetens och bedömer den och

då får de skicka in alla intyg de har för de måste ändå styrka det på något sätt. Vi erbjuder ju inga tester eller så utan de får visa genom andra typer av kursintyg eller arbetslivserfarenhet, tjänstgöringsintyg, på vad de har gjort tidigare vad de kan. (XX)

Möjligheten att söka in till en utbildning på högskolan om man saknar formella bevis på sin behörighet prövas alltså genom en bedömning av reell kompetens. Den reella kompetensen visas genom intyg på att den kunskap som den sökande hävdar att denne har faktiskt också finns. Ett formellt *skriftligt underlag* är väsentligt. Här handlar det inte om att visa praktiskt, i handling eller genom ett prov, vad man kan.

Även när det kommer till antagning till en yrkeslärarutbildning handlar det om att bedöma den sökandes reella kompetens, och här är det en specifik *yrkeskunskap* som prövas för särskild behörighet.

När vi tar in studerande till yrkeslärarprogrammet så ska ju, den *särskilda behörigheten* där är ju deras *yrkeskunskaper* i de här respektive olika *yrkesämnena* /.../ som de antas till. /.../ Vårt uppdrag på Högskolan Väst /.../ är att kartlägga, stötta den sökande i den här processen för att få ett underlag som är bedömningsbart för den externe bedömaren som är en yrkesperson. /.../ Om man tänker sig att man har teoretiska studier inom ett ämne och yrkeserfarenhet så lägger man tyngd på yrkeserfarenheten. /.../ Själva valideringen, dels är det ju det här skriftliga obligatoriska underlaget som den sökande lämnar in, sedan kan det vara så att det sker nån form av intervju. /.../ Det har också förekommit att vi har gjort, vid ett par tillfällen, arbetsprov helt enkelt. (NN)

Vid ansökningen till yrkeslärarprogrammet prövas den sökandes kunskaper och färdigheter som motsvarar specifika yrkesämnen och som de antas ha förvärvat genom sitt yrkesarbete. I det här

sammanhanget resonerar de ansvariga om validering som en kartläggningsprocess. Utifrån deras beskrivning framstår det som ett detektivarbete, där den sökandes yrkeskunskaper ska spåras eller identifieras. Detta görs bland annat genom berättelser, eller beskrivningar, av yrkeskunskapen. Också här är det *skriftliga underlag* som krävs. Samtidigt är intervjuer vanliga och i något enstaka fall kan den sökande visa sin yrkesskicklighet genom ett arbetsprov. Det är yrkeserfarenheten och vilka kunskaper som den sökande har angett som är i fokus snarare än teoretisk skolning. För att kunna översätta yrkeserfarenheter och yrkeskunskaper till en värdering av hur de stämmer mot de yrkesämnen som går att söka in till yrkeslärarprogrammet på kan de sökande få hjälp av en studievägledare. En av fokusgruppsdeltagarna uttrycker det så här:

Det här är ett ganska omfattande arbete som de sökande måste göra, innan de söker. /.../ Så kommer de med alla sina papper och så sitter vi med det obligatoriska underlaget, och så sitter vi och tittar på skolverket och så sitter vi och tittar på UHR och så försöker vi prata om vad är det du har med dig. /.../ Hur stämmer det mot vad det här ämnet är och vad är rimligt. En del flyger ju bara iväg och tycker att de kan allt och en del kan ingenting och jag försöker liksom hitta någonting, ja du ska skriva om det du kan stå för. (YY)

För personer som vill söka till yrkeslärarprogrammet innebär alltså praxis att de behöver skapa sin egen berättelse om sina yrkeskunskaper, och beskriva dessa på ett sådant sätt att relevansen för något eller några specifika yrkesämnen blir tydlig för den som är satt att bedöma detta. Detta ställer i sig också krav på inlevelseförmågan hos bedömaren.

Ytterligare ett sätt att bedöma sökandes reella kompetens, eller snarare kanske att bedöma lämplighet uppges vara ansökning till socialpedagogutbildningen. Här söker de studerande först via behörighet, och först därefter görs ett urvalsförfarande genom intervjuer.

Sammanfattningsvis kan man alltså säga att på den operationella nivån arbetas det på lite olika sätt vilket också innebär arbetet med validering

betyder lite olika saker inom Högskolan Väst. Generellt är det *skriftliga underlag* eller bevis i någon form som behövs för att visa sina kunskaper. För de sökande till yrkeslärarprogrammet kan bristfälliga formella underlag kompenseras av en verifierad berättelse om yrkeskunnandet. Medan det för sökanden som önskar åberopa andra erfarenheter och kunskaper än utbildningsbevis krävs skriftliga intyg eller dokument som styrker en likvärdig kunskap.

Det högskoleövergripande arbetet

Det högskoleövergripande arbetet på Högskolan Väst kan utifrån de intervjuades beskrivning fångas i uttrycket ”små öar”.

Så där generellt det är väl lite små öar, här och där [instämmanden]. Det är ingen som det finns någon grupp för eller man diskuterar inte emellan eller träffas på något sätt eller så. Utan det är ju vi på antagningen sköter vår bit, examen har sin, ni har er. Och så har det varit de här när man har antagit till, fortsättningen ja validerat för lärarutbildningen förskollärarytbildningen. Ja det har varit lite små öar så känns det väl. (XX)

Enligt en samstämmig fokusgrupp finns det alltså inte en samlande grupp för hela Högskolan Väst där man arbetar med och pratar om valideringsarbetet. Var och en sköter sin del. Det kan beskrivas som separata öar, förvisso inom en och samma ögrupp. Men det verkar inte finnas så mycket kommunikation mellan dessa öar heller:

MS: Om vi hänger kvar i den metaforen då med öar, finns det kommunikation mellan de här öarna, finns det broar färjeförbindelser eller är det isolerade öar, på samma kontinent eventuellt?

Nej de, jag tycker nog att de finns där men det blir ändå lite, hm, vi jobbar på så olika sätt och med så olika saker. Så det blir ändå svårt att förhålla sig till precis hur den andra tänker liksom i sin sitt arbete.

Man förstår ju vad det är som sker men det är inte precis så som man själv jobbar. (XX)

Något som kan tänkas påverka det gemensamma arbetet på högskolan är de utmaningar som förekommer i samband med valideringsarbetet som de ställs inför i och med att många nyanlända ansöker för att validera erfarenheter och kunskaper som har förvärvats i en annan nationell kontext.

Jag tänkte på /.../ högskolan har ju fått pengar alla högskolor har fått för de ska utreda eller ta fram exempel på hur vi ska kunna jobba bättre med validering i förhållande till nyanlända /.../ (YY) /.../ Det blir väl särskilt tydligt när det kommer nyanlända. De har ju två problem att brottas med /.../ De kanske behöver både bedömning av sin reella kompetens för behörighet men även en validering av sina kunskaper för att få ut en examen eller så, tillgodoräknande. (XX)

Arbetet med validering kopplas till nyanlända och till det uppdrag som alla högskolor har fått. Det handlar i korthet om att utarbeta hållbara, och likvärdiga strategier för att göra valideringar av kunskaper som har införskaffats på olika sätt. Det givna uppdraget, eller behovet av hållbara strategier blir, vilket lyfts fram i samtalet, särskilt tydligt när nyanländas kunskaper ska valideras. Det innebär, enligt utsagan, att både en bedömning av reell kompetens och en validering av kunskaper för att få ut en examen kan komma att behövas.

Det nationella arbetet

Mellan högskolor förekommer det också kontakter och av det skälet har olika nätverk bildats för att utbyta erfarenheter. Dessa nätverk eller kontakter sker mellan personer som handhar samma typ av valideringsarbete. Det vill säga inom de öar som nämndes tidigare. Exempelvis har man inom examens- och antagningsenheten träffar där man diskuterar sådana utmaningar som man möter i sitt arbete med att bedöma reell kompetens för att få ut en examen eller för behörighet att antas till en utbildning. Också för yrkeslärover utbildningen finns nätverk

som tar upp och behandlar gemensamma frågor och problemställningar. När det handlar om att använda sig av andra lärosätets bedömningar eller valideringar ser det lite olika ut om man tittar på exempelvis antagningsenheten och validering på yrkeslärarutbildningarna

Vi kan ju snegla på andra lärosäten hur de gör sina bedömningar på reell kompetens och undantag men sedan är det också hur lika utbildningarna de söker är. Om de är helt vitt skilda så, ja då kanske vi inte alls tittar på det. /.../ Grundläggande behörighet kan man ju titta men tycker man, oj hur tänkte de här eller har de något liggande på sitt lärosäte som inte vi kan se eller. Nej man sneglar ju lite om man känner sig osäker i bedömningarna /.../ Oftast så gör vi väl dem själva helt och hållet. (ZZ)

Med antagning till yrkeslärarprogrammet /.../ är det alltid så att det lärosätet som ligger först i den sökandes prioritering har ansvaret för valideringen av yrkeskunskaperna. Sedan så köper det lärosätet som ligger under det första lärosätets validering bedömning. Så där är det mer generellt än att det blir bara till den kursen eller det programmet på HV. (NN)

Man kan alltså konstatera att arbetet med att validera kunskaper eller bedöma reell kompetens inom högskolor och universitet har delvis olika syften och innebörder. En aspekt av detta är att de gjorda bedömningarna eller valideringarna ges olika grad av generell giltighet. Exempelvis skiljer det sig åt vad det gäller antagningsenheten respektive antagningen till yrkeslärarutbildningen. Bedömningen av reell kompetens eller valideringen av yrkeskunskaper får olika giltighet för den sökande. I det första fallet så är det reell kompetens som provas för antagning till ett specifikt program eller kurs, behörigheten för tillträde och antagning gäller till den aktuella högskolan (här Högskolan Väst). Beträffande validering av yrkeskunskaper, som definierar behörighet i ett specifikt yrkesämne, gäller den validerade

färdigheten för ansökningar till samtliga yrkeslärarutbildningar i Sverige.

Efter denna beskrivning av arbete med validering och bedömning av reell kompetens på olika organisatoriska nivåer presenteras nedan en analys av fokussamtalet om ett samordnat högskoleövergripande arbete för valideringsarbetet på Högskolan Väst.

En gemensam plattform

I detta tema beskrivs talet om validering som en gemensam angelägenhet, och en gemensam plattform för Högskolan Väst. Med utgångspunkt i högskolans ambition att arbeta för en gemensam strategi för valideringsarbetet som ett svar på en begäran från UHR följer vi en sådan samtalstråd i fokusgruppsintervjun. Här nedan är det deltagarnas uppfattade olikheter som tas som utgångspunkt för resonemanget:

XX: Vi jobbar på så olika sätt, och med så olika saker så det blir ändå svårt att förhålla sig till precis hur den andra tänker liksom i sin sitt arbete. Man förstår ju vad det är som sker men det är inte precis så som man själv jobbar

YY: /.../ jag minns att vi var på något möte väldigt tidigt /.../ Och då satt jag och tänkte på det att, där satt examen och där satt antagningen där satt de och där satt de. Men ska man vara ärlig ska man säga: nej det finns, fanns inte och finns väl inte, något någon SAMLING kring det här, och att det också upplevs som en stor brist att vi inte har det. Alltså det är något som det är som att något saknas. Var och en kommer i kontakt med det men det finns ingen, det finns inget samlat grepp. Och det var väl det jag uppfattade lite grand när vi hade det här och de hade fått de här pengarna, kanske det ska utmynna i att det ska bli en fastare stab. Eller tydligare från HV:s sida: vi jobbar med detta och så här gör vi, alltså ta fram något att det är vad det till slut ska bli.

I utdraget ovan konstaterar XX att arbetet med validering bedrivs på olika sätt och med olika fokus. Genom att påståendet skrivs i *jagform* (*vi jobbar...*), med en aktiv agent, skapas en bild av kunniga yrkesutövare som har specifika kunskaper skilda från varandra. Det kan förstås som ett sätt att ge *status* åt den egna yrkeskunskapen och det egna arbetet. Utsagan att man förstår vad som sker förstärker bilden av en kunnig och intelligent person som trots olikheterna i arbete kan begripa andras arbete. Att XX använder den anonyma *man* som agent skapar samtidigt en bild av en skillnad som är given och inte (lätt) kan påverkas.

I nästa yttrande refererar YY till ett möte på HV med anledning av att högskolan fått pengar för att utveckla valideringsarbetet. Det är högskolan som har bollen, initiativet kommer uppifrån, för att valideringsarbetarna (*vi*) ska förbättra arbetet. I det fortsatta resonemanget talar YY i generella termer, utan agent, om att det inte finns någon enhetlig samling för valideringsarbetet. Genom formuleringen *ska man vara ärlig* förstärks sanningsanspråket i påståendet, att det inte finns någon gemensam plattform, och samtidigt framstår det som ett idealt antagande att det skulle finnas en sådan enhetlig samling. Slutligen tecknas en förväntansbild på ett konkret resultat med besked från HV om hur utvecklingen av en gemensam valideringsstruktur ska ske.

Inlägget av XX, lite senare i samtalet förstärker bilden av det fördelaktiga med en enhetlig samling kring valideringsarbetet på högskolan:

Det blir väl särskilt tydligt när det kommer nyanlända. De har ju två problem att brottas med och det är ju att de kanske inte är behöriga till en utbildning som de vill gå men de kan ändå ha med sig delar i den utbildningen som de vill gå. /.../ Det känns som att de här de nyanlända personerna de har kanske fler delar som behöver arbetas med. Samma person behöver flera delar, så kan jag uppleva lite grand i alla fall. Att de kanske behöver både en bedömning av sin reella

kompetens för behörighet men även en validering av sina kunskaper för att få ut en examen eller så, tillgodoräknande då. Att det, ja jag vet inte, att det kanske är där man känner att det behövs en samlande, innan kanske det inte har varit så tydligt. (XX)

Gruppen nyanlända, som generellt antas ha två specifika problem som de måste brottas med när de vill utbilda sig i Sverige, legitimerar och stärker behovet av en samlande valideringsenhet på högskolan. Att de nyanlända *brottas* med problemet ger en bild av ett angeläget problem att lösa. Samtidigt försvagas antagandet av osäkra uttalanden som att det *känns* som om de nyanlända *kanske* har fler delar som behöver arbetas med. Talet om de nyanländas behov hör också hemma i en tid av hög invandring i Sverige och i en kontext av tal om svårigheter som en följd av invandringen. Det är därmed en fråga som har hög prioritet och genererar insatser på olika plan, eller arenor i samhället. För högskolan handlar det om att öppna för nyanlända att komma i åtnjutande av utbildning. I ett samhälleligt perspektiv är talet om svårigheter för nyanlända och insatser för att ge nyanlända möjlighet att inlemmas i samhället högt värderade, *det goda och rätta att göra*. Talet, eller diskursen, om hur nyanländas problem gör behovet av en enhetlig valideringsprocess viktig stämmer överens med styrgruppens arbete och samarbetet med till exempel Support Group Network. Det passar också in i talet om, och arbetet för, att hitta vägar för att underlätta nyanländas inträde i det svenska samhället.

Lite senare i samtalet ifrågasätts nödvändigheten av en gemensam plattform för valideringsarbetet på Högskolan Väst. Bilden av valideringsarbetet som öar, fungerar som argument för olikheter vilka förklarar och försvarar att arbetet bedrivs på detta sätt:

NN: Det finns ju någon slags, det känns som det svävar någon slags ambition av att hitta rubriken validering och några underrubriker som är gemensamma för vårt valideringsarbete. Men frågan är; är det realistiskt liksom, utifrån hur de här olika valideringsöarna ser ut. Vår ö, den, de, ni är ju i flera öar och så finns det kanske ytterligare. Finns den

rubriken eller underrubriken där vi kan samlas och kanske ha någon sorts gemensam policy för HV validering, eller är de för olika de här olika delarna?

MS: De här öarna och erfarenhetsutbytet mellan öarna /.../ måste det vara så att man gör egna erfarenheter eller finns det delar man trots allt skulle kunna dela med varandra i någon slags, jag vet inte om de om det är någon styrgrupp som ska till eller hur man nu gör det.

XX: Nej jag vet inte det känns väl som för, för sakens skull behövs det väl inte. Men de enskilda sökande som har det här, behöver flera delar i sin alltså för att komma vidare så känns det ju som att DÄR hade man kanske behövt ha något mer sammanhållande.

Utsagan att *det svävar någon slags ambition* av att hitta en gemensam grund för validering skapar en bild av outtalade eller vaga idéer om det goda i en gemensam grund. Det finns ingen agent till det som svävar vilket bidrar till *ifrågasättande* av ambitionen. Dessutom är ambitionen uttryckt som *någon slags* vilket förstärker en misstro mot denna strävan. Genom uttrycket *för sakens skull* skapas en bild av att en styrning för en idé, i det här fallet att det är bra med en gemensam grund för valideringsarbetet på högskolan, föreligger som det saknas täckning, eller goda argument för. Utsagan signalerar en misstro mot att det finns goda argument för arbetet med en gemensam plattform för valideringsarbetet på högskolan, utan snarare ett arbete som görs utan eftertanke.

Samtalet om en gemensam plattform för valideringsarbetet blir föremål för fortsatt utforskande:

NN: Alltså jag tänker så här att egentligen, och det känns ju lite konstigt att säga så här, men på något sätt så skulle vi ju kanske behöva definiera valideringsbegreppet på Högskolan Väst. /.../ Jag menar en sorts gemensam definition av vad validering är, som är den rubriken som samlar. För att de flesta

av oss har ju kommit in bakvägen. Vi har liksom arbetat med olika saker och så har vi fått klart för oss att det vi har hållit på med det är validering. Alltså förstår ni hur jag tänker [instämmanden] det har blivit, och så är det de här små öarna

ZZ: Det är ju lite olika betydelse på vilken ö du kommer till.

NN: Ja det är ju så och jag tror att många av oss har blivit hyfsat duktiga på det. Men kanske ändå att någon slags definition av, vi har ju någon sådan svävande blid av validering men skulle vi kunna ha någon slags gemensam definition och som sedan strålar ut i de här öarna på något sätt men som ändå samlar oss och som liksom, någon slags bild utåt; det här är validering på Högskolan Väst liksom i som portal eller något. Och att det skulle liksom göra det lättare för oss också då om vi känner att vi kan ändå luta oss mot den även om vi gör olika [skrattar].

Argumentationen för behovet av att enas om en gemensam definition av valideringsbegreppet kan tolkas som ett sätt att rätta in sig i ledet och göra det som förväntas. Samtidigt försvagas ståndpunkten genom den modalitet som uttrycks i termer av att *på något sätt skulle vi kanske behöva*. Metaforen om öarna återkommer och ger utrymme för de olika aktörerna att vara duktiga på det de gör. Detta stärker aktörernas *status*, de kan sitt jobb och har blivit rätt duktiga på det. Beskrivningen av hur kunskapen har byggts upp genom konkret arbete med frågorna; *de flesta av oss har ju kommit in bakvägen*, ger tyngd åt påståendet om den egna professionella skickligheten. Genom att definiera arbetet som öar som kräver olika saker och där man pratar om validering med delvis olika betydelse kan både det gemensamma och det specifika yrkeskunnandet få plats. En gemensam *portal* med en begreppsförklaring gör det dock lättare att samarbeta. I nästa sekvens blir det tydligt att valideringsbegreppet är mer än olika:

XX: Hm, vi har ju, vi som arbetar i antagningsvärlden, vare sig på Högskolan Väst eller någon annanstans, pratar om validering.

ZZ: Använder inte det ordet.

MS: Ni använder inte det ordet.

ZZ: Nej så det är helt fel ord.

XX: Ja så det blir väldigt konstigt.

MS: Vilket är rätt ord blir nästa fråga i så fall?

XX: Ja det är bedömning av reell kompetens /.../ i relation till en sökt utbildning.

Validering har alltså inte använts som begrepp i det arbete som genomförs inom antagningen där det handlar om att bedöma reell kompetens för att ge tillträde till en viss utbildning. Genom att referera till *hela antagningsvärlden* stärks sanningshalten i uttalandet. Uttalandet speglar inte något som har skapats på den enskilda högskolan utan är en gemensam tolkning av samtliga arbetare inom antagningsenheten vid Sveriges universitet och högskolor. Begreppslika innebörder fortsätter att diskuteras:

XY: Men det är ju som jag har hela tiden bara pratat om tillgodoräkning, alltså det är vad det handlar om. Det har alltid handlat om vad har du med dig i kurser och poäng och vad kan man tänkas tillgodoräkna sig i den här utbildningen. /.../ Sedan har jag försökt lära mig då att tillgodoräkning ja det är det är liksom ett större paket då /.../ då är det inte bara poäng utan det är ett vidare begrepp. Men jag, det känns lite grand som att man slänger sig med validering utan att det egentligen har någon (bäring) /.../

NN: Det är en begreppsförvirring

XY: Ja det är en begreppsförvirring och där vi kanske också pratar om olika saker bara för att vi inte riktigt vet vad det handlar om /.../

XX: Nej men vi har nog fått omdefiniera lite från det att vi började med det här som du sade det första mötet

vi satt många då och diskuterade och vi hade fått pengar som vi skulle använda till att jobba med validering. Ja vad är det då? Då började man fundera och då har man ju visat någon sådan här, vem det nu är som har gjort definitionen på det här begreppet. Och vi satt med experten och skulle reda ut detta. Och det är ju väldigt (brett) för det är helt enkelt bedömning av reell kompetens som ett annat ord för det /.../

YY: så det kanske mer är frågan vad det ska användas TILL då

XX: Ja och att alla de här öarna får ju samlas under det begreppet. Det här handlar om bedömning av människors reella kompetens, men det kan utmynna i ett intyg eller det kan utmynna i att man blir antagen till en utbildning. Alltså, det är ett väldigt vitt begrepp som kan ha olika delar i sig. Så har jag förstått experten i efterhand när vi liksom har grottat lite i det.

I samtalstråden ovan befästs utsagan om att validering är detsamma som bedömning av reell kompetens. Genom att hänvisa till *egna erfarenheter* förstärks bilden av att valideringsarbete handlar om bedömning av reell kompetens och tillgodoräkningar i den specifika utbildningen. Uttrycket *senare har jag fått lära mig* ger legitimitet åt den rätta kunskapen, sanningen, om innehållet i begreppet validering. Det framgår av konversationen att begreppsförvirring råder, men också att det finns ett rätt innehåll i begreppet validering. Genom att hänvisa till den *expert* som har redogjort för innehållet och hur man har ansträngt sig för att begripa innebörden, *har grottat lite*, stärks sanningshalten i en gemensam förståelse. Det innebär också en anpassning till den styrning som ligger i UHR:s anmodan och Högskolans Västs ledningsgrupp för validering. Nämligen en strävan att implementera en hållbar gemensam förståelse och struktur för valideringsarbete. De öar som varit tydliga och lyfts fram under samtalet är här mindre framträdande, och de kan samsas under den här vidare begreppsförståelsen.

Avslutningsvis görs ett försök att beskriva hur ett önskvärt scenario skulle te sig när det gäller det gemensamma valideringsarbetet på högskolan:

EJ: Men hur skulle ni vilja att det var då?

XY: Jag skulle vilja att det fanns, någon, ja jag är inne på det här nu, någon styrgrupp /.../ dit ärenden kom och som de sedan kartlade och såg till att det kom till rätt personer. Och att man, som du beskrev att från studenten kom in och studenten får ut ett papper, alltså att någon central av något slag hanterade de här ärendena och såg till att de kom liksom i flöde på något sätt. Ungefär som när man skickar in till en examen att man vet att det kommer till någon som ser till, jag menar de kanske inte vet examensenheten exakt men då tar de reda på det med de personerna som finns runt omkring för att sedan kunna utfärda en examen på samma sätt; jag vet att jag får ut någonting om jag skickar in mina papper om det här.

XX: Det är ja det är ju om man inte vet alls vart man ska vända sig från början, en sammanhållande PUNKT tänker du så?

XY: Ja ja ja

XX. För som i antagningssammanhang så har vi ju väldigt väloljad process och den är ju nationell, och det är en gemensam blankett och de ansöker på den och det bedöms liksom på alla lärosäten. Så där tror jag att de flesta vet att, ja men antagningen det är antagning.se och så följer man de instruktionerna. Jag tror det är mer om man har MER delar i det som att man vill tillgodoräkna sig någonting eller så att man vill ha en ingång kanske på lärosätet.

XY: Hm, men om vi tänker oss nu att, som vi kan ana här, att det kommer att komma många nyanlände med

olika med. Det är nästan, det var det jag egentligen tänkte på.

XX: Ja precis det är ju de som kommer behöva mest stöd.

XY: Som är av allmän karaktär och vart ska de var ska de hamna? Nu hamnar de lite här och lite där men.

Här argumenterar deltagarna i fokusgruppen för att en samlad organisering för enskilda sökande fyller ett behov särskilt med fokus på *nyanlända* och de behov som tydliggörs när de ska ansöka om bedömning av sin reella kompetens för tillträde till högskolan. Värdet av den egna kompetensen, eller yrkesskickligheten skapas genom utsagan om antagningen som en *väloljad process* och *sanningsanspråket* stärks genom att hänvisa till att det är en *generell kunskap* som omfattar hela antagnings-Sverige. En gemensam plattform för valideringsarbetet behövs som en organisatorisk struktur, för att den enskilde sökanden ska hitta in i systemet. Däremot måste det specifika arbetet se olika ut på olika enheter där det specifika arbetet bedrivs av kunniga yrkesföreträdare som har lärt sig och blivit duktiga på sitt arbete.

Sammanfattningsvis tycks medarbetare på den operativa nivån pendla mellan att omfattas av idén om värdet av en gemensam definition och plattform för validering och bedömning av reell kompetens på Högskolan Väst och att ifrågasätta densamma.

Diskussion

Denna rapport kan liknas vid en processkartläggning av arbetet med validering av reell kompetens på Högskolan Väst såsom det uppfattats av oss författare och de som medverkat i fokusgruppsintervju. De sistnämnda var informanter som bidrog med sina erfarenheter och uppfattningar till de slutsatser vi dragit.

Syfte med rapporten var att beskriva det strategiska och operativa arbetet med validering av reell kompetens som genomförts på Högskolan Väst avgränsat till våren 2017. Detta gjordes genom att vi sökte svar på fyra frågor:

- vilket innehåll presenterades och diskuterades vid två workshops om validering och reell kompetens vid Högskolan Väst?
 - vilket innehåll presenterades och diskuterades på styrgrupps-, institutions- och avdelningsmöten vid Högskolan Väst?
 - vilken information om validering och reell kompetens var tillgänglig för externa och interna besökare via hemsidor vid Högskolan Väst?
 - vilka erfarenheter av arbete med validering av reell kompetens har studievägledare och program- och kursansvariga vid Högskolan Väst?
- Mot bakgrund av det som framkommit genom analys av möten på olika nivåer, analys av hemsidor och fokusgruppsintervju diskuterar vi resultaten som möjligheter och begränsningar ur ett (a) individ, (b) grupp och (c) organisationsperspektiv.

Individperspektiv

Genom återkommande workshops med olika inriktningar erbjöds anställda på Högskolan Väst under tiden för insamling av empiri för denna rapport å ena sidan möjligheten att ta del av det pågående arbetet med validering av reell kompetens. De fick möjlighet att vidga sina perspektiv, fördjupa sin förståelse och lära känna andra kollegor med intresse för validering av reell kompetens. De gavs också möjlighet att bidra till högskolans arbete, exempelvis genom det konkreta inslaget på mars månads workshop omkring begreppen validering och reell kompetens på olika universitets och högskolors webbplatser.

Å andra sidan fick anställda som inte konkret arbetade med validering av reell kompetens liten inblick i det större pågående arbetet därför att informationen från styrgruppen inte fördes vidare neråt i organisationen, inför och vid de möten som återkommande genomförts på en institution och en avdelning, som valts ut som fall för vår studie. Olikheter avseende intresse för och medvetenhet om dessa frågor riskerar på så sätt att förstärkas. De intresserade, och/eller närmast berörda i *centrum* fördjupade under perioden sina kunskaper och färdigheter medan de i *periferin*, utan direkt ansvar för eller konkreta arbetsuppgift kring dessa frågor involverades inte och riskerade att förbli ovetande om det som försiggår på högskolan som svar på ett nationellt uppdrag.

Grupperspektiv

Fokusgruppen blottlade diskrepans mellan olika ö-grupper, antagningen, examen och program- och kursansvariga inom högskolan, med mer eller mindre förbindelse med varandra. De som arbetade på dessa enheter upplevde sig å ena sidan ha god kompetens, inte sällan också med stöd av nationella nätverk, men å andra sidan också en bristande förståelse för arbetet som utfördes inom högskolan. Olikheterna mellan grupperna utifrån arbetsuppgifterna de stod inför uttryckte de sig ha förståelse för samtidigt som de upplevde det som en svaghet att det inte fanns någon övergripande samling kring dessa frågor. Detta blev särskilt tydligt i mötet med nyanlända som kunde vara i behov av bedömning av reell kompetens och validering av kunskaper.

Skillnaden mellan de som vet och de som inte vet vad som försiggår inom ramen för validering av reell kompetens riskerar som nämnts ur ett individperspektiv att fördjupas också på gruppnivån. Detta blir tydligt i diskrepansen mellan arbetet som styrgruppen utfört på den strategiska nivån och det studievägledare och kurs- och programansvariga utfört på den operativa nivån vilket påminner om problematiken Sandberg (2009) beskrev avseende projektet Validering West.

Organisationsperspektiv

Återkommande workshops om validering av reell kompetens fungerade som tillfällen för organisationen att beskriva vad den gjorde, tillsammans med vem och på vilket sätt. Genom mars månads fokus på det interna arbetet och april månads fokus på det externa arbetet synliggjordes bredden och variationen av högskolans insatser för de som deltog vid dessa tillfällen.

En del av innehållet under mars månad, webbsökningar, är problematiska ur flera perspektiv. Det handlar bland annat om de svårigheter som vi identifierat avseende intern och extern sökning och en svårförklarlig rational avseende information på högskolornas hemsidor som riskerar att skapa merarbete för alla anställda som arbetar med uppgifter kring validering av reell kompetens.

Implikationer

På ett övergripande plan kan förhållandet mellan det strategiska och det operativa arbetet vid Högskolan Väst med en idrottsmetafor liknas vid ett förhållande där ledarna för en supporterskara till ett lag med stöd av ramsor, flaggor och banderoller försöker ingjuta mod och åstadkomma engagemang hos det egna lagets supportrar som oavsett deras ansträngningar tar del av olika matcher på olika arenor.

Vi föreställer oss å ena sidan att det arbete som görs på den strategiska nivån behöver utföras givet uppdrag och förväntningar från staten och det omkringliggande samhället, i smått och i stort. Vi föreställer på samma sätt att det arbete som utförs på den operativa nivån också det behöver utföras för att vägleda människor inför tänkbara högre studier givet uppdrag och förväntningar på högre utbildning.

Vi föreställer oss å andra sidan att erfarenheter och kunskap som inhämtas och genereras på den strategiska nivån skulle kunna göra nytta i organisationen och borde vara möjligt att sprida mera. Nuvarande förhållande där de närmast berörda kontinuerligt uppdateras på möten enligt de protokoll vi tagit del av, medan den stora massan mer eller mindre svävar i ovisshet till följd av brist på information på institutions- och avdelningsnivå försvårar ett gemensamt engagemang kring frågan av validering av reell kompetens. Huruvida situationen som vi har uppmärksammat på en av högskolans institutioner går igen på alla institutioner och avdelningar kan vi inte uttala oss om. Men vi föreställer oss oavsett det att frågan om representationen övervägs, liksom frågan om informationsspridning. Det senare skulle kanske vara möjligt i form av elektroniskt månadsbrev eller liknande. Elektroniska månadsbrev kan i bästa fall fungera som både frö och gödning till ett växande intresse underifrån. Medvetenheten hos generalister, högskolans undervisande personal, utan särskild insyn i eller arbete med dessa frågor skulle på så sätt kunna ökas. Motsvarande åtgärder för administrativ personal bör också identifieras.

Det förefaller rimligt att det operativa arbetet skulle underlättas av ett bredare kollegialt engagemang, eller en SAMLING kring detta såsom det uttrycks i fokusgruppsintervjun, alldeles oavsett studievägledares,

kurs- och programansvarigas nationella nätverk för erfarenhets- och kunskapsutbyte som redan finns. Ett bredare lokalt engagemang skulle sannolikt också minska sårbarheten som följer av ett litet antal operativt verksamma såsom det tar sig uttryck i den befintliga organisationen. En minskad sårbarhet skulle också öka hållbarheten. Det operativa arbetet skulle sannolikt också underlättas av förbindelser mellan de *separata öar* som informanterna beskrev det under fokusgruppsintervjun. Workshopen i mars 2017 innehöll moment där verksamma inom olika områden på högskolan arbetade sida vid sida. Informanternas resonemang om det delvis överlappande arbetet med bedömning av reell kompetens för behörighet och validering av kunskap för eventuella högre studier pekar på att det föreligger ett behov av fortsatt samverkan och att ta del av varandras erfarenheter och kunskaper på en högskoleövergripande nivå. En del av behovet handlar återigen om hållbarhet och en annan om likvärdighet avseende bedömningarna som gjorts.

Referenslista

- Ahnberg, E., Lundgren, M., Messing, J., & von Schantz Lundgren, I. (2010). Följeforskning som företeelse och följeforskarrollen som konkret praktik. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 3, 55-66.
- Alvesson, M., & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, P., & Fejes, A. (2005). *Kunskapens värde: validering i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, P. (2009). *Reflektioner kring en modell för bedömning av reell kompetens, utvecklad inom projektet Validering West*. Härnösand: Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning.
- Arvola, M. (2014). *Interaktionsdesign och UX – om att skapa en god användarupplevelse*. Lund: Studentlitteratur.
- Brulin, G., & Jansson, S. (2009). En ny programperiod, en ny utvärderingsansats! I: L. Svensson, G. Brulin, S. Jansson, & K. Sjöberg (red.), *Lärande utvärdering genom följeforskning* (s. 37–53). Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2001). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.

- Burr, V. (2003). *Social constructionism*. London and New York: Routledge.
- Börjesson, M. (2003). *Diskurser och konstruktioner. En sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Crespo, A., Danielsson, M., Fjällman, E., Johansson, A., & Karlsson, I. (2009). *Rapport Validering West*. (NSHU 71-13-07/105). Härnösand: Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning.
- Ellström, P-E. (2009). ”Användningen och nytta av utvärderingar: ett lärandeperspektiv”. I: L. Svensson, G. Brulin, S. Jansson, & K. Sjöberg (red.), *Lärande utvärdering genom följeforskning* (s. 103–129). Lund: Studentlitteratur.
- Fairclough, N. (1992). *Discourse and social change*. Cambridge: Polity press.
- Fairclough, N. (2015). *Language and power* (Third ed.). London and New York: Routledge.
- Hacking, I. (1999). *The social construction of What?* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- McKinsey & Company. (2007). *How the world’s best-performing school systems come out on top*.
http://www.mckinsey.com/locations/UK_Ireland/~/_/media/Reports/UKI/Education_report.ashx.pdf.
- McKinsey & Company. (2010). *How the world’s most improved school systems keep getting better*.
http://ssomckinsey.darbyfilms.com/reports/EducationBook_A4%20SINGLES_DEC%20.pdf.
- Meyer, J, W., & Scott, R. J. (1992). *Organizational Environments - Ritual and Rationality*. London: Sage.
- Mills, S. (2004). *Discourse* (2. ed.). London: Routledge.
- Nihlfors, E., & Johansson, O. (2013). *Rektor - En stark länk i styrningen av skolan*. Stockholm: SNS Förlag.
- Nihlfors, E., & Johansson, O. (2015). *När nationell policy möter lokala genomförande - arenor Rapport med fakta och kommentarer från ett VR finansierat forskningsprojekt 2009-2015*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- NUTEK. (2008). *Nytta med följeforskning – En vägledning för utvärdering av strukturfonderna 2007–2013*. Rapport: R 2008:16. Stockholm: Verket för näringslivsutveckling.

- Sandberg, R. (2009). Utvärdering av samverkansprojekt Validering West. Härnösand: Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning.
- Smidt, H. (2016). Validering och integration. Underlagsrapport till utveckling av validering och integration vid Lunds universitet. Lund: Lunds universitet.
- SOU 2015:22. (2015). Rektorn och styrkedjan. Betänkande av Utredningen om rektorernas arbetssituation inom skolväsendet. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2017:18. (2017). En nationell strategi för validering: Delbetänkande av valideringsdelegationen 2015-2019. Stockholm: Wolters Kluwers kundservice.
- Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S., & Sjöberg, K. (2009). Lärande utvärdering genom följeforskning. Lund: Studentlitteratur.
- SUHF. (2003). Rekommendationer för arbetet med att validera reell kompetens inom högskolan. Dnr 42/03. Stockholm: Sveriges Universitets och Högskoleförbund.
- Winther, M., & Phillips, P. (1999). Diskursanalys som teori och metod. Lund: Studentlitteratur.
- Wodak, R. (2008). Introduction: Discourse Studies – Important Concepts and Terms. I: R. Wodac & M. Krzyzanowski, *Qualitative discourse analysis in the social sciences* (s. 1-29). United States and United Kingdom: Palgrave Macmillian.

Workshop: 7 mars 13.00-16.30

Validering och reell kompetens

Lokal: Entré AiL

Regeringen har gett högskolor och universitet i uppdrag att under 2016-2018 utveckla arbetet med bedömning av reell kompetens. Det gäller både för behörighet till utbildning och tillgodoräknande inom utbildning. Sveriges lärosäten behöver ta fram förbättrade processer och metoder för dessa bedömningar. Målet är att öka möjligheten för sökande att få tillträde till högre studier, och att korta utbildningstiden så att berörda personer snabbare ska kunna komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Du är varmt välkommen att delta i denna workshop där du får prova på att göra bedömningar av exempelfall. I workshopen kommer även deltagare från Support Group (asylsökande och nyanlända) att delta. Anmälan krävs till workshop.

Anmälan senast 1 mars till Margaretha Herrman (margaretha.herrman@hv.se)

Program:

13.00 Introduktion

13.15 Europeiska erfarenheter med validering

13.45 Grupparbete kring hur informationen kring validering fungerar på HV och andra svenska lärosätens hemsidor

14.15 Kaffepaus

14.30 Grupparbete kring exempel på valideringsansökningar från asylsökande

15.00 Uppsamling av grupparbetet

15.30 Konklusioner

Välkomna!

Öppen Workshop: 4 april 15.00-17.00

Hej!

Under de senaste ett och ett halvt åren har högskolan genomfört en mängd aktiviteter riktade mot och tillsammans med nyanlända. Nu är det dags att blicka framåt. Mångfaldscentrum bjuder därför in alla intresserade till en öppen workshop där vi diskuterar vilka steg vi bör, önskar och kan ta. Alla idéer är välkomna. Representanter för Support Group Network deltar i diskussionerna.

Datum: 04 apr

Tid: 15:00 - 17:00

Lokal: H102 och H124

Vi bjuder på kaffe och smörgås!

Varmt välkommen!

ISBN: 978-91-87531-99-6 (online),
978-91-88847-00-3 (Print)

