

# Validering och utbildning av förskolepersonal

Lärande utvärdering av ESF-projektet  
Kompetensförstärkning förskola  
Anjelica Hammersjö  
December 2022





Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2022  
FoU i Väst  
Box 5073, 402 22 Göteborg  
gr@goteborgsregionen.se  
www.goteborgsregionen.se  
Text: Anjelica Hammersjö  
Framsidesbild: Mostphotos

---

Rapporten är framtagen av Göteborgsregionen med finansiering av Europeiska socialfonden (ESF).



# Innehåll

Förord .....	4
Sammanfattning.....	5
Kompetensförstärkning förskola .....	7
Bakgrunden till projektet .....	7
Validering och utbildning i projektet .....	7
Hur var validering och utbildning tänkt att fungera? .....	9
Projektets organisation .....	10
Om utvärderingen.....	11
Syfte och frågeställningar.....	11
Metod och material.....	11
Bakgrund.....	16
Vad är validering? .....	16
Vägar till en barnskötarutbildning.....	17
Personalen i förskolan .....	17
Liknande satsningar i andra kommuner.....	19
Resultat.....	21
Valideringsmodellen.....	22
En valideringsmodell växer fram .....	22
Valideringsmodellens innehåll.....	23
Utbildningskonceptet .....	27
Analys av medarbetarnas och förskolornas behov .....	27
Vem skulle utbildas och valideras? .....	29
Att identifiera och rekrytera deltagare .....	29
Vilka erbjöds att vara med? .....	31
Varför anmälde sig deltagarna? .....	32
Förutsättningar för validering och utbildning.....	36
Skilda förutsättningar i olika kommuner .....	36
Skilda förutsättningar i olika förskolor .....	37
Individuella förutsättningar .....	38
Upplevelser av validering och utbildning .....	41
Variationer mellan utbildningsanordnare .....	41
Steg 1: Information om validering och utbildning .....	41
Steg 2: Kartläggning.....	42
Steg 3: Den praktiska bedömningen .....	44
Steg 4: Den teoretiska bedömningen.....	49

<b>Steg 5: Prövning och individuell studieplan</b> .....	<b>50</b>
<b>Steg 6: Kompletterande utbildning</b> .....	<b>52</b>
<b>Effekter av validering och utbildning</b> .....	<b>54</b>
Förväntan om högre lön och att kunna söka andra jobb .....	54
Självförtroende i arbetet .....	55
Kunskap .....	56
Ansvar och arbetsuppgifter .....	57
Intresse för studier .....	58
Kommer rektorerna ta tillvara deltagarnas kunskaper? .....	59
<b>Diskussion och slutsatser</b> .....	<b>60</b>
Projektets genomförande .....	60
Genomströmningen i projektet .....	63
Upplevelser av projektet .....	64
I vilken grad uppnådde projektet sina tänkta effekter? .....	66
<b>Referenser</b> .....	<b>70</b>
<b>Bilaga 1: Statistik över deltagare</b> .....	<b>72</b>
Statistik över deltagare .....	72
Skillnader i genomströmning .....	73
<b>Bilaga 2: Projektets programteori</b> .....	<b>76</b>

# Förord

Denna rapport beskriver resultatet av en lärande utvärdering av projektet Kompetensförstärkning förskola, som under perioden 2020–2022 har validerat och utbildat barnskötare och förskoleassistenter i Göteborgsregionens kommuner. Projektet drevs av en projektgrupp inom Göteborgsregionen (GR) och utvärderades av mig, Anjelica Hammersjö, analytiker på Göteborgsregionens forsknings- och utvecklingsenhet FoU i Väst.

Jag som har skrivit rapporten vill tacka alla de deltagare, rektorer och yrkeslärare som tagit sig tid att delta i intervjuer. För deltagarnas del handlade det ofta om att man avsatte lediga kvällar för att delta i en intervju – utöver heltidsarbete och studier. Ibland med förhoppningen om att jag skulle kunna påverka den enskilda kommunen, alltid med förhoppningen att deras erfarenheter skulle kunna användas för att göra validering och utbildning bättre (eller lika bra) för andra. Tack också till de deltagare och valideringshandledare som tog sig tid att svara på mina enkäter.

Jag vill också tacka projektgruppen för deras engagemang i våra gemensamma analysseminarier under projektperioden. Det fanns en stark drivkraft att skapa förutsättningar för personal i förskolan att utbilda sig. Det fanns också ett stort engagemang för att hitta former för att synliggöra och värdesätta den kunskap som individer samlat på sig under sitt liv och yrkesliv.

Det har varit en lärorik resa att följa Kompetensförstärkning förskola under de drygt två år som projektet pågått, och jag hoppas att denna rapport kommer att vara användbar i framtida satsningar på validering och utbildning av personal i förskolan som saknar utbildning för arbete med barn.

Anjelica Hammersjö  
Göteborg den 19 december 2022

# Sammanfattning

Denna rapport beskriver resultatet av en lärande utvärdering av projektet Kompetensförstärkning förskola. Den lärande utvärderingen var tänkt att bidra till lärande både under genomförandet och efter avslutat projekt.

## Kompetensförstärkning förskola

Syftet med Kompetensförstärkning förskola var att höja kompetensen hos befintlig personal i förskolan som saknar utbildning för arbete med barn. Projektet ville också ta fram mer långsiktiga strukturer för kompetensutveckling av personal i förskolan. Projektet finansierades med medel från Europeiska socialfonden (ESF) och pågick under perioden 2020–2022.

Kompetensförstärkning förskola drevs av en projektgrupp inom Göteborgsregionen, varav de delar som handlade om validering drevs av Validering Väst. I projektet deltog tolv kommuner: Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund och Öckerö. Varje kommun hade en eller flera kontaktpersoner som koordinerade arbetet i sin kommun. Validering och utbildning inom projektet genomfördes av tre olika utbildningsanordnare.

### Projektets delar

**Valideringsmodell:** Validering Väst tog fram en modell för validering av barnskötare och den nya befattningen förskoleassistent. Validering innebär att kartlägga och bedöma en persons kunskaper, oavsett hur personen har skaffat kunskaperna. Tanken med valideringen var att ta tillvara de kunskaper deltagaren redan hade och därmed förkorta utbildningen.

**Utbildningskoncept:** Eftersom de flesta deltagare inte skulle kunna validera en hel utbildning tog projektgruppen fram ett utbildningskoncept. Utbildningskonceptet utformades utifrån deltagarnas och förskolornas behov och förutsättningar, och bestod av ett antal krav i det förfrågningsunderlag som användes vid upphandling av utbildningsanordnare.

**Upphandling av utbildningsanordnare:** Projektgruppen upphandlade ett ramavtal med åtta utbildningsanordnare som skulle kunna genomföra validering och utbildning. Inför varje utbildningsstart gjorde projektgruppen nya avrop mot ramavtalet. I praktiken var det tre utbildningsanordnare som genomförde all validering och utbildning i projektet.

**Utbildning och handledning:** Validering Väst utbildade yrkeslärare och studie- och yrkesvägledare hos utbildningsanordnarna i valideringsmodellen. Validering Väst utbildade även så kallade valideringshandledare – en roll som handlade om att observera hur deltagaren utförde arbetsuppgifter. I slutet av projektet erbjöd projektgruppen ytterligare stöd till yrkeslärare: seminarier i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt samt metodträffar i validering. Projektgruppen arrangerade även seminarier för rektorer i förskolan.

**Samordning, analys och spridning:** Projektgruppen hade löpande kontakt med de tre utbildningsanordnarna och kontaktpersonerna i respektive kommun. Projektgruppen hade också flera seminarier med utvärderaren under projektets gång.

## Projektets resultat

Under projektperioden påbörjade 250 personer validering eller utbildning till barnskötare eller förskoleassistent. Den 1 december 2022 var 137 personer klara med sina studier, varav 132 barnskötare och fem förskoleassistenter. De deltagare som inte var klara den 1 december hade hoppat av eller deltog fortfarande i utbildning. Vid projektets slut övergick ansvaret för deltagarnas fortsatta studier till den kommun där de var anställda.

## Upphandling av validering och utbildning

En svårighet för projektgruppen var att upphandla utbildningsanordnare. När valideringen startat visade det sig att två av utbildningsanordnarna saknade den erfarenhet av validering som de uppgett. Detta innebar att valideringsmodellen inte alltid användes på det sätt som var tänkt. Projektgruppen var även osäkra på om utbildningen alltid genomfördes på det sätt som utlovats.

Några rekommendationer inför framtida upphandling av validering utifrån projektets valideringsmodell är att inventera tillgänglig valideringskompetens, tydligt definiera vilken kunskap och erfarenhet av validering som yrkeslärare behöver för att använda modellen, och att ha former för skarpare löpande avtalsuppföljning. I framtida användning av projektets utbildningskoncept är det sannolikt att kraven på utbildningsanordnaren behöver anpassas utifrån den aktuella elevgruppen.

## Deltagarnas förutsättningar att klara sina studier

Deltagarna i projektet hade olika förutsättningar att klara av sin validering och utbildning. Faktorer som påverkade deltagarnas förutsättningar var exempelvis vilken utbildningsanordnare de haft, vilka praktiska förutsättningar de fick av sin kommun, vilket stöd de fick från sin rektor och sina kollegor samt individuella förutsättningar (som familjeförhållanden, kunskaper i svenska, förkunskaper från arbetet och förmåga och intresse för att läsa och skriva).

## Upplevda effekter av att delta i validering och utbildning

Att delta i validering och utbildning ledde till positiva effekter för deltagarna och deras arbetsplatser. Majoriteten av deltagarna upplevde att de fick ett bättre självförtroende i arbetet. Majoriteten upplevde också att de kunde bidra mer i diskussioner på arbetsplatsen och ge ett bättre stöd till kollegor. Mest positiva upplevelser gick att se hos den utbildningsanordnare som genomgående använde valideringsmodellen på det sätt som var tänkt.

# Kompetensförstärkning förskola

Projektgruppen ville hitta former för att utbilda befintlig personal i förskolan som saknade utbildning för arbete med barn. Utbildningen skulle inledas med validering, för att deltagarna inte skulle behöva läsa sådant som de redan kunde.

## Projektets syfte och mål

- **Syftet** med Kompetensförstärkning förskola var att höja kompetensen hos befintlig personal i förskolan och ta fram mer långsiktiga strukturer för kompetensutveckling i förskolan
- Kompetensförstärkning förskolas övergripande **mål** var att utbilda befintlig personal i deltagande kommuner som saknar utbildning för arbete med barn till barnskötare eller den nya befattningen förskoleassistent.

## Bakgrunden till projektet

Kompetensförsörjningen inom förskolan är en viktig fråga för kommunerna. Under 2018 startade Göteborgsregionen därför Branschråd förskola<sup>1</sup>, en samarbetsarena med fokus på kompetensförsörjning i förskolan. Branschrådet har bland annat enats om den nya befattningen förskoleassistent och tagit fram ett regiongemensamt kurspaket för barnskötare och förskoleassistenter. Branschrådet hade också uppdraget från regionens utbildningschefer att utveckla en regional standard för vidareutbildning av personal som saknar utbildning för arbete med barn. Hösten 2019 sökte Göteborgsregionen därför medel från Europeiska socialfonden (ESF) för projektet Kompetensförstärkning förskola.

## Validering och utbildning i projektet

Kompetensförstärkning förskola ville ta fram och testa en valideringsmodell och ett utbildningskoncept för barnskötare och förskoleassistenter. Nedan beskrivs projektgruppens tanke med valideringsmodellen och utbildningskonceptet, och hur validering och utbildning inom projektet var tänkt att fungera.

## Valideringsmodellen

Projektgruppen antog att personal som arbetat länge i förskolan hade kunskaper och erfarenheter som de skulle kunna tillgodoräkna sig i stället för att gå en hel utbildning. Därför ville projektgruppen ta fram och testa en modell för validering av barnskötare och förskoleassistenter. Valideringen förväntades innebära vinster för både personalen och arbetsgivaren: Genom att få visa sin kompetens skulle individen få ett ”stärkt självförtroende och stå bättre rustad inför de kompletterande studierna”, och för arbetsgivarna skulle valideringen leda till en kortare utbildning och därmed mindre frånvaro (Göteborgsregionen, 2020b).

---

<sup>1</sup> I branschrådet sitter representanter för sex kommuner i Göteborgsregionen på flera olika nivåer: HR-direktörer, förvaltningschefer och verksamhetschefer från förskola och vuxenutbildning.



Till skillnad från många andra bristyrken (som exempelvis undersköterska) saknades det vid projektets start en nationell modell för validering av barnskötare. Behovet av en nationell modell lyftes till exempel i Valideringsdelegationens slutbetänkande (SOU 2019:69). Projektets ambition med att ta fram en ny valideringsmodell var att den skulle kunna fungera som en nationell modell. Det finns dock ingen nationell branschorganisation för barnskötare på motsvarande sätt som exempelvis nationella vård- och omsorgscollege. Därmed finns ingen självklar nationell aktör som kan säga att just denna valideringsmodell skulle gälla som nationell modell.

## Utbildningskonceptet

Projektgruppen ville också ta fram ett utbildningskoncept som var utformat utifrån förskolans och deltagarnas behov och förutsättningar. Utbildningskonceptet skulle göra det möjligt att utbilda sig på både arbetstid och fritid, för att förskolorna inte skulle behöva avvara personal i lika stor utsträckning och för att personalen inte skulle behöva ta tjänstledigt för studier (Göteborgsregionen 2020b).

## Regiongemensamt kurspaket

Valideringsmodellen och utbildningskonceptet utgick från ett regiongemensamt kurspaket. Branschråd förskola tog fram kurspaketet eftersom omfattning och kursinnehåll för barnskötareutbildningar varierade inom regionen och mellan utbildningsanordnare. Det nya kurspaketet var tänkt att tydligare definiera kunskapskraven för barnskötare. I kurspaketet ingår också förskoleassistent, en befattning som branschrådet införde för att differentiera rollerna inom förskolan och ”öka möjligheterna att dela upp arbetsuppgifterna på ett annat sätt än tidigare”. Rollen var också tänkt att skapa fler vägar in i förskolan (Göteborgsregionen, 2020b).

Kurspaketet för barnskötare omfattar 1 300 poäng och består av tre delar: gemensamma kurser (totalt 1 100 poäng) som ingår i alla barnskötareutbildningar, inriktningkurser (totalt 200 poäng) som huvudmannen väljer samt tillvalskurser<sup>2</sup> (max 200 poäng). Kurspaketet för förskoleassistenter är en delmängd av kurspaketet för barnskötare och omfattar 500 poäng, vilket innebär att en utbildning till förskoleassistent senare kan kompletteras till en barnskötareutbildning.

**Tabell 1: Regiongemensamt kurspaketet för barnskötare (kurspaketet för förskoleassistenter kursiverat)**

Gemensamma kurser (1 100 poäng)	Inriktningkurser (totalt 200 poäng)	Tillvalskurser (max 200 poäng, vid behov)
Barns lärande och växande (100) Hälsopedagogik (100) <i>Kommunikation</i> (100) Lärande och utveckling (100) <i>Människors miljöer</i> (100) Naturguidning (100) <i>Pedagogiskt arbete</i> 200 Pedagogiskt ledarskap (100) <i>Skapande verksamhet</i> (100) Specialpedagogik 1 (100)	Dramapedagogik (100) Etnicitet och kulturmöten (100) Kost och hälsa (100) Naturkunskap 1a 1 (50) Pedagogiska teorier och praktiker (100) Samhällskunskap 1 (50)	Svenska/Svenska som andraspråk 1 (100) Gymnasiearbete (100)

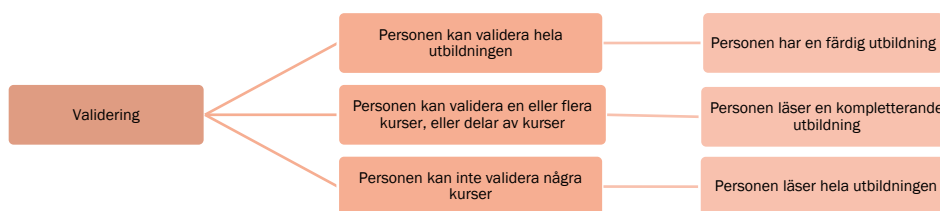
<sup>2</sup> Tillvalskurserna innebär att kurspaketet kan utökas upp till 1500 poäng

## Hur var validering och utbildning tänkt att fungera?


För deltagarna i Kompetensförstärkning förskola skulle vägen till en färdig utbildning bestå av två delar: validering och utbildning. Tanken med valideringen var att ta tillvara de kunskaper deltagarna redan hade och därmed förkorta utbildningen.

De deltagare som inte kunde validera en hel utbildning skulle gå vidare till kompletterande utbildning. Deltagare som inte bedömts kunna validera något skulle gå direkt till utbildning. Projektgruppen ville att deltagare både skulle kunna läsa hela kurser och delar av kurser, utifrån resultatet av valideringen. I slutändan skulle utbildningen utformas så att deltagarna inte behövde läsa saker de redan kunde. De tre möjliga vägarna kan illustreras med följande flödesschema:

Figur 1: Vägar från validering till färdig utbildning



Valideringen var tänkt att bestå av fem steg: Information, kartläggning, praktisk bedömning, teoretisk bedömning och prövning. Alla deltagare skulle inte nödvändigtvis behöva gå igenom alla steg. De olika stegen i valideringsmodellen beskrivs mer fördjupat i kommande kapitel, men kan inledningsvis illustreras med två fiktiva exempeldeltagare:

Exempeldeltagare: Stina	Exempeldeltagare: Iris
 <p>Stina har redan läst Dramapedagogik, Naturkunskap och Samhällskunskap i gymnasiet. Hon kan tillgodoräkna sig dessa kurser direkt. Hon sysslar också med hantverk på fritiden och är aktiv i en idrottsförening.</p> <p>Efter att ha ställt frågor till Stina tror yrkesläraren att Stina har kunskaper som motsvarar ytterligare tre kurser: Barns lärande och växande, Skapande verksamhet och Hälsopedagogik.</p> <p>Stina får visa upp sina praktiska kunskaper utifrån de tre kurserna och svara på teoretiska uppgifter.</p> <p>Yrkesläraren bedömer att Stina kan validera hela kurserna Hälsopedagogik och Skapande verksamhet. Yrkesläraren bedömer också att Stina kan validera delar av kursen Barns lärande och växande.</p> <p>Stina får betyg i kurserna Hälsopedagogik och Skapande verksamhet och ett intyg om sina kunskaper i Barns lärande och växande.</p> <p>Stina går en kompletterande utbildning som omfattar delar av kursen Barns lärande och växande samt övriga kurser hon inte kunnat validera.</p>	 <p>Iris beskriver inte några relevanta utbildningar eller erfarenheter utifrån kursinnehållet i utbildningen.</p> <p>Iris har också svårt att svara på frågor om hur hon utför olika arbetsuppgifter i förskolan.</p> <p>Yrkesläraren bedömer att Iris inte kan validera några kurser.</p> <p>Iris hoppar över resten av valideringen och går direkt till utbildning.</p>

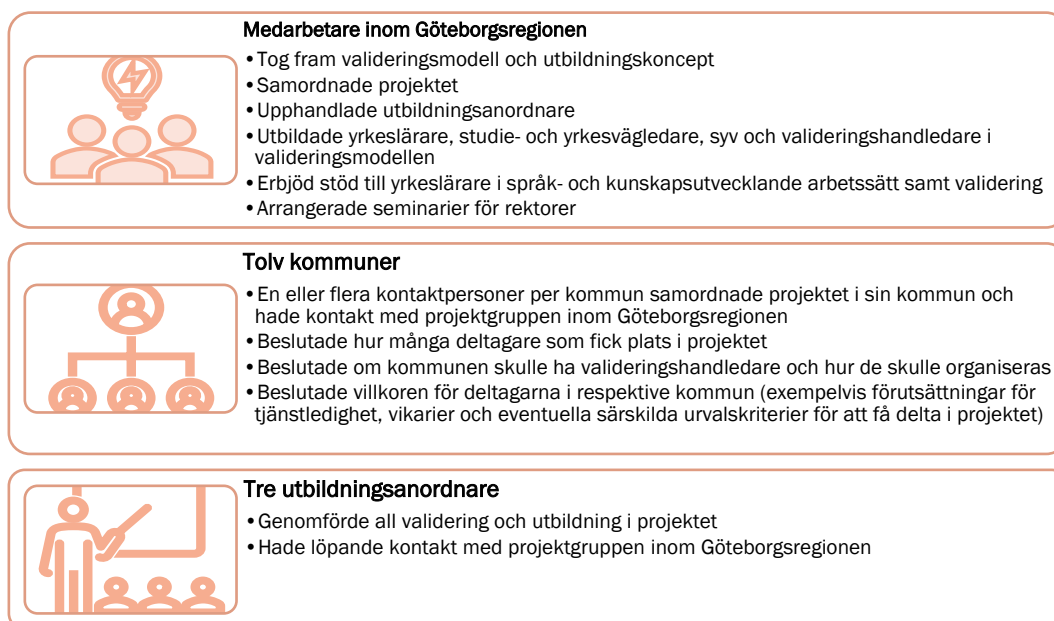
## Projektets organisation

Kompetensförstärkning förskola drevs av en projektgrupp inom Göteborgsregionen bestående av projektledare, processledare, projektkonom, kommunikatör och koordinator. I de delar av projektet som handlade om valideringsmodellen deltog två medarbetare inom Validering Väst samt yrkeslärare inom barn- och fritid. Under projektets sista år tillkom två medarbetare som gav stöd till yrkeslärare i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt samt en medarbetare inom ledarskapsutveckling som höll seminarier för rektorer.

Projektet drevs i samarbete med tolv kommuner: Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund och Öckerö. I början av projektet uppmanade projektgruppen kommunerna att utse kontaktpersoner som kunde koordinera arbetet i respektive kommun och delta i kommunikationen mellan kommunens förskolor och deltagare, projektgruppen och utbildningsanordnarna. Samtliga kommuner hade utsedda kontaktpersoner.

Valideringar och utbildningar inom projektet genomfördes av tre upphandlade utbildningsanordnare, som i rapporten kallas utbildningsanordnare A, B och C. Hos utbildningsanordnarna var huvudsakligen tre yrkesroller involverade i projektet: rektorer, yrkeslärare och studie- och yrkesvägledare.

Figur 2: Projektets organisation



# Om utvärderingen

**Kompetensförstärkning förskola utvärderades i form av så kallad lärande utvärdering. Utvärderingen innefattade flera olika metoder och material.**

Kompetensförstärkning förskola utvärderades i form av lärande utvärdering, för att skapa förutsättningar för lärande både under genomförandet och efter avslutat projekt. Kunskapen i en lärande utvärdering ska kunna användas för att göra stegvisa eller mer strategiska förändringar under projektets gång, vilket kräver kontinuitet och närhet till projektledningen (Svensson m.fl., 2009).

Kompetensförstärkning förskola utvärderades av Anjelica Hammersjö, analytiker på Göteborgsregionen, FoU i Väst. Utvärderaren följde projektet under hela projektperioden och åiterrapporterade reflektioner i form av muntliga avstämningar, skriftliga underlag och tematiska seminarier. Underlagen användes av projektgruppen för att bedöma behov av förändringar under projektperioden. Den rapport du just börjat läsa beskriver projektets genomförande och resultat.

## Syfte och frågeställningar

Syftet med utvärderingen var att bidra till lärande under projektets gång och efter projektets slut. Syftet var också att analysera hur projektet genomfördes och hur projektets valideringsmodell och utbildningskoncept fungerade.

### Frågeställningar:

- Hur har Kompetensförstärkning förskola genomförts?
- Hur har deltagare, rektorer, yrkeslärare och valideringshandledare upplevt projektet?
  - Vad har varit drivkrafterna för att anmäla sig till projektet?
  - Vilka faktorer har påverkat deltagarnas förutsättningar för validering och utbildning?
  - Vad är de upplevda effekterna av validering och utbildning?
- I vilken grad har projektet uppnått sina önskade effekter?
- Vilka centrala lärdomar har projektet bidragit till?

## Metod och material

Den lärande utvärderingen innefattade flera olika metoder och material, för att ge en allsidig belysning av projektets genomförande och resultat.

**Tabell 2: Sammanfattning av datainsamling i den lärande utvärderingen**

Målgrupp	Metod	Antal personer	Tid för datainsamling
Deltagare	Intervju	11	2021–2022
Deltagare	Enkät	62	November 2022
Valideringshandledare	Enkät	48	November 2022
Rektorer	Intervju	15	2021–2022
Rektorer (seminarier)	Observation	16	2022
Yrkeslärare	Intervju	3	2021
Yrkeslärare/syv (utbildning)	Observation	3	2021
Projektgrupp	Intervju	5	2020–2022
Kontaktpersoner i kommunerna	Enkät	12	November 2020
Kontaktpersoner i kommunerna	Workshop	Ca 20	December 2020

Utvärderaren tog del av det material som togs fram inom projektet, som underlag i projektets valideringsmodell, utbildningskoncept, underlag i upphandling av utbildningsanordnare, informationsmaterial och presentationer samt protokoll och stödanteckningar från möten, workshops, metodträffar och handledning.

Utvärderaren tog också del av utbildningsanordnarnas statistik över deltagare, i form av Excelfiler som utbildningsanordnarna löpande fyllde i under projektperioden.

### Intervjuer med deltagare

Under perioden oktober 2021 till mars 2022 intervjuade utvärderaren elva deltagare i projektet. Deltagarna arbetade i nio olika kommuner: Alingsås, Göteborg, Härryda, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Kungälv och Stenungsund. De var födda mellan 1961 och 1999 och hade arbetat mellan 2 och 34 år i förskolan (medel: 15). Samtliga validerades och utbildades till barnskötare.

**Tabell 3: Intervjuade deltagare**

Kod i rapporten	Kön	Antal år i yrket	Utbildningsanordnare
IP1	Kvinna	13	A
IP2	Kvinna	8	C
IP3	Kvinna	12	B
IP4	Man	15	B
IP5	Man	10	A
IP6	Kvinna	18	B
IP7	Kvinna	2	C
IP8	Kvinna	3	C
IP9	Kvinna	30	A
IP10	Kvinna	20	B
IP11	Kvinna	34	B

Utvärderaren gjorde ett urval av deltagare för att få en spridning avseende kommun, ålder, kön, utbildningsanordnare och om personen validerades/utbildades till barnskötare eller förskoleassistent.

Totalt kontaktades 47 deltagare via e-post. Inbjudan innehöll ett informationsblad om förutsättningarna för intervjun, som frivillighet, konfidentialitet och hur deras svar skulle hanteras. 17 deltagare svarade varken på e-post eller påminnelser. 18 deltagare tackade nej till att delta i en intervju, oftast med hänvisning till tidsbrist.

Endast en förskoleassistent tackade ja till att delta i en intervju, men dök inte upp vid intervjutillfället och gick sedan inte att kontakta.

Intervjuerna var mellan 33 och 48 minuter långa och genomfördes via telefon eller Teams, utifrån vad som passade bäst för deltagaren. Intervjuerna spelades in och transkriberades med deltagarnas samtycke, och transkriptionerna kodades tematiskt med hjälp av analysprogrammet NVivo. Citaten återges i stort sett ordagrant, men är ibland justerade för ökad läsbarhet.

### **Intervjuer med rektorer med deltagare i projektet**

Under perioden december 2020 till augusti 2021 intervjuade utvärderaren 15 rektorer med deltagare i projektet, fördelade på elva olika kommuner: Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund och Öckerö. I de kommuner som hade flest deltagare i projektet (Alingsås och Göteborg) intervjuades flera rektorer. Ingen rektor i Kungälv tillfrågades, då Kungälv inte ännu deltog i projektet vid tiden för intervjuerna. Urvalet gjordes för att få en spridning mellan kommuner, och i Göteborgs fall även mellan stadsdelar. Samtliga rektorer som tillfrågades tackade ja till att delta, med tre undantag: Två rektorer svarade inte på mejl eller påminnelser, i dessa fall tillfrågades en annan rektor i samma kommun. En rektor hade bytt arbete och hänvisade till en annan rektor i kommunen. Rektorerna benämns i rapporten som "Rektor, [kommun]".

Intervjuerna var mellan 15 och 48 minuter långa och genomfördes via telefon eller Teams, utifrån vad som passade bäst för intervjupersonen. Intervjuerna spelades in och transkriberades med intervjupersonernas samtycke, och transkriptionerna analyserades tematiskt med hjälp av analysprogrammet NVivo.

### **Enkäter till deltagare och valideringshandledare**

I november 2022 skickades enkäter till samtliga 250 deltagare som anmält sig till projektet (oavsett om de påbörjat sin utbildning eller ej) och till samtliga personer som deltagit i valideringshandledarutbildningar via Validering Väst. Enkäterna gick att svara på mellan den 10 och 24 november 2022.

62 personer svarade på enkäten till anmälda deltagare (svarsfrekvens: 25 procent), varav 56 personer hade påbörjat validering och utbildning och kunde svara på fortsatta frågor. Av dessa var 49 personer numera utbildade barnskötare, sex personer deltog fortfarande i utbildning och en hade hoppat av utbildningen. Enkäten skickades till den mejladress som uppgetts vid anmälan till projektet, vilket ofta var medarbetarens officiella kommunadress. Det är sannolikt att inte all personal i förskolan regelbundet använder denna mejladress, vilket delvis skulle kunna förklara den låga svarsfrekvensen. Bland de 250 personerna fanns också personer som anmält sig till projektet men sedan inte påbörjat validering och utbildning. De svarande fördelade sig på elva av de tolv deltagande kommunerna, hade en relativt representativ spridning mellan utbildningsanordnare samt en spridning i antal år i yrket och utbildningsbakgrund.

48 personer svarade på enkäten till valideringshandledare (svarsfrekvens 43 procent), varav 44 personer sedan hade fungerat som valideringshandledare i praktiken och därför kunde svara på fortsatta frågor. Av dessa var 34 personer barnskötare, sju förskollärare och två hade en annan roll på förskolan.

### **Intervjuer med yrkeslärare**

Under perioden mars 2021 till september 2021 intervjuade utvärderaren tre yrkeslärare hos projektets tre utbildningsanordnare. Urvalet baserades på vilken yrkeslärare som hade tid och intresse av att delta i en intervju. Yrkeslärarna benämns i rapporten som "Yrkeslärare, [utbildningsanordnare]". Intervjuerna var mellan 40 och 120 minuter långa och genomfördes via Teams. Två av intervjuerna spelades in och transkriberades och en intervju dokumenterades med stödanteckningar.

### **Intervjuer med och observationer av projektmedarbetare**

Utvärderaren intervjuade även medarbetare inom Göteborgsregionen som arbetade i projektet. Utvärderaren genomförde två intervjuer med två medarbetare inom Validering Väst, en intervju med två medarbetare som arbetat med språk- och kunskapsutvecklande arbetsätt samt en intervju med en medarbetare som ansvarat för upphandling av utbildningsanordnare. Intervjuerna dokumenterades genom stödanteckningar. Utvärderaren observerade även Validering Västs utbildningar av yrkeslärare och studie- och yrkesvägledare vid två tillfällen och observerade projektets två seminarier för rektorer inom förskolan.

### **Workshop med och enkät till kommunrepresentanter**

I december 2020 höll utvärderaren en workshop med projektets kontaktpersoner i kommunerna för att ta reda på vad som kunde få deltagare att delta eller inte delta i projektet. Våren 2021 skickade utvärderaren en enkät till kontaktpersonerna för att ta reda på vilka förutsättningar kommunerna hade gett deltagarna vid validering och utbildning (exempelvis tjänstledighet, vikarier eller kurslitteratur) och hur kommunerna spridit information om projektet.

### **Lärande moment i utvärderingen**

Som nämndes ovan har resultatet av utvärderingen återrapporterats löpande i form av avstämningar, skriftliga underlag och tematiska seminarier med projektgruppen.

### **Analysseminarier**

Under projektperioden arrangerade utvärderaren fyra analysseminarier med hela projektgruppen. Analysseminarierna utgick från vilka frågor som var aktuella i projektet just då, och teman för seminarierna bestämdes i samråd mellan utvärderaren och projektledaren. Inför varje seminarium fick projektgruppen ett skriftligt underlag på mellan 5 och 19 sidor med preliminära resultat utifrån temat. Teman för seminarierna var deltagarrekrutering (december 2020), rektorers upplevelser av projektet (januari 2021), validering (mars 2021) samt lärande organisation i förskolan (augusti 2021). Varje seminarium pågick mellan 1,5 och 2 timmar. Projektgruppen deltog utöver detta i ett seminarium om utkastet till utvärdering i november 2022.

## Övriga skriftliga underlag till projektgruppen

Utöver underlagen till analysseminarierna tog utvärderaren fram andra skriftliga underlag till projektgruppen som var tänkta att bidra till lärande. Ett sådant underlag var en analys av hur projektet integrerat jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering i upphandlingen av utbildningsanordnare (februari 2021), perspektiv som finansären ESF ställer krav på att projektet ska integrera. Ett annat underlag baserades på enkäten till kommunrepresentanter för att ge en överblick över vilka förutsättningar kommunerna gett deltagare i kommunen (maj 2021).

## Programteori och projektets förväntade effekter

Under projektperioden använde utvärderaren och projektgruppen programteori som ett verktyg för att illustrera hur projektgruppen tänkte sig att projektets aktiviteter hängde ihop med önskade effekter. Den första programteorin togs fram 2020. Hösten 2021 uppdaterades programteorin utifrån en ny förståelse och nya förutsättningar hos projektgruppen.

Programteori är ett logiskt ramverk för hur till exempel ett projekt är tänkt att fungera. Det kan användas för att dra slutsatser om varför eller varför inte projektet har uppnått vad de har tänkt. Om effekterna inte uppnås kan det bero på ett *teorifel*: åtgärderna sätter i gång orsaksmekanismer som *inte* leder till önskade effekter (exempelvis om det skulle visa sig att utbildning inte leder till professionellt självförtroende). Om effekterna inte uppnås kan det också handla om *implementeringsfel*: åtgärderna sätter *inte* i gång de orsaksmekanismer som kunde ha lett till önskade effekter (exempelvis om medarbetare inte anmäler sig till de utbildningar som erbjuds, men skulle ha haft god användning av dem om de dök upp) (Sandberg & Faugert, 2012).

Programteorin som helhet finns som bilaga 2 i denna rapport. Projektets aktiviteter och förväntade effekter på kort sikt kan dock sammanfattas med denna tabell:

**Tabell 4: Aktiviteter och förväntade effekter på kort sikt i projektets programteori**

Om projektet gör följande:	...förväntas det på kort sikt leda till att:
Tar fram en valideringsmodell och ett utbildningskoncept, upphandlar utbildningsanordnare med krav utifrån valideringsmodellen och utbildningskonceptet, utbildar om valideringsmodellen samt handleder yrkeslärare i validering	Kommunerna har tillgång till: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En kvalitetssäkrad valideringsmodell</li> <li>• Yrkeslärare med fördjupad valideringskompetens</li> <li>• Ett utbildningskoncept för personal utan utbildning för arbete med barn i förskolan</li> </ul>
Skapar bästa möjliga förutsättningar för att rekrytera deltagare, genomför validering och kompletterande utbildningar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltagarna upplever ett ökat professionellt självförtroende</li> <li>• Deltagarnas kollegor upplever att de får ett bättre stöd i den dagliga verksamheten</li> </ul>
Seminarier för rektorer med personal i projektet	Rektorerna upplever att de har fått kunskap om hur de kan ta tillvara deltagarnas nya kunskaper



# Bakgrund

En stor andel av personalen i förskolan saknar utbildning för arbete med barn. Validering kan användas för att anpassa eller förkorta en utbildning. I Sverige har många kommuner satsat på validering och utbildning av personal i förskolan som saknar utbildning för arbete med barn.

## Vad är validering?

Begreppet validering, i betydelsen att synliggöra, bedöma och dokumentera kunskap, introducerades i Sverige 1996 av den dåvarande Kunskapslyftskommittén. Fokus var från början att bedöma och erkänna utländsk yrkeskompetens för att göra det lättare att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Man ville göra utbildning kortare och billigare genom att individer slapp studera sådant de redan kunde. (Fejes & Andersson, 2007).

Validering innebär att en persons kunskaper kartläggs och bedöms på ett strukturerat sätt – oavsett hur, var eller när kunskaperna har förvärvats (Wedman m.fl., 2007). Validering kan användas för att anpassa eller förkorta en utbildning eller för att göra det möjligt att söka till en utbildning där man saknar betyg. Efter en validering får eleven ett intyg som dokumenterar hans kunskaper och beskriver vilka kurser, eller delar av kurser, som kunskaperna motsvarar (Skolverket, 2020b). Om det går att sätta ett betyg genom prövning görs det efter valideringen.

## Reliabilitet och validitet

Vid en validering vill man ta reda på om vissa kunskaper och färdigheter finns hos en person, och i sådana fall i vilken utsträckning. Informationen kan samlas in på olika sätt, det viktigaste är att informationen är tillförlitlig och relevant – det som brukar kallas reliabilitet och validitet. (Wedman m.fl., 2007). *Reliabilitet* handlar om att ta reda på hur stabil informationen är, exempelvis att resultatet av flera bedömningar ska vara lika oavsett när de genomförs och av vem. *Validitet* kan delas upp i flera olika typer: *inhållsvaliditet* (att innehållet i bedömningen är relevant för ändamålet), *empirisk validering* (att jämföra sitt sätt att samla in information med andra sätt att få motsvarande information), *begreppsvalidering* (att hitta teoretiska utgångspunkter för det man bedömer och pröva de förutsägelser man kan göra utifrån en viss teori) och *face-validitet* (att ett instrument måste accepteras av de som använder metoden för att tas emot på ett bra sätt) (Wedman m.fl., 2007).

## Svensk forskning om validering

En översikt av svensk forskning om validering beskriver flera olika sätt att förstå validering som fenomen. Validering handlar om att erkänna tidigare lärande – men att delta i validering kan också i sig innebära ett lärande. Deltagaren behöver lära sig vad validering innebär och hur hen ska göra för att visa sina kunskaper. Deltagaren får också ofta komplettera sina kunskaper innan hen bedöms i relation till specifika kunskapskriterier.

En central faktor i validering är kommunikationen mellan bedömare och deltagare: Bedömaren behöver lyckas förmedla vilka krav som ställs, och deltagaren behöver kunna förmedla (och vara medveten om) sina kunskaper för att bedömaren ska kunna identifiera dem. I denna kommunikation kan bristande kunskaper i svenska bli ett hinder för en rättvisande bedömning av yrkeskunskapen. Om kommunikationen fungerar kan valideringen bli ett tillfälle där deltagaren lär sig något nytt om sig själv och sina kunskaper eller om det kunskapsområde som valideringen fokuserar på (Andersson & Fejes, 2014).

## Nya regler för validering från och med 2023

Från och med den 1 januari 2023 gäller nya regler för inledande kartläggning och validering inom Komvux. Ändringarna innebär bland annat att huvudmannen får en skyldighet att se till att elever inom Komvux erbjuds validering om de behöver det. Hemkommunen ska också se till att den som vill få sitt kunnande kartlagt inför utbildning eller provning inom Komvux erbjuds en inledande kartläggning. Definitionen av validering förtydligas också till att avse ”en strukturerad process som innehåller en fördjupad kartläggning och en bedömning som syftar till ett erkännande av en persons kunnande, oberoende av hur det förvärvats. Kunnande kan ha förvärvats såväl genom formell utbildning som genom informellt och icke-formellt lärande” (Skolverket, 2022).

## Vägar till en barnskötareutbildning

Idag finns två sätt att utbilda sig till barnskötare: genom att gå barn- och fritidsprogrammet i gymnasiet eller genom vuxenutbildning. Personer som redan har en anställning i förskolan har dock svårt att antas till vuxenutbildning inom Komvux. 2019 sökte exempelvis 3 232 personer till barn- och fritid inom yrkesvux och bara 458 personer antogs (Göteborgsregionen, 2020a). Det stora antalet sökande innebär att man behöver tillämpa urvalsregler. Vid projektets start gällde att om alla behöriga sökande inte kan tas emot ska företräde ges till den som har kort tidigare utbildning och en svag ställning på arbetsmarknaden (SFS 2016:937). Under 2021 förändrades förordningen om vuxenutbildning och med detta också urvalsreglerna, men befintligt anställda kan fortfarande ha svårt att antas till kommunal vuxenutbildning. Personer som ”behöver utbildningen för pågående yrkesverksamhet” prioriteras idag i fjärde hand (SFS 2021:96). För att befintlig personal ska kunna utbilda sig till barnskötare krävs ofta en uppdragsutbildning där arbetsgivaren har möjlighet att göra egna urval av deltagare.

## Personalen i förskolan

När ansökan om att genomföra Kompetensförstärkning förskola skickades till Europeiska socialfonden 2019 arbetade 109 800 personer med barn i förskolan i Sverige. I genomsnitt var 96 procent kvinnor (Skolverket 2020a). Den största andelen anställda som arbetade med barn i förskolan 2019 hade en förskollärarexamen (39,5 procent). Den näst största andelen (31 procent) bestod av personal som saknar utbildning för arbete med barn. Den tredje största andelen (18 procent) bestod av personer med en slutförd gymnasial utbildning för arbete med barn: barnskötare (Skolverket 2020a).

Göteborgsregionens kommunala förskolor liknar det nationella snittet. 2019 hade i genomsnitt 45 procent av de anställda en förskollärarexamen, 16 procent en gymnasial barnskötareutbildning och 29 procent saknade utbildning för arbete med barn. Andelen heltidstjänster som saknade utbildning för arbete med barn varierade mellan 20 och 39 procent.

Tabell 5: Antal heltidstjänster i kommunala förskolor i deltagande kommuner, andel heltidstjänster som saknar utbildning för arbete med barn (2019), Skolverkets statistiksök

Kommun	Antal heltidstjänster inom kommunal förskola 2019	Andel heltidstjänster som saknar utbildning för arbete med barn (%)
Ale	284	32
Alingsås	293	26
Göteborg	4 678	30
Härryda	375	20
Kungsbacka	747	27
Kungälv	356	20
Lerum	375	26
Lilla Edet	117	30
Möndal	490	24
Partille	332	37
Stenungsund	220	39
Öckerö	71	21

## Förskolans yrkesroller

Förskolans läroplan anger (utöver rektor) tre olika yrkesroller i förskolan: förskollärare, barnskötare och ”annan personal”. Nedan beskrivs dessa tre yrkesroller och vilken utbildning och ansvar de förväntas ha i förskolans verksamhet.

Den största andelen anställda i förskolan är **förskollärare**. För att bli förskollärare krävs 3,5 års högskoleutbildning (210 hp). Numera finns även förskolläraryt utbildning för studenter med yrkeserfarenhet, där den som arbetat heltid i förskolan i minst fem år kan studera till förskollärare på halvtid på distans (Göteborgs universitet, 2022). Förskollärare är den tydligaste yrkesrollen i förskolan. Förskollärarna har huvuddelen av ansvaret enligt förskolans läroplan (Lpfö 18), exempelvis ansvaret för att undervisningen följer läroplanen. I vissa frågor har förskollärare delat ansvar med resten av arbetslaget, men läroplanen beskriver ingen övrig ansvarsfördelning.

En annan viktig yrkesroll i förskolan är **barnskötare**. Det är förutom förskollärare och rektor den enda yrkesroll som namnges i förskolans läroplan. Titeln barnskötare har i praktiken använts för personer med varierande utbildningsbakgrund – både för personer som saknar utbildning och personer som har en barnskötareutbildning på gymnasial nivå. I det regionala kurspaket som tagits fram av Branschråd förskola anges att en barnskötareutbildning omfattar 1 300 poäng på gymnasial nivå.

Förskolans läroplan anger att förskolan även kan ha **”annan personal”**. Skolverkets allmänna råd anger att annan personal ska ha ”sådan utbildning eller erfarenhet att barnets utveckling och lärande främjas” (Skolverket, 2017). Exempel på annan personal är befattningen **förskoleassistent**, som togs fram av Branschråd

förskola 2019 och hösten 2021 hade införts i åtta kommuner. För att visstidsanställas som förskoleassistent krävs minst 9 års grundskoleutbildning. Göteborgsregionens ambition är att en tillsvidareanställning som förskoleassistent ska kräva 500 poäng utbildning på gymnasial nivå (en delmängd av kurspaketet för barnskötare) och att alla förskoleassistenter på sikt ska vidareutbildas och/eller valideras till barnskötare. Kommuner som infört yrkesrollen förskoleassistent har framför allt använt den för befintlig personal: Personal som arbetat kortare tid i förskolan och saknar utbildning för arbete med barn har fått sina barnskötartitlar omvandlade till förskoleassistent. Personal som arbetat länge i förskolan men saknat godkänd barnskötarutbildning har ofta fått behålla sin barnskötartitel (Göteborgsregionen, 2022).

### **Roller och ansvar är ofta oklara och odefinierade**

Trots att förskolan har flera yrkesroller med olika utbildningsnivåer, är roller och ansvar i praktiken oklara och odefinierade i många förskolor. I de flesta förskolor görs ingen åtskillnad mellan förskollärares och övriga arbetslagets roll och ansvar, utom möjligen när det gäller utvärdering. I stället betonar man att alla är lika mycket värda och gör samma saker i det dagliga arbetet. Skolinspektionen riktar stark kritik mot detta och menar att detta gör det svårt för förskollärare att stiga fram och ta ansvar för undervisningen (Skolinspektionen, 2018).

### **Liknande satsningar i andra kommuner**

Flera kommuner i Sverige har under de senaste åren satsat på att utbilda förskolepersonal utan utbildning för arbete med barn till barnskötare. Arbetet har varit i projektform eller mer permanent och har omfattat allt från en mindre grupp anställda till flera hundra personer.

Många kommuner har fått medel från Omställningsfonden<sup>3</sup> för satsningar på att validera/utbilda personal till barnskötare, exempelvis Ale, Berg, Ekerö, Enköping, Essunga, Göteborg, Halmstad, Hedemora, Järfälla, Jönköping, Knivsta, Lerum, Lidköping, Linköping, Ludvika, Luleå, Lycksele, Nässjö, Ragunda, Stenungsund, Stockholm, Vallentuna, Vindeln, Vårgårda, Värnamo, Västerås, Ydre, Älvkarleby, Örebro, Örnsköldsvik och Östhammar<sup>4</sup>. Trots att många kommuner har gjort liknande satsningar var det svårt att söka upp mer fördjupad information. Nedan beskrivs några exempel på kommunala satsningar på att validera och utbilda personal i förskolan som saknar utbildning för barn.

Inom **Stockholms stad** arbetar man sedan 2005 med något som kallas ”pedagogisk grundutbildning för förskolepersonal”. Utbildningen kan sökas av personer som är tillsvidareanställda inom förskolan, har arbetat minst två år och saknar pedagogisk utbildning. Utbildningen bekostas av utbildningsförvaltningen, medan de studerande och deras förskolor står för den tid som krävs för utbildningen. Utbildningen består

---

<sup>3</sup> Omställningsfonden är en kollektivavtalsstiftelse som ägs av Sveriges kommuner och regioner (SKR) och finansieras av arbetsgivare anslutna till SKR eller Sobona. Omställningsfonden finansierar förebyggande insatser, stöd för strategisk kompetensförsörjning, kompetens- och omställningsstöd, studiestöd och ekonomiska förmåner. Stiftelsen omfattar 1,3 miljoner anställda inom kommuner, regioner, kommunalförbund och företag anslutna till Sobona.

<sup>4</sup> Mejlväxling med Omställningsfonden 2020-12-09.

av 1 300 poäng och pågår under två terminer. Eleverna har en undervisningsdag i veckan, där utbildningsförvaltningen ersätter förskolan för vikariekostnader den dag i veckan då undervisningen sker. Utbildningen består av validering och lärande på arbetsplatsen (Stockholms stad 2021a). Ingen nyare utvärdering av insatsen finns att hitta på Stockholms stads webbplats, men 2012 skickade utbildningsförvaltningen en enkät till 665 barnskötare som gått barnskötarutbildningen eller en fördjupad fortbildning för barnskötare med äldre utbildning, där 245 personer (37 procent) svarade på enkäten. Av de svarande upplevde 95 procent att deras arbete med hel barngrupp hade utvecklats, 94 procent att deras arbete med enskilda barn hade utvecklats, 91 procent att deras samarbete med kollegor hade utvecklats, 87 procent att deras föräldrakontakt hade utvecklats och 82 procent att deras kontakter med chef rörande arbetet hade utvecklats. Bland de svarande instämde 74 procent i påståendet att chefen värdesätter deras nya kunskaper. Endast 52 procent upplevde att fortbildningen har bidragit till att de fått en bättre löneutveckling. Möjligheten att studera på arbetstid hade stor betydelse för deltagarna. 74 procent angav att det hade mycket stor betydelse för att de skulle kunna genomföra utbildningen, och 20 procent att det hade stor betydelse (Sjöberg, 2012).

**Sundsvalls kommun** har sedan 2020 arbetat med validering och kompletterande utbildning inom barn- och fritidsprogrammet på Komvux. Valideringsmodellen baseras (liksom i Kompetensförstärkning förskola) på den nordiska kvalitetsmodellen för validering. Målgruppen är elever som har en oavslutad utbildning från gymnasiet, har vikarierat som barnskötare och vill ha en fullföljd utbildning. I en artikel om satsningen lyfts lärdomen att klasserna inte får vara för stora, för att kunna individanpassa utbildningen. En annan lärdom är att digitala samtal och digital undervisning har varit svårt för vissa elever, bland annat utrikesfödda med sämre språkkunskaper och elever som har ”dålig motor”. En idé till framtida utveckling som är att studie- och yrkesvägledare ska göra en fördjupad kartläggning redan innan eleven skrivs in på kurserna (något som ingår i Kompetensförstärkning förskolas valideringsmodell). (Nordisk Netværk for Voksnes Læring, 2021)

I **Upplands Bro kommun** validerade och utbildade man 40 personer inom kommunens barnomsorg till barnskötare år 2018. Valideringen bestod av ett underlag som förskolecheferna fick besvara kring de sökandes kompetenser, och underlaget bedömdes av utbildningsanordnaren för att se om utbildningen kunde förkortas. Utbildningen bestod av 1 200 poäng under knappt ett års tid. Medarbetarna fick gå utbildningen på betald arbetstid, men kommunen satte inte in några vikarier när medarbetarna var borta (Omställningsfonden 2021a, SKR 2021a).

I **Örebro kommun** fick tillsvidareanställda barnskötare utan formell utbildning delta i validering under 2017–2019. Planen var att validera mellan 50 och 70 personer under perioden, men det framgår inte hur många som faktiskt deltog. Deltagarna fick 20 veckor på sig att gå igenom alla delkurser och läroplansmål. Deltagarna deltog i kartläggningsamtal utifrån alla delkurser, gjorde teoretiska valideringar i seminarieform och inlämningsuppgifter. Deltagarna arbetade heltid under utbildningen och fick använda flexitid och ledig tid för validering. Det framgår inte om deltagarna gick en utbildning efter valideringen (EPALE, 2021a).

# Resultat

**Det fanns både drivkrafter och hinder för att anmäla sig till projektet. Upplevelserna av validering och utbildning varierade beroende på utbildningsanordnare, kommunens förutsättningar, stöd från kollegor och individuella faktorer. De flesta deltagare upplevde att validering och utbildning gett dem ett stärkt självförtroende i arbetet.**

Detta kapitel består av sex avsnitt. Kapitlet är inte helt kronologiskt eftersom flera av projektets aktiviteter har genomförts parallellt. Delarna är relativt fristående, så det är möjligt att bläddra fram och tillbaka i rapporten.

## **Struktur för resultatkapitlet**

Avsnitt 1: Valideringsmodellen

Avsnitt 2: Utbildningskonceptet

Avsnitt 3: Vem skulle utbildas och valideras?

Avsnitt 4: Förutsättningar för validering och utbildning

Avsnitt 5: Upplevelser av validering och utbildning

Avsnitt 6: Effekter av validering och utbildning

## Valideringsmodellen

**Valideringsmodellen togs fram tidigt i projektet och innehåller flera olika delar och stödmaterial. När valideringen startade visade det sig att två av utbildningsanordnarna inte hade tidigare erfarenhet av validering. Rollen som valideringshandledare användes i högre grad än väntat.**

### En valideringsmodell växer fram

Valideringsmodellen togs fram snabbt och tidigt i projektet: Arbetet påbörjades i mars 2020 och den nya modellen var klar i augusti samma år. Modellen bygger på samma struktur som en nationell valideringsmodell för vård- och omsorgscollege som Validering Väst tidigare var delaktiga i att ta fram. Valideringsmodellen för vård och omsorg tog cirka två år att ta fram, så en fråga i början av projektet var: När man har en tänkt struktur att utgå ifrån – hur mycket kan tiden då kortas ner?

Modellen togs fram av en arbetsgrupp bestående av två medarbetare inom Validering Väst samt yrkeslärare inom barn och fritid. Tanken var från början att involvera två yrkeslärare i arbetet, varav en på heltid. Det finns en poäng med att ha två yrkeslärare för att inte en persons tolkning ska avgöra vad som är centralt, resonerade Validering Väst. Så blev det inte. Det var svårt att hitta någon som kunde ta sig an uppdraget och i slutändan involverades en yrkeslärare på mindre än halvtid, samt ytterligare en yrkeslärare under ett fåtal timmar i början av projektet.

En medarbetare på Validering Väst tog fram strukturen för valideringsmodellen medan yrkesläraren fick stå för ämneskunskapen, fylla strukturen med innehåll, ta fram case och uppgifter. Det innebar mer arbete än planerat för Validering Väst som beskrev att de fick hushålla med yrkeslärarens timmar. Validering Väst bedömde dock att yrkesläraren hade rätt kompetens för uppdraget: hon hade arbetat på barn- och fritidsprogrammet inom vuxenutbildningen med inriktning på validering, och hade behörighet att undervisa i de flesta kurser som ingår i modellen. I arbetet med valideringsmodellen utgick arbetsgruppen från Skolverkets nationella kursplaner: Vilka kunskaper, förmågor och praktiska färdigheter behöver man ha för att uppfylla kraven i kurserna? Målet var att validanden (personen vars kunskaper skulle bedömas) inte skulle behöva visa upp samma sak flera gånger. I den teoretiska delen av valideringen delade man upp kunskapen i mindre bitar och försökte se vilka som överlappade varandra.

I arbetet med modellen hade Validering Väst avstämningar med fackförbundet Kommunal, SKR (Sveriges kommuner och regioner) och Skolverket. Den återkoppling som Validering Väst fick under utvecklingsarbetet var att modellen verkade bra och genomarbetad, men i övrigt fick de få kommentarer. För att kvalitetssäkra valideringsmodellen använde Validering Väst en modell från Nordiska nätverket för vuxnas lärande: Quality model for validation in the nordic countries (Grunnet & Dahler-Larsen, 2014). Validering Väst hade också användning av sitt arbete med tidigare modeller för validering och kunde använda synpunkter de fått på andra material.

## Valideringsmodellens innehåll

Den färdiga valideringsmodellen innehåller flera olika underlag: Översiktlig kartläggning, självskattning, fördjupad kartläggning, bedömningsformulär, överföringstabell och teoretiska uppgifter. Utbildningsanordnarna behövde använda samtliga underlag, förutom de teoretiska uppgifterna. Som stöd till deltagare i projektet tog projektgruppen fram stödmaterialet ”Kompendium till validand” som beskrev hur valideringsprocessen skulle gå till.





Nedan beskrivs övergripande hur valideringsprocessen var tänkt att fungera:





## Roller i valideringsmodellen

Flera roller ingår i valideringsmodellen. Två av rollerna är obligatoriska: *Yrkeslärare* samt *studie- och yrkesvägledare* hos utbildningsanordnaren. Två av rollerna är valbara: *valideringshandledare* eller *referent* på validandens arbetsplats.

Obligatoriska roller (hos utbildningsanordnaren)		Valbara roller (i förskolorna)	
			
Yrkeslärare	Studie- och yrkesvägledare	Valideringshandledare	Referent

Samtliga roller (förutom referent) krävde utbildning via Validering Väst. För yrkeslärare bestod utbildningen av två halvdagar, för studie- och yrkesvägledare en halvdag. För valideringshandledare var utbildningen drygt en halvdag. Utbildningen handlade bland annat om kunskapssyn, valideringens syfte och hörnstenar och synen på lärande. Under projektets gång utbildade Validering Väst 47 yrkeslärare och studie- och yrkesvägledare och ytterligare 111 valideringshandledare.

### Yrkeslärare och studie- och yrkesvägledare

**Studie- och yrkesvägledare** ansvarade för att genomföra den översiktliga kartläggningen av deltagarna, och i slutet av valideringen ansvarade de för att upprätta en individuell studieplan för deltagaren.

**Yrkeslärare** hade det övergripande ansvaret för valideringen. Yrkesläraren skulle genomföra den fördjupade kartläggningen, välja ut arbetsuppgifter för praktisk bedömning, genomföra trepartssamtal med deltagare och eventuell valideringshandledare, välja ut och bedöma de teoretiska uppgifterna och skriva intyg och/eller betyg vid avslutad validering. Yrkesläraren skulle också genomföra den kompletterande utbildningen.

### Valideringshandledare och referenter

**Valideringshandledaren** skulle vara pedagogiskt utbildad personal (barnskötare eller förskollärare) på samma förskola eller i samma kommun som deltagaren. Valideringshandledarens roll var att observera hur deltagaren utförde arbetsuppgifter utan att samtidigt lära ut något. Om förskolan inte hade tillgång till någon valideringshandledare kunde yrkesläraren använda sig av en **referent** – en chef eller kollega som kände validanden väl och som kunde berätta hur validanden arbetar. Yrkesläraren kunde också själv observera eleven i arbetet.

Valideringshandledarna hade från början inte en central plats i projektet. Validering Väst hade erfarenheten att en valideringshandledare kunde höja kvaliteten i valideringen, men inom andra valideringsmodeller hade man haft svårt att få verksamheter att avsätta personal till detta. Förhoppningarna var därför inte höga på att rollen skulle bli särskilt spridd eller använd i projektet:

Vi pratade i början och sa att vi erbjuder utbildning till valideringshandledare också, och är det några verksamheter som skickar sin personal är det trevligt. Anmäler tre personer sig så kör vi en utbildning. Då kan vi se: de som har haft en valideringshandledare, blir det den kvalitetsskillnaden? (Validering Väst, 2021-03-05)

När projektet startade beskrev Validering Väst att långt fler än förväntat anmälde sig till utbildningarna. De totalt 111 valideringshandledare som Validering Väst utbildade fördelade sig på elva av de tolv deltagande kommunerna.

Kommunerna organiserade valideringshandledarna på olika sätt: Sex kommuner utbildade *lokala valideringshandledare* (en eller flera på varje förskola), vilket innebar att handledaren ofta hade arbetat med validanden tidigare. Tre kommuner inrättade *centrala valideringshandledare* som skulle åka ut till andra förskolor. En kommun utbildade en valideringshandledare som bara stöttade sin kollega.

### Vad var rektorernas roll i valideringsprocessen?

En roll som inte nämns i valideringsmodellen är rektorer. I Kompetensförstärkning förskola har dock rektorer ofta varit involverade i flera delar av valideringsprocessen.

I intervjuer med rektorer framgick att de i början av projektet ofta hade en samordnande roll, genom att informera om möjligheten till validering, välja ut deltagare till projektet, utse valideringshandledare och skapa praktiska förutsättningar på arbetsplatsen. Under valideringens gång beskrev flera rektorer att de fortsatte få frågor om validering och utbildning som medarbetarna förväntade sig att de skulle kunna svara på. Rektorerna hade dock ingen fortsatt information. För att hålla sig uppdaterade behövde rektorerna fråga sina medarbetare, där medarbetarna själv valde vad de ville berätta. Medarbetarna hade även varierande förståelse för hur processen faktiskt såg ut.

Flera rektorer hade önskat mer information: både generell information om validering och information om hur det gick för deras medarbetare. Både för att kunna planera schemaläggning och stötta medarbetaren i processen.

Bara liksom ”Nu har vi haft [medarbetare] inne här på kartläggning. Han har fått en studieplan skickad till sig eller vad det nu kan vara. Så att man liksom är med på projektet och kan hålla ihop det, det som är mitt ansvar då. (Rektor Alingsås)

I intervjuer med både yrkeslärare och rektorer framgick att rektorerna ibland har förväntat sig en roll som (det som i valideringsmodellen kallas) *referent*. Rektorerna hörde ibland av sig till yrkeslärarna med synpunkter på hur de hade bedömt validandens kunskaper. Rektorerna upplevde i många fall att de hade en bild av vilka kunskaper medarbetaren hade och saknade, och vissa lyfte att detta hade kunnat tas tillvara mer i valideringsprocessen:

Var i linje ligger den här utbildningen? Kan jag påverka den? Kan jag säga: Jag tycker att [NN] kan alla de här sakerna, men kanske inte det där? (Rektor Mölndal)

Det verkar dock inte som att rektorerna generellt fick möjlighet att vara referenter för sina medarbetare. De flesta kommuner hade valideringshandledare, och dessa var den person som yrkesläraren stämde av deltagarens kunskaper med.

## **Yrkeslärare som saknade tidigare erfarenhet av validering**

För att valideringen skulle genomföras på bästa möjliga sätt ville projektgruppen att utbildningsanordnarna skulle ha tidigare erfarenhet av validering. Yrkeslärare utan erfarenhet av validering skulle behöva en längre startsträcka och mer metodstöd än den korta utbildning som Validering Väst erbjöd inom ramen för projektet. Därför ställdes krav i upphandlingen att utbildningsanordnarna skulle ha ”minst en yrkeslärare som har gedigen erfarenhet av validering som lett till tillgodoräknande av hel kurs eller del av kurs”.

Med facit i hand visade det sig att bara en av de tre vinnande utbildningsanordnarna hade gedigen erfarenhet av validering. Den huvudansvariga yrkesläraren hos utbildningsanordnare C var samma yrkeslärare som deltagit i att ta fram projektets valideringsmodell, och den ansvariga studie- och yrkesvägledaren på C hade tidigare varit projektledare för valideringsprojekt och skrivit en vetenskaplig artikel om validering. Hos de andra två utbildningsanordnarna (A och B) visade det sig när valideringen dragit i gång att de yrkeslärare som skulle ansvara för valideringen saknade tidigare erfarenhet av validering.

Projektgruppen skärpte då skrivningarna i kommande avrop: utbildningsanordnaren behövde namnge den eller de lärare som skulle ansvara för valideringen och beskriva deras erfarenhet av validering. Det tillkom dock inga nya utbildningsanordnare bland de vinnande anbudena, och vid det laget hade yrkeslärarna redan utbildning och erfarenhet av validering – genom Kompetensförstärkning förskola.

### **Metodträffar i validering**

När projektgruppen insåg att yrkeslärarna inte hade den erfarenhet av validering som utlovats drog de slutsatsen att yrkeslärarna behövde mer stöd än den korta utbildning som de erbjudits i början av projektperioden. Våren 2021 stämde projektgruppen av med utbildningsanordnarna om de hade intresse och förutsättningar att delta i metodträffar i validering, vilket samtliga hade. Projektgruppen skickade då in en ändringsansökan till finanslären. När ansökan godkändes några månader senare utökades projektet med metodträffar i validering.

I december 2021 skickade Validering Väst ut ett erbjudande om tre metodträffar per utbildningsanordnare. Vid det laget hade dock intresset och förutsättningarna hos utbildningsanordnarna förändrats. Utbildningsanordnare A och C valde att boka in sig, och deltog i en metodträff vardera. Utifrån Validering Västs anteckningar från träffarna verkar det som att yrkeslärarna inte behövde särskilt mycket metodstöd i det skedet av projektet. Yrkeslärarna använde i stället träffarna till att avrapportera sitt arbete, lyfta hur de hanterat problem, lämna synpunkter på hur valideringsmaterialet skulle kunna utvecklas och göra medskick till projektgruppen. Metodträffarna blev med andra ord framför allt ett verktyg för Validering Väst att få feedback på valideringsmodellen och projektet.

## Utbildningskonceptet

**Utbildningskonceptet bestod av ett antal krav i det förfrågningsunderlag som användes vid upphandling av utbildningsanordnare. Utbildningen skulle bland annat vara individanpassad, verksamhetsintegrerad och genomföras helt eller delvis på distans.**

Projektgruppen förutsatte att de flesta deltagare inte skulle kunna validera en hel utbildning, utan skulle behöva kompletterande utbildning för de delar de inte kunnat validera – eller en hel utbildning i de fall de inte kunnat validera något.

### Analys av medarbetarnas och förskolornas behov

Arbetet med utbildningskonceptet påbörjades våren 2020 av en arbetsgrupp som bestod av Kompetensförstärkning förskolas projektledare samt två processledare. För att samla in synpunkter tillsatte arbetsgruppen en referensgrupp som kallades ”utbildningskonceptgruppen”. Utbildningskonceptgruppen bestod bland annat av en rektor inom förskolan, en HR-strateg, en verksamhetschef och en representant för vuxenutbildningen. Gruppen deltog i en workshop under våren 2020 och fick även svara på skriftliga frågor om exempelvis deltagarnas förväntade IT-kompetens, studievana och behov av språkstöd – och hur utbildningen kunde utformas för att kunna kombineras med förskolans verksamhet.

Utifrån dialogen med utbildningskonceptgruppen kunde arbetsgruppen konstatera att medarbetare på förskolorna hade varierande digital kompetens, att en relativt hög andel var studieovana och att många medarbetare hade annat modersmål än svenska och att det därför fanns behov av språkstöd. Utifrån detta drog man slutsatsen att det behövdes flexibla och individanpassade lösningar.

### Krav på individanpassning, distansundervisning, verksamhetsintegrering och kvalitetsarbete

Resultatet av arbetet blev en kravspecifikation i form av det förfrågningsunderlag som användes vid upphandlingen av utbildningsanordnare. Under rubriken ”Förväntningar på leverantörens utformning av utbildning” fanns fyra punkter: Individanpassning, Distansundervisning, Verksamhetsintegrerad undervisning och Kvalitetsarbete. I tabellen nedan sammanfattas några viktiga delar:

Tabell 6: Projektgruppens krav på utbildningsanordnarnas utformning av utbildningen

Punkter	Sammanfattning av projektets krav
Individanpassning	Utbildningen behöver individanpassas utifrån bland annat språklig bakgrund, studievana, digital kompetens och arbetsplatsens förutsättningar att avsätta tid för studier. Individerna får inte hänvisas till självstudier. Det behöver också finnas en individuell studieplan som ska baseras på resultatet av valideringen, där individen inte ska behöva repetera redan känd kunskap.
Distansundervisning	Utbildningen ska helt eller delvis vara på distans, men utformas på ett sätt som även fungerar för studieovana elever. Distansundervisningen ska vara användarvänlig och tillgänglig och främja en formativ dialog även om lärare och elever inte är inloggade samtidigt.
Verksamhetsintegrerad undervisning	Utbildningen ska vara verksamhetsintegrerad, på det sättet att deltagarna ska kunna arbeta samtidigt som de studerar. Utbildningsmoment och examinationer ska kunna integreras i arbetsvardagen. Leverantören ska även ha dialog med arbetsgivare för att möjliggöra att ta in vikarier vid behov.
Kvalitetsarbete	Leverantören ska ha ett aktivt systematiskt kvalitetsarbete i linje med Skolverkets allmänna råd. (Detta ville projektgruppen lägga till för att säkerställa att det ingick även vid en uppdragsutbildning.)

Att utbildningskonceptet var en kravspecifikation innebar i praktiken att varje utbildningsanordnare hade olika svar på hur de skulle lägga upp utbildningarna.

### Svårigheten i att upphandla utbildning

Även kopplat till utbildningskonceptet innebar upphandlingen ett antal svårigheter för projektgruppen. Ett osäkerhetsmoment var om de personer som skrivit avropssvaren hade förankrat detaljerna i utbildningsupplägget med alla ansvariga yrkeslärare. Projektets krav avvek bara i vissa detaljer från ordinarie barnskötarutbildningar, vilket innebar en risk för att yrkeslärarna arbetade på som vanligt. En av projektgruppens slutsatser i efterhand var att de kanske även hade behövt sätta ett tak för antal deltagare per yrkeslärare, eftersom uppdraget var komplext och eftersom det ställdes stora krav på individuella upplägg.

### Seminarier i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt

En bit in i projektet uppfattade projektgruppen att kursinnehållet kunde vara utmanande för en del deltagare. Det hade även framkommit kritik mot undervisningen hos vissa utbildningsanordnare. Vid ändringsansökan till finansären våren 2021 utökades projektet även med seminarier för yrkeslärare i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt. Ansökan godkändes hösten 2021 och seminarierna drog i gång under våren 2022.

För att genomföra seminarierna tog projektgruppen in två nya medarbetare. Tanken var från början att ha större seminarier, men endast en yrkeslärare anmälde intresse. Insatsen resulterade i att en yrkeslärare hos utbildningsanordnare B fick personlig handledning vid fem tillfällen under våren 2022. Handledningen innehöll samtal om hur yrkesläraren organiserat sina träffar, vilket stöd som eleverna hade fått, hur

undervisningen hade genomförts och former för bedömning. Yrkesläraren fick även i uppgift att föra loggbok och reflektera.

De två nya medarbetarna drog slutsatsen att yrkeslärarna hade behövt mer stöd tidigare i projektet, inte bara i validering utan även i undervisningen:

Det var ett väldigt komplext material för lärarna att jobba med, och de är inte heller så vana att arbeta med validering. Så som jag tänker nu hade det varit bra om vi eller någon annan hade stått till tjänst med stöttning till lärarna väldigt tidigt. [...] De hade behövt utbildning i undervisningen. Man kanske tänker att lärarna redan kan det. Men i nya upplägg och nya former är det jätteutmanande för lärarna att tänka om och tänka nytt. (Medarbetare, språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt)

## Vem skulle utbildas och valideras?

Trots ett stort inledande intresse från kommunerna visade det sig vara svårt att få medarbetare att anmäla sig till projektet. Bland personer som anmält sig var drivkrafterna exempelvis att de uppmuntrats av sin rektor och trodde att utbildningen skulle leda till positiva effekter.

### Att identifiera och rekrytera deltagare

En första kartläggning av utbildningsbehovet i kommunernas förskolor genomfördes 2018 av Branschråd förskola och Förskolenätverket<sup>5</sup>. Den visade att cirka 1 000 av 4 000 anställda barnskötare i Göteborgsregionen saknade utbildning för arbete med barn. Inför ansökan till ESF vintern 2019 frågade projektgruppen utbildningschefer och kontaktpersoner i kommunerna hur många personer de uppskattade att de skulle kunna utbilda inom ett kommande projekt och landade då på totalt 512 personer.

Under augusti 2020 gjorde projektgruppen en uppdaterad kartläggning. Där bedömde kommunerna att 808<sup>6</sup> av deras tillsvidareanställda barnskötare saknade utbildning för arbete med barn och att de hade möjlighet att utbilda 530 av dessa inom ramen för projektet, varav 298 personer till barnskötare och 232 personer till förskoleassistent. Kommunerna bedömde inte antalet deltagare på individnivå utan räknade ut en schablon utifrån vad som skulle kunna fungera för verksamheterna och hur många som skulle kunna tänkas vara intresserade. Samtidigt behövde projektet basera sin planering på antalet deltagare som kommunerna hade beräknat.

### Analys av hinder och drivkrafter för att anmäla sig

Trots flera kartläggningar av kommunernas behov och efterfrågan var det svårt att rekrytera deltagare när utbildningarna startade. Till den första utbildningsomgången i november 2020 var det till och med svårt att fylla de 20 första platserna. För att ta reda på varför arrangerades dialoger och workshops: Projektgruppen höll dialoger

<sup>5</sup> I Förskolenätverket sitter verksamhetschefer från samtliga 13 kommuner i Göteborgsregionen.

<sup>6</sup> Den ursprungliga bedömningen om cirka 1 000 barnskötare baserade sig på samtliga 13 kommuner i Göteborgsregionen, medan uppskattningen om 808 barnskötare baserade sig på de 10 kommuner som ingick i projektet hösten 2020.

med Förskolenätverket, Branschråd förskola samt fackliga representanter. Utvärderaren höll en workshop med kontaktpersonerna i kommunerna.

### Hypoteser om möjliga hinder

På aggregerad nivå gick det att se sex olika teman i de fyra gruppernas hypoteser om varför inte fler medarbetare hade anmält sig till projektet:

**Tabell 7: Hypoteser om varför medarbetare inte anmält sig till Kompetensförstärkning förskola**

Tema	Sammanfattning av gruppernas resonemang
Stress	Det är stressigt att arbeta och studera samtidigt. Personen kan också känna samvetsstress gentemot kollegor, barn och vårdnadshavare om hen behöver gå ifrån barngruppen under validering och utbildning.
Ekonomi	Personen har inte råd att söka tjänstledighet på deltid för studier. Personen tror inte att utbildningen kommer att resultera i höjd lön.
Självförtroende	Personen kan vara studieovan och tveksam till om hen klarar av en utbildning. Personen kanske inte heller vågar anmäla intresse.
Inget upplevt behov	Personen upplever inte att hen behöver en utbildning. Hen upplever att hen har tillräcklig kunskap och/eller har en trygg anställning med en fast plats i ett arbetslag. Det kan också handla om att personen inte tror att utbildningen leder till utökat ansvar.
Inte rätt utbildning	Personen vill hellre utbilda sig till förskollärare.
Inte rätt tillfälle	Personen närmar sig pension och vill inte påbörja en utbildning sent i arbetslivet (vilket skulle kunna vara så tidigt som vid 50). Personen är inte i tjänst när erbjudandet om utbildning kom, exempelvis på grund av föräldraledighet eller sjukskrivning. Personen kan också redan delta i en annan utbildning (vissa kommuner har under projektperioden erbjudit andra utbildningar till barnskötare eller förskollärare).

Det är svårt att säga vilket underlag grupperna baserade sina resonemang på, om det handlade om enstaka fall, större grupper eller antaganden utifrån deras kännedom om förskolans verksamhet.

### Hypoteser om möjliga drivkrafter

I den workshop som utvärderaren höll med kontaktpersonerna lyftes (utöver hinder) även vad de uppfattat som drivkrafter för personal att anmäla sig. En central faktor som kontaktpersonerna lyfte var att individen hade motiverats av sin rektor: Rektorn kunde anta att en person skulle gynnas av utbildningen och var motiverad att stanna i yrket. Kontaktpersonerna kunde ge exempel på personer som ville delta men som avrått av sin rektor med motiveringen att de inte klarar av utbildningen.

Genom att slå ihop hypoteser om hinder och drivkrafter gick det att ta fram en hypotes om den mest sannolika deltagaren, en person som:

- Är mellan 18 och 49 år
- Ser en framtid i yrket på lång sikt
- Personligen har motiverats av sin rektor att delta
- Har studievana och/eller tror på sin egen förmåga att klara av utbildningen
- Tror att deltagandet kommer att leda till positiva effekter, exempelvis höjd lön, utökat ansvar och/eller högre kompetens

- Har tillräckligt mycket ledig tid för att studera utöver arbetet
- Har råd att ta tjänstledigt för studier vid behov.

I efterföljande intervjuer med deltagare framgick att den inledande analysen av möjliga hinder och drivkrafter åtminstone delvis speglade deras beskrivningar av varför de anmälde sig till Kompetensförstärkning förskola, och vad som var försvårande omständigheter.

## Initiativ för att öka intresset för projektet

För att öka intresset för utbildningarna utökades informationen om projektet. Projektgruppen lade mycket tid på att få kommunerna att sprida projektets informationsmaterial till rektorer i förskolorna ("Till dig som har personal som saknar utbildning för arbete med barn") respektive potentiella deltagare ("Nu har du möjlighet att utbilda dig till barnskötare eller förskoleassistent"). Kontakten med rektorer och deltagare gick via projektets kontaktpersoner i kommunerna.

Kontaktpersonerna arrangerade också informationsträffar. En enkät till kommunerna i maj 2021 visade att fem av de elva kommuner som vid den tidpunkten ingick i projektet hade haft *flera* centrala informationsträffar (med samtliga berörda parter i kommunen). En av kommunerna hade *en* central informationsträff och en kommun hade haft flera mindre informationsträffar med rektorer i förskolan och fackliga ombud. Fyra kommuner hade inte några träffar. Enkäten visade också att åtta av elva kommuner hade skickat projektets informationsblad till rektorer, att två kommuner hade skickat informationen till rektorer samt ett urval av personal och att en kommun hade skickat informationen till alla rektorer och all personal.

Efter stora insatser från projektgruppen och kommunerna var cirka 150 personer anmälda till projektet i december 2020, en siffra som ett drygt år senare landade på totalt 250 personer.

## Vilka erbjöds att vara med?

Kompetensförstärkning förskola var tänkt att erbjudas till tillsvidareanställd personal i kommunala förskolor i Göteborgsregionen som saknade utbildning för arbete med barn. Projektgruppen hade planerat och budgeterat för att utbilda 530 personer, vilket innebar att kommunerna i princip kunde utbilda alla de hade kapacitet för.

## Lokala urvalskriterier

I intervjuer och enkäter framgick att kommunerna ibland hade ytterligare eller andra urvalskriterier för deltagare än de som satts upp av projektgruppen. Tre av kommunerna hade *breddat* urvalskriterierna: utöver tillsvidareanställd personal gick erbjudandet även till visstidsanställda. Vissa kommuner hade *avgränsat* urvalskriterierna, och begränsade vilka som fick anmäla sig utifrån exempelvis antal år personen varit anställd i förskolan eller tidigare studier.

Några av de rektorer som intervjuades inom ramen för utvärderingen beskrev att de dessutom hade gjort ett personligt urval. Rektorerna hade i dessa fall valt ut de



medarbetare som de bedömde hade bäst förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen, utifrån exempelvis läsförmåga eller språkkunskaper. En rektor beskrev att hen hade prioriterat sina duktigaste medarbetare, för att vara säker på att de fick plats. En annan rektor beskrev att medarbetare fick anmäla intresse till utbildningsförvaltningen, men att hen fick lägga in veto:

Ur ett språkligt perspektiv var det viktigt att kunna tillgodogöra sig utbildningen och kunna ha en förmåga att också läsa litteratur och att det skulle finnas både möjlighet till input och output så att säga. (Rektor Partille)

Rektorerna beskrev att de under längre tid hade peppat de medarbetare som de ville satsa på och behålla i verksamheten – och när Kompetensförstärkning förskola dök upp var det framför allt en fråga om timing.

### **Vad tänkte sig rektorerna att utbildningen skulle bidra till?**

De intervjuade rektorerna var samstämmiga i att det är viktigt att personalen i förskolan har utbildning för arbete med barn.

För medarbetarna såg rektorerna ett stort värde i utbildning: de får samma status i verksamheten som andra utbildade barnskötare, de får en bättre löneutveckling och de kan söka tjänster på andra förskolor. Rektorerna menade också att utbildning leder till att yrket blir meningsfullt och bidrar till yrkesstolthet. Men framför allt såg rektorerna ett stort värde för verksamheten och barnen: Utbildning höjer kvaliteten i förskolan och tillför ny kunskap till arbetslaget. Rektorerna förväntade sig också att medarbetarna lättare skulle kunna tillgodogöra sig annan kompetensutveckling:

Om jag till exempel tar del av en föreläsning på förmiddagen utifrån den kunskapsnivån som jag är nu, eller om jag tar del av den föreläsningen utifrån en mycket högre kunskap, då hör jag ju olika saker och förstår ju olika saker utifrån vad den föreläsaren säger och kan då ingå i de fördjupade reflektionssamtalen på eftermiddagen med en annan ingång. (Rektor Härryda)

En kärna i rektorernas svar var att utbildning leder till ett annat sätt att reflektera kring verksamheten, och gör det lättare att bidra i de pedagogiska diskussionerna.

Personal utan utbildning för arbete med barn tar ofta ett liknande ansvar som utbildad personal. Även om vissa rektorer tänkte sig att medarbetarna skulle kunna ta på sig nya arbetsuppgifter efter utbildningen, så handlade svaren framför allt om att de förväntade sig en större trygghet i yrkesrollen:

Man blir tryggare och säkrare i sin roll och vet vad man ska göra. [...] När man blir trygg i sin roll så flyter det ju på bättre på alla sätt tänker jag. Man frågar inte lika mycket, man är inte lika obenägen att ta egna beslut. Man vet vad man gör på ett annat sätt helt enkelt. (Rektor Göteborg)

### **Varför anmälde sig deltagarna?**

Även om kommuner och rektorer varit delaktiga i urvalet av deltagare, låg valet i slutändan på deltagarna själva. Bland de intervjuade deltagarna fanns mycket som förenade i drivkrafterna att anmäla sig till projektet.

## Uppmuntran från chef

Ett genomgående tema var att deltagarna blivit *uppmuntrade av sin chef* att anmäla sig. De deltagare som inte tog upp att de hade blivit aktivt uppmuntrade av sin chef hade diskuterat beslutet med sin chef och visste att chefen värdesatte utbildning.

Hon har uppmuntrat oss till att göra den, hon har sett till att det ska gå vägen för oss. Jag tycker att hon har varit stöttande på det sättet, hon har tyckt att det har varit roligt och bra, både för hennes skull att ha personal som är utbildad och det ökar även... för barnens skull och deras utveckling. (IP8)

## Intresse för studier – men inte nödvändigtvis studievana

Ett genomgående tema var också att deltagarna tidigare hade planerat eller försökt vidareutbilda sig. De hade ofta ett intresse för utbildning och för att lära sig nya saker – men inte nödvändigtvis studievana eller tro på sin egen förmåga.

Tre av deltagarna hade tidigare fått erbjudanden om att utbilda sig till barnskötare. Två av dem hade börjat utbilda sig men hoppat av, varav en hade hoppat av två utbildningar. En hade tidigare tackat nej till utbildning för att det inte fungerade utifrån hens livssituation just då. Att anmäla sig till Kompetensförstärkning förskola blev en ny chans.

Fyra av de intervjuade deltagarna ville egentligen utbilda sig till förskollärare. Två av dem hade tidigare anmält sig till förskollärarytbildningen, men visade sig sakna enstaka kurser. Att först behöva läsa in den saknade kursen upplevdes som ett stort hinder. En person hade planerat att söka förskollärarytbildningen för yrkesverksamma, men när kraven på antal år i yrket höjdes från tre till fem år var den vägen stängd i ytterligare ett par år. En person ville studera till barnskötare som ett steg mot att bli förskollärare, i tron att pedagogikkurserna skulle gå att tillgodoräkna sig (vilket de dock inte gör). Dessa personer upplevde att det var en lägre tröskel till barnskötarytbildningen än till förskollärarytbildningen.

Även om deltagarna var intresserade av studier så beskrev de inte alltid att de hade studievana. För dessa var uppmuntran från chefen ofta viktigt för att våga anmäla sig.

Jag kanske inte är så bra på att uttrycka mig, jag har lite svårt ibland för det och det är ett tag sedan man satt på bänken och pluggade. Det var lite skräckblandad förtjusning, men jag var väldigt taggad, men osäkert vad jag tackade ja till. (IP10)

## Barnskötartiteln som drivkraft

För några av deltagarna var det viktigt att få eller behålla titeln barnskötare. Vissa hade anmält sig för att undvika att skrivas om till förskoleassistenter. En av deltagarna hade en kortare barnskötarytbildning än det överenskomna regionala kurspaketet på 1 300 poäng och anmälde sig för att få behålla sin titel:

Om jag inte var med på den här utbildningen, då skulle de ta bort min titel som barnskötare och skriva i stället förskoleassistent. Jag sa att jag vill inte förlora min titel, då måste jag göra det. Jag jobbade väldigt mycket när jag gjorde det och då vill jag inte bara att det ska försvinna för det var väldigt kämpigt när jag läste till barnskötare. (IP6)

Deltagarna upplevde att titeln som barnskötare innebar en högre status än att vara förskoleassistent eller utbildad barnskötare. Ett par av deltagarna beskrev att det varit jobbigt att behöva refereras till som ”utbildad barnskötare”. Flera deltagare lyfte vikten av att ha en barnskötarutbildning formellt och på papper: Det ger självförtroende – och möjlighet att söka andra arbeten i framtiden.

### **Positivt att kunna utbilda sig efter många år i yrket**

I dialogen med kontaktpersoner i kommunerna fanns en hypotes om att medarbetare kanske inte vill påbörja en utbildning sent i arbetslivet, vilket skulle kunna vara så tidigt som vid 50 års ålder. Av de intervjuade deltagarna var sex personer över 50 år och samtliga såg positivt på möjligheten att kunna utbilda sig:

Jag kände det som en utmaning för mig själv, jag har jobbat så många år [...] Jag hade fått behålla min titel som barnskötare ändå, men när man får ett erbjudande om att hoppa på en utbildning som inte kostar något [...] det tyckte jag passade mig perfekt, jag tyckte att det var ett toppenerbjudande att få. (IP11)

### **En tro på att utbildningen leder till positiva effekter i arbetet**

Några av deltagarna beskrev att de trodde att utbildningen skulle leda till positiva effekter i arbetet: att de skulle få mer ansvar och kunna bidra till en bättre utbildning för barnen.

Miljön formar barnen, det är jätteviktigt att man går vidare, man läser och man utvecklar, får mer kunskap. Jag tycker det är viktigt och det är därför jag vill gärna gå vidare och läsa. (IP2)

Flera deltagare utgick också från att utbildningen skulle påverka deras lön. En deltagare som jobbat länge i förskolan beskrev att lönerna tidigare satts utifrån ”erfarenhet och hur man är”, men att de nu börjat utgå från utbildning. Att vara med i löneutvecklingen bland andra barnskötare var en viktig drivkraft.

En av deltagarna såg också utbildningen som en nyckel till att få tillgång till samma kompetensutveckling som sina kollegor:

Ibland det kommer olika kurser, olika utbildningar, som till exempel en vecka, tre dagar. Förut jag kunde inte delta, de sa för att jag har ingen utbildning. Men jag vill att efter den utbildningen får jag lov att delta i olika möten, olika utbildningar, för jag vill gärna lära mig mer och mer. Det är väldigt bra, det är den som jag vill verkligen. (IP1)

### **Möjligheten till validering och att kombinera utbildning och arbete**

Även om det funnits andra erbjudanden om att utbilda sig till barnskötare fanns det två avgörande faktorer för att anmäla sig till just Kompetensförstärkning förskola: Möjligheten till validering och möjligheten att kombinera utbildning med arbete.

Deltagarna hade generellt en bild av att validering var en enkel och snabb väg till en barnskötarutbildning, en bild de ofta hade fått av kollegor och chefer. Deltagarna såg framför sig att de skulle kunna tillgodoräkna sig större delen av utbildningen genom valideringen.

Alla trodde att utbildningen kommer att bli så att jag kommer att skriva något litet eller prata två timmar och sen kommer jag att få diplom [skrattar]. (IP3)

Flera deltagare såg också möjligheten att kombinera utbildning med arbete som avgörande för att anmäla sig till just Kompetensförstärkning förskola. Deltagarna ville eller kunde generellt inte ta tjänstledigt för studier under längre perioder.

## Förutsättningar för validering och utbildning

**En viktig faktor för deltagarnas förutsättningar att klara av validering och utbildning var vilka förutsättningar de fick av sin kommun, sin rektor och sina kollegor. Deltagarnas individuella förutsättningar påverkade också.**

Deltagarna hade i praktiken olika förutsättningar att delta i validering och utbildning, något som yrkeslärarna i intervjuer beskrev som ett dilemma. Det fanns ingen samsyn mellan kommuner och rektorer om hur de kunde ge deltagarna bästa möjliga förutsättningar att klara av sina studier.

### Skilda förutsättningar i olika kommuner

När det kommer till deltagarnas praktiska förutsättningar att delta i validering och utbildning fattade varje kommun egna beslut: Om möjligheten att studera på betald arbetstid, om ersättning till förskolorna för vikariekostnader, om ersättning för kurslitteratur och hur man organiserade arbetet med valideringshandledare.

### Studier på arbetstid eller fritid

En viktig faktor för deltagarna var om de hade möjlighet att studera på betald arbetstid eller om de fick genomföra större delen av sin validering och utbildning på kvällar och helger. En yrkeslärare konstaterade att de deltagare som fick avsätta arbetstid hade lättare att klara av sina studier:

Vissa får en heldag, andra får en halvdag, andra får inget alls, kanske får två timmar med rektors goda vilja. Men det känns ju som att det är ett jämnare flöde för de som har avsatt tid och har stöttning på det sättet. Och det är väl ganska självklart egentligen [...] För mig framstår det som att rektorerna, eller kommunen, eller vem det nu är som har gett tiden vill satsa och vill ge det här liksom. (Yrkeslärare, utbildningsanordnare B)

Av enkäten till kontaktpersonerna i kommunerna framgick att sex kommuner i någon utsträckning gav deltagarna tjänstledighet med lön för att delta i projektet. Fyra av dessa förtydligade att tjänstledigheten motsvarande ”10 procent”, ”15 procent”, ”10 timmar i månaden” eller för ”alla lärarledda moment”.

Deltagarnas beskrivningar stämde dock inte alltid överens med vad deras kommun hade uppgett. Förutsättningarna att studera på arbetstid verkade snarare bero på rektorn: enskilda deltagare hade både mer och mindre generösa förutsättningar än kommunen beslutat om. En deltagare i en kommun som angett att de *inte* gav deltagarna tjänstledighet med lön för studier svarade exempelvis så här:

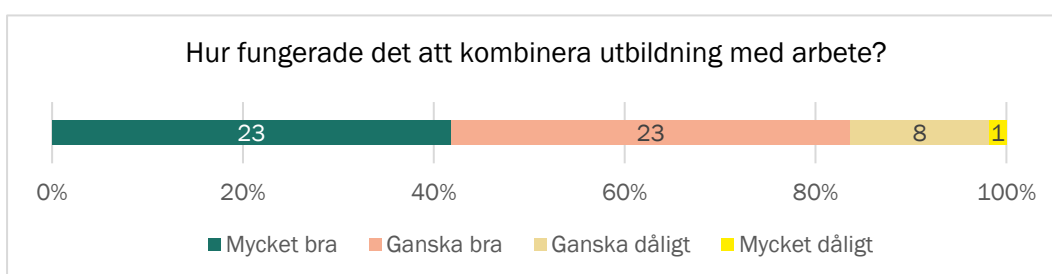
Jag fick ta precis så mycket som jag kände och ville för min chef. Hon sa när ni behöver vikarie för dig så sätter vi bara in det [...] Hon vill ju helst att man kanske tog en heldag nån gång då och då, så man kunde sitta. (IP5)

En deltagare i en kommun som uppgett att deltagare *fick* tjänstledighet med lön för studier beskrev att hen fick studera på arbetstid en dag i veckan (mer än kommunen uppgit), men hade noterat att andra medarbetare i kommunen inte ens hade fått information om möjligheten att studera på arbetstid:

Min chef vill ju verkligen att jag gör detta. Och jag har till och med fått ledigt på onsdagarna för att plugga [...] Så är det inte alls på alla ställen i [kommun]. Jag har ju snackat med en del klasskamrater och deras chefer har inte ens talat om att [kommun] har gjort den dealen, att man kan få läsa en dag i veckan på arbetstid. (IP4)

Av de deltagare som inte fick studera på betald arbetstid lyfte flera att de hade behövt mer tid. De flesta var överens om att det var krävande att arbeta heltid och samtidigt utbilda sig. Några löste situationen genom att periodvis ta tjänstledigt (utan lön), genom att ta ut semesterdagar och/eller genom att byta arbetspass med kollegor.

I enkäten till deltagare ställdes frågan hur det fungerade att kombinera validering/utbildning med arbete. 55 personer valde att svara på frågan. Svaren visade att det över lag fungerade mycket eller ganska bra. I fritextsvaren framkom dock önskemål om att få mer tid för att kunna fokusera på sina studier.



## Ersättning för vikariekostnader och kurslitteratur

En annan ekonomisk fråga där kommunerna skilde sig åt var om kommunen gav förskolorna ersättning för vikariekostnader. Nio av de elva svarande kommunerna angav att de uppmanade förskolorna att ta in vikarier när personal var frånvarande för utbildning – men bara tre kommuner angav att de gav förskolorna ersättning för vikariekostnader (varav en kommun hade ett tak på 10 timmar i månaden).

Samtliga kommuner uppgav att de gav deltagarna ersättning för kurslitteratur, varav de flesta ersatte hela kostnaden medan en kommun ersatte kostnader upp till 500 kronor. Hur det fungerade i praktiken verkar ha varit upp till rektorn.

## Skilda förutsättningar i olika förskolor

Förutsättningarna att klara av validering och utbildning berodde också på vilket stöd deltagaren fick av sin rektor och sina kollegor. De deltagare som fick ett bra stöd på arbetsplatsen lyfte ofta att detta var avgörande. Det var dock ibland svårt för förskolorna att lösa bemanning och schemaläggning när deltagaren var borta.

## Bemanning och schemaläggning

Alla rektorer var inte beredda på hur mycket utbildningen skulle påverka verksamheten, vilket verkar ha skapat svårigheter när projektet drog i gång. Kompetensförstärkning förskola skilde sig från andra barnskötarutbildningar genom att delar av validering och utbildning skulle äga rum på arbetsplatsen. Vissa rektorer hade utgått från att det bara skulle handla om mindre delar, och blev förvånade när även exempelvis föreläsningar var schemalagda på arbetstid:

Att man har uppgifter som man gör liksom på sin arbetsplats är helt okej, men just det här att behöva gå ifrån och sitta på information eller föreläsningar eller vad det nu är, det var jag inte riktigt beredd på. Utan att jag tänkte väl att man skulle kunna göra allting utanför sin arbetstid. (Rektor Göteborg)

Att större delen av projektet pågick under en pandemi påverkade också förskolornas förutsättningar att skapa utrymme för medarbetarna. Förskolorna hade mer sjukfrånvaro än i vanliga fall – och begränsade möjligheter att ta in vikarier. Pandemin verkar också ha inneburit att förskolorna inte alltid tillämpade de villkor som kommunen beslutat om. I enkäten till deltagare beskrev exempelvis en deltagare sina förutsättningar så här:

Jag kunde inte ta ut mina två dagar till plugg/veckan som jag hade rätt till. Jag jobbade 10–12 timmar 4 dagar/veckan utan rast + plugg fram till kl. 00.00 på natten för att klara av dessa två åren + försöka finnas för min familj. (Enkät svar, deltagare)

På stora förskolor verkar bemanningen ha varit lättare att lösa. En rektor på en förskola med många anställda upplevde att det gick att ”stuva om” i personalgruppen för att skapa förutsättningar för medarbetarna att studera. En annan rektor gav äran åt en ”extremt duktig schemaläggare”. Ett par rektorer lyfte vikten av en nära dialog mellan rektor och deltagare för att planeringen skulle fungera. Något som underlättade för rektorerna var att utbildningen var digital: Det krävdes ingen tid för förflyttning, medarbetaren kunde gå direkt från en barngrupp till det digitala mötet.

## Stöd och delaktighet från kollegor

Flera deltagare beskrev att deras kollegor hjälpte till att skapa förutsättningar för dem att klara av validering och utbildning. I intervjuer med både deltagare och rektorer framträdde generellt en bild av solidariska arbetsplatser där man såg det som viktigt att ens kollega fick möjlighet att utbilda sig. Deltagare som inte fick avsätta arbetstid för studier kunde ibland få hjälp av kollegor att göra det ändå.

Ibland när det var lugnt, då kunde de säga, det är jättelugnt nu. Om du har något att läsa eller att göra med din skola så kan du sitta med det. [...] Då kunde jag sitta en timma och kanske svara på några frågor eller försöka skriva på det jag höll på med. [...] Vi är en väldigt bra arbetsgrupp och man vet att det var något som var väldigt viktigt för mig och det hjälpte mina arbetskamrater till med. Jag hade väldigt bra stöd. (IP6)

Flera deltagare beskrev att deras kollegor var involverade genom att deltagarna exempelvis diskuterade inlämningsuppgifter med dem, fick återkoppling eller bekräftelse på sina resonemang, diskuterade den aktuella frågan, eller fick beröm.

## Individuella förutsättningar

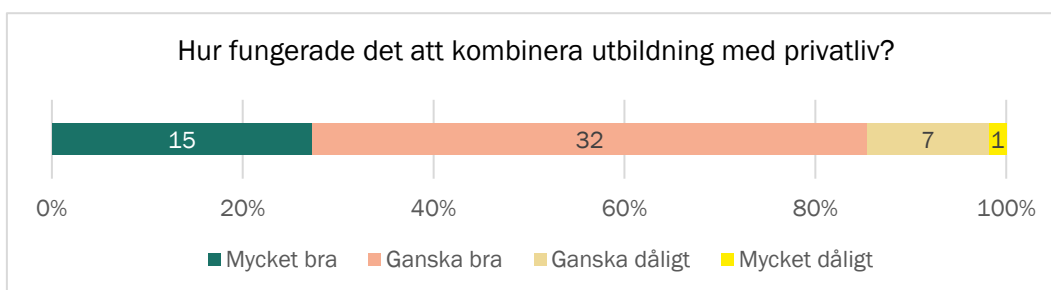
Deltagarnas förutsättningar att klara av validering och utbildning berodde också på individuella faktorer. Några av de teman som kom upp i intervjuerna var familjeförhållanden, kunskaper i svenska, förmåga och intresse för att läsa och skriva och förkunskaper (utbildningsbakgrund och roll i förskolan).

## Familjeförhållanden

Att delta i validering och utbildning samtidigt som deltagaren (i många fall) arbetade heltid krävde att deltagaren hade ledig tid på eftermiddagar, kvällar och helger för att läsa in kurslitteratur och skriva inlämningsuppgifter.

En deltagare med barn beskrev att det fungerade att delta genom att ta ut semesterdagar och genom att kollegor skapade möjligheter för studier på arbetstid. Flera deltagare som *inte* hade (små) barn tog upp att det varit en viktig förutsättning, eftersom de kunde studera när de ville eller orkade. Men även deltagare som inte hade barn lyfte ibland att det inneburit mycket stress att få ihop utbildning, arbete, familjemiddagar, födelsedagar, matlagning, städning och hushållsarbete.

I enkäten till deltagare ställdes frågan hur det fungerade att kombinera validering/utbildning med privatlivet (familj, vänner, fritid). 55 personer valde att svara på frågan. Mer än hälften av de svarande tyckte att det fungerade ganska bra.



## Kunskaper i svenska

Både yrkeslärare och deltagare lyfte vikten av att ha tillräckliga kunskaper i svenska för att klara av validering och utbildning. Utan tillräckliga kunskaper i svenska blev det svårare att klara sina studier och/eller innebar att deltagaren behövde mer tid.

Samtliga yrkeslärare beskrev att de erbjöd språkstöd till deltagare som inte hade tillräckliga kunskaper i svenska. Utbildningsanordnare C konstaterade dock att det språkstödande arbetet inte alltid var tillräckligt. Att ha ett vardagsspråk är inte samma sak som att kunna ta till sig en utbildning.

För deltagarna kunde bristande kunskaper i svenska även innebära ett större praktiskt hinder: För att få läsa den svenska som ingår i kurspaketet behövde man ha läst svenska på grundskolenivå. Elever kunde ibland ha tillräckliga språkkunskaper för att läsa yrkesämnen, naturkunskap och samhällskunskap – men behövde komplettera med grundskolesvenska för att få läsa den sista kursen. Att läsa in grundskolesvenska var däremot inte en del av Kompetensförstärkning förskola.

Yrkesläraren från utbildningsanordnare C tyckte att rektorerna borde ha kartlagt deltagarnas utbildning i svenska inför anmälan, och att de som saknade grundskolesvenska borde ha fått mer transparent information innan anmälan. Det förekom att personer kände sig lurade när de fick reda på att de inte kunde läsa hela barnskötarutbildningen. Yrkesläraren önskade att hen i dessa fall skulle ha mandat



att rekommendera utbildningsväg: exempelvis att läsa till förskoleassistent, komplettera med grundskolesvenska och läsa vidare till barnskötare senare.

### **Förmåga och intresse för att läsa och skriva**

Deltagarna i Kompetensförstärkning förskola behövde läsa kurslitteratur och skriva inlämningsuppgifter. Hur deltagarna upplevde detta verkade hänga samman med förmåga och intresse för att läsa och skriva. En del i detta handlade om kunskaper i svenska, men i intervjuer med deltagare som hade svenska som andraspråk framträdde i flera fall ett brinnande intresse för att läsa, skriva och lära sig nya saker – ett intresse som överskuggade eventuella svårigheter att hitta rätt ord på svenska eller att sätta orden i rätt ordning.

Förmågan att läsa och skriva hänger också ihop med studievana. Yrkeslärarna kunde se att elever med studievana hade lättare att formulera sig i skrift och lättare att läsa in det de behövde. En av yrkeslärarna lyfte dock att hen blivit positivt överraskad av deltagare som inte suttit i skolbänken på många år. I intervjuer med rektorer och yrkeslärare lyftes även vikten av studiemotivation och studieteknik. Alla deltagare var inte lika motiverade att ta till sig av kursinnehållet, och det påverkade intresset för att läsa litteraturen och skriva inlämningsuppgifterna. Alla deltagare hade inte heller någon studieteknik sedan innan, och även om de var motiverade kunde bristen på studieteknik leda till stor stress.

En av de intervjuade deltagarna hade läs- och skrivsvårigheter, vilket resulterade i att hen fick lägga mycket tid på sina studier. En annan deltagare hade koncentrationssvårigheter, och fick kämpa med att hitta strategier. Hen hade svårt att hitta en egen drivkraft och motivation i distansundervisningen, och försökte lösa detta genom att sitta hemma hos vänner och studera.

### **Förkunskaper genom utbildningsbakgrund och roll på förskolan**

Flera av deltagarna beskrev att de hade gått andra utbildningar som de haft användning av i Kompetensförstärkning förskola. En av de intervjuade deltagarna hade redan lång yrkeserfarenhet och utbildning för att arbeta med barn från ett annat land, men fick fly från sitt land och hade ”inga papper, ingenting när jag kom till Sverige” och hade därför ”ingen utbildning här”. Deltagaren upplevde dock att den utländska yrkeserfarenheten inte alltid gick att översätta till en svensk kontext, eftersom förskolan i det landet var organiserad på ett annat sätt än i Sverige.

Deltagarna hade också haft olika roller på förskolan. Det handlade dels om att rollen som barnskötare utan utbildning innebar olika saker på olika förskolor, och att rollen hade förändrats över tid. Deltagare som arbetat länge i förskolan hade tidigare ofta haft samma ansvar som förskollärarna och lärt sig mycket genom det.

Både yrkeslärare och deltagare konstaterade att deltagarnas förkunskaper också berodde på vilka barn som gått på deras förskola: Om förskolan haft ett barn med allergier behövde all personal lära sig rutinerna kring allergi, och om förskolan haft barn med särskilda behov av stöd behövde de sätta sig in i specialpedagogik.

## Upplevelser av validering och utbildning

**De tre utbildningsanordnarna tillämpade valideringsmodellen på olika sätt och hade olika upplägg för den kompletterande utbildningen. Tillsammans med de faktorer som nämndes i tidigare kapitel innebar detta att deltagarnas upplevelser av validering och utbildning varierade.**

Detta kapitel beskriver validering och utbildning utifrån hur projektgruppen har tänkt sig att processen ska gå till: Information, kartläggning, praktisk bedömning, teoretisk bedömning, prövning och kompletterande utbildning. I kapitlet beskrivs också vilken utbildningsanordnare deltagarna haft, för att illustrera hur valideringsmodellen och utbildningskonceptet tillämpats i praktiken.

### Variationer mellan utbildningsanordnare

Något som blev tydligt i analysen av intervjumaterialet var att deltagarnas upplevelser av valideringen varierade beroende på vilken utbildningsanordnare de haft. Detta berodde sannolikt på att utbildningsanordnarna tillämpade valideringsmodellen på olika sätt och utifrån olika förkunskaper.

Som vi såg i tidigare kapitel hade endast **utbildningsanordnare C** tidigare utbildning och erfarenhet av validering. Utbildningsanordnare C hade också tidigare erfarenhet av den specifika valideringsmodellen, då en av deras yrkeslärare hade varit involverad i att ta fram modellen. Utbildningsanordnare C tillämpade under hela projektperioden valideringsmodellen på det sätt som var tänkt.

**Utbildningsanordnare A** saknade tidigare erfarenhet av validering, trots att de uppgett detta i sitt anbud och trots att det var ett uttryckligt krav i upphandlingen. Utbildningsanordnare A tillämpade inledningsvis valideringsmodellen på ett sätt som projektgruppen och Validering Väst bedömde var felaktigt. Efter att projektgruppen och Validering Väst haft ett flertal möten med de ansvariga yrkeslärarna och rektorn hos utbildningsanordnaren bedömde dock projektgruppen att valideringen i slutändan genomfördes på det sätt som var tänkt.

**Utbildningsanordnare B** saknade också tidigare erfarenhet av validering, trots att de uppgett detta i sitt anbud. Utbildningsanordnare B genomförde inte validering och utbildning i den ordning som projektgruppen tänkt, utan genomförde validering och utbildning parallellt. Det fanns under hela projektperioden frågetecken från både projektgruppen, Validering Väst, deltagare och rektorer om utbildningsanordnare B verkligen validerat de kunskaper deltagarna skaffat utanför det formella utbildningssystemet, eller om deltagarna bara fått möjlighet att tillgodoräkna sig de kurser som de redan läst. Utbildningsanordnaren menade dock att så var fallet.

### Steg 1: Information om validering och utbildning

Att nå ut med information om validering och utbildning var viktigt för projektgruppen. Både för att rektorer och personal skulle känna till att projektet hade startat och för att de skulle förstå hur just denna validering och utbildning gick till.

En utmaning för projektgruppen var att de inte hade direktkontakt med förskolorna: all information gick ut via kontaktpersoner i kommunerna. Därför var det viktigt med tydliga och enkla informationsblad och att kontaktpersonerna fick den information de behövde för att kunna svara på följdfrågor. En annan utmaning var att projektgruppen inte kunde svara på alla frågor. Många praktiska frågor var upp till respektive kommun att besluta om och kommunicera.

En av de viktigaste frågorna för både deltagare och rektorer var det däremot ingen som inledningsvis kunde svara på: Hur lång tid skulle validering och utbildning ta? Tanken var att innehåll och omfattning skulle utgå från individens förkunskaper. Även om informationen var tydlig på den punkten fanns starka förväntningar bland både deltagare och rektorer om att *just min* eller *just min medarbetares* utbildning skulle vara kort. Oavsett om medarbetaren arbetat i två eller tjugotvå år förutsatte man att mycket skulle gå att validera.

## Behov av att samordna kommun och utbildningsanordnare

När deltagarna hade anmält sig till projektet behövde deltagare och rektorer praktisk information: När börjar valideringen? När har deltagarna föreläsningar? Hur mycket tid behöver valideringshandledaren avsätta? I och med att delar av valideringen skulle äga rum på arbetsplatsen behövde rektorerna ha en långsiktig planering och förutsättningar att lägga scheman för personalen. I intervjuerna tog några av rektorerna upp att de tidigt hade behövt möten mellan kommunen och utbildningsanordnaren. En rektor beskriver att det dröjde flera månader innan ett sådant möte genomfördes, och då på kommunens initiativ. Rektorerna hade också velat ha en beskrivning av ansvarsfördelningen mellan utbildningsanordnaren och kommunen, och förtydliganden om vad som behövde genomföras på arbetstid.

## Steg 2: Kartläggning

Under kartläggningen skulle studie- och yrkesvägledare, yrkeslärare och validand (personen som skulle valideras) reda ut vilka kunskaper validanden hade med sig sedan tidigare. Kartläggningen bestod av tre delar: översiktlig kartläggning, självskattning och fördjupad kartläggning. För samtliga delar fanns stöddokument:

**Tabell 8: Valideringsmodellens stöddokument för kartläggning**

Moment	Valideringsmodellens stöddokument
Översiktlig kartläggning	Ett formulär där validanden kan fylla i formella utbildningar, andra utbildningar (som exempelvis hjärt- och lungräddning), yrkeserfarenhet, språkkompetens samt andra erfarenheter (som föreningsliv eller intressen).
Självskattning	Ett dokument med skalor där validanden kan uppskatta hur säker hen känner sig på olika delar i arbetet (exempelvis "stödja, delta i och utveckla barns fria lek utomhus", "stimulera kritiskt tänkande" eller "socialtjänstlagen"). Självskattningen är till för att validanden ska reflektera över sitt eget kunnande.
Fördjupad kartläggning	Ett dokument med frågor som yrkesläraren kan ställa i samtalet med validanden (som "Matsituation – beskriv vad och hur du gör vid frukost/lunch/mellanmål") och ett antal nyckelord som yrkesläraren kan lyssna efter i samtalet om de olika frågorna (exempelvis "social utveckling", "anknytning" eller "kultur"). Det tydliggörs att validanden inte behöver använda begreppen utan att det räcker att vardagligt beskriva samma innebörd.

## Deltagarnas upplevelser av kartläggningen

Deltagarna hos **utbildningsanordnare C** hade generellt positiva intryck av kartläggningen. De kunde tydligt redogöra för de olika delarna, och redogöra för vilka personer de träffat under de olika momenten. En deltagare beskrev den översiktliga kartläggningen som en situation där hen fick stöd att berätta om sina erfarenheter och ett möte som stärkte självförtroendet:

Frågorna var väldigt bra för det blev att man... som nu, vi bryter ner det och det gjorde han också. Det gjorde det lättare att komma in på småvägarna i att kunna berätta saker, men också var han väldigt positiv och gjorde att man blev väldigt självsäker i det man berättar. Han kunde... kan du inte berätta mer om det, hur gick det till, hur gjorde du då? Det var väldigt bra, vägledande frågor och efteråt, känner du dig nöjd? Något du vill lägga till, något du funderar på... så det var väldigt bra kommunikation hela tiden. (IP8)

Den fördjupade kartläggningen verkade ha varit mer stressig och osäker än den översiktliga kartläggningen. Deltagare hos utbildningsanordnare C lyfte att det var svårt att sammanfatta sina kunskaper och veta vad läraren ville veta. Trots detta verkade deltagarna ha varit nöjda även med den fördjupade kartläggningen:

Det är svårt att... sammanfatta en bild av sig själv och hur man känner att man utför arbetsuppgifter, speciellt när någon inte har varit på ens faktiska arbete, men jag tyckte att hon var väldigt... hon ställde frågor som gjorde att jag kunde förklara saker jag inte hade tänkt på själv och det som inte kom fram då kände jag kom fram med min handledare senare i samtal. Det kändes... relativt bra, det kände jag mig nöjd med. (IP7)

Deltagarna hos **utbildningsanordnare A** hade blandade upplevelser av kartläggningen. En deltagare beskrev samtalet sakligt och fåordigt och kunde inte minnas vilka frågor som ställdes.

Hon ställde vissa frågor, jag kommer inte ihåg exakt vad det var. Då fick man berätta och vilka kurser, det hade jag skickat in innan, kurser som jag hade lite poäng. Vi gick igenom det. Sen skulle hon göra en bedömning vilka kurser jag behövde gå. (IP9)

En annan av utbildningsanordnare A:s deltagare hade uppfattat att syftet med kartläggningen var att ta reda på vad valideringshandledaren skulle titta på i den praktiska valideringen, och tyckte att yrkesläraren ”gjorde ett bra jobb” i detta. Däremot upplevde deltagaren att följdfrågorna under det fördjupade kartläggningssamtalet var konstiga och i vissa fall ifrågasättande.

Där tyckte man ju att ”hur kan man tänka att barn ska byta blöja på sig själva?”. Ja du det blir ju en utbildningssituation om vi gör det tillsammans med barnen. Och det var lite ifrågasättande då. (IP5)

Deltagarna hos **utbildningsanordnare B** var fler, både i projektet och i intervjumaterialet. De hade också mer blandade upplevelser av kartläggningen.

En av deltagarna hos utbildningsanordnare B beskrev att hen hade två timmars samtal med yrkesläraren. Hen fick frågorna till den fördjupade kartläggningen i förväg, något som hen uppskattade då hen kunde förbereda sig:

Här börjar det och det är några sidor (bläddrar i en bunt papper) [...] Jag är detaljerad, jag brukar skriva ganska mycket som du ser (visar upp en A4-sida med rubriken Matsituation, där resten av sidan är fylld med liten text). Och det gäller varje. Jag gillar att detaljera hur jag jobbar egentligen. (IP3)

En annan av B:s deltagare tyckte att kartläggningen var en ”fantastiskt bra intervju”, men resultatet var inte vad hen hade förväntat sig. Hen hade förväntat sig att få reda på vilka kurser hen behövde läsa eller vad hen skulle kunna validera men fick i stället besked om att hen hade antagits till utbildningen.

Det var en fantastisk bra intervju där vi gick igenom alla de olika grejerna man gör på en förskola under en dag. Då tänker jag att... hon intervjuar om vad min kunskapsnivå låg på. Antingen vilken kurs man skulle in till eller vad som skulle valideras bort. Men då slutar den intervjun med att jag är antagen att gå denna utbildning. Då blev jag... va? (IP10)

### Steg 3: Den praktiska bedömningen

Under den praktiska bedömningen skulle validanden utföra praktiska arbetsuppgifter på sin arbetsplats. Utifrån vad som kommit fram under kartläggningen skulle yrkesläraren kryssa i vilka arbetsuppgifter som hen antog att validanden kunde validera i ett så kallat *bedömningsformulär*. Bedömningsformuläret innehöll 42 olika arbetsuppgifter.

Tabell 9: Exempel på arbetsuppgifter i bedömningsformuläret

Verksamhetsinriktade arbetsuppgifter	
Nr.	Arbetsuppgifter
1. <input type="checkbox"/>	Öppnar och stänger förskolan enligt arbetsplatsens riktlinjer och rutiner
2. <input type="checkbox"/>	Deltar i verksamhetsmöten genom att lyssna, reflektera och utveckla verksamhetsinnehållet

Yrkesläraren skulle lämna bedömningsformuläret till valideringshandledaren som i sin tur skulle observera när validanden utförde de förkryssade arbetsuppgifterna. Valideringshandledaren skulle även bedöma *på vilken nivå* validanden genomförde arbetsuppgifterna.

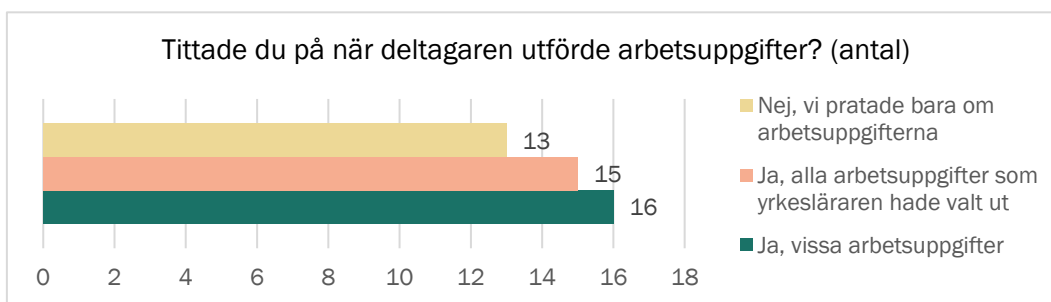
Om validanden inte hade en valideringshandledare kunde yrkesläraren själv göra observationerna (även om detta inte verkade förekomma i projektet). Yrkesläraren kunde också använda sig av referenter för att ställa frågor om hur validanden arbetar. När observationerna var klara skulle yrkesläraren kalla till ett trepartssamtal med validanden och eventuell valideringshandledare för att gå igenom resultatet.

På en teoretisk nivå var den praktiska bedömningen enkel: Yrkesläraren *väljer ut* arbetsuppgifter; validanden *utför* arbetsuppgifterna; valideringshandledaren *observerar* arbetsuppgifterna – och sedan *diskuterar* man arbetsuppgifterna i ett gemensamt samtal. I praktiken verkade det ha varit svårare att förstå och genomföra: Varför valde yrkesläraren just dessa arbetsuppgifter? Behövde validanden utföra alla arbetsuppgifter som yrkesläraren valt ut? Behövde validanden ens utföra några arbetsuppgifter, eller räckte det att fylla i formuläret? Varför såg nivåerna ut som de gjorde? Hur stor tyngd hade valideringshandledarens observationer? Även om frågorna sannolikt hade diskuterats under valideringshandledarutbildningarna var svaren inte alltid tydliga när observationerna skulle genomföras på förskolan.

## Behövde man observera alla arbetsuppgifter?

I intervjuer med deltagare samt enkäter till deltagare och valideringshandledare framgick att valideringshandledarna inte alltid observerade alla arbetsuppgifter som yrkesläraren hade valt ut. I vissa fall hade de inte gjort några observationer alls.

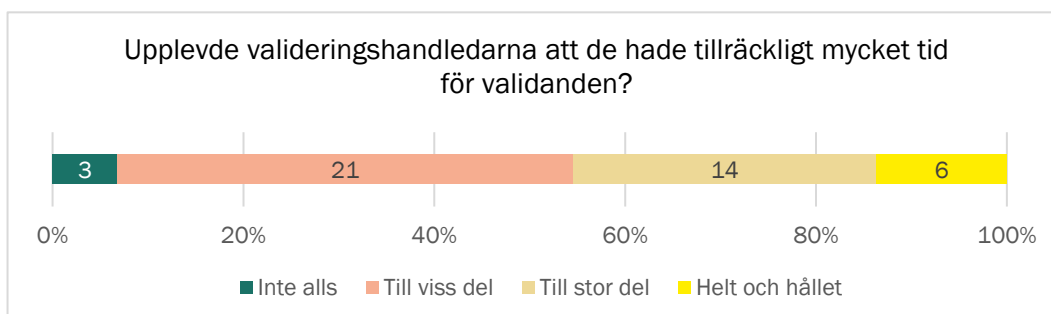
Av enkäten till valideringshandledare framgick att 15 av 44 svarande hade observerat alla arbetsuppgifter som yrkesläraren hade valt ut. Resten hade observerat vissa arbetsuppgifter eller bara pratat om arbetsuppgifterna. Lokala valideringshandledare (på deltagarens förskola) hade i högre grad gjort observationer. Bland de centrala valideringshandledarna (som skulle åka ut till andra förskolor) hade ingen observerat alla förkryssade arbetsuppgifter – det vanligaste var att bara ha pratat om dem.



De skäl som lyftes i enkäter och intervjuer för att minska omfattningen av (eller helt hoppa över) observationerna var att:

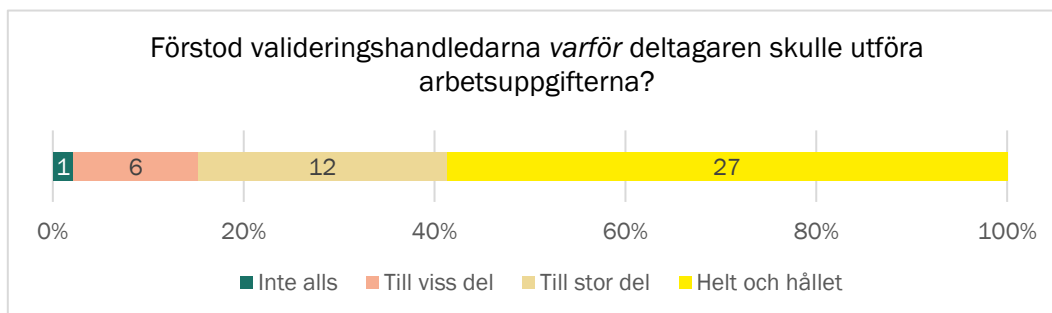
- Valideringshandledaren hade inte tid att observera validanden
- Valideringshandledaren kunde inte besöka förskolan under pandemin
- Valideringshandledaren visste redan hur validanden arbetade
- Arbetsuppgifterna upplevdes som ”för enkla”
- Arbetsuppgifterna ingick inte i validandens ordinarie tjänst
- Valideringshandledare och/eller deltagare förstod inte varför valideringshandledaren skulle observera arbetsuppgifterna

Valideringshandledarna fick ta ställning till påståendet ”Jag hade tillräckligt mycket tid för uppdraget som valideringshandledare”. Endast sex personer upplevde att de helt och hållet hade tillräckligt mycket tid för sitt uppdrag.



Valideringshandledarna fick även ta ställning till påståendet ”Jag förstod *varför* personen skulle utföra arbetsuppgifterna”. Drygt hälften av de svarande (59 procent)

förstod helt och hållet varför deltagaren skulle utföra arbetsuppgifterna, medan en valideringshandledare inte alls förstod varför.



## Deltagarnas upplevelser av observationerna

Samtliga intervjuade deltagare hos **utbildningsanordnare C** hade genomfört arbetsuppgifterna och observerats av en valideringshandledare på det sätt som valideringsmodellen föreskrev. En deltagare uppskattade att handledaren inte använde sina förkunskaper utan gjorde grundliga observationer:

Hon var den som lärde mig att byta blöjor, men jag tyckte om att hon inte valde att ha sin förkunskap utan hon gjorde alla punkter och hon gjorde det noga. Jag vet att du kan det här, men jag vill ändå se när du gör det. Det var väldigt grundligt och... hon var väldigt tydlig och lugn och stöttade jättebra. (IP8)

En annan deltagare uppskattade också den grundliga bedömningen, och såg det som ett sätt för bedömningen att bli rättvis och legitim:

Jag vill inte missa något som jag inte kan [...]. Jag sa till henne: var noga med vad jag kan, och vad jag inte kan, till och med kanske fråga andra kollegor som jag jobbar med också. [...] Det är jättebra jag kan säga. Inte så mycket avancerat. (IP2)

Bland de intervjuade deltagarna hos **utbildningsanordnare B** verkade ingen av de intervjuade deltagarna ha genomfört samtliga arbetsuppgifter som yrkesläraren valt ut. En deltagare beskrev att hens valideringshandledare bedömt att hen bara behövde ett tillfälle för att ”punkta i alla prickar”:

Jag tror det var sagt att de skulle komma ut vid tre tillfällen. Man bokade första tillfället och sen skulle man boka vidare tillfällen. Men efter första tillfället sa [handledaren] att ”Jag behöver inte komma ut och kolla mer på dig för du är ju... du kan ju redan allt det här. Du har punktat i alla prickar som jag ska validera dig inom”. (IP5)

De intervjuade deltagarna hos **utbildningsanordnare A** verkade ha genomfört arbetsuppgifterna i bedömningsformuläret i någon omfattning, men däremot inte alltid tyckt att det var relevant att göra en så grundlig genomgång:

[Det var] mycket som var enkla grejer som man kan om man jobbar på en förskola, som öppning och stängning... grundläggande grejerna. Där tyckte våra handledare först att det var lite för... basala grejer som skulle bedömas. Har man jobbat många år så kan man det, men det skulle väl ändå ingå. (IP9)

## Hur kan man förstå nivåbedömningen?

I den praktiska valideringen skulle valideringshandledaren även bedöma på vilken *nivå* deltagaren utförde arbetsuppgiften. Nivåerna av säkerhet och självständighet

vid valideringen skulle bedömas på samma sätt som om validanden hade läst en barnskötarutbildning på gymnasial nivå. Kraven vid en validering skulle med andra ord *inte vara högre* än om validanden hade läst en vanlig barnskötarutbildning.

Tabell 10: Nivåbedömning i bedömningsformuläret

Alternativ A	Alternativ B	Alternativ 1	Alternativ 2	Alternativ 3
Validanden har inte utfört arbetsuppgiften.	Validanden uppnår inte en godtagbar nivå.	Validanden bedömer <b>med viss säkerhet</b> sin egen förmåga att utföra arbetsuppgifter. Validanden samråder och <b>stämmer</b> <b>fortlöpande av</b> med handledare/kollega.	Validanden bedömer <b>med viss säkerhet</b> sin egen förmåga att utföra arbetsuppgifter. Validanden samråder och <b>stämmer vid behov av</b> med handledare/kollega.	Validanden bedömer <b>med säkerhet</b> sin egen förmåga att utföra arbetsuppgifter. Validanden samråder och <b>stämmer vid behov av</b> med handledare/kollega.

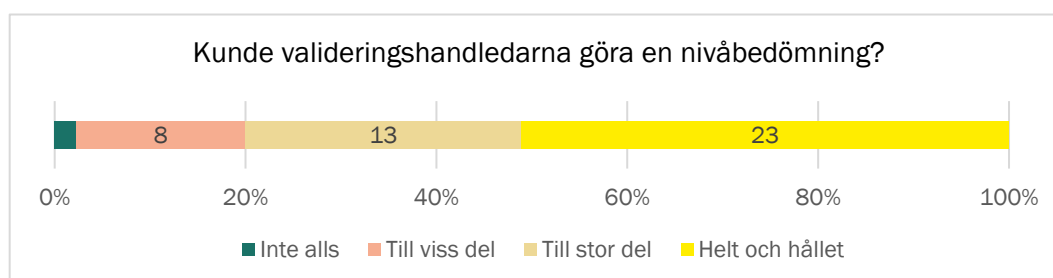
Vissa deltagare upplevde det som förvirrande eller till och med kränkande att de behövde bedömas som om de saknade yrkeserfarenhet. De hade förväntat sig att bedömas utifrån den kunskap och erfarenhet de har idag:

När vi gick igenom det och jag såg dem första gången, då kände jag mig faktiskt lite deppig för det bästa var att jag skulle ha stöd och det kändes som att... jaha, buntar du ihop mig med någon som kanske har jobbat ett år? Betyder det ingenting? Jag kände lite att det var... lite deppigt, men sen förstår man att det är en mall. [...] Jag känner att det upplägget kanske behöver värderas om lite efter vilken erfarenhet man har. (IP10)

I bedömningsformuläret nivåbedömning stod att validanden ska stämma av med en kollega *vid behov*. Vissa deltagare kom i efterhand ihåg det som att nivåerna angav att de behövde stöd av kollegor för att utföra enkla arbetsuppgifter. En deltagare hade önskat att formuläret gav möjlighet att markera sin självständighet tydligare – att hen kunde utföra arbetet ”helt och hållet utan stöd”:

Det är olika påståenden och så finns det olika svarsrutor då och exempel på svarsrutorna är väl ”kan med visst stöd”, ”kan inte alls utan stöd” och så vidare. Men det finns liksom ingen ruta som är ”kan helt och hållet utan stöd”, utan alla är utformade utifrån att man behöver ett visst stöd för att utföra arbetsuppgiften. (IP4)

Valideringshandledarna fick ta ställning till påståendet ”Jag kunde bedöma på vilken nivå personen kunde utföra arbetsuppgifterna”. 61 procent svarade ”helt och hållet”, och en person kunde inte alls göra en nivåbedömning. Bland de lokala valideringshandledarna var det en större andel som helt och hållet upplevde att de kunde bedöma på vilken nivå validanden utförde arbetsuppgifterna.





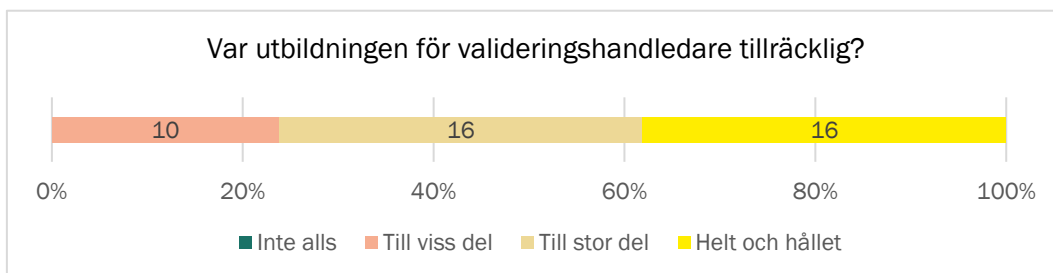
## Förståelsen av rollen som valideringshandledare

Bland både rektorer, deltagare och valideringshandledare fanns ibland frågetecken om vad rollen som valideringshandledare egentligen gick ut på. I intervjuer med yrkeslärare lyftes att valideringshandledarens förståelse för sin roll framför allt handlade om två saker: Om handledaren hade utbildats via Validering Väst och vilka kunskaper handledaren hade med sig sedan innan.

Yrkeslärarna såg det som viktigt att valideringshandledaren hade arbetat länge i förskolan och hade stor erfarenhet av de arbetsuppgifter hen skulle observera. Yrkeslärarna kunde ge exempel på när validanden arbetat 10 år medan valideringshandledaren bara arbetat i ett. Yrkeslärarna beskrev också att det förekommit att valideringshandledarna själva haft svårt med vissa arbetsuppgifter eller saknat tillräckliga kunskaper om dem.

Yrkeslärarna var också samstämmiga i fråga om vikten av att valideringshandledarna hade en utbildning via Validering Väst. Yrkesläraren hos utbildningsanordnare C menade att utbildade valideringshandledare är bättre på att peka ut kvalitet, och förstår att det inte bara handlar om *att* man har gjort något utan *hur* man gör det. Att valideringshandledare inte gått utbildningen borde vara omöjligt eftersom utbildningen var obligatorisk, men utifrån intervjuerna med yrkeslärare framstod det som att det förekommit självutnämnda valideringshandledare på förskolorna. Intervjuade deltagare i kommuner som *inte* haft utbildade valideringshandledare beskrev också att de haft valideringshandledare.

Valideringshandledarna fick ta ställning till påståendet ”Den utbildning jag fick var tillräcklig för att klara av uppdraget som valideringshandledare”. Endast 38 procent svarade ”helt och hållet”. Detta skulle kunna tyda på att valideringshandledarna hade behövt fler träffar när de praktiska valideringarna väl dragit i gång.



## Centrala eller lokala valideringshandledare?

Utifrån intervjuer med deltagare och yrkeslärare verkade det som att de lokala valideringshandledarna på förskolorna fungerade bäst.

De deltagare som hade valideringshandledare på sin förskola lyfte fram flera argument för att det var en bra form, exempelvis att personen kände barngruppen sedan innan och kunde vara ett stöd samtidigt som hen observerade. En lokal valideringshandledare innebar också en mer nyanserad bild av arbetet med tanke på att deltagaren kunde utföra samma arbetsuppgifter på olika sätt vid olika tillfällen, beroende på barngruppen. Deltagarna lyfte också att det var mindre nervöst att

observeras av någon de kände, lättare att lita på personens bedömningar och lättare att ta till sig av eventuell kritik. Deltagare som hade haft en central valideringshandledare lyfte att det antagligen hade varit lättare för deras ordinarie kollegor att bedöma deras arbete.

## **Steg 4: Den teoretiska bedömningen**

Nästa del i valideringen handlade om att ta reda på om validanden hade de teoretiska kunskaper som ingår i utbildningen. Som stöd i den teoretiska bedömningen tog Validering Väst fram teoretiska uppgifter för 14 kurser i barnskötarutbildningen. Varje underlag innehöll flera olika övningar med tillhörande reflektionsfrågor som validanden kunde svara på muntligen eller skriftligen.

De intervjuade deltagarna fick frågan om de hade gjort teoretiska uppgifter under valideringen och hur de i sådana fall upplevde dem. Vad som tillhörde den teoretiska bedömningen var ibland svårt att urskilja. Flera deltagare svarade på skriftliga frågor även under kartläggningen, vilket kunde upplevas som en teoretisk uppgift.

## **Yrkeslärnarnas upplevelser av de teoretiska uppgifterna**

De teoretiska uppgifterna var den enda delen av valideringsmodellen som var valbar för yrkeslärnarna att använda under projektet. Skälet till detta var att yrkeslärnarna redan kunde tänkas ha övningar för att bedöma teoretiska kunskaper. Både utbildningsanordnare A och C valde att använda de teoretiska uppgifter som ingår i valideringsmodellen, medan utbildningsanordnare B använde egna uppgifter.

Yrkesläraren hos utbildningsanordnare C upplevde att de teoretiska uppgifterna gav en mer rättvisande bild i de fall valideringshandledaren inte kunde förmedla validandens kunskaper:

Ibland har ju inte vissa saker kommit fram. Att valideringshandledare inte har lyckats lyfta hur man arbetar med styrdokumentet, och så har jag tänkt att den här eleven kanske inte har gjort det här så mycket. Men sen när jag ser uppgiften ser jag att eleven har ganska goda kunskaper i detta och kan ge exempel på hur de har arbetat på avdelningen. Det hjälper ju också eleven, tycker jag. Det är inte bara för min skull, det är ett sätt för eleven att få visa sin kunskap. (Yrkeslärare utbildningsanordnare C)

Yrkesläraren hos utbildningsanordnare C konstaterade att många deltagare som arbetat länge i förskolan hamnade på den högsta nivån av självständighet i den praktiska bedömningen, men att graden av självständighet inte nödvändigtvis sa något om kvaliteten. Därför behövdes de teoretiska uppgifterna. När deltagarna hade lämnat in de teoretiska uppgifterna hade yrkesläraren muntliga samtal och ställde frågor för att ge deltagarna möjlighet att utveckla sitt resonemang.

Yrkesläraren hos utbildningsanordnare A såg däremot svårigheter med att använda de teoretiska uppgifterna vid distansundervisning, eftersom det var svårt att veta om det var validandens egna ord eller om någon annan hade skrivit uppgiften. Hen hade föredragit att deltagarna skrev de teoretiska uppgifterna på plats.

## Genomförandet av de teoretiska uppgifterna

En utmaning som deltagarna lyfte kring teoretiska uppgifter är att de saknade tydliga ramar: På vilket sätt skulle de skrivas? Hur mycket text förväntades de skriva per uppgift? När behövde uppgifterna lämnas in? När fick de veta om de hade blivit godkända?

En av deltagarna hos **utbildningsanordnare C** beskriver att de fick arbeta med de teoretiska uppgifterna kontinuerligt och lämna in när de kände sig färdiga. Efter ett antal månader hörde läraren av sig och berättade att det var två månader kvar tills uppgifterna behövde vara inlämnade, vilket deltagaren upplevde som stressigt. Inte heller hos **utbildningsanordnare A** verkar det ha funnits tydliga ramar för de teoretiska uppgifterna. En deltagare trodde att det var tanken: Att en del i att visa sina kunskaper handlade om förmågan att ta sig an uppgifterna.

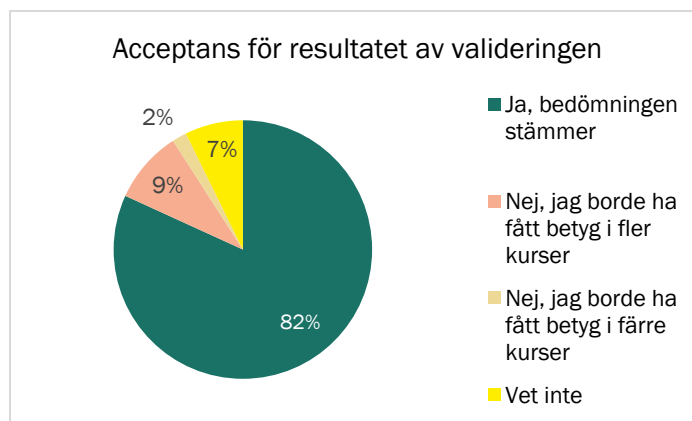
Deltagarna hos **utbildningsanordnare B** varvade validering och utbildning och använde inte projektets teoretiska uppgifter, vilket gjorde det svårare att förstå vad deltagarna refererade till. På frågan om teoretiska uppgifter under valideringen svarade exempelvis en av deltagarna hos utbildningsanordnare B:

En uppgift var att jag skulle berätta om en sak som jag var intresserad av. [...] Det gick bra... sen har jag gjort andra uppgifter, att vi skulle göra en... visa olika påskpyssel, hur man kan göra olika med olika målningstekniker till påskpyssel och sen skulle vi... den sista uppgiften var att vi skulle göra en grej i skogen som skulle dokumenteras och lämnas in. Det var både att sitta och skriva och lämna in konkreta uppgifter. (IP11)

## Steg 5: Prövning och individuell studieplan

Det sista steget av valideringsprocessen var prövningen, där yrkesläraren skulle använda det underlag som hen hade samlat in för att sätta betyg i de kurser som deltagaren kunde validera. Utifrån detta skulle studie- och yrkesvägledaren upprätta en individuell studieplan för eventuell kompletterande utbildning: vilka kurser eller delar av kurser som deltagaren saknade för att få en godkänd utbildning.

I enkäten till deltagare verkade det finnas en hög grad av acceptans för resultatet av valideringen. 82 procent av de svarande svarade ja på frågan ”Efter valideringen fick du betyg i de kurser som du bedömdes ha tillräckliga kunskaper i. Tycker du att bedömningen stämmer?”.



## Förståelse för resultatet av valideringen

Efter prövning och individuell studieplan borde det vara tydligt för deltagaren hur många kurser eller delar av kurser hen kunde validera. Två av de intervjuade

deltagarna var mitt i sin validering under intervjuerna, men övriga intervjuade deltagare fick frågor om resultatet av sin validering.

De två intervjuade deltagare hos **utbildningsanordnare C** som var klara med sin validering svarade rakt och enkelt på frågor om resultatet av valideringen. På frågan om hur många kurser den ena deltagaren fått validera svarade hen ”sju” och på frågan om hur många poäng den andra behövt läsa var svaret ”jag kan kolla min studieplan...sex eller sju kurser sammanlagt”. Hen bedömde i efterhand att lärarens bedömning blev rätt:

När man inte vet vad kurserna man ska läsa handlar om och varför man måste läsa dem, så tror jag att det är svårt att veta vad man saknar för att validera dem. Nu kan jag se det mer. [...] Jag tycker att de besluten hon gjorde var jätterimliga och jättebra, jag tycker att hennes... den processen blev verkligen rätt. (IP8)

De två intervjuade deltagarna från **utbildningsanordnare A** som var klara med sin validering var relativt säkra på att de inte kunnat validera någonting. Båda gick dock in i projektet med en övertygelse om att de skulle kunna validera mycket, eftersom de arbetat länge i förskolan.

Jag har jobbat väldigt många år och tycker att jag kunde det mesta, men så fick man skicka in vilka kurser man hade gått och vilken erfarenhet man hade, men det var väl inte så mycket av det som egentligen tillgodoräknades, tror jag. Jag vet inte exakt hur många... jag tror att jag gjorde alla kurserna ändå sen. (IP9)

För en deltagare ledde slutsatsen att hen inte kunnat validera någonting till frustration och ilska, och hen hoppade av projektet:

Jag blev inte validerad i nåt, fastän jag hade följt hela det här protokollet som de hade skapat så kunde jag inte tillgodoräkna mig nånting. Och då kände jag att jag har jobbat 10 år och jag kan inte tillgodoräkna mig nånting i en utbildning? Okej, då var jag färdig kände jag. [...] Jag kan inte gå ner i tjänst för att plugga nånting som jag redan kan, förstår du hur menar? För mig så blev det liksom ovärt. (IP5)

De fem intervjuade deltagarna från **utbildningsanordnare B** hade svårast att beskriva resultatet av sin validering. Tre deltagare hade inget tydligt svar på frågan. Två av deltagarna var däremot ganska säkra på att de inte kunnat validera någonting. En deltagare hade tolkat det som att valideringen bestod i att gå samma kurser som alla andra, men under kortare tid:

Nä, jag har inte validerat något vad jag har förstått [...] jag fattar det som... validering är egentligen bara att jag gör de här [kurserna] precis som alla andra, att man inte går så många år. Jag förstår att det är där valideringen ligger (IP10).

En annan deltagare uppfattade inte heller att hen kunnat validera något, trots att hen hade stor kunskap kopplat till en av kurserna utifrån sitt föreningsengagemang. Hen uppfattade dock att yrkesläraren tyckt att det gick snabbare om hen läste kursen än om hen validerade den. Det stämde inte överens med deltagarens bild av validering:

Då är det inte validering för mig, då kan jag inte använda den kunskap och erfarenhet som jag redan har för att påskynda själva utbildningsprocessen. Utan då behöver jag ju oavsett min erfarenhet och kunskap göra exakt som alla andra. Då går det inte fortare. [...] Men som det är nu behöver jag plugga allt, oavsett om jag kan det eller inte. (IP4)

## Steg 6: Kompletterande utbildning

För de deltagare som inte kunde validera en hel utbildning återstod kompletterande utbildning. Deltagare som inte kunde validera något gick direkt till utbildning. Tanken från projektgruppen var att deltagare både skulle kunna läsa hela kurser och delar av kurser, utifrån resultatet av valideringen. I slutändan skulle utbildningen utformas så att deltagarna inte behövde läsa saker de redan kunde.

### Utbildningen hos utbildningsanordnare A

Två av de tre intervjuade deltagarna från utbildningsanordnare A hade inte påbörjat sin utbildning vid intervjutillfället: En deltagare deltog fortfarande i validering och en annan hade hoppat av projektet för att hen inte kunnat validera något. Den tredje intervjuade deltagaren var klar med sin utbildning, och såg positivt på att ha fått teoretisk kunskap som kompletterade de praktiska kunskaper hen redan hade:

Det är det som har varit givande med utbildningen, att man läser det teoretiska när det gäller praktiker och teorier, olika pedagogiska teorier. Man behöver ha kunskapen bakom för att förstå vad man gör och tänker. Jag kan en del sånt också... man fräschar upp sina kunskaper. Det känns inte alls som att man har gjort något bortkastat. (IP9).

Av de 55 personer som svarade på enkäten till deltagare hade 19 personer haft utbildningsanordnare A, en viss överrepresentation i relation till det totala antalet deltagare hos utbildningsanordnaren. Bland de deltagare som valt att skriva fritextsvar fanns både positiva och negativa kommentarer.

De positiva kommentarerna handlade om att deltagarna var tacksamma för möjligheten till utbildning, att det var bra att kunna utbildas samtidigt som man arbetar och att man ville fortsätta att kompetensutvecklas för att bidra till barns utveckling. Två av de negativa kommentarerna handlade om betygssättning: Att deltagarna inte fått ut sina betyg efter avslutad utbildning och/eller att betygen inte överensstämde med vad läraren sagt. Andra negativa svar handlade om att det var otydligt vad som krävts och att man behövt göra om uppgifter flera gånger.

### Utbildningen hos utbildningsanordnare B

Hos utbildningsanordnare B hade de intervjuade deltagarna varierande uppfattningar om utbildningens upplägg. En deltagare lyfte att upplägget varit "väldigt humant" och att yrkesläraren varit noga med att de inte skulle känna sig stressade. En annan deltagare tyckte tvärtom att upplägget varit väldigt stressigt. För den sistnämnda deltagaren var det framför allt de automatiska påminnelserna i utbildningsanordnarens lärplattform som skapade stress och som var svåra att bortse från om man ville genomföra utbildningen i ett långsammare tempo.

En intervjuad deltagare som var nöjd med sin utbildning hos utbildningsanordnare B beskrev sin upplevelse av utbildningen så här:

Det har varit ett jätteroligt sätt att få en utbildning på, även om det var jobbigt ibland för min egen del att få ihop [...] men ju mer man gjorde desto säkrare blev man och desto roligare tyckte man att det blev så det var nästan synd att det tog slut. (IP11)

Av de 55 personer som svarade på enkäten till deltagare hade 24 personer haft utbildningsanordnare B, en viss underrepresentation i relation till det totala antalet deltagare hos utbildningsanordnaren. Bland de deltagare som valt att skriva fritextsvar fanns både positiva och negativa kommentarer.

De positiva kommentarerna handlade om att deltagarna var tacksamma för att de hade fått delta i utbildningen, rekommenderade andra att delta, ville tacka personalen på skolan och beskrev att utbildningen varit givande både på ett personligt och ett professionellt plan. De negativa kommentarerna handlade exempelvis om att lektioner och studiehjälp låg på arbetstid, att utbildningen inte var tillräckligt individanpassad, att kommunikationen mellan utbildningsanordnare och kommun inte fungerat och att studiehandledningen gav ett oseriöst intryck. Ett par personer undrade i sina fritextsvar om de verkligen hade validerats, eller om de hade gått hela utbildningen.

### **Utbildningen hos utbildningsanordnare C**

De två intervjuade deltagare hos **utbildningsanordnare C** som hade hunnit påbörja eller avsluta utbildningen vid intervjutillfället var generellt nöjda med utbildningen, men lyfte ett antal synpunkter. En synpunkt var att de lärarledda lektionerna borde ha börjat något senare på eftermiddagarna. En annan synpunkt var att de hade önskat tydligare ramar för inlämningsuppgifter.

En av deltagarna trodde med facit i hand att hen inte hade behövt läsa alla kurser hen hade läst. Vissa kurser var utmanande men andra handlade om saker hen redan kunde. Hen önskade i efterhand att det funnits fler tillfällen att beskriva sina kunskaper i relation till enskilda kurser. En annan deltagare var däremot positiv till alla kurser, och hade även kunnat tänka sig att läsa delar av utbildningen som hen kunnat validera:

Jag har lärt mig jättemycket. [...] Specialpedagogik är något jag är väldigt säker i och det fick jag validerat i, men jag tror att även om jag hade fått läsa den kursen så hade det varit väldigt givande också [...] Kursen vi gör nu, där känner jag, jag har koll på det här, men man får mer ord och varför och hur i att läsa kurserna. (IP8)

Av de 55 personer som svarade på enkäten till deltagare hade 12 personer validerats och utbildats genom utbildningsanordnare C, en andel som i stort sett motsvarar det totala antalet deltagare hos utbildningsanordnaren.

I enkäten fanns i princip bara positiva fritextsvar från deltagare hos utbildningsanordnare C. Den enda kritiska kommentaren var: ”Duktiga och engagerade lärare, men rörig organisation”. Kommentaren skulle kunna syfta på utbildningsanordnaren, men skulle också kunna syfta på hur projektet organiserats i relation till kommunen och/eller förskolan. I övrigt beskrev de svarande tacksamhet över att ha fått gå utbildningen, gav beröm till duktiga och engagerade lärare, tyckte att det varit ett bra sätt att få betyg på sin kunskap och att formen för validering och utbildning var något man borde fortsätta med.

## Effekter av validering och utbildning

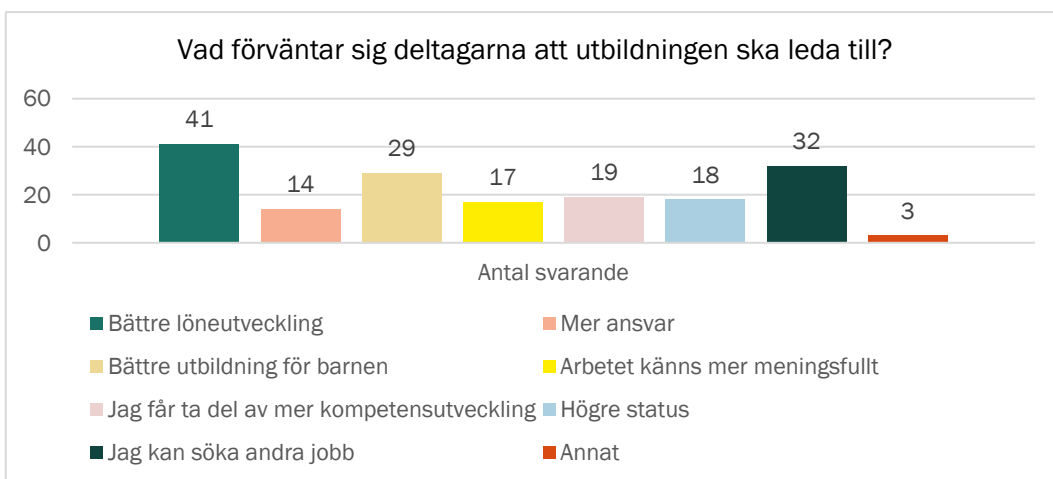
I intervjuerna framkommer många olika upplevda effekter av att delta i projektet. Bland deltagarnas svar går det att finna exempel på alla effekter som projektgruppen och rektorerna förväntade sig.

Två av de förväntade effekterna av Kompetensförstärkning förskola var att deltagarna skulle uppleva ett ökat professionellt självförtroende och att deltagarnas kollegor skulle få ett bättre stöd i den dagliga verksamheten. Som vi såg tidigare hade också deltagarnas rektorer förväntningar på vad utbildningen skulle leda till, som ökad trygghet och självständighet, nya sätt att reflektera kring arbetet och att det skulle bli lättare för deltagarna att ta till sig befintlig kompetensutveckling i förskolan.

Utifrån intervjuerna med deltagare verkar det som om alla de önskade effekterna i någon mån uppnåddes, men i olika grad för olika deltagare. De upplevda positiva effekterna går att se oavsett vilken utbildningsanordnare deltagarna haft, även om svaren är mer genomgående positiva bland deltagarna hos utbildningsanordnare C.

## Förväntan om högre lön och att kunna söka andra jobb

I enkäten till deltagare fanns en flervalssfråga baserad på de hypoteser som kommit fram i intervjuer med deltagare och rektorer om vad utbildningen kan tänkas leda till. I tabellen nedan redovisas antal svarande per alternativ. På frågan ”Vad tror du att din utbildning kommer att leda till?” var det vanligaste svaret ”Bättre löneutveckling” (74,5 procent), tätt följt av ”Jag kan söka andra jobb (58,2 procent) och ”Bättre utbildning för barnen” (52,7 procent). Bland de som svarat ”annat” framgick att de ville kunna studera vidare, eller att de bytt jobb.



Även om det var vanligt att förvänta sig att utbildningen skulle leda till högre lön är det inte säkert att det blir så. I ett fritextsvar beskriver en deltagare att hens lärare kommunicerat att utbildningen skulle generera en löneförhöjning, men att hen senare fått besked av sitt fackförbund att hen inte garanterades detta:

Jag har slitit i två år kvällar och helger utan en enda rast och sen få reda på att utbildningen inte genererar något. Är en stor besvikelse då jag har lagt min själ för att räcka till för verksamheten, mig själv och min familj. (enkätsvar, deltagare)

## Självförtroende i arbetet

De intervjuade deltagarna fick frågan om validering och utbildning hade påverkat deras självförtroende i arbetet, och i sådana fall på vilket sätt. De berättade också ibland spontant om hur projektet hade påverkat deras självförtroende. Nio av de elva intervjuade deltagarna beskrev att de fått ett ökat självförtroende av att delta i projektet. En deltagare beskrev det som att hen hade fått en känsla av trygghet som kollegorna inte nödvändigtvis märkte av:

Jag har lite mer självförtroende. Jag hade tidigare, men det saknades alltid nånting innerst inne. De säger att de märker inte, jag är likadan, men jag känner mig tryggare, säkrare, har mer självförtroende, självkänsla. (IP3)

För en annan deltagare var det ökade självförtroendet något som hen trodde att hans kollegor blivit överraskade av. Hen upplevde att valideringen och utbildningen inneburit att hen kände sig tryggare i att ta plats i rummet och dela med sig av sina kunskaper:

När det blir till exempel möten med personalen, när man sitter på APT eller studiedagar, jag tror att nu kan jag uttrycka mig lite bättre! Och man har lite kött på benen. Förut jag var helt tyst och tänkte oj, kanske om jag säger det blir fel. Men nu känner jag att jag kan prata mycket bättre och får bättre självförtroende. (IP1)

En del i det ökade självförtroendet tillskrevs valideringen: att deltagarna fick en bekräftelse på att de redan hade mycket kunskaper och att de gjorde rätt saker.

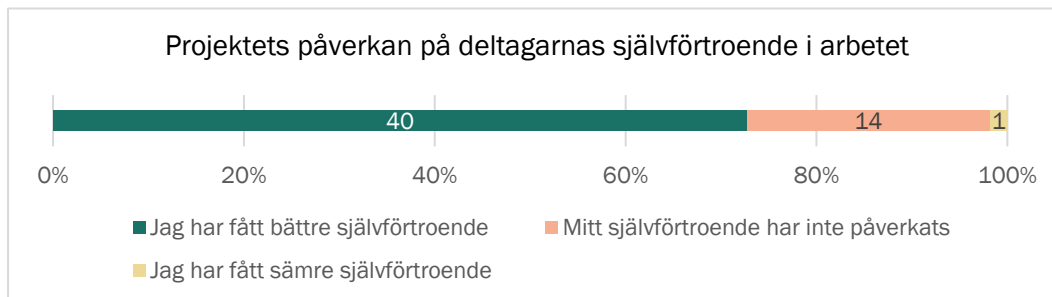
Några av deltagarna tog också upp att en avslutad barnskötarutbildning i sig stärkte självförtroendet. Barnskötarutbildningen upplevdes som en stämpel som gjorde att man kunde visa sig själv och andra att man vet vad man gör och vad man pratar om.

Två av de intervjuade deltagarna upplevde att deltagandet hade sänkt deras självförtroende. I ett fall handlade det om att stressen i utbildningen fick hen att känna sig ”ganska misslyckad”. För en annan deltagare var det resultatet av valideringen som sänkte hans självförtroende. Hen hade bilden av en snabb och enkel process – men resultatet av valideringen visade att hen skulle behöva läsa hela barnskötarutbildningen. Det innebar en törn på ett mer personligt plan:

Kanske mig själv har det påverkat. Jaha, är jag inte så duktig som jag säger att jag är? Förstår du hur jag menar? Mig personligen kanske det har påverkat mer. (IP5)

Även i enkäten till deltagare ställdes frågan hur validering och/eller utbildning hade påverkat deltagarnas självförtroende i arbetet. 73 procent angav att de hade fått bättre självförtroende. Hos utbildningsanordnare C hade en högre andel fått ett bättre självförtroende jämfört med de andra utbildningsanordnarna: 83,3 procent.





## Kunskap

På frågan om deltagarna lärt sig något av att delta i validering och utbildning varierade svaren: för några handlade det om att de fått ny information, för andra handlade det om nya begrepp eller sätt att tänka, eller sätt att analysera förskolans verksamhet. Vissa upplevde att de i princip inte hade lärt sig något nytt, men att de hade fått en bekräftelse på hur mycket de redan kunde.

Ett exempel på användbar information som återkom i intervjuer med deltagare var pedagogiska inriktningar och den teoretiska grunden till förskolornas verksamhet:

Till exempel tidigare visste jag inte de olika skolsystemen, förskolesystemet. Vänta jag ska hitta den i uppgift fyra. Montessori, Ur och skur, Waldorf, och den som jag gillar mest... Reggio Emilia! Nu vet jag. Egentligen, jag har känslan att nu vet jag allt det som jag ville veta. För att inte känna mig obekvämt om någon förälder ställer en sån fråga. (IP3)

Flera av deltagarna beskrev att de direkt kunnat omsätta sina nya kunskaper, som exempelvis att använda kunskaper om diskrimineringslagen i förskolans pågående arbete med likabehandlingsplanen, eller att bidra i diskussionen kring kommunens måltidsplanering utifrån en pågående kurs i kost och hälsa.

## Nya ord och begrepp

En viktig del av vad deltagarna fick med sig från validering och utbildning var nya ord och begrepp. Begreppen gav möjlighet att sätta ord på arbetet och förstå förskoleverksamheten på ett annat sätt.

När vi pratar om barnen, vad barnen behöver så kan jag sätta ord på saker och ting. Jag kan förklara hur jag tänker och varför mer än vad jag kunde förut. Jag kunde se, det här barnet behöver verkligen stöttning i det här, eller det här barnet behöver mer det här, men inte varför de behöver det. [...] Det gör att jag kan bidra med mer i mitt arbetslag och på min arbetsplats. (IP8)

En av de deltagare som hade svenska som andraspråk tog både upp att hen lärt sig nya teoretiska begrepp – och att utbildningen hade bidragit till hens språkutveckling:

Nu kan jag sätta ett ord på det och säga ”okej, det som jag gör, det är interaktion”. Det är väldigt bra. Eller när man jobbar med barnen och man fokuserar jättemycket på processer, inte på produkten, vi gör dagligen på förskolan. Men jag visste inte vad det betyder. Vad kallar man det. Men nu kan jag sätta ord på det och säga att okej det heter så. [...] Jag har lärt mig så många ord! Nu är det [över 10] år jag har bott i Sverige och vissa ord har jag aldrig hört förut, det var väldigt nyttigt för språket faktiskt. (IP1)

Även deltagare som över lag upplevde att de inte har lärt sig så mycket nytt tog upp att de hade lärt sig nya begrepp, exempelvis ”salutogent synsätt”.

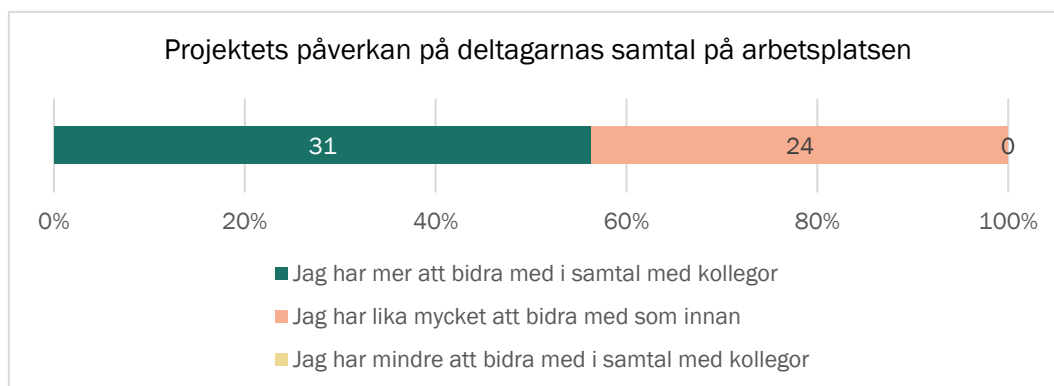
## Ett annat sätt att reflektera

Både deltagare och rektorer lyfte att deltagarna kunde reflektera på ett annat sätt till följd av projektet. De kunde ta mer plats i diskussionerna på arbetsplatsen, reflektera på andra sätt och kring andra saker. Även om personens arbetssätt inte förändrats så mycket bidrog det nya sättet att reflektera till bra samtal i arbetslaget.

Sen har även mina kollegor tyckt... det har blivit annorlunda frågor man ställer och man jobbar på ett annat sätt. Jag har växt av det här och det tycker mina kollegor också, att jag har fått ett annat tänk efter den här valideringen. (IP11)

Rektorerna kunde lyfta flera exempel på frågor som medarbetarna tagit med sig från pågående validering och utbildning. Ett exempel var en medarbetare som kom tillbaka till arbetsplatsen med frågan ”Vad är skillnaden mellan en värdering och en norm?” – något som ledde till konstruktiva diskussioner. Rektorerna kunde även ge exempel på medarbetare som i högre grad börjat ha ett barnperspektiv på förskolans verksamhet. Att i högre grad bidra till den gemensamma reflektionen lyfte flera rektorer som det stora värdet av utbildningen.

I enkäten till deltagare ställdes frågan ”Hur har validering och/eller utbildning påverkat dina samtal med kollegor om hur ni ska arbeta med barnen?”. Drygt hälften av de svarande (56,4 procent) uppgav att de hade mer att bidra med i samtal med kollegor, medan resterande upplevde att de hade lika mycket att bidra med som innan. Andelen som upplevde att de hade mer att bidra med i samtal med kollegor var högre hos utbildningsanordnare C: 75 procent.



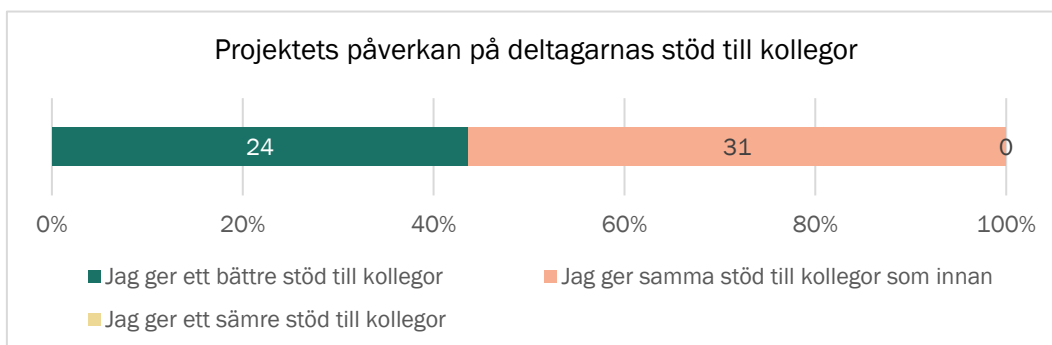
I enkäten till valideringshandledare fanns flera fritextsvar som beskrev att valideringen bidrog till ett annat sätt att reflektera kring arbetet – både för deltagarna de observerat och för valideringshandledarna själva.

## Ansvar och arbetsuppgifter

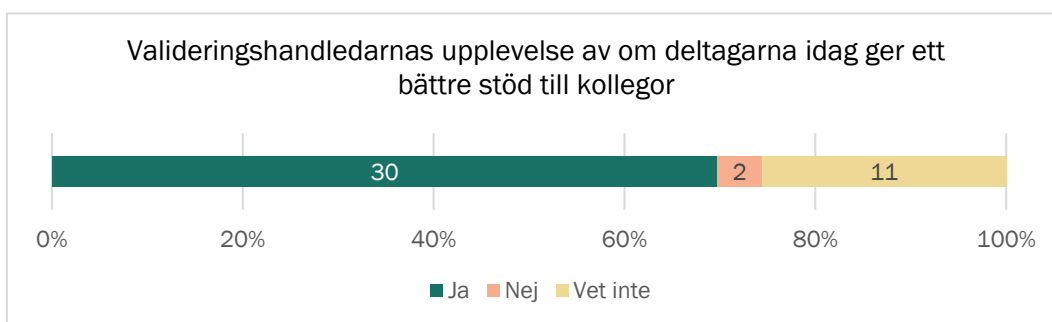
De flesta deltagare beskrev att de redan tidigare tog ett stort ansvar i arbetet, och att utbildningen inte påverkade deras ansvar eller arbetsuppgifter i särskilt hög grad. För några deltagare verkade dock utbildningen resultera i ett utökat ansvar, genom att de exempelvis skulle få börja hålla utvecklingssamtal och delta i planering i högre grad.

I enkäten till deltagare ställdes frågan ”Hur har validering och/eller utbildning påverkat ditt stöd till kollegor?”. Här svarade drygt hälften (56,4 procent) att de gav samma stöd till sina kollegor som innan, medan 43,6 procent angav att de gav ett

bättre stöd till kollegor. Även här fanns en skillnad mellan utbildningsanordnare: Hos utbildningsanordnare C upplevde 58 procent att de gav ett bättre stöd till kollegor, medan andelen hos utbildningsanordnare B var 37 procent.



Även i enkäten till valideringshandledare ställdes frågan om de upplevde att medarbetare som deltagit i validering och utbildning kunde ge ett bättre stöd till sina kollegor. 70 procent av de svarande upplevde att deltagarna kan ge ett bättre stöd idag, medan bara två personer svarade nej på frågan.



I fritextsvar beskrev valideringshandledarna att kollegor som deltagit i validering och utbildning utvecklats, blivit ”stabilare kollegor” och att de tog ett större ansvar för arbetet på förskolan. Vissa valideringshandledare underströk dock att deltagaren redan innan utbildningen var ett utmärkt stöd till kollegor.

## Intresse för studier

Flera av deltagarna beskrev att de hade fortsatt – eller nyvunnet – intresse för studier. Fem av de intervjuade deltagarna tog upp att de ville fortsätta studera efter avslutad barnskötarutbildning. Tre personer ville läsa vidare till förskollärare, en person ville läsa vidare till specialistbarnskötare, och en person specificerade inte vilken typ av utbildning hen ville läsa: hen ville bara läsa *mer*.

En av de deltagare som inspirerats till mer utbildning var vid intervjutillfället över 60 år, men såg sin ålder som ett hinder för att gå en förskolläraryt utbildning efter avslutad barnskötarutbildning. Hen konstaterade att hen tyvärr inte skulle hinna använda utbildningen innan hen gick i pension. Två andra intervjuade deltagare över 50 år såg däremot inget hinder för att fortsätta utbilda sig efter projektet. ”Det är aldrig för sent” konstaterade den ena. ”Jag måste lära mig nånting, plugga, utvecklas, det ger mig mycket – i alla fall livsglädje” menade den andra.

## **Kommer rektorerna ta tillvara deltagarnas kunskaper?**

En viktig fråga för projektgruppen var att deltagarnas nya kunskaper skulle komma till användning i förskolorna. Under våren 2022 arrangerade projektgruppen därför seminarier med syftet att skapa förutsättningar för rektorerna att ta tillvara deltagarnas kunskaper från utbildningen. I planeringen av seminarierna arrangerade utvärderaren ett analysseminarium med projektgruppen, utifrån en sammanställning av hur de intervjuade rektorerna beskrev att de tog tillvara medarbetares kunskaper.

Rektorsseminarierna genomfördes i två delar: 11 mars 2022 och 5 april 2022. Seminarierna byggde på varandra och var båda gångerna cirka tre timmar långa. Seminarierna hölls huvudsakligen av Helene Raa, som arbetar med ledarskapsutveckling inom Göteborgsregionen och tidigare har arbetat som förskollärare och rektor. Fokus var föreläsningar och diskussioner om hur man kan skapa en lärande organisation i förskolan och modeller för exempelvis coachande samtal med medarbetare. Som en del av seminarierna redovisades även preliminära resultat från den lärande utvärderingen.

Inbjudan till seminarierna gick ut till alla kommuner som hade deltagare i projektet, och eftersom seminarierna var digitala fanns det möjlighet att ha ett stort antal deltagare. I slutändan var det dock få rektorer som anmälde sig. På det första seminariet deltog 16 personer, varav fem från Göteborg, två från Ale och nio från Kungälv. Kungälv har dock bara haft fem namngivna rektorer i projektet, och av de 12 personer som besvarade en enkät efter seminariet var det bara fem personer som faktiskt hade deltagare i projektet. Det innebär att rektorsseminarierna sannolikt har låg inverkan på om rektorer med deltagare i projektet tar tillvara deltagarens kunskaper efter projektets slut.

Under hösten 2022 hörde en av de deltagande kommunerna av sig till projektgruppen och ville arrangera seminarier för rektorer efter projektets slut med ett liknande upplägg, då de hört att de genomförda seminarierna hade fått goda omdömen av de rektorer som deltagit.

## Diskussion och slutsatser

**Kompetensförstärkning förskola var ett komplext projekt med deltagare från tolv olika kommuner fördelade på tre utbildningsanordnare, vilket innebar utmaningar för projektgruppen. För deltagarna och deras arbetsplatser verkar projektet dock ha bidragit till flera positiva effekter.**

### Projektets genomförande

Kompetensförstärkning förskola utarbetade en valideringsmodell och ett utbildningskoncept för barnskötare och förskoleassistenter. Valideringsmodellen och utbildningskonceptet testades sedan i stor skala på 250 deltagare i 12 kommuner. Validering och utbildning genomfördes av tre upphandlade utbildningsanordnare, som i denna rapport kallas A, B och C.

### Svårigheter att upphandla validering och utbildning

En inledande svårighet för projektgruppen var att hitta former för att upphandla utbildningsanordnare som kunde genomföra validering och utbildning på det sätt som projektgruppen planerat.

Projektgruppens utgångspunkt var att validering kräver kunskap och erfarenhet hos den ansvariga yrkesläraren. Yrkesläraren behövde en kunskapssyn som gjorde det möjligt att se och bedöma kunskap som deltagaren hade fått utanför det formella utbildningssystemet. Vid upphandlingen ställde projektgruppen därför krav på ”gedigen erfarenhet av validering som lett till tillgodoräknande av hel kurs eller del av kurs” – något som alla vinnande utbildningsanordnare uppgav att de hade. När valideringen drog i gång visade det sig dock att anbuden inte stämde. Två av utbildningsanordnarna saknade den erfarenhet som de hade uppgett. Projektgruppen försökte lösa detta genom att skärpa kraven inför kommande avrop, men då hade yrkeslärarna redan utbildning och erfarenhet – genom projektet. Det tillkom inte heller några nya utbildningsanordnare.

Projektgruppen hade planerat och budgeterat för en kort utbildning i valideringsmodellen som utgick från att grunderna i validering var kända för yrkeslärarna. Om projektgruppen hade vetat att yrkeslärarna saknade kunskap om validering hade de behövt erbjuda en mer omfattande utbildning i validering och kanske även planerat för obligatorisk handledning under projektets gång.

Även när det kom till utbildningskonceptet uppstod svårigheter i upphandlingen. Projektgruppen ställde krav på hur utbildningen skulle genomföras, och varje utbildningsanordnare presenterade lösningar för hur de skulle möta projektets krav. När projektet drog i gång blev dock projektgruppen osäkra på om upplägget verkligen hade förankrats med samtliga yrkeslärare. Projektgruppen hade fångat upp klagomål som tydde på att utbildningen inte alltid lagts upp på det sätt som utlovats.

## Lärdomar inför kommande upphandlingar av validering och utbildning

En lärdom att ta med sig inför kommande upphandlingar av validering utifrån den valideringsmodell som tagits fram inom Kompetensförstärkning förskola är att ännu tydligare definiera vilken kunskap och erfarenhet av validering som yrkeslärare behöver ha för att använda valideringsmodellen. Krävs utbildning, i sådana fall i vilken form och omfattning? Ska utbildningen i sådana fall vara ett krav i upphandlingen, eller ska det vara något som tillhandahålls av beställaren? Det är också viktigt att definiera vilken typ av validering som yrkesläraren behöver ha erfarenhet av. Som vi såg i bakgrundsavsnittet kan validering genomföras på olika sätt, och processen är inte alltid lika omfattande som den valideringsmodell som tagits fram inom Kompetensförstärkning förskola.

Inför kommande upphandlingar av validering är det också relevant att inventera den faktiska tillgången till valideringskompetens. Det är svårt att säga hur många yrkeslärare inom barn- och fritid i Göteborgsregionen som i praktiken hade gedigen erfarenhet av validering vid projektets start, och om det var ett realistiskt krav att ställa. Att två av utbildningsanordnarna saknade erfarenhet av validering skulle kunna indikera att kunskapen om validering inom barn- och fritid inte är så spridd.

Inför kommande upphandlingar är det också viktigt att ha en plan för vilka konsekvenser det ska få om en utbildningsanordnare inte har den kompetens de utlovat. I Kompetensförstärkning förskola hade projektgruppen regelbundna möten med utbildningsanordnarna för att följa upp att valideringen genomfördes som planerat. Däremot saknades straffåtgärder om någon skulle bryta mot avtalet, utöver att häva avtalet. Att häva avtalet hade dock inneburit att ett stort antal deltagare inte kunnat delta i validering och utbildning. Projektgruppen kunde i efterhand se att de hade behövt former för en skarpare löpande avtalsuppföljning.

När det kommer till den kompletterande utbildningen utgick kraven i utbildningskonceptet från personalens och förskolornas behov. Detta innebar att kraven på utbildningsanordnarna var högt ställda: Undervisningen skulle bedrivas helt eller delvis på distans, anpassas för studieovana elever, individanpassas utifrån varje elevs språkliga bakgrund och digitala kompetens och dessutom integrera utbildningsmoment i arbetsvardagen. Samtidigt kunde yrkeslärarna inte påverka vilka förutsättningar kommuner och förskolor gav deltagarna. Kraven på att integrera utbildningsmoment i arbetsvardagen kunde krocka med förväntningarna hos rektorer som räknat med att deltagarna huvudsakligen skulle kunna genomföra utbildningen på sin fritid. Även om projektgruppen hade tagit fram informationsblad till rektorerna om att deltagarna kunde behöva viss tjänstledighet och tid från barngrupp för vissa specifika moment hade informationen tolkats olika.

I kommande upphandlingar är det viktigt att den aktuella kommunen och utbildningsanordnaren har samsyn om hur utbildningen ska genomföras i praktiken. Kommunen kan också behöva också se över kraven på utbildningsanordnaren utifrån förutsättningarna i den aktuella elevgruppen.

## **Bristande möjligheter till information och styrning**

Att samordna validering och utbildning i 12 olika kommuner fördelat på tre olika utbildningsanordnare innebar både fördelar och nackdelar. Bland fördelarna fanns bland annat möjligheten till stordrift och möjligheten för projektgruppen att fånga upp och sprida lärdomar mellan kommuner och mellan utbildningsanordnare. Bland nackdelarna fanns svårigheter för projektgruppen att nå ut med information och begränsade möjligheter för projektgruppen att påverka deltagarnas förutsättningar.

Projektgruppen hade kontaktpersoner i respektive kommun, som i sin tur hade kontakt med rektorer, som i sin tur hade kontakt med deltagare. Projektgruppen försökte överbrygga avståndet genom att ta fram tydliga informationsmaterial och delta på informationsträffar. De arrangerade också möten med kontaktpersonerna för att sprida information, svara på frågor och skapa möjlighet till erfarenhetsutbyte. I slutändan var det ändå svårt för projektgruppen att veta hur informationen nått ut.

Trots att projektgruppen löpande analyserade projektet och drog lärdomar hade de begränsade möjligheter att använda sina lärdomar för att förändra förutsättningarna för deltagarna. Projektgruppen var varken arbetsgivare eller utbildningsanordnare. Deras viktigaste verktyg var att kommunicera brister och förbättringsförslag till kommuner och yrkeslärare, förändra sitt eget stöd till yrkeslärare och att utveckla informationen till kommunerna. De hade däremot inte mandat att fatta beslut i viktiga strukturella frågor: exempelvis om deltagarna skulle få tjänstledighet med lön för att delta i utbildningen, hur yrkeslärarna skulle lägga upp sin undervisning eller hur förskolan skulle arbeta för att skapa bästa möjliga förutsättningar för deltagarna. Flera viktiga faktorer låg utanför projektgruppens kontroll.

## **Vem skulle utbildas – och till vilken yrkesroll?**

Projektgruppen gjorde flera kartläggningar av hur många som skulle kunna utbildas inom ramen för projektet. Beräkningarna utgick inte från intresseanmälningar på individnivå utan en schablonberäkning. Detta innebar svårigheter i projektgruppens planering: Projektet hade budgeterat för 530 deltagare men hade i slutändan 250.

Att basera kartläggningar på faktiska intresseanmälningar hade inneburit en större arbetsinsats för kommunerna, men hade inneburit flera fördelar för projektet. Planeringen hade inledningsvis blivit mer korrekt, och projektgruppen hade också kunnat samla in information från de kommande deltagarna i sin målgruppsanalys.

I schablonberäkningen hade kommunerna också överskattat intresset för att utbilda sig till förskoleassistent: Den ursprungliga beräkningen var 232 personer, men bara tio personer anmälde. Varför intresset var så litet är svårt att säga utifrån utvärderingens resultat, särskilt med tanke på att ingen förskoleassistent ville delta i en intervju eller svarade på enkäten till deltagare. Det är möjligt att en del av förklaringen finns i förskolans förändrade yrkesroller. Idag har många kommuner krav på barnskötarutbildning för att tillsvidareanställas som barnskötare. Befattningen förskoleassistent finns däremot inte i alla kommuner, och titeln är samma oavsett om personen har en utbildning eller inte. Incitamentet att utbilda sig till förskoleassistent är därmed inte lika tydligt.

## Genomströmningen i projektet

Under projektperioden påbörjade 250 personer validering och utbildning genom Kompetensförstärkning förskola. Den 1 december 2022 hade 137 personer (55 procent) blivit klara med sina studier, varav 132 barnskötare och fem förskoleassistenter. För de deltagare som inte var klara vid projektperiodens slut behövde respektive kommun ta fram en plan för hur studierna skulle kunna avslutas.

De 250 deltagarna fördelade sig på tio grupper. Den första gruppen startade i november 2020 och de sista tre grupperna startade i september 2021. Det innebär att den första gruppen hade över två år på sig att bli klara inom ramen för projektperioden, medan de sista tre grupperna hade ett år och tre månader.

Det är svårt att bedöma om andelen som blev klara med sina studier ligger på en rimlig och förväntad nivå. Det saknas nationell statistik över hur stor andel av eleverna som påbörjar barn- och fritid inom vuxenutbildningen som blir klara med sina studier, och i sådana fall efter hur lång tid<sup>7</sup>. Däremot går genomströmningen att jämföra med barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet: Av de elever som påbörjade studier på programmet 2015 var det 66,3 procent som tre år senare erhöll en examen (Skolverket, 2019). Till skillnad från de flesta elever på barn- och fritidsprogrammet i gymnasiet kombinerade dock deltagarna i Kompetensförstärkning förskola sina studier med heltidsarbete, i många fall också familj. Deltagarna hade också kortare tid på sig att avsluta sina studier.

Utbildningsanordnarna i projektet fick inga instruktioner från projektgruppen om att registrera avslutsorsaker för deltagare, vilket kan ses som en nackdel. En enskild yrkeslärare registrerade dock avslutsorsaker för sin elevgrupp, vilket visade att skälen (åtminstone för denna lärare) kunde vara inaktivitet, tidsbrist, sjukskrivning, föräldraledighet eller för låga språkkunskaper. Noteringarna om inaktivitet, tidsbrist och även sjukskrivning skulle kunna tolkas som att deltagarna inte haft förutsättningar att kombinera validering, utbildning, arbete och familj på det sätt som projektgruppen önskat. Vid kommande satsningar på validering och utbildning vore det önskvärt att systematiskt registrera orsaker till avslut och att analysera detta.

Hos utbildningsanordnare B fanns det under hela projektperioden frågetecken om utbildningsanordnaren verkligen validerat de kunskaper deltagarna skaffat utanför det formella utbildningssystemet, eller om deltagarna bara fått möjlighet att tillgodoräkna sig de kurser som de redan läst. Genomströmningen hos utbildningsanordnare B var dock högre än hos de övriga: Hos utbildningsanordnare B var 78,5 procent av deltagarna klara med sina studier den 1 december 2022, att jämföra med utbildningsanordnare C där 49 procent var klara och utbildningsanordnare A där endast 19 procent var klara. Att (som det verkar) gå direkt till utbildning verkade med andra ord ha inneburit att fler deltagare blev klara under projektperioden.

---

<sup>7</sup> Telefonsamtal samt mailväxling med Skolverket, 2023-01-12



## Upplevelser av projektet

### Drivkrafter att delta i projektet

De rektorer som intervjuats inom ramen för utvärderingen kunde ange många anledningar till att deras medarbetare skulle utbilda sig: Medarbetaren får en högre status, bättre löneutveckling, kan söka andra tjänster, yrket blir mer meningsfullt, barnen får en bättre utbildning, det blir bättre diskussioner i arbetslaget, personen får en större trygghet i yrkesrollen och kan lättare tillgodogöra sig kompetensutveckling. Deltagarnas drivkrafter för att anmäla sig till projektet handlade om att de blivit uppmuntrade av sin chef, hade ett intresse för att lära sig nya saker, ville få (eller behålla) titeln som barnskötare och såg att utbildningen skulle kunna leda till bättre löneutveckling, mer ansvar, större tillgång till kompetensutveckling och en bättre utbildning för barnen.

Svaren från rektorer och deltagare visade att utbildningen förväntades gynna både den enskilda medarbetaren och verksamheten. En fråga att ta med sig i kommande satsningar på validering och utbildning är därför hur kostnaderna ska fördelas mellan deltagare och arbetsgivare. Om utbildningen framför allt ses som något deltagaren gör för sin egen skull är det rimligt att den genomförs helt på deltagarens fritid. Om utbildningen däremot ses som något som framför allt gynnar förskolans verksamhet är det rimligt att kommunen och den enskilda förskolan bidrar med mer tid och resurser för medarbetarens kompetensutveckling.

### Förutsättningar att delta i projektet

När Kompetensförstärkning förskola drog i gång var det svårt att rekrytera deltagare. I början av projektet arrangerade projektgruppen och utvärderaren därför workshops för att ta reda på möjliga hinder och drivkrafter för att anmäla sig till projektet. Även om dessa workshops arrangerades tidigt i projektet hade de kunnat genomföras ännu tidigare och även involverat personal i förskolan. Genom att sätta fingret på möjliga hinder och framgångsfaktorer hade man i samverkan med kommunerna kunnat anpassa upplägget för validering och utbildning ytterligare.

I praktiken hade deltagarna olika förutsättningar för validering och utbildning. Detta påverkade sannolikt om de var klara med sin utbildning vid projektets slut. De faktorer som påverkade deltagarnas förutsättningar går att dela upp i fem olika kategorier: valideringsmodell och utbildningskoncept, utbildningsanordnare och yrkeslärare, kommunens förutsättningar, stöd från rektor och kollegor samt individuella förutsättningar. Dessa sammanfattas i tabellen på nästa sida:

Tabell 1.1: Faktorer som påverkade deltagarnas förutsättningar för validering och utbildning

Faktor	Påverkan på förutsättningar för validering och utbildning
<p><b>Valideringsmodell och utbildningskoncept</b></p>	<p>Projektets valideringsmodell och utbildningskoncept satte ramarna för hur validering och utbildning skulle gå till. I valideringsmodellen var samtliga delar (förutom de teoretiska uppgifterna) obligatoriska.</p> <p>Utbildningskonceptet var utformat som krav i ett förfrågningsunderlag, där varje utbildningsanordnare hade olika svar på hur de skulle möta upp kraven.</p>
<p><b>Utbildningsanordnare och yrkeslärare</b></p>	<p>De tre utbildningsanordnarna implementerade valideringsmodellen på olika sätt: Utbildningsanordnare A tillämpade inledningsvis modellen fel, men efter stöd och handledning från projektgruppen verkar modellen senare ha använts som tänkt. Utbildningsanordnare B verkade använda de material som ingår i valideringsmodellen, men inte validera deltagarnas kunskaper utanför det formella utbildningssystemet. Utbildningsanordnare C använde valideringsmodellen på det sätt som projektgruppen tänkt.</p> <p>De tre utbildningsanordnarna hade också olika förkunskaper om validering: Medan utbildningsanordnare C hade stor erfarenhet och kunskap om både validering i allmänhet och projektets valideringsmodell, hade de två övriga utbildningsanordnarna ingen tidigare erfarenhet av och inga förkunskaper om valideringsmodellen.</p> <p>Utbildningsanordnarna uppfyllde också kraven på hur utbildningen skulle genomföras på olika sätt, exempelvis vilken typ av språkstöd de erbjöd deltagarna. Utbildningsanordnarna hade också olika många elever per yrkeslärare, vilket kan tänkas ha påverkat förutsättningarna för individanpassning.</p>
<p><b>Kommunens förutsättningar</b></p>	<p>De kommuner som deltog i projektet fattade olika beslut för sina deltagare: De hade olika kriterier för vilka deltagare som fick anmäla sig, olika förutsättningar för tjänstledighet och olika förutsättningar att sätta in vikarier när en deltagare var frånvarande för studier.</p> <p>Kommunerna organiserade också arbetet med valideringshandledare på olika sätt: De flesta kommuner utbildade lokala valideringshandledare (på samma förskola), några utbildade centrala valideringshandledare som åkte ut till andra förskolor och ett par kommuner utbildade inte några valideringshandledare.</p>
<p><b>Stöd från rektor och kollegor</b></p>	<p>En viktig faktor för deltagarna var vilket stöd de fick från rektorer och kollegor på sin förskola. Enskilda deltagare hade mer – eller mindre – generösa förutsättningar än kommunen beslutat om. Vissa deltagare fick stöd av kollegor att diskutera uppgifter, arrangera situationer för den praktiska valideringen, eller avsätta tid för studier på arbetstid.</p>
<p><b>Individuella förutsättningar</b></p>	<p>Deltagarna hade också olika individuella förutsättningar för validering och utbildning. Faktorer som påverkade deltagarnas förutsättningar var familjeförhållanden, kunskaper i svenska, förmåga och intresse för att läsa och skriva (inklusive motivation och studieteknik) och vilka förkunskaper och erfarenheter de hade med sig från sitt arbete i förskolan.</p>

## Upplevda effekter av projektet

Både deltagare, rektorer, yrkeslärare och valideringshandledare lyfte att validering och utbildning lett till positiva effekter för deltagarna och deras arbetsplatser. Det handlade exempelvis om ett höjt självförtroende i arbetet, nya sätt att reflektera och ett bättre stöd till kollegor.

De positiva upplevelserna gick att se oavsett vilken utbildningsanordnare deltagaren haft. Det var dock tydligt att deltagarna hos utbildningsanordnare C i högre grad upplevde positiva effekter av validering och utbildning. Detta skulle kunna ses som en indikation på att en korrekt användning av valideringsmodellen ger mer positiva resultat.

## Behov av att förtydliga vilken arbetsinsats som krävs

Både deltagare och rektorer gick in i projektet med en bild av validering som något snabbt och enkelt, trots att informationsbladen från projektgruppen tydliggjort de olika delarna av validering och utbildning. Deltagare och rektorer förväntade sig att större delen av utbildningen skulle gå att validera, oavsett hur länge deltagaren arbetat i förskolan. När deltagare och rektorer insåg att processen var betydligt mer omfattande reagerade vissa med besvikelse, medan andra uppskattade att valideringen och utbildningen var gedigen.

I kommande satsningar på validering och utbildning är det viktigt att i högre grad förtydliga vilken arbetsinsats som kan krävas av deltagaren. Om valideringen ska involvera arbetsplatsen på motsvarande sätt som Kompetensförstärkning förskola krävs även att kommunen analyserar hur de kan skapa bästa möjliga förutsättningar för deltagarna att klara av sina studier. Ett mönster i intervjuerna var att deltagarnas kollegor skapat förutsättningar för deltagarna att studera på arbetstid. En konsekvens av detta var sannolikt att samma mängd arbete behövde utföras av färre personer. Det är viktigt att en solidarisk arbetsplatskultur inte behöver leda till en alltför tung arbetsbörda för det övriga arbetslaget.

## I vilken grad uppnådde projektet sina tänkta effekter?

Kompetensförstärkning förskola använde programteori som en modell för att beskriva hur projektgruppen tänkte sig att insatser hängde ihop med tänkta effekter. Programteorin som helhet finns som bilaga 2 i denna rapport. De förväntade effekter som utvärderingen utgått ifrån sammanfattas i denna tabell:

**Tabell 12: Sammanfattning av projektgruppens önskade effekter på kort sikt**

Om projektet gör följande:	...förväntas det på kort sikt leda till att:
Tar fram en valideringsmodell och ett utbildningskoncept, upphandlar utbildningsanordnare med krav utifrån valideringsmodellen och utbildningskonceptet, utbildar om valideringsmodellen samt handleder yrkeslärare i validering	Kommunerna har tillgång till: <b>A:</b> En kvalitetssäkrad valideringsmodell <b>B:</b> Ett utbildningskoncept för personal utan utbildning för arbete med barn i förskolan <b>C:</b> Yrkeslärare med fördjupad valideringskompetens
Skapar bästa möjliga förutsättningar för att rekrytera deltagare. Genomför validering och kompletterande utbildningar.	<b>D:</b> Deltagarna upplever ett ökat professionellt självförtroende <b>E:</b> Deltagarnas kollegor upplever att de får ett bättre stöd i den dagliga verksamheten
Seminarier för rektorer med personal i projektet	<b>F:</b> Rektorerna upplever att de har fått kunskap om hur de kan ta tillvara deltagarnas nya kunskaper
Seminarier för yrkeslärare i språkutvecklande arbetssätt	<b>G:</b> Undervisning som tydligare utgår från individens behov

Nedan analyseras projektets förväntade effekter (som i tabellen ovan kallas A-G), och i vilken grad projektet har uppnått dessa genom sina aktiviteter.

### **A: En kvalitetssäkrad valideringsmodell**

Vid projektets slut kommer kommunerna att ha tillgång till den valideringsmodell som projektgruppen tagit fram. Valideringsmodellen kvalitetssäkrades genom att man utgick från en befintlig valideringsmodell och en kvalitetsmodell för validering, och genom avstämning med berörda parter. Något som var tydligt under projektets gång var dock att valideringsmodellen inte i sig garanterade att valideringen skulle genomföras med förväntad kvalitet.

Endast utbildningsanordnare C verkar genomgående ha använt valideringsmodellen på det sätt som avsetts. En möjlig tolkning är att det därför bara är utbildningsanordnare C som har testat valideringsmodellen. En annan möjlig tolkning är att samtliga tre utbildningsanordnare har testat valideringsmodellen, men med olika förkunskaper om validering, där det är tydligt att denna valideringsmodell kräver utbildning och erfarenhet av validering för att användas på rätt sätt.

### **B: Ett utbildningskoncept för personal i förskolan**

Vid projektets slut kommer kommunerna att ha tillgång till ett utbildningskoncept i form av de krav som projektgruppen ställde vid upphandlingen av utbildningsanordnare. Utbildningskonceptets krav var anpassade utifrån förskolepersonalens och förskolornas förutsättningar. Om kommunerna efter projektets slut upphandlar utbildning kan det dock tänkas att de behöver anpassa kraven utifrån en analys av de aktuella deltagarna och de förskolor som kommer att vara involverade: Är distansundervisning den bästa formen för elevgruppen, i sådana

fall i vilken omfattning? I vilken grad är förskolorna beredda att integrera undervisningen i arbetsvardagen?

### **C: Yrkeslärare med fördjupad valideringskompetens**

Vid projektets slut kommer det att finnas flera yrkeslärare som har använt projektets valideringsmodell. Hur många av dessa som kommer att ha en fördjupad valideringskompetens beror på hur man definierar begreppet. Samtliga kommer att ha en fördjupad valideringskompetens jämfört med den kompetens de hade vid projektets start. Några kommer att ha fördjupat den kunskap de redan hade med fördjupad kunskap om den specifika valideringsmodellen.

De metodträffar i validering som projektgruppen erbjöd yrkeslärarna kom först efter ett år, och behovet av mer konkret handledning var antagligen större i början av projektet. Eftersom metodträffarna inte var obligatoriska kunde projektgruppen inte heller vara säkra på att nå de yrkeslärare som hade störst behov.

### **D: Ökat professionellt självförtroende**

Projektgruppen förväntade sig att deltagarna skulle uppleva ett ökat professionellt självförtroende genom att delta i validering och utbildning. Projektgruppen definierade inte professionellt självförtroende, men i intervjuer och enkäter med deltagare i denna utvärdering användes definitionen ”självförtroende i arbetet”. Utifrån denna definition verkade majoriteten av deltagarna ha fått ett stärkt självförtroende. Upplevelser av stärkt självförtroende gick att se oavsett vilken utbildningsanordnare deltagarna haft, men resultatet var tydligast hos utbildningsanordnare C.

### **E: Bättre stöd till kollegor**

Projektgruppen förväntade sig också att deltagarnas kollegor skulle uppleva att de får ett bättre stöd i den dagliga verksamheten. Att projektet bidragit till ett bättre stöd till kollegor framfördes av både deltagare, valideringshandledare, rektorer och yrkeslärare. Många deltagare upplevde också att de kunde bidra mer i de pedagogiska diskussionerna på arbetsplatsen, vilket skulle kunna ses som en viktig del i stödet till kollegor. Både i fråga om stöd till kollegor i allmänhet och att bidra i samtal med kollegor syns ett mer positivt resultat hos utbildningsanordnare C.

### **F: Rektorer som kan ta tillvara deltagarnas kunskaper**

Vid projektets start hade projektgruppen erfarenhet av att rektorer inte alltid tog tillvara personalens nya kunskaper efter kompetensutveckling. Därför planerade och arrangerade projektgruppen seminarier för rektorer med deltagare i projektet. Seminarierna var tänkta att leda till att rektorerna fick kunskap om hur de kunde ta tillvara deltagarnas nya kunskaper.

Även om seminariernas innehåll var relevant och fick positiv feedback från de rektorer som deltog så fungerade inte implementeringen som tänkt: endast ett fåtal rektorer deltog på seminarierna, och flera av dessa hade inga deltagare i projektet.

Även här innebar det problem för projektgruppen att de inte hade möjlighet att ta direkt kontakt med rektorer i de deltagande förskolorna.

På grund av personalomsättning inom Göteborgsregionen arrangerades seminarierna inte förrän projektets sista år. Eftersom flera delar av projektet ägde rum på arbetsplatsen borde seminarierna ha arrangerats tidigare i projektet, så att rektorerna kunde följa vad deltagarna lärde sig över tid och ta tillvara kunskaperna under projektets gång.

### **G: Undervisning som tydligare utgår från individens behov**

En av förändringarna som projektgruppen gjorde under projektperioden var att erbjuda yrkeslärarna seminarier i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt. Seminarierna skulle resultera i undervisning som tydligare utgick från individens behov. Implementeringen av seminarierna fungerade dock inte som tänkt: i stället för att träffa samtliga yrkeslärare i större seminarier var det bara en yrkeslärare som anmälde intresse, och hen fick i stället personlig handledning. När det kommer till den önskade effekten är det sannolikt att det skett en förflyttning hos den enskilda yrkesläraren, men inte i projektet som helhet.

# Referenser

Andersson & Fejes (2014) Svensk forskning om validering av vuxnas lärande – trender och tendenser. Pedagogisk Forskning i Sverige, Tema: Bedömning och dokumentation, 19 (4–5), 324–344.

EPALE (2021a) ”Jag gillar inte när man problematiserar validering för mycket” – om validering och säkerhet på arbetsmarknaden”

<https://epale.ec.europa.eu/sv/blog/jag-gillar-inte-nar-man-problematiserar-validering-mycket-om-validering-och-sakerhet-pa> (Hämtad 2021-05-26).

Fejes & Andersson (2007) Validering som styrningsteknik i svensk vuxenutbildningspolicy, Studies in Educational Policy and Educational Philosophy, 2007:2.

Förordning (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning.

Förordning om ändring i förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning (SFS 2021:96).

Grunnet & Dahler-Larsen (2014) Quality model for validation in the Nordic countries: a development project 2012–13.

Göteborgsregionen (2020a) Gymnasial utbildning i Göteborgsregionen – Statistik om gymnasieskolan och vuxenutbildningen i Göteborgsregionen 2019.

Göteborgsregionen (2020b) Projektplan för ESF-projektet Kompetensförstärkning förskola, daterad 2020-08-27.

Göteborgsregionen (2022) Förskoleassistent – från idé till genomförande.

Göteborgs universitet (2022) Förskolläraryrket för studenter med yrkeserfarenhet inom förskola eller förskoleklass, <https://www.gu.se/studera/hitta-utbildning/forskollarprogrammet-for-studenter-med-yrkeserf-inom-forskolafor-skoleklass-11fol-forv> (Hämtad 2022-07-06)

Mikaelsson (2019) De oundgängliga – Kommunals professionsstrategi för yrkesgruppen barnskötare. Kommunal.

Nordisk Netværk for Voksnes Læring (2021-05-17) ”Utbildningen i validering gav mig en otrolig skjuts framåt”, <https://nvl.org/content/-utbildningen-i-validering-gav-mig-en-otrolig-skjuts-ramat> (Hämtad 2022-11-15).

Omställningsfonden (2021a) Validering och utbildning till barnskötare <https://www.omstillningsfonden.se/arbete-med-omstallning/forebyggande-insatser/andra-inspirerar/validering-och-utbildning-till-barnskotare/> (Hämtad 2021-05-26).

Sandberg & Faugert (2012) Perspektiv på utvärdering. Lund: Studentlitteratur.

Sjöberg (2012) ”Utbildningen var den enskilt bästa förmånen med att jobba som barnskötare, förutom att få jobba med barn” – Undersökning om nyttan av fortbildning på arbetstid för barnskötare och förskolepersonal utan pedagogisk grundutbildning, Stockholms stad, Utbildningsförvaltningen.

Skolverket (2020b) Validering, <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/validering-av-kunskap-och-kompetens> (Hämtad 2020-12-02)

Skolinspektionen (2018) Förskolans kvalitet och måluppfyllelse.

Skolverket (2017) Skolverkets allmänna råd med kommentarer, Måluppfyllelse i förskolan, Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2018) Läroplan för förskolan Lpfö 18, Nordstedts juridik.

Skolverket (2019) Barn- och fritidsprogrammet – uppföljning av gymnasieskolan 2019.

Skolverket (2020a) Barn och personal i förskola 2019.

Skolverket (2022) Nya regler om kartläggning och validering inom komvux <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/aktuella-regeländringar/nya-regler-om-kartlaggning-och-validering-inom-komvux> (Hämtad 2022-11-24).

SKR (2021a) Distansutbildning av barnskötare höjer kompetensnivån i Upplands Bro <https://skr.se/skr/skolakulturfrid/forskolagrundochgymnasieskola/forskola/forskolanskompetensforsorjning/larandeexempelinomforskolan/distansutbildningavbarnskotarehojerkompetensnivaniupplandsbro.47196.html> (Hämtad 2021-05-26).

SOU (2019:69) Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande, Slutbetänkande av Valideringsdelegationen.

Stockholms stad (2021a) Kompetensutveckling för förskola <https://leverantor.stockholm/fristaende-forskola-skola/forskola-pedagogisk-omsorg/kompetensutveckling/> (Hämtad 2021-05-26).

Svensson, Brulin, Jansson & Sjöberg (2009) Lärande utvärdering genom följeforskning. Studentlitteratur.

Wedman, Stoor, Carling, Djuvfeldt, Holmström, & Linder (2007) Validering av kunskaper och kompetens. Gävle: Högsolan i Gävle.



# Bilaga 1: Statistik över deltagare

Denna bilaga innehåller statistik över hur många deltagare som påbörjat och avslutat validering och utbildning genom Kompetensförstärkning förskola, fördelat på projektets tre utbildningsanordnare.

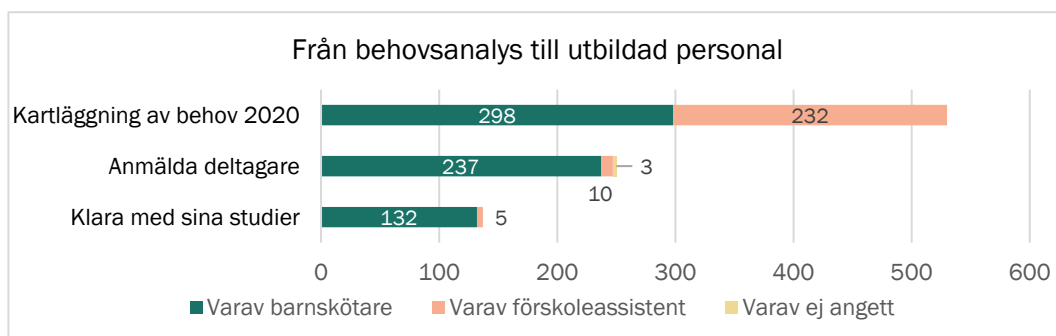
Den data som presenteras nedan baseras huvudsakligen på Excelfiler som projektgruppen tilldelat utbildningsanordnarna i början av projektperioden, och som yrkeslärarna fyllt i löpande under projektperioden. Data hämtades ur Excelfilerna den 1 december 2022, vilket innebär att en månad återstod av projektperioden.

## Statistik över deltagare

Under projektperioden anmälde sig 250 personer till validering och utbildning genom Kompetensförstärkning förskola. Den 1 december 2022 hade 137 personer blivit klara med sina studier, varav 132 barnskötare och fem förskoleassistenter. Det innebär att drygt hälften av de anmälda deltagarna (55 procent) blev klara med sina studier under projektperioden.

## Lågt intresse för att utbilda sig till förskoleassistent

Under hösten 2020 gjorde projektgruppen en kartläggning av hur många personer som kommunerna hade möjlighet att utbilda inom ramen för projektet. I en schablonberäkning uppgav kommunerna att de skulle kunna utbilda 530 personer, varav 298 till barnskötare och 232 personer till förskoleassistent. Intresset för att utbilda sig till förskoleassistent var mycket lägre än kommunerna antagit: Endast tio personer anmälde intresse att valideras och utbildas till förskoleassistent och endast fem personer hade avslutat sin förskoleassistentutbildning den 1 december 2022.



## Ojämn könsfördelning bland deltagarna

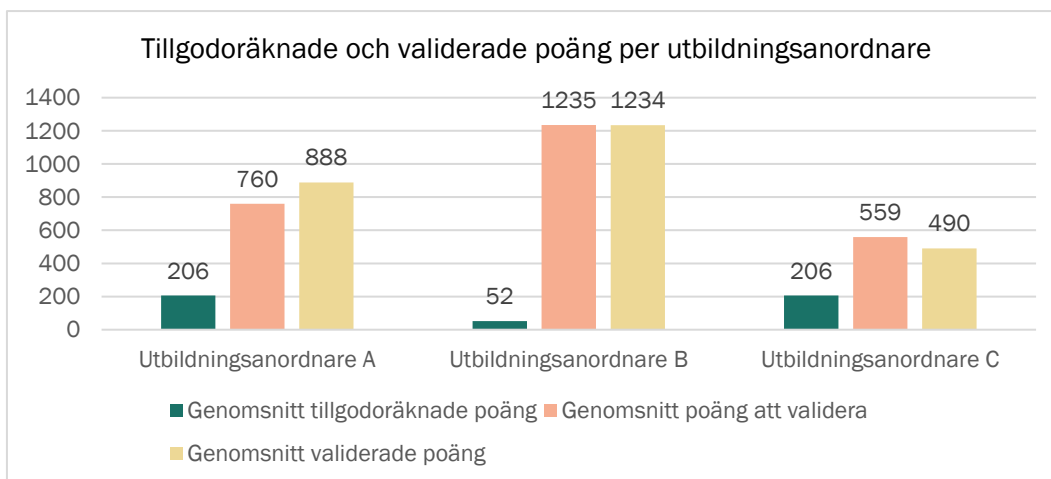
I kommunala förskolor är könsfördelningen ojämn: drygt 4 procent av de anställda som arbetar med barn är män, och andelen har varit i stort sett konstant under de senaste 10 åren (Skolverket 2020a). Detta avspeglade sig även i anmälningarna till Kompetensförstärkning förskola. Av de anmälda deltagarna var 237 personer kvinnor (94,8 procent) och 13 personer män (5,2 procent). Av de 237 kvinnor som anmält sig till projektet var 130 klara med sin utbildning den 1 december 2022. Av de 13 män som anmälde sig till projektet var 7 personer klara med sin utbildning.

## Hur mycket kunde deltagarna validera?

Vid den inledande kartläggningen skulle utbildningsanordnarna ta reda på om det fanns utbildningar som validanden kunde tillgodoräkna sig och därför inte behövde validera eller utbilda sig i. Hur många poäng som deltagarna kunde tillgodoräkna sig skilde sig mellan utbildningsanordnarna: Hos utbildningsanordnare A och C kunde deltagarna i genomsnitt tillgodoräkna sig 206 poäng, och hos utbildningsanordnare B kunde deltagarna i genomsnitt tillgodoräkna sig 52 poäng.

Vid den fördjupade kartläggningen skulle utbildningsanordnaren ta reda på hur många poäng de antog att deltagaren skulle kunna validera. Hos utbildningsanordnare A räknade man med att deltagarna i genomsnitt kunde validera 760 poäng<sup>8</sup>. Hos utbildningsanordnare C beräknade man att i genomsnitt 559 poäng skulle gå att validera. Den utbildningsanordnare som stack ut var B där man uppskattat att deltagarna i genomsnitt skulle kunna validera 1235 poäng – det vill säga nästan hela barnskötarutbildningen. Om man från detta räknar bort de poäng som deltagarna kunnat tillgodoräkna sig från tidigare kurser framgår att deltagarna hos utbildningsanordnare B i snitt beräknades kunna validera hela sin utbildning.

De poäng som deltagarna faktiskt kunnat validera skilde sig också mellan utbildningsanordnare. Hos utbildningsanordnare A kunde deltagarna i snitt validera mer än vad som ursprungligen uppskattats. Hos utbildningsanordnare C kunde deltagarna i snitt validera mindre än den ursprungliga uppskattningen. Hos utbildningsanordnare B anges att deltagarna i snitt kunnat validera nästan hela barnskötarutbildningen.



## Skillnader i genomströmning

Deltagarna i projektet fördelade sig inte jämnt mellan utbildningsanordnarna. Den största andelen (48 procent) påbörjade sin utbildning hos utbildningsanordnare B, 28 procent påbörjade sin utbildning hos utbildningsanordnare A och 24 procent påbörjade sin utbildning hos utbildningsanordnare C. Det varierade också i vilken grad deltagarna hade sina studier hos respektive utbildningsanordnare den 1 december 2022.

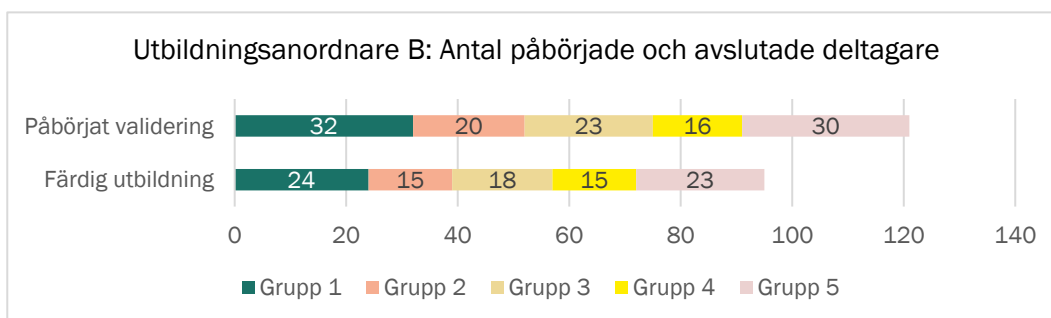
<sup>8</sup> Siffran är något osäker då en av de tre kursstarterna saknar information om antal poäng att validera.

## Deltagare hos utbildningsanordnare B

Hos utbildningsanordnare B påbörjade 121 personer validering, varav 116 kvinnor och 5 män. Nästan alla anmäldes till barnskötarutbildning: 120 av 121 personer. Två personer angavs ha fått språkstöd, ingen angavs ha läst svenska som andraspråk.

Den 1 december 2022 hade 95 personer (78,5 procent) blivit klara med sin utbildning. Av dessa var 94 personer barnskötare och en person förskoleassistent. 26 personer hade hoppat av eller av annan anledning inte blivit klara med sina studier den 1 december 2022.

Deltagarna fördelade sig på fem grupper, med en namngiven ansvarig yrkeslärare (även om de intervjuade deltagarna namnger ytterligare yrkeslärare). Den första och andra gruppen startade i februari 2021, den tredje gruppen startade i mars 2021, den fjärde respektive femte gruppen startade i september 2021. Deltagarna fördelade sig på åtta olika kommuner.

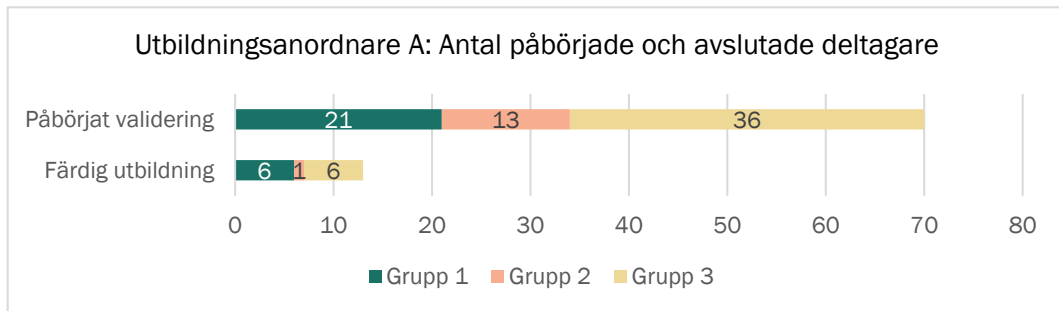


## Deltagare hos utbildningsanordnare A

Hos utbildningsanordnare A påbörjade 70 personer validering, varav 64 kvinnor och 6 män. 64 personer anmäldes till barnskötarutbildning, och sex personer anmäldes till förskoleassistentutbildning. En person angavs ha fått språkstöd, ingen angavs ha läst svenska som andraspråk.

Den 1 december 2022 hade 13 personer (19 procent) blivit klara med sin utbildning. Av dessa var nio barnskötare och fyra förskoleassistenter. 57 personer hade hoppat av eller av annan anledning inte blivit klara med sina studier. I Excel-filen från utbildningsanordnare A angavs även avslutsorsaker för en av deltagargrupperna, exempelvis ”avbrutits på grund av inaktivitet”, ”flyttat till annan utbildningsanordnare”, ”långtidssjukskriven”, ”personliga skäl”, ”för låg språknivå”, ”hinner ej med”, ”föräldraledig” och ”startade aldrig”.

Deltagarna fördelade sig på tre grupper, med två namngivna ansvariga yrkeslärare. Den första gruppen startade i november 2020, den andra gruppen startade i februari 2021 och den tredje gruppen startade mellan februari och april 2021. Deltagarna fördelade sig på fem olika kommuner.

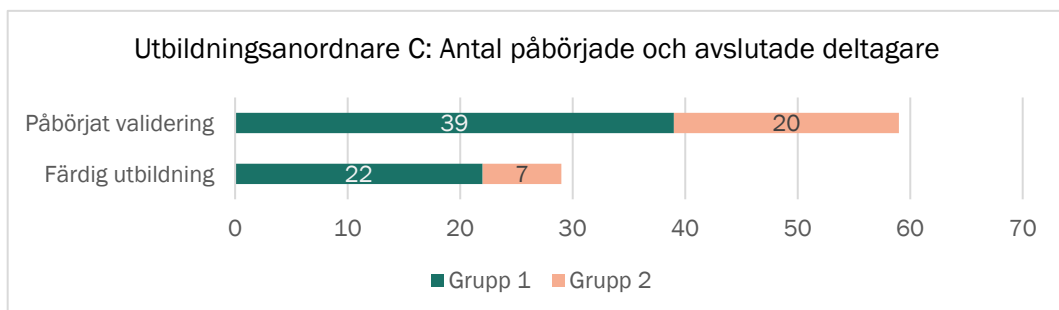


### Deltagare hos utbildningsanordnare C

Hos utbildningsanordnare C påbörjade 59 personer validering, varav 57 kvinnor och 2 män. 53 personer anmälde till barnskötarutbildning, tre till förskoleassistentutbildning och för tre personer angavs inte vilken utbildning de skulle valideras och utbildas till. Ingen deltagare angavs ha fått språkstöd och sju personer angavs ha läst svenska som andraspråk.

Den 1 december 2022 hade 29 personer (49 procent) blivit klara med sin utbildning. Av dessa var samtliga barnskötare. Tio personer hade avbrutit sina studier och resterande 19 personer hade av annan anledning inte blivit klara med sina studier.

Deltagarna fördelade sig på två grupper, med två namngivna ansvariga yrkeslärare. Den första gruppen startade i april 2021 och den andra gruppen startade i september 2021. Samtliga deltagare hos utbildningsanordnare C arbetade i samma kommun.



# Bilaga 2: Projektets programteori

Heldragna linjer runt boxarna visar den ursprungliga programteorin från hösten 2020. Streckade linjer runt boxarna är projektgruppens revideringar eller tillägg till programteorin under 2021.

