



**HANDLEDARENS ROLL I  
ARBETSPLATSFÖRLAGT LÄRANDE**

**THE SUPERVISOR'S ROLE IN WORKPLACE-  
BASED LEARNING**

Kurs: PE530G  
Författare: Gunilla Alnelind  
Datum: Januari 2017  
Handledare: Anita Kjellström  
Examinator: Simon Ceder

## RESUMÉ

Arbetets art:	Examensarbete i pedagogik med inriktning mot yrkesutbildning G2E, grundnivå Högskolan Skövde
Titel:	Handledarens roll i arbetsplatsförlagt lärande
Sidantal:	22
Författare:	Gunilla Alnelind
Handledare:	Anita Kjellström
Datum:	Januari 2017
Nyckelord:	Handledning, bedömning, arbetsplatsförlagd lärande, kunskap.

Genom egen reflektion från tidigare yrkeserfarenhet som undersköterska samt via de arbetsplatsförlagda lärande besök jag genomfört som yrkeslärarstudent har jag noterat att det råder osäkerhet hos vissa handledare/undersköterskor runt de kunskapskrav som ska följas upp under elevens APL. Syftet med studien är att undersöka undersköterskans syn på sin handledarroll under elevens arbetsplatsförlagda lärande samt hur de följer upp elevens kunskapsutveckling. Studien har utgått ifrån den sociokulturella teorin och är en empirisk studie med en kvalitativ metod. Semistrukturerade intervjuer har utförts för att fånga samtalet mellan författaren och respondenterna. Resultatet visar att handledarna uppfattar sin roll som mycket positiv och ser handledarrollen som viktigt men de saknar tid för sitt uppdrag. Resultatet visar på en rad förhållanden som påverkar deras möjlighet att genomföra uppdraget på det sätt de önskar såsom tidsbristen men även osäkerheten kring hur elevens kunskapsutveckling ska följas upp utifrån Skolverkets kunskapskrav.

## ABSTRACT

Study: Bachelor Degree Project in Pedagogy G2E, University of Skövde  
Title: The Supervisor's Role in Workplace-Based Learning  
Number of pages: 22  
Author: Gunilla Alnelind  
Tutor: Anita Kjellström  
Date: January 2017  
Keywords: Tutorial, assessment, workplace-based learning, knowledge.

Through self-reflection from previous professional experience as an assistant nurse and through workplace-based learning visit as a student in vocational education, I have noted that there is an uncertainty in some tutor/assistant nurses around the knowledge requirements to be followed up during the student workplace-based learning. The purpose of the study is to investigate the assistant nurse's view of his/her own supervisor role in student's workplace-based learning and how they follow up the students' knowledge. The study has been based on the socio-cultural theory and an empirical study with a qualitative approach. Semi-structured interviews were conducted to capture the conversation between the author and the respondents. The result shows that the supervisor's perceive their role as very positive and they look at the supervisor's role as very important, but they feel they have no time for their mission. The results show a range of conditions that affect their ability to carry out the assignment in a manner they desire, such as the lack of time, but also the uncertainty about how students' knowledge should be monitored based on the Swedish National Agency's knowledge requirements.

## Innehållsförteckning

Resumé.....	2
Abstract .....	3
1 Bakgrund .....	2
2 Syfte och frågeställning .....	3
Relevanta frågeställningar: .....	3
3 Tidigare forskning .....	3
3.1 Arbetsplatsförlagt lärande .....	3
3.2 Bedömning .....	4
3.3Handledning .....	5
3.4 Yrkeskunskap .....	6
4 Teoretisk utgångspunkt.....	8
5 Metod .....	9
5.1 Metodval och urval .....	9
5.2 Analysmetod .....	10
5.3 Forskningsetiska aspekter .....	12
6 Resultatredovisning .....	13
6.1 Handledning .....	13
6.2 Framtida kollega.....	14
6.3 Kunskapsutveckling.....	15
7 Diskussion.....	18
7.1 Metoddiskussion .....	18
7.2 Resultatdiskussion.....	18
8 Slutsats.....	22
9 Referenser .....	23
Bilaga 1 .....	25
Bilaga 2 .....	26

## Lista på Figurer

Figur 1:	
Utvecklingszon.....	8
Figur 2:	
Innehållsanalys .....	10

# 1 BAKGRUND

I yrkesutbildning Vård- och omsorg ska eleven erbjudas minst femton veckors arbetsplatsförlagt lärande, APL. Det är av stor betydelse att skola och arbetsliv samverkar för att kvalitén på det arbetsplatsförlagda lärandet ska vara god. Det är enligt Skolverket (2011) en handledares uppgift att hjälpa eleven att utveckla en yrkesidentitet och yrkeskunskaper och handledaren blir således en viktig del i elevens socialisering på arbetsplatsen. Skolverket (2015) tydliggör även att skolan ska informera handledare om vilka kunskapskrav eleven ska arbeta mot under sin APL. Under elevens APL behöver läraren få regelbunden information från handledaren kring elevens kunskapsutveckling. För att göra det möjligt måste arbetsplatsen enligt Skolverket (2015) erbjuda utbildade undersköterskor som handledare som besitter goda yrkeskunskaper med erfarenhet i yrket samt med god lämplighet.

Jag har utifrån egen reflektion från tidigare yrkeserfarenhet som undersköterska samt via de APL besök jag genomfört som yrkeslärarstudent, reflekterat kring om det råder osäkerhet eller inte hos handledare/undersköterskor runt de kunskapskrav som ska följas upp under elevens APL. Via egna erfarenheter i yrkesrollen som undersköterska så anpassas eleven in i avdelningens rutiner så fort som möjligt för att på så vis bli en del av arbetsgruppen. Det är en del i elevens lärande att utveckla en yrkesidentitet under sin utbildning så visst ska de ingå i ett arbetslag. Det jag dock upplevt från tidigare erfarenheter är att de kunskapskrav som elevens lärande ska utgå ifrån oftast först diskuteras när det är aktuellt för yrkesläraren att komma på APL besök. Under detta besök så genomförs ett trepartssamtal tillsammans med elev, handledare och yrkeslärare som blir till ett underlag för läraren inför bedömning i utbildningen. Hur följs då elevens kunskapsutveckling upp? Genom handledarens yrkesvana eller efter GY11:s (2016) kunskapskrav? Båda delar? Känner handledarna sig trygga i sitt uppdrag och finns en tydlighet i vilka prestationer i elevens lärande som ska tillhandahållas yrkesläraren?

För att få en tydlig likvärdig bedömningsgrund måste alla inblandade parter såsom elev, lärare och handledare ha en gemensam förståelse för kunskapskraven som anges i ämnesplanen menar Skolverket (2012). Handledaren ska i APL ge elever ett praktiskt yrkeslärande och följa elevens utveckling. Elevens prestationer ska i sin tur dokumenteras av handledare som sedan delges yrkesläraren. Det formativa underlaget använder yrkesläraren i sin bedömning inför den summativa betygsättningen i utbildningen. Jag ville med utgångspunkt från detta studera förhållanden kring hur elevens kunskapsutveckling följs upp under APL samt undersöka hur undersköterskan ser på sin handledarroll. Undersökningen har begränsats till en liten ort i Sverige i två olika Vård och omsorgsboende med undersköterskor som har handledarutbildning med minst fem års yrkeslivserfarenhet.

## 2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING

Syftet med studien är att ta reda på undersköterskans syn på sin handledarroll under elevers arbetsplatsförlagda lärande samt hur handledare följer upp elevers kunskapsutveckling utifrån Skolverkets kunskapskrav.

RELEVANTA FRÅGESTÄLLNINGAR:

Hur upplever handledare sin roll?

Hur stöttar och vägleder handledare elevers kunskapsutveckling under APL?

## 3 TIDIGARE FORSKNING

Följande kapitel tar upp tidigare forskning inom studiens område men författaren kopplar även forskningsresultatet till aktuella styrdokument så som texter från Skolverket.

### 3.1 ARBETSPLATSFÖRLAGT LÄRANDE

Enligt Skolverket (2016) ska APL, arbetsplatsförlagt lärande, erbjudas minst femton veckor på alla gymnasieskolors nationella yrkesprogram. De kunskaperna som eleverna får med sig både från skola och APL ska leda till anställning och användas i yrket menar Skolverket. Skolverket (2016) tydliggör i examensmålen för Vård- och omsorgselever att eleven under sin utbildning ska utveckla kunskap och färdighet i områden som vård och omvårdnad men även funktionsnedsättning, hälsa och ohälsa. Examensmålen för Vård- och omsorgselever (2011) beskriver att APL ska ge elever yrkeskunskaper, utveckla yrkesidentitet samt låta eleven bli en del av yrkesgemenskapen på en arbetsplats. Handledare som finns på det arbetsplatsförlagda lärandet där eleven blir placerad måste enligt Skolverket (2012) ha flera års erfarenhet i olika områden inom vården såsom sjukhus, äldreomsorg och funktionsnedsättning för att vägleda eleven in i en yrkesidentitet. Skolverket tydliggör att det är yrkesläraren som är myndighetsutövare som bedömer och sätter betyg men för att eleven ska lära sig yrkeskulturen behövs en realistisk miljö. Det är i denna miljön som handledaren är yrkesverksam och som bidrar med information kring elevens kunskapsutvecklande lärande under APL till yrkesläraren/myndighetsutövaren.

### 3.2 BEDÖMNING

Henning Loeb & Korp (2014) beskriver att bedömning av elevers kunskaper måste stödjas på så säkra underlag som möjligt, vilket är mer komplext på APL än i skolan. De menar att det är yrkesläraren som är ansvarig för bedömning och betygssättning. Läraren som är myndighetsutövaren ska se till att det är elevens kursmål som bedöms. Vidare beskrivs att det är handledaren som skapar balans mellan att eleven lär sig yrkeskulturen på APL samt blir en aktiv social medarbetare som kan visa sina yrkeskunskaper. Här frågar sig Henning Loeb & Korp på vilka grunder bedömning och betygssättning på yrkeskunskaper synliggörs. Henning Loeb & Korp beskriver att i studier som tidigare gjorts så uppfattar elever handledarens kunskaper som bristfälliga gällande *vad* som skulle läras ut på APL. Skolverket (2012) säger att en likvärdig bedömningsgrund sker då alla inblandade parter så som elev, lärare och handledare har en gemensam förståelse för kunskapskraven som anges i ämnesplanen. Först då kan elevers olika prestationer bedömas likvärdigt.

Det finns forskning gjord kring bedömning i yrkeskunnande vid APL där Lindström (2016) fokuserar på yrkeskunnande inom Vård- och omsorg. Lindström beskriver hur elever lär sig utvecklas på arbetsplatser tillsammans med äldre mer kvalificerade kollegor genom så kallad lärlingslära, där eleven blir lärlingen. Här nämns den sociokulturella teorin som betonar att elever lär via ett aktivt deltagande i specifika sammanhang där de sociala aspekterna synliggörs via praktisk inläring tillsammans med en mästare. Inom Vård- och omsorg finns dock inte något mästarprov utan grunden läggs via teoretisk kunskap i skolan för att sedan låta eleven praktiskt utveckla sina kunskaper under APL i ett arbetslag. I forskningen beskrivs av Lindström (2016) begrepp som summativ och formativ bedömning. Undervisningen ska förbättras sett utifrån resultat genom ett formativt utvecklat lärande för elever. Vid slutet av aktuell utbildning ska det leda till ett summativt betyg. Vidare beskriver Lindström (2016) att den uppföljning som sker under elevers APL kan ses som en formativ och summativ bedömning. Den formativa bedömning förekommer vid de trepartssamtal som sker tillsammans med elev, yrkeslärare och handledare för att följa upp elevers kunskapsutveckling under APL perioden. Här ska handledaren bidra med underlag till yrkesläraren på elevers prestationer som blir en summativ bedömning som vidare leder till ett betyg i slutet av kursen enligt Lindström (2016). Elever upplevde dock enligt Lindström att APL prestationer inte påverkade bedömningen nämnvärt i de olika kurser som utförts. Önskan var att elevers kunskapsutveckling i arbetslivet borde värdesättas högre inför den summativa bedömningen då betyg i yrkesämnen sätts.

Ser man till forskning gjord av Jönsson (2011) som menar att i bedömningen på vilken kunskap elever ska få med sig måste det finnas tydliga mål att sträva mot. Bedömningen i sig handlar om att som lärare se var eleven befinner sig i förhållande till ett mål, samt hur vi hjälper eleven dit. Det är viktigt att lärandet inte bara ger svar på vad eleven kan utan även att eleven har en förståelse för varför och hur kunskapen ska användas. För att på ett tydligt sätt kommunicera förväntningar på elever och vilka deras mål och kriterier är, ligger utmaningen som lärare i att eleverna ska känna en öppenhet inför vad det är som förväntas av dem menar

Jönsson. Eleven behöver stöd och hjälp från skolan att få självförtroende att lyckas. Att ge yrkes elever möjligheter att se sina förväntade mål tydligt och att de kan försättas i handlingar är dessutom viktigt. Det är inte bara läraren utan även eleven som ska se sina prestationer. Att förtydliga med hjälp av konkreta exempel vilken kunskap som eleven förväntas ha så skapar det trygghet i lärandet. För att få en hållbar undervisning visar Jönssons (2011) forskning på att eleven måste tydligt veta *vad* man ska lära sig, på vilket sätt alltså *hur* samt *varför* kunskap är viktig.

### 3.3 HANDLEDNING

Med professionell handledning i ett pedagogiskt sammanhang utvecklas individen och handledningen blir betydelsefull menar Tveiten (2014). När handledningen är kompetent och handledaren vet vad, hur och varför man utför sin handledning blir den professionell, annars är risk att den blir slumpmässig. Handledarens roll blir att finnas som hjälp och stöd till eleven för att kunna växa och utvecklas i sin yrkesroll. Inlärningsprocessen stöds då av en professionell. För att handledare ska kunna bedöma elevers kunskapsutveckling är det av stor vikt att man kan göra det mot uppsatta mål och kunskapskrav. Här menar Tveiten (2014) att det är en komplex roll handledare sitter på där yrkes- och etisk kompetens blir väsentliga delar i uppdraget. Genom handledning kan man synliggöra handledarens tysta kunskap med hjälp av verkliga situationer och reflektioner. Tveiten fortsätter med att handledningen som eleven får bör vara rak och tydlig där kommunikation blir betydelsefull för att kunna diskutera kunskapsutveckling hos eleven. Att skapa förtroende mellan handledare och elev så att trygghet skapas är en förutsättning. Tveiten talar om grupphandledning och individuell handling där eleverna bland annat är vårdpersonal under utbildning. Dialogen mellan handledare och eleven är av en ledande roll med innehåll som kommunikation, etik, lärande och kunskap om handledning. Vidare menar Tveiten (2014) att kommunikation där handledare ställer frågor till eleven skapar möjlighet till reflektion över elevens kunskap. Det i sin tur leder vidare till nya frågor och svar som leder till utveckling av kompetens.

Enligt Lindström (2016) anser elever att den återkoppling som gavs under APL från handledare på deras yrkeskunskande var bristfällig. Eleverna ansåg inte att den feedback de fått till sig var tydlig samt att den ibland helt uteblev. Vid trepartssamtal ansåg eleverna sig som passiva mottagare tillsammans med lärare och handledare då återkoppling gavs. Informationen som tilldelades angående deras yrkeskunskande gav dem inte tillräckligt stöd för progression.

Det kan man även se utifrån Köpsén (2014) som menar att handledningen som sker på arbetsplatser är bristfälliga och kan bero på att handledarna har för undermåliga kunskaper i den pedagogiska processen. Tveiten (2014) tydliggör också att handledning blir en betydelsefull, professionell assistans till eleven om det sker i ett pedagogiskt sammanhang. Enligt Köpsén (2014) är hantverkstradition (lärlingsmodellen) samt handling och reflektion de handledarmodeller som idag används. I hantverkstraditionen är det vanligt att en lärling utvecklar sina yrkeskunskaper tillsammans med en mästare. Mästaren besitter mycket tyst



kunskap som lärlingen genom att observera och genom att själv ta efter mästarens instruktioner lär sig yrkeskunskaper.

Enligt Lundgren & von Schantz Lundgren (2012) så är tyst kunskap ett sätt att visa sina yrkeskunskaper. Genom att handledaren berättar, ställer frågor samt att visar eleven sin yrkeskompetens får eleven möjlighet att få förståelse för sitt yrkesval. Handledaren låter eleven öva, reflektera och genomföra arbetsmoment om och om igen för att utveckla en känsla för din yrkesprofession. Den tysta kunskapen blir således ett viktigt komplement till den formella kunskapen. Gällande handledning och reflektion så ses den som återspeglning, att kunna analysera och reflektera över ett resultat. I handledning och reflektionsmodellen är det viktigt enligt Köpsén (2014) att handledaren håller tillbaka sina yrkeskunskaper och ser till att den som handleds, eleven själv, kommer fram till och får förståelse för sin kunskap. Att eleven möts där eleven befinner sig så att handledaren kan lyfta och motivera via kommunikation och reflektion blir en viktig faktor.

### 3.4 YRKESKUNSKAP

Kunskap kan beskrivas ur flera aspekter enligt Henning Loeb & Korp (2012) och uttrycks genom bland annat kommunikation samt genom hur en uppgift hanteras. Kunskap i ett yrke måste kunna beskrivas men även synliggöras så att man förstår varför kunskapen är viktig. Kunskap på en arbetsplats utvecklas enligt Henning Loeb & Korp via deltagande och att man får pröva sin kunskap i gemenskap med anställda i yrket. Här ges möjligheter att öva och visa sina kunskaper i olika situationer. Kunskapen som eleven tillgodogör sig på en arbetsplats diskuterar man även tillsammans med lärare, elev samt handledare för att synliggöra olika kunskapsformer. Här menar Henning Loeb & Korp (2012) att det handlar om kunskap *som* handling och kunskap *i* handling. Kunskap *som* handling är att man utför praktiska handlingar i olika situationer. Kunskap *i* handling betyder att eleven kan beskriva *varför* arbetsuppgifter ska göras på specifika sätt, ett sätt att visa att man förstår.

Enligt Köpsén (2014) finns framför allt tre kunskapsformer att använda sig av som beskrivs som:

- Påståendekunskap, en teoretiska faktakunskap man förfogar över, hur något förhåller sig, att man vet hur något är.
- Färdighetskunskap, den praktiska kunskapen den man har, att man vet hur något utförs och på vilket sätt.
- Förtrogenhetskunskap, som handlar också om praktisk kunskap, men även om att man använder sig av sitt goda omdöme i olika situationer, yrkeslivserfarenhet. Förtrogenhetskunskap kallas även ”den tysta kunskapen”.

Den kunskap elever införskaffar sig under sin utbildning sker både i skolan samt under sin APL. I skolan beskriver Henning Loeb & Korp (2012) att undervisningen sker via ett bestämt innehåll som ska leda till ett resultat genom teoretiska prov, muntliga bedömningar och praktiska övningar och på så vis bedöma elevens kunskapsutveckling. Utmaningen i APL blir att planera och iaktta elevens utveckling. Här menar Henning Loeb & Korp att arbetsplatsens kultur spelar stor roll. Här nämns vikten av kommunikation och hur den sker. Initiativförmåga, hur man förhåller sig till bemötande och etiskt förhållningssätt utifrån arbetsplatsens kultur. Här blir det mer komplext för eleven att visa sin kunskap.

Enligt Skolverket (2016) ska undervisningen i ämnet Vård- och omsorg låta elever utveckla kunskaper i nära kontakt med vårdtagare på ett yrkesprofessionellt förhållningssätt. Eleven ska ges möjlighet att lära sig ett empatiskt förhållningssätt och att arbeta bland annat hälsofrämjande, etiskt, estetiskt och ergonomiskt. Eleven ska utveckla förmågor att kunna utvärdera vård och omsorgsuppgifter samt ta ansvar för patienter och brukare. Eleven ska enligt kunskapskraven utföra dessa uppgifter i samråd med handledare eller för en högre bedömningsnivå, efter samråd med handledaren. Examensmålen ska utvecklas både i skolförlagd utbildning och under elevens APL. Vård- och omsorgsutbildningen är kopplad till VO-College (2016) som är en garanti för nära koppling mellan utbildare och arbetsliv. Utbildningen ska vara aktuell och anpassad till dagens behov på arbetsmarknaden. VO-College i sin tur har utformat bedömningsmaterial som eleven har med sig ut på sin APL. Dessa bedömningsmaterial utgår från Skolverkets kunskapskrav (2016) i de aktuella kurser som eleven gör under sin APL. Ett exempel på ett kunskapskrav från VO-College är att ”Eleven anpassar sin kommunikation till mottagaren och samarbetar med andra. Beskriv hur och varför.” (2016, s.2). I kunskapskraven från Skolverket så beskrivs att ”Eleven anpassar med viss säkerhet sin kommunikation till mottagaren och samarbetar med andra.” (2016, s.3)

## 4 TEORETISK UTGÅNGSPUNKT

Utifrån det praktiska lärandet som sker på ett arbetsplatsförlagt lärande har studien utgått från det sociokulturella perspektivet som grundar sig på människans förmågor så som det intellektuella, fysiska och sociala enligt Säljö (2015). Författaren har valt att fokusera på den sociala förmågan i uppsatsen. Den sociala förmågan visar sig bland annat genom kommunikation och samspel mellan människor. Säljö menar att kunskap blir meningsfull när människor lär sig genom att delta i praktiska och kommunikativa samspel.

Säljö (2000) beskriver även att om lärandet ska utvecklas hos en individ måste ett egenansvar finnas, att ta till sig det som sker socialt på exempelvis en arbetsplats. Man tar till sig lärandet och konstruerar det till sin kunskap. Säljö beskriver även ett centralt begrepp i den sociokulturella teorin som är den proximala utvecklingszonen. Den filosofiska synen härstammar från L.S Vygotskij som definierade begreppet. Det beskriver avståndet mellan den egna kunskapen och den kunskapen man kan nå med hjälp av någon mer erfaren i ett specifikt område. En formulering av begreppet är *scaffolding*, som översatt betyder att ge stöd. Scaffolding är det engelska uttrycket för *kommunikativa stöttor* som innebär att personen med erfarenhet ser till att det finns väl förankrade vägräcken att stötta sig mot under utvecklingsfasen. Genom att dela upp lärandet i olika mindre mål där eleven får utrymme att reflektera och utveckla sina förmågor via kommunikation menar Säljö att man för kunskapen vidare på vägen tillsammans med en mer erfaren yrkesutövare. Här handleds eleven framåt mot sina mål med hjälp av kommunikation, övervakning och korrigerande som leder till effektiva lärsituationer. I början kan läraren behöva stötta eleven med mycket hjälp och därefter när eleven utvecklats och tar mer egna initiativ minskar stödet. Säljö beskriver utvecklingszonen i figuren nedan.



Figur 1: Utvecklingszon (Säljö, 2000).

Säljö (2000) beskriver grundtanken i den sociokulturella teorin att resurser skapas och förs vidare via kommunikation. Säljö talar om redskap som nyckelbegrepp för att förstå mänskligt lärande där språket blir det viktigaste. Genom språket skapas möjligheter att kommunicera men även att kunna organisera sig. Säljö menar att kunskap är något man utvecklar i gemensamma aktiviteter.

# 5 METOD

## 5.1 METODVAL OCH URVAL

Författaren har genomfört en empirisk studie med en kvalitativ metod. Enligt Olsson & Sörensen (2011) är syftet med en kvalitativ metod att man vill karaktärisera något, genom intervjuer vill man söka kännedom om olika mönster och att gestalta något. Fem semistrukturerade intervjuer har genomförts som spelats in via Iphone samt antecknats på plats. Att författaren valt en kvalitativ metod var för att fånga ett samtal samt som Ahrne & Svensson (2011) beskriver ”att fånga verkligheten där ute”, alltså inget givet resultat var ämnat att uppnås. En stor fördel med intervjuer enligt Bell (2007) är flexibiliteten, följdfrågor kan dyka upp och på så vis kan svaren bli mer utvecklade. Å andra sidan kan intervjuer ta lång tid enligt Bell så därav har författaren begränsat antalet respondenter som ska intervjuas till fem stycken. Målet med semistrukturerade intervjuer var att försöka nå fram till deltagarnas uppfattningar kring synen på sin handledarroll samt hur de stöttar elevers kunskapsutveckling på APL. Enligt Ahrne & Svensson (2011) kan man via kvalitativa metoder få fram värden av mänskliga upplevelser och erfarenheter. Enkäter i en kvantitativ undersökning är mer övergripande men kräver en betydligt större insamling av data och hade troligen inte fångat det djup som önskades få fram.

Enligt Ahrne & Svensson (2011) är syftet med intervjuer att få kunskap om intervjupersonernas värld. Det är således viktigt att informera om undersökningens syfte innan intervjuerna genomförs. Via mail och telefon har kontakt med två enhetschefer på två olika äldreboende i en liten kommun i Sverige tagits och information om studien givits. Önskemål om att få intervju utbildade undersköterskor med minst fem års erfarenhet i yrket som även var handledarutbildade införlivades. De fem handledare/undersköterskor som utsågs att delta i undersökningen var från två äldreboende i kommunen. Då enhetscheferna på de respektive äldreboenden saknade mailadresser till respondenterna så kontaktades handledarna per telefon.

Att författaren valde fem stycken respondenter med just vald bakgrund var för att undersöka om synen kring handledarrollen skiljer sig åt trots likvärdiga grundförutsättningar genom att respondenterna både hade yrkeserfarenhet samt handledarutbildning.

Forskningsetiska aspekter har tagits i akt och informerats till deltagande respondenter samt enhetschefer. Intervjuer som genomförts har spelats in på Iphone och utförts på handledarens arbetsplats och då i ett enskilt rum.

## 5.2 ANALYSMETOD

Efter att data insamlats via intervjuer så transkriberades materialet till ett empiriskt material. Enligt Ahrne & Svensson (2011) så är det den transkriberade texten som ska analyseras.

En kvalitativ analys av metod har valts via en innehållsanalys dvs. det som sägs av respondenterna. Enligt Nyberg & Tidström (2012) är det att mängden material man har, reduceras till att man får enskilda uttalande. Analysen innebär en indelning av en text i meningsbärande enheter efter att man funnit de övergripande grupperna som sedan analyserats i undergrupper. Ur innehållsanalysen styrks de olika grupperna till valda huvudkategorier att använda som huvudrubriker i resultatet som blir grund till att besvara studiens forskningsfrågor som är:

- Hur upplever handledare sin roll
- Hur stöttar och vägleder handledaren elevens kunskapsutveckling under APL

Även då det är ett flexibelt arbetssätt att analysera det empiriska materialet finns kritik angående det tillvägagångssätt enligt Nyberg & Tidström (2012). Författarna menar att metoden kan uppfattas som för enkel och inte tillräckligt djup, därför är det viktigt att beskriva tydligt hur innehållsanalysen är gjord. Jag beskriver modellen innehållsanalys i figur 2.

<b>Meningsbärande enhet.</b>	<b>Kondenserad meningsenhet</b>	<b>Kod</b>	<b>Huvudkategori</b>
Har lång erfarenhet cirka 42 år som undersköterska och även som handledare lika länge och känner mig trygg, ett intressant och roligt arbete	42 år som undersköterska och handledare. Trygg och upplever rollen positiv	Erfarenhet	Handledning
Bemötande, respekt och noggrannhet hos eleven, att man utför arbetsuppgifter på ett värdigt sätt samt med framtida kollega	Bemötande, noggrann och framtida kollega	Bemötande och anställningsbar	Framtida kollega
Dels utifrån elevens mål från skolan men även hur mycket de efterhand klarar av i det dagliga arbetet på avdelningen ihop med vårdtagare men även kollegor	Utifrån skolans mål och hur eleven fungerar i gruppen	Kunskapskrav och social kompetens	Kunskapsutveckling

Figur 2: Innehållsanalys (Nyberg & Tidström, 2012).

För att få fram innehållsanalysen har författaren transkriberat ner intervjuerna och därefter delat in texten i olika meningsenheter. Här ur letades olika meningsenheter fram som ansågs ha likvärdig grundbetydelse och sammanställde sedan dessa. Här ur mynnade text att placera under meningsbärande enhet så som ”Har lång erfarenhet cirka 42 år som undersköterska och även som handledare lika länge och känner mig trygg, ett intressant och roligt arbete”. Här efter sammanställdes de meningsbärande enheterna till kondenserad text utan att förlora innebörden. Olsson & Sörensen (2011) beskriver kondenserad text som meningar intervjupersonerna sagt som sedan formuleras mer koncist. Intervjuerna lästes igenom ett flertal tillfällen för att vara säkra på att inget innehåll gått förlorat. Därefter sorterades koderna med liknande beskrivningar till huvudkategorier.

Trovärdighet eller reliabilitet mäter enligt Bell (2007) i vilken utsträckning ett tillvägagångssätt ger resultat. Begrepp som trovärdighet eller reliabilitet som används i en kvalitativ undersökning blir hur tillförlitlig en mätning är oberoende av vad som mäts. Giltighet eller validitet är mer komplicerat begrepp menar Bell och som beskriver det som ett avtal. Författarens studie undersöker det man har för avsikt att undersöka samt att syftet i studien nås med hjälp av en fungerande metod. Förankring i studien har gjorts med hjälp av tidigare forskning som redogjorts för.

Genom användning av citat från respondenterna så visas läsaren att det empiriska materialet baseras utifrån analys menar Nyrberg & Tidström (2012). Författaren har formulerade frågeställningar som är förankrade mot studiens bakgrund samt tidigare forskning. Ett sätt att visa att analysen håller sig nära källorna är genom att visa på citat. Då endast fem respondenter intervjuades i en liten kommun på två äldreboenden så kan man inte säkerställa resultatets generalisering. I intervjuerna så gavs möjligheten till egna åsikter hos respondenterna och då frågorna ställdes i samma kommun kan respondenterna vara påverkade av yrkeskulturen i kommunen. Svaren respondenterna gav var således ofta väldigt lika under mina intervjuer vilket ger en hög reliabel menar Bell (2007). Om intervjuerna inkluderat fler respondenter från olika kommuner kan hända att resultatet blivit mer varierat.

### 5.3 FORSKNINGSETISKA ASPEKTER

För att säkerställa att inte någon i studien kommer till skada på något sätt är det viktigt enligt Bell (2007) att man följer etiska regler. Man måste vara tydlig med den information och den överenskommelse man har med personer som ska ingå i en studie eller forskning. Arbetet med intervjuerna har noggrant tagit hänsyn till de forskningsetiska arbetsprinciperna enligt de Vetenskapliga rådets etiska riktlinjer (2002). I de Vetenskapliga rådets etiska riktlinjer finns det fyra forsknings principer att ta hänsyn till vilka är:

- Forskaren ska informera de berörda om den aktuella uppgiftens syfte.
- Deltagare i undersökningen har rätt att själva bestämma över sin medverkan.
- De personer som ingår i undersökningen ska ges största möjliga konfidentialitet och de ska få förbli anonyma så att obehöriga inte kan ta del av personuppgifter hos berörda parter.
- Enskilda personers uppgifter som samlats in får endast användas för forskningens ändamål.

De handledare som ingått i studien har frivilligt ställt upp och de har fått information om att de avgör själva om och när de skulle vilja avbryta sin medverkan. Det yttersta ansvaret i studien har forskaren att se till att forskningen är moraliskt acceptabel samt av god kvalitet men även att studien följer de fyra forsknings principerna menar Vetenskapsrådet (2002).

## 6 RESULTATREDOVISNING

I studiens analys framkom tre huvudrubriker med underrubriker utifrån de handledarintervjuer som utförts. Syftet var att ta reda på undersköterskans syn på sin handledarroll under elevers APL samt hur man följer upp elevers kunskapsutveckling. Huvudrubrikerna är handledning, framtida kollega samt kunskapsutveckling (se figur 2). Då elevens kunskapsutveckling sker tillsammans med en yrkeskunnig handledare har studien utgått ifrån den sociokulturella teorin.

### 6.1 HANDLEDNING

Handledning har delats in i två underrubriker och här talar respondenterna om hur de växer i sin roll som handledare och att de även arbetar kollegialt.

#### Yrkeserfarenhet

Studien visar på att det är en variation på antal år som respondenterna arbetat som undersköterskor respektive handledare. Erfarenheten sträcker sig från trettiofyra år till tio år som undersköterska och som handledare från trettiofyra år till tre år. Erfarenheten gör att de undersköterskorna med lång erfarenhet tar handledningen med ro och upplever sig ha en klar bild för vad elever behöver kunna för att arbeta inom vårddyrket. En av respondenterna beskrev erfarenheten som att ”det är inte alltid lätt att bemöta elever, så är man lite äldre och har erfarenhet även privat av ungdomar så känner man sig tryggare i sin handledarroll”. En av respondenterna uttryckte att vid osäkerhet kring sitt uppdrag tog man hjälp av mer erfarna handledare för att få stöd och hjälp med eleverna. Undersökningen visade att undersköterskorna kände tryggheten i att alltid ha möjlighet att kontakta yrkeslärarna vid frågor angående elevernas APL.

#### Handledarroll

Det som framkom i undersökningen om hur respondenterna såg på sin handledarroll var att samtliga var överens om att det var ett intressant uppdrag. Handledarrollen är uppfriskande och lärorik och med erfarenhet så ökar känslan av trygghet i sitt uppdrag beskriver undersköterskorna. En av respondenterna beskrev rollen som ”svår ibland att lära ut, då framför allt gymnasieelever”. Handledarna beskrev sin roll som fylld med glädje i att träffa nya människor och att få delge sin kunskap på ett positivt sätt. ”Det är bland det roligaste som finns att vara handledare, det är ansvarsfullt och jag får förmedla min kunskap och entusiasm till en annan människa så att de vill fortsätta att utbilda sig till undersköterska”.



Studien visade att samtliga handledare önskade få mer tid till sitt uppdrag. Det framkom i intervju svaren att handledarna få ta sig tid under dagen till sitt handledaruppdrag samt att kollegorna får ställa upp och göra delar av handledarens ordinarie arbetsuppgifter. Det kollegiala samarbetet var av stor betydelse då någon extra tid av cheferna inte tillsattes för handledaruppdraget. Som en handledare uttryckte sig att ”man får ta tillvara tillfällena under dagen”. All personal på avdelningen hjälps åt både med att handleda elever och att ställa upp med dagliga arbetsuppgifter så att huvudhandledaren och eleven får stunder att kommunicera elevens utbildning. Det är viktigt påpekades av handledarna att ”saker måste få ta tid”, att ”eleven kan ju inte kunna allt på en gång”. Här framkom också vikten av reflektion, att få tid till att prata om vad som gått bra respektive dåligt under dagen. Resultatet visade att alla respondenterna hade önskat mer specifik extratid av sina chefer bara för sitt handledaruppdrag tillsammans med elev. Den extra tiden som efterfrågades syftar till att handledaren och eleven i lugn och ro ska kunna samtala kring hur och på vilket sätt de specifika kunskapskraven ska uppnås under APL perioden. Om de skulle få extra handledartid behöver de inte känna stress över att de stjälar tid från sina kollegor men även undvika känslan av att de lämnar kollegorna i sticket med ökad arbetsbelastning. Ambitionerna med sin handledarroll var att skapa en positiv syn på yrket så att eleverna verkligen får känna att det är ett intressant arbete att vara undersköterska. Undersökningen visade även att det var viktigt att lära ut så mycket som möjligt av sin yrkeskunskap som handledare så att eleven förhoppningsvis skulle bli en framtida kollega.

## 6.2 FRAMTIDA KOLLEGA

Det som handledare ansåg viktigt att elever får med sig från sin APL var att som handledare ge så mycket kunskap som möjligt för att kunna se eleverna som framtida kollegor. Från intervjuerna mynnade tre underrubriker: bemötande, anställningsbarhet och initiativförmåga som respondenterna ansåg som de viktigaste kunskaperna elever ska få med sig från sin APL.

### Bemötande

Det som blev tydligast i studiens resultat var att bemötandet hos eleven var det som vägde tyngst som kunskapsutvecklande. Att eleven arbetar etiskt och lär sig vad som är rätt och fel. En av handledarna uttryckte att ”respekt och artighet mot vårdtagare och anhöriga är det som väger tyngst, resten kommer hur man gör”. Trevliga och social var ord som återkom i undersökningen. En handledares svar var ”om eleven bara står med armarna i kors och ser uttråkad ut känner man att det kan bli svårt som handledare men att man får försöka förklara och motivera för eleven”, det är väldigt viktigt menar handledarna att eleven har ett vårdat språk och visar intresse för kommunikation.

## Anställningsbarhet

De framkom under intervjuerna att handledarna försökte ge eleven så mycket av deras kunskap som möjligt och att förmedla en glädje i arbetet. Önskan är enligt handledarna att eleverna ska bli en framtida kollega till dem. Handledarna vill forma in eleverna så att de arbetar på ett så önskvärt vis som möjligt för att fungera på deras avdelning. En handledare beskrev det som ”man får visa lite i taget och låta eleven se att arbetet innebär så mycket mer än bara hygienarbete”. Konsten enligt handledarna var att beskriva bredden i yrket utan att det blir för mycket information för eleven på en gång. Ett svar som var genomgående var vikten av att eleven kommer i tid. En handledare beskrev att ”vi har haft elever som är jätteduktiga men kan de inte hålla tider kan vi inte godkänna dem”. De elever som lyckas ”bli en i arbetsgruppen” som en handledare beskrev det är att elever då ofta blir tillfrågade att söka som timvikarie på sin APL plats. ”Då känns det som man klarat sitt uppdrag på ett bra sätt” menar en handledare.

## Initiativförmåga

Här framkom att handledarna ansåg att initiativförmåga var något de sökte hos eleverna. En av respondenterna uttryckte sig att ”se vad som behövs göras på avdelningen är en otroligt viktig förmåga”. Att själva våga gå fram och kommunicera med vårdtagarna visar på ett genuint intresse menar handledarna. Vidare beskrev en handledare att ”det gäller att vi ger eleverna så mycket kött på benen så att de vågar ta för sig” för att känna sig trygga på sin APL. Något som framkom i studien var även att artighet och social kompetens hos eleverna var förmågor handledarna tittade mycket på. En av respondenterna beskrev att ”de elever som ser vad som behöver göras är ofta artiga och sociala som personer”.

## 6.3 KUNSKAPSUTVECKLING

I undersökningen så tillfrågades respondenterna hur de stöttar elevers kunskapsutveckling. Tre undergrupper formades där kunskapskrav, personlighet samt tyst kunskap var viktiga delar i hur handledarna följer upp elever under deras APL period.

### Kunskapskrav

Handledarna ansåg att målen som de använde som uttryck för kunskapskrav var generellt skrivna på ett språk som var svårtolkade. En handledare uttryckte sig att ”målen är otydliga och för akademiskt skrivna, jag vill ha enklare förklaringar”, endast en handledare uttryckte sig att ”målen känns tydliga och klara”. I studien framkom att handledarna använde sig av kunskapskraven som eleven har med sig för att kunna bocka av uppgifter inför det trepartssamtal som sker tillsammans med elevens lärare mitt i APL perioden. ”Det är min uppgift som handledare att hjälpa eleven nå målen de har under sin APL” sa en av

respondenterna. Här uttrycktes av samma respondent att via sin utbildning ansåg sig handledaren fått till sig goda kunskaper om hur eleven skulle bedömas och såg inga svårigheter i det uppdraget. En annan av respondenterna hade en annan åsikt och såg kunskapskraven som svåra, ”jag önskar man kunde få en checklista på moment som ingår i målen, mer specifika förslag”, ”det känns svårt att veta hur eleven ska arbeta exempelvis etiskt”. En önskan av handledaren var att en kontakt från elevens lärare i början av APL perioden gjordes där målen beskrevs på ett mer tydligt vis. Handledaren tillade ”fast man kan ju alltid ringa läraren och rådfråga också”. I intervjuerna framkom även att samtliga respondenter tog hjälp av sina kollegor hur elevens mål tolkas om osäkerhet kring vilken information som skulle delges yrkesläraren i samband med trepartssamtal.

### Personlighet

Handledarna ansåg att elevens agerande mot vårdtagare, anhöriga och personal spelar stor roll i hur eleven bedöms. Det är viktigt att eleverna har en positiv inställning och inte smiter undan och ”står med armarna i kors” utan är glad och frågvis. Viljan och intresse för att vara på sin APL ansågs som mycket viktigt. Här pratade även handledarna om hur viktigt det var att de själva föregår med gott exempel med en positivitet till att ha en elev. Att visa intresse och vara ett föredöme hur man ska vara som person i sin undersköterskeroll var delar som studien visade på. En handledare återkom vid flertal tillfällen att ”passa tider och att man kan lita på eleven är jätteviktigt i utbildningen”. En av handledarna uttryckte att ”alla passar inte för yrket” och att ”vill man som elev inte samtala med vårdtagarna blir det svårt att bedöma kommunikationen”. Det som framkom som tydligast i undersökningen var att de elever som hade en social förmåga och tog mycket egna initiativ ansågs besitta viktiga egenskaper och gjorde det lättare för handledarna att bedöma eleven. Återkopplingen varför just dessa förmågor ansågs som viktiga tog handledarna ofta upp med eleverna, framför allt inför de trepartssamtal som sker i mitten av APL perioden visade undersökningen.

### Tyst kunskap

Förtrogenhetskunskap, den tysta kunskapen blev en röd tråd i undersökningen gällande hur handledarna stöttar elevers kunskapsutveckling. Genom att låta eleverna framför allt i början på sin APL bara gå med och titta ansåg handledarna att eleven lärde sig mycket på. Här gavs chansen att låta eleven fråga mycket varför och hur man utför olika arbetsmoment. På så vis menade handledarna att de kunde bedöma lämpligheten för yrket, ”man får liksom en känsla ganska tidigt om de har fallenhet för yrket”. Ibland ansåg handledarna att frågor elever ställer kan vara svåra att svara på som varför man agerar som man gör i vissa situationer, ”man bara vet hur man ska göra, därför är det bra om eleven får se och lära”. Studien visar på att kommunikation mellan elev och handledare är så viktig. ”Genom att titta på mig och sen få träna får eleven chansen att efteråt diskutera vad som gått bra eller dåligt” sa en av handledarna. Det fanns handledare som beskrev att elever som anpassade sig till arbetsgruppen var lättare att handleda, ”det finns elever som bara blir en i gruppen som bara har det”. Man ansåg att de eleverna som hade öga för vad vårdtagarna hade för behov

bedömdes som lämpliga i yrket. De handledarna beskrev var även om sin egen yrkesroll ”ju mer erfarenhet jag får som undersköterska påverkar hur jag bedömer elever”, ”jag känner mig trygg i vad eleven ska få med sig efter alla mina år som undersköterska” var intervjusvar som gavs.

## 7 DISKUSSION

I kapitlet diskussion kommer en metoddiskussion att inleda och därefter en diskussion om studiens resultat.

### 7.1 METODDISKUSSION

En kvalitativ metod har tillsammans med fem semistrukturerade intervjuer genomförts i en liten ort i Sverige. Enligt Bell (2007) är det ett flexibelt arbetssätt som ger möjlighet till uppfattningar i olika frågor. Det jag kan kritisera i mitt val är att resultatet kanske hade sett annorlunda ut om jag valt ett större område och fler respondenter. Som författare till studien ser jag även brist i att välja intervjuer som metod då jag inte är rutinerad i området. Kan resultatet vara påverkat av jag hade en yrkesrelaterad kännedom om de respondenter som intervjuats? Upplever dock att samtalen gav en samstämd bild. Inte alls spretig och varierande.

### 7.2 RESULTATDISKUSSION

Syftet med studien var att ta reda på undersköterskans syn på sin handledarroll under elevers arbetsplatsförlagda lärande samt hur de följer upp elevers kunskapsutveckling utifrån Skolverkets kunskapskrav.

Det undersökningen visar på är att handledarrollen är komplex. Erfarenhet i yrket anses av handledarna som en viktig faktor för att känna sig trygg i *vad* eleven behöver lära sig för att bli anställningsbar. Skolverket (2012) menar att utvalda handledare åt APL elever ska besitta lång yrkeserfarenhet för att vägleda elever in i en yrkesidentitet. För att eleven ska få möjlighet att utveckla en yrkesidentitet menar Tveiten (2014) att handledaren måste veta *hur*, *vad* och *varför* handledningen är så viktig. Vidare menar Tveiten att skapa förtroende och trygghet mellan handledare och elev är en förutsättning för lärandet.

Handledarna som intervjuats talar mycket om glädjen i sitt uppdrag och beskriver rollen som att "det är det roligaste som finns att vara handledare". Handledarna talar om att det är en lärarroll och uppfriskande roll. Handledarna beskriver sin handledarroll som ansvarsfull där de förmedlar sin yrkeskunskap och glädje för undersköterskeyrket till en annan människa. Här ser man koppling till det Lindström (2016) beskriver som lärlingslära, då eleven utvecklas gemensamt med mer kvalificerade kollegor. Den sociokulturella teorin spelar stor roll i sammanhanget då handledaren blir mästaren som lär ut sina kunskaper till eleven. Säljö (2000) använder sig av begreppet *scaffolding*, att ge stöd under utbildning. Resultatet visar att handledarna arbetar mycket just med *scaffolding* och menar på att eleven inte kan kunna allt

från början utan saker som ska utföras måste få ta tid. Handledarna finns med och stöttar och vägleder eleven under deras arbetsplatsförlagda lärande.

Ett dilemma kring handledarrollen är möjligheten till att avsätta tid till planering för elevens kunskapskrav samt återkoppling av elevens utveckling. Det framkom i undersökningen att handledarna var beroende av ett kollegialt samarbete. Handledarna får ingen extra tid av sin arbetsgivare för sitt handledaruppdrag utan får förlita sig på att kollegorna ställer upp. Extra handledartid efterfrågades för att inte behöva känna sig stressade av att kollegorna får jobba dubbelt. Det tycks vara så att handledarna inte ens anser det möjligt att ta upp frågan om mer tid då de utgår från att arbetsbördan då kommer att ökas för kollegorna. Vilket kan tolkas så att den viktiga uppgiften att utbilda nya kollegor inte prioriteras på ett sådant sätt att extra tid för handledning medges. Kollegialiteten gör att man inte ställer mer krav på arbetsgivare om mer tid trots att det skapar en stressfylld arbetssituation då de fått till sig att ingen mer tid för handledning ska ges. Det handlar om som en handledare uttryckte sig att "man får ta tillvara tillfällena under dagen", kommunikation i stunden som handledaren talar om blir en viktig del i elevens lärande. Kan stressen då i sin tur öka sjukskrivningar bland personal som på så vis leder till färre handledare eller mer stressade handledare för elever blir min fundering utifrån dilemmat handledarna beskriver?

Tveiten (2014) lyfter fram att handledaren behöver få tid till eleven för att skapa en god relation och på så vis få möjlighet till kommunikation och reflektion under elevens kunskapsutveckling. Tveiten menar att förtroende mellan handledare och elev skapar förutsättningar för ett bra lärande. För att bygga förtroende krävs att tid för kommunikation finns. Tveiten (2014) menar att just samtalen och frågorna som dyker upp under dagen skapar förutsättningar för reflektion som leder till utvecklad kompetens hos eleven. Den viktiga tiden för handledning som efterfrågas borde värderas högre och då göra det möjligt för handledarna att faktiskt kunna utöva *scaffolding* på ett mer tillfredställande sätt. Ser man till det Säljö (2000) beskriver angående *scaffolding* så tydliggörs här handledarens roll som en stöttande person i elevens läroprocess. Genom kommunikation och en stöttande vägledning kan så kan handledaren tydliggöra kunskapskraven och visa sitt engagemang för elevens arbete, samt diskutera elevens frågor och reflektera kring resultat.

Förtrogenhetskunskaper som Henning Loeb & Korp (2012) beskriver som tyst kunskap är en röd tråd i studiens undersökning. Respondenterna beskriver att de använder sig av sitt goda omdöme och yrkeskunskaper för att vägleda eleverna i arbetsuppgifterna. Genom att låta eleverna gå med och titta och ställa frågor ansåg handledarna att eleverna lärde sig vilka arbetsuppgifter som skulle göras. Undersökningen gav svar genom handledarna som "jag känner mig trygg i vad eleven ska lära sig efter alla mina år som undersköterska" samt "man bara vet vad som ska göras, därför är det viktigt att eleven får se och lära". Återigen återkommer *scaffolding* som Säljö (2000) beskriver som utvecklingszonen där eleven genom att sakta se och lära för att senare klara uppgiften på egen hand stämmer in.

Lindström (2016) som kan bidra med elevperspektivet menar att återkoppling och feedback på kunskapsutveckling var bristfällig, otydlig samt ibland helt uteblev. Kan det vara ett resultat av den påtalade tidsbristen handledarna ser som ett problem i sin handledarroll?

Bemötande är ledord i studien där en handledare uttrycker att den respekt och artighet eleven visar vårdtagare och anhöriga är den viktigaste egenskapen hos en elev. Har eleven dessa förmågor så kommer resten senare menar handledarna. Sidor som handledarna ansåg väga tungt i vad som tittades på i elevens kunskapsutveckling var att eleven ser vad som behöver göras på avdelningen samt att eleven vågar ta för sig och ställa frågor.

Det framkom att handledarna ville ge sina elever så mycket kunskap så att de kunde bli deras framtida kollega. Handledarna uttryckte även att elever med en social förmåga var lättare att bedöma. Just att handledarna uttryckte att de ska bedöma elever leder till frågan om kunskapen kring deras uppdrag är tydlig i deras handledarutbildning. Hur medvetna är de om vad som ligger i handledarrollen? I den tidspressade situation handledarna utför sitt uppdrag kan det vara lätt att övervärdera sociala förmågor så som glada och trevliga elever med god initiativförmåga. Det arbetsplatsförlagda lärandet är ett lärande. Om förutsättningarna skiljer sig åt kring de efterfrågade förmågorna kan inte följden då bli att inte alla elever får samma chans att lära sig yrket?

Skolverket (2015) tydliggör att handledarens uppgift är att socialisera in eleven i en arbetsgrupp samt hjälpa eleven utveckla en yrkesidentitet. Det är yrkesläraren som är myndighetsutövaren som slutligen ska bedöma om eleven nått utbildningens kunskapskrav. Då Skolverket (2016) tydliggör för att bedömning på elevers kunskapsutveckling ska bli likvärdig måste inblandade parter såsom elev, handledare och yrkeslärare ha en gemensam förståelse om *vad* som ska bedömas på APL. Då handledare ska informera yrkesläraren *hur* eleven har utfört vissa mål under sin APL blir det intressant att ställa frågan om fokus på kunskapsutvecklingen ligger på måluppfyllelse hos eleven eller att forma eleven till en framtida kollega utifrån just vad specifika avdelningar söker. Här blir även en fråga som väcks utifrån studiens resultat om det blir tydligt för eleven *hur* samt *vad* handledaren tittar efter i deras kunskapsutveckling?

Enligt forskning framtagen av Lindström (2016) så upplever elever inte att deras prestationer på APL påverkar betyget i slutet av kursen. Lindström menar att då handledarna inte anser sig ha tillräckliga kunskaper om kunskapskraven i GY11 så skapas förvirring hos eleverna. Då påverkas bedömningens grundprinciper för eleven gällande respekt, tydlighet och tillförlitlighet menar Lindström. Vidare visar forskningen av Lindström att ansvaret ligger på yrkesläraren att tydligt beskriva vilka mål eleven ska nå så att medvetenheten hos handledare och elev är tillräcklig i vad som ska värderas.

Studiens resultat visar att handledarna upplevde att de alltid hade möjlighet att kontakta elevens lärare om frågor kring kunskapskraven, dock framgår det inte om och i så fall i vilken utsträckning man tar hjälp. Om osäkerhet skulle finnas hur elevens kunskapskrav ska tolkas visar undersökning att samtliga handledare tog hjälp av sina kollegor. Frågan kring hållbar undervisning kan då ifrågasättas. Jönsson (2011) beskriver att tydligheten i *vad* eleven ska lära sig, på vilket sätt alltså *hur* samt *varför* kunskapen är viktig, är vad forskningen visar på en hållbar undervisning. Då yrkesläraren är myndighetsutövaren vore en möjlig lösning för att

tydliggöra kunskapskraven för eleven och handledaren att i ett tidigt stadie beskriva vad eleven ska utveckla under sin APL. Om osäkerhet kring lärandet ändå dyker upp tydliggöra att det är yrkesläraren man kontaktar för stöd i första hand. Studiens undersökning visade att det endast var en handledare som ansåg sig säker på vilken information som skulle vidarebefordras till yrkesläraren. De andra handledarna upplevde en osäkerhet vilken information som skulle delges yrkesläraren och uttryckte att “målen är otydliga och skrivna på ett för akademiskt språk”. Handledarna efterfrågar enklare förklaringar på *vad* eleven ska utveckla för kunskaper. Här visar undersökningen att handledarna är medvetna om elevens mål men att de känner en viss osäkerhet hur de ska tydas. Önskan om att få någon typ av checklista på uppgifter där kunskapskraven går att implementeras var förslag som handledarna kom med för att skapa en tydlighet i elevens kunskapsutveckling. Studien visade även att kunskapskraven eleven ska uppfylla på sin APL oftast först reflekterades över mellan elev och handledare i samband med trepartssamtal. I trepartssamtalet samlar yrkesläraren in information kring elevens lärsituation som en formativ bedömning inför betygsättning i slutet av utbildningen.

Skulle man med hjälp av givna arbetsmoment “Case” kunna beskriva för eleven och handledare hur de kan nå kunskapskraven under APL? Kan målen som idag är skrivna ur Skolverkets kunskapskrav (2016) bli tydligare om bedömningsverktyg i stället är olika arbetsmoment som handledaren är med och tar fram? På så vis blir handledarna mer delaktiga och får vara med att bidra. Med hjälp av framtagna verktyg tydliggörs kunskapskraven om *vad* eleven ska utveckla under APL och på så vis blir utbildningen mer hållbar. Kan utbildningen bli mer likvärdig om kunskapskraven inte upplevs som otydliga av handledarna?

Handledningen idag utgår ifrån vad handledarna anser som viktigt utifrån yrkeskunskap mer än elevens kunskapskrav visar undersökning. Här tyder det på ett dilemma i vilken typ av kunskap som faktiskt följs upp formativt hos elev på APL idag. Det förstärks ytterligare av Lindströms (2016) forskning, som visar att den formativa bedömningen som handledaren bidrar till om elevens kunskapsprestation inte påverkar bedömningen i slutet av kursen nämnvärt för eleven. Om handledarna var mer medvetna och hade större förståelse för kunskapskraven skulle det kunna leda till ett bättre underlag för yrkeslärarna och därigenom leda till en mer rättvis bedömning? Skulle ett mera gediget underlag delges yrkesläraren inför elevens summativa bedömning kunna bli möjlig då?

Skolverket (2016) tydliggör att det är yrkesläraren som ska bedöma eleven och handledaren endast bidra med information om kunskapsutveckling. För att säkerställa en rättvis bedömning så bör man titta vidare på hur APL målen ska formuleras så elevers utbildning blir så likvärdig som möjligt.



## 8 SLUTSATS

Studien visar att:

- Handledarna tar sig an uppdraget att utbilda framtida kollegor med glädje och entusiasm. Att socialisera in eleverna mot en ny yrkesroll upplevs som ansvarsfullt samt att få dela med sig av sin kunskap ansågs som väldigt givande.
- Handledarna strävar efter att finna tid att utföra sitt uppdrag utan att belasta sina kollegor vilket visat sig vara ett dilemma. Ingen extra tid för handledning åt eleven har avsatts av respondenternas chefer utan handledarna får finna den tid som krävs. Påföljden blir att kollegorna får ställa upp och täcka åt handledaren så att tid till reflektion samt återkoppling med elev ska införlivas. Situationen skapar stress hos både handledare samt kollegialt. Frågan är om stress på grund av tidsbristen i handledaruppdraget i förlängningen kan leda till sjuksrivningar.
- Handledarna känner en osäkerhet kring elevens kunskapskrav samt vilket underlag som ska lämnas till yrkesläraren. En checklista på moment som utgår ifrån kunskapskraven med mer specifika förslag på arbetsuppgifter att omsätta i daglig verksamhet efterfrågades av handledarna. Det kan i sin tur leda till att handledarna på ett mer tillfredsställande sätt kan utföra sitt uppdrag. Mycket talar för att samtal inledningsvis mellan handledare, yrkeslärare och kanske också elev som tydligt konkritiserar kunskapskraven inför APL skulle kunna ha stor påverkan på den upplevda osäkerheten kring elevens lärande och handledarrollen.

## 9 REFERENSER

- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.
- Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Bell, J. (2007). *Introduktion till Forskningsmetodik*. Danmark: Studentlitteratur.
- Henning Loeb, I. & Korp, H. (2014). *Lärare och lärande i yrkesprogram och introduktionsprogram*. Lund: Studentlitteratur.
- Jönsson, A. (2011). *Lärande bedömning*. Malmö: Gleerup.
- Köpsen, S. (2014). *Lära till yrkeslärare*. Lund: Studentlitteratur.
- Lauvås, P. & Handal, G. (2015). *Handledning och praktisk yrkest teori*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindström, P. (2016). *Bedömning av yrkeskunnande vid APL, redskap och situationer inom Vård- och omsorgsprogrammet*. Stockholm: Eprint AB. Hämtad 2016-09-16 från: <https://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:930876/FULLTEXT02.pdf>
- Lundgren, M & von Schantz Lundgren, I. (2012). Synliggörande av tyst kunskap i gymnasial yrkesutbildning. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 2(1)1-12. Hämtad 2016-12-13 från: [http://www.nordyrk.org/issues/2012/v2/i1/03/njvet\\_12v2i1a3.pdf](http://www.nordyrk.org/issues/2012/v2/i1/03/njvet_12v2i1a3.pdf)
- Nyberg, R. & Tidström, A. (2012). *Skriv vetenskapliga uppsatser, examensarbeten och avhandlingar*. Lund: Studentlitteratur
- Olsson, H. & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen*. Stockholm: Liber
- Skolverket. (2015). *Arbetsplatsförlagt lärande, APL*. Hämtad 2016-10-03 från: [http://www.skolverket.se/polopoly\\_fs/1.211648!/Lathund%20Arbetsplatsförlagt%20lärande%2015-09-30.pdf](http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.211648!/Lathund%20Arbetsplatsförlagt%20lärande%2015-09-30.pdf)
- Skolverket. (2011). *Bedömning i yrkesämnen – dilemman och möjligheter*. Hämtad 2016-10-04 från: [http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?\\_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwtpubext%2Ftrycksak%2Fblob%2Fpdf2572.pdf%3Fk%3D2572](http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwtpubext%2Ftrycksak%2Fblob%2Fpdf2572.pdf%3Fk%3D2572)

Skolverket. (2012). *Bedömning och betygssättning i gymnasieskolan*. Hämtad 2016-09-11 från:

[http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?\\_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2Fblob%2Fpdf2841.pdf%3Fk%3D2841](http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2Fblob%2Fpdf2841.pdf%3Fk%3D2841)

Skolverket. (2016). *Ämne Vård - och omsorg*. Hämtad 2016-10-08 från:

<http://www.skolverket.se/laroplaner-amnen-och-kurser/gymnasieutbildning/gymnasieskola/vaar?subjectCode=V%C3%85R&lang=sv&tos=gy>

Säljö, R. (2015). *Lärande - en introduktion till perspektiv och metaforer*. Malmö: Gleerups

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

Tveiten, S. (2013). *Yrkesmässig handledning*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab. Hämtad 2016-10-10 från:

[http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494\\_forskningsetiska\\_principer\\_2002.pdf](http://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf)

Vård och omsorgscollege. (2016). *Arbetsplatsförlagt lärande – kunskapskrav*. Hämtad 2016-11-02 från:

<http://www.falkoping.se/download/18.728aaf7c154af2be6bae0a5/1464698312133/APL-dokument+Vård+och+omsorgsarbete+1%2C+2016-05-17.pdf>

# BILAGA 1

Till Enhetschef .....

Mitt namn är Gunilla Alnelind och jag är yrkeslärarstudent vid Högskolan i Skövde och skriver ett examensarbete i pedagogik.

Syftet med arbetet är söka kunskap om hur handledare följer elevers kunskapsutveckling under deras arbetsplatsförlagda utbildning i Vård och omsorgsprogrammet.

Jag önskar intervjua 2 utbildade handledare i er förvaltning som har minst 5 års yrkeserfarenhet samt handledarutbildning och hoppas att jag kan få ert medgivande till det. Jag önskar 4 handledare för att på så vis säkra upp om någon väljer att inte ingå i studien. Intervjuerna önskas ske på handledarens arbetsplats eller där Ni anser bäst lämpad. Intervjun kommer att ske i enskilt rum. Själva intervjun kommer att ta ca 45 – 60 minuter. Hantering av det inspelade materialet och det transkriberade materialet kommer att ske konfidentiellt och kommer inte att kunna härledas till personerna i de intervjuer som genomförts. Materialet kommer endast att användas för studiens syfte. Handledarna kan när som helst avbryta deltagandet i studien.

Vid frågor angående studien så är Du välkommen att höra av dig till mig.

För att höra med Dig angående Ditt ställningstagande till deltagandet av handledare i denna studie, kommer jag att kontakta Dig i mitten av vecka 41 alternativt att ni svarar på mail ert ställningstagande samt vilka handledare jag kan kontakta.

För att genomföra undersökningen vore jag tacksam att få en lista på tänkta handledare med deras kontaktuppgifter så att en första kontakt kan tas. Jag hoppas komma igång med intervjuer i början av v 43.

Vid frågor angående studien är du välkommen att kontakta mig på:

Mobilnummer:                xxxx

Email:                        xxxx

Med vänliga hälsningar

*Gunilla Alnelind*

## BILAGA 2

### Inledning intervjun:

Jag vill börja med att tacka för att du tagit dig tid att låta mig genomföra denna intervju med dig.

Jag heter Gunilla Alnelind och har själv arbetat som undersköterska och utbildar mig nu till yrkeslärare inom Vård och omsorg. Jag har i min utbildning och arbete som yrkeslärare funderat mycket kring utbildningen som elever på vård och omsorgsprogrammet får och *en* viktig del av utbildningen är APL.

Syftet med intervjun och examensarbetet är att ta reda på undersköterskans syn på sin handledarroll samt hur man följer upp elevers kunskapsutveckling.

Forskningsetiska regler att informera informanterna om:

- Forskaren ska informera de berörda om den aktuella uppgiftens syfte.
- Deltagare i undersökningen har rätt att själva bestämma över sin medverkan.
- De personer som ingår i undersökningen ska ges största möjliga konfidentialitet och de ska få förbli anonyma så att obehöriga inte kan ta del av personuppgifter hos berörda parter.
- Enskilda personers uppgifter som samlats in får endast användas för forskningens ändamål.

Handledarna har fått information om att de avgör själva om och när de skulle vilja avbryta sin medverkan.

Handledarnas enhetschefer är kontaktade för att få tillstånd att intervjua anställda undersköterskor. De inblandade informerades om materialet som ska användas samt att de inblandade förblir anonyma.

## **Frågeställningar:**

- *Du jobbar som undersköterska här, hur länge har du gjort det?*
- *Har du varit handledare åt elever?*  
Vilken handledarutbildning har du gått?
- *Hur upplever du den rollen?*  
Känner du dig trygg i din roll som handledare?  
Vad har du för ambitioner när du handleder elever?
- *Vilka möjligheter har du att avsätta tid för eleven?*  
Känner du att arbetsgivaren avsätter tillräckligt med tid för dig som handledare till dina elever?  
Hur planerar du elevens arbete?  
Vad anser du är det viktigaste eleverna ska lära sig på sin APL?  
Hur skulle du vilja ha det som handledare?
- *Hur går rapporteringen av elevens kunskapsutveckling tillbaka till skolan till?*  
Kan du berätta hur du stöttar elevens kunskapsutveckling?  
Känner du dig säker eller osäker kring *vad* och *hur* du ska följa upp kunskapen hos APL elever?  
Vad tycker du är viktigt att de får med sig?
- *Förekommer det 3 partssamtal där du tillsammans med elev och yrkeslärare samtalar kring elevens kunskapsutveckling på APL?*  
(om 3 part samtal förekommer) Hur förbereder du dig inför mötet med yrkeslärare och samtalet med eleven?
- *Vad ger den återkoppling du får från skolan under trepartssamtalet dig?*  
Är dessa samtal givande för dig som handledare och i så fall på vilket sätt?  
Hur skulle du vilja att de var, för att vara givande för dig?

