



Myndigheten för yrkeshögskolan

1 (27)  
Datum: 2014-05-21  
Diarienummer: YH 2012/428

## Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>3</b>
1.1	Uppdraget .....	3
1.2	Avgränsning, syfte och användningsområde för kriterier och riktlinjer .....	4
1.3	Utgångspunkter .....	4
1.3.1	Europeiska principer och riktlinjer för validering .....	4
1.3.2	Tidigare arbete med validering i Sverige .....	6
1.3.3	Den nationella strukturen för validering .....	6
1.3.4	Europeiska principer för kvalitetssäkring inom utbildning och yrkesutbildning .....	7
1.4	Centrala begrepp .....	8
<b>2</b>	<b>Validering av reell kompetens</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Riktlinjer för dokumentation, bedömningsmetoder och kvalitetssäkring</b>	<b>12</b>
3.1	Övergripande processbeskrivning för validering av reell kompetens	12
3.1.1	Kompetenskartläggning och kompetensbedömning .....	12
3.1.2	Stödprocesser .....	14
3.2	Processbeskrivning av individens väg genom en validering .....	16
3.3	Bedömningsmetoder .....	18
3.4	Dokumentation .....	18
3.5	Kvalitetssäkring .....	20
	<b>Bilaga 1. Andra avvägningar</b>	<b>22</b>
	<b>Bilaga 2. Områden för fortsatt utveckling</b>	<b>26</b>

# 1 Inledning

I det här dokumentet presenteras nationella kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens bestående av:

- Kriterier för validering av reell kompetens
- Riktlinjer för validering, dokumentation och kvalitetssäkring som även innefattar övergripande processbeskrivning för validering av reell kompetens, processbeskrivning av individens väg genom en validering samt riktlinjer för bedömningsmetoder

Med kriterier för validering avses här krav som ska vara uppfyllda för att något ska anses vara validering av reell kompetens i den nationella strukturen för validering. Riktlinjerna anger förutsättningar för hur validering ska genomföras och pekar på nödvändiga stödstrukturer/processer. Kriterier och riktlinjer anger yttre ramar att förhålla sig till både vid utvecklade av valideringsmodeller samt vid genomförande av validering. Dokumentet tar även upp avgränsning, syfte och användningsområde för kriterier och riktlinjer, de utgångspunkter som kriterier och riktlinjer grundas på samt några centrala begrepp.

Bifogat i bilagor presenteras även några andra relevanta områden, som syftar till att redogöra för myndighetens avgränsningar och ställningstaganden i arbetet med att utveckla kriterier och riktlinjer. Även områden för fortsatt utveckling lyfts fram.

Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens är ett stöd i den nationella strukturen för validering, framtagna på uppdrag av regeringen, i syfte att stärka kvalitet, öka likvärdighet och bidra till rättsäkerhet för individen. Föreliggande kriterier och riktlinjer innebär inte någon rättslig reglering av validering av reell kompetens och det är i detta perspektiv ska-kraven i dokumentet ska ses. För de verksamheter som väljer att följa kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens ska dessa krav uppfyllas. I de fall det föreligger lagar och förordningar som reglerar validering ska dessa i första hand efterlevas, men även där det finns rättslig reglering kan dessa kriterier och riktlinjer vara tillämpliga och användas som ett stöd.

## 1.1 Uppdraget

Myndigheten för yrkeshögskolan ska, enligt 6 § förordningen 2011:1162 med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan, samordna och stödja en nationell struktur för validering samt i samverkan med berörda myndigheter främja utbildningsväsendets och branschernas medverkan när strategier, metoder och information inom valideringsområdet utvecklas.

Utöver uppdraget att samordna och stödja en nationell struktur för validering gav i december 2009 regeringen myndigheten i uppdrag att initiera framtagandet av kriterier för validering och riktlinjer för kvalitetssäkring och dokumentation av valideringsinsatser<sup>1</sup>. I arbetet med att utveckla kriterier och riktlinjer ska myndigheten beakta vad som 2004 överenskommits i Europeiska unionens råd om gemensamma europeiska principer för validering och de europeiska riktlinjer som därefter utformats med stöd av Europeiska kommissionen. Myndigheten ska vid genomförandet av detta uppdrag samråda med Statens skolverk, Högskoleverket, Arbetsförmedlingen, Folkbildningsrådet och företrädare för relevanta branscher och arbetsmarknadens parter.

Arbetet med att ta fram nationella kriterier och riktlinjer påbörjades under 2010 och har fortgått under 2011/2012 och avgränsats till att omfatta validering av reell kompetens. Bedömning av utländsk utbildning omfattas inte av dessa kriterier och riktlinjer.

<sup>1</sup> Uppdrag till Myndigheten för yrkeshögskolan om insatser i fråga om validering. U2009/7143/SV.  
<http://www.regeringen.se/sb/d/12015/a/138406>

## 1.2 Avgränsning, syfte och användningsområde för kriterier och riktlinjer

Avseende möjligheten till validering finns inom ramen för den nationella strukturen två huvudspår – validering av reell kompetens samt bedömning av utländsk utbildning. De kriterier och riktlinjer som presenteras här avser validering av reell kompetens och kan tillämpas för:

- Validering inom vuxenutbildningen
- Validering för behörighet och för tillgodoräknande inom yrkeshögskoleutbildning
- Validering för behörighet och för tillgodoräknade inom högre utbildning (bedömning av reell kompetens)
- Validering inom folkbildningen
- Validering enligt branschmodell (se avsnitt 1.4)

Kriterierna och riktlinjerna för validering av reell kompetens bidrar till att uppnå mål och syfte med en nationell struktur och fungerar som ett stöd, både avseende genomförande av en valideringsinsats och vid utveckling av modeller och metoder. Med utgångspunkt i mål och syfte för den nationella strukturen (se avsnitt 1.3.3) ska kriterier och riktlinjer främja kvalitet, legitimitet, likvärdighet och rättsäkerhet:

- Kvalitet i validering uppnås vid följsamhet med kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens, samt när valideringens resultat – individens påvisade och dokumenterade reella kompetens – erkänns av avnämare inom arbetsmarknad och utbildning.
- Legitimitet i validering uppnås när den som utför valideringen har (föreskriven kompetens och) tydliga mandat från arbetsmarknadens parter eller från relevant huvudman inom utbildningssektorn. För att valideringen ska anses legitim behöver även resultatet erkännas av avnämare.
- Likvärdighet inom validering uppnås när kompetensbedömning sker mot erkända kunskaps- och/eller kompetenskrav inom utbildning eller arbetsmarknad oavsett var i landet valideringen genomförs.
- Rättsäkerhet uppnås när individen inte diskrimineras pga kön, etnicitet, sexuell läggning etc. När valideringsutförare är opartiska i sin bedömning i förhållande till utbildningsintressen eller arbetsgivarintressen vilka skulle kunna få resultatet av en validering att ifrågasättas, samt när genomförande och möjliga resultat är kända och förutsägbara.

För att åstadkomma kvalitet, legitimitet, likvärdighet och rättsäkerhet i valideringsinsatsen är det viktigt att arbetet är transparent och att alla känner till hur valideringen genomförts och vad den har resulterat i.

## 1.3 Utgångspunkter

### 1.3.1 Europeiska principer och riktlinjer för validering

I uppdraget att utveckla nationella kriterier och riktlinjer för validering specificerades att både de *Gemensamma europeiska principerna för identifiering och validering av icke-formellt och informellt lärande*<sup>2</sup> från 2004 samt de *Europeiska riktlinjerna för validering*<sup>3</sup> från 2009 skulle beaktas.

---

<sup>2</sup> CEDEFOP. *Common European principles on identification and validation of non-formal and informal learning*. (2004). <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-inventory-principles.aspx>

De *Gemensamma europeiska principerna för identifiering och validering av icke-formellt och informellt lärande* är formulerade som följer:

- Individuella rättigheter  
Identifiering och validering av icke-formellt och informellt lärande bör i princip vara frivillig för den enskilde. Alla bör ha samma rätt till tillgång och till lika och rättvis behandling. Den enskildes privatliv och rättigheter skall respekteras.
- Aktörernas förpliktelser  
Aktörerna bör, i enlighet med sina rättigheter, sitt ansvar och sin kompetens, fastställa system och metoder för identifiering och validering av icke-formellt och informellt lärande. Dessa bör omfatta lämpliga kvalitetssäkringsmekanismer. Aktörerna bör ge vägledning, rådgivning och information om dessa system och metoder till enskilda personer.
- Tillit och förtroende  
Processer, förfaranden och kriterier för identifiering och validering av icke-formellt och informellt lärande måste vara rättvisa och medge insyn samt stödjas av kvalitetssäkringsmekanismer.
- Trovärdighet och legitimitet  
System och metoder för identifiering och validering av icke-formellt och informellt lärande bör respektera de berörda aktörernas rättmätiga intressen och säkerställa deras balanserade deltagande.

De gemensamma europeiska principerna är konkretiserade i riktlinjerna *European Guidelines for Validation of Non-formal and Informal Learning* som publicerades av CEDEFOP (EU:s organ för yrkesutbildningsfrågor) 2009. Dessa riktlinjer har tagits fram för att öka transparens och jämförbarhet mellan olika valideringsmodeller och olika länder och är avsedda att stödja utvecklingsarbete i länder, regioner och sektorer.

Med utgångspunkt i de gemensamma europeiska principerna för validering från 2004 har följande grundläggande principer för validering preciserats:

- Validering måste vara frivillig
- Den enskildes privatliv ska respekteras
- Jämlik rätt till validering och rättvis behandling ska garanteras
- Relevanta intressenter ska medverka i upprättandet av valideringsmodeller.
- System/modeller ska innehålla mekanismer för vägledning och rådgivning till den enskilde
- System/modeller ska stödjas genom kvalitetssäkring.
- Processer, metoder, kriterier och riktlinjer för validering ska vara rättvisa, transparenta och stödjas genom kvalitetssäkring.
- System/modeller ska respektera aktörernas rättmätiga intressen och eftersträva ett balanserat deltagande.
- Utförandet av validering ska vara opartiskt och undvika intressekonflikter.
- Kompetensen hos dem som utför valideringen måste säkerställas.

I de europeiska riktlinjerna indelas validering i tre faser, som utgör en form av grundstruktur:

---

<sup>3</sup> CEDEFOP. (2009). *European Guidelines on validation of non-formal and informal learning*.  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-guidelines.aspx>

- Orientering – detta är ett brett område som täcker alla aspekter av att framställa och sprida information, validandens samspel med vägledare och andra involverade aktörer, till exempel valideringsutförare. Orienteringen är aldrig avslutad men den når alltid en viktig punkt när aktiviteten börjar fokusera på bedömning av den enskildes tidigare lärande.
- Bedömning – detta är också ett vidsträckt område som täcker hela bedömningsprocessen från att förstå kraven och standarderna, identifiera lärandet, leta efter bevis, organisera bevisen för bedömning och följa överenskommet valideringsförfarande.
- Granskning av valideringen – detta är enklare att definiera och det är en fas som kommer efter genomförd validering och som innefattar extern, oberoende kvalitetsgranskning.

### 1.3.2 Tidigare arbete med validering i Sverige

Den definition av validering som fastslogs av regeringen 2003 i departementsskrivelsen *Validering mm – fortsatt utveckling av vuxnas lärande* har varit en central utgångspunkt i arbetet med de nationella kriterierna och riktlinjerna: "Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats"<sup>4</sup>. Denna definition får numer anses vedertagen och finns även fastställd i skollagen<sup>5</sup>.

Även de tre huvudsakliga syften som validering kan ha för individen som preciserades i ovan nämnda departementsskrivelse och i Valideringsdelegationens slutrapport<sup>6</sup> utgör en utgångspunkt:

- att hitta rätt nivå och ge behörighet till vidare utbildning,
- att förkorta eller anpassa en pågående utbildning och kunna tillgodoräkna sig tidigare utvecklad kompetens samt
- att dokumentera sin kompetens för arbetslivet inför anställning, eget företagande, kompetensutveckling eller omställning.

En validering kan bli aktuell inför ansökan till eller under pågående utbildning samt i anslutning till studie- och yrkesvägledning inom utbildning eller arbetsförmedling. Validering kan också bli aktuell i samband med kompetensutveckling på arbetsplatser.

Valideringsdelegationens tidigare arbete och förslag, framförallt beskrivningen av valideringens fyra delprocesser: översiktlig kompetenskartläggning, fördjupad kompetenskartläggning, kompetensbedömning för intyg samt kompetensbedömning för bevis har också varit en viktig utgångspunkt.

### 1.3.3 Den nationella strukturen för validering

Arbetet med att utveckla kriterier och riktlinjer utgår även ifrån syfte och mål för den nationella strukturen för validering. Ur ett samhällsperspektiv är det övergripande målet för den nationella strukturen för validering att bidra till tillväxt genom att effektivisera utbildnings- och kompetensförsörjningsinsatser. Detta bidrar i sin tur till en förbättrad matchning mellan tillgång och efterfrågan på kompetens på arbetsmarknaden. För individen är målet med en nationell struktur för validering att underlätta ett livslångt lärande.

<sup>4</sup> Ds 2003:23. *Validering mm – fortsatt utveckling av vuxnas lärande*.

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/108/a/2760>

<sup>5</sup> SFS 2010:800. *Skollag*. [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800\\_sfs-2010-800/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800_sfs-2010-800/)

<sup>6</sup> Valideringsdelegationens slutrapport – Mot en nationell struktur. (2008).

[http://www.skolverket.se/polopoly\\_fs/1.64943!Menu/article/attachment/158480\\_valideringsdelegationen.pdf](http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.64943!Menu/article/attachment/158480_valideringsdelegationen.pdf)

Den nationella strukturen för validering syftar till<sup>7</sup>:

- Att den validering som genomförs sker med god kvalitet och på ett rättssäkert sätt för individen.
- Att kvaliteten ska vara likvärdig oavsett vem som utför valideringen eller var i landet valideringen genomförs.
- Att tillgodose möjligheten till validering genom en god regional och lokal spridning.
- Att validering är legitim och erkänd – det vill säga att valideringen och dess slutprodukter erkänns av de aktörer, exempelvis arbetsgivare eller utbildningsanordnare, som individen vill visa sin kompetens för.

Kriterier och riktlinjer utgår också från de möjligheter till validering som i nuläget ingår i den nationella strukturen för validering. Bilden nedan tydliggör roll- och ansvarsfördelningen för valideringen samt visar på vilka aktörer som ansvarar för olika valideringsinsatser.

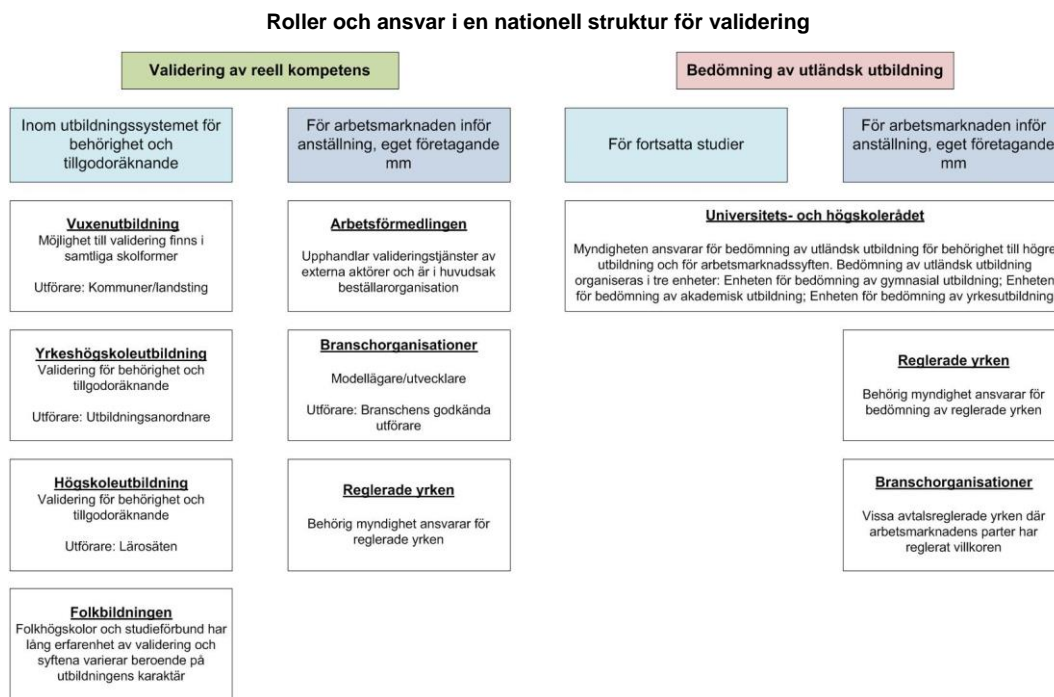


Bild 1. Roller och ansvar i den nationella strukturen för validering

### 1.3.4 Europeiska principer för kvalitetssäkring inom utbildning och yrkesutbildning

Slutligen är de europeiska principerna för kvalitetssäkring inom utbildning och yrkesutbildning en viktig utgångspunkt, framförallt avseende riktlinjer för kvalitetssäkring. Några av principerna är mer övergripande och på en nationell nivå men de kan även vara vägledande för kvalitetssäkring på genomförandenivå. Principerna redogörs för i de europeiska riktlinjerna för validering<sup>8</sup> från 2009 och är formulerade som följer:

<sup>7</sup> För mer information om den nationella strukturen för validering se: <http://www.valideringsinfo.se/sv/Om-validering/Nationell-struktur-for-validering/>

<sup>8</sup> CEDEFOP. (2009). *European Guidelines on validation of non-formal and informal learning*. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-guidelines.aspx>

- kvalitetssäkringsreglerna och -rutinerna bör omfatta alla nivåer av utbildnings- och yrkesutbildningssystemen;
- kvalitetssäkring bör vara en integrerad del av den interna administrationen för utbildnings- och yrkesutbildningsinstitutioner;
- kvalitetssäkring bör innefatta regelbunden utvärdering av institutioner eller program utförd av externa tillsynsorgan eller myndigheter;
- externa tillsynsorgan eller myndigheter som utför kvalitetssäkring bör vara föremål för regelbunden granskning;
- kvalitetssäkring bör innefatta sammanhang, input, process och output, med betoning på output och läranderesultat.
- kvalitetssäkringssystemen bör innefatta följande delar:
  - tydliga och mätbara målsättningar och standarder;
  - riktlinjer för implementering, inbegripet aktörernas involvering;
  - adekvata resurser;
  - konsekventa utvärderingsmetoder, däribland självskattning och extern granskning;
  - feedbackmekanismer och rutiner för förbättring;
- allmänt tillgängliga utvärderingsresultat;
- kvalitetssäkringsinitiativ på internationell, nationell och regional nivå bör samordnas för att säkra överblick, överensstämmelse, synergi och analys inom hela systemet;
- kvalitetssäkringen bör vara en samarbetsprocess mellan utbildnings- och yrkesutbildningsnivåer och -system, där alla aktörer i medlemsstaterna och inom gemenskapen är involverade;
- kvalitetssäkringsriktlinjer på EU-nivå kan användas som utgångspunkt för utvärderingar och "peer learning".

## 1.4 Centrala begrepp

- Reell kompetens – avser en individs faktiska kunskaper, färdigheter och förmågor. Denna kompetens kan ha utvecklats genom ett formellt lärande (organiserad utbildning inom det offentliga utbildningsväsendet), icke formellt lärande (organiserad utbildning vid sidan om det offentliga utbildningsväsendet) eller informellt lärande (från t ex arbetslivet eller vardagen). Det innebär att även en individs tidigare formella lärande och eventuella formella dokument kan utgöra underlag i en validering. Även begreppet tidigare lärande används och innefattar både formellt, icke-formellt och informellt lärande.
- Valideringsutförare – den juridiska person som utför validering och ansvarar för verksamheten. Exempel på valideringsutförare kan vara en kommuns vuxenutbildningsenhet, ett lärosäte eller en privat valideringsutförare utsedd av en bransch.
- Valideringsmodell – omfattar den kompetensstandard som används som referens för bedömning, metoder för kartläggning och bedömning, intressentförankring, kvalitetssäkring, kompetensbehov avseende professionella som arbetar med validering samt hur valideringsutförare utses. Validering inom vuxenutbildning kan vara en modell, validering framtagen av en specifik bransch en annan modell (sk branschmodell).
- Kompetensstandard (standard) – en förteckning över de läranderesultat som en individ måste ha fått bedömda och erkända för att inneha en kvalifikation, exempelvis en examen, en certifiering eller ett yrkesbevis. Jmf hur läranderesultat uttrycks i EQF/NQF<sup>9</sup>. Även begreppet kompetenskrav används och då avses vanligen detsamma som kompetensstandard men kompetenskrav

<sup>9</sup> För mer information se [www.seqf.se](http://www.seqf.se)



innebär oftast att kraven på en viss kompetens, för t ex en yrkesroll, inte är beskrivna som läranderesultat full ut.

- Läranderesultat – det en individ vet, förstår och kan göra när en lärandeprocess är avslutad, jämför engelskans *learning outcomes*. Ett centralt begrepp i det europeiska ramverket för transparens och mobilitet inom yrkesutbildning, omfattande EQF, EQAVET, ECVET, Europass, Livslång vägledning och Validering av icke-formellt och informellt lärande. Jämför med de tre deskriptorerna i den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF), kunskaper, färdigheter och kompetens<sup>10</sup>.
- Kompetenskartläggning – en process som innebär att en individs tidigare lärande utforskas och dokumenteras. Individen och individens dokumentation av tidigare lärande är källor i kartläggningen och även referenser och arbetsbetyg kan vara viktiga. Kompetenskartläggning kan exempelvis ske i form av portfolioarbete och individen svarar för riktigheten i lämnade uppgifter. En autentisk miljö och möjlighet att demonstrera kunskaper och färdigheter kan vara relevant, speciellt vid bristande språkkunskaper. Perspektivet är huvudsakligen utforskande, men kan också kombineras med vägledning och eventuella beslut om vägval såsom jobbmatchning, utbildning eller kompetensbedömning.
- Kompetensbedömning – en process som innebär att en individs tidigare lärande bedöms, dokumenteras, och i relevanta fall kan leda till ett erkännande, i relation till etablerade och vedertagna kompetensstandarder. Även sådant lärande som inte kan relateras till en etablerad kompetensstandard kan komma ifråga för bedömning, men detta lärande kan inte få samma grad av erkännande och legitimitet.

---

<sup>10</sup> För mer information se [www.seqf.se](http://www.seqf.se)

## 2 Validering av reell kompetens

I detta avsnitt presenteras kriterier för validering av reell kompetens, de krav som ska vara uppfyllda för att något ska anses vara validering enligt den nationella strukturen. Validering av reell kompetens består av kompetenskartläggning och kompetensbedömning. Validering av reell kompetens kan vara både utforskande och kontrollerande för att på ett rättvisande sätt både kunna spegla individens tidigare lärande och leda till ett formellt erkännande. Det är framförallt kompetenskartläggningen som har ett utforskande fokus, kompetensbedömning har ett mer kontrollerande fokus.

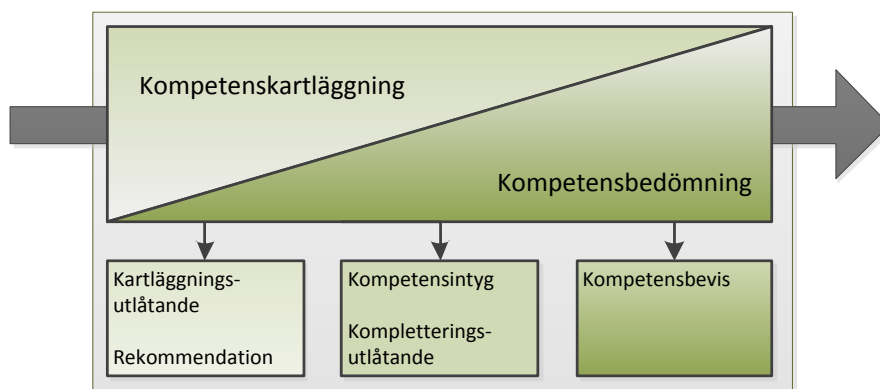


Bild 1. Validering och valideringsresultat

Följande kriterier ska vara uppfyllda:

- En valideringsinsats sker med individens samtycke och utgår från individens behov och förutsättningar.
- En valideringsinsats har ett uttalat syfte för individen och dokumenteras på ett sådant sätt som möjliggör uppföljning och utvärdering.
- Validering utgörs av kompetenskartläggning och kompetensbedömning.
- Vid kompetensbedömning finns det en kompetensstandard uttryckt i form av krav på läranderesultat som individens tidigare lärande bedöms gentemot (en kompetensstandard kan t ex utgöras av kursplaner och betygskriterier eller kompetenskrav för en yrkesroll/yrkesbevis).
- Det finns en organisation/huvudman som ansvarar för kompetensstandardens legitimitet, uppdatering och kvalitetssäkring.
- Det finns metoder för kartläggning och bedömning som är relevanta och tillförlitliga i förhållande till syftet med valideringen och den kompetens som ska kartläggas och bedömas.
- Det finns kompetenskrav för de professionella som utför kompetenskartläggning och kompetensbedömning och dessa krav är uppfyllda.
- Valideringens kompetensstandarder, metoder och processer är dokumenterade och tillgängliga för informationsinsatser, uppföljning och kvalitetsgranskning.
- Valideringsutförare har mandat för sin verksamhet från berörda intressenter för aktuell valideringsmodell.

- Valideringens genomförande är opartiskt och påverkas inte av utbildningsintressen eller arbetsgivarintressen på ett sådant sätt att resultatet av en validering kan ifrågasättas.
- Individens rättssäkerhet garanteras med avseende på sekretess, frivillighet, motverkande av diskriminering samt förutsägbarhet avseende genomförande och möjliga resultat.
- Både data om valideringen och valideringsresultatet dokumenteras och individen äger valideringsresultatet.
- Validering följer de nationella riktlinjerna för dokumentation, bedömningsmetoder och kvalitetssäkring, vilket också innebär att där så är aktuellt följs gällande lagar, förordningar och föreskrifter.

### 3 Riktlinjer för dokumentation, bedömningsmetoder och kvalitetssäkring

#### 3.1 Övergripande processbeskrivning för validering av reell kompetens

När en individs tidigare lärande ska kartläggas, identifieras och bedömas ska hänsyn tas till att detta lärande inte är standardiserat eller förutsägbart. Detta ska återspeglas i de metoder och verktyg som används i valideringsinsatsen. De valideringsmodeller som utvecklats är diversifierade och anpassade för det syfte de ska användas för. Det innebär att de i vissa avseenden skiljer sig åt i uppbyggnad och genomförande. En validering mot gymnasiets vård- och omsorgskurser ser inte likadan ut som en validering inom skärande bearbetning. Dock ska dessa modeller utgå ifrån en gemensam grundstruktur och följa nationella kriterier och riktlinjer.

Nedan beskrivs validering ur ett utförar- eller genomförandeperspektiv och både de stödprocesser som behövs för att genomföra validering samt själva valideringens delmoment berörs. Bland stödprocesserna ingår de förutsättningar som måste vara uppfyllda för att möjligheten till validering ska finnas tillgänglig, den förvaltning och samordning som krävs för att individen ska kunna få rätt valideringsinsats av rätt valideringsutförare, samt den orientering och vägledning som ofta är avgörande för att kunna nyttiggöra resultatet av individens validering. Själva valideringen av reell kompetens består av kompetenskartläggning och kompetensbedömning. Följande processbeskrivningar ska fungera som en ram för hur validering bör genomföras.

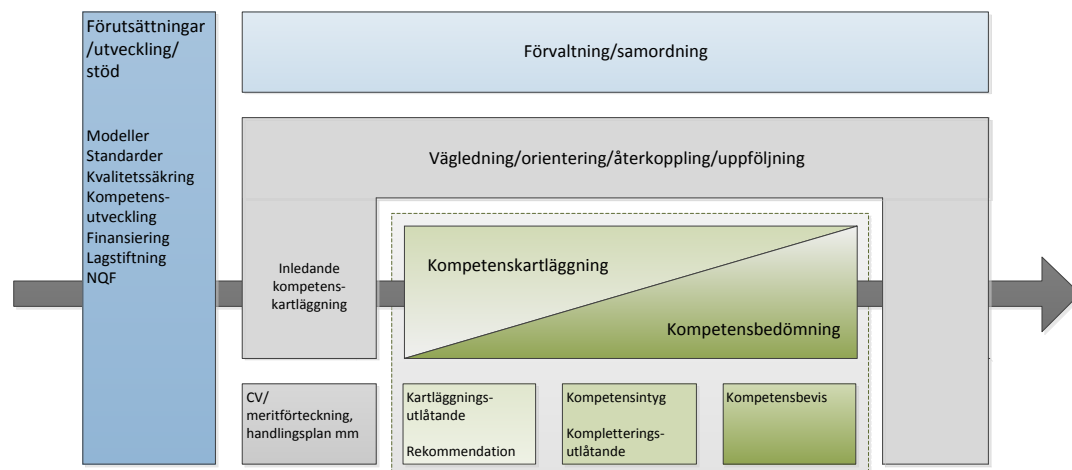


Bild 2. Schematisk beskrivning av både stödprocesser samt validering (kompetenskartläggning/kompetensbedömning)

##### 3.1.1 Kompetenskartläggning och kompetensbedömning

Validering består av både kompetenskartläggning och kompetensbedömning. Dessa två delar är inte alltid tydligt avgränsade under en validering, övergången mellan kartläggning och bedömning är oftast flytande. De vägval som görs under en validering avspeglar sig därför tydligast i det dokumenterade resultatet. Om en validering delas upp i delmoment som genomförs av olika aktörer, är det av avgörande betydelse att involverade aktörer kommunicerar resultat som uppnås på ett sådant sätt att det kan användas vidare som underlag.

De krav som ska ställas på kartläggning och bedömning ser olika ut beroende på vilket valideringsresultat som presteras. Valideringsresultatet i sin tur är beroende av vilket

syfte individen har med valideringen samt individens kompetens och förutsättningar. Ett fastställt valideringssyfte är grundkravet för att starta validering. I föreliggande beskrivning av validering finns inte några tydliga gränser i processen. Beskrivningen har ett "outcome-perspektiv" och utgår ifrån valideringens slutprodukt i form av vilken resultatdokumentation den genererar. Därefter har de krav som bör uppfyllas för att resultatet ska vara legitimt, likvärdigt och rättssäkert definierats.

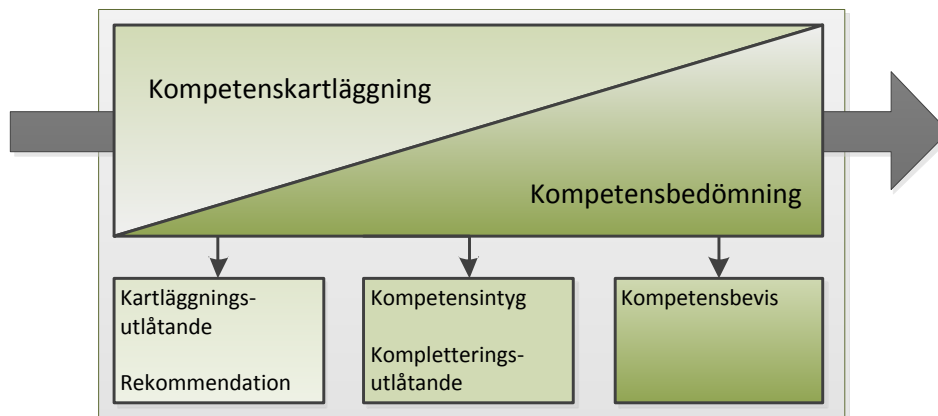


Bild 3. Validering och valideringsresultat

### **Kartläggningsutlåtande samt eventuell rekommendation**

Ett kartläggningsutlåtande fungerar som ett underlag inför kommande beslut/vägval. Det kan t ex handla om jobbmatchning eller utbildningsval. I detta syfte kan det vara relevant att bifoga referenser. Underlaget kan också ligga till grund för kompetensbedömning, men kan då integreras i dokumentationen för kompetensbedömningen.

Valideringsutförarens kompetens att genomföra kompetenskartläggning motsvarar den hos studie- och yrkesvägledare, handläggare inom arbetsförmedling och/eller ämnessakkunniga/yrkeslärare/lärare. Kartläggningen ska vara strukturerad och kan genomföras på olika sätt, exempelvis genom samtal, intervju, genomgång av befintliga dokument, självskattning, teoretiska tester och praktiska demonstrationer. Kartläggningen har i huvudsak en utforskande ansats, dock kan vissa avvägningar förekomma. Det kan t ex innebära ett urval av vilken kompetens som individen särskilt vill framhålla och få dokumenterad efter kompetenskartläggningen, samt rekommendationer om möjliga vägval för individen.

### **Kompetensintyg samt eventuellt kompletteringsutlåtande**

Kompetensintyget ska vara en opartisk bekräftelse på individens kompetens. Underlag från kompetenskartläggning utgör grund för kompetensbedömning (då dokument används som bedömningsunderlag kan det vara aktuellt att kontrollera deras äkthet). Syftet är exempelvis att öka individens möjligheter på arbetsmarknaden eller att anpassa/förkorta en utbildnings- eller kompetensutvecklingsinsats. Perspektivet är både utforskande och kontrollerande och avstämning sker mot erkända kompetenskrav. Det är vad individen kan som ska intygas, eventuella kompetensluckor i förhållande till valideringssyftet dokumenteras i ett kompletteringsutlåtande. För att bedömningen ska få nationell legitimitet fordras att valideringsutföraren har intressenternas mandat att utföra validering. Kompetensen hos utföraren kan exempelvis vara lärarbehörighet eller utsedd yrkesbedömare i en bransch. Verktyg för kompetensbedömning ska vara relevanta och tillförlitliga och både teoretisk och praktisk avstämning mot yrkes-/kompetenskrav eller utbildningsmål bör användas.

## Kompetensbevis

När kompetenskraven för en hel kvalifikation är uppfyllda och erkända kan ett kompetensbevis utfärdas. Detta kan exempelvis ske i form av yrkesbevis, certifiering eller betyg om validering sker inom formell utbildning. Inom vuxenutbildning sätts betyg efter prövning enligt förordningen 2011:1108 om vuxenutbildning. Syftet är att bekräfta individens tidigare lärande och ge det ett formellt erkännande som är gångbart på arbetsmarknaden eller inför vidare studier. Perspektivet är kontrollerande och bedömning sker mot erkända kompetenskrav genom exempelvis teoretiska och praktiska prov. Valideringsutföraren ska ha tillgång till behöriga/utsedda lärare/bedömare/examinatorer med mandat från den som utfärdar kompetensbeviset.

Sammanfattningsvis:

### Resultat: Kartläggningsutlåtande

**Dokumentation:** Kartläggningsutlåtande med rekommendation om möjliga vägval (fortsatt kompetensbedömning, kompetensutveckling/utbildning, arbetsmatchning etc.), samt eventuella referenser.  
**Kännetecknande:** Valideringen har ett specifikt och avgränsat syfte som resulterar i kartläggningsutlåtandet. Perspektivet är huvudsakligen utforskande. Individens svarar själv för riktigheten i lämnade uppgifter.  
**Syfte:** Identifiera kompetens inom avgränsade områden med stöd av sakkunniga och/eller för ändamålet utvecklade verktyg.  
**Fokus:** Individens utbildning, erfarenhet, praktik etc. inom aktuella områden.  
**Utförarkompetens:** Studie- och yrkesvägledare, lärare, arbetsförmedlare, personalrekryterare, valideringsutförare, av eller i samarbete med ämnes- och yrkessakkunniga.  
**Metod:** Genomgång av befintliga dokument, samtal, intervju, självskattning, teoretiska tester och praktiska demonstrationer.  
**Kvalitetssäkring:** Valideringsutföraren samt i förekommande fall respektive beställare.

### Resultat: Kompetensintyg

**Dokumentation:** Intyg från utbildningsväsendet/kompetensintyg från aktuell bransch samt eventuellt kompletteringsutlåtande.  
**Kännetecknande:** Kartlagd kompetens är styrkt genom opartisk bedömning. Perspektivet är både utforskande och kontrollerande. Nationell legitimitet uppnås när valideringsutföraren har utbildnings- eller arbetsmarknadssektorns erkännande.  
**Syfte:** Att bekräfta relevanta kompetenser i förhållande till yrkes- eller utbildningskrav.  
**Fokus:** Individens reella kompetens.  
**Utförarkompetens:** Behöriga/utsedda lärare/bedömare inom utbildnings- eller arbetsmarknadssektorn.  
**Metod:** Teoretisk och praktisk avstämning mot yrkes- eller kompetenskrav eller utbildningsmål.  
**Kvalitetssäkring:** Valideringsutföraren samt respektive bransch/berörd myndighet.

### Resultat: Kompetensbevis

**Dokumentation:** Betyg från utbildningsväsendet/kompetens- eller yrkesbevis från aktuell bransch.  
**Kännetecknande:** Styrkt kompetens har fått ett nationellt erkännande. Perspektivet är kontrollerande. Nationell legitimitet uppnås genom att valideringsutföraren har utbildnings- eller arbetsmarknadssektorns erkännande.  
**Syfte:** Att bekräfta kompetenser mot erkända/formella yrkes- eller utbildningskrav  
**Fokus:** Individens reella kompetens.  
**Utförarkompetens:** Behöriga/utsedda lärare/bedömare/examinatorer inom utbildnings- eller arbetsmarknadssektorn.  
**Metod:** Teoretiska och praktiska prov mot standardiserade yrkes- eller kompetenskrav och/eller utbildningsmål.  
**Kvalitetssäkring:** Valideringsutföraren samt respektive bransch/berörd myndighet.

## 3.1.2 Stödprocesser

### Förutsättningar/utveckling/stöd

Inför en validering behöver ett antal olika faktorer vara på plats. Förutsättningar/utveckling/stöd omfattar utveckling innan genomförandet men även stöd till genomförandet och kan sägas vara grunden för hur valideringen ska genomföras. Ägaren av valideringsmodellen har ansvar för stödprocessen men det kan även delas med utförare. Stödprocessen innefattar:

- Modellen för valideringen ska vara utvecklad och dokumenterad:

- Verktyg som ska användas för att både kartlägga och bedöma kompetens ska vara på plats.
  - Informationsmaterial till individ och beställare.
  - Hur resultat ska dokumenteras och hur dokumenten ska utformas (se dokumentationsriktlinjer).
  - Vad individens reella kompetens ska mätas mot (standard, t ex kursplan eller yrkeskrav) ska vara tydligt och uttalat samt vilken kvalifikationsnivå som är aktuell (koppling till NQF).
- Hur genomförandet ska kvalitetssäkras.
  - Vem som har rätt att utföra validering enligt den aktuella modellen, med andra ord hur en valideringsutförare ska utses.
  - En beskrivning av vilken kompetens de som genomför valideringen ska ha.
  - Kostnaderna och tidsåtgången för validering ska vara beskrivna för att ligga till grund för hur valideringsåtgärden och individens deltagande finansieras.
  - Att valideringen genomförs i enlighet med rättsliga förutsättningar/ramar.

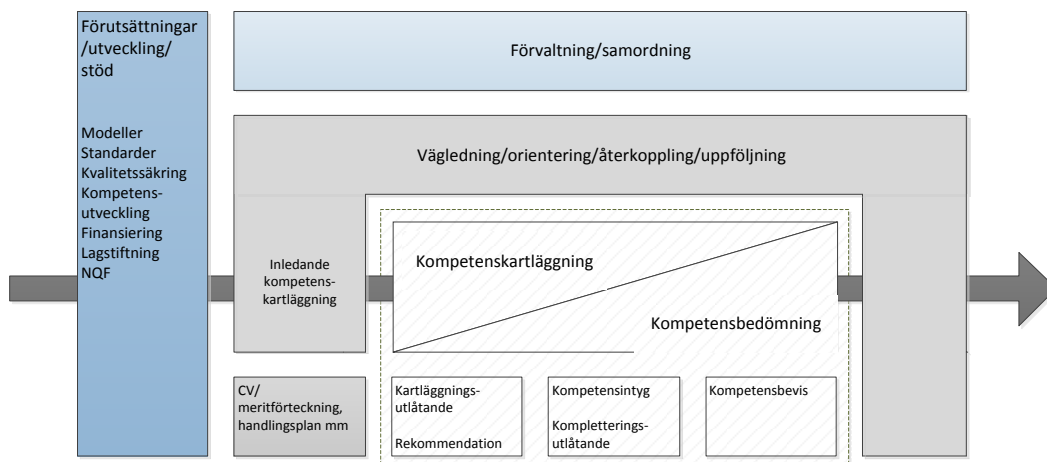


Bild 4. Schematisk beskrivning av stödprocesser till validering

### Förvaltning/samordning

Förvaltning av valideringsmodeller omfattar allt från kvalitetssäkring/uppdatering av modeller till intressentmedverkan för legitimitet och acceptans för valideringsresultat. Samordning är nödvändigt för att validering ska fungera i praktiken. Det innebär t ex att samordna valideringsinsatser med vägledning och utbildningsinsatser. Det kan även innebära att samordna och orientera avseende lämplig valideringsutförare och/eller valideringsmodell beroende på syftet med valideringen.

Här fördelas ansvaret mellan olika intressenter, det kan vara modellägare, regionala kompetensplattformar, lokala Arbetsförmedlingskontor, regionala valideringscentra m fl. För att samordna olika aktörer och insatser kan det t ex krävas administrativt stöd till både individ och till valideringsutförare som t ex tids- och lokalbokning, beställa tolktjänster, informationsutskick, administration av dokumentering (t ex att hantera eventuella PUL-medgivanden) samt samordning med beställaren (t ex Arbetsförmedlingen). Det kan även innebära samordning/avstämning med den som utvecklat/äger valideringsmodellen (t ex en branschorganisation). Det är av stor vikt att en tydlig kontaktpunkt både för beställaren och individen är utsedd. En sådan

kontaktpunkt kan till exempel vara en valideringssamordnare på ett regionalt valideringscenter.

### Vägledning/orientering/återkoppling/uppföljning

Valideringsprocessen står aldrig för sig själv, den måste stödjas av andra processer om den ska nå avsett syfte. Orientering och information till individen om möjligheter och rättigheter bör alltid föregå en validering. Som ett led i en vägledningsprocess genomförs ofta en inledande kompetenskartläggning som resulterar i en handlingsplan, studieplan, meritförteckning eller dylikt. Om en validering bedöms som en relevant väg vidare för individen påbörjas eller beställs en sådan insats. Vål genomförd kompetenskartläggning bidrar till väl underbyggda beslut om fortsatta insatser – kompetensbedömning, utbildning/kompetensutveckling, söka arbete, etc.

Under en validering kommer flera beslutpunkter med vägval som bör inledas med en informations-/vägledningsinsats. Det kan t ex handla om en hel yrkesutbildning, enskilda kompetenshöjande insatser eller jobbmatchning utgående från delresultat från valideringen. När valideringen har genomförts, ska en återkoppling till individen ske. Detta bör ske i form av ett trepartssamtal (där så är tillämpligt och med individens samtycke) där valideringsutförare, beställare och individ deltar. Därefter tas beslut om jobbmatchningsinsatser eller studiealternativ, beroende på individens syfte.

Översiktlig eller inledande kompetenskartläggning ingår inte i validering av reell kompetens eftersom den utförs av många olika anledningar och inte alltid syftar till validering. Den är dock en viktig förberedelse för att bland annat bestämma syftet med en eventuell validering.

Inledande kompetenskartläggning syftar till att synliggöra och beskriva individens kunskaper och kompetens för att identifiera vilka möjligheter inom utbildning och arbetsmarknad som är möjliga. Individen i fokus gäller vid kartläggningen; det är dennes mål och intressen som är avgörande för den fortsatta inriktningen. Studie- och yrkesvägledare eller handläggare på t ex Arbetsförmedlingen har en viktig roll i att stödja individen. Inledande kompetenskartläggning kan genomföras i form av till exempel en kortare intervju, självskattning och arbete med meritportfölj vilket kan resultera i en studieplan, meritförteckning eller handlingsplan. Europass<sup>11</sup>, som är en europeisk meritportfölj, kan användas som verktyg/stöd.

## 3.2 Processbeskrivning av individens väg genom en validering

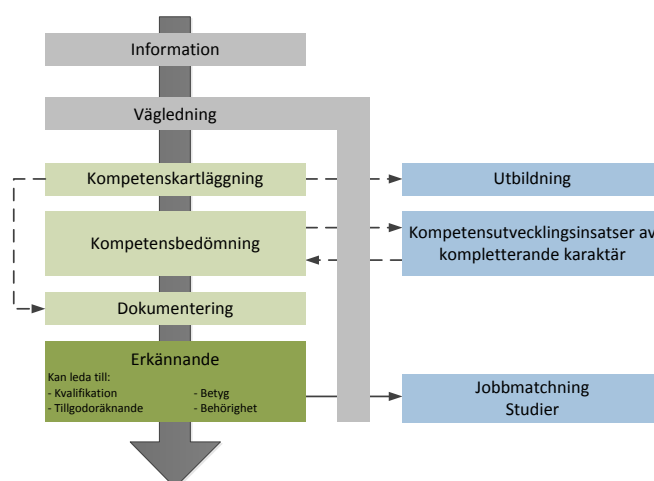


Bild 5. Processbeskrivning från en individs perspektiv.

<sup>11</sup> <http://europass.cedefop.europa.eu/sv/documents/curriculum-vitae>



**Information/vägledning**

Information och vägledning bidrar till att valideringens genomförande är transparent och tydligt för individen. Information och vägledning är inte nödvändigtvis två åtskiljda moment i individens väg mot ett erkännande av sin reella kompetens men är alltid centrala moment för en kvalitativ validering. Under hela processen är både information och vägledning återkommande inslag och är centrala för att individen ska kunna fatta väl genomtänkta beslut avseende fortsatta insatser. Kriterier, standarder och tillvägagångssätt ska på förhand vara kända av den som ska valideras men även av andra involverade aktörer. Information innebär bland annat att individen söker eller får information om möjligheten att få sitt tidigare lärande erkänt och vilka möjligheter till validering som står till buds. Information övergår i vägledning där möjligheten till validering undersöks utifrån individens behov, målsättning och syfte med att få sitt tidigare lärande erkänt. Vägledningen ska ge individen en tydlig bild över vilka alternativ som är möjliga där validering kan vara ett bland flera alternativ. För att möjliggöra detta bör en inventering av individens tidigare lärande påbörjas (se *Inledande kompetenskartläggning*).

Informationen till individen under dessa moment ska bland annat innefatta:

- Hur validering genomförs
- Vad validering kan resultera i
- Hur resultatet dokumenteras
- Mot vad (utbildningsmål/yrkeskrav) individens reella kompetens kommer att bedömas
- Vilka möjligheter till kompletterande utbildning/kompetensutveckling som finns
- Valideringens tidsomfattning
- Hur valideringen finansieras samt hur individens egen försörjning under valideringen kan ordnas.

**Kompetenskartläggning/kompetensbedömning**

Här påbörjas den egentliga valideringen som även innefattar dokumentering och eventuellt erkännande. Den väsentliga skillnaden mellan kompetenskartläggning och kompetensbedömning är att så snart kompetens kan bevisas (med hjälp av olika metoder) så är det en bedömning som genomförts. Kartläggning är till sin karaktär mer utforskande medan bedömning är mer kontrollerande, dvs det ska på förhand vara känt vad individens reella kompetens mäts emot. Se även *övergripande processriktlinjer*.

**Dokumentering**

Oavsett vilka vägval som görs under en validering eller vad den resulterar i så ska resultatet dokumenteras och det är individen som äger dokumentet/dokumenterna. Individen bör också erhålla information/feedback kring resultatet och om resultatets möjliga användningsområden och legitimitet. Se även dokumentationsriktlinjer.

**Erkännande**

Validering kan resultera i ett erkännande av individens tidigare lärande. Utifrån vad som var individens syfte med att få sin reella kompetens erkänd kan detta erkännande t ex innebära behörighet till en utbildning (observera att behörighet inte automatiskt ger tillträde till en utbildning). Ett erkännande kan också innebära ett tillgodoräkande för att förkorta/anpassa en utbildning eller en kvalifikation (betyg/examen/yrkesbevis) för att söka arbete eller för eget företagande.

**Kompletterande utbildningsinsatser/kompetensutveckling**

Om valideringen leder till ett erkännande endast i vissa delar kommer individen eventuellt behöva kompletterande insatser/kompetensutveckling för att uppnå sitt mål. Den kompletterande insatsen är inte en del av valideringen men är en viktig komponent för att uppnå syftet med valideringen, både för individen och för andra involverade intressenter.

### 3.3 Bedömningsmetoder

Metoderna som används för validering av icke-formellt och informellt lärande är många gånger samma som de verktyg som används vid bedömning av formellt lärande. När metoderna/verktygen används för validering måste de kombineras och användas på ett sätt som återspeglar den individuella och icke-standardiserade karaktären hos icke-formellt och informellt lärande. De metoder/verktyg som används i validering ska bidra till:

- Tillförlitlighet; skulle resultatet bli detsamma om valideringen upprepades under samma förutsättningar?
- Giltighet (validitet); är det lärande som valideras det lärande man avser att validera?
- Kostnadseffektivitet; är valideringen optimerad avseende nyttan med valideringsinsatsen jämfört med kostnaderna? Lönar det sig att validera jämfört med andra insatser, t ex utbildning?

Utöver detta ska:

- Metoder/verktyg vara lämpliga och anpassade för ändamålet. Metoder bör också kunna anpassas efter individers skilda förutsättningar.
- Flera olika metoder/verktyg ingå i en valideringsmodell för att bedöma en individs reella kompetens. Att kombinera olika metoder/verktyg ökar bedömningens tillförlitlighet och triangulering av metoder/verktyg bidrar till ökad validitet.
- Valet av metoder/verktyg bidra till att bedömningen är korrekt, rättvis och likvärdig (opartisk).

### 3.4 Dokumentation

Riktlinjer för dokumentation avseende valideringsinsatser innefattar både vad som ska dokumenteras och hur. Här presenteras principer för dokumentation samt de olika typer av dokument som är kopplade till kompetenskartläggning och kompetensbedömning. Där det finns lagar, förordningar och föreskrifter som anger hur en valideringsinsats ska dokumenteras är det i första hand dessa som gäller.

Övergripande principer:

- Alla valideringsinsatser ska dokumenteras och för varje valideringsinsats som inleds, ska syftet med valideringen, hur insatsen ska dokumenteras för individen och därpå fattade beslut, beskrivas för att uppföljning och utvärdering ska kunna genomföras. Detta innebär att validering ska generera både resultatdokumentation (individens) och data som möjliggör uppföljning och utvärdering.
- Valideringens resultat ska sammanställas i ett, eller eventuellt flera dokument (se nedan), som blir individens.
- Valideringen ska dokumentera individens tidigare lärande, i förekommande fall både bekräftad och erkänd. Kompetensluckor i förhållande till syftet med valideringen som eventuellt framkommer ska dokumenteras i ett *kompletteringsutlåtande* eller som en rekommendation till fortsatt lärande.
- I de fall valideringen leder till ett kompetensbevis ska det inte framgå på beviset att det erhållits genom validering. För att uppnå full legitimitet för valideringens resultat ska beviset vara detsamma som erhålls genom att delta i t ex utbildning/kompetensutveckling/certifiering. Med kompetensbevis avses i detta

sammanhang ett diplom, utbildningsbevis, examensbevis, certifiering, auktorisation mm. I eventuella bilagor i form av kurs/betygssammanställningar eller dylikt kan noteringar om validering förekomma.

- För att säkerställa dokumentens legitimitet ska den som inom utbildningsväsendet (huvudman) eller på arbetsmarknaden (t ex branschorganisation) har mandat att utfärda kompetensbevis vara den som står som utfärdare på dokumenten.
- Den som ansvarar för genomförandet av valideringen är den som ansvarar för att valideringens resultat dokumenteras på ett sätt som följer nationella (och eventuellt sektorsspecifika) riktlinjer, där inte annat regleras via lagar och förordningar.
- Den som ansvarar för genomförandet av valideringsinsatsen ska även ansvara för att valideringens genomförande och resultat dokumenteras på ett sätt som möjliggör extern granskning, uppföljning och utvärdering av insatsen. Det är viktigt att därvid beakta personuppgiftslagen (PUL). Uppföljning och utvärdering ska kunna ligga till grund för nationell statistik och effektstudier på valideringsområdet.
- Den som ansvarar för genomförande av valideringsinsatsen ska även ansvara för att överföra resultatet såväl till individen som till en, i förekommande fall och med individens samtycke, beställare av valideringsinsatsen. Detta ska göras skriftligen (elektroniska media godkänns) och bör även ske muntligen.

Valideringen ska resultera i ett eller flera av följande dokument som individen ska erhålla efter genomförd validering:

- *Kartlägningsutlåtande samt eventuell rekommendation*

Kompetenskartläggningen ska dokumenteras i ett utlåtande i form av en beskrivning av vilket tidigare lärande som individen särskilt vill framhålla utifrån syftet med valideringsinsatsen. Bifogat till ett sådant kartlägningsutlåtande kan även framgå vilka eventuella vägval för individen som rekommenderas.

- *Kompetensintyg samt eventuellt ett Kompletteringsutlåtande*

Bedömningen resulterar i ett intyg där kompetens beskrivs och relateras till etablerade kompetensstandarder. Även annan relevant kompletterande kompetens, där etablerade kompetensstandarder saknas, kan beskrivas i dokumentet i form av ett utlåtande (se ovan; kartlägningsutlåtande). I de fall där det stöder individens syfte med valideringen ska även ett kompletteringsutlåtande utfärdas för att tydliggöra vilken kompetensutveckling/utbildning som är nödvändig för att kunna utfärda kompetensbevis. Kompetensintyg och kompletteringsutlåtande ska vara **två** olika dokument.

- *Kompetensbevis*

Bedömningen resulterar i ett erkännande i form av examensbevis (betyg), kompetens-/yrkesbevis (certifikat, licens) eller motsvarande. Kompetensbeviset ska vara detsamma som en individ erhåller efter att ha visat samma läranderesultat efter exempelvis en utbildnings-, kompetensutvecklings- eller certifieringsinsats.

Sammanfattningsvis:

- Validering ska dokumenteras i *Kartlägningsutlåtande* om detta svarar mot individens syfte och förutsättningar.
- Validering ska dokumenteras i *Kompetensintyg* (intyg inom vuxenutbildningen) när individens reella kompetens har styrkts genom opartisk bedömning, samt eventuellt i ett separat *Kompletteringsutlåtande*.
- Validering ska dokumenteras i *Kompetensbevis* när individens styrkta reella kompetens har fått ett nationellt erkännande. Dokumentet ska vara detsamma som erhålls genom att delta i t ex utbildning/kompetensutveckling/certifiering.

### 3.5 Kvalitetssäkring

Riktlinjer för kvalitetssäkring av validering av reell kompetens innefattar vad som ska kvalitetssäkras och hur kvalitetssäkringen ska genomföras. Ansvaret för validering finns på flera olika nivåer och delas av flera olika aktörer. Systematiskt kvalitetsarbete ska genomsyra arbetet med validering på alla dessa nivåer och hos alla involverade aktörer från den nationella nivån till de enskilda valideringsutförarna.

De riktlinjer för kvalitetssäkring som presenteras här avser i första hand genomförande av validering av reell kompetens men kan även ligga till grund för kvalitetsarbete avseende bland annat utveckling av valideringsmodeller. Ansvaret för kvalitetssäkring åligger valideringsutföraren och det är till valideringsutföraren dessa riktlinjer i första hand riktar sig.

Föreliggande kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens ska bidra till kvalitet, legitimitet, likvärdighet och rättsäkerhet (se avsnitt 1.2) och mer specifikt uppnås kvalitet i validering när genomförandet av validering:

- Bidrar till legitimitet, likvärdighet och rättssäkerhet.
- Följer nationella kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens.
- Uppfyller andra relevanta mål, krav och riktlinjer, förenliga med de nationella målen och riktlinjer för validering av reell kompetens, t ex branschspecifika riktlinjer för validering som är en del av en valideringsmodell.
- Kännetecknas av ett systematiskt kvalitetsarbete, dvs en strävan till vidareutveckling och ständiga förbättringar utifrån rådande förutsättningar.
- Kännetecknas av att arbetet är transparent och att alla känner till hur valideringen genomförts och vad den har resulterat i.

Riktlinjerna för kvalitetssäkring av validering av reell kompetens förordar ingen specifik modell eller specifikt arbetssätt utan uppställer några övergripande krav som ska uppfyllas:

- Arbetet med kvalitetssäkring ska vara systematiskt och genomföras kontinuerligt som en integrerad del av verksamheten.
- Det systematiska kvalitetsarbetet ska följa en plan/policy som inkluderar hur förbättringsarbete sker och någon form av brukarutvärdering. Med brukare avses både individer som valideras och eventuella beställare av valideringstjänster.
- Planen/policyn för hur kvalitetssäkringen planeras och genomförs samt resultatet av kvalitetssäkringen ska finnas tillgänglig för individer och intressenter för att bidra till transparens.
- Det systematiska kvalitetsarbetet ska bereda möjlighet för extern kvalitetsgranskning för att säkerställa att kriterier för validering uppfylls och att riktlinjer för validering, dokumentation och kvalitetssäkring efterlevs.

Kvalitetsarbete kännetecknas av ett strukturerat och systematiskt arbetssätt i syfte att utveckla kvaliteten vid validering. Kvalitetssäkring bör således innefatta kontinuerlig uppföljning och utvärdering, analys och bedömning samt utvecklingsåtgärder<sup>12</sup>.

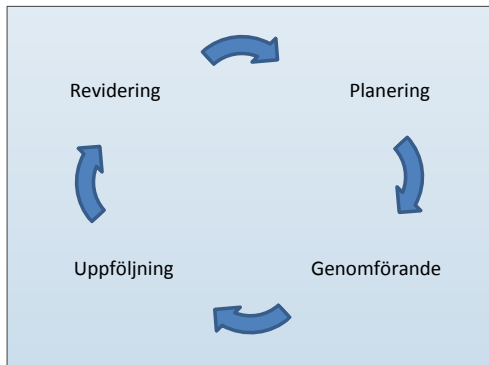


Bild 6. Kvalitetscykel

Med kvalitetssäkring avses här aktiviteter som främjar, utvecklar och kontrollerar kvaliteten. Det som ska ingå i kvalitetssäkringen är:

- Planering, genomförande, uppföljning, och utvärdering av valideringsinsatsen samt dokumentering och återkoppling av valideringens resultat.
- Att de metoder och verktyg som används för kartläggning och bedömning av individens tidigare lärande är lämpliga för ändamålet.
- Relevansen hos den kompetensstandard/de kompetenskrav som individens tidigare lärande bedöms emot i förhållande till syftet med valideringen.
- Att de professionella som medverkar vid genomförandet av valideringen uppfyller uppställda kompetenskrav.
- Att resurser för genomförandet av validering är tillräckliga.

Andra områden som bör kvalitetssäkras som inte ingår i det direkta genomförandet av validering är t ex utvecklandet av valideringsmodeller, hur valideringsutförare utses samt extern granskning av valideringens genomförande. Den som beställer/upphandlar validering har ansvar för att kvalitetssäkra sin del i/inför valideringen (t ex genomförandet av inledande kompetenskartläggning) samt för att specificera kvalitetskrav som är förenliga med de nationella kriterierna och riktlinjerna för validering av reell kompetens. Även den som äger/har utvecklat valideringsmodellen har ansvar för kvalitetssäkring (se *Övergripande processbeskrivning*, avsnitt 3.1).

Sammanfattningsvis:

- Kvalitetssäkring av validering ska bidra till legitimitet, likvärdighet och rättssäkerhet.
- Det systematiska kvalitetsarbetet ska omfatta såväl planering, genomförande, uppföljning och utvärdering av valideringsinsatsen, som återkoppling och förbättring.
- Det systematiska kvalitetsarbetet ska följa en plan och vara transparent i förhållande till individer, intressenter och extern kvalitetsgranskning.

<sup>12</sup> Se t ex EQAVET, det Europeiska ramverket för kvalitetssäkring inom yrkesutbildning: <http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

## Bilaga 1. Andra avvägningar

### Individen i centrum

En valideringsinsats kan initieras utifrån flera olika perspektiv. Det kan vara en arbetsgivare som vill validera de anställdas kompetens för att ta fram kompetensutvecklingsplaner eller för att arbeta med strategisk kompetensförsörjning, det kan vara en utbildningsanordnare som vill effektivisera utbildningsinsatser och det kan vara en individ som själv initierar valideringen, t ex för att få behörighet till en utbildning. Det är alltid den individ vars tidigare lärande valideras, som är i centrum för insatsen, som måste lämna sitt samtycke till valideringen och att resultatet kan delas med andra intressenter. Detta gäller oavsett vem som har behov av att en viss/vissa individer får sitt tidigare lärande dokumenterat och erkänt och i vilket syfte det ska dokumenteras och erkännas. Det är alltid en individs tidigare lärande/reella kompetens som kartläggs och bedöms.

Detta perspektiv framgår tydligt i både de gemensamma europeiska principerna för validering<sup>13</sup> och i de europeiska riktlinjerna för validering<sup>14</sup> och framhålls även i föreliggande nationella kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens. Att individen sätts i centrum och att en valideringsinsats ska utgå ifrån individens behov och förutsättningar samt att de nationella kriterierna och riktlinjerna framförallt syftar till att bidra till kvalitet, legitimitet, likvärdighet och rättssäkerhet ur individens perspektiv betyder inte att validering som verktyg för att kartlägga och bedöma reell kompetens inte även kan utgå ifrån andra perspektiv eller behov. Ett exempel på detta kan vara när en arbetsgivare initierar validering för sin personal och utgångspunkten är arbetsgivarens behov.

### Utforskande och/eller kontrollerande?

Validering diskuteras ofta i termer av att vara utforskande eller kontrollerande. Ett utforskande fokus innebär att, förutsättningslöst, ta reda på **vad** en individ kan och ett kontrollerande fokus innebär att bedöma **om** en individ kan något i förhand specificerat. När validering genomförs finns båda dessa perspektiv med fast i varierande grad. En viktig princip kopplat till denna distinktion är att det som ska dokumenteras är den kompetens individen genom en validering kunnat påvisa och inte de eventuella kompetensluckor som framkommit i valideringen (se *Dokumentationsriktlinjer*, avsnitt 3.4).

I kriterierna och riktlinjerna för validering av reell kompetens är validering både utforskande och kontrollerande. I de fall där individen ska erhålla ett erkännande av reell kompetens och erkännandet ska anses legitimt blir valideringen kontrollerande ur perspektivet att det måste finnas en på förhand känd kompetensstandard att bedöma individens tidigare lärande gentemot. Det innebär att en validering ofta startar med ett utforskande fokus och att den övergår att bli kontrollerande när kompetens ska bekräftas och erkännas. Det innebär även att valideringens kartläggande delar i huvudsak är utforskande och att de bedömande delarna i huvudsak är kontrollerande men att det inte går att dra en tydlig skiljelinje när valideringen övergår från att ha ett utforskande fokus till ett kontrollerande.

---

<sup>13</sup> CEDEFOP. *Common European principles on identification and validation of non-formal and informal learning*. (2004). <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-inventory-principles.aspx>

<sup>14</sup> CEDEFOP. (2009). *European Guidelines on validation of non-formal and informal learning*. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-guidelines.aspx>

## Vad kan valideras

Ytterligare ett perspektiv avseende validering är vilket tidigare lärande/vilken reell kompetens<sup>15</sup> som kan valideras. Både i Sverige och inom EU har diskussion om olika typer av kompetenser förts under en längre tid och den vanligaste uppdelningen som görs är i det som ofta kallas *generella kompetenser (soft skills)* samt i det som vanligtvis benämns yrkeskompetenser (*generic hard skills* och *specific hard skills*). Generella kompetenser kan t ex vara social kompetens, entreprenöriell kompetens eller IT-kompetens. Det är ofta svårt att dra gränsen mellan vad som kan anses vara generell eller mer yrkesspecifik kompetens. Det kan även många gånger vara svårt att dra gränsen mellan vad som är en egenskap hos en individ och när en egenskap övergår i att vara en kompetens.

Inom EU talar man mycket om vikten av generella kompetenser (eller nyckelkompetenser) för den moderna samhällsmedborgaren och arbetstagaren samt för att individen ska ha möjlighet till ett livslångt lärande. Många arbetsgivare specificerar ett antal generella kompetenser i sina annonser om lediga arbeten. Inom folkbildningen förekommer till exempel många studiecirklar mm som bidrar till att utveckla individens generella kompetens inom t ex demokratiområdet eller föreningsarbete. Det är dock inte helt självklart att dessa typer av lärande/reell kompetens lämpar sig för att valideras. Detta framförallt för att denna typ av kompetens sällan finns nedtecknad i vedertagna/legitima kompetensstandarder och för att tillförlitliga metoder för bedömning av denna typ av kompetens<sup>16</sup> i stor utsträckning saknas. Tilläggas bör att gränserna för vad som kan bedömas och erkännas hela tiden flyttas allteftersom kompetensstandarder och valideringsmetoder utvecklas.

Utöver att kompetensstandarder och tillförlitliga bedömningsmetoder avseende framförallt vissa generella kompetenser gör att validering av dessa kompetenser är ett komplicerat område finns det även anledning att fundera över om allt tidigare lärande är relevant att validera. Att delta i lärandeaktiviteter inom t ex folkbildningen kan ha betydelse för individens möjligheter till arbete och livslångt lärande och det är därmed relevant att detta lärande synliggörs och dokumenteras, men möjligen med andra verktyg än validering (validering i den betydelse som föreliggande kriterier och riktlinjer definierar). Bildningsperspektivet är centralt i ett livslångt lärande men resultat av den typen av lärande är möjligen inte alltid lätt att validera. Detta innebär inte en värdering ur ett valideringsperspektiv, utan framhäver snarare behovet av olika verktyg för att synliggöra individens kompetens där validering kan vara ett av flera möjliga. Portfoliomethodik är vanligt förekommande för att synliggöra individens kompetens och ett bra exempel är Europass som dessutom har en standardiserad europeisk form.

## Valideringens delprocesser

Valideringsdelegationen utarbetade ett ramverk för validering som omfattade fyra olika delprocesser, översiktlig kompetenskartläggning, fördjupad kompetenskartläggning, kompetensbedömning för intyg och kompetensbedömning för bevis<sup>17</sup>. Detta ramverk är en av utgångspunkterna för de nationella kriterierna och riktlinjerna för validering av reell kompetens men har vidareutvecklats framförallt utifrån det arbete inom valideringsområdet som genomförts efter att valideringsdelegationen redovisade sitt uppdrag.

Den processbeskrivning som presenteras i kriterier och riktlinjer, framförallt i avsnittet *Övergripande processbeskrivning för validering av reell kompetens* (3.1) slår fast att

<sup>15</sup> För definitioner av tidigare lärande och reell kompetens se avsnitt 1.4 *Centrala begrepp*.

<sup>16</sup> De metoder som är utvecklade är vanligen olika typer av personlighetstester som kräver specialistkompetens för att genomföra.

<sup>17</sup> Valideringsdelegationens slutrapport – Mot en nationell struktur. (2008).

[http://www.skolverket.se/polopoly\\_fs/1.64943!Menu/article/attachment/158480\\_valideringsdelegationen.pdf](http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.64943!Menu/article/attachment/158480_valideringsdelegationen.pdf)

validering utgörs av kompetenskartläggning och kompetensbedömning och går bort ifrån uppdelningen i fyra delprocesser. Det finns flera skäl till detta:

- Processbeskrivningen behöver vara på en sådan övergripande nivå att den, tillsammans med övriga kriterier och riktlinjer, är tillämpbar i de delsystem för validering av reell kompetens som ingår i den nationella strukturen för validering.
- Uppdelningen i fyra delprocesser har visat sig vara svår att uppnå vid genomförande av validering då gränserna mellan dessa olika delar är svåra att upprätthålla. Det har bland annat visat sig genom att valideringsutförare ofta backar och gör om andra delprocesser för att få ett relevant underlag för att kunna genomföra den bedömning de haft i uppdrag att utföra.
- Myndigheten för yrkeshögskolan initierade 2010 en studie avseende översiktlig kompetenskartläggning och de verktyg som då kommer till användning. Studien visade att översiktlig kompetenskartläggning enligt valideringsdelegationens ramverk genomförs av många aktörer i olika sammanhang och att det endast i undantagsfall leder till fortsatt validering. Studien visade även att aktörerna mera sällan genomförde denna typ av kartläggning i syfte att validera. Vid arbetet med kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens har det därför visat sig nödvändigt att lyfta ut översiktlig kompetenskartläggning från validering till stödjande processer, som exempelvis studie- och yrkesvägledning. Det går inte att ställa upp krav för en verksamhet som först i efterhand kan identifieras som en del av en validering.

Den processbeskrivning som ingår i kriterier och riktlinjer utgår istället från valideringens resultat och ställer upp krav som måste vara uppfyllda för att resultatet ska vara legitimt, likvärdigt och rättssäkert. Det finns fortfarande möjlighet att dela upp både kompetenskartläggning och kompetensbedömning i delprocesser, utifrån specifika förutsättningar i olika delsystem i den nationella strukturen för validering, så länge som de är kompatibla med den övergripande processbeskrivningen. Valideringsdelegationens ramverk kan därmed fortfarande tillämpas där det är relevant.

## Validering och andra mobilitetsverktyg

Med utgångspunkt i den så kallade Köpenhamnsprocessen har EU utvecklat principer och verktyg för att främja kvalitet, mobilitet och transparens inom yrkesutbildning<sup>18</sup>:

- Det europeiska kvalifikationsramverket (EQF)  
EQF stöder livslångt lärande och mobilitet genom att vara gemensam referensram för kvalifikationer. Ramverket har åtta nivåer, vilket möjliggör att nationella kvalifikationer (inom obligatorisk skola, yrkesutbildning och högre utbildning) kan jämföras med varandra och med motsvarande kvalifikationer i andra länder. Införandet av det europeiska kvalifikationsramverket har medfört utveckling av nationella kvalifikationsramverk (NQF) i många europeiska länder som ser dem som bästa sättet att länka nationella kvalifikationer till EQF.
- Europeiskt meritöverföringssystem för yrkesutbildning (ECVET)  
ECVET främjar geografisk och yrkesmässig rörlighet. Det hjälper till att validera, erkänna och ackumulera arbetsrelaterade färdigheter och kunskaper som förvärvats under en vistelse i ett annat land eller i olika situationer, så att dessa erfarenheter kan ingå i en yrkeskvalifikation.
- Livslång vägledning och rådgivning  
Europeiska unionens råd har antagit två resolutioner om vägledning, en 2004 och en annan 2008. Ett viktigt mål för livslång vägledning är att stödja lika tillgång till, deltagande i och tillvaratagandet av resultatet av det livslånga lärandet, likaväl som deltagande på arbetsmarknaden.

<sup>18</sup> CEDEFOP. (2011). Briefing note - *Shaping lifelong learning: making the most of European tools and principles*. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/19152.aspx>



- Europass  
Europass främjar rörlighet genom att hjälpa människor att kommunicera sina kunskaper, färdigheter och kompetenser, förvärvade genom utbildning, arbetslivserfarenhet eller på annat sätt. Europass innefattar fem dokument – *CV*, *Språkpass*, *Europass-mobilitet*, *Tillägg till slutbetyg* och *Tillägg till examensbevis*. Dessa dokument samlar bland annat information om resultat från lärande från ett annat europeiskt land.
- Europeiskt kvalitetssäkringsramverk för yrkesutbildning (EQAVET)  
EQAVET syftar till att öka transparens, marknadsrelevans, legitimitet och mobilitet avseende yrkesutbildning och kvalifikationer i hela Europa. EQAVET är kompatibel med de vanligaste kvalitetssäkringsmodellerna. Den innehåller en kvalitetssäkrings- och förbättringscykel baserad på kvalitetskriterier och vägledande deskriptorer. EQAVET kan både användas inom yrkesutbildningssystemen i stort som av anordnare av yrkesutbildning.
- Validering av icke-formellt och informellt lärande  
År 2004 antog Europeiska unionens råd gemensamma europeiska principer för validering. Dessa kompletterades under 2009 med Europeiska riktlinjer för validering av icke-formellt och informellt lärande. EU-kommissionen arbetar för närvarande på en europeisk rekommendation om validering.

Myndigheten för yrkeshögskolan gör bedömningen att samverkan mellan de av EU framtagna principerna och verktygen för att främja mobilitet och transparens är nödvändig för att validering av reell kompetens ska kunna få sin fulla nytta för både individ och samhälle. CEDEFOP nämner i en Briefing note<sup>19</sup> att *EQF*, *ECVET*, *Lifelong guidance*, *Europass*, *EQAVET* och *Validation of non-formal and informal learning* utgör ett gemensamt ramverk där alla delar bygger på principen om learning outcomes (läranderesultat). Implementeringen av läranderesultat är centralt för den fortsatta utvecklingen av validering i relation till övriga mobilitetsverktyg.

Mer specifikt ökar värdet av en validering om en erhållen kvalifikation är inplacerad i ett nationellt kvalifikationsramverk (*NQF*) som relaterar till *EQF*. På liknande sätt tydliggör *ECVET* innehållet i erhållet lärande för att kunna bygga upp hela kvalifikationer. Kvalitetssäkring enligt *EQAVET* borgar för en legitimitet för validering och *Europass* är ett utmärkt verktyg för individen att bygga upp sin egen kompetensportfolio. På så sätt främjar *NQF/EQF* och *EQAVET* validering på systemnivå och *ECVET* och *Europass* på individnivå. Vägledning är en nödvändig stödprocess för att resultatet av en validering ska kunna nyttiggöras.

---

<sup>19</sup> CEDEFOP. (2011). Briefing note - *Shaping lifelong learning: making the most of European tools and principles*. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/19152.aspx>

## Bilaga 2. Områden för fortsatt utveckling

### Dokumentation och statistik

De riktlinjer för dokumentering av valideringsinsatser som återfinns i kriterierna och riktlinjerna för validering av reell kompetens är på en övergripande nivå. Därmed kommer viss vidareutveckling att behövs inom ramen för varje delsystem i den nationella strukturen för validering. Ett exempel på sådan vidareutveckling är att ta fram dokumentmallar som kan utgöra ett relevant stöd där så behövs, t ex för validering enligt branschmodell. Detta för att ytterligare förstärka kvalitet, legitimitet, likvärdighet samt rättssäkerhet.

I nuläget är det svårt att genomföra uppföljningar och effektanalyser inom valideringsområdet, bland annat för att det saknas systematiskt insamlad data över genomförda validering inom alla delsystem i den nationella strukturen. Både i kriterier för validering och i dokumentationsriktlinjerna framhålls att en valideringsinsats ska dokumenteras på ett sådant sätt som möjliggör uppföljning och huvudskälet för detta är att i fortsättningen kunna göra relevanta uppföljningar mm. Hållbarheten för den nationella strukturen för validering bör styrkas med regelbunden kostnads-intäktsanalys. Myndigheten för yrkeshögskolan gör bedömningen att denna typ av dokumentering ska kunna göras inom ramen för befintliga system avseende validering inom utbildningssystemet. För branschvalidering har myndigheten utvecklat en databas för registrering av genomförda valideringar. Det viktiga är dock att skilja på denna typ av dokumentation/uppföljningsdata och den dokumentation som blir individens efter en genomförd validering.

### Kvalitetssäkring och extern granskning

I de Europeiska riktlinjerna för validering från 2009<sup>20</sup> tas oberoende extern granskning av valideringstjänster upp som en central del av ett valideringssystem. Myndigheten för yrkeshögskolan har åiterrapporterat till regeringen<sup>21</sup> att detta är ett område som behöver vidareutvecklas i den nationella strukturen för validering. De föreslagna riktlinjerna för kvalitetssäkring fokuserar på systematiskt kvalitetsarbete och kvalitetssäkring framförallt för genomförandet av validering och berör inte extern granskning. Kvalitetssäkringsriktlinjerna ska ändå kunna utgöra en grund som framtida extern granskning ska kunna utgå ifrån. Myndigheten har även här gjort bedömningen att extern granskning av valideringsinsatser inom utbildningssystemet ska kunna genomföras inom ramen för befintliga system för uppföljning/tillsyn. Extern granskning av validering enligt branschmodell kvarstår att utveckla.

För att de olika aktörer som kommer att tillämpa föreliggande kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens ska få ytterligare stöd i sitt kvalitetsarbete, avser Myndigheten för yrkeshögskolan att utveckla kvalitetssäkringschecklistor. Dessa checklistor kommer att utgå ifrån de nationella kriterierna och riktlinjerna när dessa är fastställda.

Ett annat utvecklingsområde handlar om att ta fram kvalitetsindikatorer för validering av reell kompetens. Kvalitetsindikatorer främjar både kvalitetsuppföljningen hos valideringsutförare och uppföljning av valideringsverksamhet på nationell nivå.

---

<sup>20</sup> CEDEFOP. (2009). *European Guidelines on validation of non-formal and informal learning*. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-guidelines.aspx>

<sup>21</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan. *Redovisning av uppdrag om insatser i fråga om validering*. Yh 2009/2102. [http://www.yhmyndigheten.se/hem/Aterrapporteringar\\_700/](http://www.yhmyndigheten.se/hem/Aterrapporteringar_700/)

## Finansiering

Ett centralt område för genomförande av validering är hur valideringsinsatsen ska finansieras, både avseende kostnaden för själva valideringen och individens försörjning under valideringen. På grund av att detta är ett område där det fortfarande finns ett antal strukturella hinder har Myndigheten för yrkeshögskolan valt att inte ta med finansieringsfrågan i kriterierna och riktlinjerna för validering av reell kompetens men konstaterar att finansieringsmodeller för validering bör vara av beständig art för att möjliggöra god tillgänglighet, kvalitetssäkring och likvärdighet. I nuläget är det vanligen den som initierar/beställer valideringsinsatsen som står för kostnaden samt även ansvarar för att lösa individens försörjning under valideringen. I det fortsatta arbetet med den nationella strukturen för validering finns det även andra aspekter att förhålla sig till:

- En avvägning mellan kostnad och förväntad output måste göras (t ex av en eventuell beställare), exempelvis bör aldrig en valideringsinsats kosta mer än en motsvarande utbildnings-/kompetensutvecklingsinsats. I en sådan avvägning måste hänsyn även tas till tidsaspekter (effektivisering), andra kringkostnader samt individens försörjning.
- Inom utbildningssystemet bör kostnader för validering (för behörighet och tillgodoräknanden) byggas in i system för fördelning av medel (t ex statsbidrag och studiemedel).

## Kopplingen till det nationella ramverket för kvalifikationer (NQF)

Ett nationellt ramverk för kvalifikationer, NQF, är under utveckling och Myndigheten för yrkeshögskolan har av regeringen fått i uppdrag att utveckla ramverket<sup>22</sup>. Det nationella kvalifikationsramverket kommer att ha en central roll i det fortsatta arbetet med en nationell struktur för validering och validering ska betraktas som en integrerad del av det nationella kvalifikationsramverket. Det innebär att validering ska kunna ske mot de kvalifikationer som kommer att återfinnas i det framtida ramverket. Införandet av validering som en integrerad del av ett nationellt kvalifikationsramverk kommer att kunna bidra till att förbättra tillgången till, utvecklingen inom och överföringen av kvalifikationer. Myndigheten gör bedömningen att värdet, legitimiteten för och efterfrågan av validering kommer att förstärkas av en integrering i kvalifikationsramverket.

---

<sup>22</sup> Information om ramverket finns på [www.eqfinfo.se](http://www.eqfinfo.se)