

## **HANDLEDA TILL BEDÖMNING**

En studie av handledares tankar och erfarenheter kring handledning till bedömning.

## **VOCATIONAL PRACTICE FOR ASSESSMENT**

A study of tutors' thoughts and experiences regarding vocational practice for assessment

Examensarbete i lärarutbildningen  
Avancerad nivå 15 Högskolepoäng  
Hösttermin År 2011

Namn: Yvonne Sundén

Handledare: Jörgen Dimenäs  
Examinator: Monica Johansson

# Sammanfattning

## Resumé

Arbetets art	Examensarbete i lärarutbildningen, Avancerad nivå, 15 hp
	Högskolan i Skövde
Titel	Handleda till bedömning - En studie av handledares tankar och erfarenheter kring handledning till bedömning.
Sidantal	30
Författare	Yvonne Sundén
Handledare	Jörgen Dimenäs
Datum	Januari 2012
Nyckelord	Handledning, yrkeshandledning, bedömning

Under utbildning till yrkeslärare har frågan om handledning för att göra en bedömning blivit något som jag funderat mycket över. Studiens syfte var att utreda tankesätt och reflektioner kring frågan. Jag har använt mig av kvalitativa intervjuer i studien. Slutsatsen av analyserade intervjuer är att handledarna tycker att det är roligt att handleda men att tiden inte riktigt finns. Vidare anser de att alla i yrket på arbetsplatsen måste delta i handledandet. De anser också att det är viktigt med introduktion och att anpassning måste göras till den studerandes förutsättningar i form av förkunskaper, både teoretiska och praktiska, samt personlighet och annan livserfarenhet. Handledningen ska ske i en öppen atmosfär, det är viktigt att vara ärlig i sin feedback och att de studerande får vara med olika personer i samma arbetsuppgift tas upp som önskvärt. När det gäller bedömning mot kursmålen på LIA framkommer olika strategier från att ha väl dokumenterade uppföljningsrutiner som sedan sammanställs till en slutrapport till att både se, känna och veta när målen uppnåtts.

## Abstract

Study	Degree project in teacher education, Advanced level, 15 hp
	University of Skövde
Title	Vocational practice for assessment - A study of tutors' thoughts and experiences regarding vocational practise for assessment.
Number of pages	30
Author	Yvonne Sundén
Tutor	Jörgen Dimenäs
Date	January 2012
Keywords	Vocational practice, Vocational guidance, assessment

During the education to become a vocational teacher, the question regarding how to tutor in order to assess a student, has been something I have thought plenty of. The purpose of the study was to investigate ways of thinking and reflections concerning this question. I have made qualitative interviews for my study. The conclusion, based on the analysed interviews, is that the tutors enjoy instructing the students, but that there is not quite enough time. Furthermore, they believe that everybody in the profession, at the work-place, must participate in the vocational practice of the students. They also think that it is important with an introduction and that an adaptation is made to the student's qualifications regarding previous knowledge, both theoretical and practical, as well as personality and previous life experience. The vocational guidance should take place in an open-minded milieu, and it is important to be honest in your feedback, and that the student can experience the same task carried out by different professionals, is something that is also mentioned as desirable. When it comes to the assessment, in relation to the national goals for LIA (Learning while working), different strategies emerge, from having thoroughly documented follow-up routines, which were then compiled into a final report, to both seeing, feeling and knowing when the goals had been reached.

## Innehåll

Inledning.....	1
Frågeställningar.....	2
Syfte.....	2
Bakgrund.....	2
Yrkehögskoleutbildning.....	2
Yh-utbildning medicinsk sekreterare.....	3
Tidigare forskning.....	4
Teoretiska utgångspunkter.....	6
Sociokulturellt perspektiv på lärande och utveckling.....	6
Handledning.....	8
Yrkeshandledning.....	8
Handledningstraditioner.....	9
Handledarrollen.....	9
Bedömning.....	9
Betyg.....	10
Metod.....	11
Metodval.....	11
Urval.....	12
Genomförande.....	12
Intervjuguide.....	13
Intervjuer.....	13
Bearbetning/Analys.....	13
Forskningsetik.....	14
Trovärdighet och giltighet.....	15
Resultat.....	15
Fallbeskrivning A.....	16
Fallbeskrivning B.....	16
Fallbeskrivning C.....	17
Fallbeskrivning D.....	18
Fallbeskrivning E.....	19
Fallbeskrivning F.....	19
Analys.....	21
Likheter.....	22
Olikheter.....	23
Sammanfattning av analys.....	25
Diskussion.....	25
Metoddiskussion.....	25
Resultatdiskussion.....	26
Sammanfattning och förslag till fortsatt forskning.....	29
Referenser.....	31

## Bilaga

Intervjuguide

## Inledning

Bedömning är något som jag liksom de flesta lärare och handledare upplever som en svår uppgift. I en yrkesutbildning kan det vara extra svårt eftersom det lika mycket är den tysta, praktiska som den teoretiska kunskapen som ska bedömas. Med praktisk kunskap menar jag den kunskap eller som man kan kalla den färdighet man lär sig ute på den praktiska delen av utbildningen i verksamheten. Med den teoretiska kunskapen menar jag det som teoretiskt erhålls i den skolförlagda delen av utbildningen. Med den tysta kunskapen menas i studien den kunskap den studerande tillägnar sig som inte finns nerskriven. Ofta hörs bland handledarna uttrycken ”det sitter i väggarna” och ”så har vi alltid gjort”, som tecken på att det finns en kunskap som är tyst och som inte är klart uttalad.

I mitt arbete som lärare och utbildningsansvarig för yrkeshögskoleutbildning till medicinsk sekreterare, har jag ofta funderat kring bedömning under de praktiska momenten i utbildningen. Likaså har yrkeslärarutbildningen bidragit till att funderingarna ytterligare aktualiserats. Jag har undrat över hur handledare lägger upp sin handledning mot bedömning av kursmålen under LIA (Lärande I Arbete). Det är en viktig uppgift att vara handledare då den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen är lång. Yh-utbildningen innehåller 22 veckor LIA under de 80 veckor den pågår. Varje studerande är på tre olika arbetsplatser. På varje plats finns en eller flera handledare som lämnar en bedömning som underlag för betygsättning till skolan efter avslutad kurs. Kursmålen på LIA behandlar ungefär samma arbetsuppgifter men i stigande svårighetsgrad. De centrala kursmålen är journalskrivning med förståelse för struktur och vilka baskunskaper som krävs för att utföra dessa, juridiken som behandlar den medicinska dokumentationen, patientklassificering samt bemötande i yrkessituationen.

Utbildningsformen lägger en stor del av bedömningen i kursen LIA på arbetsplatsens handledare. Dessa handledare har oftast gått någon form av handledarutbildning och har fått information om kursplanerna och deras mål, men känner sig ändå ofta osäkra på hur bedömningen ska gå till. Informationen om kursplaner och mål sker vid de handledarträffar som hålls inför varje LIA-period. Vid dessa träffar diskuteras även en del kring målen och bedömningen av måluppfyllelse. Bedömningen från handledaren ligger tillsammans med den studerandes LIA-rapport till grund för betyget. Jag tycker att det skulle vara intressant att djupdyka lite i de tankar som uppkommer hos handledarna i den här situationen. Hur ser de på sin roll som handledare? Hur diskuterar de med tanke på rättsäkerhet för de studerande? Är målen i kursplanerna tydliga och mätbara och till hjälp för handledare och studerande om vad som ska uppnås?

Min förhoppning är att få fram olika infallsvinklar om hur handledning fram till en bedömning sker, vilka tankar och erfarenheter handledare har kring detta och om det kan ge vägledning för andra handledare.

## Frågeställningar

När jag nu går yrkeslärarprogrammet vill jag i mitt examensarbete ta reda på hur handledare som deltar i den Yrkeshögskoleutbildning till medicinsk sekreterare som skolan bedriver, tänker kring sin handledning fram till bedömningen av de studerande. Hur handleds de studerande mot i kursplanen uppställda mål och hur bedöms att målen är uppfyllda. Hur tänker handledarna och hur planerar de sin handledning för att kunna komma fram till sin bedömning? Vilka erfarenheter har de funnit i sitt sätt att tänka?

## Syfte

Syftet med studien är att ta reda på hur handledaren ser på handledning i syfte att komma fram till en bedömning av den studerande mot LIA-kursplanens mål i en yrkeshögskoleutbildning till medicinsk sekreterare.

## Bakgrund

Här beskrivs företeelser och begrepp som är relevanta för studien. Utbildningsformen och utbildningen beskrivs för att ge en uppfattning om hur den är utformad och organiserad samt vilka styrdokument som finns inom skolformen.

## Yrkeshögskoleutbildning

Yrkeshögskolan bildades 1 juli 2009 då även en ny myndighet bildades (Myndigheten för Yrkeshögskolan). Den ersatte den tidigare Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning som lades ner vid samma tidpunkt i enlighet med regeringsbeslut. Yrkeshögskolan ska samla de utbildningar för vuxna som bedrivs på eftergymnasial nivå, som inte är högskoleutbildning.

Inom Yrkeshögskolans ram bedrivs utbildningar inom många olika branscher, allt från administrativa yrken till konstnärliga och hantverksyrken. För att få bedriva en utbildning inom Yrkeshögskolans ram ansöker utbildningsanordnare om de statliga medel som finns till förfogande. Utbildningarna bedrivs i samarbete med arbetslivet och det måste finnas ett behov av den arbetskraft som utbildas. Samarbetet består i att utbildningen styrs av en gemensam ledningsgrupp där representanter för utbildningsanordnaren och verksamheten/arbetslivet ingår. Utbildningsanordnaren står för den skolförlagda delen och arbetslivet för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Det är myndigheten för yrkeshögskolan som godkänner ansökningarna och beviljar medel för desamma. Ansökan innehåller en utbildningsplan som utbildningen ska följa. Utbildningarna kan ha olika längd, från sex månader och uppåt, ingen övre gräns finns. De kan också leda till två olika typer av examen, yrkeshögskoleexamen och kvalificerad yrkeshögskoleexamen. Vill man bedriva en utbildning som leder till en yrkeshögskoleexamen ska utbildningen pågå minst ett år och vill man ha en kvalificerad yrkeshögskoleexamen ska utbildningen pågå minst två år.

Enligt lagen om yrkeshögskolan (SFS 2009:128) och förordningen om yrkeshögskolan (SFS 2009:130) ska utbildningarna bedrivas som eftergymnasiala och tillgodose arbetslivets behov. Vidare ska myndigheten utöva tillsyn över att utbildningarna håller en hög kvalitet. Tillsynen sker genom kontinuerliga inspektioner och besök hos utbildningsanordnaren samt via studerandes webb-enkäter. Myndigheten ska se till att smala yrkesområden tillgodoses med arbetskraft eller vidareutbildning.

Yrkeshögskolan använder nedan citerade begrepp för kunskap, färdighet och kompetens. Dessa definitioner kommer från Europaparlamentet och Europarådets rekommendationer om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (EQF 2008). Kort sammanfattade är det kunskap och färdighet som ger kompetensen som behövs inom yrkesområdet.

#### *Kunskap*

”Kunskaper är resultat av tillgodogörande av information genom lärande. Kunskaper utgörs av fakta, principer, teorier och praxis som är kopplade till ett arbets- eller studieområde. Kunskaper kan vara erfarenhetsbaserade och/eller teoretiska. De kan ha förvärvats utvecklade i praktiska situationer i vardagsliv och arbetsliv eller i olika studiesituationer” (EQF 2008).

#### *Färdighet*

”Färdighet är förmåga att tillämpa kunskaper och beprövad erfarenhet för att utföra uppgifter och lösa problem. Färdigheterna beskrivs som kognitiva (som inbegriper manuell skicklighet och användningen av metoder, material, verktyg och redskap)” (EQF 2008).

#### *Kompetens*

”Kompetens är förmåga att använda kunskaper och färdigheter, att samarbeta och ta ansvar i arbets- och studiesituationer samt i yrkesrelaterad och personlig utveckling. Ansvar, självständighet och värderingsförmåga är centrala begrepp” (EQF 2008).

Det finns många riktningar och utgångspunkter när det gäller att definiera begreppet kunskap, färdighet och kompetens. Det som används i denna studie är den definition som myndigheten för yrkeshögskolan använder i sina anvisningar och som också används i utbildningsplanerna för utbildningar som ingår i yrkeshögskolan. Definitionerna är hämtade dels från yrkeshögskolelagens § 6 (2009:128), dels utifrån den Europeiska referensramen (EQF 2008) för kvalifikationer för livslångt lärande som Sverige godkände 2008.

## **Yh-utbildning medicinsk sekreterare**

Den Yh-utbildning utbildningsanordnare och arbetslivet via ledningsgruppen har ansökt om och fått bidrag för att bedriva är en tvåårig utbildning till medicinsk sekreterare. De som söker utbildningen ska ha genomgått gymnasium samt vara godkända i ämnena Svenska B, Engelska A samt Matematik A. De som går igenom utbildningen med godkända betyg i alla

kurser erhåller en kvalificerad yrkeshögskoleexamen (400 Yh-poäng). Utbildningen innehåller kurser i anatomi, medicinsk dokumentation, vårdjuridik, engelska, kommunikation, data, kvalitetsutveckling, medicinsk terminologi och ekonomi samt tre kurser LIA. Kursmålen i LIA-kurserna är definierade så att de innehåller arbetsområden t ex journalskrivning med progression från period ett till period tre. Progressionen i kursmålen är sammanställda med Blooms taxonomi som förebild. Se tabell 1. I taxonomin anges progression av lärande genom att aktiva verb används i kursernas målbeskrivningar.

Tabell 1. Blooms taxonomi för lärandemål

## Blooms taxonomi för lärandemål

### Kognitiva mål<sup>1</sup>

Kunskapstaxonomi med några aktiva verb för lärandets resultat

Lägre nivå av lärande					Högre nivå av lärande
Faktakunskaper	Förståelse	Tillämpning	Analys	Syntes	Värdering
Komma ihåg	Förstå med egna ord	Använda i den aktuella kontexten	Ta isär i komponenter för att förstå strukturen	Sammanställa nya mönster och strukturer	Bedömning genom kriterier
Definiera Beskriva Nämna Välja Identifiera Lista Lokalisera Citera Recitera Upprepa Markera Ange	Förklara Försvara Skilja Utveckla Generalisera Ge exempel Förutse Skriva om Sammanfatta Använda	Kunna tillämpa Beräkna Bevisa Upptäcka Modifiera Verkställa Förutse Förbereda Producera Relatera Visa Lösa Använda Skissera	Identifiera Urskilja Illustrera Peka ut Relatera Välja Separera Indela Sortera Differentiera Skissera Ange Kritiskt bearbeta	Kategorisera Kombinera Ställa samman Utarbeta Skapa Tänka ut Konstruera Förklara Framställa Modiviera Organisera Planera Rekonstruera Relatera Sammanfatta	Värdera Jämföra Komma fram till Konstruera Kritisera Förklara Motivera Bevisa Avgöra Relatera Sammanfatta Stödja Försvara Foreslå Ta ställning
Repetera någon annans definition av en princip	Förklara principen genom exempel på dess användning inom andra områden	Personligen använda principen på procedurer i verkliga situationer	Kan separera fakta från antaganden i principer	Kombinerar ett antal principer till en ny fungerande strategi	Bedöma användningen av den nya strategin

Modellen bygger på en sammanfattning och översättning som Khalid El Gaidi gjort efter Gronlund N.E. *How to Write and Use Instructional Objectives*. (2000)

<sup>1</sup> Bloom Benjamin S. and David R. Krathwohl. *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*, by a committee of college and university examiners. *Handbook I: Cognitive Domain*. New York, Longmans, Green, 1956.

## Tidigare forskning

Genom sökning på ordet yrkeshandledning i DIVA på Högskolan i Skövde och på webb-platsen [www.uppsatser.se](http://www.uppsatser.se) har jag hittat tre examensarbeten som behandlar ämnet yrkeshandledning och som kan ses ha anknytning till denna studie genom att peka på komplexiteten av handledarrollen. Dessutom refereras till två artiklar som kan ha viss relevans till ämnet.

Carin Hilmersson & Carina Ålebring Jonsson, *Yrkeshandledning – ett dubbelt uppdrag med motsägelsefulla funktioner*. En intervjustudie med handledare i

gymnasieskolans yrkesutbildning. Högskolan i Skövde. I sin slutsats kommer de fram till att det finns två inriktningar av handledning, en självgående och en följsam. Dessa båda modeller kräver olika mycket av den studerande, den självgående att den studerande själv är mycket aktiv och den följsamma att den studerande följer sin handledare och observerar och imiterar. Vidare har de dragit slutsatsen att både handledare och studerande måste förberedas för APU (arbetsplatsförlagd utbildning), för att kunna höja kvalitén på utbildningen. De kommer också fram till att handledarrollen är komplicerad genom motsatsförhållandet att bedöma och vara arbetskamrat, alltså stötta i en lärandeprocess men också att utmana. Detta förhållande kräver av handledaren att den etiska kompetensen är hög.

Linda Carlsson & Jenny Lundqvist, *Handledning – hur sjuksköterskan ser på sin roll att handleda sjuksköterskestudenter*. Malmö Högskola. De har i sin studie kommit fram till att tidsbrist är handledarens största problem. Att vara en god förebild kom också fram som en slutsats i studien och att det är betydelsefullt för handledning att vara det.

Lena Loubelo. *Barnmorska och handledare*. Barnmorskors erfarenheter av att handleda barnmorskestudenter på förlossningsavdelning – En kvalitativ studie. Högskolan i Borås. I denna studie konstateras att handledning kräver kompetens, tid och stöd.

Sammanfattningsvis kan konstateras att dessa tre arbeten kommer fram till att vara handledare är ett komplext uppdrag, att stötta och sedan bedöma samt att finna tid i sin yrkesutövning för handledning. Dessutom behöver handledaren kompetens att utföra sitt uppdrag.

Jag hittade ingen forskning i ovanstående databaser med direkt koppling mellan handledning och bedömning som jag hade tänkt ägna min studie åt. Det pekar egentligen bara på att här finns utrymme för mer sådan forskning i framtiden.

Sökning i andra databaser som LibHub, Artikelsök, Eric på sökbegrepp handledning, yrkeshandledning, vocational practice, vocational guidance och vocational training gav inte någon träff på artikel som var relevant för denna studies syfte att koppla samman handledning och bedömning.

Jag hittade en artikel skriven av Alison Shreeve (2010) som beskriver deltidsengagerade lärare i estetiska ämnen och relationen mellan deras arbete och handledning när studenter lär sig praktiken i estetiska ämnen såsom design och konsthälsa. Hon konstaterar att det finns fem olika kvaliteter i sättet att undervisa i dessa ämnen. Ju mer de studerande förstår om hur och varför desto bättre blir de på att uppträda eller utföra sitt konsthälsa. De lär sig hur det är att vara praktiker och förstår varför, känner av atmosfären och tempot i praktiken när de också får förståelse för helheten. Shreeve påpekar också hur viktigt det är att ha flera olika handledare för att få en vidare förståelse för det praktiska arbetet. Dessutom ökar insikten i hur de studerande själva kan utföra arbetet.



Vidare har jag hittat en artikel i pedagogiska magasinet; *Bryggan mellan undervisning och lärande* av Dylan William (2011). Han har forskat kring att elever lär sig bättre när lärare bedömer deras arbete men att det finns många missuppfattningar om hur det ska gå till. Han är en av världens ledande auktoriteter på formativ bedömning och menar i sin forskning att bedömning ska vara formativ, att få läraren att undervisa väl och eleverna att studera och lära. Han konstaterar dock att systemen ibland arbetar emot detta och att de olika bedömningarna används till sådant som de inte ska användas till som t ex att kräva ut ansvar av lärare och skola. För att få snabbare inläring krävs att bedömningar kommer i ögonblicket, han anser att den viktigaste bedömningen sker i klassrummen minut för minut, dag för dag och att det är denna investering i tid som kommer att ha störst inverkan på elevernas lärande. Han anger fem nyckelstrategier för formativ bedömning, vilka citeras nedan, och utgör en struktur för att säkerställa att elever och lärare arbetar tillsammans för att använda sig av bedömning för att förbättra lärandet:

- ”När målen med lärande och kriterierna för att nå målen är tydliga och delges eleverna på ett sätt så att de förstår”.
- ”När det skapas diskussioner i klassrummet, aktiviteter och uppgifter som gör att eleverna presterar bevis på sitt lärande”.
- ”När elever får feedback som för lärandet framåt”.
- ”När elever fungerar som läresurser för varandra”.
- ”När elever aktivt äger sitt eget lärande”.

## **Teoretiska utgångspunkter**

I detta avsnitt presenterar jag begreppen som ingår i handledning – yrkeshandledning, handledningstraditioner och bedömning, som de används i studien. I en yrkesutbildning är variationen mellan att lära sig teori i den skolförlagda delen av utbildningen och att omsätta denna teori i den praktiska avgörande för den yrkeskompetens den studerande kommer till i slutet av sin utbildning. Det är viktigt att de som handleder har kunskaper som gör att den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen genomförs på den studerandes villkor och med kurplanernas mål i sikte. Vid handledning i den praktiska delen av utbildningen, vet jag av egen erfarenhet, att det är många faktorer som spelar in för om det ska bli bra eller inte. Det kan röra sig om hur handledare och studerande passar ihop på det personliga planet, hur väl den studerande tillgodogjort sig det teoretiska innehållet av utbildningen och hur handledaren har förberett sig på att ta emot och hur handledningen av den studerande sker under LIA-perioden. Det är också viktigt att handledaren är förberedd och har tänkt igenom sin roll i den studerandes lärande.

## **Sociokulturellt perspektiv på lärande och utveckling**

Den sociokulturella teorin har också kallats den kulturhistoriska skolan och menar att människan lär sig och utvecklas i situationer där de kan samspela med andra människor. Vygotskij var ryssen som betraktades som en av 1900-talet främsta när det gäller pedagogik och didaktik (Kroksmark 2011).

Vygotskij betonar i sin teori att människans erfarenheter ligger till grund för utveckling. Med begreppen kontext, kultur och livsvärld beskriver han människans tillvaro, identitet och vardagsliv. Grundantagandet i Vygotskijs teori är att all psykologisk utveckling utgår från att människan alltid befinner sig i förändring. I samspelsituationer har vi möjlighet att ta över och utveckla kunskaper och erfarenheter från andra människor och vi ser därmed oss själva och våra medmänniskor i ständig förändring på väg att erövra nya former av redskap och sätta dem i samband med vad vi redan kan och vet. Detta sätt att utvecklas tillsammans med andra kallar Vygotskij den närmaste utvecklingszonen (Kroksmark 2011).

Den närmaste utvecklingszonen indelar Vygotskij i fyra steg, på det första steget får människan hjälp av andra att klara sin uppgift, i det andra steget har människan utvecklat kapacitet att klara av uppgiften själv. På det tredje steget är det nya handlingssättet internaliserat och automatiserat och på det fjärde steget går man enligt Vygotskij tillbaka till steg två och utvecklar sin kapacitet ytterligare. Vygotskijs teori sätter undervisningen i centrum, interaktionen mellan lärare och elev så att eleven gradvis kan ta sig vidare vilket innebär att gå från det lärarledda till det självständiga arbetet. Vygotskij vänder sig starkt emot mätningar och tester som inte beskriver något annat än det eleven redan kan och vet (se summativ bedömning). I Vygotskijs teori ingår även kunskapsverktygen eller de så kallade kunskapsartefakterna. Dessa artefakter är produkter av den sociokulturella miljö i vilken de existerar. Exempel på artefakter är pennan, språket och datorn. Människans samspel med artefakterna är centralt i ett sociokulturellt teoretisk perspektiv på så sätt att det är först när de används som de blir artefakter (Kroksmark 2011).

Säljö (2000) skriver ”den i särklass viktigaste mänskliga läromiljön har alltid varit, och kommer alltid att vara, den vardagliga interaktionen och det naturliga samtalet”. Det är på detta sätt vi formas till sociokulturella människor och det är genom samtal i sociala miljöer som vi lär oss de flesta av våra framtida färdigheter. Han beskriver språket som det viktigaste medierande resursen. Mediering är ett centralt begrepp i den sociokulturella teorin. Med mediering menas hur man förstår och uppfattar omvärlden med hjälp av fysiska och intellektuella artefakter. Som exempel på fysiska artefakter anges penna eller dator och exempel på intellektuella artefakter språket och tänkandet. Säljö (2000) menar att lärande och utveckling sker genom att människan deltar i olika sociala praktiker. Historiskt genomförd med en cykel som börjar vid att vara åskådare till att bli deltagande och sedan fortsätter till kompetent aktör. Denna läroprocess tillämpas i sådana sammanhang där det inte krävs så mycket formella kunskaper innan deltagandet kan påbörjas (se handledartraditioner). Vidare menar Säljö (2000) att det är genom kommunikation och samarbete som lärande och utveckling sker.

Att använda ett sociokulturellt perspektiv som utgångspunkt i denna studie motiveras av att handledning i yrket ska bidra till den studerandes socialisering in i yrkeslivet, samtidigt som den studerande ska tillägna sig kunskaper och praktisera tidigare kunskap i ett sammanhang. De behöver då utveckla redskap och kunskaper som de sedan ska använda sig av i yrkeslivet.

## Handledning

Begreppet handledning har många försökt definiera skriver Lauvås och Handal (2001), vilket inte är helt lätt. Begreppet används i olika sammanhang på olika sätt och det kan vara både en vardagsaktivitet och en professionell aktivitet i pedagogiska sammanhang. Nedan beskrivs de begrepp som är aktuella i min studie. Ordet handledning kan enligt Tveiten (2000) definieras som en pedagogisk process där de studerande omsätter teoretiska kunskaper i ett yrkesmässigt sammanhang.

## Yrkeshandledning

Vid mina kontakter med handledare, vid besök och vid handledarträffar, framkommer det att det i dessa led diskuteras mycket kring den tysta kunskapen, ”det som sitter i väggarna”, praktiken på olika arbetsplatser och om den kunskapen kan översättas i ord. Behöver den översättas eller kan man ta till sig den eller förmedla den på andra sätt? Den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen är den som handledarna är delaktiga igenom LIA.

Jönsson (2011) diskuterar kring uttrycket tyst kunskap och om det går att sätta ord på kunskaper som ryms inom begreppet. Han kommer fram till att det är möjligt att utforma kriterier för bedömning av den tysta kunskapen och därmed kan den verbaliseras. Den kunskap som det inte går att tillgodogöra sig i den skolförlagda utbildningen är den som i studien betecknas som tyst kunskap eller förtrogenhetskunskap. Likväl är de båda sätten att lära sig yrket, praktiskt och teoretiskt, väldigt beroende av varandra. Den ena utesluter inte den andra utan de ska ses som komplement (Jönsson, 2011)

Lauvås och Handal (2001), menar att begreppet tyst kunskap, som de också kallar förtrogenhetskunskap, i sig kan vara problematiskt att definiera och att det inte alltid sker på ett strikt sätt. De menar att tyst bara beskriver aspekten inte uttalad och att den heller inte är lätt att beskriva verbalt. Det rör sig enligt dem om en kunskap som vi besitter som vi nästan inte är medvetna om.

Handledarnas uppgift i den praktiska delen av utbildningen är att låta de studerande göra sådana arbetsuppgifter som tillgodoser deras måluppfyllelse. Den praktiska kunskapen ska förankras i den teoretiska och där har handledaren också en uppgift. Tveiten (2000) skriver att handledning kan bidra till att definiera tyst kunskap genom att reflektera över den praxis som finns i yrkesutövningen. ”När upplevelserna definieras, kan kunskapsgrunden artikuleras” (Tveiten 2000). Detta stryker också under att praktiken inte kan fungera utan teorin eller tvärtom.

Lauvås och Handal (2001) definierar yrkesinriktad handledning med att den har ett samband med utbildning, särskilt när det gäller praktikperioder men att det även kan handla om handledning i yrkesverksamhet efter genomförd utbildning tillsammans med kollegor.

## **Handledningstraditioner**

Lauvås och Handal (2011) beskriver de två vanligaste modellerna för yrkeshandledning, *lärlingsmodellen och handling och reflektionsmodellen*. Där lärlingsmodellen beskrivs som att mästare lär sin lärling att fungera inom yrket, lär ut sina kunskaper och erfarenheter genom att lärlingen härmar mästare och därigenom lär sig yrket. Mäster instruerar, demonstrerar, ger lärlingen uppgifter och observerar och korrigerar vid själva utförandet av uppgiften. Denna modell förutsätter att det finns ett och samma sätt att utföra uppgiften på och risken är att den studerande inte utvecklar sitt yrkeskunnande utan mer lär sig arbetsuppgiften mekaniskt, utan att fundera över varför den görs.

Den andra modellen som Lauvås och Handal (2001) själva utvecklat är handling och reflektionsmodellen som har till syfte att ”komplettera och fördjupa den traditionella hantverksmodellen”. ”Om den studerande blir medveten om sin yrkeskunskap finns också möjligheter att förändra och utveckla den” (Lauvås och Handal 2001).

Om den studerande ges möjlighet att träffa flera olika handledare under sin LIA-period finns möjlighet för dem att utveckla sin yrkeskompetens och dessutom finna att olika vägar leder till samma resultat (Shreeve, 2010). Lauvås och Handal, (2001) menar att för att utveckling ska ske måste det till reflektion över det den studerande lärt sig och också en koppling till teoretiska kunskaper. Genom tillämpning av Vygotskijs närmaste utvecklingszon kan detta ske på ett för den studerande utvecklande sätt genom att använda sig av alla fyra stegen i teorin (Kroksmark 2011).

I ett sociokulturellt perspektiv och enligt Säljö (2000) är det grundläggande för lärande och utveckling att både fysiska och intellektuella redskap medierar verksamheten för den studerande. Detta antyder, menar Säljö (2000), att inte människor uppfattar omvärlden och verksamheten direkt utan tolkar den på sitt sätt med hjälp av de erfarenheter människan har och i det sammanhang det utförs. Han menar också att det inte går att tolka de fysiska redskap, t ex en dator, vi använder i sig utan det är när vi använder redskapet som vi tolkar lärandesituationen, vilket han betecknar som mediering.

## **Handledarrollen**

Uppgiften som handledare är enligt Tveiten (2000) att ge tid att reflektera, bearbeta och pröva olika arbetsuppgifter. Handledaren ska möta den som studerar med tilltro och skapa trygghet kring de uppgifter den studerande möts av. Vidare är det handledarens ansvar att skapa den process som den studerande ska genomgå för att uppnå sitt lärande och sin yrkespraxis. Handledaren ansvarar till sist för att sätta igång den studerandes reflektioner kring de utförda momenten och att bedöma dessa.

## **Bedömning**

En *summativ bedömning* är en bedömning som summerar vad den studerande kan men inte ger så mycket hjälp för att komma vidare eller beskriver vilket

målet är. Den summativa bedömningen kommer efter ett lärande moment eller en kurs, alltså sist (Jönsson, 2011).

Den *formativa bedömningen* är den framåtsyftande bedömningen, den som används för att följa den studerandes läroprocess och användas till att underlätta den. Alltså används den formativa bedömningen under hela läroprocessens gång och hjälper på så sätt den studerande framåt (Jönsson, 2011).

Jönsson (2011) förklarar i sin bok *Lärande bedömning* begreppet lärande bedömningens grund med följande frågor:

- Vilket är målet?
- Var står jag just nu?
- Vad ska jag göra för att uppnå målet?

Bedömning sker kontinuerligt och i förhållande till mål. Det är alltså en formativ bedömning som hjälper den studerande att förstå var i förhållande till målet hon befinner sig och hur hon ska göra för att komma dit (William, 2011).

Lärande bedömning görs på så sätt att läraren/handledaren först tittat på målen och sedan planerar för hur de studerande ska uppfylla dem. Sist kommer planering av undervisningen så att detta är möjligt att göra. Som lärare måste undervisningen planeras så att möjlighet finns att bedöma de studerandes kunskaper mot målen och utnyttja den informationen för att leda vidare mot målen. Feedback är centralt i lärande bedömning och det är olika faktorer som påverkar hur bra den blir. Feedback kan ges på uppgiftsnivå eller på processnivå, där uppgiftsnivån är återkoppling av fakta och begrepp och den på processnivå är mer framåtsyftande, alltså ger förståelse för kommande uppgiftslösningar (Jönsson, 2011, William (2011)).

## **Betyg**

Betyg ska ges i alla kurser och betygsjagande kan ibland ta fokus ifrån själva lärandet. Ett exempel är när betyget betyder mer för den studerande än vad hon har lärt sig. När det gäller LIA är det inte handledaren som sätter betyg. Det görs av den kursansvarige läraren och som underlag finns även den rapport som den studerande under sin LIA presterar med reflektioner över sitt lärande på LIA.

Jönsson (2011) menar att målrelaterade betyg har tre funktioner: *information, motivation och urval*. Information för den studerande om var hon befinner sig i förhållande till målen. Denna information ger dock den studerande inga ledtrådar på hur de ska förbättra sig och är därmed dålig feedback. Vad gäller motivation ger betygen heller ingen sporre utan verkar för de som får låga betyg i motsatt riktning, ger dålig självkänsla och kan leda till ytliga kunskaper därför att de studerande väljer lättare uppgifter för att få ett högre betyg. När det gäller urvalsaspekten har betygen visat sig ha en viss användning vad gäller ingång i vidare studier men motverkar såväl djupinläring och avleder den studerande från målen (Jönsson 2011).

## Metod

Här beskrivs valet av metod och urval för studien samt hur genomförandet gått till och sedan hur intervjuerna analyserats. Vidare beskrivs etiska aspekter i förhållande till forskningsetiska principer.

### Metodval

Den valda metoden är den del av en fallstudien som utgörs av fallbeskrivningar, med kvalitativa forskningsintervjuer som datainsamlingsmetod. Valet att göra fallbeskrivningar utgår från att företeelsen som studeras är lika för alla handledare när de handleder de studerande till en bedömning. Denna bedömning är sedan ett av underlagen för kursens betyg. Intervjuerna har genomförts med en frågeguide, se bilaga 1, som innehåller frågor/tema, de öppna frågorna har följts upp med följdfrågor. Trost (1997) beskriver strukturering som en form av standard, alltså avsaknad av variation. Om svarsmöjligheterna är öppna så är frågan ostrukturerad. I denna studies frågeguide har frågorna ställts med låg grad av standard och struktur, vilket innebär att den intervjuade själv har fått berätta utifrån frågor/tema och även själv bestämma i vilken ordning. Frågorna har formulerats med hjälp av följande strofer: hur tänker du när....?, hur ser du på...? osv.

De personer som valts ut till studien är valda enligt ett bekvämlighetsurval, där tillfället mer än forskaren valt ut personerna. De karakteristika som valts är att personerna ska ha varit handledare mer än tre år och helst ha gått en handledarutbildning (Trost 1997).

En fallstudie är enligt Merriam (1994) en undersökning av en specifik händelse som representeras av flera likadana händelser i en större grupp. Eftersom jag tänkt undersöka en specifik händelse, handledning till bedömning på LIA, anser jag att detta är en lämplig metod för att besvara studiens syfte att ta reda på tankar och erfarenheter om handledning till bedömning. Fallstudien kan också enligt Merriam (1994) användas av alla datainsamlingsmetoder vilken gör den lämplig i detta fall där kvalitativa intervjuer är datainsamlingsmetod.

Enligt Holme och Solvang (1997) kännetecknas en kvalitativ metod av närhet till det som undersöks, med det menas en fysisk närhet, ett möte ansikte mot ansikte. Den som undersöker ska försöka sätta sig in i den situation som den undersökte befinner sig i och ta deras perspektiv. Det vill säga att försöka komma nära, ha en stor förförståelse och försöka få en djupare förståelse av det som undersöks. De beskriver att det som är styrkan i den kvalitativa intervjun är att den liknar ett vanligt samtal där intervjuaren inte styr över intervjupersonen utan försöker att flika in sina frågor i den ordning det känns naturligt. På så sätt upplever den som blir intervjuad att han eller hon styr samtalet med åsikter och funderingar. Att generalisera är inte det främsta syftet med kvalitativa metoder utan att öka förståelsen.

Enligt Patel och Davidsson (2003), är det en fördel om den som ska göra en kvalitativ intervju har förkunskaper och är förberedd i ämnet. Vidare menar

Patel och Davidsson (2003) att denna förförståelse är viktig för ”syftet att skapa en induktiv teori om det studerade fallet”.

I denna undersökning har jag stora förkunskaper genom min erfarenhet, både av yrket och av att ha varit handledare i praktisk yrkesverksamhet samt av att ha varit lärare i utbildningen under många år. Däremot har jag försökt att avhålla mig från att ha några förutfattade meningar om företeelsen att handleda till bedömning i de intervjuer jag genomfört.

## Urval

Det är viktigt att de intervjupersoner som väljs ut kan antas ha mycket kunskap om det som ska undersökas påpekar Holme och Solvang (1997), dessutom är det viktigt att de är medvetna om och vana vid att reflektera över sin situation.

Studien kräver därför att personerna som intervjuas ska vara verksamma som handledare. Önskemålet är att handledarna både är nya och mer rutinerade för att få en variation i materialet. Det önskade minimikravet är dock att vederbörande bör ha sysslat med handledning minst tre år och helst har gått en handledarutbildning. Den handledarutbildning som erbjuds yrkeskategorin innehåller kunskaper om handledningsprocessen, samtalsmetodik, instruktionsmetodik och genomgång av utbildningens olika delar samt genomgång av kursmålen i LIA-kursplanerna. Valet av intervjupersoner har skett då tillfälle givits t ex i samband med andra besök på handledarens arbetsplats eller genom personlig kontakt. Intervjuerna har av praktiska skäl skett inom ”gamla” Skaraborgs vårdcentraler och sjukhus, vilket kan ses som det geografiska urvalet.

Intervjuperson	Utbildning G = grundutbildning H = Handledarutbildning	Erfarenhet av handledning
A	G, H	x
B	G, H	x
C	G, H	x
D	G, H	x
E	G	x
F	G, H	x

## Genomförande

Här beskrivs intervjuguiden och hur intervjuerna genomförts. Vidare beskrivs hur analys och bearbetning skett av intervjuerna samt hur forskningsetik och trovärdighet behandlats under denna fas av studien.

## **Intervjuguide**

Intervjuerna genomfördes med en intervjuguide (se bilaga 1) med få öppna frågor/teman med låg grad av standardisering och struktur. Öppna frågor innehåller frågeorden: vad? hur? när? Dessa frågor följdes under intervjun upp med följdfrågor av typen: Hur menar du då? Hur tänker du då? Kan du berätta mera? (Stukát, 2005). Sådana följdfrågor kan anpassas till den individ som intervjuas och det är här förförståelsen hos intervjuaren kommer in (Patel och Davidsson, 2003). Inför intervjuerna skickade jag ut ett personligt utformat mejl till handledarna med information om innehållet i kommande intervju, önskemål om deltagande samt vilka etiska principerna som skulle tillämpas. Mejlen utformades personligt till var och en av de som inbjöds till att delta. Sju personer inbjöds till att delta och två av dessa tackade nej på grund av tidsbrist.

## **Intervjuer**

Insamling av data gjordes genom kvalitativa intervjuer. Trost (1997) menar att om man är intresserad av att försöka förstå hur människor resonerar eller vill urskilja hur någon handlar så är en kvalitativ studie rimlig. Jag har intervjuat sex personer som är handledare för utbildningens studerande. Två tillfrågade personer har tackat nej på grund av tidsbrist.

Jag ville studera deras tankar och erfarenheter kring hur handledningen genomförs för att komma till en bedömning. Mina egna tankar och funderingar har jag, vilket jag upptäckte inte var lätt, försökt lämna utanför intervjutillfällena och dessa beskriver jag under rubriken diskussion.

En pilotintervju gjordes med en kollega, som har erfarenhet av yrket och handledning, för att testa om intervjuguiden var användbar. Intervjuguiden reviderades efter denna intervju genom att en del följdfrågor togs bort då de ansågs överflödiga. De följdfrågor som ställdes behövde inte preciseras i intervjuguiden, de föll sig naturligt ändå, t ex hur tänkte du då? Vad menar du med ...?. Denna pilotintervju ingår också i studien.

De fem handledare som tackade ja till intervju ombads att förankra deltagandet hos sin chef, vilket alla gjorde med positivt resultat. Intervjuerna spelades in via digital diktafon och transkriberades samma dag eller dagen efter. Användning av digital diktafon är praktisk och inte så begränsad till tid som en diktafon med band, som begränsar till 30 minuters speltid. Dessutom är handledarna vana vid dessa apparater, då de används på arbetsplatsen. Intervjuerna genomfördes på handledarnas arbetsplatser i lugn miljö som de valt ut själva. Under intervjuerna skedde inga störningar från varken telefoner eller annan personal. Intervjuerna varade mellan 30-50 minuter.

## **Bearbetning/Analys**

Patel och Davidsson (2003) beskriver analys av kvalitativa intervjuer som en omständlig och tidskrävande process. All organisering och strukturering av informationen måste ske efter insamlandet. Efter att intervjuerna var



genomförda har de transkriberats och godkänts av de intervjuade för att följa de etiska reglerna för studien.

Efter utskrift, så ordagrant som möjligt, gjordes en första genomläsning av utskrifterna och egna anteckningar under intervjuerna. Merriam (1994) menar att insamlandet och analysen är en både ”rekursiv (återkommande) och dynamisk(aktiv) process”. Han hävdar vidare att analysarbetet kan påbörjas under insamlandets gång och menar att undersökaren under tiden ska föra egna anteckningar över vilka kunskaper och insikter som framkommer under insamlingens gång.

Jag använde mig av överstrykningspennor för att markera liknande ord och meningar vid första genomläsningen. Denna första genomläsning gjordes löpande efter att intervjuerna transkriberats. Efter första genomläsningen framkom kategorier som jag sedan använde för att strukturera materialet ytterligare. Därefter gjordes en sammanfattning av varje intervju där jag använde kategorierna *allmänt*, *planering*, *genomförande* och *uppföljning* för att strukturera materialet ytterligare. Det som framkom under dessa kategorier ordnades sedan in i en matris för att kunna göra en djupare analys och få fram skillnader mellan handledarna inom varje kategori.

## Forskningsetik

De forskningsetiska principernas allmänna krav kan sammanfattas i följande punkter:

- Informationskravet - De som berörs ska vara informerade om syfte med studien.
- Samtyckeskravet – de som deltar ska göra det av egen fri vilja och bestämmer om och när de vill avbryta sin medverkan.
- Konfidentialitetskravet – det ska inte gå att identifiera personerna som deltagit.
- Nyttjandekravet – de uppgifter som lämnats av de personer som ingått i studien får inte användas till något annat än studien.  
Vetenskapsrådet (2002).

I denna studie följs ovanstående rekommendationer genom att namn eller andra personliga uppgifter på de som intervjuas inte är spårbara eller innehåller några uppgifter som kan härledas till person. Deltagarna kunde när som helst avbryta intervjuerna och inga efterforskningar om varför skulle komma att göras. Information om samtycke, information om konfidentialitet och nyttjande av uppgifter finns i de personliga mejl som skickades till deltagarna. Informationen har också givits inför varje intervjutillfälle. Efter transkriberingen har de intervjuade fått godkänna utskriften för att uppfylla nyttjandekravet.

## Trovärdighet och giltighet

I denna studie är min förförståelse inom yrket stor och dessutom har jag en viss personlig kännedom om de intervjuade genom att de deltar som handledare i vår utbildning av medicinska sekreterare. Detta kan göra att tolkningen av de i intervjuerna beskrivna situationerna kan ifrågasättas som förutfattade. Å andra sidan tror jag mig tolka de intervjuades beskrivning av sina tankar och erfarenheter på ett annat sätt i och med att förförståelsen är stor. Jag har medvetet försökt att inte ha några förutfattade meningar om varken yrkessituationer eller de intervjuades tankar och erfarenheter kring handledning och bedömning. De intervjuade har i efterhand godkänt transkriberingen av intervjuerna och har också innan intervjuerna informerats om att deltagandet när som helst och utan frågor kan avbrytas. De har också informerats om att data som samlats in kommer att användas i denna studie och ingen annanstans.

Trost (1997) skriver att trovärdighet och giltighet är ett av de största problemen i kvalitativa intervjuer. Han menar också att intervjuerna ändå måste vara tillförlitliga, trovärdiga och adekvata. Trovärdigheten består i att jag kan visa att mina data är insamlade på ett sådant sätt att de är seriösa och relevanta för syfte och problemställning. Dessutom menar Trost(1997) att det viktigt att reflektera över de etiska aspekterna i studien. Han hävdar att ingen forskning kan vara så viktig att det är värt att bryta tystnadsplikten för den. Trost menar också att det inte är något problem om den intervjuade känner igen sig själv, men ett desto större problem om andra gör det.

## Resultat

Studien syftar till att ta reda på hur handledning av studerande läggs upp och genomförs för att komma fram till en bedömning. I resultatet kommer jag att redovisa de olika fallbeskrivningarna för att sedan i en matris ge en sammanställning av de kategorier som analysen har visat. Sist redovisas de likheter och olikheter som framkommit och därefter min slutsats av studiens resultat.

Gemensamt för alla handledare är att de har en lång yrkeserfarenhet, minst 10 år och att de alla, utom en, har påbyggnad med handledarutbildning, samt att de också fungerat som handledare under en tid, minst 3 år och som mest 30 år. De handledare som intervjuats arbetar antingen på sjukhus eller på vårdcentral. Dessa miljöer skiljer sig något åt eftersom vårdcentraler bedriver basvård och sjukhuset mer specialiserad vård. Skillnader finns också i mängden av administrativt arbete. Om man t ex jämför posthanteringen på en vårdcentral med mängden post en ortopedisk klinik får in på en dag så skiljer det en hel del. Oftast klarar man av att öppna, sortera och fördela inkommande post på en vårdcentral under några timmar på förmiddagen medan det tar en person hela dagen att göra samma sak på sjukhusets ortopediska klinik.

## Fallbeskrivning A

Handledaren tycker att det är roligt att vara handledare. Det är både ett givande och ett tagande. ”Det enda jag tycker är svårt är att ens arbetskamrater inte vill vara med och handleda utan tycker att det är ni som är handledare som får ta hand om henne”.

Handledaren planerar LIA-perioden genom att sätta ihop ett schema och skriva ett välkomstbrev. Hon säger att det är ”viktigt att man anpassar arbetsuppgifterna till den nivå där eleverna befinner sig” och att det är ”jättestor skillnad i kunskaper mellan LIA 1 och 3”. Hon anser att det också är ”viktigt att man fokuserar på yrket under LIA, att man lägger lite krut på hur verksamheten fungerar och tittar på vad andra yrkeskategorier gör”. Hon beskriver också att ”en del arbetsuppgifter kan vara svåra för den studerande att genomföra självständigt, men att man alltid kan vara med och se hur de utförs”.

Uppföljning görs utifrån vissa kursmål i direkt anslutning till arbetsuppgiften, då främst utskrift av journaler, men sedan görs en sammanfattande uppföljning en gång per vecka mot alla kursmål. Då går igenom ”hur man utför olika saker” och ”hur man har utvecklats, ”om man vill veta något eller att man märker att de ska fråga mer och så”. Handledaren samlar in skriftliga underlag som utgår från kursmålen från var och en som handlett den studerande i någon arbetsuppgift och får därigenom ”ett underlag för bedömningen jag gör vid varje veckosittning med eleven”. Hon har genom den dokumentationen ett underlag för det skriftliga utlåtande som görs i slutet av LIA-perioden. ”Jag förarbetar ju lite under hela tiden och fyller på det sammanfattande utlåtandet kontinuerligt”.

Handledaren uttrycker också vikten av att alla i arbetsgruppen deltar i handledningen, dels för att den studerande ska få ”insyn och variation” i sitt lärande och dels för att inte det ska ta all handledarens tid, ”man kan inte sitta med en person i sex veckor utan det måste fördelas ut”. När det gäller bedömning anser hon att det är viktigt att bedömningen leder till ett lärande, ”försöker lyfta fram både fördelar men också det här att var är det någonstans man behöver lägga sitt krut”. ”Man ska våga säga, och får man inte reda på det som behöver rättas till har man ingen chans att ändra sig”.

## Fallbeskrivning B

Handledare B ser det som en av sina uppgifter som handledare att kunna ”erbjuda tid” och att vara ”en förebild”. Hon säger att det är mycket mer som ingår i handledning men att detta med tiden är en förutsättning. ”Jag brinner lite för det här och skulle önskar jag hade mer tid att hitta bättre sätt att utveckla, för jag tycker det är jättekul”. Hon anser också att det är viktigt att alla i arbetsgruppen deltar med att handleda i sina arbetsuppgifter och att man tar ett gemensamt ansvar för den studerandes LIA.

Hon planerar handledningen med att göra ett schema och sedan skicka ett välkomstbrev med praktisk information inför LIA-perioden. Hon poängterar att det är viktigt ”att de får se allting”. Allting som man har att erbjuda på

kliniken”. Detta för att de studerande ska få ”en helhetsyn”. ”Alltså det ger ju ingenting om vi har en förstaterminselev som sätter sig här och ska börja skriva, hon kanske inte har någon kläm på vad man gör i vården över huvud taget”.

LIA-perioden börjar med en intervju om den studerande, tidigare arbetslivserfarenhet och vem den studerande är, ”inte bara kör igång utan vi lär känna varandra lite”. Efter introduktionen och genomgång av verksamheten går vidare in på specifika arbetsuppgifter, framför allt basarbetsuppgiften journalskrivning, med svårighetsgrad motsvarande där den studerande är i sin utbildning. Anpassning sker utifrån kursmål och hur mycket den studerande kan ta in och i vilken takt. ”Hur mycket kan den här personen ta in, för det är ju så jätteolika, det måste man känna av”. Kursmålen följs upp allt eftersom. Dessutom i början tar man upp vad man ska gå igenom, i mitten följs mål och måluppfyllelse upp och på slutet görs en bedömning av hur långt den studerande har kommit när det gäller måluppfyllelsen.

Vid dessa tillfällen sätts tid av, cirka en timma, för uppföljning, annars görs utvärdering i direkt anslutning till själva arbetsuppgiften t ex genom att lyssna och läsa igenom det som skrivits ut efter diktat. En i arbetsgruppen tar huvudansvaret för en studerandes LIA-period, men de turas om att göra det. Dessutom hjälps arbetsgruppen åt i att handleda i specifika arbetsuppgifter eller arbetsmoment eftersom arbetsuppgifterna är lite uppdelade dem emellan. Oftast är det så att när den slutliga bedömningen kommer är det den som har huvudansvaret som gör bedömningen, om det inte har varit några problem, då hjälps arbetsgruppen åt och diskuterar sig fram till en bedömning och tar stöd i varandra. ”Fungerar det bra är det ju ganska lätt att göra bedömning egentligen”. Handledaren får ”hela tiden ha i bakhuvudet att skulle den här personen kunna fungera i ett arbetslag och arbeta där”. ”Många gånger är det svårt att vara kritisk mot någon eller liksom ge en bedömning som inte är positiv”.

### **Fallbeskrivning C**

Handledaren börjar med att titta på vilken period av LIA det är och sedan lägger hon upp ett schema. Hon tar kontakt med arbetskamrater och engagerar dem i handledningen, beställer IT-konto och ordnar med praktiska saker. När den planeringen är klar och den studerande anländer utgår planeringen från den som kommer och ”hur hon klarar saker och ting” för ”du måste själv känna och se att allting är OK”.

Den arbetsuppgift som följs upp och kontrolleras mest är journalskrivningen, de sitter bredvid varandra och allt som görs kontrolleras av handledaren innan det bedöms som klart. ”Då känner de en trygghet av att vi går igenom det här tillsammans”. Mot de andra målen i kursplanen ställs frågor efterhand om det saknas eller behöver tränas mer på något. Handledaren ger uttryck för en osäkerhet om det finns uppgifter som den studerande ska göra under LIA-an och funderar på om hon ska vara mer delaktig i det arbetet. ”De sitter med sitt

arbete då förmodar man ju då kanske att det är deras skolarbete som ska in".  
"Ibland så tänker man så här, att är det något som jag borde vara mer aktiv i?"

När det gäller slutbedömningen så pratar handledarna från de olika platserna den studerande varit på, ihop sig. "Vi brukar diskutera ihop oss lite grand då".  
"Vi avsätter ju ingen tid kanske, om det inte är något stort problem. Flyter det på så är det ju ingenting och då ser man ju ganska snart". På frågan om bedömning är lätt eller svårt svarar handledaren att "ja, det beror alldeles på, fortfarande, vad jag har för elev... har du en praktelev så är det ju inte så svårt, men du får inte blunda för saker utan man måste våga tala om att så här är det".  
"För detta har helt och hållet med personen att göra, hur man tacklar situationen".

### **Fallbeskrivning D**

Handledaren beskriver handledning som en arbetsuppgift bland andra men att det är svårt att hinna med. "Hela tiden försöker jag hinna med dom och absolut att de ska känna sig välkomna och att jag bryr mig om dom". Upplever att det är svårt att vara många handledare, särskilt om man inte har samma bedömningsgrund. Allra först gör hon planering, läser igenom kursmål och gör upp var den studerande ska vara under vilka veckor. "Alla handledare sätter sig ju då och delar upp veckorna".

När den studerande kommer börjar hon med introduktion, går igenom verksamheten och de olika arbetsuppgifterna, gör en rundvandring "och så går vi runt och hälsar lite först då". "I början får de väl titta lite, det beror ju på vilken LIA det är. Dessutom erbjuds den studerande att få vara med vid undersökningar och göra studiebesök hos andra yrkeskategorier för att underlätta förståelsen av verksamheten. "Jag brukar alltid läsa kursmålen innan jag får eleven och sedan läser... går vi igenom dem när det har gått någon vecka". Nästa uppföljning kommer efter ungefär halva tiden. "Sedan tar jag det en sista gång och det är när hon slutar hos mig". Den studerande gör ungefär halva tiden av LIA-perioden hos denna handledare. Handledaren är noga med att den studerande ska finna ord som hon inte hör på diktaten själv. Lär ut olika strategier för att hitta och tycker att det går bättre ju längre tiden går för nästan alla. "De ska kämpa och lära sig vad det är och gärna slå upp och titta och se lite hur ordet stavas och så här".

Alla som har haft den studerande under handledning sätter sig tillsammans för att göra slutbedömningen. Då diskuteras hur arbetsuppgifterna har utförts och vilka kursmål de uppfyller samt hur självständigt den studerande har agerat. "Vi sitter och pratar om situationer, om uppgifter, hur de klarade det och det". "Jag tycker att på något vis följer de samma mönster allihop, de är så lika. Handledaren påpekar också att många har lite dåligt självförtroende när de kommer men att de flesta växer när de ser att de klarar de uppgifter de fått att utföra.

## **Fallbeskrivning E**

Handledaren anser att ”man ska handleda som man själv skulle vilja bli handledd”. ”Att jag är öppen mot och tar emot. Det är så man måste vara som handledare”. Betonar också att handledare inte kan vara kompis med den som sedan ska bedömas. Hon vill istället betraktas som en mer erfaren arbetskamrat eller arbetsledare för den som ska bli bedömd.

Planerar i förväg genom att göra ett schema och engagera arbetskamrater till att handleda i olika arbetsuppgifter. Nivån på arbetsuppgifterna bestäms av ”vad hon har med sig i bagaget” sedan ökas kraven på att utföra arbetsuppgiften så självständigt som möjligt. ”Under den här tiden så ser jag vad går de här människorna för. Jag har koll på dem hela tiden”. De studerande har sin bas hos handledaren och träffas morgon och kväll samt en gång per vecka (fredag) för uppföljning.

Dokumentationen består av de journalutskrifter som är gjorda av den studerande, och de frågor som den studerande har skrivit ner till fredagsgenomgångarna. Handledaren beskriver utförligt exempel på hur hennes handledning går till vid olika arbetsuppgifter och betonar att hon hela tiden anpassar sig till den studerande, läser av och försöker se vad som fattas. ”Att kunna anpassa sig efter dem, det är ju det man gör hela tiden, inte stressar på dem, utan de får ta den tid de behöver”. Handledaren anpassar det man får göra på LIA utifrån var den studerande är i sin utbildning, är den studerande är ny, ”då lägger jag ju upp det på ett helt annat sätt än om jag har en som har gjort praktik förut”. Hon eftersträvar också att lägga upp det olika ”från person till person”.

Bedömning anser hon att man gör hela tiden, oftast i direkt anslutning till arbetsuppgiften, eller när dagen är slut. En lite djupare analys av genomfört arbete veckovis. Om problem uppstår mellan t ex arbetskamrat som handleder och den studerande får de komma till handledaren och öva upp sig i den arbetsuppgiften ytterligare. Slutbedömningen görs av handledaren ensam.

## **Fallbeskrivning F**

Handledaren ”ser på handledning som att det är jätteviktigt och att man måste ta sig tid för handledning och inte stressa över”. Om man märker att eleven inte ”hänger med” på det man går igenom kanske ”jag släpper det för stunden” för att sedan återkomma om samma sak. Den som är handledd ”inte är mottaglig just då” utan att det bli för mycket på en gång och att ”det är väldigt individuellt hur mycket man kan ta in vid samma tillfälle”.

Hon tycker också att alla ska handledas av flera stycken, för alla gör lite olika även om resultatet blir detsamma. ”Sedan ser jag det alltid som att den här personen är en framtida arbetskamrat”. Hon beskriver sedan hur de olika LIA-perioderna påverkar hur djupt man går in i varje arbetsuppgift och också att hur viktigt det är att förstå hur verksamheten fungerar och att den studerande förstår det man skriver om i journalerna. Första LIA ”är det ju mera titta på, lära känna och få inblick i yrket” sedan under de två kommande LIA-perioderna har hon ett annat upplägg, ”vi mjukstartar och så blir det svårare

och svårare grejor då, och i slutändan så vill jag ju att eleven ska ha kommit så långt att den i princip skulle kunna stiga in och börja jobba". Vidare anser hon att det är viktigt att de studerande får ett självförtroende i yrket och att då våga fråga, både varandra och doktorn.

När det gäller journalskrivning görs uppföljning kontinuerligt genom att läsa allt som skrivs, vissa andra registreringsuppgifter "låter jag eleven göra själv men går in och checkar lite att det blir rätt", inte alltid med den studerandes vetskap. Arbetsplatsens handledare har utformat en checklista som följs och följs upp, alltså den studerande får förklara vad punkterna innehåller och vad som gjorts för att kunna pricka av på listan. Handledaren, som är huvudansvarig för de studerande, gör planeringen innan perioden med schema och engagerar arbetskamrater för handledning i de olika arbetsuppgifterna. De som handleder håller hela tiden kontakten med varandra om vad som är gjort och hur det går för den studerande. På så sätt fångar man upp om någon studerande behöver "öva mer på det här innan vi går vidare på detta". Om det ibland kör ihop sig fram på dagen är handledarna väldigt noga med att påpeka för den studerande att det inte får påverka deras handledning. De försöker då ha arbetsuppgifter att göra mer självständigt, som att söka uppgifter i en juridikbok eller något som de vet att den studerande redan kan och som kan kontrolleras i efterhand.

Handledaren tycker inte att bedömningen är svår, "det tycker jag att jag har med mig precis hela tiden, liksom ligger där bak i huvudet". Om alla handledare inte hinner vara med på bedömningsbesöket på grund av arbetet, så pratar gruppen ihop sig mot slutet av perioden. Även den studerande förbereds på vad bedömningen kommer att innehålla. Den studerande får också göra en utvärdering av handledningen mot slutet av perioden. "Man involverar eleven hela tiden, är inte lärare och elev, utan strävar efter lite jämbördighet, att vi har och ger varandra". "Ändå liksom eleven förstår att det är jag som bedömer dig sedan i alla fall, men samtidigt att eleven inte känner sig som någon mindre värd person i sammanhanget". "Skulle aldrig säga något elakt till någon, det ingår inte i mitt beteende".

## Analys

Här nedan redovisas i en matris vad som framkommit i analysen utifrån de olika kategorierna: allmänt om handledning, planering, genomförande och uppföljning. Därefter redovisas de likheter och olikheter som framkommit under analysen samt analysens slutsats.

	<b>Allmänt</b>	<b>Planering</b>	<b>Genomförande</b>	<b>Uppföljning/bedömning</b>
<b>A</b>	Roligt Givande och tagande Längre och längre perioder Alla i arbetsgruppen måste delta	Schema Välkomstbrev Anpassning till nivå och kursmål	Viktigt med förståelse av helheten Anpassa arbetsuppgifterna till fas och person Våga ta upp pos och neg Viktigt med insyn och variation	Vissa arbetsuppgifter följs kontinuerligt Avstämning varje vecka Alla handledare dokumenterar utifrån kursmålen Slutlig utvärdering skriftligt
<b>B</b>	Tid för handledning och planering inför Jättekul, brinner för detta Alla i gruppen deltar	Schema Välkomstbrev Anpassning till hur långt man kommit i sin utbildning	Helhetssyn viktig för förståelsen av hur verksamheten fungerar Basarbete först sedan detaljer Anpassning till person Variation i arbetssätt	Noggrann genomgång från början Avstämning mitt i och i slutet En handledare sköter all avstämning. Kontinuerlig uppföljning av arbetsuppgifter Vid problem behöver alla i gruppen stöd Fungerar det bra är bedömning lätt Svårt när bedömningen är negativ
<b>C</b>		Schema Engagerar arbetskamrater Ansöker om IT-inlogg	Utgår från eleven, ser hur hon klarar saker och ting Känna att alla är OK för att gå vidare Handledaren har ansvaret för att det blir rätt Du får inte blunda utan måste tala om att så här är det	Följer kontinuerligt upp arbetsuppgifter Alla hjälps åt med slutbedömningen Bedömning inte svårt när allt fungerar
<b>D</b>	Handledning en arbetsuppgift som alla andra Försöker hinna med Viktigt att de känner sig välkomna. Svårt att vara många handledare när åsikter går isär och man får anpassa sig.	Schema Gemensam planering av alla involverade handledare Anpassning till period och längd	Introduktion av verksamheten Lägger stor vikt vid att eleverna ska arbeta så självständigt som de kan Erbjuder studiebesök för att öka förståelsen	Kursmålen läses igenom innan LIA Genomgång efter cirka en vecka Avstämning i mitten och i slutet Efter LIA gemensam bedömning av alla involverade handledare Inte svårt med bedömning nu när LIAn är längre, lättare att se framstegen Alla följer samma mönster vilket gör bedömningen lättare Viktigt att bortse från personliga egenskaper och göra bedömningen mot kursmålen



	<b>Allmänt</b>	<b>Planering</b>	<b>Genomförande</b>	<b>Uppföljning/bedömning</b>
<b>E</b>	Man ska handleda såsom man själv vill bli handledd Viktigt att man är öppen och ger och tar kritik Vill bli sedd som en erfaren arbetskamrat eller arbetsledare, för jag ska ju göra en bedömning sedan Intresserad av människor	Schema Engagerar arbetskamrater för handledning i olika arbetsuppgifter	Avstämning med eleven om fas och nivå Checkar av tidigare kunskaper Erbjuder studiebesök hos andra yrkeskategorier för att öka förståelsen	Jag har full kontroll hela tiden, varje dag, och en större avstämning varje fredag Sparar utskrifter för jämförelser och avstämmningar Upplever inte bedömning svårt om man bara är ärlig
<b>F</b>	Att ta sig tid viktigt stanna upp när det går för fort för eleven Kvittera informationen, i vissa fall återkomma till samma sak senare Ser alltid personen som En framtida arbetskamrat Viktigt att känna av personkemin. Viktigt att olika personer handleder	Schema Välkomstbrev Beställer logg-in	Introduktion Anpassar arbetsuppgifterna till fas och nivå Vill att alla ska komma till att kunna bli arbetskamrater innan de är klara Använder checklista, eleven ansvarar för att den blir ifylld	Följer kontinuerligt upp vissa arbetsuppgifter Gör upp innan arbetsuppgiften ges hur den ska följas upp Kollar av förståelsen för arbetsuppgifterna som är avbockade i checklistan Slutbedömning av alla handledare tillsammans efteråt och kommunikation handledare emellan under tiden Utvärdering av handledarna från eleven

## Likheter

Studien visar att likheterna som framkommit i analysen är fler än olikheterna, vilket redovisas här under respektive analyskategori.

### Allmänt om handledning

Det är viktigt för alla handledarna att tid ges för att handleda, både vad gäller acceptans i arbetsgruppen för att handledning tar tid och att det också tar tid att förbereda handledning. Det framkommer också att handledaren tar sina arbetskamrater till hjälp för att handleda i olika arbetsuppgifter och att det planeras för det i förväg. De flesta har också påtalat att det är roligt och givande att handleda studerande på LIA och lärandet är ömsesidigt. Det är vid uppföljningstillfällena som detta givande och tagande mest sker. Parterna diskuterar innehållet i de olika arbetsuppgifterna utifrån bådadas kunskaper om t ex skrivregler, erfarenheter av journalskrivning och av yrket som helhet. De studerande kommer med uppdaterade kunskaper i t ex olika dataprogram, skrivregler och med kunskaper om den aktuella juridiken som påverkar den medicinska dokumentationen.

### **Planering**

När det gäller planering anger de flesta att de i förväg gör upp ett schema för den studerande innan LIA-perioden, där alla olika arbetsstationer finns med och att handledare har vidtalat någon arbetskamrat att handleda i specifika arbetsuppgifter. Det påpekas också att det är brukligt att skicka ett välkomstbrev till den som ska komma med lite praktisk information. Rent praktiskt beställer man IT-konto åt den studerande i förväg, i alla fall vid de senare LIA-perioderna.

### **Genomförande**

Vid genomförandet av handledningen visar sig ganska stora likheter, i alla fall när det gäller arbetsuppgiften journalskrivning, som nämns oftast. Det är den arbetsuppgiften handledarna överlag ägnar sig mest åt att handleda i och att kontinuerligt följa upp så att det blir rätt i journalen. Handledarna använder sig av lite olika strategier för att få med andra arbetsuppgifter. Studiebesök hos andra yrkeskategorier och närvaro vid olika undersökningar för att få en förståelse för verksamheten tillämpas av de flesta. Handledarna förhör sig om förkunskaper, andra arbetslivserfarenheter och hur långt den studerande har kommit i sin utbildning för att kunna avgöra på vilken svårighetsgrad man ska lägga de uppgifter den studerande ska utföra och i vilken grad av självständighet som arbetet ska kunna utföras på. Dessutom lägger handledaren märke till hur den studerande anpassar sig till arbetsgruppen och hur den studerande bemöter andra människor.

### **Uppföljning/bedömning**

Som tidigare nämnts är den arbetsuppgift som handledarna pratar om mest journalskrivning. Där görs det lika i uppföljningen, de studerande skriver olika diktat, på olika nivå utifrån kunskaper och svårighetsgrad vad gäller den som dikterar och sedan lyssnar handledare och studerande på diktatet tillsammans och rättar eventuella felaktigheter. Dessutom diskuteras utifrån det skrivna, terminologi, olika skrivregler, förkortningar osv. Det är vid dessa diskussioner handledarna tycker att de själva får tillbaka en del från de studerande, det är ett givande och ett tagande av uppdaterad kunskap och erfarenhet.

### **Olikheter**

Olikheterna som framkommit under analysen redovisas nedan.

#### **Allmänt om handledning**

När det gäller handledning i allmänhet kan inte några stora olikheter urskiljas. Några handledare har angivit att det är svårt att få arbetskamraterna att handleda studerande under LIA. ”Det är aldrig några problem bland de andra yrkesgrupperna när det gäller att ta emot studerande, men sekreterarna är väldigt motvalls och tycker att det är bara handledarna som ska ta hand om dem som kommer” (A). De andra handledarna har inga problem med att engagera hela arbetsgruppen vid LIA.

Någon talar också om att hon som handledare” inte vill bli betraktad som kompis utan som en erfaren arbetskamrat eller arbetsledare” (E) för att i sin bedömning kunna inta den rollen. En annan tycker att en handledare” ska vara kompis men veta att det är handledaren som sedan gör en bedömning” (F) av den studerande.

### **Planering**

Planering sker på ett likartat sätt. Det som kan urskiljas som en olikhet är att handledarna på olika sätt uttrycker vad som är viktigt i planeringen, anpassning till kursmål, anpassning till tid eller anpassning till person. Det skiljer sig också om en handledare gör planeringen eller om alla som handleder deltar. Tankarna kring denna planering är att handledarna först och främst siktar på att beskriva verksamheten som helhet, att den studerande ska förstå hur det fungerar innan det är dags att ge sig in i de specifika arbetsuppgifterna.

### **Genomförande**

Det som skiljer de olika handledarna åt när det gäller genomförande av handledning mot bedömning är att någon handledare mer pedagogiskt och strukturerat har lagt upp handledningen så att den utgår från helhet till detaljer medan någon annan handleder i de arbetsuppgifter som dyker upp under en dag. Som nämnts tidigare är det arbetsuppgiften journalskrivning som är den mest förekommande under LIA. Kanske för att det är den basarbetsuppgift som ägnas mest tid åt i yrkesverksamheten.

### **Uppföljning/Bedömning**

Uppföljningen är den kategori där skillnaderna hos handledarna är mest påtaglig. Här finns alla varianter från mycket strukturerad och dokumenterad uppföljning till att känna och se när målen är uppfyllda. Någon handledare har en väl utarbetad strategi där alla som handleder också ger ett dokumenterat omdöme utifrån uppfyllelse av kursmålen, som sedan blir underlag för den slutbedömning som lämnas till skolan. Någon har en väl utarbetad strategi med dagliga och veckovisa uppföljningar, som inte dokumenteras utan finns ”i huvudet” och skrivs inte ner förrän det är dags att lämna slutbedömningen. Någon har en checklista som är utformad utifrån arbetsuppgifter att göra för att uppfylla kursmålen och den studerande har ansvar för att pricka av på listan.

Det är sedan oftast de som handlett som gemensamt gör en bedömning av hur väl den studerande uppfyllt målen utifrån hur väl arbetsuppgifterna på checklistan har genomförts vid slutbedömningen. Andra har uppföljning mot kursmålen både kontinuerligt och vid några tillfällen under LIA-perioden, vanligtvis mitten och slutet. Ytterligare någon har ingen strukturerad uppföljning alls, utan följer upp nära den studerande och utvärderar efter genomfört arbete och utifrån det avgörs sedan hur väl målen är uppfyllda i slutbedömningen. När det gäller tankar kring hur bedömning görs framkommer tankar på handledarens beteende under tiden handledning sker. Att handledaren inte ska vara kompis utan vara den som till slut gör en bedömning av om kursmålen är uppfyllda.

## **Sammanfattning av analys**

Sammanfattning av analysen är att det finns olika sätt att handleda fram till en bedömning på LIA. Det som efterfrågas av handledarna är tiden att handleda, som de upplever är svårt att få till. De tycker även det är svårt att få acceptans från arbetskamraterna i gruppen om att handledning tar tid från ordinarie arbete, men ingen av arbetskamraterna vill hjälpa till med handledningen.

Handledarna påpekar att själva mottagandet är viktigt, både för den studerande och för dem själva. I mottagandet ingår introduktion och att lära känna varandra. Vid introduktionstillfället förs även en diskussion för att ta reda på var den studerande står när det gäller teoretiska kunskaper, tidigare arbetslivserfarenhet och kunskaper om verksamheten i allmänhet. Denna kunskap använder sedan handledaren i sin handledning på så sätt att de anpassar LIA-periodens moment efter den studerandes förutsättningar.

Flera av handledarna påpekar också att det är viktigt att det är en öppen atmosfär i handledningen, att både handledare och studerande får ge och ta kritik, ha önskemål och framför allt uppmanas den studerande att fråga när hon inte förstår. Handledarna påpekar också att det är viktigt med variation och insyn, att den studerande får vara med olika personer som gör samma arbetsuppgifter och att de anpassas till nivå och kursmål.

När det gäller bedömning och uppföljning framkommer det i studien stora variationer i strategier för hur bedömning görs, allt från att kontinuerligt följa upp varje arbetsuppgift och att ha ett strukturerat upplägg under hela LIA-perioden där alla som haft handlett de studerande har dokumenterat måluppfyllelsen som sedan används som underlag för slutbedömningen. På frågan vad som lätt och svårt vid bedömningar svarar flera av handledarna att ”bedömning är lätt när det fungerar bra”. Det som upplevs som svårt är när det inte fungerar så bra och då söker handledarna stöd av varandra. Flera av dem påpekar också att det är viktigt att vara ärlig i sin bedömning, att våga ta upp både positivt och negativt. Alla uppger att uppföljning och bedömning görs utifrån kursmålen och att även sådana faktorer som anpassning i arbetsgruppen och beteende på arbetsplatsen spelar in i helhetsbedömningen. Vidare säger någon handledare att det är viktigt att de personliga egenskaperna inte ska vara underlag för bedömningen utan att bedömning ska hela tiden ske mot målen.

## **Diskussion**

I detta avsnitt diskuteras metod och resultat.

### **Metoddiskussion**

De personer som jag intervjuat är ovana vid att någon vill veta vad de i sin yrkesutövning tycker och tänker. I början av intervjuerna ägnades lite tid åt att kallprata om dem själva och deras yrke. Även diskussioner kring utbildningen avhandlades vid dessa tillfällen. Detta upplevde jag hade en avdramatiserande effekt och att samtalet sedan löpte på bra. Min upplevelse var också att de

intervjuade handledarna upplever handledning som engagerande och utvecklande för sin egen yrkesroll och att de tyckte att det var roligt att handleda studerande.

När det gäller intervjuguiden skulle jag kanske ha fått andra svar om jag frågat på ett mer strukturerat sätt och att det är min kunskap om handledarens arbete som gör att frågorna är ställda som de är i frågeguiden. En osäkerhet i trovärdigheten kan uppkomma när enbart en datainsamlingsmetod används och om tiden hade funnits skulle trovärdigheten kunnat säkerställas genom triangulering. Triangulering innebär enligt Patel och Davidsson (2003) att använda ytterligare en undersökningsmetod som till exempel observationer eller enkäter. Jag hade genom observationer av uppföljningssamtalen kunnat se om handledarna också gör som de säger att de gör.

Intervjuerna har mer haft formen av ett samtal kring handledning och bedömning än frågor och svar. Jag har också genom min yrkeserfarenhet med mig en förståelse för omständigheter som någon annan kanske inte hade haft. Jag har en relation till var och en av de personer jag intervjuat genom min ställning som lärare i den utbildning som de studerande kommer ifrån. Det har gjort att jag har en annan förståelse för vissa situationer än någon som inte har den erfarenheten hade haft, samtidigt som det finns risk för att jag tolkar svar och påståenden utifrån mina egna antaganden och erfarenheter. Stukat (2005) skriver angående intervjuer att det krävs förmåga och färdighet att få de svar som efterfrågas när man använder en halvstrukturerad intervju. Detta kan jag själv skriva under på och det är den lärdom jag har dragit av intervjusituationen.

## **Resultatdiskussion**

Syftet med studien var att ta reda på hur handledarna tänker och vilka erfarenheter de har av att handleda mot bedömning av hur de studerande uppfyller kursmålen. Nedan diskuteras resultatet mot studiens teoretiska utgångspunkter och det som framkommit i bakgrunden utifrån de kategorier som resultatanalysen visat.

### **Allmänt om handledning**

Vid frågan om handledarnas syn på handledning anger de flesta att de upplever att det är roligt att handleda, men att de känner att tiden inte räcker till. De ser ändå ett mervärde i att få ta emot studerande med färsk teoretiska kunskaper och att det är roligt att diskutera det nya kontra det gamla sättet t ex när det gäller dataprogram och skrivregler. Ur det sociokulturella perspektivet kring lärande och utveckling är det här den situation där handledarna ser att själva handledningssituationen även utvecklar dem själva. Här används det fjärde steget i Vygotskijs närmaste utvecklingszon på så sätt att handledarna går tillbaka och ser att användningen av redskap på andra sätt också kan ge andra perspektiv på hur man kan göra olika arbetsuppgifter men en annan uppsättning erfarenheter och andra, då företrädesvis, nyare kunskaper (Säljö 2000).

Handledaruppdraget upplevs som komplext och tidskrävande, vilket också är slutsatsen i de tre examensarbetena som hänvisas till i bakgrunden (Carlsson & Lundqvist, 2005; Loubelo 2011; Hilmersson & Ålebring Jonsson, 2010).

En handledare påpekar att ”man ska handleda som man själv vill bli handledd” (E). Flera handledare påpekar också hur viktigt det är att bli introducerad på ett bra sätt, få en bra överblick av hela verksamheten innan det är dags att sätta sig in i de specifika arbetsuppgifterna. Min uppfattning är att de flesta av handledarna har med sig dåliga erfarenheter av att bli mottagen på en ny arbetsplats, ibland när det gäller egen praktik under utbildning och ibland även som ny arbetskamrat, och därför trycker på att detta är viktigt. De uttrycker detta genom att påpeka att det är viktigt att ta sig tid, ta emot på ett bra sätt och att ha ett intresse av att handleda samt att vara intresserad av människor. Tveiten (2000) menar att handledarens ansvar är att förvissa sig om hur den som handleds vill bli handledd och att handledaren själv bör ha tänkt igenom vad handledning betyder för henne. Att se helheter och förstå den sociala praktik där man ska lära sig och utvecklas följer det sociokulturella perspektivet på lärande och utveckling (Säljö, 2000).

Det är också viktigt för handledarna att klimatet på arbetsplatsen är öppet, ”att våga ta upp både positivt och negativt”. Detta måste göras på ett bra sätt med stor hänsyn till person, erfarenheter och kunskaper. Jönsson (2011) anser att feedback där svagheter och styrkor samt vägen mot målet anges är centralt i lärande bedömning. Den uppfattning som fås från de intervjuade handledarna är att de vill de studerande väl, vill hjälpa till att nå målen och riskerar då att hamna i ett förhållande som kompis. Som ett par handledare påpekar är viktigt att inte hamna där. Att ge feedback på processnivå, alltså om färdighetskunskaper och som är framåtsyftande, ger en bättre utdelning när det gäller lärande enligt Jönsson (2011). Säljö (2000) menar att det är genom kommunikationen i situationen som lärande och utveckling sker vilket väl här kan tolkas som att handledarna har ett sociokulturellt perspektiv på lärande och utveckling då de påpekar att anpassningen till person är viktig.

### **Planering**

Vad gäller planering beskriver alla handledarna mest de praktiska saker som behöver ordnas inför LIA-perioderna som schema, inlogg osv. En handledare (D) anger att hon läser igenom kursmålen innan den studerande kommer. Handledarna tänker igenom vilka personer som ska delta i vilka arbetsuppgifter och vilka andra yrkeskategorier som ska engageras i LIA-perioden. Här ser alla ett stort värde av att presentera verksamhetsområdet som helhet innan det är dags att delta i det dagliga arbetet. Enligt Shreeves (2010) framkommer det i hennes studie att ett holistiskt synsätt på praktik och teori ger ett mervärde för de studerande som gör det lättare för dem att se de teoretiska sambanden. Detta holistiska synsättet överensstämmer också med den sociokulturella teorin där lärande endast anses förekomma i en socialt sammanhang, alltså från helhet till detaljer och i samförstånd med andra människor (Säljö, 2000)

Här anser jag att handledarna har tänkt igenom sitt handlande och genom att ge en översikt av verksamheten, går det lättare för den studerande att se olika sammanhang i de arbetsuppgifter man får pröva. En viktig sak handledarna emellertid glömt, anser jag, är att i sin planering ange hur bedömningen sker, vilka kriterier hon kommer att titta på för att avgöra om kursmålen är uppfyllda (Jönsson 2011). Denna brist kan också ifrågasätta de studerandes rättsäkerhet i bedömningen. Hur vet jag som studerande om jag blir bedömd som alla andra, eller om bedömningen är anpassad till mig som person. Som William (2011) påpekar är den viktigaste bedömningen den som sker här och nu och inte den som samlar poäng och betyg, men inte ger några indikationer på vart man står eller är på väg. Ett av kriterierna på formativ bedömning är att från början ange målen på ett sätt som den studerande förstår, anser forskningen enligt William (2011).

### **Genomförande**

De handledningsmodeller som framkommer bakom det som beskrivs tolkas av mig som de två vanligaste, lärlingsmodellen och handlings- och reflektionsmodellen (Lauvås och Handal 2001). Dessa tillämpas båda, men först kommer oftast lärlingsmodellen, visa och observera och sedan göra, och används vid inläring av de flesta arbetsuppgifter. Enligt Tveiten (2000) ska fokus vid handledning ligga på den som handleds och inte som i mästare/lärling-modellen på mästare, som enligt den modellen sitter inne med all kunskap och även anser sig ha rätt sätt att utföra arbetsuppgiften. Tveiten (2000) menar att denna modell ska begränsas till momentet inläring. Risken med mästare/lärling-modellen är att fokus ligger på ett rätt sätt att göra en uppgift och att reflektion och utveckling kan tappas bort i processen menar Lauvås och Handal (2001). Enligt Vygotskijs proximala utvecklingszon är denna mästare/lärlingmodell bara de två första stegen som tas i anspråk. Ska det leda till en progression av lärandet bör de sista två stegen också finnas med (Kroksmark 2011).

Vad gäller handlings- och reflektionsmodellen kommer den som ett andra steg och används enligt min tolkning mest vid moment där det är extra viktigt att förankra praktiken teoretiskt. Kanske är det denna strategi handledaren kommit fram till fungerar? Som en av handledarna uttrycker det ”de följer samma mönster, det tar bara lite olika lång tid”(D). Lauvås och Handal (2001) uttrycker att det verkar svårt att ”hjälpa andra att utvecklas utifrån vars och ens egna utgångspunkter istället för att tvinga på dem sina egna uppfattningar och käpphästar”. De uttrycker också att det på senare tid framkommit att det går att kombinera den reflekterande handledningen med lärlingshandledningen genom att låta lärlingen ingå i en grupp kompetenta yrkesutövare. Detta följer det sociokulturella perspektivet på lärande, där det i ett socialt sammanhang är det ställe där människan lär sig och utvecklas bäst. Här kommer Vygotskijs två sista steg i den proximala utvecklingszon fram bättre och då har man gått alla stegen (Kroksmark 2011). Den medierande artefakten språket kommer här att behöva användas på ett mycket påtagligt sätt vid feedback på utfört arbete (Säljö 2000).

### **Uppföljning/Bedömning**

Handledarna har beskrivit, i vissa fall ganska detaljrikt, hur de praktiskt gör när de handleder i olika arbetsuppgifter och när de upplever att målen är uppfyllda. Det som inte framkommer så tydligt är hur de tänker kring varför de gör som de gör. Detta kan vara värt att forska vidare på. Någon handledare besvarar frågan om när målen är uppfyllda med att det "ser och vet man". Hur ska då den studerande kunna veta när målen är uppfyllda om inte handledaren kan uttrycka detta från början. Detta förfarande överensstämmer inte med Jönssons (2011) lärande bedömning och de tre kriterierna för bedömning, vad ska jag lära mig? var står jag? och vad ska jag göra för att nå målet? Här använder handledaren det sociokulturella perspektivet som ju säger att artefakten språket är den viktigaste medieringen (Säljö, 2000). Ges feedback muntligt men inte skriftligt är det ju inte säkert att den studerande tolkat feedbacken som det var menat.

En handledare har från var och en som handledt den studerande ett dokument som beskriver vilka mål och hur självständigt de uppfyllts. Dessa utlåtanden kommuniceras sedan med den studerande en gång per vecka. Detta är, som jag ser det, de två ytterligheterna i studien. Där emellan finns olika varianter som att följa upp varje enskild arbetsuppgift direkt och ge muntlig feedback, att ha dagliga eller veckovisa uppföljningar av utförda arbetsuppgifter och sedan ge en samlad feedback med glesare mellanrum t ex veckovis.

Enligt mina egna erfarenheter är det viktigt att kunna ge feedback på rätt sätt, vid rätt tillfälle och på ett sätt som kan ge vägledning för den studerande att klara liknande uppgifter i framtiden. Feedback ska enligt Jönsson (2011) ges i direkt anslutning till handlingen, fokusera på utvecklingsbehov och styrkor, ges på ett objektiva och sakligt sätt med förklaringar och exempel. Det är också viktigt enligt Jönsson att den studerande från början vet vad som gäller, vilka kriterier som bedömningen kommer att utgå ifrån och hur bedömningen ska gå till. William (2011) anser också att den feedback som ges ska ges omgående och i syfte att föra lärandet framåt. Enligt den sociokulturella teorin så är det i ett sammanhang den studerande lär sig bäst, vilket då innebär att lärandet måste medieras främst genom artefakten språket, men också andra artefakter som den skriftliga dokumentationen av uppnådda mål (Kroksmark 2011).

### **Sammanfattning och förslag till fortsatt forskning**

Syftet med studien var att ta reda på hur handledare ser på handledning i syfte att komma fram till en bedömning mot LIA-kursplanens mål. Det framkommer ganska detaljerade beskrivningar om hur handledarna gör men mindre om hur de tänker. Det framkommer att handledarna har gemensamma grundläggande värderingar som att alla studerande ska behandlas efter sina egna förutsättningar, anpassning av LIA ska göras efter varje persons förutsättningar. Det framkommer också bland handledarna ett genuint intresse av att handleda studerande på LIA. Alltså ger studien mycket varierande svar på hur handledarna tänker om att handleda till bedömning men det framkommer att det finns handledare som har ett mycket strukturerat sätt att handleda till



bedömning. Nedanstående frågeställningar ger en sammanfattning av studien i förhållande till syftet.

*Finns det kriterier som måste uppfyllas för att kursmålen ska anses uppfyllda?* Här beskriver handledarna att de följer kursmålen och gör utvärderingar mot dem hela tiden. Vad de har för tankar kring detta har inte framkommit klart. Det kan i och för sig vara en brist i min intervjuteknik som gjort att dessa tankar inte utretts tillräckligt, eller så har handledarna inte några spontana tankar kring det. Man kan också ifrågasätta hur de som inte har ett strukturerat genomförande av sin handledning tänker när det gäller bedömningens rättssäkerhet för de studerande. Att ”se och känna” när målen är uppfyllda verkar inte vara rättssäkert för någon av parterna.

*Hur tänker handledarna när de planerar sin handledning för att komma fram till en bedömning?* På denna fråga har framkommit att ett bra mottagande är viktigt och att klimatet ska vara öppet och tillåtande dessutom framkommer att det är av stor vikt för förståelsen att de studerande får en helhetssyn på hela verksamheten för att förstå sin yrkesroll fullt ut. Handledarna tänker på att anpassa sin handledning utifrån kursmål och den studerandes förutsättningar genom att förhöra sig om teoretiska kunskaper, livserfarenhet och vilken LIA-period som de ska handledas under. Här borde det sociokulturella perspektivet kunna appliceras i form av Vygotskijs teori om den närmaste utvecklingszonen för att ge handledarna en strategi kring hur anpassningen kan ske (Kroksmark 2011).

Frågorna jag ställer mig efter att ha genomfört studien och som kan ses som förslag till vidare forskning är:

- Hur kan handledningen kvalitetssäkras?
- Hur kan bedömningen kvalitetssäkras?
- Behöver handledarna mer information om utbildningen och kursplanernas mål?
- Behöver handledarna en djupare kunskap om själva bedömningsmomentet på LIA?
- Behöver handledarna utökade kunskap i pedagogik för att kunna stödja de studerande på bästa sätt?
- Behöver också den som ska handledas ha information och träning i att bli handledd?

Det här är naturligtvis frågor som utbildningsanordnaren kan ta till sig och arbeta vidare med. Här kan också en insats från det hållet behövas vid utformning av handledarutbildningar. Diskussion kring kursplan och kursmål kan också förslagsvis tas upp vid handledarträffar och vid kurser i handledning för att få ett gemensamt tankesätt som ger mer konkreta och uttalade kriterier för bedömningen på LIA. Dessa frågor kräver också vidare forskning och utredning, främst med handledarperspektivet som utgångspunkt.

## Referenser

Hilmersson, C och Ålebring Jonsson, C. (2011). *Yrkeshandledning – ett dubbelt uppdrag med motsägelsefulla funktioner. En intervjustudie i gymnasieskolans yrkesutbildning*. Examensarbete i lärarutbildningen, Högskolan i Skövde.

Holme, I M & Krohn Solvang, B. (1997). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur

Jönsson, A. (2011). *Lärande bedömning*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Merriam, S B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur

Lauvås, P & Handal, G. (2001). *Handledning och praktisk yrkesteori*. Lund: Studentlitteratur

Loubelo, L. (2011). *Barnmorska och handledare, Barnmorskors erfarenheter av att handleda barnmorskestudenter på förlossningsavdelning – En kvalitativ studie*. Examensarbete vårdvetenskap – Magisternivå, Högskolan i Borås.

Carlsson, L och Lundqvist, J.(2005). *Handledning Hur sjuksköterskan ser på sin roll att handleda sjuksköterskestudenter*. Examensarbete i omvårdnad 10 poäng. Malmö högskola: Hälsa och Samhälle, Utbildningsområde omvårdnad

Kroksmark, T (red). (2011). *Den tidlösa pedagogiken*. Lund: Studentlitteratur

Patel, R & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

Shreeve, A. (2005). *Studies in Higher Education, A phenomenografic study of the relationship between professional practice and teaching your practice to others*, Vol. 35. No. 6, September 2010, s. 691-703

Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur

Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken, ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Norstedts

Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Tveiten, S. (2000). *Yrkesmässig handledning – men än ord*. Lund: Studentlitteratur

*Europarådets rekommendationer om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande*, (2008), Europeiska Unionens tidning  
<http://www.eqfinfo.se/Documents/EQF/Publikationer/EQF%20rek%20Sv.pdf>  
[Hämtat 2011-09-29]

*Lag om yrkeshögskolan*, (2009), Utbildningsdepartementet, SFS 2009:128  
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2009:128>  
[Hämtat 2011-09-29]

*Förordning om yrkeshögskolan*, (2009) Utbildningsdepartementet, SFS 2009:130  
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2009:130>  
[Hämtat 2011-09-29]

*Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*.  
(2002). Stockholm: Vetenskapsrådet  
[http://www.cm.se/webbshop\\_vr/pdf/H0014.pdf](http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/H0014.pdf) [Hämtat 2011-09-29]

William, D. (2011). *Bryggan mellan undervisning och lärande*, Pedagogiska magasinet nr. 3-2011

## **Intervjuguide**

Hur länge ar du arbetat i yrket?

Vilken utbildning har du, grund- och vidareutbildning?

Har du någon handledarutbildning, i så fall vilken?

Kan du beskriva din syn på handledning?

Hur planerar och anpassar du din handledning efter olika faser och kursmål?

Hur känner du att din handledning fungerat när du kommer till din bedömning?

Hur återkopplar du måluppfyllelsen under handledningens gång?

Vad upplever du som svårt, respektive lätt?

Något som du skulle vilja tillägga?