

Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens



Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens

Introduktion till standard med tillhörande riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens

Branschvalidering av yrkeskompetens

Branschvalidering är validering av individers kompetens som genomförs i branschernas regi. I några fall är den integrerad med det svenska utbildningsväsendet, t.ex. inom den kommunala vuxenutbildningen, men ofta saknar den koppling till formell utbildning. Branschvalideringens legitimitet utgår från ett mandat från branschens verksamheter och företag och har ett nationellt erkännande. Hur en bransch eller sektor definierar sig är inte en fråga för denna standard, så länge branschen har ett nationellt mandat.

Det är branschernas krav på yrkeskompetens som är fokus för branschvalidering, det vill säga sådan kompetens som efterfrågas i arbetslivet och som gör individen anställningsbar inom ett kompetensområde eller i en yrkesroll. Därför är ofta branschvalidering ett förstahandsval när syftet är att förbättra individens möjligheter på arbetsmarknaden och att erhålla en yrkeskvalifikation. Företag och verksamheter kan också använda branschvalidering internt för att effektivisera sin kompetensförsörjning.

Nytta med branschvalidering

Det kan finnas olika skäl till varför en bransch väljer att lägga ner resurser på att utveckla en valideringsmodell. Det mest uppenbara skälet är för att kunna använda validering för rekryteringen av ny personal till branschens företag och verksamheter. Även andra effekter av arbetet kan dock få stor betydelse.

Tidigare erfarenheter från branschvalidering har visat att uppgiften med att definiera kompetenskraven för olika yrkesroller ger tydligare karriärvägar och en statushöjning i branschen. Möjligheten att koppla kvalifikationerna till SeQF ger ökad kvalitetssäkring och transparens. Det blir också lättare för branschen att kommunicera kraven med olika utbildningsaktörer för att få till stånd relevanta yrkesutbildningar.

Vissa företag använder validering internt för sin strategiska kompetensförsörjning. Genom att inventera personalens kompetens kan den komma till nytta på rätt plats i rätt tid, företaget blir effektivare och personalen upplever att kompetensutveckling också leder till karriärutveckling. För företaget blir det dessutom ett bättre flöde från nyanställd till fullt kompetent medarbetare och det blir lättare att planera för framtida kompetensbehov för att behålla företagets konkurrenskraft.

När flera branscher inom samma näringsgren har arbetat med valideringsmodeller, blir det också lättare att diskutera branschöverskridande kompetensförsörjningsfrågor. Vilka yrkeskompetenser är gemensamma och överförbara? Kan konjunktursvängningar mötas genom en större mobilitet avseende personal? Kan man utveckla en gemensam begreppsapparat för kompetenser som underlättar matchning, rörlighet och omställning?

Sist men inte minst verkar många branscher på en alltmer globaliserad och konkurrensutsatt marknad. Om inte den kompetens som företagen förfogar över är synliggjord, finns det risk för att omvärlden betraktar den som obefintlig. Det kan bli svårare att ta hem en order eller att vinna en upphandling. Vissa sektorer har utvecklat internationella standarder. Certifieringar av

olika slag blir allt vanligare för att klara konkurrensen på den öppna europeiska marknaden. Validering gör det lättare att synliggöra kompetensen och ligga i framkant i utvecklingen.

Uppdrag, metod och vägval

Myndigheten för yrkeshögskolan har fått uppdraget att utarbeta en standard för branschvalidering av yrkeskompetens¹. Uppdraget har utförts i samarbete med branscher som har kunskap om och erfarenhet av att konstruera valideringsmodeller. Standarden ska vara ett stöd vid branschernas utveckling och vidareutveckling av kvalitetssäkrade och stabila valideringsmodeller. Den ska också kunna anpassas till olika branschers och yrkesområdets behov och förutsättningar. Standarden har förankrats i myndighetens branschnätverk för validering. I nätverket ingår både företrädare för branschorganisationer och för nationella myndigheter.

Framtagningen av standarden bygger huvudsakligen på analys av praxis inom branschvalidering och samlade erfarenheter inom verksamhetsområdet. Branschnätverket för validering är referensgrupp för standarden och femton experter från nätverket har medverkat vid utformningen av standarden. Experternas arbete har varit organiserat i fem olika arbetsgrupper och fyra heldagskonferenser under 2016.

Experterna har definierat en metod för att innehållsdeklarera och kvalitetssäkra branschvalidering som den gemensamma kärnan i standarden. Stöd för utveckling av valideringsmodeller och anpassning av branschvalidering är formulerade som riktlinjer.

Syfte, mål och målgrupper

Det primära syftet med standarden är att den ska vara ett stöd vid branschernas utveckling och vidareutveckling av kvalitetssäkrade och stabila valideringsmodeller. Den ska kunna anpassas till olika branschers och yrkesområdets behov och förutsättningar.

Målet med standarden utgår från syftet och målgruppernas behov enligt följande:

Vad: Kvalitetssäkrade och stabila valideringsmodeller.	Hur: Standard för hur branschmodeller innehållsdeklareras och bedöms mot kvalitetskriterier.
Anpassning till olika branschers och yrkesområdets behov och förutsättningar.	Riktlinjer för hur branschvalidering kan utföras och anpassas.
Stöd för branschernas utveckling och vidareutveckling av valideringsmodeller.	Riktlinjer för att utveckla och vidareutveckla branschmodeller.

De primära målgrupperna för standarden och riktlinjerna är de som utvecklar, förvaltar och operativt arbetar med branschvalidering av yrkeskompetens.

Omfattning och avgränsningar

Standarden med tillhörande riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens innehåller tre delar:

Kapitel 1 – Standard för kvalitetssäkrade och stabila branschmodeller för validering av yrkeskompetens

Kapitel 2 – Riktlinjer för utförande och anpassning av branschvalidering

Kapitel 3 – Riktlinjer för att utveckla och vidareutveckla branschmodeller

En modell för branschvalidering av yrkeskompetens som innehållsdeklareras omfattar: den kompetensstandard som individens tidigare lärande bedöms emot; metoder och verktyg för kompetenskartläggning och kompetensbedömning; roller, ansvar och kompetenskrav för de som arbetar med branschvalidering; hur branschens godkända valideringsleverantörer utses och kvalitetssäkras; rutiner, format och gränssnitt för att dokumentera, lagra och kommunicera

¹ Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Myndigheten för yrkeshögskolan

resultat av validering; kvalitetssäkring, uppföljning, utvärdering och revidering av branschmodellen; samt informations- och stödmaterial avseende branschmodellen till användare och intressenter.

Intentionen är inte att likrikta alla branschmodeller. Branscherna har olika förutsättningar och ställer också skilda krav på sina modeller. Vissa är integrerade i den formella vuxenutbildningen, medan andra står helt utanför ett formellt sammanhang och det finns även de som balanserar där emellan.

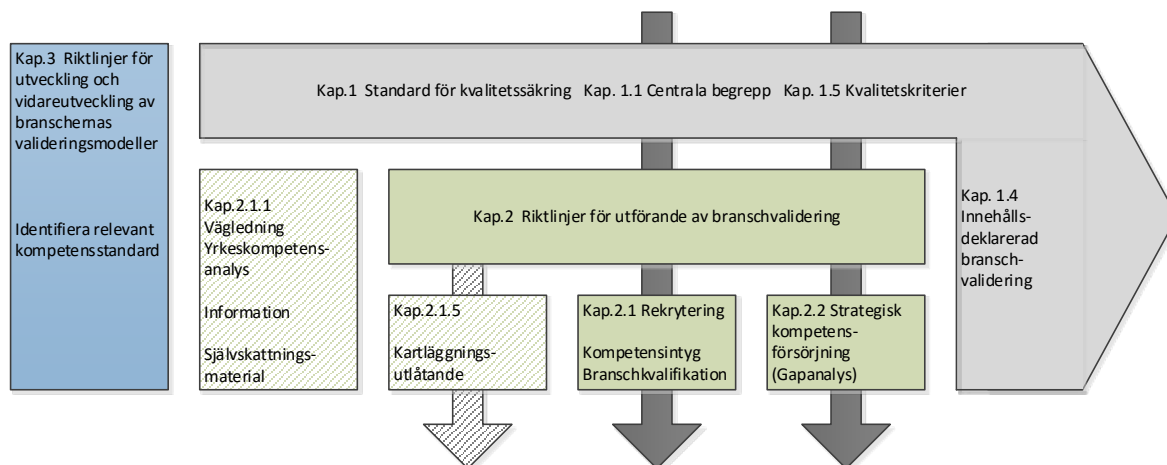


Bild 1. Schematisk bild över hur utveckling av branschmodeller ger förutsättningar för utförande av kvalitetssäkrad branschvalidering av yrkeskompetens. Kvalitetssäkringen med innehållsdeklaration ger en ram för utförandet. Branschmodellerna kan användas för rekrytering och för strategisk kompetensförsörjning inom företag och verksamheter.

Innehåll

1	Standard för kvalitetssäkrade och stabila branschmodeller för validering av yrkeskompetens.....	6
1.1	Centrala begrepp	6
1.2	Roller under utvecklingsfas	8
1.3	Roller under utförandefas	8
1.4	Innehållsdeklarerad branschvalidering	8
1.4.1	Nationell legitimitet	8
1.4.2	Tillgänglighet	9
1.4.3	Genomförande	9
1.4.4	Valideringsmodellens flexibilitet.....	9
1.4.5	Information och stödmaterial	9
1.4.6	Krav på yrkesbedömare.	9
1.4.7	Resultat och dokumentation	9
1.4.8	Kvalitetssäkring	9
1.4.9	Uppföljning	9
1.4.10	Tidsåtgång	9
1.4.11	Kostnad för valideringstjänster	9
1.4.12	Använda metoder	9
1.5	Kvalitetskriterier för branschmodell.....	10
1.5.1	Krav på en branschmodell	10
1.5.2	Rekommendationer för en branschmodell	10
1.5.3	Krav på valideringsleverantörer.....	11
1.5.4	Rekommendationer för valideringsleverantörer	11
1.5.5	Krav på resultat av lärande som grund för bedömning	11
1.5.6	Rekommendationer för resultat av lärande	12
2	Riktlinjer för utförande och anpassning av branschvalidering	13
2.1	Genomförande av branschvalidering för rekrytering	13
2.1.1	Information och vägledning före valideringen.....	13
2.1.2	Kompetenskartläggning.....	14
2.1.3	Kompetensbedömning.....	14
2.1.4	Alternativ valideringsprocess.....	14
2.1.5	Olika utfall och resultat	14
2.1.6	Uppföljning efter valideringen	15
2.2	Branschvalidering inom strategisk kompetensförsörjning	15
2.2.1	Syften och konsekvenser.....	15
2.3	Valideringskodex och bemötande.....	16
2.4	Yrkesbedömare - legitimitet och kompetensutveckling.....	16
2.5	Metoder och verktyg för kartläggning och bedömning.....	17
2.5.1	Dialog och samtal.....	17
2.5.2	Redogörelser och självskattningar	17
2.5.3	Observationer i arbete	17
2.5.4	Simuleringar och rollspel	18
2.5.5	Bedömning av arbetsprover	18
2.5.6	Tester och prov	18

3	Riktlinjer för att utveckla och vidareutveckla branschmodeller	19
3.1	Utveckling steg för steg	19
3.1.1	Identifiera branschens yrkesroller.....	19
3.1.2	Utse referensföretag och identifiera karaktäristiska arbetsuppgifter	19
3.1.3	Utse sakområdesexperter för identifiering och klassificering av kompetenser	19
3.1.4	Sortera och samla ihop kompetenser till en kvalifikation.....	19
3.1.5	Identifiera metoder och verktyg för kartläggning och bedömning av kompetenser.....	20
3.1.6	Formulera krav på valideringsleverantörer och yrkesbedömare	20
3.1.7	Utforma dokumentmallar och register samt välja format och gränssnitt för valideringsresultat	20
3.1.8	Utforma modell för förvaltning och kvalitetssäkring samt en långsiktig affärsmodell.....	21
3.2	Vidareutveckling och frågor för reflektion.....	21
3.2.1	Dokumentationskrav och meritöverföring	21
3.2.2	Format och gränssnitt	22
3.2.3	Organisatoriska förutsättningar och krav	22
3.2.4	Förvaltning	22
3.2.5	Kvalitetssäkring, kvalitetsgranskning och uppföljning	22
3.2.6	Kompetensbaserad matchning	23
3.2.7	Överförbara kompetenser.....	23
4	Bilaga - Metodmatris	25

1 Standard för kvalitetssäkrade och stabila branschmodeller för validering av yrkeskompetens

Denna standard ger branschmodeller ett antal gemensamma begrepp, definitioner och kvalitetskriterier att förhålla sig till. Avsikten är att innehållsdeklarera branschvalidering genom att tydligt beskriva vad branschmodellen kan leverera och vad den inte levererar. Då är det lättare att utforma kompletterande insatser som till exempel studie- och yrkesvägledning och kompetensutveckling. Det är även viktigt att kunna göra anpassningar och där kan innehållsdeklarationen vara ett stöd. Det kan handla om målgruppsanpassningar för att se om språkstöd och andra former av stöd är nödvändigt för att kunna genomföra en validering, eller anpassningar för validering i ett specifikt sammanhang som t.ex. strategisk kompetensförsörjning inom ett företag. Innehållsdeklarationen är vidare ett stöd i upphandling och underlättar för beställare av valideringstjänster.

1.1 Centrala begrepp

Nedan presenteras begrepp i en logisk ordning utifrån deras sammanhang, huvudsakligen hämtade från Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens*, SeQF**, samt EU:s rekommendationer***:

Kompetens – förmåga att använda kunskaper och färdigheter för att i ett givet sammanhang möta externa krav och lösa en uppgift.

Reell kompetens* – en individs faktiska kunskaper, färdigheter och förmågor. Den reella kompetensen kan ha utvecklats genom ett formellt lärande, icke-formellt lärande och/eller informellt lärande. Även begreppet tidigare lärande används och innefattar både formellt, icke-formellt och informellt lärande.

Formellt lärande*** – ett avsiktligt lärande som äger rum inom det svenska utbildningssystemet och som är tydligt utformat i termer av ämnen/områden, tid och resurser. Det formella lärandet regleras av lagar, förordningar och andra föreskrifter och syftar till betyg, examensbevis, utbildningsbevis eller motsvarande.

Icke-formellt lärande*** – ett avsiktligt och organiserat lärande som inte regleras av lagar, förordningar eller föreskrifter. Icke-formellt lärande pågår i studiecirklar, på arbetsplatser, inom organisationer etc. I många branscher utfärdas erkända certifikat eller diplom efter ett genomfört icke-formellt lärande.

Informellt lärande*** – ett lärande som inte är organiserat eller strukturerat och som ofta är oavsiktligt. Informellt lärande pågår på arbetsplatsen, i ideella engagemang, i hemmet, på fritiden etc.

Validering* (av reell kompetens) – en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats (Skollagen 2010:800). Valideringsprocessen består av både kompetenskartläggning och kompetensbedömning och är därmed både utforskande och kontrollerande till sin karaktär. På europeisk nivå beskrivs den i fyra faser; identifiering, dokumentering, bedömning och certifiering***². När en validering visar att läranderesultaten för en full eller partiell kvalifikation har uppnåtts bör också kvalifikationen kunna utfärdas till individen.

Kompetenskartläggning* – en utforskande process som innebär att en individs tidigare lärande identifieras, värderas i förhållande till vad som ska bedömas och dokumenteras. Individen och individens dokumentation av tidigare lärande är källor i kartläggningen och även formella meriter, referenser och arbetsbetyg som verifierar uppgifterna är viktiga underlag.

Kompetensbedömning* – en kontrollerande process som innebär att en individs tidigare lärande bedöms i relation till etablerade och vedertagna kompetenskriterier.

² RÅDETS REKOMMENDATION av den 20 december 2012 om validering av icke-formellt och informellt lärande (2012/C 398/01)

Kompetensbedömningen syftar till ett dokumenterat erkännande i form av yrkesbevis, certifiering, betyg eller liknande. Sådant lärande som inte kan relateras till etablerade och erkända kompetenskriterier kan värderas och dokumenteras i ett kartläggningsutlåtande, men detta lärande får inte samma erkännande och legitimitet.

Valideringsleverantör* – juridisk person som utför validering och ansvarar för verksamheten. Exempel på valideringsleverantör kan vara en kommuns vuxenutbildningsenhet 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. För valideringsmodell framtagen av en specifik bransch används även begreppet branschmodell.

Kompetensstandard* – en etablerad och erkänd förteckning över läranderesultat som en individ måste ha fått bedömda och erkända för att erhålla en kvalifikation, exempelvis en examen, en certifiering eller ett yrkesbevis. Även begreppet kompetenskriterier används om en samling kompetenskrav.

Resultat av lärande** – beskriver ett faktiskt utfall efter en avslutad lärandeprocess, avseende vad en individ vet, förstår, kan göra och/eller är kapabel att utföra. Lärandet kan ha skett såväl formellt, icke-formellt som informellt. Även begreppet läranderesultat används i samma betydelse (förväntade läranderesultat = lärandemål).

Kvalifikation*** – en kvalifikation är ett formellt resultat av en bedömnings- och valideringsprocess som ges när ett behörigt organ fastställer att en person har uppnått resultat av lärande som motsvarar fastställda kriterier³. En delkvalifikation är en fastställd modul inom en kvalifikation och en partiell kvalifikation är en formell bekräftelse avseende delar av kvalifikationskraven.

SeQF** – en svensk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande, förordning 2015:545. Referensramen har åtta olika nivåer som följer på varandra i en progression som beskrivs med hjälp av deskriptorer.

Deskriptorer** – nivåbeskrivningar i den svenska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande som delas in i tre kategorier; kunskaper, färdigheter och kompetenser.

Kunskaper** – utgörs av fakta, principer, teorier och praxis som är kopplade till ett arbets- eller studieområde. Kunskaper kan vara både erfarenhetsbaserade och teoretiska.

Färdigheter** – förmåga att tillämpa kunskaper, beprövad erfarenhet, motoriska och psykomotoriska förmågor för att utföra uppgifter och lösa problem. Färdigheter kan inbegripa användning av logiskt, intuitivt och kreativt tänkande samt manuell skicklighet och användningen av metoder, material, verktyg och redskap.

Kompetenser** (enligt SeQF) – förmåga att använda kunskaper och färdigheter, att samarbeta och ta ansvar i arbets- eller studiesituationer samt i yrkesrelaterad utveckling. Ansvar och självständighet är centrala begrepp⁴.

Kompetenstaxonomi – en begreppsapparat som delar in kompetenser i olika klasser och beskriver kompetensers inbördes relation och progression i förhållande till varandra.

Validitet* – giltighet, att bedömningen mäter det som ska mätas, det vill säga att resultatet av en bedömning är relevant i förhållande till syftet.

Reliabilitet* – uttrycker noggrannheten i en mätning, det vill säga att resultatet av en bedömning är tillförlitligt och upprepningsbart.

³ EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS REKOMMENDATION av den 23 april 2008 om en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (2008/C 111/01), bilaga I

⁴ Begreppet "Kompetens" i deskriptorerna för EQF kommer att bytas ut till "ansvar och självständighet" enligt kommissionens meddelande COM (2016) 383, vilket sannolikt kommer påverka definitionen i SeQF.

Certifiering*** – en bedömnings- och valideringsprocess då ett behörigt organ fastställer att en person har uppnått resultat av lärande som motsvarar fastställda kriterier.

Yrkeskompetensanalys*** – en process som innebär att identifiera och analysera en persons kunskaper, färdigheter, förmågor, förhållningssätt, fallenhet och motivation för att fastställa en karriärplan, utvecklings- eller utbildningsplan. Syftet med en yrkeskompetensanalys är att hjälpa individer att analysera sin karriärbakgrund, bedöma sin ställning på arbetsmarknaden och planera en karriärväg⁵. En yrkeskompetensanalys kan också förbereda för en validering av reell kompetens.

1.2 Roller under utvecklingsfas

Processledare – den person som ansvarar för struktur och processledning under framtagandet av en branschmodell.

Sakområdesexpert – arbetsledare, första linjens chefer eller ämnesexperter, yrkeslärare m.fl. som har till uppgift att identifiera och formulera kvalitetskritiska arbetsuppgifter och kvalificerande kompetenser inom ramen för en yrkesroll eller kvalifikation.

Referensföretag – företag eller verksamhet som bidrar till legitimitet, förankring och kvalitetssäkring genom att fungera som remissinstanser och genom att vara testpiloter. Kan inom offentlig verksamhet vara arbetsplatser.

1.3 Roller under utförandefas

Validand – den person som genomgår validering av reell kompetens.

Valideringskoordinator – den person som ansvarar för kontakt och uppdrag gentemot beställare, samordnar interna och externa insatser och resurser före, under och efter valideringen, samt följer upp kvaliteten i valideringsutförandet.

Yrkesbedömare – den person som är godkänd av ett behörigt organ för att utföra bedömning av individers reella kompetens. Kan också vara en behörig yrkeslärare. Det kan även finnas medbedömare, exempelvis i form av valideringshandledare på arbetsplats.

Vägledare – den person som ansvarar för att informera om och vägleda validanden genom processen, stöder validanden i att identifiera och verifiera sin kompetens, väljer och anpassar metoder efter validandens förutsättningar, återkopplar resultat till validanden och ger stöd vid olika vägval.

Vägledare finns normalt inte inom branschernas ansvarsområde, utan uppgifterna fördelas vanligen på yrkesbedömare och valideringskoordinator. Rollen motsvarar i stort vad en studie- och yrkesvägledare inom vuxenutbildningen ansvarar för under en validering.

1.4 Innehållsdeklarerad branschvalidering

Innehållsdeklarerad branschvalidering består dels av en deklaration med ett antal rubrikområden där den aktuella branschmodellen ska beskrivas, dels av en matris som ska fyllas i där det anges vilka metoder för kartläggning och bedömning som finns utvecklade i branschmodellen. Utifrån redovisad innehållsdeklaration bedöms branschmodellen enligt kriterierna i kapitel 1.5.

För varje valideringsmodell ska följande punkter deklarerar:

1.4.1 Nationell legitimitet

Beskriv hur branschmodellens nationella legitimitet säkerställs och hur branschmodellen är organiserad i form av roller och ansvar. Huvudman⁶ ska alltid anges. Den kompetensstandard som individens reella kompetens bedöms emot ska bifogas som bilaga 1 till deklarationen.

⁵ Eng. skills audit, se Rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande (2012/C 398/01).

⁶ Med huvudman avses den aktör som på branschintressenternas mandat företräder branschen och branschmodellen.

1.4.2 Tillgänglighet

Ange på vilka orter i Sverige som validanden kan få sin validering genomförd, vart man vänder sig och var kontaktuppgifter finns. Ange inom vilken tidsram en validering kan påbörjas efter beställning.

1.4.3 Genomförande

Beskriv steg för steg den normala processen för hur en validering enligt branschmodellen genomförs. Ange om det finns krav som ska uppfyllas före en validering.

1.4.4 Valideringsmodellens flexibilitet

Beskriv vilka anpassningar i valideringens olika moment och metoder som är möjliga, dels i förhållande till olika individers behov och dels i förhållande till olika valideringssituationer (t.ex. för någon som är nyanländ, i en omställningssituation eller vid validering inom strategisk kompetensförsörjning på ett företag).

1.4.5 Information och stödmaterial

Beskriv vilken information som finns om branschmodellen och till vem den riktar sig. Vilket eventuellt självskattningsmaterial eller annat stöd som kan erbjudas före validering. Var information och stödmaterial finns och hur detta kan nås.

1.4.6 Krav på yrkesbedömare.

Beskriv de kompetenskrav och/eller de krav på erfarenhet som ställs på yrkesbedömare. Om det finns krav på att ha genomgått yrkesbedömarutbildning, beskriv innehåll och omfattning (t.ex. branschens valideringsmodell, samtalsmetodik, valideringskodex etc.).

1.4.7 Resultat och dokumentation

Ange vilka resultat som kan bli utfallet av en validering och hur dessa resultat dokumenteras. För varje dokument som beskrivs, läggs exempel på dokument som bilagor 2a, 2b, osv. Beskriv hur resultatet kommuniceras med validand och eventuell beställare.

1.4.8 Kvalitetssäkring

Redovisa branschmodellens policy för det systematiska kvalitetsarbetet och beskriv hur verksamhet och resultat/utfall av validering kvalitetssäkras. Beskriv hur validandens personliga integritet skyddas.

1.4.9 Uppföljning

Beskriv hur branschen följer upp valideringsverksamheten och hur data tas fram för statistik och för utvärdering. Ange om validanden har möjlighet att återfå förlorad dokumentation och om originalens äkthet kan styrkas.

1.4.10 Tidsåtgång

Beskriv vilken tid det normalt tar att genomföra olika moment och om det finns ställtider mellan olika delar av valideringen (d.v.s. effektiv tid för vart och ett av ingående moment och den totala tidsomfattningen för olika valideringssituationer).

1.4.11 Kostnad för valideringstjänster

Den kostnad som validand, upphandlande organisation eller beställare betalar för valideringens genomförande. Om möjligt uppge per moment i valideringsprocessen eller för olika typiska utfall (yrkesbevis/certifiering, kompetensintyg/kompletteringsutlåtande eller kartläggningsutlåtande).

1.4.12 Använda metoder

Metoder som används i valideringsmodellen beskrivs genom att sätta kryss i "Matris metoder" (se Kap. 4). Den ifyllda matrisen läggs som bilaga 3 till innehållsdeklarationen. I fälten "kunskaper, färdigheter, förmågor" kryssas de fält som anger vad metoderna huvudsakligen

måter (ett kunskapstest blir ett kryss under kunskaper, en arbetsuppgift på ett testcenter blir snarare kryss i färdigheter och förmågor osv.).

1.5 Kvalitetskriterier för branschmodell

Innehållsdeklarationen för en branschmodell bedöms enligt följande kriterier. Vissa är krav för att vara en nationellt legitim branschmodell, andra är rekommendationer.

1.5.1 Krav på en branschmodell

En branschmodell för validering av yrkeskompetens:

- Är nationellt förankrad och äger legitimitet i branschen och hos arbetsmarknadens parter.
- Utgår från relevant kompetensstandard för respektive yrkesroll eller kompetensområde.
- Har ett tydligt huvudmannaskap, samt organisatoriska och finansiella förutsättningar för att säkerställa modellens hållbarhet över tid och kontinuerlig uppdatering av kompetensstandard.
- Har ett system för att godkänna valideringsutförare/leverantörer.
- Har via sina godkända leverantörer av valideringstjänster och/eller sin valideringsplattform en för branschen relevant geografisk täckning för att möta efterfrågan.
- Ställer krav på utförarkompetens och har kompetensutveckling för yrkesbedömare.
- Är tydligt beskriven avseende valideringsprocessens utformning och innehåll, dess olika användningsområden och resultat, samt dess kvalitetssäkring.
- Ställer individen i centrum för valideringsprocessen, värnar om den personliga integriteten och tillhandahåller information som utgår och anpassas utifrån individens förutsättningar och syftet med valideringen.
- Anvisar godkända metoder och verktyg för att identifiera och bedöma individens reella kompetens. Metoder och verktyg ska vara relevanta och tillförlitliga för sitt ändamål, samt uppfylla krav på objektivitet och rättssäkerhet.
- Levererar dokument efter genomförd validering som fungerar som underlag för anställning, för erhållande av relevant kvalifikation eller delkvalifikation och i förekommande fall som underlag för en kompletterande kompetensutvecklingsinsats.
- Är kvalitetssäkrad och följer en plan för systematiskt kvalitetsarbete, både på systemnivå och för att garantera resultatet av en validering.
- Följs upp och utvärderas, samt kan tillhandahålla relevant statistik och data avseende valideringsverksamheten.

1.5.2 Rekommendationer för en branschmodell

Vidare är det en rekommendation att branschens yrkeskvalifikationer är:

- Nivåplacerade i den svenska referensramen för kvalifikationer, SeQF.
- Uppbyggda i moduler, som beskriver omfattning och innehåll, vilket främjar livslångt lärande genom att individer kan samla ihop delkvalifikationer till en hel kvalifikation.
- Beskrivna som resultat av lärande i kategorierna kunskaper, färdigheter och kompetenser (förmåga till ansvar och självständighet) på ett sätt som ger ökad transparens och överförbarhet.
- Föremål för systematiskt kvalitetsarbete samt extern granskning och tillsyn.

1.5.3 Krav på valideringsleverantörer

Den juridiska person som levererar valideringstjänster inom ramen för en branschmodell:

- Ska ha godkännande från branschmodellens huvudman för att få använda branschmodellen, samt för att få utfärda kompetensintyg eller eventuella branschkvalifikationer.
- Ska ha tillgång till resurser som möjliggör kompetenskartläggning och kompetensbedömning inom ramen för valideringen (personal, lokaler, utrustning, licenser mm).
- Ska ha tillgång till kompetens för att utföra valideringen i enlighet med de krav huvudmannen ställer på yrkesbedömare mm.
- Ska kunna informera om stegen i valideringsprocessen, om ansvars- och rollfördelning, samt om möjliga resultat och konsekvenser, för att validanden ska kunna fatta väl underbyggda beslut.
- Ska kunna ge varje validand ett professionellt och etiskt korrekt bemötande och ha en policy för att aktivt motverka varje form av diskriminering.
- Ska kunna anpassa valideringsmetoder efter individens förutsättningar och syftet med valideringen.
- Ska kunna kommunicera resultat av validering till validand och beställare på ett sätt som främjar syftet med valideringen och är till nytta för båda parter.
- Ska kunna hantera och lagra data på ett rättssäkert sätt och leverera data och statistiska underlag om validering till huvudman och eventuella beställare.
- Ska genomföra internt systematiskt kvalitetsarbete samt göra kvalitetsarbete, organisation och data tillgängligt för granskning från myndighet alternativt från huvudman.

1.5.4 Rekommendationer för valideringsleverantörer

Den juridiska person som levererar valideringstjänster inom ramen för en branschmodell:

- Bör vara tillgänglig för upphandling av valideringstjänster.
- Bör samverka med andra aktörer för att individen ska få relevanta insatser i en kedja av vägledning, validering, kompetensutveckling och matchning.
- Bör kunna påbörja en valideringsprocess i rimlig tid efter en beställning (inom två-tre månader).

1.5.5 Krav på resultat av lärande som grund för bedömning

Resultat av lärande ska vara:

- Relevanta för sitt ändamål och stödja det syfte för vilka de är framtagna. De ska relatera till de aktiviteter som är avgörande för kvaliteten i en verksamhetsprocess, ett handlande eller en yrkesroll. De ska vara förankrade inom sitt verksamhetsområde och erkända av relevanta intressenter.
- Observerbara och mätbara för att för att vara möjliga att certifiera eller validera.
- Satta i sitt sammanhang så att det tydligt framgår vilka aktiviteter de syftar på och hur pass avancerade de är.
- Språkligt entydiga och lätta att tolka vilket innebär att de är skrivna med ett lättfattligt språkbruk, utan bisatser eller förklaringar.

1.5.6 Rekommendationer för resultat av lärande

Resultat av lärande säger något om det faktiska utfallet av ett lärande. Utfallet ska vara oberoende av i vilket sammanhang lärandet skedde, när det skedde och vilka hjälpmedel som har använts. Detta är viktigt därför att vid validering mot resultat av lärande ska processen vara neutral i förhållande till var, när och hur man har lärt sig något.

Detta leder i sin tur till att tid inte är ett relevant begrepp för att avgöra omfattningen av ett lärande. Några lär sig snabbare och andra långsammare, därför är det inte heller relevant med tidskrav som måste uppfyllas före en validering.

För att skapa tydlighet och underlätta bedömning uttrycks resultat av lärande i en given form enligt nedan:

Inledning	Aktivitet	Innehåll	Sammanhang och kvalitet
Efter certifiering ska innehavaren...	En handling/aktivitet som kan observeras och mätas, uttrycks med ett aktivt verb som kan hämtas från olika taxonomier ⁷	Föremål för den handling/aktivitet som utförs, vad den relaterar till för ämne eller vilken process som avses	Hur handlingen/aktiviteten utförs och i vilket sammanhang den värderas
Exempel	Exempel	Exempel	Exempel
Efter godkänt prov ska deltagaren	kunna utföra	första hjälpen enligt L-ABC	på ett korrekt sätt vid en olycksplats

Genom att kombinera aktiva verb, innehållsbeskrivning, sammanhang och kvalitet i handlingen/aktiviteten, kan resultatet av lärande värderas i förhållande till hur pass avancerad den beskrivna handlingen/aktiviteten är.

⁷ Det finns olika taxonomier för att beskriva progressionen i lärandet, ett känt exempel är Blooms taxonomi.

2 Riktlinjer för utförande och anpassning av branschvalidering

2.1 Genomförande av branschvalidering för rekrytering

Branschvalidering utgår ifrån de kompetenskriterier branschen har identifierat för att individen ska vara anställningsbar inom ett kompetensområde eller i en yrkesroll. Valideringen kan svara på frågan om individen är anställningsbar, med eller utan kompetensutveckling, och om individen uppfyller kompetenskriterierna för att erhålla relevant kvalifikation. Om individen uppfyller alla kompetenskriterier kan kompetensintyget från valideringen vara ett underlag för utfärdandet av ett yrkesbevis eller en certifiering. Det kan dock finnas ytterligare krav som först måste uppfyllas som inte har med valideringen att göra⁸.

Om individen har stora delar av den kompetens som krävs för yrkesrollen, men saknar någon del för att vara anställningsbar, kan intyget och ett bifogat kompletteringsutlåtande utgöra underlag för en kompetensutvecklande insats av kortare karaktär. Om individen endast har möjlighet att nå yrkesrollen efter en längre och mer fullständig utbildningsinsats anges detta i ett kartlägningsutlåtande och avbrott sker efter kompetenskartläggningen.

2.1.1 Information och vägledning före valideringen

Det finns moment som ligger utanför branschernas ansvar och som behöver genomföras innan valideringen startar. Till exempel måste individen ta del av information om branschens valideringsmodell, vad det innebär att gå igenom en validering och för vilka syften branschvalidering kan användas. Det är också viktigt att få information om vilka alternativ som står till buds. Ett väl underbyggt val och rimliga förväntningar ökar förutsättningarna för en framgångsrik valideringsprocess.

Om det är en extern aktör/beställare som fastställer att en branschvalidering fyller ett syfte för individen, sker det vanligen genom en inledande kartläggning där individens möjligheter värderas. Yrkesidentiteten behöver vara klar före en branschvalidering så att individens kompetens bedöms mot rätt yrkesroll. En extern aktör behöver då tillgång till branschens informationsmaterial och eventuella kartlägningsstöd och/eller självskattningsverktyg. Vanligen är det handläggare på Arbetsförmedlingen eller en Studie- och yrkesvägledare på vuxenutbildningen som utför inledande kartläggning.

Ett väl genomtänkt och systematiskt inledande kartlägningsstöd har funktionen av att identifiera individens yrkesidentitet och att avgöra om nyttan för den tilltänkta validanden motsvarar tidsåtgång och kostnader, så att valideringsresursen utnyttjas effektivt för alla parter. Validanden bör heller inte riskera att uppfatta valideringen som ett misslyckande, då är det bättre att satsa på andra åtgärder.

Det finns också förberedande insatser som branschen själv kan välja att utföra. Karriärrådgivning kan visa att en utbildning kan vara ett bättre alternativ för den som vet med sig att avgörande delkvalifikationer saknas för att framgångsrikt kunna matchas mot en arbetsgivares behov. Vägledaren kan tillsammans med individen identifiera detta redan under en inledande kartläggning. Det är en styrka om branschen kan peka ut relevanta yrkesutbildningar och kompetensutvecklingsinsatser i detta läge.

Yrkeskompetensanalys kan också vara ett effektivt alternativ, speciellt för den individ som är osäker på sin karriärsatsning. Individen ges då förutsättningar att djupare reflektera över sina kompetenser och möjligheter på arbetsmarknaden. Att utveckla metoder för yrkeskompetensanalys kan exempelvis vara relevant för en bransch som kan erbjuda många olika yrkesroller. Yrkeskompetensanalysen kan utföras av vägledaren och individen i samverkan och den kan också ligga till grund för senare validering.

⁸ Se t.ex. byggbranschens yrkesbevis, förarbevis för olika fordon eller hantverksbranschernas gesällbrev.

2.1.2 Kompetenskartläggning

Kompetenskartläggning innebär att identifiera och dokumentera validandens reella kompetens, samt värdera vad som kan vara relevant inför en kompetensbedömning. I branschvalidering kartläggs de delar av validandens tidigare lärande som kan komma att bedömas mot branschens kompetensstandard⁹. Kartläggningen ska vara strukturerad och kan genomföras på olika sätt, exempelvis genom samtal, intervju, självskattning, kunskapstester, praktiska demonstrationer och genomgång av befintliga dokument. Allt som kan styrka individens kompetens är av intresse; referenser, anställningsbetyg, utbildningar och kurser mm. Validanden är sällan själv helt medveten om vilken kompetens och erfarenhet som är relevant att ta med i en kartläggning, vilket innebär att det måste finnas utrymme för dialog för att kartläggningen ska bli fullgod.

2.1.3 Kompetensbedömning

De underlag som kompetenskartläggningen resulterar i ligger sedan till grund för kompetensbedömningen. När t.ex. en tidigare examen eller ett diplom är en del av bedömningsunderlaget kan det vara aktuellt att kontrollera dokumentets äkthet. Perspektivet är kontrollerande och bedömning sker mot erkända kompetenskriterier. Verktyg och metoder för kompetensbedömning ska vara relevanta, tillförlitliga och anpassade till det tidigare lärandets karaktär när bedömning mot yrkes-/kompetenskrav sker. Det kan exempelvis ske genom bedömning av samlade belägg för reell kompetens i kartläggningen, kunskapsprov och observation i arbete mm, se kap. 2.5. För en branschmodell som är integrerad med gymnasial yrkesutbildning sker bedömning mot kursmål och betygskriterier.

2.1.4 Alternativ valideringsprocess

Validering är en process där individens reella kompetens identifieras, bedöms och erkänns i relation till fastställda kompetenskriterier. Processen består av både kompetenskartläggning och kompetensbedömning, men dessa två delar är inte alltid tydligt avgränsade under en validering. Med utvecklingen av digitala plattformar för validering flyttas fokus för bedömning från individens tidigare lärande till vad individen faktiskt kan prestera i detta nu¹⁰. Utfallet av en validering varierar beroende på vilket syfte individen har med valideringen och var individen stannar i sin valideringsprocess.

Denna process har ett utfallsperspektiv och utgår ifrån valideringens slutprodukt i form av vilket resultat den genererar. De tre olika utfallsbeskrivningarna, kompetensbevis, kompetensintyg och kartlägningsutlåtande, ska ses som exempel på typiska resultat av en valideringsprocess.

2.1.5 Olika utfall och resultat

Kompetensintyg – när kompetensbedömningen är klar utfärdas ett kompetensintyg. Om alla kompetenskrav för en full kvalifikation inte uppfylls kan delkvalifikationer eller partiella kvalifikationer komma i fråga. Kompetensintyget ska vara en opartisk bekräftelse på validandens kompetens. Det är vad validanden kan som ska intygas. Eventuella kompetensluckor i förhållande till kompetenskriterierna ska dokumenteras separat i ett kompletteringsutlåtande.

Kompetensbevis - när kompetenskraven för en hel kvalifikation är uppfyllda och erkända kan ett kompetensbevis utfärdas. Detta kan exempelvis vara ett yrkesbevis, en certifiering eller ett samlat betygsk dokument om validering sker inom formell utbildning. Syftet är att bekräfta validandens kompetens och ge den ett erkännande som är gångbart på arbetsmarknaden eller för vidare studier.

Kartlägningsutlåtande – när individens reella kompetens inom det avsedda området inte motsvarar kvalifikationskraven och valideringen inte fullföljs bör ett kartlägningsutlåtande

⁹ Tidigare benämnt fördjupad kartläggning.

¹⁰ När validering används inom näringslivet för att utveckla medarbetarnas kompetens sker valideringen i ett specifikt sammanhang där validanden är känd och valideringen omfattar kraven på det yrkeskunnande som ska utgöra validandens kompetens. I dessa fall är kartlägningsdelen av processen överflödigt utan valideringen genomförs med direkt syfte att säkerställa full kompetens gentemot ställda krav och eventuella gap åtgärdas med kompletterande utvecklingsinsatser för individen.

utfärdas. Utlåtandet är ett stöd för individens fortsatta beslut/vägval om utbildning eller arbete och kan innehålla rekommendationer. Eventuellt kan individen vilja att utlåtandet särskilt framhåller vissa kompetenser.

2.1.6 Uppföljning efter valideringen

Återkoppling, uppföljning och eventuella kompletterande insatser är ofta avgörande för om en validering ska få avsedd effekt. När resultatet av en validering är klart bör en dialog föras, med validand, beställare och valideringsutförare, om hur syftet med valideringen ska fullbordas.

Om validanden har möjlighet att med kompetensintyget som underlag direkt ansöka om, eller automatiskt erhålla, en kvalifikation, kan detta kräva ett visst administrativt stöd. Ibland finns kompletterande krav som måste uppfyllas vid sidan om valideringen för att en kvalifikation ska kunna utfärdas. För detta ändamål behöver validanden information och vägledning.

Om valideringen däremot visar att det behövs kortare kompetensutvecklingsinsatser innan individen är anställningsbar eller fullt ut klarar kompetenskraven en yrkeskvalifikation, är det avgörande att det finns kompletterande insatser att tillgå. Då fungerar kompletteringsutlåtandet som ett underlag ungefär på samma sätt som en individuell utbildnings- eller utvecklingsplan.

Moduluppbyggda kvalifikationer med matchande möjligheter till utbildning eller praktik är rationella verktyg för att effektivt kunna fylla identifierade kompetensluckor. Det förekommer att en validering avbryts då kompetensluckor har identifierats, för att därefter återupptas efter en kompetensutvecklingsinsats. Syftet, att erhålla en kvalifikation, kan på detta sätt uppnås på kortare tid.

Om det visar sig att yrkesrollen är möjlig för individen, fast först efter en längre utbildningsinsats, är det vanligt att avbryta efter kompetenskartläggningen. Ett kartläggningsutlåtande ska då utformas så att det belyser de vägval och möjligheter som står till buds. Här krävs ofta stöd från studie- och yrkesvägledare, arbetsförmedlare eller omställningscoach för att klargöra varför vägen till att uppnå syftet blev längre än beräknat.

2.2 Branschvalidering inom strategisk kompetensförsörjning

När branschvalidering används som ett verktyg inom strategisk kompetensförsörjning för ett företag eller en organisation är perspektivet delvis annorlunda, eftersom det är redan anställdas kompetens som är föremål för bedömning. Det är inte längre anställningsbarhet som ska bedömas, utan en inventering av verksamhetens nyttjade och outnyttjade kompetens samt vilka utvecklingsbehov som kan identifieras.

2.2.1 Syften och konsekvenser

Syftet är dels att kvalitetssäkra att personalen har rätt kompetens för sina arbetsuppgifter, dels att kunna sätta in kompetensutvecklingsinsatser där de bäst behövs för att utveckla verksamheten i önskad riktning. Det vill säga att främja långsiktigt hållbar konkurrenskraft. För det senare ändamålet behöver också en målbild med kompetenskriterier identifieras för att kunna utföra en relevant gap-analys.

Konsekvenserna blir att det ofta är de mer specifika yrkeskompetenserna som blir föremål för bedömning och både kompetensurval och metoder anpassas för att ge största möjliga verkningsgrad, eftersom verksamheten sällan tål att stå stilla någon längre tid. Resultatet av valideringen tillfaller inte enbart individen, utan företaget eller organisationen äger resultatet och förhållandet mellan anställd och arbetsgivare är reglerat i ett anställningsavtal. Valideringen kan vara en del av den anställdas kompetensutvecklingsplan.

Det kan förekomma att verksamhetsspecifika kompetenser inte omfattas av branschens valideringsmodell. För en större organisation kan det löna sig att tillsammans med branschen utveckla de kompletteringar som behövs för att matcha verksamhetens behov. Genom att formulera verksamhetens målbild som resultat av lärande ges goda förutsättningar för att utveckla och anpassa valideringsmodellen för framtida behov.

En annan konsekvens kan vara att en yrkesroll är ett alltför smalt perspektiv för den verksamhet som är i fokus, valideringen kan behöva spänna över flera yrkesroller som inte säkert kan

hanteras i samma branschmodell. Detta driver på utvecklingen av branschöverskridande valideringsinstrument, dels för att kunna identifiera en gemensam baskompetens, dels för att hitta ett gemensamt "kompetensspråk" som underlättar resultatöverföring från en branschmodell till en annan (se kap. 3.2.6 - 3.2.7). Man kan likna detta vid en gemensam infrastruktur för kompetensförsörjning som stöder både kompetensutveckling, validering, matchning och omställning.

2.3 Valideringskodex och bemötande

Den som möter validander och utför validering av deras reella kompetens bör ha:

- En syn på yrkeskunnande som innefattar förståelse för det lärande som äger rum utanför ett formellt sammanhang (t.ex. så kallad "tyst kunskap").
- Förståelse för hur yrkeskunnande kan bedömas både i delar och i sin helhet på ett sätt som speglar individens olika kompetenser.
- Ett etiskt förhållningssätt som innebär att motverka all form av diskriminering och att värna om personlig integritet och alla människors lika värde.
- Förmåga att med respekt möta och kommunicera med personer med annan kulturell bakgrund och med andra erfarenheter än de egna.
- Förmåga att kunna välja och anpassa metoder och verktyg för bedömning utifrån validandens förutsättningar på ett sätt som i möjligaste mån gör rättvisa åt individens unika kunnande.
- Förmåga att kunna ge relevant och motiverande återkoppling utifrån de resultat som valideringen har gett.

2.4 Yrkesbedömare - legitimitet och kompetensutveckling

Den som bedömer en annan individs yrkeskompetens, bör själv ha minst samma yrkeskompetens som den som ska bedömas¹¹. Branschen gör en bedömning av vad som är tillräcklig yrkeskompetens och detta varierar beroende på bransch och vilken kompetensstandard som är aktuell. Nedanstående beskrivning av kompetensen hos en yrkesbedömare kan vara en allmän riktlinje som får anpassas efter respektive bransch.

En yrkesbedömare:

- Har specialiserade kunskaper inom det aktuella yrkesområdet, kunskaper om branschen med dess olika yrkesroller och karriärvägar, samt kunskap om vilka kvalitetskrav som ställs på den verksamhet som bedrivs i branschen.
- Har kunskaper i den aktuella branschmodellens utformning, standarder, verktyg och metoder, samt de krav som branschen ställer på en godkänd valideringsverksamhet.
- Kan välja och använda relevanta begrepp, material, verktyg och metoder för valideringen, samt anpassa dessa utifrån validandens förutsättningar och syftet med valideringen.
- Kan kritiskt värdera och dra slutsatser av bedömningens resultat, samt leda och utvärdera validandens insats under valideringen.

Normalt rekryteras yrkesbedömare utifrån att de redan har den kompetens och erfarenhet som efterfrågas inom yrkesroll och bransch. Eventuellt finns det inom branschmodellen även bedömningskriterier, verktyg och metoder för att validera mot denna kvalifikationsnivå. Det kan till exempel vara användbart vid validering för tillträde till yrkeslärarutbildning.

Kunskapen om branschens specifika valideringsmodell och kompetensen att använda densamma är däremot vanligen något som kräver en utbildning. För detta ändamål behöver

¹¹ Som jämförelse kan nämnas att för antagning till yrkeslärarprogrammet krävs en yrkeskompetens på SeQF nivå 5 och dessa yrkeslärare ska sedan undervisa på gymnasiet på SeQF nivå 4.

branschmodellen omfatta en grundläggande utbildning för yrkesbedömare och möjlighet till fortlöpande kompetensutveckling.

2.5 Metoder och verktyg för kartläggning och bedömning

2.5.1 Dialog och samtal

Användningsområde:

- Används framförallt under kompetenskartläggning.
- Bra för att utforska och medvetandegöra individens kompetens.
- Bra för att identifiera relevant kompetens och källor/metoder som kan styrka densamma.
- Strukturerade intervjuer kan användas för kompetensbedömning.
- Presentation inför opponenter kan användas för kompetensbedömning.

Fördelar: Hög validitet/relevans, missförstånd på grund av språk- eller erfarenhetsbakgrund kan hanteras och åtgärdas.

Utmaningar: Reliabilitet/tillförlitlighet och rättssäkerhet är beroende av hög utförarkompetens och tydliga protokoll för bedömning. Kan vara resurskrävande för valideringsutföraren.

2.5.2 Redogörelser och självskattningar

Användningsområde:

- Används framförallt under kompetenskartläggning.
- Bra som stöd för individen att reflektera över sin kompetens och sina möjligheter.
- Bra för att fastställa yrkesidentitet och förbereda individens fortsatta validering.
- En redogörelse för kompetenser som styrks av annan part kan användas för kompetensbedömning (t.ex. ett utförligt arbetsbetyg).
- Meritförteckningar kan användas för kompetensbedömning.

Fördelar: Hög flexibilitet, individen kan arbeta i sin egen takt, resurseffektivt för valideringsutföraren.

Utmaningar: För att få validitet och reliabilitet krävs tydliga riktlinjer, kompetenskriterier och support till individen för att göra realistiska bedömningar. Kan sällan ensamt utgöra grunden för kompetensbedömning och erhållande av kvalifikationer.

2.5.3 Observationer i arbete

Användningsområde:

- Används framförallt under kompetensbedömning.
- Samma bedömning kan omfatta flera kompetensers bredd, djup och komplexitet.
- Fångar kompetenser som kan vara svåra att bedöma på annat sätt.
- Underlättar för medbedömare att medverka och kan också involvera arbetsgivare och validand i bedömningsarbetet (så kallad 360 graders-bedömning).
- Kan också användas under kompetenskartläggning för att identifiera kompetens som är svår att synliggöra på annat sätt.

Fördelar: Utsätter inte individen för samma stress som andra bedömningsmetoder och kan därför ge mer rättvisande och relevanta resultat.

Utmaningar: Kan vara svårt att genomföra på grund av säkerhetsfaktorer eller andra begränsande omständigheter. Bedömningen kan bli alltför situationsberoende. Kan vara resurskrävande för valideringsutföraren.

2.5.4 Simuleringar och rollspel

Användningsområde:

- Används framförallt under kompetensbedömning.
- Samma bedömning kan omfatta flera kompetensers bredd, djup och komplexitet.
- Fångar kompetenser som kan vara svåra att bedöma på annat sätt.

Fördelar: Ger hög sannolikhet för relevanta, tillförlitliga och rättvisa resultat av bedömningar. Kan simulera specifika situationer som inte kan bedömas i verklig miljö på grund av exempelvis säkerhetsrisker.

Utmaningar: Kan vara tids- och kostnadskrävande att utveckla och organisera. Kräver ofta en gedigen analys av arbetsuppgifter och kompetenskrav för att uppnå en godtagbar realism i simuleringen.

2.5.5 Bedömning av arbetsprover

Användningsområde:

- Används framförallt under kompetensbedömning.
- Kan vara komplement till redogörelser och självskattningar.

Fördelar: Individen kan själv välja relevanta objekt för bedömning. Kräver inte lika mycket resurser av valideringsutföraren som exempelvis observation i arbete eller simuleringar och rollspel.

Utmaningar: För att bedömningen ska bli relevant och tillförlitlig kan det behöva styrkas att arbetsprovet är egenhändigt och självständigt utfört, samt att det är representativt för individens prestationsförmåga. Kräver tydliga och i förväg kända bedömningskriterier.

2.5.6 Tester och prov

Användningsområde:

- Används framförallt under kompetensbedömning.
- Bra för att bedöma individens kunskaper och färdigheter inom utvalda områden.

Fördelar: En allmänt accepterad och erkänd form för bedömning. Kan ges en tydlig koppling till formella kvalifikationer. Är i allmänhet lätta att administrera och resurseffektiva.

Utmaningar: Tester och prov har svårt att spegla vissa aspekter av individens kompetens vilket kan minska bedömningens validitet, speciellt för arbetsrelaterade syften. För somliga individer kan tester och prov genom sin utformning verka exkluderande och blir därmed inte rättvisande.

3 Riktlinjer för att utveckla och vidareutveckla branschmodeller

3.1 Utveckling steg för steg

Beskrivningen utgår från branschens yrkesroller, men den kan lika gärna utgå från branschens kompetensområden när det är mer relevant. Stegen 1-4 (kap. 3.1.1 - 3.1.4) är i stort sett identiska med processen för en bransch att ta fram och beskriva en kvalifikation i form av resultat av lärande enligt SeQF¹².

3.1.1 Identifiera branschens yrkesroller

En branschmodell baseras på en eller flera yrkesroller. En utgångspunkt för att identifiera och avgränsa yrkesroller kan vara att ta fram branschens egen yrkesnomenklatur, det vill säga beskriva vad olika yrkesroller heter och hur de relaterar till varandra och till olika utbildningsnivåer. Branschens arbetsgivare och anställda får då en god överblick över yrken, arbetsuppgifter och karriärvägar i branschen. Att kunna validera kompetens mot kraven för efterfrågade och relevanta yrkesroller stärker både legitimiteten och det ekonomiska värdet i branschens valideringsmodell samt bidrar till bättre matchning mellan utbildningsutbud och arbetslivets efterfrågan.

3.1.2 Utse referensföretag och identifiera karaktäristiska arbetsuppgifter

Nästa steg är att identifiera de väsentliga och karaktäristiska arbetsuppgifterna för en aktuell yrkesroll. Här spelar referensföretag eller referensverksamheter en central roll som kravställare och de kan också tillhandahålla sakområdesexperter för det vidare utvecklingsarbetet. Referensföretagen bör väljas för att nå största möjliga förankring och spridningseffekt. På så sätt får modellen god legitimitet och blir lättare att omsätta i praktiken. I denna fas är det också viktigt att utse en processledare som kan leda det fortsatta arbetet med att identifiera och formulera branschens kompetenskrav.

Urvalet av arbetsuppgifter bör styras av att de innehåller de olika kompetenser som är kvalitetskritiska för yrkesrollen och att de är lätta för arbetsgivare och arbetstagare att känna igen sig i. Detta främjar identifiering av kompetenser i arbetssammanhang och underlättar också framtida matchningsarbete.

3.1.3 Utse sakområdesexperter för identifiering och klassificering av kompetenser

Sakområdesexperternas roll är att analysera de identifierade arbetsuppgifterna för att identifiera och klassificera¹³ de ingående kompetenser som är kritiska och kvalificerande för yrkesrollen (se även kap. 3.2.6). Processledarens roll blir nu avgörande för att få struktur och effektivitet i arbetet.

Kompetenserna kan delas in i ämnesområden och/eller i hur generella alternativt specifika de är (se kap. 3.2.7). De behöver också kunna beskrivas i en progression för att tydliggöra hur pass avancerade de är (se kap. 3.2.1). Vidare kan det vara viktigt att avgöra hur omfattande de olika kompetensområdena är, det vill säga vilken mängd lärande som det i normalfallet behövs för att utveckla kompetensen.

3.1.4 Sortera och samla ihop kompetenser till en kvalifikation

En validering ska typiskt kunna leda fram till att validanden får en hel kvalifikation, eller de delar av en kvalifikation som motsvarar den reella kompetens som har kartlagts och bedömts. En kvalifikation kan exempelvis vara en certifiering för en yrkesroll. För detta ändamål är det relevant att bygga upp kvalifikationen i moduler eller delkvalifikationer som är beskrivna till innehåll och omfattning, baserat på de kvalitetskritiska kompetenser som har identifierats. Då

¹² Myndigheten för yrkeshögskolan. (2016). *Från resultat av lärande till SeQF - En handbok*. Dnr: MYH 2016/1514

¹³ Det underlättar väsentligt att ha en kompetenstaxonomi för detta ändamål, antingen branschens egna eller en branschgemensam taxonomi som ger större transparens och överförbarhet mellan olika branscher.

blir det lättare att skräddarsy kompetensutveckling eller kompletteringsutbildning i de fall en individ inte uppfyller samtliga kompetenskrav för kvalifikationen.

Kvalifikationen bör också beskrivas i en form som gör den möjlig att jämföra och referera till andra kvalifikationer och till system för klassificering, såsom SeQF, SSYK och ESCO¹⁴. Sakområdesexperterna och processledaren tar fram ett förslag som bör remissas och förankras hos referensföretagen. Det är väsentligt att fortsatt kunna beskriva och härleda arbetsuppgifter, kompetenser och kvalifikation/delkvalifikationer till varandra för full funktionalitet i valideringsmodellen.

3.1.5 Identifiera metoder och verktyg för kartläggning och bedömning av kompetenser

De kritiska och kvalificerande kompetenserna för yrkesrollen ska kännetecknas av att de är observerbara, mätbara och utvecklingsbara. Genom att beskriva dem som resultat av lärande i en på förhand given form underlättas processen att bedöma dem med validitet och reliabilitet (se kap. 1.5.6). Dessutom förhindras sammanblandning med personliga egenskaper som inte på samma sätt är mätbara, som till exempel att vara social och positiv mm. Kompetenskartläggning och kompetensbedömning utgör de centrala delarna i validering och processen behöver svara mot krav på objektivitet och rättssäkerhet.

De metoder och verktyg som väljs ut för kartläggning och bedömning av kompetenserna ska vara ändamålsenliga, relevanta och tillförlitliga (se kap. 2.5). Metoder och verktyg bör också flexibelt kunna väljas och anpassas efter beställares krav och olika målgruppers behov. Sakområdesexperternas sammansättning kan här behöva förändras för att komplettera med expertis på plattformar och metoder för bedömning. En pilotstudie ute på referensföretagen säkerställer att valet av metoder och verktyg fungerar som det ska.

3.1.6 Formulera krav på valideringsleverantörer och yrkesbedömare

För att garantera kvalitet och kompetens i valideringsgenomförandet behöver krav på valideringsleverantörer formuleras och ett system utformas för hur de ska godkännas. Tillgängligheten till branschmodellen avgörs till stor del av hur nätverket av valideringsleverantörer ser ut. För vissa branschmodeller har branschen sina egna valideringsleverantörer, men allt fler leverantörer validerar för flera olika branschmodeller.

Yrkesbedömare, valideringskoordinatorer och vägledare behöver riktad information och ofta också utbildning i branschmodellen för att kunna tillämpa verktyg och metoder på rätt sätt. Kompetenskrav bör formuleras för dessa roller, framför allt för yrkesbedömare (se kap. 2.3 – 2.4). Vissa branschmodeller kräver att yrkesbedömarna har en kvalifikation för att vara behöriga för sin uppgift.

Om en bransch väljer att förlägga sin validering inom vuxenutbildningens ram, styrs kraven på valideringsutförare delvis utifrån de regleringar som finns på området. Då kan det vara yrkeslärare, studie- och yrkesvägledare samt eventuella medbedömare på arbetsplatser som behöver information och riktad utbildning.

3.1.7 Utforma dokumentmallar och register samt välja format och gränssnitt för valideringsresultat

Den dokumentation som valideringen genererar behöver ha en enhetlig utformning och en tydlig avsändare för att få legitimitet och genomslag i branschen (se kap. 3.2.1). En kvalifikation är en värdehandling för individen som kan behöva styrkas och även ersättas om den har förkommit. Detta kräver att branschen för ett register över utfärdade kvalifikationer, vilket också innebär att individerna behöver lämna ett medgivande om lagring av personuppgifter¹⁵. Ett register är även viktigt för uppföljning och utvärdering av valideringsverksamheten¹⁶.

¹⁴ Classification of European Skills, Competences, Qualifications and Occupations

¹⁵ Personuppgiftslag (1998:204)

¹⁶ Det kommande europeiska datalagringsdirektivet kan också påverka utformningen.

Resultatet av en validering kan också behöva kommuniceras till andra aktörer, exempelvis beställare av valideringstjänster och utbildningsanordnare. Här kan valet av format för den dokumentation valideringen resulterar i och gränssnittet för att kommunicera resultatet vara av betydelse för en rationell handläggning (se kap. 3.2.2). Om data behöver överföras för att hanteras i andra aktörers interna system får det konsekvenser, t.ex. avseende Personuppgiftslagen.

3.1.8 Utforma modell för förvaltning och kvalitetssäkring samt en långsiktig affärsmodell

Planering, genomförande, uppföljning, utvärdering och revidering är naturliga delar i allt kvalitetsarbete. Det är viktigt för beställare och andra avnämare att kvalitetsarbetet är beskrivet i sina olika delar, det bör därför finnas en plan, kvalitetskriterier och indikatorer för kvalitetsarbetet, samt möjlighet för externa aktörer att få insyn (se kap. 3.2.5). Samverkan med andra branscher kan vara ett sätt att stärka legitimiteten och främja fortsatt utveckling.

Erfarenheterna visar också att en genomtänkt affärsmodell för valideringstjänsterna är avgörande för en långsiktigt stabil valideringsmodell. Det behöver avsättas medel för förvaltning och återkommande revidering av branschmodellen. Kostnaden för en validering måste vägas mot nyttan för individ, företag och bransch. Hur kostnaderna fördelas kan ha stor betydelse. Valideringstjänsterna måste också kunna upphandlas av olika aktörer, t.ex. Arbetsförmedlingen, kommuner, offentliga och privata arbetsgivare. Branschen behöver informera om och marknadsföra sin valideringsmodell, inklusive att tillhandahålla en förteckning över branschens godkända valideringsleverantörer.

3.2 Vidareutveckling och frågor för reflektion

3.2.1 Dokumentationskrav och meritöverföring

Dokumenteringen av individens bedömda reella kompetens är ett huvudsyfte inom varje validering. Hur ett kompetensintyg, kompletteringsutlåtande eller en kvalifikation utformas och hur resultatet av en validering kommuniceras är av stor betydelse för användbarheten. Eftersom digitala media blir allt viktigare både för att lagra och kommunicera resultat, bör varje modellägare överväga vilka format som ska användas.

Resultatet av en validering kan komma att användas för olika syften. Ett bra exempel på detta är ett utfall som resulterar i ett kompetensintyg (alternativt en delkvalifikation) och ett kompletteringsutlåtande. Individen kan vilja använda kompetensintyget för att söka anställning, vilket t.ex. ofta är Arbetsförmedlingens avsikt med en branschvalidering.

Kompletteringsutlåtandet kan däremot användas för att individen och beställaren ska kunna identifiera en relevant utbildningsinsats. Därför är det viktigt att särskilja dessa dokument för att inte minska användbarheten.

Med undantag för den branschvalidering som utförs mot formella utbildningskrav och betygsskalor, används inget betygssystem utan det är progressionen i resultat av lärande och eventuellt om branschkvalifikationen har en koppling till en nivå i SeQF som anger hur pass avancerat lärandet är. Om en individs bedömda kompetens bara delvis uppfyller ett resultat av lärande, kan antingen resultatet av lärande brytas ner i flera mindre omfattande resultat av lärande där vissa uppfylls och andra inte, eller så kan man redovisa resultatet av lärande i en lägre grad av lärandeprogression. Det vill säga resultatet av lärande uppfylls på en mindre avancerad nivå.

Det europeiska meritöverföringsverktyget ECVET¹⁷, som kan användas för att beskriva omfattning och innehåll i en modul/delkvalifikation inom en yrkeskvalifikation, kan också användas för att beskriva en individs unika resultat av lärande till innehåll och omfattning.

¹⁷The European Credit system for Vocational Education and Training

3.2.2 Format och gränssnitt

Ett kvalifikationsbevis kan förkomma och ibland kan äktheten hos ett yrkesbevis behöva kontrolleras. Intyg och kvalifikationer kan exempelvis lagras i pdf-format vilket gör det lätt att åtgärda ett förkommet dokument eller att bekräfta äktheten i ett yrkesbevis.

Det förekommer att bedömningar behandlas i databaser under valideringsprocessen och de databasbaserade valideringsverktyg som används idag arbetar ofta utifrån SQL-standarden¹⁸. Detta öppnar möjligheten att kunna leverera data direkt till andra aktörer för olika ändamål som att kompetensutveckla eller matcha mot en anställning. Många programbibliotek har gränssnitt för applikationsprogrammering (API:er) som möjliggör att applikationsprogram kan använda programbiblioteken och kommunicera med dem. Dessa programmeringsgränssnitt är specifikationer som kan vara öppna standarder.

Gemensamma format och gränssnitt olika branscher emellan kan underlätta samverkan, om och när olika branschens system länkas samman. Vid all lagring av persondata måste hänsyn tas till personuppgiftslagen (PUL) och förslaget till europeisk dataskyddsförordning kommer också att påverka hur personuppgifter ska hanteras.

3.2.3 Organisatoriska förutsättningar och krav

Organisatoriskt sett kan valideringstjänster levereras på två sätt: antingen av en godkänd yrkesbedömare ute på en arbetsplats, eller av en godkänd valideringsleverantör som utför valideringen inom sin egen verksamhet. Kraven ser därför olika ut beroende på hur valideringen organiseras.

I de fall en av branschen godkänd valideringsleverantör utför valideringen kan det ställas krav på att leverantören är kollektivansluten och kreditvärdig, det vill säga har stabil ekonomi och inga allvarliga betalningsanmärkningar. På liknande sätt kan det krävas att en arbetsplats där en yrkesbedömare utför validering är kollektivansluten.

3.2.4 Förvaltning

Kompetenskrav för olika yrkesroller förändras kontinuerligt, valideringsverksamheten måste följas upp och utvärderas, olika tillämpningar kan kräva fortsatt utvecklingsarbete. En kontinuerlig förvaltning är avgörande för att inte valideringsmodellen snabbt ska bli inaktuell.

Förvaltningen kräver att resurser avsätts och att det finns organisatoriska förutsättningar för förvaltningen. Till vissa branschmodeller finns det kompetensråd knutna med referensföretag som har till uppgift att med regelbundna intervaller uppdatera kompetenskraven för respektive yrkesroller. En branschmodell bör ha en förvaltningsplan samt definiera roller och ansvar i det löpande förvaltningsarbetet.

3.2.5 Kvalitetssäkring, kvalitetsgranskning och uppföljning

Inom yrkesutbildning finns den europeiska referensramen för kvalitetssäkring, EQAVET¹⁹, som föreskriver ett systematiskt kvalitetsarbete bestående av: planering, genomförande, bedömning/utvärdering, samt översyn/revidering. Dessa fyra olika faser i kvalitetsarbetet behöver beskrivas i en plan för varje branschmodell.

Vidare ska kvalitetskriterierna i denna standard följas upp inom ramen för varje ansluten branschmodell och det systematiska kvalitetsarbetet bör bedrivas på ett öppet sätt som medger insyn från externa parter. Förutom den egenkontroll som varje huvudman för en branschmodell ansvarar för, ska branschmodellen innehållsdeklareras enligt kap. 1.4.

¹⁸ Structured Query Language (SQL) är ett standardiserat programspråk för att hämta och modifiera data i en relationsdatabas.

¹⁹ European Quality Assurance in Vocational Education and Training är en europeisk referensram för kvalitetssäkring av yrkesutbildning. EQAVET antogs av EUs medlemsstater i juni 2009.

3.2.6 Kompetensbaserad matchning

Kompetensbaserad matchning och möjligheten att föra över kompetenser från en yrkesroll till en annan är dagsaktuella frågor på den europeiska agendan. Branscherna har deltagit i olika projekt på området, där det mest kända förmodligen är Transferability of Skills across Economic Sectors som publicerade sin rapport 2011²⁰. Projektet definierade tre kategorier av kompetenser: generella kompetenser (soft skills), allmänna yrkeskompetenser (generic hard skills) och specifika yrkeskompetenser (specific hard skills).

Yrkesroller är sällan statiska och kompetensinnehållet utvecklas snabbt, varför en detaljerad beskrivning på kompetensnivå ofta är mer relevant än yrkesbeteckningar i en matchningssituation. I arbetet med att klassificera och nivågradera olika kompetenser refereras ofta till ESCO²¹, som är en europeisk flerspråkig klassificering av kompetenser, kvalifikationer och yrken, och en del av Europa 2020 strategin²².

Den största utmaningen med kompetensbaserad matchning i Sverige är att det inte finns en branschöverskridande gemensam begreppsapparat för överförbara kompetenser. Även om en stor del av kompetensinnehållet skulle kunna föras över från en bransch till en annan, saknas de klassificeringar som skulle kunna synliggöra överlappningen.

Dessutom blir det svårt att använda branschmodeller i större företagskoncerner, då det skulle krävas flera kompletterande branschmodeller för att spegla koncernens samlade kompetensprofil. Då dessa branschmodeller inte har ett gemensamt kompetensspråk kan de inte kommunicera med varandra. Följden blir att koncernspecifika valideringsinstrument utvecklas istället för att utnyttja befintliga branschmodeller.

En nationell gemensam kompetenstaxonomi²³ är en fråga som bland annat har adresserats i Arbetsförmedlingens förstudie Synliggöra Kompetenser i Matchningen, SKiM, men som ännu inte har fått en operativ uppföljning på grund av de resurser ett sådant genomförande skulle kräva. Om en sådan utveckling kommer till stånd blir den en naturlig beståndsdel i varje branschmodell för validering av yrkeskompetens.

3.2.7 Överförbara kompetenser

Det är främst de generella kompetenserna och de allmänna yrkeskompetenserna som är överförbara mellan olika yrkesroller, branscher och näringsgrenar i varierande grad. Då dessa kompetenser med hög överförbarhet står för en stor del av det som gör en individ anställningsbar, finns det ett intresse för att belysa detta område ur ett branschvalideringsperspektiv.

Det finns två faktorer som tillsammans har stor betydelse för hur överförbara kompetenser är mellan olika branscher och yrkesroller. Den ena är hur pass generella alternativt specifika kompetenserna är på en skala. Generella kompetenser är normalt sett betydligt mer överförbara än specifika yrkeskompetenser. Den andra faktorn är hur pass lika sammanhangen är där kompetenserna har utvecklats och bekräftats. Genom att beskriva kontexten i olika dimensioner som anger närhet och därmed graden av överförbarhet, kan man göra antaganden i näraliggande sammanhang. Följande dimensioner kan vara lämpliga att ta hänsyn till vid beskrivning av närhet:

- Vilka ämneskunskaper krävs.
- Vilka verktyg, redskap och maskiner används.
- Vilken arbetsprocess eller metod följs.
- Vilken typ av material bearbetas.
- Vilka resurser används.
- Vilken typ av vara/tjänst produceras.
- I vilken arbetsmiljö sker verksamheten.
- Under vilka regelverk och ramar sker verksamheten.

²⁰ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7124&langId=en>

²¹ <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

²² https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

²³ Se kap. 1.1 Centrala begrepp.

- Vilka kvalitets- eller kvantitetskrav finns på verksamheten.

Närheten kan därefter tydliggöras genom en precisering av hur nära kontexterna ligger varandra längs ovanstående dimensioner.

4 Bilaga - Metodmatris

De metoder som redovisas i matrisen har följande beskrivningar:

- Samtal i utforskande syfte - Samtal i syfte att ta reda på VAD validanden kan
- Samtal i kontrollerande syfte - Samtal i syfte att ta reda på OM validanden kan
- Genomgång av dokument - Genomlysning av tidigare erfarenheter, betyg och examina
- Självskattnings - Frågebatteri där validanden skattar sin egen erfarenhet och/eller kompetens i en yrkesroll
- Självskattnings i kombination med samtal - Som ovan men med uppföljande dialogsamtal.
- Observation på arbetsplats, styrda uppgifter - Yrkesbedömaren observerar validand när denna utför specifika arbetsmoment/uppgifter
- Observation på arbetsplats, ingen styrning - Yrkesbedömaren observerar validand i vardagliga arbetsmoment/uppgifter
- Medbedömaren 360° undersökning – gemensamt frågebatteri avseende validandens arbetsutförande och kompetenser. Besvaras av personer som arbetar nära validanden samt validanden själv. Vanligaste respondenterna är närmaste chef och kollegor/medarbetare
- Medbedömaren, kollegial – kollega som observerar validand i vardagliga arbetsmoment/uppgifter och delar med sig av sina observationer till yrkesbedömaren.
- Medbedömaren, handledare – handledare som observerar validand i vardagliga arbetsmoment/uppgifter och delar med sig av sina observationer till yrkesbedömaren.
- Observation på testcentra, styrda uppgifter – Används i uppbyggda testmiljöer där förhållandena är konstanta och uppgifterna tydligt avgränsade
- Observation på testcentra, ingen styrning – som ovan men validanden får arbeta fritt inom yrkesområdet som skall valideras
- Teoretiska fallstudier som skall genomföras och redovisas – Färdiga test som validanden självständigt skall lösa bestående av frågor/påståenden kopplade till specifika uppgifter eller situationer. Redovisas muntligt och eller skriftligt
- Muntliga frågor med flervalsalternativ – Yrkesbedömaren ställer frågor där validanden har olika svarsalternativ att välja på
- Muntliga öppna frågor – Yrkesbedömaren ställer öppna frågor där validanden svarar med egna ord
- Skriftliga frågor med flervalsalternativ – Frågeformulär där validanden får välja mellan olika svarsalternativ
- Skriftliga öppna frågor – Frågeformulär där validanden skriver sina svar med egna ord

Kryssa för de metoder som används i branschmodellen. Kryssa även i under vilken fas den används samt vad ni avser att bedöma med metoden, kunskaper, färdigheter och/eller förmågor.

Metod	Använd metod	Stöd*	Kartläggning**	Bedömning			Kommentar
				Kunskaper	Färdigheter	Förmågor	
Dialog och samtal							
Samtal i utforskande syfte							
Samtal i kontrollerande syfte							
Redogörelser och självskattning							
Genomgång av dokument							
Självskattningsformulär							
Självskattning i kombination med samtal							
Observation i arbete							
Observation på arbetsplats, styrda uppgifter							
Observation på arbetsplats, ingen styrning							
Medbedömare; 360° undersökning olika former							
Medbedömare; kollegial							
Medbedömare; handledare							
Simuleringar och rollspel							
Observation på testcenter, styrda uppgifter							
Observation på testcenter, ingen styrning							
Bedömning av arbetsprover							
Teoretiska fallstudier som genomförs och redovisas muntligt och/eller skriftligt							
Tester och prov							
Muntliga frågor med flervalssvar							
Muntliga öppna frågor							
Skriftliga frågor med flervalssvar							
Skriftliga öppna frågor							

*Stöd för inledande kartläggning – görs inte inom branschmodell

**Kompetenskartläggning (motsvarar fördjupad kartläggning) – görs normalt inom branschvalideringen och riktar sig mot ett specifikt yrkesområde. Är strukturerad och genomförs med deltagande av person med goda kunskaper inom yrket. Huvudsakligen en utforskande ansats.

Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens

Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan
Box 145, 721 05 Västerås
www.myh.se