

Handledares bedömning av elever  
i arbetsplatsförlagt lärande

Supervisors Assessments of Students  
in Secondary School, in Education at  
Workplace Located Learning

Kurs: Examensarbete i lärarutbildningen A1E  
Avancerad nivå 15hp

Författare: Eva Fallqvist Norén  
Agneta Widell Johansson

Datum: Januari 2012

Handledare: Susanne Gustavsson  
Examinator: Monica Johansson

# Resumé

Arbetets art: Examensarbetet i lärarutbildningen, Avancerad nivå, 15 hp

Högskolan i Skövde

Titel: Handledares bedömning av elever i arbetsplatsförlagt lärande

Sidantal: 23

Författare: Eva Fallqvist Norén, Agneta Widell Johansson

Handledare: Susanne Gustavsson

Datum: Januari 2012

Nyckelord: Kunskap, Kompetens,Handledning, Bedömning.

## Sammanfattning

Det mesta som är skrivet om bedömning i utbildningen gäller hur läraren i skolan bedömer elevens kunskaper. Däremot finns det inte så mycket studier om hur handledare bedömer eleven i det arbetsplatsförlagda lärandet. Då vi är blivande yrkeslärare och de elever som vi kommer att undervisa har en del av sin utbildning på arbetsplatsen kändes detta ämne intressant, aktuellt och viktigt för oss att undersöka. Studiens syfte är att undersöka handledarens strategier och grunder för bedömning av eleven i det arbetsplatsförlagda lärandet. Vi har utgått från den socio-kulturella teorin och har som datainsamlingsmetod använt oss av kvalitativa intervjuer. Våra intervjuer var halvstrukturerade, med öppna frågor och på så vis kunde respondenterna svara med egna ord. I resultatet har vi delat in handledarnas bedömningskriterier i tre områden som vi har benämnt yrkeskunnande, faktakunskap och personlighet. Det som framkommer är att det praktiska yrkeskunnandet och faktakunskapen bedöms efter de mål som skolan har fastställt att eleven ska kunna. Denna bedömning är formativ och handledaren utgår från sin egen kunskap och erfarenhet. Då yrkeskunnande som förtrogenhetskunskap samt personligheten ingår i bedömningen bedömer handledaren utifrån sin egen roll och erfarenhet, utifrån sin ”yrkesroll”. Yrkesrollen ingår i yrkeskunnandet. I resultatdiskussionen diskuterar vi hur komplex bedömningen är. Mycket av det som bedöms är den så kallade ”tysta kunskapen”.

# Abstract

Study: Degree project in teacher education, Advanced level, 15hp  
University of Skövde

Title: Supervisors Assessment of Students in Secondary School, in Education at Workplace Located Learning

Number of pages: 23

Authors: Eva Fallqvist Norén, Agneta Widell Johansson

Tutor: Susanne Gustavsson

Date: January 2012

Keywords: Knowledge, Competence, Supervision, Assessment.

## Summary

Of what's written about assessment in professional care education, at secondary schools, it is most written about teacher's assessment, of the students in classrooms education and not so much written about supervisor's assessment of students in workplace located learning. It is of big interest for us, as becoming vocational teachers in care education, because our students will spend a big part of their education, in workplace located areas. The aim of this study was to investigate the strategies of the supervisors for assessment of the students in workplace located learning and even so, what they base their assessment on. It is a qualitative interview study with a social-cultural theory approach. The interview questions were semi constructed and open, for the interviewed to be outspoken. The result shows three criteria of assessments that we found: Professional knowledge, knowledge of facts and personality. In practical professional knowledge and in the knowledge of facts the students are assessed by the supervisors from the goals of the school, of what a student should know. The assessments were formative and the supervisor based it upon her/his own knowledge and experiences, their "vocational role". In the result discussion we discussed that the assessment is complex and most of the assessment is familiarly skills knowledge.

# Innehållsförteckning

Bakgrund .....	1
Syfte .....	2
Frågeställningar .....	2
Teori.....	2
Teoretiska utgångspunkter.....	2
Kunskap.....	3
Kompetens.....	4
Handledning .....	5
Bedömning .....	6
Metod .....	8
Metodval.....	8
Urval .....	8
Genomförande .....	9
Analys .....	9
Trovärdighet .....	10
Forskningsetik .....	11
Resultat.....	12
Yrkeskunnande .....	12
Praktiskt kunnande .....	12
Förtrogenhetskunskap .....	13
Faktakunskap .....	14
Lagar och regelverk.....	14
Dokumentation .....	15
Arbetsmiljö.....	15
Medicinsk kunskap och- omvårdnads-kunskap .....	15

Personlighet .....	16
Allmän social kompetens .....	16
Initiativförmåga .....	16
Ansvarsfull och pålitlig .....	16
Livserfarenheter.....	17
Slutsats.....	17
Diskussion .....	18
Metoddiskussion.....	18
Resultatdiskussion .....	20
Strategier för formativ bedömning .....	20
Vad bedöms? .....	21
Ålder, utbildning och livserfarenhet.....	21
Bedömningens komplexitet.....	22
Forskning.....	23
Referenser.....	24
Bilaga 1	
Bilaga 2	
Bilaga 3	

# Bakgrund

Gymnasieelever i vård- och omsorgsprogrammet och vuxenelever i den kommunala vuxenutbildningen inom vård och omsorgsutbildning, får sin utbildning till viss del i yrkesverksamheten. De handledare som eleven möter på sin arbetsplatsförlagda utbildning är yrkesverksamma inom olika områden. Dessa områden är till exempel hälso- och sjukvård, psykiatri samt äldreomsorg. Enligt Skolverket (2011) ska handledaren utfärda omdömen om elevens kunnande, men inte sätta betyg. Både yrkesläraren som undervisar eleven i skolan och handledaren på det arbetsplatsförlagda lärandet har yrkeskunskaper och kunskaper om yrkets kultur. Yrkeskunskapen förmedlas av yrkesläraren, men yrkeskulturen som är beroende av sammanhanget behöver en realistisk miljö. Det är i denna miljö som handledaren är yrkesverksam. I det arbetsplatsförlagda lärandet får handledaren identifiera de viktigaste och lämpligaste arbetsmomenten inom yrkesområdet, så att det leder till att bedömningen får en trovärdighet, tillförlitlighet och kvalitet. Förutsättningar för samarbete mellan elev, lärare och praktikplats ser olika ut på olika ställen, vilket kan påverka bedömningen i olika riktningar. Handledarens bedömningsunderlag ligger sedan till grund för det betyg som läraren ska fastställa. Ett dilemma vid bedömning kan vara att handledarens egen yrkeserfarenhet överskuggar skolans mål och kunskapskrav. Skolverket skriver vidare att

Bedömning i yrkesämnen kräver yrkeserfarenhet, kunskap om styrdokument och ett gott omdöme. Yrkesmässiga bedömningar görs bäst av dem som själva har yrkeskunskap och erfarenhet inom området ( s.15).

Bedömningen ligger alltså till grund för betygssättning och eleven har rätt att kräva korrekt bedömning och betygssättning. Då vi sökt litteratur i ämnet angående bedömningar utifrån handledarens perspektiv har vi erfarit, att det mesta som är skrivet om bedömning gäller för lärares bedömning av elevens kunskaper. Lärares grund för bedömning får ofta kritik. Lundahl och Folke-Fichtelius (2011) hänvisar till Korp som hävdar att trots att attityder och beteenden inte ska vägas in i betygssättningen, så påverkar detta ändå lärares bedömning. Hon skriver också att det är framförallt lärare i yrkesämnen som undviker att ge eleven underkänt så länge han/hon till exempel kommer i tid till lektionerna. Detta kanske kan bero på att yrkesläraren själv har varit verksam i det yrke som utbildningen riktas mot, där det kan vara av största vikt att passa tider. Att passa tider anses då som viktigt även för eleven i skolan. Korp visar också på ett mönster där lärare med äldre utbildning oftare tar hänsyn till sin erfarenhet och till provresultat vid bedömning av eleven. Lärare med en nyare utbildning använder sig mer av styrdokumentet vid bedömningen. Därmed är det inte sagt att lärare som sätter betyg efter prov gör fel, det beror på provets konstruktion och relation till kunskapskrav.

Att göra bedömningar är svårt för läraren trots att de har utbildning. Att då bedöma som handledare och inte ha denna utbildning är därmed en svår uppgift. I skolan bedömer läraren muntliga och skriftliga uppgifter. Handledaren bedömer olika typer av kunskap

där vissa former är svårare än andra att identifiera och bedöma. Det som handledaren har till sin hjälp vid bedömning är kriterier i form av mål, som är beslutade inom skolans organisation.

Då vi inte hittat så mycket studier om hur handledare bedömer elever i arbetsplatsförlagt lärande blev vi intresserade av att själva undersöka detta. Eftersom vi är blivande yrkeslärare och de elever som vi kommer att undervisa även utbildas på en arbetsplats, känns detta ämne intressant, aktuellt och viktigt för oss. Genom att intervjua handledare har vi undersökt vilka strategier och grunder för bedömning de använder sig av, när de bedömer elever.

## Syfte

Då det mesta som är skrivet om bedömning beskriver lärarens strategier och grunder för bedömning av elever, vill vi undersöka vilka strategier, det vill säga hur bedömning sker och vad den grundar sig på, i det arbetsplatsförlagda lärandet. Vi har valt att undersöka detta då bedömningen som handledaren gör av eleven på arbetsplatsen, är ett av flera underlag som ligger till grund för betygsättning av eleven. Studiens syfte är därför att undersöka handledarens strategier och grunder för bedömning av elever i arbetsplatsförlagt lärande.

## Frågeställningar

- Vilken strategi har handledaren när han/hon bedömer eleven på arbetsplatsen?
- Vad grundar sig handledarens bedömning på när han/hon bedömer eleven på arbetsplatsen?
- Hur går handledaren tillväga när han/hon bedömer eleven på arbetsplatsen?

## Teori

Här nedan beskrivs de teoretiska utgångspunkter som vår studie utgår ifrån samt begreppen kunskap, kompetens, handledning och bedömning. Det finns en mängd definitioner och beskrivningar av dessa begrepp och vi har valt att använda några av dem. Dessa begrepp samspelar med varandra i denna studie.

## Teoretiska utgångspunkter

Studie utgår från ett sociokulturellt perspektiv på lärande i praktiken. Det är lämpligt eftersom den kunskap som eleverna skall tillgodogöra sig i en yrkesutbildning inte enbart kan inhämtas genom litteratur och i skolans miljö, utan också i den sociala kultur som präglar det specifika yrket, i detta fall vård- och omsorgsområdet. Säljö (2005) beskriver det sociokulturella perspektivet som att mänskligt lärande och utveckling sker i relation till människor och dess kultur. De kunskaper vi människor har till hjälp för att leva våra liv i samhället har vi fått genom samspel mellan individ och kollektiv, därför

att människan är en social, kulturell och historisk varelse. Vi lär oss olika saker genom interaktion med andra och vi gör den kunskapen till vår egen. Sedan uttrycker individen kunskapen i olika sammanhang, i de situationer som livet erbjuder. Det är således inte bara de kunskaper som till exempel en elev införskaffar sig i skolan som återkommer och används i livets olika situationer, utan all den kunskap som individen fått under sitt liv. Kunskapen återkommer således och används i form av språkliga beskrivningar eller genom olika hjälpmedel. De kunskaper som eleven, individen har från tidigare erfarenheter används i det nya sammanhanget och blir medierat till nya kunskaper. Erfarenheten och erbjudande av kunskap kan också bestå av en kollektiv process som äger rum såväl inom som mellan människor. Det sker genom samtal där det är vissa regler som gäller. Det språk som används i samhället eller gruppen sätter gränser eller utvecklar vårt tänkande. Genom vår förmåga att beskriva företeelser hjälper det oss att kunna tänka och se sammanhang i verkligheten. Detta gäller därmed även den yrkesverksamhet vi befinner oss i (Säljö, 2000).

## **Kunskap**

Begreppet kunskap kan ses olika i olika sammanhang och kan definieras och beskrivas olika.

Säljö (2000) menar att människans kunskap i stor utsträckning är språklig och som han kallar det, diskursiv till sin natur. Diskurs är ett sätt att tänka om och beskriva en företeelse, något som finns omedvetet eller är medvetet. Människan utvecklar diskurser om omvärlden för att kunna benämna företeelser och ting. Vi lagrar våra erfarenheter för att få förståelse för vår kultur och omvärld. Men, vi får även förståelse för vår kultur och omvärld genom våra diskurser, genom att försöka att sätta ord på och beskriva företeelserna som finns runt omkring oss. Vi lär oss olika saker genom interaktion mellan människor och det är där kunskapen lever till att börja med. Detta kan exemplifieras med att eleven i yrkesutbildningen introduceras och härmar personalen på arbetsplatsen innan eleven tar till sig kunskapen och gör den till sin egen. Det gäller både att härma moment som personalen utför men även att använda redskap och att kunna samtala om vad som sker. Att behärska redskapen i en kultur är en central del av ett kunnande, enligt Säljö (2000) och Rystedt och Säljö (2008). Kunskapsutvecklingen sker sedan genom att eleven uttrycker kunskapen i olika kommunikativa sammanhang. De kunskaper som eleven har från tidigare erfarenheter används i det nya sammanhanget och blir medierat till nya kunskaper. Detta ger nya oanade möjligheter för människans lärande och utveckling (Säljö, 2000).

Enligt Tveiten, (2003) kan tre kunskapstyper urskiljas. Dessa är teoretisk, praktisk och etisk kunskap. Den teoretiska kunskap är den kunskap som kan mätas, bevisas och dokumenteras, men den teoretiska kunskapen kan också grunda sig på subjektiv tolkning av fenomen och kräver då en noggrann dokumentation av tillvägagångssättet om hur kunskapen togs fram. För att utvärdera och vidareutveckla ett arbetssätt inom till



exempel ett yrkesområde är teoretisk kunskap till hjälp för att beskriva och förklara fenomen och samspelet mellan fenomenen. Den praktiska kunskapen är konkret. Det går att se resultatet. Den praktiska kunskapen är speciell genom att den är personlig. Kunskapen har personen fått genom sina tidigare upplevelser eller händelser, vilket det kan finnas ett samband mellan. Hur personen utför eller hanterar situationen varierar och beror på att kunskapen finns i ett visst sammanhang och en viss miljö. Etisk kunskap handlar om att kunna värdera de handlingar som utförs. Är det eller var det rätt att göra så eller var det fel och varför i så fall? Genom att reflektera över arbetssättet i yrkesutövningen kan kunskapsgrunden bli medveten och handlingarna analyseras och därmed bli artikulerbara.

I SOU (1992: 94) definieras kunskap som fyra olika former: fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet. *Faktakunskaper*, som har en kvantitativ karaktär och är mätbar, samspelar med *förståelsen*, som innebär hur vi begriper saker, hur vi förstår dem. Förståelsen ger en insikt om något och genom tolkning leder det till en innebörd. Den praktiska kunskapen kallas *färdighet* och det innebär att kunna utföra något och uttrycks inte alltid verbalt. *Förtrogenhetskunskapen*, den så kallade "tysta kunskapen" innebär att ha kännedom om något, en bakgrundkunskap och den erfarenhet som används i nya situationer. Mellan dessa fyra kunskapsformer sker ett samspel.

En av kunskapsformerna ovan, beskriver yrkesutbildningens och den andra kunskapsformen beskriver det svenska utbildningssystemets kunskapsform. Dessa kunskapsformer skiljer sig åt genom att yrkeskunnandets kunskap inte alltid grundar sig på fakta eller vetenskaplig teoretisk kunskap. I det svenska utbildningssystemet ingår den vetenskapliga forskningens fakta kunskaper som en av delarna i definitionen av kunskap och är därmed en viktig och nödvändig del. I en yrkesutbildning behöver båda kunskapsformerna samspela för att eleven ska kunna få den kompetens som behövs för yrket.

## **Kompetens**

Begreppet kompetens definieras och beskrivs olika beroende på kunskapssynen.

Nationalencyklopedin (1998) beskriver kompetens som skicklighet och kunnighet. Granberg (2009) hänvisar till Egidius definition av kompetens. Kompetens är att ha en formell behörighet, en kvalifikation för en viss uppgift eller en tjänst. Kompetens kan också vara förmågan att hantera vissa situationer eller uppgifter och Egidius beskriver yrkeskunnande som sådan kompetens. Denna kompetens består av kunskaper och färdigheter som "att veta att" och dess grund består av individens erfarenheter och förhållningssätt. Dessutom krävs en förmåga att kunna värdera och bedöma situationen korrekt.

Benner (1993) beskriver hur sjuksköterskors faktiska kunnande och handlande samspelar i en yrkesverksamhet. Benner använder en teori av Dreyfus och Dreyfus, om hur individen utvecklar sitt yrkeskunnande, från novis till expert. Novisen styrs av

regler och riktlinjer och har svårt att avgöra vad som är att prioritera i vissa situationer i miljön. Experten kan fokusera snabbt och kan hantera reglerna som en helhet och jämföra dem med omgivningens krav och utföra sina handlingar därefter. Erfarenheten är det som ligger till grund för utvecklandet av kunnandet. Samspelet mellan handlandet och kunnandet kan påverkas av nya teoretiska kunskaper, tiden och möjligheten av att få reflektera sina erfarenheter.

I Laursen, Plos och Ivarsson (2009) studie, där syftet är att beskriva yrkeskunnande och kompetensutveckling i vårdarens arbete med vuxna individer med utvecklingsstörning ur ett vårdarperspektiv, visar resultatet två olika kategorier. Kategori ett är: vårdarens kompetens och innehåller olika slags kunnande som personliga egenskaper, teoretiska kunskaper, erfarenhetskunskap, kommunikationsförmåga, samarbetsförmåga och problemlösningsförmåga. Kategori två är kompetensutvecklingsmöjligheter och innebär att om kompetensutveckling ska möjliggöras måste personen ha intresse, känna engagemang, få stöd och bekräftelse, fungerande organisation och tillräckliga resurser. Slutsatsen är att vårdarnas yrkeskunnande är mångfasetterat och har inslag av tyst kunskap och med det menar de "förmågan att hantera det unika och oväntade, en kunskap som finns i vårdarens personlighet, i händer, ögon och röst"(s.23). Den tysta kunskapen kan medvetandegöras genom reflektion och dialog. Genom att tillföra teoretisk kunskap till reflektionen och dialogen, kan individuell kunskap även bli kollektiv kunskap.

Kompetens grundar sig på erfarenhet och kunskap och innebär att en person kan avläsa situationer och handla på ett sätt så att situationen hanteras rätt. Kompetensen i yrket kan utvecklas genom personligt engagemang och genom reflektion.

## **Handledning**

Begreppet handledning har många olika definitioner beroende på handledningens syfte. Handledning är en funktion, ett redskap för att vägleda en eller flera personer i olika situationer (Hawkins & Shohet, 2008). Ett exempel på handledning i yrkesutbildning kan ske i

form av samtal där en speciell handling reflekteras, för att få fram ett medvetande om det yrkesspecifika. Samtalet kan utgå ifrån något som eleven/studenten upplever problematiskt i sin yrkesverksamhet och som eleven tar upp för diskussion tillsammans med handledaren. Handledningen är en pedagogisk process där handledaren kan använda sig av teoretisk kunskap. Genom att den teoretiska kunskapen sätts in i ett yrkessammanhang, kan handledaren använda sig av detta för att ge en bra handledning (Tveiten,2003, Handal & Lauvås, 1993).

I en studie gjord av Antonsson och Sandström (2000) är syftet att söka kunskap om hur sjuksköterskor i somatisk vård beskriver vad de lärt sig och hur lärandet går till i omvårdnadshandledning. Resultatet visade att sjuksköterskornas möjlighet till reflektion skapade en väg till kunskapsbildning. De handledda fick berätta om olika situationer som de reflekterade kring. De kände att de lärde sig något nytt även när fallen inte tagits

upp av dem själva, utan av någon annan i gruppen. Enligt Enarsson och Sandman, (1998) är möjligheten till reflektion viktig, för att bidra till personlig- och yrkesmässig växt.

I denna studie avses begreppet handledning som handledning av elev i yrkesverksamheten, där handledaren är en person som har yrkeskompetensen och som är utbildad för att handleda elever. I hantverkstraditionen och i all yrkesutbildning har handledningen spelat en stor roll. Lärlingen blev handledd av mästaren som visade lärlingen demonstrativt hur handlingen utfördes. Mästaren visar och förklarar för lärlingen och lärlingen provar och blir rättad. Mästaren har utvecklat kriterier för att bedöma det hantverksmässiga utförandet och den färdiga slutprodukten. Dock är dessa kriterier inte alltid synliga och svåra att sätta ord på för mästaren. Det är en komplicerad process och kriterierna som bedöms utefter kan variera från situation till situation, vara komplicerade och exakta för att bedöma det hantverksmässiga utförandet och den färdiga produkten. Utifrån dessa kriterier bedömer mästaren lärlingens beteende och slutprodukt (Handal & Lauvås, 1993).

I Hilmersson och Ålebring Jonssons (2011) studie beskriver handledare i gymnasial yrkesutbildning sin funktion som att sammanlänka skolans undervisning med reellt yrkeskunnande, att vara ett stöd i elevens kunskapsprocess och att ge en positiv upplevelse av ett yrke. Handledaren beskriver samtalet som centralt och genom samtalet får handledaren eleven att känna sig trygg och välkommen samt att elev och handledare kommer varandra lite närmare. I rollen som handledare ingår att vara rak i sin kommunikation, att kunna tillrättavisa på ett bra sätt. Författarna menar att det krävs att det finns en tillit i relationen mellan handledare och elev och målet är att få eleven att känna sig som en arbetskamrat. I kunskapsprocessen försöker handledarna att identifiera elevens kunskaper för att skapa en nivåanpassning för eleven och genom att organisera elevens utbildning på arbetsplatsen, stimulera och utmana eleven. Handledarna själva förbereder sig inför handledningen genom att förkovra sig i sina yrkeskunskaper.

I gymnasial yrkesutbildning är mästare – lärlingsmetoden fortfarande vanlig som handledningsmodellen. Skolans mål finns då med som en del i vad som skall ingå i handledningen av eleven

## **Bedömning**

Bedömning är en kontroll av kunskap som består av att samla in information, för att sedan tolka resultatet (Lundahl & Folke-Fichtelius, 2011). Svårigheter med bedömning är vad som ska bedömas och hur detta ska ske. Bedömningarna ger alltid en begränsad information och det är en viss del av elevens kunskap som bedöms. Frågan är om bedömaren kan undvika att beakta beteende, personlighetsaspekter och relationer (Selghed, 2009). Det är viktigt att klargöra för eleven vad bedömningen grundas i. En bedömning kan ges enbart utifrån kunskap, summativ bedömning men bedömningen kan också ges som formativ bedömning, det vill säga att kunskapen bedöms som en

integrerad del av undervisningen. Den formativa bedömningen pågår under hela lärprocessen och bidrar till att utveckla elevens lärande och kunskap. Bedömningen identifierar vad eleven lär sig och inte lär sig av förväntad eller planerad kunskap och det är meningen att eleverna ska medverka aktivt vid den formativa bedömningen.

Andersson (2000) skriver i sin avhandling "Att studera och bli bedömd" om olika sätt att bli bedömd utifrån de studerandes erfarenheter. Studien avser tre olika skolformer: gymnasieskola, komvux och folkhögskola. Han skriver att bedömningen i undervisningen kan påverkas av andra faktorer än de rent kunskapsmässiga, då bedömningarna mer eller mindre har en subjektiv karaktär. Han beskriver olika sätt att bedöma på och vad detta kan medföra. Kontinuerliga bedömningar kan leda till en sårbarhet mellan bedömaren och bedömd, på grund av den ständiga kontakten, men den kan också ge en mer rättvis bedömning, då bedömningen blir omfattande. En öppenhet, vad som bedöms, är viktigt för att undvika oklarheter och osäkerhet. Öppenheten kan få andra följder som innebär begränsningar i lärandet, då det som bedöms är formulerat i förutbestämda mål som ska uppfyllas. Eleven kan på så vis anpassa sina studier om bara en del kunskap bedöms. För att få en mer helhetsinriktad bedömning kan det vara svårt att formulera vilka krav som ska ställas på eleven och som då eleven ska uppfylla. Uppfattar inte då eleven vilka krav som ställs finns risken att bedömningen upplevs som orättvis och subjektiv.

Det är viktigt att klargöra syftet med bedömningen och relationen mellan mål och kunskapskrav. I sin doktorsavhandling "Därför fick jag bara godkänt" skriver Tsagalidis (2009) om yrkeslärare i restaurangkök och deras bedömning av elever. I resultatet beskriver hon hur eleverna måste uppnå de specifika yrkeskunskaperna för att få godkänt. För att få ett högre betyg bedöms nyckelpositioner i form av snabbhet, handlag och helhetstänkande. Hon skriver att för en bedömning ska fungera, är det angeläget att förstå bedömningens syfte. Ett villkor för en rättvis bedömning är att kunna komma överens om vilka parametrar som gäller för bedömningens giltighet och trovärdighet. Andersson (2000) skriver att bedömningar är motsägelsefulla och beroende på vilken utgångspunkt man har kan bedömning tolkas, uppfattas och beskrivas olika. Motsägelser i bedömningar kan uppstå om kraven är oklara och om det finns en osäkerhet i vad som bedöms. Ett exempel på motsägelser och oklara krav i bedömning är Tsagalidis beskrivning, där nyckelpositioner värderas högre än de specifika yrkeskunskaperna.

När kunskap bedöms kan det ske utifrån olika sätt, beroende på vad det är som ska bedömas. Bedömning kan utgå från enstaka kriterier, men bedömningen kan också göras utifrån elevens hela lärprocess. Oavsett hur bedömningen sker, måste det för att få en så objektiv bedömning som möjligt finnas kriterier för vad som ska bedömas och att syftet med bedömningen är klargjort. Elev, yrkeslärare och handledare ska veta vilka parametrar som gäller. Är kriterierna för vad som ska bedömas otydliga upplevs bedömningen som subjektiv.

# Metod

I detta avsnitt kommer vi att redogöra för metodval, urval, genomförande av datainsamling, analys, studiens trovärdighet samt forskningsetik.

## Metodval

Då studiens syfte är att undersöka handledarens strategier och grunder för bedömning av elever i arbetsplatsförlagt lärande har vi valt att använda oss av kvalitativa intervjuer. Detta genom att vi har intervjuat sex undersköterskor som är handledare för elever i det arbetsplatsförlagda lärandet. Genom att vi använder oss av en kvalitativ undersökningsmetod kan vi analysera och förstå helheten genom att vi får tillgång till de intervjuades egna upplevelser och det ger möjlighet till en djupare kunskap då vi utefter de svar vi fått kunde ställa följdfrågor (Patel & Davidsson, 2003). Då våra intervjuer var halvstrukturerade och vi hade öppna frågor svarade respondenten med egna ord, detta gjorde så att vi kunde fördjupa oss i ämnet.

## Urval

Intervjuerna utfördes på ett äldreboende i en medelstor stad. Vi valde att kontakta just detta äldreboende, då den enhetschefen för tillfället var lätt att få tag på, så kallat bekvämlighetsurval (Bryman, 2002). Enhetschefen gjorde sedan urvalet av de undersköterskor som vi intervjuade.

Före intervjutillfället hade vi per telefon pratat med enhetschefen på äldreboendet om det fanns möjlighet att få intervju undersköterskor om vilka strategier de har, när de bedömer elever och på vilka grunder eleverna bedöms. Vi ville först genom den muntliga informationen få en uppfattning om att det skulle vara möjligt för oss att få intervju. Vid telefonsamtalet informerade vi enhetschefen om att vi önskade att få intervju sex undersköterskor som handleder elever och ytterligare tre som skulle finnas med som reserv, om de utvalda respondenterna inte kunde komma den dagen intervjun skulle göras. Vi önskade också att de undersköterskor vi skulle intervju hade fast anställning och minst skulle ha arbetat i tre år. Detta för att handledaren skulle ha erfarenhet och kunskap om sitt yrke och sin arbetsplats. Från början var vår intention att alla handledare skulle haft handledarutbildning, flertalet hade detta, men inte alla. Efter telefonsamtalet mailade vi ett brev (bilaga 1) till enhetschefen samt skickade även då med de brev (bilaga 2) som var ämnade till undersköterskorna som vi skulle intervju samt även brev (bilaga 3) till tre undersköterskor som var reserver. Dessa brev förmedlades till undersköterskorna av enhetschefen. De brev som skickades ut innehöll önskemål om att få intervju undersköterskor på äldreboende som handledde elever och som minst hade arbetat på sin arbetsplats under tre år, information om studien samt

information om de etiska reglerna. Några dagar senare fick vi per mail av enhetschefen tilldelat oss två dagar inom en vecka då intervjuerna skulle ske. Vi fick namn på de sex undersköterskorna som vi skulle intervjua, samt namn på tre undersköterskor som fanns med som reserver.

De intervjufrågor som vi ställde var öppna till sin karaktär. Den inledande frågan var, ”vilken strategi har du som handledare när du bedömer elever?” De följande frågorna var ”Hur och vad bedömer du, när du bedömer elever, i det arbetsförlagda lärandet?” Utifrån dessa frågors svar ställde vi följdfrågor.

## Genomförande

Vi intervjuade sex undersköterskor som arbetade på tre olika avdelningar, två undersköterskor kom från vardera avdelningen. Samtliga av de intervjuade undersköterskorna var fast anställda och hade arbetat på sin arbetsplats i minst tre år. Vi intervjuade två undersköterskor var under en av de dagar som vi fått oss tilldelade av enhetschefen och en undersköterska var vid det andra tillfället. Fem av undersköterskorna som intervjuades var de ordinarie, och en var reserv. Intervjuerna gjordes enskilt i ett avgränsat rum och inleddes med en presentation av oss och vårt syfte. Denna inledning blev sedan ingång till en mer avslappnad stämning, mellan oss och den intervjuade. Varje intervju tog ca fyrtiofem minuter i anspråk och vi spelade in intervjuerna med diktafon.

## Analys

Var och en transkriberade sina intervjuer. Därefter läste vi båda igenom samtliga sex intervjutexter för att få uppfattning av undersköterskornas berättelse som helhet. För att kunna analysera texten valde vi att göra en kvalitativ innehållsanalys eftersom metoden passar för att granska och tolka texter så som intervjuer. En innehållsanalys innebär en indelning av en text i meningsenheter. En meningsenhet är en bärande del av en text som kan bestå av meningar eller stycken av en text. Texten hör ihop innehållsmässigt och utgör grunden för analysen. Efter indelningen i meningsenheter kondenseras texten det vill säga, texten görs kortare samtidigt som inga väsentligheter försvinner och det centrala innehållet i texten bevaras. Därefter abstraheras den kondenserade texten, då innehållet ”lyfts till en högre logisk nivå” och förses med koder. Dessa koder sammanförs sedan till kategorier (Lundman & Hällgren Granheim, 2008). Vi började med att dela in intervjuerna i meningsenheter. Dessa meningsenheter som vi ansåg innehålla samma ”kärna” sammanställde vi. Den sammanställda texten placerade vi under rubriken meningsenheter. Då vi sammanställt texten först och därefter skrev in den sammanställda texten i meningsenheter, har vi inte följt den kvalitativa innehållsanalysen till fullo. För oss var det dock ett sätt att bearbeta texten på, då vi efter sammanställningen läste igenom intervjuerna ytterligare en gång för att kontrollera att vi inte tappat bort innehållet i texterna. Därefter kondenserade vi de sammanställda meningsenheter och de kondenserade meningsenheternas innehåll beskrev vi sedan

kortfattat med en kod. Till sist sorterade vi koder med liknande innehåll i underkategorier.

Exempel på analys av text.

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Underkategori
Viktigt är att eleven har ett bra bemötande mot både patienter och personal.	Bemötandet är viktigt vid bedömningen	Bemötandet viktigt	Personlighet
Eleven ska visa intresse för arbetet och ha en social kompetens	Betydelsen av social kompetens och intresse	Social kompetens och intresse	Personlighet

Ur analysen framkommer det tre underkategorier som vi benämnt Yrkeskunnande, Faktakunskap och Personlighet. Det är dessa kategorier som vi har använt som rubriker i resultatet och som handledarens strategier och grunder för bedömning av elever i arbetsplatsförlagt lärande utgår ifrån.

## Trovärdighet

Trovärdighet är ett centralt begrepp. Patel och Davidsson (2003) skriver att veta vad vi undersöker det vill säga-validitet och att vi gör det på ett tillförlitligt sätt-reliabilitet ger undersökningen en god trovärdighet. Kvale och Brinkman (2010) anser att validiteten vid intervjustudier inte bara gäller själva intervjudelen utan ska genomsyra hela arbetet. De menar att validiteten vid tematiseringen i studien beror på hur väl underbyggd teorin är som studien grundar sig på och därefter ställer de frågan om de forskningsfrågor som ställts i studien, är relevanta och logiska i förhållande till teorin. Vi har i denna studie varit öppna för olika perspektiv i teorin och försökt att återge dem på ett trovärdigt sätt, för att ha som grund vid förståelsen av det som handledarna beskriver i bedömningen av elever. Vidare anser vi att intervjuer var ett lämpligt verktyg för att komma åt handledarnas beskrivningar av våra frågor. Validiteten innebär också att forskare skall ta ansvar för att forskningen skall leda till något gott och tänka på att inte orsaka skadliga konsekvenser för inblandade (Kvale & Brinkman, 2010). Detta har vi tagit hänsyn till genom att vi har försökt att vara sanna mot vad vi har hört och läst och inte dragit förhastade eller förutfattade meningar om det. Intervjuerna har också genomförts på ett sådant sätt att de intervjuade har fått ge fördjupade förklaringar till vad de har sagt, för att vi skall vara säkra på att de har fått föra fram sin mening i frågan. Då vi tillsammans innan intervjuerna gått igenom de frågor som vi vill ha svar på, samt att vi uppfattade frågorna på samma sätt, så att dessa frågor ger svar på syftet, ger det oss en god validitet. Vid transkriberingen har vi varit noga med att kontrollera att vi har fått med all text från intervjuerna genom att vi spelade upp det inspelade materialet långsamt och skrivit ner alla små ord och markerat uppehåll med punkter för att få en

god kvalitet i transkriberingen. Vid analysen av intervjuerna har vi läst materialet flera gånger och vi har var för sig tolkat intervjuerna, men även tolkat dessa tillsammans. Dessutom har vi bearbetat texterna noga och ett flertal gånger och varit noga med att försäkra oss om att vi har sökt texternas meningsinnehåll för att vara så nära intervjuarnas berättelser som möjligt. Genom detta sätt att analysera, får vi en tillförlitlighet, reliabilitet i vår tolkning av intervjuerna. (Kvale & Brinkman, 2010).

## Forskningsetik

Den svenska forskningen har etiska principer som gäller frågor angående integritet, frivillighet, konfidentialitet och anonymitet av de personer som deltar i en undersökning (Vetenskapsrådet, 1990). Vi informerade de deltagande undersköterskorna om syftet med intervjuerna och att deras medverkan är frivillig, samt att de har rätt att avbryta sin medverkan. Genom att berätta om syftet med studien har informationskravet uppfyllts. Alla undersköterskor har gett sitt samtycke till att delta. Detta är något som samtyckeskravet kräver. Alla som deltagit i studien är aidentifierade och allt material som används kommer endast att användas för denna undersökning. Därmed har både konfidentialitetskravet och nyttjandekravet uppfyllts.



# Resultat

I detta kapitel presenteras handledarens strategier och grunder för bedömning av eleven på arbetsplatsen. Då eleven har befunnit sig i yrkesmiljön där lärande och bedömningen skett har vi utgått ifrån den sociokulturella teorin. Bedömning och lärande har skett genom ett samspel och genom ett samarbete mellan handledare och elev. I resultatet framkommer vad handledaren bedömer. Det handledaren grundar sin bedömning på har vi delat in i tre olika områden. Dessa områden har vi benämnt yrkeskunnande, faktakunskap och personlighet. I resultatet framkommer också hur handledaren bedömer eleven. Detta sker genom en formativ bedömning, då handledaren arbetar ”tätt” intill eleven hela tiden. Den formativa bedömningen pågår kontinuerligt inom samtliga tre områden, det vill säga under hela praktiktiden och vid samtliga moment.

## Yrkeskunnande

Yrkeskunnande är här uppdelat i två olika begrepp. Dessa begrepp omfattar både det praktiska kunnandet, det vill säga att hjälpa vårdtagare med praktiska uppgifter, till exempel hygien samt förtrogenhetskunskap, även kallad den ”tysta kunskapen”, som innebär en ”oskriven” kunskap som utövas och som tillhör yrket.

## Praktiskt kunnande

I det praktiska kunnandet visar handledaren först hur momenten utförs och sedan får eleven utföra det praktiska momentet själv. Då eleven själv utför momentet ser handledaren hur eleven arbetar. Om handledaren inte är nöjd med elevens arbete, eller att eleven fortfarande känner sig osäker, visar handledaren momentet igen och förklarar detta för eleven, som då får göra momentet ytterligare en gång. Handledaren utgår sedan från skolans mål då de bedömer den praktiska kunskapen. Vid bedömningen tittar handledaren efter vad och hur eleven klarar det praktiska kunnandet. Handledaren säger att ”så får man ju titta på olika mål...ja, då måste jag ju tänka så att jag får se till så att de får vara med på allt detta...”(Intervju nr 5). Exempel på moment som handledaren bedömer i det praktiska kunnandet är hur eleven tvättar patientens kläder. ”Sedan får man förklara hela tiden, att när man tvättar patientens kläder, att man skriver upp exakt hur de ser ut och storlekar och sådant” (Intervju nr 6). Andra saker som bedöms kan vara hur eleven hjälper patienten med hygien, i detta ingår bland annat att hjälpa patienten att tvätta sig och duscha. Det kan även vara hur eleven bäddar patientens säng, använder hjälpmedel eller tar blodtryck.

Handledaren anser att under sin sista arbetsplatsförlagda period ska eleven kunna planera och prioritera olika arbetsuppgifter. ”Eleven ska klara arbetet när vi har kommit in i vecka tre och särskilt om det är sista årskursen. Är det första så får man ta det med en nypa salt” (intervju nr 2). Det som handledaren bedömer är hur eleven behärskar det praktiska kunnandet och han/hon anser att när eleven går sista terminen ska de klara av att arbeta självständigt.

## Förtroenhetskunskap

Genom erfarenheter utvecklas ett omdöme, den så kallade ”tysta kunskapen”. Den tysta kunskapen kallas även förtroenhetskunskap och är en oskriven kunskap inom yrkesområdet. Ju mer erfarenhet eleven har desto mer utvecklas denna kunskap, anser handledaren. Tre bedömningskriterier framkommer. Dessa har vi benämnt, lämplighet för yrket, passa in i arbetsgruppen och förhållningssätt.

### Lämplighet för yrket

Handledaren säger att han/hon med sin erfarenhet nästan med en gång märker om eleven är lämplig eller inte för yrket. Handledaren menar att det kan kännas direkt när någon kliver in genom dörren, att det inte kommer att fungera. Vissa elever är inte intresserade av yrket utan har valt utbildningen på andra grunder, till exempel för att få ett arbete. Det händer därför ibland att handledaren anser, att eleven inte passar för yrket. Det är svårt att sätta ord på vad det innebär, men handledaren ser och känner om eleven kan eller har möjlighet att kunna utvecklas. Personalen diskuterar i arbetsgruppen med varandra om eleven kan tänkas klara av eller passa för att arbeta som undersköterska och därmed bli deras egen arbetskamrat eller vikarie. ...”det kan jag säga dig, att bara med min erfarenhet så märker jag nästan med en gång hur det ligger till, om de är lämpliga eller ej, det syns nästan med en gång”.....(Intervju 2)

Handledaren menar att han/hon känner om en elev kommer att bli en bra undersköterska eller inte. Ibland upplever handledaren att vissa elever har egna problem och kanske inte kan klara av arbetet och andra elever kan kännas som om de är ointresserade av yrket. En av de viktigaste faktorerna anser handledaren är hur eleven bemöter vårdtagarna.

### Passa in i arbetsgruppen

Eleven bedöms efter om hon/han kan fungera i arbetsgruppen. Eleven ska inte dra sig undan för sig själv, utan prata med alla och vara intresserade av hur arbetet fungerar. Det innebär att eleven ofta förväntas ställa frågor som ”varför gör du så här?” och ”kan jag göra så här?” Eleven ska kunna vara som en arbetskamrat och det är viktigt att känna att de kan tänka sig att arbeta tillsammans med eleven. Personalen ska känna sig trygg med personen. Vid de tillfällen som handledaren känner att det inte kommer att bli bra, så underkänns eleven. Det anses då vara bättre att eleven arbetar med något annat, som passar bättre.

jag bedömer att de tar ansvar och när de varit här ett tag, att de ska kunna vara som en arbetskamrat för oss, så att jag kan tänka mig att arbeta med den personen och att jag känner mig trygg med den personen... (Intervju 3).

Handledaren bedömer hur eleven fungerar i arbetsgruppen och det är viktigt att eleven passar in genom att visa intresse och utstråla trygghet.

## Förhållningssätt

Handledaren säger att elevens förhållningssätt har en stor betydelse för bedömningen. Eleven ska visa vårdtagaren respekt, vara trevlig, glad och pigg när han/hon går in till vårdtagaren. Förhållningssättet handlar om att kunna sätta sig in i den andres perspektiv, förstå regler för kommunikation i olika sammanhang och sedan visa detta i handling.

Ja, de ska vara glada och pigga när de går in till dom och inte börja innan de har sagt god morgon och inte dra upp persiennen först. Jag brukar säga god morgon och fråga om de får tända sänglampan. Det blir ju inte riktigt den strålkastarbelysningen och det får man ju verkligen förklara och jag brukar säga dem att de ska behandla dem så som de själva vill bli behandlade. (Intervju nr 6)

På morgonen är det viktigt att alltid säga ”god morgon” och fråga om de får tända ljuset. Väcka dem lite försiktigt innan de får den hjälp som behövs. Eleven ska presentera sig när de träffar någon ny vårdtagare eller anhörig. Att eleven talar med vårdtagaren på ”rätt sätt” är också något som handledaren uppmärksammar. I början av den arbetsplatsförlagda utbildningen arbetar handledaren och eleven tillsammans hos vårdtagaren. Efter varje besök kan de reflektera över situationen. Efterhand kan eleven allt oftare möta vårdtagaren ensam. Då har handledaren förväntat sig om att eleven förstår innebörden av ett ”rätt” förhållningssätt.

I handledningen ingår att låta eleven följa med handledaren i det dagliga arbetet, på så vis har de eleven nära sig och ser hur hon/han är. Eleven bedöms då ständigt och ”automatiskt” av handledaren. De ser vilket bemötande eleven har och om eleven får vårdtagarna att följa med i samspelet dem emellan. ...ja, jag ser ju hennes förhållningssätt.... (Intervju 4). Handledaren ser elevens förhållningssätt genom att arbeta nära eleven. De har svårt att med ord beskriva hur det förväntade förhållningssättet ska vara, det är något som handledaren ”bara vet”.

## Faktakunskap

Handledaren förväntar sig att eleven ska ha viss faktakunskap med sig från skolan. Den kunskap som förväntas är till exempel vissa lagar och regelverk samt kunskap om omvårdnad, och sjukdomslära. Eleven ska också lära sig viss faktakunskap på arbetsplatsen. Exempel på detta kan vara kunskap om arbetsmiljön och hur dokumentationen går till.

## Lagar och regelverk

Handledarna anser att det är viktigt att när eleven kommer till det arbetsplatsförlagda lärandet i stora drag vet vad Hälso- och sjukvårdslagen samt Socialtjänstlagen innebär, då det är de lagar som styr vårdens innehåll. När felaktigheter eller brister uppstår i vården ska detta anmälas enligt Lex Sara eller Lex Maria. Eftersom eleven, när han/hon är på arbetsplatsen måste veta hur felaktigheter eller brister dokumenteras, om dessa

uppstår, går handledaren igenom hur dokumentationen ska ifyllas. ”...och då visar jag ju det samtidigt på datorn var man går in och skriver ”(Intervju nr 4). Eleverna ska kunna vissa lagar och regelverk och de ska veta innebörden i dessa samt kunna använda sig av anmälningssystemet.

## **Dokumentation**

För samtliga vårdtagare måste allt omvårdnadsarbete och medicinskt arbete dokumenteras. Då dator används för dokumentation får eleven lära sig det aktuella omvårdnadsprogrammet. ”För vi skriver ju i [dokumentationsprogrammet] och då skriver vi ju i Sol:en också...men det är ju inget som de gör heller, men de kan ju vara med och skriva ibland” (Intervju nr 4). För att få en kunskap om hur och vad som dokumenteras, men också för att eleven ska kunna använda det tillsammans med sin handledare får eleven lära sig dokumentera utfört arbete.

## **Arbetsmiljö**

När eleven kommer till arbetsplatsen informerar handledaren om olika arbetsmiljöfrågor. Eleven får läsa arbetsplatsens skrift om hot och våld och får på så vis kunskap om vad som gäller om eleven blir utsatt för hot eller våld av någon vårdtagare.

Ja, och då visar jag lite böcker som de behöver läsa...och även detta med ”hot och våld” förekommer. Och då visar jag samtidigt på datorn, då var man går in och skriver ”hot och våld” rapporter , för det förekommer ju här rätt så mycket hos oss. ( Intervju nr 4)

Förutom att eleven får läsa arbetsplatsens skrift går handledaren igenom var detta ska anmälas. Andra saker som eleven får kunskap om på arbetsplatsen är hur hjälpmedel fungerar, till exempel liftar för att kunna använda dem på ett riktigt sätt och för att inte skada sig själv vid tunga lyft.

## **Medicinsk kunskap och- omvårdnads kunskap**

När eleven är på arbetsplatsen ska han/hon ha med sig vissa faktakunskaper enligt handledaren, så som omvårdnad, sjukdomslära och ha kunskap om sjukdomar.

För många har faktiskt inte läst så mycket om demens när de kommer till oss. Det är ju en förutsättning för att veta vad det handlar om. Man har förståelse för varför Asta och Erik säger för hundrade gången det här.( Intervju nr 5)

Genom att eleven har kunskap om vårdtagarnas sjukdomar förstår de varför och hur man behandlar vissa tillstånd. Förkunskapen kan också innebära att man förstår olika beteenden och symtom som förekommer vid vissa sjukdomstillstånd. Andra kunskaper som eleven ska ha kännedom om är enligt handledaren bland annat mikrobiologi, hjälpmedel, omvårdnads kunskaper samt vilka vanligaste särtyper som förekommer.

# Personlighet

Nedan har vi delat in bedömningen av personligheten i fyra underrubriker. Dessa rubriker har vi benämnt allmän social kompetens, initiativförmåga, ansvarsfull och pålitlig samt livserfarenhet.

## Allmän social kompetens

Handledaren bedömer om eleven har social kompetens och det innebär ett ”bra” bemötande av vårdtagare, anhöriga och personal. Det innebär att hon/han skall ha ett lätt sätt, tycka om människor och visa intresse för vårdarbetet. ...”sen diskuterar vi social kompetens med eleven. Mitt iakttagande av eleven. Är eleven lätt, vill, är intresserad och tycker om människor? Jag ser till helheten”.... (Intervju 3). Handledaren bedömer helheten genom att iaktta eleven. De menar att den sociala kompetensen är en faktor som är ett måste för detta yrke.

Eleven bedöms efter om hon/ han visar att de vill och att de är intresserade, att de är framåt. De ska ställa frågor om hur arbetet fungerar och varför handledaren gör på ett visst sätt. Inte heller ska de dra sig undan, utan visa att de vill prova själva genom att fråga om de får. Eleven ska ha en vilja att försöka, prata, vara intresserade, fråga och vara aktiv. Dessutom ingår det i den sociala kompetensen att kunna passa tider, bära lämpliga kläder, inte ha hög frånvaro och att meddela sjukdom. Eleven ska också tänka på sitt kroppsspråk och på vilket tonläge de använder på sin arbetsplats.

## Initiativförmåga

Handledaren bedömer om eleven har förmåga att ta eget initiativ. Genom att se om eleven klarar av att ta tag i saker, säga till att de vill göra vissa saker och frågar efter vad de får och kan göra, bedöms det som att de har förmågan att ta eget initiativ. Eleven behöver dock få handledning i vad de får och förväntas göra, för att kunna ta eget initiativ.

sen när man bedömer eleven då, det märker man ju snart om de börjar titta när det ringer – vem är det som ringer? Och inte bara struntar i ringningarna utan...då märker man att de har förstått vad det går ut på. De som ringer vill ha hjälp...å..bland annat....(Intervju 6).

Handledaren bedömer om eleven har initiativförmåga till exempel genom att de reagerar på vårdtagarnas ringningar genom att eleven själv svarar eller ser efter om någon annan gör det. Yrket innebär att kunna arbeta självständigt och det visar eleven genom sin initiativförmåga

## Ansvarsfull och pålitlig

Eleven skall vara som en arbetskamrat som är pålitlig, som det går att lita på. Då det ibland kan vara oroligt på avdelningen måste eleven stanna kvar och inte lämna övrig personal ensam. Det innebär att eleven inte får avvika från ett rum om handledaren är inne hos en vårdtagare som kan bli aggressiv.

vi ska ju inte gå in där själva, utan vi behöver vara två stycken...å, då är det viktigt att den personen alltså inte ...nu ska ju elever inte ingripa, men det är ju viktigt att de vet, att de inte ska försvinna och springa därifrån, så att jag blir ensam...(Intervju 5).

Vid tillfällena då konflikter med vårdtagare uppstår ser handledaren hur eleven hanterar situationen. Exempel på detta kan vara att eleven förstår allvaret med situationen, vågar stanna kvar, och inte bara går därifrån. Detta exempel visar på att eleven är ansvarstagande och pålitlig.

## Livserfarenheter

Vid det första mötet med sätter sig handledaren ner med eleven och eleven får berätta om sina tidigare erfarenheter. ....”vad de har jobbat med, har med sig erfarenheten det ser man på från början, kanske...hur gamla de är och vad de har med sig för erfarenheter”..... (Intervju 1). Handledaren går igenom med eleven hans/hennes tidigare erfarenheter och hur långt de har kommit i sina studier och försöker anpassa arbetsuppgifterna för eleven på det arbetsplatsförlagda lärande utefter detta.

Ålder på eleverna kan ibland ha betydelse för bedömningen. Handledaren uppger att det kan vara så att de äldre eleverna har svårare att ändra på sitt sätt och vara, då de yngre eleverna är mer ”formbara”.

Ja, om man tar den sociala kompetensen så är det svårare med vuxnelever. Dom är ju deras personligheter, det är svårare att tala med dom än de yngre, de har kanske inte kommit så långt så de vet jag kan hjälpa dom om de gör så här är det bättre. Vuxna elever är mer svåra de är bestämda ( Intervju nr 3)

Handledaren påpekar att ibland måste en ändring av sättet hos eleven komma till stånd och då upplever handledaren att det är lättare för de yngre eleverna att ändra på sitt sätt att vara.

## Slutsats

- Studiens syfte är att undersöka handledarens strategier och grunder för bedömning av elever i arbetsplatsförlagt lärande. Studien visar att när handledaren bedömer elever är det många faktorer som har betydelse. Bedömningen är komplex. Det är en yrkesutbildning och det kräver olika kunskaper och färdigheter. Vårdverksamheten har sin egen diskurs och handledarna vet vad som krävs av personal som arbetar inom yrket, för att de ska kunna utföra ett professionellt arbete i verksamheten. Det är utefter detta som handledaren utgår när de bedömer eleven. Det har framkommit tre olika områden som handledaren bedömer utifrån. Dessa områden är yrkeskunnande, faktakunskap och personlighet.

- När handledaren bedömer det praktiska kunnandet och faktakunskapen bedömer handledaren utefter skolans mål, de krav som skolan ställer. Handledaren tycker att det är viktigt med det uppdrag som givits från skolan och ser till så att eleven kan utföra skolans mål. Handledaren utgår då från sin egen erfarenhet och kunskap, vid bedömningen av måluppfyllelsens krav. Handledaren bedömer även yrkeskunnande som förtrogenhetskunskap där kunskapen är en ”tyst” kunskap, men som visas genom handling och sättet att bemöta vårdtagare och personal på. Eleven ska ha ”ett korrekt sätt” en bakgrundskunskap och kunna hantera olika situationer. Även elevens personlighet bedöms. Då förtrogenhetskunskap och personlighet ingår i bedömningen bedömer handledaren utifrån sin egen erfarenhet, sin ”yrkesroll”. Yrkesrollen ingår i yrkeskunnandet.
- Handledaren bedömer utefter en formativ modell, där handledaren bedömer elevens kunskaper som en integrerad del av undervisningen. Detta genom att samtala med eleven och observera eleven i arbetet under hela praktiktiden. Den formativa bedömningen pågår under hela läroprocessen och bidrar till att elevens kunskap och lärande utvecklas. Handledarens strategier för hur de bedömer eleven i det arbetsplatsförlagda lärandet sker genom att handledaren håller sig nära eleven. Samtidigt som handledaren visar hur momentet ska utföras, tillrättavisar handledaren eleven om så behövs. Därefter ges eleven möjlighet till reflektion. Utifrån detta bedöms sedan eleven. Härmed får eleven vara delaktig i sitt eget lärande.
- Det framkommer att det kan vara skillnad i att bedöma vuxnelevor och gymnasieelever, då gymnasieeleverna är yngre och ofta mer ”formbara”. De äldre eleverna har ofta mer och andra erfarenheter med sig i ”bagaget” än de yngre eleverna. Detta kan vara en anledning till att det inte alltid stämmer med den diskurs som undersköterskorna har som arbetar i verksamheten. Faktorer som tas hänsyn till när handledaren planerar för elevens lärande på arbetsplatsen är elevens ålder, utbildning och livserfarenhet .

## Diskussion

Nedan diskuteras för och nackdelar med den metod vi valt, vi diskuterar därefter vårt resultat utifrån tidigare forskning samt ger förslag till vidare forskning.

## Metoddiskussion

I denna studie har vi valt att använda oss av kvalitativ metod och vi anser att det har varit den lämpligaste metoden att använda, för att få svar på de frågor som vi har sökt, nämligen att undersöka handledarens strategier och grunder för bedömning av elev i arbetsplatsförlagt lärande. Genom att använda oss av en kvalitativ metod, får vi svar på hur någons uppfattning av någonting är. Eftersom vi har sökt efter kunskap som beskriver en företeelse har den kvalitativa intervjun gett oss möjlighet att komma åt

denna kunskap. De fördjupade samtalen med de intervjuade gav dem tillfälle att reflektera och beskriva något som de annars inte reflekterar eller synliggör enligt dem själva och det har gett oss en djupare kunskap om företeelsen (Patel & Davidsson, 2003). Vid urvalet använde vi oss av ett så kallat bekvämlighetsurval, då vi kontaktade enhetschefen, som skulle ge oss tillåtelse att intervjua. (Bryman, 2002). Enhetschefen valde sedan ut de handledare. Resultatet kanske hade blivit annorlunda om vi själva hade valt ut handledarna, det kan vi inte veta. Vi vet inte vilka kriterier enhetschefen valde, förutom de kriterier som vi själva hade angivit. Dessa kriterier var att de skulle ha arbetat i förvaltningen i tre år samt att de hade en fast anställning. Om vi hade tillfrågat en enhetschef i en annan verksamhet än i den nu valda verksamheten hade resultatet troligtvis sett annorlunda ut.

Vi tyckte att vi var tydliga med vår information då vi först ringde enhetschefen och frågade om vi fick lov att intervjua handledare och informerade också då om vad studien handlade om. Därefter skickade vi ut ett brev till enhetschefen med den tidigare givna informationen och på detta sätt blev den givna informationen ännu tydligare. Innan intervjuerna hade vi bestämt hur vi skulle formulera våra frågor och vi inledde med samma fråga nämligen ”Vilka strategier använder du dig av vid bedömning av elev i arbetsplatsförlagt lärande?” Detta var en öppen fråga som gav tillfälle till följdfrågor, så att vi var säkra på att vi förstått. På detta sätt fördjupades samtalet och vi fick en helhetsbild. Eftersom de första två intervjuerna skedde direkt efter varandra fick vi inte möjlighet till reflektion mellan intervjuerna och inte heller möjlighet till att diskutera med varandra, detta var en brist.

Vi transkriberade intervjuerna samma dag som vi intervjuat, detta för att komma ihåg bättre. Vid analyseringen av texterna började vi med att läsa alla intervjuer för att få en helhetsbild innan vi började med innehållsanalysen. Vi använde oss av Lundman och Hällgren Granheim (2008) innehållsanalys, men inte till fullo. Istället för att direkt lägga in text i meningsenheterna sammanställde vi texten, som vi ansåg hade samma ”kärnan” och den texten placerade vi under rubriken meningsenheter. Då vi efter sammanställningen åter igen läste igenom intervjuerna kontrollerade vi oss ytterligare en gång så att den skrivna texten hade samma ”Kärna”. Vi känner på detta sätt att vi fått med det väsentliga.

Den sociokulturella teorin som vi använt oss av passar bra i vår studie, då eleven befinner sig i yrkesmiljön där lärandet och bedömningen sker. En förutsättning för lärande och bedömning är ett samarbete och ett samspel mellan handledare och elev. Den miljö som vi har studerat känner vi väl till genom våra tidigare utbildningar och yrkesverksamhet som sjuksköterskor. Denna förförståelse kan vara en risk vid analysen eftersom vi tror att vi vet vad handledaren menar och därför inte ställer följdfrågor, men också en fördel eftersom vi delar samma yrkeskultur.



## Resultatdiskussion

Nedan diskuteras de slutsatser som vi har dragit av resultatet i denna studie. Rubrikerna ger en översikt över de faktorer som påverkar bedömningen och de är: Strategier för formativ bedömning, Vad bedöms? Ålder, utbildning och livserfarenhet, samt Bedömningens komplexitet. Dessa fyra områden inbegriper i varandra, då bedömningen utgår från samtliga områden. För att utveckla detta område beskriver vi även i resultatdiskussionen områden som vi finner intressanta att forska vidare på.

### Strategier för formativ bedömning

Handledaren bedömer eleven kontinuerligt under tiden som eleven har sin praktik. Vid de praktiska momenten visar handledaren först hur momentet går till så att eleven sedan själv får utföra momentet, en så kallad mästar – lärlingshandledning Handal & Lauvås (1993). Här liknar lärandet det som anges i det sociokulturella perspektivet, där mänskligt lärande och utveckling sker i relation till människor och dess kultur, enligt Säljö (2005). Handledaren visar eleven och låter eleven få prova samtidigt som de samtalar om vad de gör. Eleven får en möjlighet till att lära känna momenten och redskapen i vårdkulturen och det är av vikt för att få ett kunnande (Säljö, 2000; Rystedt & Säljö, 2008).

Handledaren gör en formativ bedömning och det innebär en kontinuerlig bedömning av eleven under praktiktiden. Handledaren bedömer genom att samtala med eleven och att observera eleven i arbetet samt att eleven ges möjlighet till reflektion. Enligt Säljö (2000) sker kunskapsutvecklingen genom att eleven får möjlighet till att uttrycka kunskapen i olika kommunikativa sammanhang och att kunna samtala om vad som sker. Eleven kan göra kunskapen till sin egen kunskap efter att ha blivit förevisad och fått diskutera situationen med handledaren. Möjlighet till reflektion förekommer såväl både under arbetets gång, men också som samtal efter avslutat moment. Strategier för elevens lärande och bedömning går hand i hand. Kontinuerligt förs samtal med eleven, för att ta reda på vad eleven säger sig kunna och vad eleven behöver öva mer, samt genomgång av skolans mål. Även Benner (1993) skriver om samspelet mellan handlandet och kunnandet och hur detta kan påverkas genom reflektion utifrån erfarenheter och genom nya teoretiska kunskaper. Det är erfarenheten som ligger till grund för utvecklandet av kunnandet.

Genom att använda mästar – lärlingmodellen som ett pedagogiskt verktyg för undervisning och bedömning och att sedan låta eleven reflektera över erfarenheten, tror vi leder till utvecklad kunskap hos eleven. Då handledaren handleder eleven och använder sig av teoretisk kunskap i praktiken ger det en förståelse och en ”helhetsbild” av kunskapsområdet för eleven. Det vi anser vara viktigt är att handledaren utgår från teoretisk kunskap som passar för det specifika tillfället. Handledaren kan genom att arbeta på detta sätt bedöma eleven utefter både den teoretiska och praktiska kunskapen.

## Vad bedöms?

Det har framkommit tre olika områden som handledarna bedömer utifrån. Dessa områden är yrkeskunnande, faktakunskap och personlighet. Handledarna vet vad som förväntas av en undersköterska i den arbetsmiljö de arbetar inom. De använder skolans mål för att se vad eleven skall uppnå, för att bli godkänd på de praktiska momenten och i sin faktakunskap. Dessa mål är inte tillräckliga anser handledarna, då det i bedömningen också ingår den ”tysta kunskapen”, *förtroghetskunskapen* (SOU 1992:94). Den ”tysta kunskapen” innebär att ha kännedom om något, en bakgrundskunskap och erfarenhet som används i nya situationer. Denna kunskap bedömer handledarna utefter sin egen yrkeserfarenhet. De bedömer utefter sin egen diskurs och känner sig som representanter för sin yrkeskår, då de bedömer elever som ska bli deras blivande arbetskamrater. Diskurser utvecklas av människan för att kunna benämna företeelser och ting i omvärlden. Erfarenheter lagras för att få förståelse för vår kultur och omvärld (Säljö, 2005). Handledarna känner att de har ett ansvar inför sig själva och för andra undersköterskor, att inte godkänna elever som inte uppfyller de kriterier som yrket kräver. Andra faktorer som också handledaren bedömer utefter är elevens personlighet och även här bedömer handledaren utefter sin ”yrkesroll“. Troligtvis är det så, att elevens personlighet är av stor betydelse för det framtida yrket. Det som framkommer i resultatet är att elevens förhållningssätt, hur eleven är mot personal och patienter samt elevens beteende, är faktorer som spelar in när undersköterskorna gör bedömningar. Selged (2009) ifrågasätter om det går att undvika att beakta beteende, personlighetsaspekter och relationer vid bedömningar. Kan bedömningen av personligheten bli rättvis? Räcker skolans mål till för att bedöma eleven? Kan man formulera personligheten i målformuleringar? Bedömning av bemötande och förmågan att ta eget initiativ kan troligtvis bedömas utefter målformuleringar. Dock tror vi inte att alla eventuella personlighetskriterier kan bedömas genom uppsatta målformuleringar. Mycket av den personliga bedömningen utgår från handledarens egen erfarenhet, yrkesroll, yrkeskultur och bedömningen blir därför subjektiv.

## Ålder, utbildning och livserfarenhet

Faktorer som handledaren tar hänsyn till vid bedömning är elevens ålder, utbildning och livserfarenhet. Dessa faktorer tas hänsyn till vid planering av elevens lärande på arbetsplatsen. Det framkommer att det kan vara skillnad i att bedöma vuxnelever och gymnasieelever. Här kan den äldre elevens egen kultur krocka med den kultur och den miljö som han/hon förväntas passa in i. Handledaren påpekar att de ibland försöker få eleven att ändra sitt sätt. De uppger då att det oftare är lättare att få en gymnasieelev att ändra sig, då de är mer formbara än elever som är vuxna, då de vuxna eleverna har svårare för att ändra sig, de är mer bestämda. Den kunskap som en människa har införskaffat sig under sitt liv i olika situationer, använder hon för att förstå den verklighet som hon lever i, enligt Säljö (2000). När eleven kommer i en ny verksamhet som vårdverksamheten, möter han/hon en annan diskurs (Säljö, 2005). Det kan vara så att dessa diskurser krockar och att den äldre eleven har en djupare förankring i sin egen diskurs, på grund av livserfarenhet, anser vi. Tveiten (2003) skriver att kunskapen är

personlig och hör ihop med tidigare erfarenheter. Elevens tidigare erfarenheter, kunskaper och historia påverkar elevens sätt att vara i den nya miljön. Vi anser att tidigare erfarenheter, kunskap och historia kan vara en tillgång för yrkets utveckling. Det är bra att nya synsätt uppmärksammas på arbetsplatsen och dessa kan många gånger leda till en utveckling på arbetsplatsen. Det finns en risk med att handledaren bara tittar efter om eleven passar in i gruppen på arbetsplatsen och då blir bedömningen på fel grunder. Kanske vore det bra med en diskussion om yrkets förutsättningar och villkor, så att det i möjligaste mån skulle gå att sätta ord på vad det är som gäller för yrkets utveckling och för att eleven vet vad bedömningen utgår ifrån.

## **Bedömningens komplexitet**

Bedömningen är komplex. Då eleven kommer till arbetsplatsen har eleven mål med sig från skolan. Dessa mål har handledaren att gå efter när bedömningen ska göras. Dessa mål kan liknas vid verktyg, som Säljö (2005) beskriver, för att precisera för handledare och elever vad som skall bedömas. För att få en objektiv bedömning anser vi att det behöver finnas vissa kriterier som eleven skall uppfylla. Är dessa kriterier tydligt formulerade så blir bedömningen så rättvis som möjligt. Andersson (2000) skriver att då kriterier och mål är oklara och då det är svårt att formulera vilka krav som ställs på eleven, finns risk att bedömningen upplevs som orättvis och subjektiv. Resultatet visar att bedömningen av det praktiska yrkeskunnande och faktakunskap är kunskaper som är formulerade från skolan i mål och på så vis blir denna kunskap lätt att bedöma. Då vi nu i resultatet sett att bedömningen av personlighet och förtroenhetskunskap också bedöms och dessa kriterier inte alltid finns formulerade i målen, blir denna bedömning utifrån handledarens egen erfarenhet och kunskap. Handledarna använder kunskapen som de har i sin egen diskurs (Säljö, 2005) för att tolka dessa mål. Svårigheten med bedömning är vad som ska bedömas och hur det ska göras. Tsagalidis (2009) skriver att det är angeläget att förstå bedömningens syfte för att bedömningen ska fungera, viktigt är att förstå vilka parametrar som gäller. Handledaren har en viktig uppgift och om handledaren satte ord på sina strategier vid bedömning kanske bedömningen skulle underlättas. Säljö (2000) menar att kunskapen kan växa som en kollektiv process genom att processen kan äga rum såväl inom som mellan människor. I vår studie visar handledarna hur och vad de bedömer eleverna utefter. Genom att diskutera denna kunskap med övriga handledare, lärare och elever lyfts den ”tysta kunskap” till kunskap som kan beskrivas. Genom samtalet kan utveckling ske genom att vi beskriver och sätter ord på det som sker (Säljö, 2000). Då kunskapen kan beskrivas kan den utvärderas och kan då användas av eleven för att förstå vad de kommer att bli bedömda efter. Säljö (2000) skriver att språket som används i samhället eller gruppen sätter gränser eller utvecklar vårt tänkande. Genom vår förmåga att beskriva företeelser hjälper det oss att kunna tänka och se sammanhang i verkligheten.

## **Forskning**

För att utveckla detta område anser vi, att vidare forskning vore intressant angående handledares uppfattningar, upplevelser och erfarenheter om att handleda elever, för att få fram flera aspekter att utveckla i handledningen. Elevens uppfattningar, upplevelser och erfarenheter av handledning kan också ge mer kunskap, som kan utveckla lärandet under det arbetsplatsförlagda lärandet. Dessutom vore det intressant att undersöka handledares och yrkeslärares uppfattningar, upplevelser och erfarenheter av samarbetet mellan yrkesverksamheten och skolan, angående handledning av elever och deras lärande.

# Referenser

Andersson, P. (2000). *Att studera och bli bedömd. Empiriska och teoretiska perspektiv på gymnasie- och vuxenstuderandes sätt att erfara studier och bedömningar.* (Doktorsavhandling). Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings Universitet. ISSN 1102-7517;68. Linköping University Electronic Press . [Elektroniskt] tillgänglig < <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:25326/FULLTEXT01>> (2011-12-18 kl. 13.50)

Antonsson, A-C., & Sandström, B. (2000). Reflektion – kärnan i omvårdnadshandledning. *Vård i Norden* 20(4):38-41

Benner, P. (1993). *Från novis till expert – mästerskap och talang i omvårdnadsarbetet.* Studentlitteratur, Lund

Bryman, Alan. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder.* Malmö, Liber

Enarsson, P. & Sandman, P-O. (1998). Handledningsstrategier i omvårdnad – En kartläggande studie av handledarparadigm. *Vård i Norden* 18(4):15-21

Granberg, O. (2009). *Lära eller läras. Om kompetens och utbildningsplaner i arbetslivet.* Lund, Studentlitteratur AB

Hawkins, P. & Shohet, R. (2008). *Handledning inom behandlande yrken.* Studentlitteratur

Hilmersson, C. & Ålebring Jonsson, C. (2011). *Yrkeshandledning – ett dubbelt uppdrag med motsägelsefulla funktioner. En intervjustudie med handledare i gymnasieskolans yrkesutbildning.* Examensarbete i lärarutbildningen, Institutionen för kommunikation och information, Högskolan Skövde. Tillgänglig: < <http://www.divaportal.org/smash/searchlist.jsf?searchId=1> > (2011-12-19 kl. 17.10)

Lauvås, P. & Handal, G. (1993). *Handledning och praktisk yrkest teori.* Lund, Studentlitteratur

Korp, H. (2003). *Kunskapsbedömning - hur vad och varför.* Stockholm: myndigheten för skolutveckling

Kvale, S. & Brinkman, S. (2010). *Den kvalitativa forskningsintervjun.* Lund, Studentlitteratur, AB.

Laursen, E., Plos, K. & Ivarsson, B. (2009). Yrkeskunnande och kompetensutveckling i arbetet med vuxna individer med utvecklingsstörning – ett vårdarperspektiv. *Vård i Norden* 91(29):19-23

Lundahl, C. & Folke-Fichtelius, M.( 2011). *Bedömning i och av skolan*. Lund, Studentlitteratur AB

Lundman, B. & Hällgren Graneheim, U.(2008). Kvalitativ innehållsanalys. i: M. Granskär & B. Höglund-Nielsen, red. *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. Lund, Studentlitteratur

Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund, Studentlitteratur

Rystedt, H. & Säljö, R. (2008). *Kunskap och människans redskap: teknik och lärande*. Studentlitteratur

Selghed, B. (2009). *Betygen i skolan – kunskapssyn, bedömningsprinciper och lärarpraxis*. Stockholm, Liber AB

Skolverket. (2001) *Bedömning i yrkesämnen -dilemma och möjligheter*. Stockholm,Fritzes,

SOU (1992:94). *Skola för bildning*. Huvudbetänkande av läroplanskommittén. Stockholm, Allmänna Förlaget.

Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm, Prisma

Säljö, R. (2005). *Lärandet och kulturella redskap. Om lärprocesser och det kollektiva minnet*. Falun, Norstedts Akademiska Förlag.

Tsagalidis, H. (2009). *Därför fick jag bara godkänt*. (Doktorsavhandling). Pedagogiska institutionen. Stockholms Universitet

Tveiten, S. (2003). *Yrkesmässig handledning - mer än ord*. Lund, Studentlitteratur

Vetenskapsrådet. (2011) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm, Vetenskapsrådet

# Bilagor

## Bilaga 1

Till enhetschef på kommunens omvårdnadsförvaltning.

Yrkeskunskapen hos handledare i yrkesutbildningen inom Vård och omsorg är en viktig del av elevers utveckling till yrkeskunniga medarbetare. Vi är två yrkeslärarstudenter vid Högskolan i Skövde, som skriver ett examensarbete där syftet är att söka kunskap om handledares strategier vid bedömning av elever i Arbetsplatsförlagd utbildning och i Arbetsplatsförlagd lärande, i Omvårdnadsprogrammet och i Vård och omsorgsprogrammet.

Vi är intresserade av att få kunskap om vilka strategier handledarna använder sig av för att bedöma vilka kunskaper eleven har i förhållande till det som utbildningen kräver. Vi önskar därför intervjua handledare i er förvaltning angående denna fråga.

För att denna studie ska bli möjlig hoppas vi på Ditt medgivande till att få intervjua X handledare som har fast anställning och en yrkeserfarenhet på minst 3 år, i er förvaltning. Intervjuerna önskas ske på handledarens arbetsplats eller där Ni anser bäst. Intervjuerna kommer att ske i enskilt rum med en av oss som intervjuar. Själva intervjun kommer att ta ca 45 – 60 minuter. Hanteringen av det inspelade materialet och det transkriberade materialet kommer att ske konfidentiellt och kommer inte att kunna härledas till personerna i intervjuerna. Materialet kommer endast att användas för studiens syfte. De intervjuade kan när som helst avbryta deltagandet i studien.

För att höra med Dig angående Ditt ställningstagande till deltagandet av handledare i denna studie, kommer vi att kontakta Dig under slutet av vecka 39. Vid frågor angående studien så är Du välkommen att höra av dig till oss.

Eva Fallkvist Norén, mobiltelefon: xxx-xxxxxxx, e-post: c10evaf@student.his.se

Agneta Widell Johansson, mobiltelefon: xxx-xxxxxxx, e-post: a08agnwi@student.his.se

Skövde september 2011

Med vänlig hälsning

Eva Fallkvist Norén

Agneta Widell Johansson

## Bilaga 2

Till APL handledare på kommunens äldreboende

Yrkeskunskapen hos handledare i yrkesutbildningen inom Vård och omsorg är en viktig del av elevers utveckling till yrkeskunniga medarbetare. Vi är två yrkeslärarstudenter vid Högskolan i Skövde, som skriver ett examensarbete där syftet är att söka kunskap om handledares strategier vid bedömning av elever i Arbetsplatsförlagd utbildning och i Arbetsplatsförlagd lärande, i Omvårdnadsprogrammet och i Vård och omsorgsprogrammet.

Vi är intresserade av att få kunskap om vilka strategier Du som handledare använder dig av för att bedöma vilka kunskaper eleven har i förhållande till det som utbildningen kräver. Vi önskar därför intervjua Dig angående denna fråga.

För att denna studie ska bli möjlig hoppas vi på Ditt medgivande till en intervju. Intervjuerna önskas ske på din arbetsplats eller där Du anser bäst. Intervjuerna kommer att ske i enskilt rum med en av oss som intervjuar. Själva intervjun kommer att ta ca 45 – 60 minuter. Hanteringen av det inspelade materialet och det transkriberade materialet kommer att ske konfidentiellt och kommer inte att kunna härledas till personerna i intervjun. Materialet kommer endast att användas för studiens syfte. Du kan när som helst avbryta deltagandet i studien.

För att höra med Dig angående Ditt ställningstagande till deltagandet i denna studie, kommer vi att kontakta Dig under vecka 40 -41. Vid frågor angående studien så är Du välkommen att höra av dig till oss.

Eva Fallkvist Norén, mobiltelefon: xxx-xxxxxxx, e-post: c10evaf@student.his.se

Agneta Widell Johansson, mobiltelefon: xxx-xxxxxxx, e-post: a08agnwi@student.his.se

Skövde september 2011

Med vänlig hälsning

Eva Fallkvist Norén

Agneta Widell Johansson



## Bilaga 3

Till APL handledare på kommunens äldreboende

Yrkeskunskapen hos handledare i yrkesutbildningen inom Vård och omsorg är en viktig del av elevers utveckling till yrkeskunniga medarbetare. Vi är två yrkeslärarstudenter vid Högskolan i Skövde, som skriver ett examensarbete där syftet är att söka kunskap om handledares strategier vid bedömning av elever i Arbetsplatsförlagd utbildning och i Arbetsplatsförlagd lärande, i Omvårdnadsprogrammet och i Vård och omsorgsprogrammet.

Vi är intresserade av att få kunskap om vilka strategier Du som handledare använder dig av för att bedöma vilka kunskaper eleven har i förhållande till det som utbildningen kräver. Vi önskar därför att få ha Dig i **reserv** för intervju i denna fråga.

För att denna studie ska bli möjlig hoppas vi på Ditt medgivande till en intervju. Intervjuerna önskas ske på din arbetsplats eller där Du anser bäst. Intervjuerna kommer att ske i enskilt rum med en av oss som intervjuar. Själva intervjun kommer att ta ca 45 – 60 minuter. Hanteringen av det inspelade materialet och det transkriberade materialet kommer att ske konfidentiellt och kommer inte att kunna härledas till personerna i intervjun. Materialet kommer endast att användas för studiens syfte. Du kan när som helst avbryta deltagandet i studien.

För att höra med Dig angående Ditt ställningstagande till deltagandet i denna studie, kommer vi att kontakta Dig under vecka 40 – 41. Vid frågor angående studien så är Du välkommen att höra av dig till oss.

Eva Fallkvist Norén, mobiltelefon: xxx-xxxxxxx, e-post: c10evaf@student.his.se

Agneta Widell Johansson, mobiltelefon: xxx-xxxxxxx, e-post: a08agnwi@student.his.se

Skövde september 2011

Med vänlig hälsning

Eva Fallkvist Norén

Agneta Widell Johansson