

# Villkor för yrkesbedömare i branschvalidering

Bedömare kallas den person som ansvarar för en individs lärande- och valideringsprocess inom ramen för branschens valideringsmodell. Det är både ett lärorikt och viktigt uppdrag. En bedömare måste vara kopplad till en organisation, en så kallad "valideringsleverantör". För dessa finns separata villkor.

I valideringsprocessen får deltagaren, om möjligt, själv svara på frågor, genomföra uppgifter och samla in bevis på sitt kunnande. Bedömaren har den viktiga rollen att agera som pedagog och ge stöd i processen. Bedömaren utser och handleder även eventuella medbedömare på arbetsplatsen, som exempelvis kan gå igenom checklistor och observationsprotokoll.

Bedömaren arbetar med att säkerställa dokumentation, återkoppla till deltagaren och göra bedömningar utifrån OCN-metoden. Bedömaren ger rekommendationer i fall ett kompetensintyg eller -bevis ska utfärdas. Därefter tar intern och extern kvalitetssäkring vid.

Bedömaren får ett användarkonto i en IT-plattform för att utföra validering enligt OCN-metoden och branschmodellen. Här ingår tillgängligt lärande-, kartläggnings- och valideringsmaterial.

För att bli yrkesbedömare krävs antingen att individen har ett eget yrkesbevis, varit arbetsledare med erfarenhet av yrket i minst tre år eller på annat sätt uppnått de kompetenskrav som branschen ställer. Individen ska även genomfört utbildning till OCN-bedömare.

Behörigheten är personlig och kan inte överlåtas. Om bedömaren inte längre uppfyller branschens krav och villkor eller missköter sitt uppdrag, äger huvudmannen för branschvalideringen rätt att stänga av bedömaren.

En bedömare ska:

- följa branschens struktur och systematiska kvalitetsarbete enligt OCN-metoden för branschmodellen och vara väl insatt i dess innehåll
- uppfylla branschens krav på yrkeskompetens
- vara godkänd OCN-bedömare och tillämpa dessa kunskaper och färdigheter, samt fortbildas kontinuerligt
- ge ett professionellt och etiskt bemötande och även i övrigt följa policy om jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet, samt valideringskodex (se nedan)
- hantera och lagra data på ett rättssäkert sätt
  - vilket framför allt innebär att skydda lösenord och inte överlåta dem till annan person
  - informera Intern Kvalitetssäkrare (IK) vid avslut eller byte av arbetsplats inom en månad från sista arbetsdag
  - inte registrera personuppgifter kring exempelvis åsikter, religion, politik, sexuell läggning eller annat av känslig karaktär
  - enbart sprida innehåll i bedömningsplan till registrerade deltagare som genomgår en valideringsprocess
- ha tillräckliga IT-kunskaper och färdigheter för att hantera digitala verktyg.

## Valideringskodex

Valideringskodex sätts enligt Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens enligt Myndigheten för Yrkes-högskolan. Valideringskodex definieras av:

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

## Från kolgruvor till kvalitetssäkring

Sobonas valideringsprocesser utgår ifrån OCN-metoden (Open College Network). Den är helt kompatibel med SeQF, som är Sveriges referensram för kvalifikationer.

Metoden togs fram i England när många gruvor lades ned på 1980-talet. Arbetskraft blev tillgänglig, samtidigt som kompetens inom andra industrier behövdes. Men det var svårt att veta vad en person egentligen kunde och om kunskaperna gick att använda. Näringsliv, myndigheter och högskolor tog då fram OCN för att validera och bevisa lärande, kunskaper och kompetenser – oavsett hur de förvärvats.

Utifrån olika yrkesroller definieras resultat av lärande och bedömningskriterier. Resultatet godkänns av yrkesexperter och branschföreträdare. Valideringen görs av utbildade bedömare, som tillsammans med yrkespersonen bevisar att de rätta kunskaperna finns.

## Policy om jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet

Likabehandling innebär att alla människor ska ha samma möjligheter till utbildning, jobb och service. Ingen ska diskrimineras utifrån kön, könsuttryck, ålder, ursprung, religion, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Alla ska mötas med samma respekt och ges samma möjligheter och rättigheter. Diskrimineringslagen, andra tillämpliga lagar, avtal och överenskommelser samt organisationens egna styrdokument och handlingsplaner utifrån ett likabehandlingsperspektiv ska noga beaktas. Valideringsleverantörer och bedömare behöver även aktivt ställa sig bakom OCN-metodens kärnvärden. Deltagaren ska få lika möjligheter vid lärande och erkännande enligt nedanstående principer.

- Allt lärande är värt ett erkännande oavsett var, när eller hur det har skett.
- Individanpassat lärande. I läroprocesserna ska frågor, övningar och uppgifter kunna anpassas till mål, syfte och individens fysiska och psykiska förutsättningar.
- Rättssäkerheten är central. Bedömningar ska vara sakliga och baseras på individens faktiska kunnande. Mätmetoder ska vara tillförlitliga och anpassade.
- Kvalitetssäkringskedjan och kvalitetskraven för bedömning ska efterlevas.

OCN-metoden och principerna bidrar till att säkerställa likabehandling i lär- och valideringsprocesser. Intern och extern kvalitetssäkring ska via uppföljning stötta och kontrollera att principerna för likabehandling efterlevs och att lika möjligheter givits. Vid extern kvalitetssäkring uppmärksammas frågor kring grupperns sammansättning och mångfald. På så sätt kan OCN-metoden fungera som ett verktyg för fördomsfri och inkluderande kompetensförsörjning.

Den har dock ingen initial påverkan gällande rekrytering till dessa verksamheter. Valideringsleverantören har därför ansvaret att göra lärande och validering tillgänglig inom den egna organisationen. Om det finns praktiska och ekonomiska förutsättningar kan lärande och validering, efter överenskommelse med en beställare, även erbjudas till deltagare utanför den egna organisationen.

Valideringsleverantörer och yrkesbedömare ska tillsammans bidra till att göra lärande och validering tillgängligt.

**YRKESBEDÖMARE**

Ort och datum	
Namnförtydligande	

*Namnteckning*