

2025:3

doi: 10.63310/edu.2025.3.58547

Ansvar, tolkning och transformation – validering av kunskaper under ett arbetsplatsbyte inom ett förskolläroprogram för barnskötare

Carina Peterson

Högskolan i Borås
<https://orcid.org/0009-0002-7497-8207>
carina.peterson@hb.se

Validation of prior learning is increasingly important in higher education particularly in professional programs. This study explores students' experiences of validation of prior learning during an eight-week workplace change in a preschool education program for active child minders. The research questions are: (1) What positionings do students describe they take in relation to academia and professional practice during a workplace change? (2) How is knowledge acquired in a professional internship transformed in relation to the knowledge culture of academia? The study draws on interviews with three students in the program. The interviews were conducted before, during and after the change of workplace. The analysis is based on Wenger's concept of communities of practice and Carlgren's notion of cultures of knowledge. Findings show how students often act as intermediaries between academic and professional contexts, assuming significant responsibility for practical arrangements. Validation processes tend to highlight tensions and polarization between academic and practical cultures of knowledge rather than integration. The study concludes that clearer structures, improved collaboration between higher education and professional practice and explicit support for interpreting academic expectations are needed to strengthen validation practices.

Keywords: arbetsplatsbyte, barnskötare, högre utbildning, validering.

1 Inledning

Inom flera yrkeskategorier råder det idag brist på utbildad arbetskraft. Förskollärare och lärare är exempel på sådana yrkeskategorier (Browning, 2020; Johansson, 2019). En åtgärd för att få fler behöriga är ett utökat utbud av utbildningar där möjlighet ges till validering av yrkeskunskaper. Från statligt håll har lärosäten blivit uppmanade att skapa flexibla lösningar för att tillmötesgå arbetsmarknadens behov (Valideringsdelegationen 2015–2019, 2017). Utbildningar med förkortad studietid, att kunna arbeta parallellt med studierna och möjligheter till validering är exempel på lösningar som idag ges vid ett flertal lärosäten i Sverige.

Föreliggande artikel tar sin utgångspunkt i en del av en valideringsprocess i ett förskolläraryrkeprogram för barnskötare. Studenterna på programmet studerar samtidigt som de arbetar som barnskötare. Valideringsprocessen innebär att studenters kunskaper prövas och bedöms i relation till målformuleringar i de olika kurserna på ett förskolläraryrkeprogram. Studenternas yrkeskunskaper från förskolan ska omsättas, transformeras och visas i relation till ett annat sammanhang, akademins (Browning, 2020; Harris & Wihak, 2017; Johansson, 2019; Stenlund, 2011).¹ Den del av valideringsprocessen som studeras är ett åtta veckor långt arbetsplatsbyte, där syftet är att ge studenter möjlighet att visa sina yrkeskunskaper i förskolemiljö, som komplement till andra valideringsmoment som utförs i samband med högskoleförlagda delar (för mer detaljerad beskrivning av valideringsprocessens samtliga delar, se under rubrik 5.5).

Studiens huvudsyfte är att utveckla kunskap kring validering av barnskötarens yrkeskunskap under ett arbetsplatsbyte inom ett förskolläraryrkeprogram. Ett specifikt intresse riktas mot hur yrkeskunskap valideras i relation till akademiskt formulerad kunskap. En annan del av studien vill granska de förutsättningar studenter ges för att genomföra arbetsplatsbytet och hur de upplever sig positionerade i förhållande till de inblandade praktikgemenskaperna.

Ett viktigt bidrag till tidigare forskning inom området är artikelns fokus på hur kunskap, tillägnad i en förskolepraktik, kan transformeras i relation till akademins kunskapskultur. Detta kan i sin tur ge perspektiv på hur praktiska och teoretiska kunskapskulturer (Carlgren, 2015) kan integreras i

¹ Begreppen *yrkespraktik* och *akademi* används i föreliggande artikel synonymt med förskola och högskola.

professionsutbildning inom högre utbildning. I föreliggande artikel benämns de båda begreppen som yrkeskunskap och akademisk kunskap. En medvetenhet finns kring att en dikotomisering innebär en grov förenkling både gällande syn på kunskap och kunskapsprocesser. Däremot har en distinktion varit användbar för att kunna diskutera begreppens relation till varandra.

I forskning om verksamhetsförlagd utbildning i reguljära förskolläroprogram kan paralleller dras till forskning kring validering både när det gäller studenters roll och syn på kunskap. Strand (2021) visar ur ett grundskoleperspektiv hur verksamhetsförlagd utbildning ligger i ett gränsland mellan yrkespraktik och akademi. Liknande iakttagelser gör Johansson (2019) gällande validering av yrkeskunskap för antagning till yrkesläroprogram. Johansson, liksom Strand, problematiserar förståelsen för kunskapers innebörd och värde mellan institutionella gränser. I relation till validering innebär detta att studenter förväntas uttrycka kunskap utifrån akademins definitioner, något som studenten inte inledningsvis kan förväntas ha kunskap om (Johansson, 2019). Momentet kommer därför att innehålla tolkning och transformation av kunskap.

Carlgren (2015) och Strand (2021) beskriver hur en ökad akademisering av professionsutbildningar skett över tid. Verksamhetsförlagd utbildning kan ses som en del av den högskoleförlagda undervisningen där kunskap genererad från akademien och kunskap genererad från yrkespraktik kan mötas och integreras (Anderstaf et al., 2021; Henriksson, 2019; Strand, 2021). Under arbetsplatsbytet innebär motsvarande möte att kunskap inhämtad från förskolans yrkespraktik ska visas och bedömas i relation till akademisk kunskap.

Tidigare forskning pekar på några kritiska faktorer i genomförande och utfall av validering. Av betydelse är hur studenter ges möjlighet att nå förståelse kring vad som krävs för validering. En annan påverkansfaktor är hur validering är organiserad för studenterna, något som kan skapa skilda förutsättningar (Browning, 2020; Mothokoa & Maritz, 2018; Sandberg & Andersson, 2011; Stenlund 2011). I föreliggande studie undersöks de förutsättningar studenter ges för validering och hur de påverkas under valideringen av att både studera och arbeta parallellt, vilket innebär ett deltagande i två skilda praktikgemenskaper (Lave & Wenger, 1991).

Det finns förhållandevis liten mängd forskning inom området, framför allt utifrån studenters perspektiv och i relation till valideringsinslag i motsvarande utbildningar. Föreliggande artikel är

tänkt att utgöra ett bidrag inom området och medverka till ökad kunskap. Data har analyserats med hjälp av Wengers (1998) begrepp *praktikgemenskaper* och begreppet *kunskapskulturer* (Carlgren, 2015; Eliasson, 2009).

1.1 Definition av validering

Validering är ett begrepp som kan beröra flera olika områden. En definition av validering görs i denna departementsskrivelse: ”Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats” (Ds 2003:3, s. 19).

Kunskaper som inte bygger på formella meriter kan således bedömas och erkännas utifrån det sammanhang de ska utgöra ett värde i, exempelvis vid inträde till utbildning eller vid tillgodoräknande av kurser. Validering är starkt kopplat till arbetsmarknadens behov av utbildad arbetskraft, till vuxnas lärande och till livslångt lärande. Reell kompetens relaterar till tillägnad kunskap från yrkesliv eller annan verksamhet. Den skiljer sig från formell kompetens där tidigare utbildning tillgodoräknas (Andersson & Fejes, 2023).

Både Lissabonkonventionen och Bolognadeklarationen innehåller riktlinjer för att främja validering av tidigare erhållna kunskaper. Lissabonkonventionen lyfter specifikt erkännandeprocesser och där ”generösa och flexibla erkännanden” (Valideringsdelegationen 2015–2019, 2018, s. 142) av kvalifikationer och studieperioder ses som en grundläggande princip. Erkännande innebär i detta sammanhang att tidigare erhållna kunskaper resulterar i olika former av tillgodoräknanden, exempelvis av tillträdeskrav eller examinationer. Bolognadeklarationen å sin sida har ett starkt fokus på kunskaper inhämtade ifrån olika nationella kontexter och hur dessa kan omvandlas vid förflyttning dem emellan.

Kunskap visas i validering på olika sätt, genom olika ”verktyg”. Exempelvis kan personer som vill validera yrkeskunskap utföra regelrätta prov både skriftligt och praktiskt. Kunskap kan visas i skrift i form av presentationer av egen kunskap eller i narrativ. En annan beprövad form är att studenter skapar portfolios som innehåller vissa intyg på formell kompetens, andra dokument som stödjer reell kompetens samt studenters egen beskrivning av den kompetens de anser sig inneha. Kunskap kan också visas muntligt genom samtal och intervjuer. En viktig aspekt i samband med validering är att bedömning av kunskap ofta tar plats i ett sammanhang som skiljer sig från det sammanhang

där kunskapen är hämtad från. För att överbrygga detta kan även bedömning göras, som i föreliggande studie, inte enbart på lärosätet utan även i förskolemiljö.

I samband med validering är det vanligt att studenten handleds i valideringsprocessen eller i anslutning till en praktik där även olika verktyg som syftar till att synliggöra studentens kunskaper, exempelvis självskattningar, används (Andersson & Fejes, 2023). Resultatet av användandet av dessa verktyg samt underlag från handledare, som inspelade intervjuer med studenter, sammanställs i en kartläggning. Utifrån kartläggningen görs en bedömning av kunskapernas värde i relation till det de avses att användas till. Här kan det finnas kursmål att förhålla sig till eller kriterier kopplade till specifika branscher. I ett avslutande skede dokumenteras studenternas bedömda kunskaper (Andersson & Fejes, 2023). Här kan en validering anses avslutad eller som i föreliggande studie innebära att fortsatt utbildning blir påverkad utifrån den validering som gjorts, där visst innehåll kommer att vara tillgodoräknat medan annat kommer studeras.

2 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att utifrån några studenters beskrivningar analysera vad som sker med studenterna och valideringen av deras kunskap i samband med ett arbetsplatsbyte i ett förskolläraryrke för barnskötare.

Frågeställningar:

- Vilka positioneringar beskriver studenter att de tar i relation till akademi och yrkespraktik under ett arbetsplatsbyte?
- Hur transformeras kunskap som tillägnats i en yrkespraktik i relation till akademins kunskapskultur?

3 Tidigare forskning

Avsnittet kring tidigare forskning fokuserar dels relationer mellan akademisk kunskap och yrkeskunskap och transformering av kunskap, dels de förutsättningar som ges för genomförande av validering.

3.1 Relationen mellan och transformering av akademisk kunskap och yrkeskunskap inom högre utbildning

Tidigare forskning (Henriksson, 2019; Strand, 2021) som berör möten mellan kunskapskulturer, i form av yrkeskunskap och akademisk kunskap, visar hur man inom högre utbildning på olika sätt arbetar med att föra de båda samman. Detta kan ske genom verksamhetsförlagd utbildningen, men även genom utbildningar där studenter arbetar parallellt med att de studerar och att tidigare yrkeskunskap tas tillvara i undervisning eller att validering görs.

I utbildningar där studenters tidigare yrkeskunskap prövas för tillgodoräkning visar forskning hur detta berikar studenters akademiska studier (Andersson & Hellberg, 2009; Mothokoa & Maritz, 2018). Det ger studenterna möjlighet att se på undervisningen från olika håll med möjligheter att relatera akademiska perspektiv till yrkespraktiken. Falkner och Dahlberg Larsson (2020) pekar på hur en växelverkan mellan universitet och praktik uppstår när universitetet i undervisning utgår från tidigare yrkeserfarenheter. Studien visar att när ny kunskap kopplas till tidigare yrkeskunskap bidrar det positivt till studenters lärande i samband med vidareutbildning. Andersson och Hellberg (2009) som undersökt ett högskoleprogram för barnskötare som vidareutbildade sig till förskollärare visar hur högskolestudierna på flera sätt blir en bekräftelse och utveckling av de kunskaper studenterna har med sig. Anderstaf et al. (2021) studerade ett utbildningsprogram för barnskötare som utbildades till förskollärare. Under senare delen av utbildningen ingick ett arbetsplatsbyte. Anderstaf et al. visar hur deltagandet i en ny verksamhet bidrar till att nya frågor och ifrågasättande av redan invanda arbetssätt och tankar uppstår. Studenterna beskrev att den egna tidigare erfarenheten hade stor betydelse när det kom till att ta till sig nya erfarenheter. Under arbetsplatsbytet upplevde studenterna att reflektionen med handledare blev extra betydelsefull, där bland annat kunskap diskuterades ur olika perspektiv. Strands (2021) studie kring lärarstudenter under verksamhetsförlagd utbildning visar på ett motsatt förhållande där studenterna upplevde sig sakna yrkeskunskap i många situationer, vilket bidrog till begränsade möjligheter att agera självständigt.

Förhållandet mellan akademisk kunskap och yrkeskunskap är ett återkommande tema i forskning kring professionsutbildning. Ett exempel är Björck (2020) som studerat arbetsintegrerat lärande (AIL), där studier varvas med anställning. Björcks resultat visar både på ett avstånd mellan de båda kunskapsformerna, eller kunskapskulturer, och exempel på arbete med integrering mellan de båda. Björcks resultat pekar på att yrkesmässig expertis utvecklas när de båda integreras och genom

att erfarenhet prövas. Vidare menar Björck att när en distinktion mellan akademisk kunskap och yrkeskunskap skapas, så sker det oftast inom akademin, men inte i samma grad på arbetsplatsen. I Falkner och Dahlberg Larssons (2020) studie ges exempel på hur studenter som arbetar inom det område studierna berör, får möjlighet att omgående applicera teorier i praktiken. Andersson och Hellberg (2009) beskriver hur närheten mellan akademisk kunskap och yrkeskunskap blir större för studenter som arbetar som barnskötare parallellt med studier, än för studenter på ordinarie förskolläraryrket. Browning (2020), som studerat universitetslärares syn på *recognition of prior learning* (RPL)² i Canada, visar liknande resultat. Studenter på ordinarie program ägnar sig under verksamhetsförlagd utbildning åt att teoretisera en yrkespraktik, men för studenter i program där arbete kombineras med studier blir teorin i stället praktiserad. Andersson och Hellberg (2009) ser ett samband med en större närhet mellan akademisk kunskap och yrkeskunskap och det identitetsskifte som sker genom utbildning. På ordinarie förskolläraryrket ändras identiteten från student till förskollärare. I arbetsintegrerade program blir det i stället ett skifte från barnskötare till förskollärare. Författarna pekar på hur erkännande och tillvaratagande av studenternas yrkeskunskap i hög grad bidrar till hur ny kunskap kan förstås och omsättas inom högre studier och påverka övergången från barnskötare till förskollärare.

Underliggande antaganden från akademin kring vad som räknas som valid kunskap är ett annat område som behandlas i forskning kring validering (Browning, 2020; Harris & Wihak, 2017; Johansson, 2019; Stenlund, 2011). En problematik i samband med validering är att en omvandling av tidigare erhållen yrkeskunskap värderas i relation till akademiska utgångspunkter. Synen på yrkeskunskapens värde varierar. Exempelvis fann Stenlund (2011) stora skillnader mellan de expertutlåtanden som gavs kring specifik ämneskunskap och hur institutionerna valde att omsätta detta i tillgodoräknanden. Institutionerna var här betydligt mer generösa än experterna. I Brownings (2020) studie beskrivs hur lärare ser universitetet som gatekeeper för akademisk kunskap och hur det finns en rädsla för att studenternas kunskaper inte ska motsvara akademins standard. Harris och Wihak (2017) som undersökt RPL vid ett kanadensiskt universitet, visar i sitt

2 RPL, eller *recognition of prior learning* är begreppet som används internationellt i forskning kring validering. Det motsvarar erkännande av tidigare kunskap.

resultat hur möjligheter till RPL var beroende av vilken utbildning som studerades. Olika ämnestraditioner verkade medföra olika syn på värdet av tidigare kunskaper.

3.2 Förutsättningar för och positioneringar i samband med validering

Tidigare forskning visar goda exempel på hur validering kan genomföras, men även i hög grad en mer problematisk bild av densamma. Validering visar sig påverkas av den information som ges, språket som används för att redovisa kunskaper samt den kunskapssyn de bedömande har.

Sandberg och Andersson (2011), som undersökt validering bland studerande på kurser i sociologi, visar hur olika former för att uttrycka yrkeskunskap kan ta plats i en och samma valideringsprocess. Deltagarna i deras studie utförde i samband med validering olika uppgifter. Exempelvis fyllde de i en enkät om sin bakgrund, gav exempel på formell kunskap och deltog i samtal. Dessutom arbetade deltagarna med fiktiva fallbeskrivningar där de skulle ge exempel på lösningar av fallen. I Brownings (2020) studie användes i stället portfolios där yrkeskunskaper dokumenterades. Trots att portfolios visade sig vara en bra form för att visa yrkeskunskaper upplevde lärare vid universiteten att det tog längre tid för studenterna att sätta samman sina portfolios än det tog för dem att studera kurserna. Pokorny (2023), som studerat hur och varför akademiker sökte tillgodoräknanden för forskarutbildning, beskriver både hur stöd gavs inför ansökan och hur redovisning av yrkeskunskap utfördes i olika former. De sökande erbjöds att ta del av information, fick tillgång till en handbok och artiklar inom ämnet samt att en workshop kring validering ordnades. Under tiden skrev de på egen hand fram den kunskap de avsåg att få validerad samt att de skapade portfolios. Resultatet visade hur det stöd de sökande valde att ta påverkade deras förmåga att uttrycka, visa och styrka den egna kunskapen.

Ett flertal studier på både nationell och internationell nivå (Andersson & Hellberg, 2009; Harris & Wihak, 2017; Johansson, 2019; Mothokoa & Maritz, 2018; Pokorny, 2023; Sandberg & Andersson, 2011) ger uttryck för språkets betydelse, både i studenters övergång mellan yrkespraktik och akademi och i de processer som berör validering. Studenter som påbörjar en akademisk utbildning möter ett annat språkbruk inom akademien än inom yrkespraktiken (Harris & Wihak, 2017; Pokorny, 2023; Sandberg & Andersson, 2011). Den språkliga traditionen inom akademien visar sig påverka studenternas förståelse för hur de ska uttrycka den kunskap de erhållit i yrkespraktiken. Ett språkuttryck som samspelar med akademien är att eftersträva (Andersson & Hellberg, 2009; Harris & Wihak, 2017; Johansson, 2019; Mothokoa & Maritz, 2018; Pokorny, 2023; Sandberg &

Andersson, 2011). I Sandberg och Anderssons (2011) studie visas hur studenter hade en mystifierad syn på vad högskolestudier och akademisk kunskap kunde utgöras av. Studenterna beskrev det som en specifik värld med ett specifikt språk. Muntliga uttryck för kunskap beskrevs som en väg att gå runt oron för att inte behärska ett akademiskt språkbruk.

I processer där tidigare kunskaper redovisas blir behov av tydlig information framträdande men även om studenter tycker sig få tillräckligt med information visar det sig trots detta kvarstå svårigheter att helt förstå hur valideringsprocesser fungerar, vad som krävs av studenterna och hur de förväntas agera (Browning, 2020; Mothokoa & Maritz, 2018; Sandberg & Andersson, 2011; Stenlund 2011). Johanssons (2019) studie visar hur kriterier för bedömning av kunskaper är oklara att förstå för de sökande. Det uppstår en svårighet när egen skattad kunskap ska relateras till ämneskriterier. Mothokoa och Maritz (2018) har studerat studenter vid ett sjuksköterskeprogram i Sydafrika. Studenterna i studien hade, för att motsvara tillträdeskraven, fått tillgodoräkna sig tidigare yrkeskunskaper. Många praktiska problem uppstod dock under utbildningens gång. Studenterna hade exempelvis svårt att till fullo inse vad studier inom högre utbildning krävde. De upplevde dessutom en osäkerhet till sin förmåga att prestera i förhållande till akademiska krav. Även Stephens (2022) och Mothokoa och Maritz (2018) studier visar på studenternas bristande tilltro till värdet av tidigare kunskaper.

Både Stephens (2022) och Stenlund (2011) har undersökt validiteten vid bedömning av yrkeskunskap inom högre utbildning. Stephens har gjort det utifrån en irländsk kontext medan Stenlunds studie rör motsvarande svenska förhållanden. Stenlund har bland annat undersökt validering i samband med ansökan till yrkeslärarutbildning där studenters perspektiv tagits. Resultatet visar på osäkerhet kring valideringens giltighet när studenterna fick olika mängd hjälp med att uttrycka kunskaper samt att deltagarna inte alltid ansåg att bedömningen överensstämde med deras skattning av egen kunskap. Stenlund visar även på skillnader i bedömning mellan olika universitet och högskolor i Sverige samt att det finns skillnad i bedömning mellan olika individuella bedömare. Liknande resonemang belyses i Brownings (2020) studie där okunskap om RPL bland universitetslärare skapade osäkerhet i bedömning. Trovärdigheten till validering blir därmed ifrågasatt. Yrkeskunskap behöver, enligt Browning, knytas till och uppvisas i relation till akademins kunskapsformuleringar för att värderas som giltig.

4 Teoretiska utgångspunkter

I studien framträder studenternas positionering vid deltagande i två *praktikgemenskaper* (Wenger, 1998) under arbetsplatsbytet, förskolans och akademins praktikgemenskaper. Dessutom undersöks studenternas möjligheter att visa sin kunskap i syfte att få den validerad samt hur kunskap transformeras när den förflyttas mellan två olika praktikgemenskaper med olika kunskapskulturer (Carlgren, 2015; Eliasson, 2009).

4.1 Praktikgemenskaper

En praktikgemenskap har lärandet i fokus och bygger på att gemensam mening kring lärande skapas av gemenskapens medlemmar (Wenger, 1998). Fyra begrepp beskrivs karaktärisera lärandet från olika perspektiv: *praktik* – lärande som görande, *gemenskap* – lärandet som erfarenhet, *identitet* – lärande som blivande och slutligen *mening* – lärande som tillhörighet (Sjöström, 2013, s. 46). Att likställa en praktikgemenskap med en fysisk grupp är enligt Wenger (1998) en för snäv definition. Principerna för de fyra begreppen innebär mer betydelsefulla än sammansättningen av gruppens medlemmar. Trots detta fungerar praktikgemenskap bra som analysverktyg i studier av grupper och gruppprocesser utifrån gruppens sociala betydelse (Sjöström, 2013). I föreliggande artikel används praktikgemenskap i analys av förskolepraktik och akademi, samt hur sociala processer påverkar individers möjligheter och förutsättningar under arbetsplatsbytet.

Praktikgemenskaper är ständigt föränderliga utifrån dess medlemmar och praktikens principer (Wenger, 1998). Medlemmarna i en praktikgemenskap är inte beständiga utan kan bytas ut och nya kan tillkomma. Nya medlemmar "lärs upp" av de som tillhört gemenskapen längre. Vid både inträde och deltagande i en praktikgemenskap finns en strävan mot att bli fullvärdig medlem (Wenger, 1998). Det inleds med legitimt perifert deltagande (Wenger, 1998, s. 137) för att succesivt utvecklas till vad Wenger benämner som fullt eller accepterat deltagande. Detta görs exempelvis genom anpassning och användandet av strategier. I studiet av arbetsplatsbytet kan inträde och tillhörighet i praktikgemenskaper användas i analys av medlemmarnas handlingar i de skilda gemenskaperna, samt hur studenternas dubbla tillhörighet i både förskolans och akademins praktikgemenskap påverkar dem i samband med arbetsplatsbytet. Ytterligare en specificering av vad en praktikgemenskap kan innefatta har gjorts. I stället för att enbart utgå från förskolan och akademien som praktikgemenskaper har analysen även utgått från att förskoleavdelningen som studenten arbetar på och förskoleavdelningen där studenten utför sitt arbetsplatsbyte ses som två

olika praktikgemenskaper. Detta för att studenterna redan har ett accepterat deltagande (Wenger, 1998) på sin egen arbetsplats, men att de kommer som nya medlemmar med allt vad det innefattar till den mottagande förskoleavdelningen.

4.2 Kunskapskulturer

Begreppet kunskapskultur framträder som ett användbart begrepp i förhållande till definition av teoretisk och praktisk kunskap, eller till förskolans och akademins kunskapskulturer. Här kan Carlgrens (2015, s. 121–122) utvidgade begrepp praktiska och teoretiska kunskapstraditioner, i form av synsätt på hur kunskap skapas, hjälpa till att förklara. Carlgren menar att de båda traditionerna parallellt existerar och i högsta grad samverkar. Utifrån Carlgrens perspektiv skapas kunskap i en praktisk kunskapstradition i samband med exempelvis arbete med en produkt eller vid problemlösning. Inom teoretiska kunskapstraditioner skapas kunskap utifrån ett syfte som bygger på teoretisk bas och med ett utforskande arbetssätt. Kunskapskultur kan till vissa delar ses som inbäddat i Wengers definition av praktikgemenskaper men Wenger koncentrerar sig mer på lärande och kunskapsproduktion än kunskapsdefinition. Kunskapskultur är även ett begrepp som används utan att knytas till Wengers teori (t.ex. Eliasson, 2009; Tellgren, 2008). Det är svårt att hitta en tydlig teori kring eller upphovsperson till begreppet. Jag lutar mig därför här mot Carlgrens (2015) och Eliassons (2009) tolkningar av begreppet.

Enligt Eliasson (2009) visar sig kunskapskulturer i en grupps värderingar och normer, vilka formar synen på och utvecklandet av kunskap inom den aktuella gruppen. En kunskapskultur kan vara tämligen nyanserat definierad, exempelvis som samhällsvetenskap eller naturvetenskap (Eliasson, 2009). Att kategorisera utifrån praktisk och teoretisk kunskap kan bidra till en syn på de båda som en onyanserad dikotomi, samtidigt som ett separerande såväl som en integrering av de båda blir verksamt när yrkespraktiker och akademiska praktikers relation och kunskapskultur studeras. Andra forskare (t.ex. Jonsson, 2007) har funnit begreppen verksamma i studier av hur grupper med skilda kunskapskulturer samarbetar. Under arbetsplatsbytet är det ett samarbete mellan förskola och akademi som iscensätts. Carlgren (2015) menar att kunskapskulturer bestämmer hur bedömning av kunskapers kvalitet görs. Förskollärarytbildningen är att betrakta som en professionsutbildning, där förskolans och akademins kunskap förväntas utgöra en helhet. Under verksamhetsförlagd utbildning bedöms kunskapers kvalitet, det vill säga förmåga att omsätta

kunskaper i konkreta situationer kopplade till yrkesutövning. Under arbetsplatsbytet, blir det en annorlunda process, där kunskaper kring undervisning från förskolepraktiken ska omsättas, eller rekonstrueras, i relation till akademins kunskapskultur.

5 Metodologi

Här ges en beskrivning av studiens genomförande, forskningsetiskt hänsynstagande samt analys. Dessutom beskrivs studiens utbildningsprogram, valideringsprocessen samt arbetsplatsbytet som ingår i programmet.

5.1 Studiens genomförande

Studien är en kvalitativ studie som främst bygger på intervjuer med tre studenter, vid tre tillfällen i samband med validering. Studenterna medverkar i ett specifikt högskoleprogram där barnskötare har möjlighet att arbeta parallellt med att de studerar till förskollärare. Antalet deltagare i studien kan ses som lågt men avsikten var att göra en fördjupning av några deltagares upplevelser av validering snarare än en generalisering utifrån ett flertal deltagare.

Studiens deltagare söktes genom skriftligt anslag på lärosätets lärplattform samt muntligt i samband med föreläsning. Tanken var att tre till fem deltagare skulle generera en lämplig mängd data utifrån intervjuer. Fyra studenter anmälde via mejl sitt intresse att delta i studien. Information om studien och samtycke formulerades i samband med detta. I föreliggande artikel har intervjuer från tre av de ursprungliga deltagarna använts. Den fjärde studenten tog studieuppehåll före arbetsplatsbytet. Av de tre deltagarna i studien hade två av dem tidigare erfarenhet av studier på högskola/universitet.

Studenterna som deltog i studien tillfrågades om att medverka i intervjuer i digital form vid tre tillfällen: före, under och efter arbetsplatsbytet. Vid första tillfället deltog alla deltagare, två i en gruppintervju och en i en enskild intervju. Vid andra tillfället deltog två studenter i en gruppintervju. Vid det avslutande tillfället deltog två studenter i två enskilda intervjuer. Tidsåtgången för intervjuerna har varierat mellan 45 minuter och 1½ timme.

Tabell 1

Översikt av deltagande vid de tre intervjutillfällena

Studiens deltagare	Intervju före arbetsplatsbytet	Intervju under arbetsplatsbytet	Intervju efter arbetsplatsbytet
Ellis	Gruppintervju med Rio	Gruppintervju med Kim	Enskild intervju
Rio	Gruppintervju med Ellis	Deltog ej i intervju	Enskild intervju
Kim	Enskild intervju	Gruppintervju med Ellis	Deltog ej i intervju

Intervjuer med deltagarna erbjöds vid tre tillfällen: före, under och efter arbetsplatsbytet. Sammanlagt gjordes fem intervjuer, varav två var gruppintervjuer och tre var enskilda intervjuer.

5.2 Forskningsetiskt hänsynstagande

Deltagarna har skriftligt informerats om studiens syfte och medgivande har muntligt inhämtats. Information om forskningsetiskt hänsynstagande har delgivits skriftligt. Alla personuppgifter har avidentifierats vid publicering. De filmade intervjuerna är uppladdade på en lagringstjänst med inställning enbart för privat visning. Intervjuerna transkriberades ordagrant men har i samband med artikelskrivande omarbetats språkligt. De medverkandes utsagor har inte ändrats innehållsligt men en bedömning har gjorts att en skriftspråklig tydlighet ökar läsarens förståelse för innehållet. Den språkliga bearbetningen av utsagorna har även gjorts utifrån ett forskningsetiskt perspektiv där hänsyn tagits till hur deltagarna kan uppfattas i relation till språkbruk.

5.3 Analys

I den innehållsanalys av studenternas intervjusvar som gjordes, tematiserades helheten av intervjusvaren utifrån olika innehåll. Fejes och Thornberg (2017, s. 244) talar om att finna mönster i deltagarnas olika berättelser. Temana i studien framträdde utifrån sökande av mönster i intervjusvaren där urvalet styrdes av forskningsfrågorna och de valda teoretiska begreppen. Tematiseringen omprövades vid ett flertal tillfällen allteftersom analysen framskred. I slutskedet av analysen prövades mönstrens förenlighet med specifika teoretiska begrepp. Ett mönster som framträdde var studenternas positionering som deltagare i dubbla *praktikgemenskaper* (Lave & Wenger, 1991). Ett annat mönster var studenters förutsättningar för att genomföra arbetsplatsbytet och möjligheter att visa sin kunskap i validering, vilket främst knöts till de skilda praktikgemenskapernas krav/förväntningar på studenterna. Slutligen kopplades begreppet *kunskapskulturer* (Carlgren, 2015; Eliasson, 2009) kring mönster i intervjusvaren som berörde tolkning och transformering av kunskap.

5.4 Beskrivning av utbildningsprogrammet där studiens deltagare ingår

Programmet där studiens deltagare ingår är ett så kallat erfarenhetsbaserat program där de som söker förutom formell behörighet även behöver ha dokumenterad erfarenhet av arbete i förskola i minst 5 år. Nationellt finns det en handfull lärosäten med motsvarande utbildningsprogram.

Programmet ges på distans och sträcker sig över 3,5 år och omfattar 210 högskolepoäng. Studenterna har undervisning en dag per vecka och utöver det avsätter de tid för egna studier. Andra tider arbetar de på sina tjänster som barnskötare, tre till fyra dagar per vecka. I programmet ingår möjlighet för studenterna att genom validering få sina kunskaper prövade och tillgodoräknade i form av högskolepoäng.

5.5 Valideringsprocessen delar i det aktuella utbildningsprogrammet

Valideringsprocessen startar i samband med att studenterna påbörjar sin utbildning på hösten och avslutas en bit in på vårterminen därefter. Processen omfattar kartläggning, dokumentation och bedömning av studenters reella kompetens, det vill säga kunskap erhållen i förskolans praktik. Lärare på högskolan utför detta arbete. Studenterna har till uppgift att presentera sina styrkor både skriftligt i uppgifter och muntligt i samtal. Dessutom gör de en kartläggning av sin egen skattade kunskap i relation till utbildningens kursmål. Valideringsprocessens sista del är ett arbetsplatsbyte på annan förskola/avdelning där utsedd handledare dokumenterar de kunskaper de anser att studenterna innehar. Detta görs i ett eget kartläggningsmaterial (som består av utbildningsprogrammets samtliga kursmål) som adderas till de övriga underlagen. Från högskolans sida har man valt att kalla handledarnas underlag för kartläggning. Detta till skillnad från den bedömning lärare på högskolan sedan gör av det samlade underlaget från valideringsprocessens olika delar.

Avslutningsvis är det lärare på högskolan som utifrån det samlade underlaget utformar en så kallad individuell läroplan. I den visas vilka kursmål studenten efter bedömning fått tillgodoräknade/validerade och vilka som ska examineras under utbildningen.

5.6 Beskrivning av arbetsplatsbytet

Arbetsplatsbyte är ett begrepp som härrör från tiden då utbildningen gavs på plats. Rektorerna i respektive rektorsområdet kunde då ordna byten för studenterna mellan sina arbetsplatser. När nu utbildningen ges på distans, vilket innebär att studenterna geografiskt är utspridda, blir andra

arrangemang aktuella. Ett byte kan i vissa fall göras mellan två studenter i en kull, men mer ofta blir det ett byte mellan en student och en kollega på en annan förskola i närheten. Ibland innebär bytet att studenten enbart byter avdelning på den egna förskolan. Studenternas rektorer ansvarar för att arrangera respektive byte. Studenten tar under det åtta veckor långa arbetsplatsbytet någon annans roll i det tillfälliga arbetslaget med bibehållen lön.

Redan vid ansökan till utbildningen finns skriftlig information kring arbetsplatsbytet riktat till både sökande och deras rektorer. Möjlighet till arbetsplatsbyte är en förutsättning för att studenten ska kunna genomföra utbildningen. Strax efter att studenterna påbörjat sin utbildning ordnas ett möte med involverade rektorer där utbildningen presenteras, men där främst information kring arbetsplatsbytet ges och där rektorerna kan komma med sina frågor. Rektorerna har därefter cirka tre månader att lösa ett arrangemang för arbetsplatsbyte för den aktuella medarbetaren/studenten och utse en handledare. Handledaren ska vara en utbildad förskollärare som arbetar på den avdelning där arbetsplatsbytet sker. Handledare ges en halv dags information om handledarrollen en månad innan arbetsplatsbytet genomförs. Studenterna ges information om validering och om arbetsplatsbytet vid flera tillfällen innan arbetsplatsbytet startar.

Inför arbetsplatsbytet har lärare på högskolan formulerat en valideringsplan där områden som studenten har sina styrkor inom presenteras. Utifrån dessa områden ska studenterna under arbetsplatsbytet visa de kunskaper de anser sig ha med sikte på att få mål inom områdena validerade. Detta sker både genom handledningssamtal och genom uppgifter som utförs. Exempelvis utförs fem så kallade trippelloggar utifrån utförda aktiviteter. De bygger på att studenterna planerar, genomför och utvärderar vald undervisning där reflektion och metareflektion får stor plats. Efter ungefär halva tiden för bytet har handledare och student ett digitalt möte med lärare från högskolan där det bland annat diskuteras hur handledare i kartläggningsmaterialet kan formulera sig kring studenternas visade kunskaper.

6 Resultat

Studiens resultat är uppdelat i tre delar, där den ena berör studenternas positionering i samband med arbetsplatsbytet och där den andra berör studenters förutsättningar för att visa sina kunskaper och där den tredje berör transformering av kunskaper.

6.1 Studenternas positionering i relation till tre praktikgemenskaper

De tre skilda praktikgemenskaper som studenterna ingår i, det vill säga den egna förskolan, förskolan där arbetsplatsbytet görs samt högskolan innefattar olika positioneringar för studenterna. Positioneringarna rör sig mellan legitimt perifert deltagande och accepterat deltagande i de olika gemenskaperna.

De olika praktikgemenskaperna behöver samverka för att möjliggöra arbetsplatsbyten. Förskolorna och högskolan står för viss del av arrangemang och ansvarsfördelning kring bytena men mycket ansvar hamnar på studenterna vilket bidrar till en specifik positionering där de hamnar i mellanrummet mellan de skilda praktikgemenskaperna. Mellanrummet består av det som inte är fastlagt eller tydligt uttalat. Olika praktikgemenskapers strukturer ger studenterna får en sammanlänkande roll mellan högskola, den egna arbetsplatsen och arbetsplatsbytet förskoleavdelning där studenterna medlar kring det som inte är tydligt uttalat.

Arrangemang för arbetsplatsbyten har åtskilliga inblandade förutom studenterna. Det är lärare på högskolan, rektorer, arbetskamrater på den egna arbetsplatsen, arbetskamrater på arbetsplatsen för bytet och de handledare studenterna har under arbetsplatsbytet. Det medför att studenterna har många personer de är beroende av för att arbetsplatsbytet ska gå att genomföra. Det innebär också att studenterna behöver positionera sig i relation till andra.

Rektorernas del i arbetsplatsbytet har, utifrån studenternas svar, stor betydelse gällande förberedelser för det praktiska arrangemanget. I vissa fall fungerar det friktionsfritt. En av studenterna beskriver sin rektor som både förberedd och stöttande.

Det kan ju bero på hur tydlig man är. Jag berättade för min chef redan innan jag sökte att arbetsplatsbytet var ett krav under utbildningen, så hon var beredd på det. Det stod ju faktiskt på er programsida att det är en del av utbildningen. (Ellis, intervju under arbetsplatsbytet)

Att det fungerar verkar dock bero på en samverkan mellan rektor och student där studenten ansvarar för att inledande information om arbetsplatsbytet ges. Betydelsen av tydlighet och tillräcklig information för samverkan mellan yrkespraktik och akademi är något som återkommer i

andra studier (Browning, 2020; Mothokoa & Maritz, 2018; Sandberg & Andersson, 2011; Stenlund 2011). En otydlighet i ansvarsfördelning blir synlig i studenternas berättelser. I vissa fall är det komplicerat då studenterna är beroende av rektorernas agerande samt att de upplever stress när de stöter på problem med genomförandet. Ofta leder detta till att studenterna själva får ta en aktiv roll.

Min chef hade ganska många synpunkter. Hon tyckte det var krångligt och att det inte skulle finnas så många andra pedagoger som var sugna på att byta. Jag själv var mer intresserad av att byta förskola men det kunde hon inte fixa för det var ingen som ville. Då fick jag byta inom förskolan och det var nästan jag som fixade det själv för det dröjde så lång tid och jag kände att nu måste vi ha en lösning på det här. (Kim, intervju under arbetsplatsbytet)

Som Kim beskriver fick hen till viss del ta över rektorns roll för att arbetsplatsbytet skulle kunna genomföras. Trots goda förberedelser kunde det i något fall bli problem med att ordna ett arbetsplatsbyte över huvud taget.

Informationen om arbetsplatsbytet kom i augusti och vi hade bytet i januari så det fanns god tid för att förbereda och förankra och prata med andra arbetslag. Sen var det ändå något som inte klickade med det vi hade kommit överens om. Min rektor ansåg sig inte kunna bryta upp arbetslag. (Rio, intervju efter arbetsplatsbytet)

Studenterna fick således skilda förutsättningar under sitt arbetsplatsbyte, något som även visades i Stenlunds (2011) studie. Studenterna påtalade exempelvis hur ett fåtal kurskamrater kunnat gå utöver ordinarie arbetslag på avdelningen och därmed fått mer tid för valideringen.

Sen är det svårt att veta hur stor del arbetsplatsbytet har i valideringsprocessen. För om den är en stor del av valideringshandledarna på högskolans bedömning så vill man ju såklart ha så bra förutsättningar som möjligt och en del har upplevt att man har lite olika förutsättningar. Vissa har kunnat vara den där utöver för budget har funnits för det och sen att handledarna måste få tid för att sitta och skriva. (Ellis, intervju under arbetsplatsbytet)

Något som också lyftes är hur relationen till handledaren sedan tidigare kunde påverka valideringen.

En del har ju fått vara kvar på sina arbetsplatser och då klart att den personen känner den och vet att det här kanske du kan. Då har man inte behövt lära känna sin handledare på samma sätt för man vet redan från början lite vad man kan och att det har varit så olika. (Ellis, intervju efter valideringsperiodens slut)

Utifrån en översyn av denna kursgrupps lösningar för arbetsplatsbyte innebar det i de flesta fall att en arbetskamrat till studenterna under de åtta veckorna fick byta arbetsplats eller avdelning, något

arbetskamraten inte alltid önskat själv. Studenterna kunde därmed hamna i beroendeställning även gentemot sina arbetskamrater. De barn som fanns på den ordinarie förskoleavdelningen berördes tillika då en känd pedagog under arbetsplatsbytet ersattes av en okänd pedagog.

Studenterna uttrycker att de fått sätta press både på rektor, nuvarande arbetskamrater och de arbetskamrater de hade i bytet och att det medförde en positionering de kände sig obekväma med. Växlande mellan skilda positioneringar i relation till praktikgemenskapernas medlemmar framträder i samband med detta.

Arbetsuppgifter gör jag för skolans skull men man är ändå någonstans i kläm för det är ingen som har ansvar för att saker ska bli gjorda. Högskolan kan inte kräva att man har valideringssamtal, man kan bara rekommendera. Min rektor kan till viss del men det är ju inte för arbetets skull egentligen utan det är för mig i mina studier. Man vill göra det så bra som möjligt för sin egen skull men egentligen gäller det att man har kollegor och rektorer som verkligen tycker det är viktigt. Man är ju på något sätt mitt emellan att jobba och studera. (Ellis, intervju efter valideringsperiodens slut)

Som grundregel tar studenterna under arbetsplatsbytet över en av platserna för någon i arbetslaget. De går inte, som under VFU, utöver arbetslaget mer än i något enstaka fall. Det innebär en ny roll i ett nytt arbetslag och med nya barn och vårdnadshavare att etablera kontakt med. Detta samtidigt som studenterna vill få möjlighet att visa på sina kunskaper och få dem kartlagda. Studenterna behöver både anpassa sig till den nya praktikgemenskapen och ställa krav utifrån en annan praktikgemenskaps struktur.

Man blir något mitt emellan. Du jobbar men så har du ändå din utbildning. Du ska ändå lära känna barn, vårdnadshavare och kollegor. Jag kan tänka mig att det blir en stress för vissa då man tänker att man ska hinna med så mycket och samtidigt inte känna sig besvärlig för nu behöver jag validera de här målen och vi ska ha det här samtalet. (Ellis, fokusgruppsintervju före arbetsplatsbytet)

Är man utöver arbetslaget är det lättare att styra aktiviteter med en mindre grupp. När man tar någon annans roll måste man också ta det vanliga, det vardagliga som också tar tid. (Kim, enskild intervju före arbetsplatsbytet)

På förskoleavdelningen där arbetsplatsbytet sker behöver studenten snabbt gå mot ett accepterat deltagande. Detta för att studenten ersätter en ordinarie personal. Studenternas deltagande i de olika praktikgemenskaperna innebär hänsynstagande till praktikgemenskapernas medlemmar, något som delvis krockar med studenternas ambition att fokusera på den egna valideringen. Studenterna behöver själva skapa utrymme för att på olika sätt kunna visa sina tidigare erhållna kunskaper. Liknande resultat visas även i tidigare forskning (Mothokoa & Maritz, 2018).

6.2 Studenternas förutsättningar för validering under arbetsplatsbytet

Under arbetsplatsbytet ska studenterna visa de kunskaper de ämnar få validerade. Detta sker genom verktyg för redovisning av kunskaper som samtal med handledare, användande av trippelloggar samt kartläggningsmaterial. Studenterna förväntas driva sin validering men där handledare får en viktig roll. Studenterna upplevde att handledarna var mycket positiva till sitt uppdrag och att det var givande med de diskussioner de hade med dem.

Min handledare är väldigt positiv till arbetsplatsbytet och hon är definitivt någon som jag bollar med. Jag brukar visa den didaktiska planeringen och vi diskuterar och sen gör jag aktiviteten och då kan vi reflektera tillsammans. Hur gick det? Vad gick fel? Har jag gett barnen talutrymme? (Kim, intervju under arbetsplatsbytet)

Reflektionen blir här ett sätt att teoretisera yrkeskunskaper (jfr Browning, 2020). Det är något som avspeglar sig i hur annorlunda handledarna menar att handledningsuppdraget är i jämförelse med när de tidigare har handledat studenter under VFU.

Min handledare är van att ha ”vanliga” VFU-samtal och har varit handledare i den rollen många gånger förut men det här att tänka om har tagit lite tid för henne. I vanliga fall är det kanske mer att vara med och se och ge tips och att man finns vid sidan av. Men i det här fallet är det snarare handledningssamtalen som blir viktigare för att få fram tankar bakom och så där. Många av målen var ju av en annan sort som mer kunde visas i diskussioner. Det själva praktiska görandet det ser hon ändå och har fått en bild av men att det är en liten del av allt. (Ellis, intervju under arbetsplatsbytet)

Samtalstiden upplevdes som viktig då ett flertal mål snarare bygger på att studenten ska kunna reflektera kring bakomliggande tankar, baserat på akademisk kunskapstradition och kursmål, än praktiskt utförande. Att vara en i arbetslaget innebär att när handledningssamtal ska göras så behöver både studenten och handledaren gå ifrån barngruppen, vilket upplevs som sårbart och som utgör hinder för att samtal ska bli av. Det visar återigen på dilemmat mellan att som student vara en del i en praktikgemenskap, men även ha uppgifter utifrån en annan praktikgemenskap att ta hänsyn till och där ibland de två praktikgemenskapernas intressen kolliderar. Studenterna blir därmed beroende av medlemmarnas anpassning till och förståelse för krav skapade i en annan praktikgemenskap.

Vi är ju tre per avdelning och då försvinner två av tre personal när vi ska ha samtal. Vi planerade ändå upp före för vi fick ju lite tips på informationsmötet att de som har planerat in samtalen var de som upplevde att det faktiskt blev av. Vi hade tanken att samla lite tid och sätta in vikarie men

då kom det ju att det var brist på vikarier och då har ju den lösningen fallit och man har försökt att hitta andra tillfällen. (Ellis, intervju under arbetsplatsbytet)

Under arbetsplatsbytet skulle studenterna som en del i valideringen utföra fem så kallade trippelloggar. Genomförandet av dessa var ibland beroende av praktiska omständigheter som behövde lösas.

Jag tycker inte själva planeringen är svår att få in i vardagen och det är även spontana aktiviteter som jag har fått in så jag ser enkelt för mig hur jag kan fortsätta vidare. Det som är svårare i dagsläget är att få tid till att fylla i. Man försöker ju skriva ner lite snabbt men jag tar oftast fram datorn på eftermiddagen då det är lite lugnare och försöker sitta tillsammans med barnen och då blir man avbruten. Man försöker ju ändå vara närvarande när man jobbar samtidigt men just planeringstid har vi inte möjlighet till just nu. Man försöker göra det bästa av det. Jag har varit själv i flera aktiviteter och filmat mig själv så jag kan titta senare med min handledare så att det inte är någon stress med det att hon måste vara med mig varje undervisningsminut utan vi filmar och reflekterar sen tillsammans. (Kim, intervju under arbetsplatsbytet)

Det avslutande arbetet med kartläggningsmaterialet tog tid, tid som inte alltid fanns. Det blir följaktligen inte något som pågår som en process under tiden för arbetsplatsbytet, utan något som görs som en sammanfattning i slutet av bytet.

Vi stod sista veckan med ett tomt dokument men då var det ju utifrån att hon hade ett eller två veckor för samtal dels för att hon var sjuk, dels att det blev bortfall av personal. Så jag tror att hade det sett ut lite mer som man önskat så hade det kanske varit lite mer pågående under de här 8 veckorna, lite successivt. Nu blev det att nu får vi bara göra det. Det fanns liksom inte så mycket tid att göra som en process för det var lite tidspress. (Ellis, intervju efter valideringsperiodens slut)

Verktygen användes och förstods på olika sätt, vilket var en bidragande orsak till skilda förutsättningar för validering.

6.3 Transformerings av kunskaper i samband med validering

Studenterna ger i intervjuerna uttryck för hur de tolkar och transformerar sin yrkeskunskap i relation till akademins kunskapskultur. Exempelvis innehöll trippelloggarna tolkningsmöjligheter vilket skapade en osäkerhet i hur de skulle genomföras och vad som skulle fokuseras.

Trippelloggen var bra som en början, nu när man börjar planera aktiviteter men sen kommer barnens intresse. Det kanske börjar med ett naturvetenskapligt innehåll men nu har det helt plötsligt blivit en språkutvecklingsaktivitet för att senare bli en estetisk aktivitet. Jag följde den lite mer konkret i början men nu efter att jag hade samtal med lärare från högskolan vet jag att jag kan utgå lite mer från barnens intresse och koppla det till naturvetenskap men det behöver inte vara en specifik naturvetenskapsaktivitet. Jag upptäckte att jag hade flera didaktiska vinklar och jag kom på att det inte bara var en aktivitet jag hade utan två eller tre som ingår i det momentet. Då kan man dela upp för att göra det lite enklare. (Kim, intervju under arbetsplatsbytet)

Under träffen med lärare från högskolan halvvägs in i arbetsplatsbytet klarnade somligt.

Jag tycker att mötet idag hjälpte till väldigt bra att klargöra när vi fick se ifyllda exempel både på kartläggning och trippelloggen. Allt kändes lättare nu och min handledare skulle sätta sig ner och skriva för hon kände sig inspirerad och jag kom på efter att ha sett detta exempel att mina kanske var lite för avancerade. (Kim, intervju under arbetsplatsbytet)

Det hade ändå varit skönt att få lite, hur mycket ska man skriva och vad och på trippelloggarna var det lite oklart om man skulle ha källor eller inte. Nu tänker jag att lärarna har gjort detta förr och kan direkt se men det får ju inte bli som så att man söker upp källor. Det här är ju saker man redan ska kunna. (Ellis, intervju efter valideringsperiodens slut)

Som student handlar det om att veta var man ska lägga sig i relation till det man vill visa och att det, som Ellis beskriver, ska vara kunskap man har med sig sedan tidigare. Kim beskriver hur hen inledningsvis hade en ingång med för stora krav som ändrades efter halvtidsmötet med lärare från högskolan.

Det kanske räcker det jag har gjort i en samling eller det som jag diskuterar vid måltiderna som matematik och så. Att det inte behöver vara så stort och avancerat. (Kim, intervju under arbetsplatsbytet)

Mötet med lärare från högskolan bidrar till att en gemensam syn på den kunskap som ska visas blir synlig för samtliga inblandade. Det handlar också om att kunna tolka akademiskt formulerade mål utifrån en språklig förståelse för vad som förväntas (jfr Andersson & Hellberg, 2009; Harris & Wihak, 2017; Johansson, 2019; Mothokoa & Maritz, 2018; Pokorny, 2023; Sandberg & Andersson, 2011).

Vid sidan av samtal och trippelloggar är det kartläggningsmaterial som används för att dokumentera studenternas kunskaper ytterligare ett underlag som handledare och studenter har att relatera till.

Min handledare har tidigare haft studenter från andra orter och hon tycker att vårt kartläggningsmaterial är enkelt att förstå. Hon upplever att det är mer erfarenhetsbaserat i stället för ett mer teoretiskt perspektiv som hon upplever att de andra programmen haft. Så det här är mer 'visa vad du kan' och koppla det till didaktisk planering. (Kim, intervju under arbetsplatsbytet)

Att diskutera kring och fylla i kartläggningsmaterialet är ett gemensamt projekt mellan student och handledare som pågår under hela arbetsplatsbytet. Kartläggningsmaterialet upplevdes som ett stöd men också något som gav upphov för tolkning och osäkerhet.

Dels hade vi tid tillsammans att diskutera utifrån de målen jag ville validera, dels hade hon tid där hon skrev själv så men under tiden när jag kikade lite och så visade hon och frågade, nu skrev jag så här, vad tycker du om det? Och sen när hon var klar så fick jag ju se det som hon skrivit. Hon sa: Om du känner att det är något som jag har missuppfattat eller som jag missat eller du har sagt något som jag inte fått med så säg till bara så tar vi check till. (Ellis, intervju efter valideringsperiodens slut)

Sammantaget framstår verktygen, handledarna och information från högskolan som viktiga delar i den transformerings av kunskap som görs i samband med validering under arbetsplatsbytet. Skilda förväntningar lyfts och oklarheter reds ut i samtal. En osäkerhet kring den egna kunskapens värde hos studenter uttrycks och visar på den tolkning av kunskapers relation till varandra som ständigt verkar pågå i validering.

7 Diskussion

Studiens syfte var att analysera vad som skedde med studenterna och valideringen av deras kunskap, där frågor kring studenters positioneringar i relation till akademi och yrkespraktik, hur kunskap transformerades mellan olika kunskapskulturer samt de förutsättningar studenter gavs i samband med arbetsplatsbytet stod i fokus.

I resultatet visas hur studenterna fick ta ett stort ansvar i samband med genomförandet av arbetsplatsbytet. Vidare ses hur studenterna behövde tolka vad som gällde i de olika praktikgemenskaperna och hur transformering av kunskaper möjliggjordes mellan två kunskapskulturer.

7.1 Studenters positionering i växelspelet mellan tre praktikgemenskaper

Arbetsplatsbytet ska främst syfta till att skapa förutsättningar för studenter att visa kunskaper utifrån både akademiska och yrkesrelaterade kunskapstraditioner i förskolläraryrket. Dessa kunskaper har studenterna redan tidigare gett uttryck för i text och samtal där högskolans lärare varit mottagare. Under arbetsplatsbytet blir en verksam förskollärare, handledaren, också en person med bedömande funktion. Studien ger exempel på hur studenterna behövde vara aktiva i arrangemanget både genom engagemang *inför* bytet och *under* själva bytet. Studenterna upplevde att mycket var oklart från början men allt eftersom klarnade det i takt med att mer information gavs. Tydlig information i samband med validering lyfts även i tidigare forskning som betydelsefullt (Browning, 2020; Mothokoa & Maritz, 2018; Sandberg & Andersson, 2011; Stenlund 2011).

Resultatet visar hur studenterna parallellt befinner sig i två *praktikgemenskaper* (Wenger, 1998) och kunskapskulturer (Carlgren 2015), yrkespraktiken och akademien. För att kunna genomföra sitt arbetsplatsbyte blir de beroende av de båda *praktikgemenskapernas* deltagare. De inte bara befinner sig mitt emellan de båda gemenskaperna utan fungerar också som koordinators mellan de båda samt mellan gemenskapernas deltagare. Den roll de tar i ett nytt arbetslag liknar på flera sätt den roll studenter tar under verksamhetsförlagd utbildning. Strand (2021) beskriver det som att finna sin plats i en ny verksamhet. Ett inträde i ny *praktikgemenskap* sker därmed med allt vad det innebär. Även om fokus ska ligga på studenternas validering visar resultatet hur mycket kretsar kring etablerande av en lämplig roll under arbetsplatsbytet. Studenterna vill etablera sig som en i arbetslaget och ställa rimliga, inte för pådrivande, krav på verksamheten för att skapa förutsättningar för den egna valideringen. Den dubbla tillhörigheten som både student och en i arbetslaget skapar krav på en specifik roll som studenterna behöver finna. De var bekanta med förskolan som yrkespraktik men behövde etablera relationer med nya barn, ett nytt arbetslag och nya vårdnadshavare. För studenter under verksamhetsförlagd utbildning blir förhållandet detsamma men där även förskolans yrkespraktik behöver läras och förstås.

7.2 Tolkning och transformation mellan två kunskapskulturer

Studier som kombineras med arbete, beskrivs ge positiv effekt på studenters lärande (Andersson & Hellberg, 2009; Mothokoa & Maritz, 2018). Det bidrar främst till att akademisk kunskap och yrkeskunskap på ett naturligt sätt integreras. En spänning mellan *kunskapskulturer* (Carlgren, 2015) blir dock synlig i resultatet. Studenterna försöker tolka mål och anpassa sina uttryck, sitt språk, i relation till de inom akademien formulerade målen. Något de, i likhet med tidigare forskning (Andersson & Hellberg, 2009; Harris & Wihak, 2017; Johansson, 2019; Mothokoa & Maritz, 2018; Pokorny, 2023; Sandberg & Andersson, 2011) fann problematiskt. Med Lave och Wengers (1991) vokabulär visar det hur förflyttning av kunskap mellan skilda praktikgemenskaper med skilda kunskapskulturer kräver transformation och omförhandling av kunskap för att kunna skapa ny innebörd och mening. Det som studenterna i studien ger uttryck för visar på hur en distinktion mellan akademisk kunskap och yrkeskunskap kommer i fokus i samband med valideringen. Björck (2020) menar att sådana distinktioner skapas inom akademien snarare än inom yrkespraktiken, vilket inte studien specifikt visar men som i sammanhanget är intressant att reflektera kring.

Vid informationstillfället som högskolan ordnade inför arbetsplatsbytet samt vid mötet mellan lärare på högskolan, handledare och studenter i mitten av arbetsplatsbytet, visas hur diskussioner kring samsyn och gemensamma förhållningssätt till kunskaper mellan högskola och yrkespraktik förs. Även tidigare forskning (Browning, 2020; Harris & Wihak, 2017; Johansson, 2019; Stenlund, 2011) visar hur det inom yrkespraktik och akademi finns olika kunskapskulturer (Carlgren, 2015) som både står i motpol till och i växelverkan mellan varandra. De frågor som studenterna i studien ställer kring värdet av sina tidigare kunskaper ger, i likhet med tidigare forskning (Stephens, 2022; Mothokoa & Maritz, 2018), uttryck för deras tveksamhet till om de tidigare erhållna kunskaperna räckte till för validering. Johanssons (2019) studie visar hur kriterier för bedömning av kunskaper upplevs som otydliga att förstå för de som avser att få tidigare kunskaper validerade. Studenter får därmed svårt att formulera sin skattade kunskap i relation till mål.

Möjlighet att visa tidigare erhållna kunskaper från förskolan, inte enbart inom akademien utan även i den yrkespraktik som kunskaperna inhämtats från, beskrivs som ett sätt att överbrygga avståndet mellan akademisk kunskap och yrkeskunskap i samband med validering (Andersson & Fejes, 2023). I arbetsplatsbytet sker en omvänd ordning av hur studenter hanterar akademisk kunskap och yrkeskunskap mot hur detta görs i samband med verksamhetsförlagd utbildning. I ordinarie förskolläraryrket förväntas teoretiska utgångspunkter möta yrkeskunskap under den verksamhetsförlagda utbildningen (Strand, 2021). I validering, under arbetsplatsbytet, är det inte främst yrkeskunskap som ska visas, utan snarare är det en teoretisk förståelse av yrkeskunskapen som efterfrågas eftersom den yrkeskunskap som avses att valideras ska motsvara akademiska mål. Browning (2020) beskriver det som praktiserad teori. Under arbetsplatsbytet ska studenter inte uppnå mål utan visa att erforderlig kunskap redan finns i förhållande till valda kursmål. Det som ska visas ligger i handling men också i reflektion, exempelvis att kunna teoretisera orsakssamband och argumentera för egna val. Det ställer krav på studenten att kunna relatera det egna handlandet till en metanivå där en större komplexitet och djup än tidigare framträder för studenten samt att studenten har förmåga att uttrycka detta. Det kan visa den transformation av kunskap som sker när yrkeskunskap i validering ställs i relation till en annan kunskapskulturs kriterier.

7.3 Förutsättningar för validering

Med hjälp av handledare, handledningssamtal, trippelloggar och kartläggningssmaterial försökte studenterna visa sin kunskap under arbetsplatsbytet. I de flesta fall fungerade handledning och

material som stöd för studenterna men i andra fall skapade främst materialen förvirring genom de tolkningsmöjligheter de gav. Studenterna var dock genomgående positivt inställda till handledarnas insatser, något som återkommer i Anderstaf et al:s (2021) resultat. I de samtal studenterna hade med sina handledare gavs möjlighet för studenten att muntligt utveckla resonemang kring kunskap kopplade till kursmål som fokuserade teori, analys och reflektion. Däremot visar resultatet på en svårighet att få till samtalstid, främst beroende på att studenterna inte gick utöver ordinarie arbetsstyrka.

Studenterna visade också sin kunskap genom strukturerad planering av aktiviteter där de aktuella kunskaperna stod i fokus, genom de så kallade trippelloggarna. Trippelloggarna fungerar som uttryck för praktiskt kunnande men främst för förmåga att teoretiskt reflektera kring det planerade innehållet och det egna förhållningssättet, något som tidigare forskning (Anderstaf et al., 2021) betonar som värdefullt. Studenterna framförde hur tidsbrist påverkade deras möjligheter att genomföra trippelloggarna men främst att tid saknades för att dokumentera i dem. Det tog även tid att tolka mål och i enlighet med dem försöka att formulera sig korrekt. Detta gällde både trippelloggarna och kartläggningmaterialet. Det blir en process där språkbruk och även kunskapskulturer (Carlgren, 2015) blir synliga. I likhet med tidigare forskning (Andersson & Hellberg, 2009; Harris & Wihak, 2017; Johansson, 2019; Mothokoa & Maritz, 2018; Pokorny, 2023; Sandberg & Andersson, 2011) ger studenter uttryck för osäkerhet när det gäller hur de ska formulera sig för att möta akademins språkbruk.

7.4 Slutsatser

Arbetsplatsbytet syftar till att studenter får visa sina yrkeskunskaper i en förskolekontext. Kartläggningen av kunskaperna under arbetsplatsbytet blir ett komplement till den kartläggning av kunskap som sedan tidigare gjorts av högskolan. Resultatet visar dock att det inte enbart är en möjlighet, utan att det även medför krav och utmaningar för studenterna. Studenter får under arbetsplatsbytet agera mellanagenter när det kommer till praktiska arrangemang och tolkning och transformation av kunskaper från skilda kunskapskulturer. Resultatet visar i samband med detta på mer på svårigheter än möjligheter. Studenter får lägga mycket energi på att praktiskt få till situationer där kunskap kan visas och formuleras.

Så länge VFU, liksom validering, innebär en upplevelse av polarisering mellan två praktikgemenskaper och kunskapskulturer snarare än att de sammanförs (jfr Strand, 2021; Johannsson, 2019) finns det kvarstående utmaningar. Problematiskt blir även om det är just studenterna som ska ansvara för att formera bryggor mellan de båda (Wenger, 1998) med tanke på att de kanske inte är fullvärdiga medlemmar i de båda praktikgemenskaperna, vilket kan skapa osäkerhet när kunskap ska överföras eller transformeras mellan två kunskapskulturer. Osäkerhet kring vilken kunskap som kan räknas som giltig behöver också arbetas med där en större trygghet och tilltro till de egna kunskapernas värde behöver förmedlas till studenterna. Fortsatt arbete med att skapa goda förutsättningar för genomförande av arbetsplatsbytet framträder som relevant. Studenterna är i behov av en god arbetsmiljö, utan stress och tidsbrist för att till fullo kunna koncentrera sig på valideringen. Dessutom framstår åtgärder för att förtydliga och sammanföra förskolans och akademins kunskapskulturer som en framkomlig strategi för att skapa en större närhet och förståelse för skilda utgångspunkter. Detta samtidigt som ett möte mellan förskolans och akademins kunskapskulturer kan utgöra inslag som kan berika om det hanteras på ett konstruktivt sätt.

Fortsatt forskning inom området där även lärare på högskolan, rektorer och handledares syn på arbetsplatsbytet ter sig som en intressant utveckling av föreliggande studie. Vidare är bedömningsmomentet i samband med validering av stor vikt vid validering vilket gör det till ett angeläget område att studera.

Referenser

- Andersson, P., & Fejes, A. (2023). *Kunskapers värde: validering i teori och praktik* (3e uppl). Studentlitteratur.
- Andersson, P., & Hellberg, K. (2009). Trajectories in teacher education: Recognizing prior learning in practice. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 37(3), 271–282. doi: 10.1080/13598660903052274
- Anderstaf, S., Mrak, L., & Öhman, C. (2021). *Vingar som bär – En utbildningsresa från barnskötare till Förskollärare*. Rapport. Jönköping: Enheten för Samverkan, Högskolan för lärande och kommunikation.

<https://ju.se/download/18.430c0ed417c9a05b22ed18c/1634894308086/Vingar%20som%20b%C3%A4r%20inlaga.pdf>

Björck, V. (2020). *Learning 'theory' at university and 'practice' in the workplace. A problematisation of the theory-practice terminology that the dualistic design of Work-integrated Learning institutionalizes.* [Doktorsavhandling, Höskolan Väst].

Browning, K. F. (2020). A case study on the recognition of prior learning (rpl): perceptions of university faculty. *The Canadian Journal for the Study of Adult Education/ La revue canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes*, 32(1), 15–40. ISSN1925-993X (online)

Carlgren, I. (2015). *Kunskapskulturer och undervisningspraktiker*. Daidalos.

Ds 2003:23. *Validering m. m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande.*
<https://www.regeringen.se/contentassets/cf04af7359434a07a09ed8385f2c0619/validering-m.m---fortsatt-utveckling-av-vuxnas-larande>

Eliasson, E. (2009). *Metod, personlighet och forskning: Kontinuitet och förändring i vårdlärarytbildarnas kunskapskultur 1958–1999.* [Doktorsavhandling, Stockholms universitet].

Falkner, K., & Dahlberg Larsson, J. (2020). Professional formation of Swedish special education teachers in the tension between formal education at university and informal learning in practice. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 6(1), 79–87. doi: 10.1080/20020317.2020.1736870

Harris, J., & Wihak, C. (2017). To what extent do discipline, knowledge domain and curriculum affect the feasibility of the Recognition of Prior Learning (RPL) in higher education? *International Journal of Lifelong Education*, 36(6), 696–712. doi: 10.1080/02601370.2017.1379564

Henriksson, K. (2019). *Skolbesökets osynliga bedömningsprocesser – en studie av hur lärarstudenters yrkeskunskande bedöms under verksamhetsförlagd utbildning.* [Doktorsavhandling, Linnéuniversitetet].

- Johansson, M. C. (2019). *The institutionalization of validation and the transformation of vocational knowledge. The case of admission into Vocational Teacher Education in Sweden*. [Doktorsavhandling, Linnéuniversitetet].
- Jonsson, L. (2007). *Interaktiv forskning och kunskapskultur*. Paper presenterat vid HSS, Högskolor och Samhälle i Samverkan. Rev version, augusti 2007. Jönköping University.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:4671/FULLTEXT01.pdf>
- Mothokoa, N. B., & Maritz, J. (2018). 'Recognition of prior learning candidates' experiences in a nurse training program'. *Health SA Gesondheid*, 23(0), 100–115. doi: 10.4102/hsag.v23i0.1080
- Pokorny, H. (2023). Recognition of prior learning translation and transfer (RPLTT): using Actor-Network-Theory to develop a specialized pedagogy. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 49(1), 13–25. doi: 10.1080/02602938.2023.2166015
- Sandberg, F., & Andersson, P. (2011). RPL for accreditation in higher education: as a process of mutual understanding or merely lifeworld colonization? *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 36(7), 767–780. doi: 10.1080/02602938.2010.488793
- Sjöström, J. (2013). *Det komplexa deltagandet. Praktikgemenskaper, kunskapsprocesser och arbetsmiljöarbete vid ett pappersbruk*. [Doktorsavhandling, Linköpings Universitet].
- Stenlund, T. (2011). *As valid as it can be?: the assessment of prior learning in higher education*. [Doktorsavhandling, Umeå universitet].
- Stephens, S. (2022). Recognition of prior learning: implications for quality assurance in higher education. *Quality Assurance in Education*, 30(4), 495–50.
- Strand, P. (2021). *En bra lektion är rätt mycket jazz: Villkor och förutsättningar för ämneslärarstudenters lärande av praktiska yrkeskunskaper i verksamhetsförlagd utbildning*. [Doktorsavhandling, Lunds universitet].
- Tellgren, B. (2008). *Från samhällsmoder till forskarberörig lärare – kontinuitet och förändring i en lokal forskolläraryrkesutbildning*. [Doktorsavhandling, Örebro universitet].
- Valideringsdelegationen 2015–2019. (2017). *En nationell strategi för validering. Delbetänkande av valideringsdelegationen 2015–2019* (SOU 2017:18).

Peterson

<https://www.regeringen.se/contentassets/010e0c77c0fc421b83f329a2a6206606/en-nationell-strategi-for-validering-sou-201718.pdf>

Valideringsdelegationen 2015–2019. (2018). *Validering i högskolan – för tillgodoräkning och livslångt lärande. Delbetänkande av valideringsdelegationen 2015–2019* (SOU 2018:29).

<https://www.regeringen.se/contentassets/1d1527350efd47f992fb690abb72e84f/summary-in-english-validation-in-higher-education-for-credit-award-and-life-long-learning/>

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning and identity*. Cambridge University Press.