

Rekrytering som validering

Stockholm 11 maj 2017
Per Andersson



Validering

- Att värdera, bedöma, ge erkännande åt människors kunskap och kompetens, oberoende av var, när och hur man har lärt sig.
- ... när lärande och bedömning är skilda åt i tid och/eller rum.
- Att synliggöra och underlätta ”förflyttning” och utnyttjande av kunskap/kompetens.
- ”*Making learning visible*”
 - Validitet, reliabilitet, legalitet, legitimitet
- *Recognition of prior learning*
 - *Accreditation, assessment, validation*

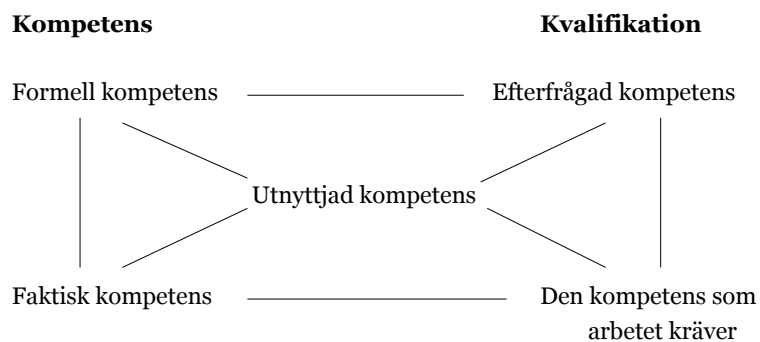
... av vuxnas lärande

- Kunskap och kompetens främst utvecklad utanför det svenska skolsystemet – informellt och icke-formellt lärande:
 - I arbetslivet
 - I civilsamhället
 - I vardagslivet
 - I andra länder (även formell utbildning)
 - Etc.
- Men i rekryterings-sammanhang blir även formell utbildning av intresse

Historia och syften

- 1970-tal, USA, social rättvisa - tillträde
- 1980-tal, Storbritannien, från social rättvisa till ekonomisk utveckling - arbetsmarknad
- 1990-tal, Sydafrika, samhällsförändring

Individ och kompetensförsörjning: Kompetens – kvalifikation – yrkeskunnande



Relationer mellan olika innebörder av yrkeskunnande (Ellström, 1992, s. 38).

Varför validering?

- **Formativ**
 - Lägga grunden för vidare studier / fortsatt lärande
- **Summativ**
 - Summera lärandet
- **Prediktiv**
 - Förutsäga framgång
- **Transformativ**
 - Bidra till förändring

Varför intresset för validering?

- Fokus flyttar från utbildning till lärande
- Kompetens som konkurrensmedel
- Rörlighet mellan länder
- Rörlighet på arbetsmarknaden
- Breddad rekrytering till utbildning
- Krav på effektiv utbildning

Validering – hur?

- **Konvergent**
 - OM du kan
 - Test
 - Observation
 - Dokumentation
 - Intervju
- **Divergent**
 - VAD du kan
 - Arbetsuppgift
 - Autentiskt
 - Simulerat

Validering med stort eller litet V/v ?

■ Validering med V

- En länk i en kedja
- Vägledning – Validering – Flexibel utbildning



- Jämför: rekrytering

■ validering med v

- En kardedel i repet
- Lärande och validering är sammanflätat i en process



- Jämför:
provanställning,
analys av kompetens
och -utvecklingsbehov

Perspektiv på validering – och rekrytering

- Validering som lärande
- Validering som styrning
- Validering som kommunikation

Validering som lärande

- Livslångt lärande
- Man lär sig även av att synliggöra sitt tidigare lärande – validering är en lärprocess i sig
- Validering integreras med utbildning/lärande
- Implicit validering där tidigare lärande blir till nytta i en utbildning
- Medvetandegöra
- Synliggöra
- Bygga på
- Det tidigare lärandet tas på allvar

Validering som styrning

- Bedömning/validering definierar vad som är värdefull och korrekt kunskap
 - Och därmed indirekt värdet hos de som har olika slags kunskaper
- Validering definierar även annat än ”utbildning” som lärandeaktiviteter
- På vilka sätt kan validering styra individen?
 - Drivkraft för lärande?
 - Drivkraft för att få meriter?
 - Drivkraft för att anpassa sig efter bedömningens krav?

Validering som kommunikation

- Kommunikativt handlande – Ömsesidig förståelse
- Förutsättningar för rättvisande, valid bedömning
- Hur blir validering en kommunikativ process?
- En rättvis bedömning kräver förståelse
 - Förstår deltagaren kraven och hur han/hon ska visa upp sin kompetens?
 - Förstår bedömaren deltagaren och vad han/hon kan?

Utmaningar

- Rekryterings-, validerings- och lärprocesser som är effektiva för såväl individ, utbildningsanordnare och arbetsgivare som för samhället
- Ta vara på och bygga vidare på det kunnande som en person redan har
- Ett "divergent" förhållningssätt i ett "konvergent" system

Validering

- Som en radikal lösning
 - Som en problematisk praktik
 - Som ett exempel att lära av:
 - Questions about knowledge, authority, qualifications and different types of learning will always be with us. Once RPL is freed from its largely rhetorical role as the “great radical strategy” or the “great solution to inequality”, it offers a unique and very concrete set of contexts for debating the fundamental educational issues that such questions give rise to, and for finding new ways of approaching them. (Young, 2006)
- (RPL = Recognition of Prior Learning)

Tack!

www.liu.se