

Projektledare
Maj Berg
Marie Hertin

ArbetSam

Arbetsplatslärande

Copyright: Lidingö Stad och Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum.
Ändringar i materialet får endast göras efter författarnas medgivande.

Foto: Medicinerna



Arbetsplatslärande

Handbok för lärare



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	3	DEL 2 – PLANERING, METODER OCH UPPGIFTER	29
INLEDNING	4	Innan undervisningen startar	29
Projekt SpråkSam (2009–2011)	4	Under utbildningens startperiod	30
Projekt ArbetSam (2011–2013)	4	Validering – ett sätt att värdera verklig kompetens	35
Förklaring av ord och begrepp	5	Språkutvecklande undervisningsmetoder	40
DEL 1 – LÄRANDE I ARBETSPLATSFÖRLAGD UTBILDNING	7	Språkutvecklande och lärande möten mellan deltagare	40
Kunskap	7	Några metoder som lärare använt i SpråkSam	42
Kompetens	8	Ämnesintegrering i grupper med låga språknivåer i SpråkSam	42
Kompetens i en organisation	9	Ämnesintegrering i grupper med relativt goda kunskaper i svenska språket	44
Lärande	9	Nivåintegrering samt integrering av svenska som andraspråk och vårdämnen	44
Arbetsplatsförlagd utbildning	10	Ämnesintegrering vård/omsorg och språk utifrån litteratur	47
Arbetsplatsintegrerad undervisning	11	Fallbeskrivning från verkligheten – innehållet formas gemensamt av chefer och lärare	47
Arbetsplatslärande	11	Lärare och chefer samarbetar på arbetsplatsen – arbetsplatsintegrerad undervisning	48
En sammanfattning av arbetsplatslärande	12	Arbetsplatsintegrerad undervisning i social dokumentation	48
Läraryrollen	13	Projektarbete som integrerar det individuella lärandet och det organisatoriska lärandet	50
Pedagogisk modell med stöd av KASAM	18	Reflektion	51
KASAM – ett verktyg i arbetsplatsförlagd utbildning	19	Utvärdering och undervisningens avslutning	54
Kompetens hos personalen inom omsorgen	20	FOTNOTER	55
Yrkeskompetens	20	REFERENSER OCH TIPS PÅ LITTERATUR OCH RAPPORTER	56
Språklig förmåga	21	BILAGA 1	58
Språklig kompetens	22	Trepartssamtal inom projektet ArbetSam	58
Planering för arbetsplatsintegrerad undervisning	25	Förslag på frågor till trepartssamtalet	58
Ämnesintegrering av vård- och omsorgskurser och kurser i svenska som andraspråk	26	BILAGA 2	60
Temaundervisning och vård- och omsorgsprogrammens kurser	28	Exempel 1. Lokal utbildningsplan	60
		Exempel 2. Lokal utbildningsplan	61
		BILAGA 3	65
		BILAGA 4	68

Tack!

Vi vill tacka alla lärare som har arbetat i projekten SpråkSam och ArbetSam. Handbokens innehåll bygger på era erfarenheter av att arbeta inom arbetsplatsförlagd utbildning. Ni har generöst delgett både erfarenheter och arbetsmetoder som i framtiden kan ge andra lärare stöd och inspiration i sin undervisning.

*Lidingö, maj 2013
Maj och Marie*

FÖRORD

Den här handboken vänder sig till dig som är vårdlärare eller andraspråklärare inom vuxenutbildning och arbetar med arbetsplatsförlagd utbildning inom omsorgsverksamheter. Den vänder sig också till dig som är lärare inom reguljär vuxenutbildning och vill undervisa på ett språkutvecklande sätt.

Författarna till boken är Maj Berg och Marie Hertin. Båda har lång och gedigen erfarenhet som vårdlärare och sjuksköterskor. De har arbetat både inom den reguljära vuxenutbildningen och med olika former av arbetsplatsförlagda uppdragsutbildningar. De har också samarbetat med lärare i svenska som andraspråk och undervisat ämnesintegrerat. Marie har också erfarenhet som handledare i psykosocialt arbete och som handledare för reflektionsledare.

Maj och Marie var projektledare i ArbetSam, ett stort EU-projekt för kompetensutveckling och språkutveckling inom äldreomsorgen och omsorgen om personer med funktionsnedsättning i Stockholmsregionen. Projektet pågick mellan 2011 och 2013. De var också projektledare i ArbetSams föregångare, SpråkSam-projekten, som hade många beröringspunkter med ArbetSam.

Marie utvecklade tillsammans med projektledarna Kerstin Lahti och Marie Söderström reflektionsledarutbildningen i projekt ArbetSam och Maj utvecklade språkbudsutbildningen tillsammans med ArbetSams huvudprojektledare Kerstin Sjösvärd.

I både ArbetSam och SpråkSam-projekten genomfördes undervisning i små grupper ute på arbetsplatserna. Utbildningen riktade sig till personal som behövde utveckla sin yrkeskompetens och sina språkkunskaper för att klara alla uppgifter i arbetet.

Som projektledare i ArbetSam utformade Maj och Marie en introduktion och fortlöpande nätverksträffar för lärarna. De gav också tillsammans med övrig projektledning aktivt stöd och vägledning till lärare, chefer, språkbud och reflektionsledare i arbetet med att bygga upp lärande och språkutvecklande arbetsplatser.

För en del av lärarna innebar ArbetSam en utmaning och ett helt nytt arbetssätt. Vid planeringen skulle de utgå från arbetsplatsens och kursdeltagarnas behov och önskemål – samtidigt som innehållet

skulle kopplas till kursplaner inom vård- och omsorgsprogrammet och kurser i svenska som andraspråk.

I en arbetsplatsförlagd utbildning ställs det helt andra krav på läraren än i en mer traditionell undervisning. Läraren behöver göra en planering som tar in både verksamhetens och deltagarnas mål samt kunskapsmålen för kurserna. Lärarens roll blir mer konsultativ och hon/han blir på ett helt annat sätt delaktig i arbetsplatsens verksamhetsutveckling.

För att ro iland med uppgiften krävs en förberedelse där läraren tillsammans med chef och nyckelpersoner gör en lokal utbildningsplan som utgår från vad verksamheten vill utveckla. I förberedelsefasen behöver läraren också tillsammans med deltagarna kartlägga yrkes- och språkkunskaper samt önskemål med studierna.

Många lärare är vana vid att arbeta självständigt och utgår från kursplanernas mål. Men vid arbetsplatslärande krävs ett mycket större mått av flexibilitet samt kommunikations- och samarbetsförmåga. Det gäller inte minst samarbetet mellan vårdläraren och andraspråkläraren som behöver samordna sina insatser.

Under projekttiden har Maj och Marie haft en fortlöpande dialog med vårdlärarna och andraspråklärarna i projektet, dels i form av vägledning ute på arbetsplatserna, dels i form av gemensamma nätverksträffar.

Genom den täta dialogen har projektets lärare varit mycket delaktiga i utvecklingen av de metoder och verktyg för arbetsplatslärande som handboken beskriver. Det handlar om beprövade verktyg och metoder i projekten som finns på plats under resans gång – vare sig det handlar om språkbedömning, validering av kunskaper och färdigheter, kartläggning av yrkes- och språkkunskaper, portfolio eller övningar och uppgifter i undervisningen.

Handboken inleds med en teoridel som sätter in arbetsplatslärandet i ett större sammanhang. Teorierna bygger på erfarenheter från projekten samt studier och undersökningar. Du som vill arbeta med arbetsplatslärande kan ha stor nytta av att sätta dig in i teorierna.

Lars Bergström, informatör i projekt ArbetSam

INLEDNING

Handboken utgår från erfarenheter och kunskaper som växte fram ur projekten SpråkSam och ArbetSam. Båda projekten hade ett starkt fokus på arbetsplatslärande och språkutveckling. I projektet deltog sammanlagt över 130 arbetsplatser inom äldreomsorgen och omsorgen om personer med funktionsnedsättning i Stockholmsregionen. Europeiska socialfonden finansierade både SpråkSam och ArbetSam.

Projekt SpråkSam (2009–2011)

I projektet SpråkSam stod språket i centrum. Inom projektet fick cirka 300 medarbetare på ett trettiotal arbetsplatser grundläggande vård- och omsorgsutbildning integrerad med språkundervisning. Utbildningen var riktad till medarbetare med svenska som andraspråk som behövde utveckla språket för att klara alla arbetsuppgifter och för att kunna tillgodogöra sig vård- och omsorgsutbildningen.

I projektet arbetade vårdlärare och sfi-lärare i team tillsammans med verksamhetens chef och språkombud.

Språkombuden fick utbildning inom projektet. Till språkombudens uppgifter hör bland annat att stötta kollegor med hemuppgifter, social dokumentation och kommunikation med omsorgstagare, anhöriga och kollegor.

Språkombuden ska också bidra till att öka förståelsen för hur man lär sig ett andraspråk för att underlätta språkutvecklingen på arbetsplatsen.

Vid SpråkSams halvtidsutvärdering beslutade Stockholms stads kommunfullmäktige att skjuta till ytterligare cirka 10 miljoner kronor för att projektets arbetsmetoder skulle spridas till fler arbetsplatser i staden. Det innebar att ytterligare ett trettiotal arbetsplatser med 1 500 anställda kunde ta del av SpråkSams metoder och att ytterligare 300 anställda fick undervisning på arbetsplatsen.

Till grund för SpråkSam låg insikten om att hela arbetsplatsen måste involveras i lärandet. En av huvudtankarna var att ansvaret för språkutvecklingen ligger både hos den som behärskar språket och hos andraspråksinläraren.

Projekt ArbetSam (2011–2013)

ArbetSam var en vidareutveckling av de arbetsätt och metoder som utvecklades ur SpråkSam och andra tidigare projekt i Stockholmsregionen med arbetsplatslärande – som exempelvis Kompetensstegen, Kompetensfonden och APU (Arbetet – platsen för utveckling, 2007–2008).

Inom ArbetSam studerade cirka 650 anställda inom omsorgen kurser inom vård- och omsorgsprogrammet en halv dag i veckan under tre till fyra terminer. Undervisning i vård och omsorgsprogrammet integrerades med undervisning i svenska som andraspråk i de grupper som behövde det. Innehållet utgick från arbetsplatsens och deltagarnas behov av kompetensutveckling.

Många lärare i ArbetSam hade ett nära samarbete med chefen på arbetsplatsen till skillnad från vad som brukar vara fallet i en mer traditionell undervisning.

Parallellt med undervisningen har ArbetSams projektledare gett stöd och vägledning till arbetsplatserna. Målet har varit att bygga upp ett långsiktigt arbetsplatslärande. Två nyckelpersoner i arbetsplatslärandet är språkombud och reflektionsledare.

Inom projektet utbildades 100 språkombud och 80 reflektionsledare. Reflektionsledarna och deras arbetsplatser fick även handledning om hur reflektion kan utformas på arbetsplatserna. Reflektionssamtalen utgör ett forum där anställda tillsammans kan ventilera svåra situationer i arbetsvardagen och koppla ihop erfarenhetskunskap med teoretisk kunskap. Genom samtalen rustar de sig för att hantera olika omsorgssituationer på ett professionellt sätt.

ArbetSam är ett av de större projekten som finansierats av Europeiska socialfonden. Projektet omsatte 35,7 miljoner kronor. Sammanlagt var cirka 3 000 anställda berörda av projektet.

Lars Bergström, informatör i projekt ArbetSam

Projekt ArbetSam (2011–2013)

MÅL MED PROJEKTET:

- bygga upp lärande arbetsplatser
- skapa förutsättningar för språkutveckling
- stärka yrkeskompetensen

ÄGARE OCH SAMVERKANSPARTNER:

ArbetSam ägdes av Lidingö stad och drevs i samverkan med Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum. Projektet finansierades av Europeiska socialfonden.

MEDVERKANDE:

Stockholms stad, Solna stad och Sundbybergs stad. Botkyrka, Tyresö, Norrtälje och Järfälla kommuner. Företagen Temabo, Legevisitten, Inblasa, Silverhemmen och Förenade Care

ÖVRIGA SAMVERKANSPARTER OCH PROJEKT:

Kommunal, Stockholms universitet, Södertörns högskola, Länsstyrelsen i Stockholms län, Nationellt centrum för svenska som andraspråk, Norrtälje kommunala vuxenutbildning, MedLearn, Carpe och Äldreliv.

TRANSNATIONELLT SAMARBETE

Samarbete med liknande projekt och verksamheter i andra länder: ÖKUS i Tyskland, Cornwall Works 50+ och Skills for Care i Storbritannien. Projekt i Sverige: Inclusive Europe, Networking Europe.

ARBETSAM I SIFFROR

ArbetSams budget var 35,7 miljoner kronor. 650 anställda fick utbildning på sin arbetsplats. 75 olika arbetsplatser deltog i projektet. 3 000 anställda deltog mer eller mindre i uppbyggnaden av lärande arbetsplatser. 100 språkbud och 80 reflektionsledare utbildades för att stötta kollegor och utveckla verksamheten.

Förklaring av ord och begrepp

Här tar vi upp och förklarar några av de begrepp som ofta återkommer i handboken. Av utrymmesskäl och för att texten ska flyta smidigare har vi i vissa fall valt ett ord i stället för en längre och mer precis benämning. Här beskriver vi också några av nyckelpersonerna i projekt ArbetSam.

Personal

Personal inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning benämns på olika sätt i olika sammanhang, som till exempel vårdpersonal, vård- och omsorgspersonal eller omsorgspersonal. Vi har därför valt att använda ordet personal och menar med det vårdbiträden, undersköterskor, skötare med flera som arbetar i äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning.

Omsorg/omsorgen

Med omsorg/omsorgen menar vi äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning.

Chef/chefer

Chef kan till exempel vara enhetschef, verksamhetschef, områdeschef med mera inom omsorgen.

Deltagare och elever

Med deltagare menar vi här medarbetare på arbetsplatsen som deltar i utbildningen och med elev menar vi en person som studerar i reguljär vuxenutbildning på skola.

Lärare i svenska som andraspråk

Lärare i svenska som andraspråk är en lärare med kompetens att undervisa inom sfi och/eller SVA.



I mötet med omsorgstagare, närstående och kollegor växer erfarenhetskunskapen. I projekt ArbetSam fick deltagarna möjlighet att formulera sin erfarenhetskunskap och koppla den till teoretisk kunskap.

Sfi

Sfi är utbildning i svenska för invandrare. Sfi-utbildningen omfattar från nybörjarnivå till ungefär årskurs 6–7 i svenska grundskolan.

SVA

SVA är utbildning i svenska som andraspråk. SVA omfattar från grundskolans årskurser 7–9 till och med gymnasienivå.

Kurslitteratur

Kurslitteratur är den litteratur som används inom reguljär vuxenutbildning.

Nyckelperson

Med nyckelperson på arbetsplatsen menar vi i detta sammanhang personal, till exempel en undersköterska, sjuksköterska, paramedicinare eller annan, som har ett särskilt pedagogiskt uppdrag på sin arbetsplats. Det kan vara reflektionsledare, handledare, språkombud, dokumentationsstödjare, kostombud med mera. I projekt SpråkSam utbildades språkombud på arbetsplatserna och i ArbetSam utbildades språkombud och reflektionsledare.

Reflektionsledare

Inom projekt ArbetSam utbildades reflektionsledare. Utbildningen syftade till att reflektionsledarna ska kunna leda reflektionsamtal med kollegor och elever på sina respektive arbetsplatser. Utbildningen omfattade sju heldagar med mellanliggande studieuppgifter. Studieuppgifterna innebar att de studerande ledde reflektionsamtal för att sedan reflektera över samtalen med stöd av olika frågeställningar. De studerande fick också handledning i grupp under utbildningen.

Språkombud

Språkombuden fick en sex dagar lång utbildning som handlade om andraspråkutveckling och andraspråksinläring. De fick undervisning och träning i hur arbetsplatsen kan bli språkutvecklande. Till exempel handlade det om metoder att stötta kollegor som behöver stöd för att språkligt klara olika arbetsuppgifter. Språkombuden samarbetade med lärarna för att ge läxstöd till deltagare, förse lärarna med material med mera.

DEL 1 – LÄRANDE I ARBETSPLATSFÖRLAGD UTBILDNING

Den här handboken handlar om lärarens roll i utbildningar som är förlagda på deltagarnas arbetsplats. För att göra det lättare att följa våra resonemang börjar vi med att beskriva hur vi använder och tolkar begrepp som:

- Kunskap.
- Kompetens.
- Lärande.
- Arbetsplatsförlagd utbildning.
- Arbetsplatsintegrerad undervisning.
- Arbetsplatslärande.

Begreppen ovan kan ha olika betydelse för lärare, men också för dem som läraren samverkar med i arbetsplatsförlagd utbildning. Vår erfarenhet är att det är viktigt att lärare, chefer, nyckelpersoner och deltagare diskuterar och definierar begreppen – så att man pratar samma språk. Det kan bidra till att underlätta samarbetet och minskar risken för missförstånd under utbildningsprocessen.

Kunskap

Lärarens kunskapssyn påverkar hur hon/han planerar och genomför sin undervisning. Synen på kunskap påverkar också lärarens interaktion med deltagarna.

Den kunskapssyn som har legat till grund för utbildningarna inom projekten ArbetSam och SpråkSam är att teoretisk och praktisk kunskap inte går att separera utan går hand i hand. Det innebär att utbildningarna både tillvaratar deltagarnas erfarenheter och gör det möjligt för deltagarna att utveckla och fördjupa sina teoretiska kunskaper. För att kunna integrera teori och praktik måste deltagarna få tillfälle att ge ord åt sina erfarenhetsbaserade kunskaper och få möjlighet att koppla ihop dem med teoretisk kunskap.

Deltagarnas erfarenheter kan utgå från möten med omsorgstagare och närstående i olika vård- och omsorgssituationer. I vissa situationer handlar deltagarna i sin roll som personal intuitivt utifrån tidigare erfarenheter och egna värderingar. De kan använda sig av olika sorters kunskaper och färdigheter, som exempelvis etisk kunskap och empati. De har ofta utvecklat sina

kunskaper och färdigheter utifrån vård- och omsorgsyrkets människosyn och värdegrund samt den kultur som präglar arbetsplatsen. De erfarenhetsbaserade kunskaperna är ofta outtalade.

För att lyckas med att koppla ihop praktisk erfarenhet med teoretisk kunskap behöver deltagarna ha förmågan och viljan att reflektera över sitt professionella och yrkesetiska förhållnings-sätt.

I vissa vård- och omsorgssituationer kan valet av handling vara svårt. Personalen känner inte igen omsorgssituationen. Hon/han saknar tidigare erfarenhet och kan därför inte agera på ett professionellt sätt, eller så fattas den teoretiska kunskapen för att hon/han ska kunna känna sig trygg i handlandet gentemot omsorgstagare, närstående och kollegor. Därför kan personalen behöva stöd att reflektera över sitt handlande i olika omsorgssituationer.

Genom att använda deltagarnas erfarenheter och konkreta händelser från arbetsplatserna i undervisningen kan läraren skapa förutsättningar så att olika kunskapsformer kan förenas till en helhet.

Vi har tidigare beskrivit vikten av att integrera praktisk och teoretisk kunskap. För att tydliggöra den praktiska och teoretiska kunskapen brukar kunskapen delas upp i fyra F:

- **Fakta** – veta att: Faktakunskapen är teoretisk, har en kvantitativ karaktär och är generell i sin giltighet. Kunskapen förvärvas genom utbildning.
- **Förståelse** – veta varför: Förståelsen gör fakta begriplig. Förståelsen har en kvalitativ dimension och ger utrymme för att företeelser kan förstås på olika sätt. Fakta och förståelse är intimt förbundna med varandra. När vi förstår faktakunskapen har vi uppfattat meningen eller innebörden av den.
- **Färdigheter** – veta hur: Kunskapen består i att veta vad som ska göras och hur. Färdighetskunskap lärs in genom erfarenhet och är en praktisk kunskapsform.
- **Förtrogenhet**: Kan beskrivas som en persons tysta kunskap. Förtrogenhetskunskap



Lärande sker inte bara i undervisning. På arbetsplatsen uppstår hela tiden lärandesituationer, som exempelvis under ett vårdplaneringsmöte.

förvärvas när en person har utfört och hanterat i liknande situationer vid flera olika tillfällen. Den innebär att personen kan göra bedömningar utifrån exempelvis tidigare erfarenheter, värderingar samt regler och styrdokument för verksamheten.¹

Läraren har stora möjligheter att integrera de olika kunskapsformerna när undervisningen är förlagd till deltagarnas arbetsplats. För att deltagarna ska kunna utveckla de olika kunskapsformerna krävs dels att deltagarna är delaktiga i sina egna läroprocesser, dels att läraren har ett nära samarbete med chefer och nyckelpersoner på arbetsplatserna. Till detta återkommer vi längre fram.

Kompetens

Kompetens är ett vidare begrepp än kunskap. Kompetensen kan beskrivas som en individs förmåga att kunna utföra ett arbete eller en uppgift på ett framgångsrikt sätt.² Vi kan tänka oss en omsorgssituation där en person med demenssjukdom ska få stöd att komma upp ur sängen på morgonen, ta sig till toaletten för morgonhygien, välja kläder och ta på sig dem. Förmågan

hos personalen att handla på ett professionellt sätt styrs av hur situationen tolkas, hur hon/han agerar och hur väl genomförandet utvärderas. Yrkeskompetensen grundar sig på individens samlade teoretiska och praktiska kunskaper. Till yrkeskompetensen hör också olika typer av färdigheter. Färdigheterna³ kan delas in i fem olika typer:

- **Kognitiva färdigheter:** Intellectuella färdigheter. Gör det möjligt för en person att omsätta sina teoretiska kunskaper i det praktiska arbetet. Om vi utgår från exemplet ovan kan personalen använda sina teoretiska kunskaper om demens, rehabiliterande förhållningssätt och basal hygien i det praktiska arbetet. I de kognitiva färdigheterna ingår också förmågan att utvärdera handlandet.
- **Affektiva färdigheter:** Emotionella färdigheter som gör det möjligt att känna empati och engagemang för omsorgstagare och närstående.
- **Psykomotoriska färdigheter:** Perceptionsfärdigheter och manuella färdigheter som

att till exempel kunna utföra saker med händerna. De psykomotoriska färdigheterna handlar både om praktiskt handlag och om kommunikation. När personal exempelvis ska hjälpa en omsorgstagare att byta inkontinensskydd måste hon/han både ha ett gott handlag och kunna kommunicera med den äldre för att skapa delaktighet.

- **Personliga färdigheter:** Påverkar hur en person handlar och styrs av sin självuppfattning, självkänedom och självkänsla. Har personalen en bra självuppfattning och självkänedom har hon/han lättare att klara av svåra situationer i omsorgsarbetet, till exempel när en närstående på grund av oro över sin äldre mamma uppträder ifrågasättande till den omsorg som personalen ger. Om personalen har utvecklat sina personliga färdigheter så har hon/han lättare att kliva in i den professionella yrkesrollen i stället för att gå i försvar eller undvika möten med närstående.
- **Sociala färdigheter:** Innebär att personalen kan gå in i relationer med omsorgstagare, närstående och kollegor, och förmår samarbeta i olika typer av omsorgssituationer.

Kompetens i en organisation

Om vi går vidare och tar in arbetsplatsen i kompetensbegreppet. Vad är då en organisations kompetens?

En organisation består av flera individer som alla har sina respektive kompetenser inom verksamheten. För att uppnå organisatorisk kompetens behöver individernas kompetenser och färdigheter samverka med varandra. För att det ska bli möjligt behöver organisationen ha en

genomtänkt och tydlig strategi. Då ökar förutsättningarna för arbetsplatsen att utveckla den samlade kompetensen – det vill säga den organisatoriska kompetensen.⁴

Lärande

Lärande kan ske överallt och i olika former – i vardagen, i skolan och på arbetet. Läraren som kommer från skolans värld är van att utforma undervisningen efter styrdokument som ämnes- och kursbeskrivningar. Den typen av lärande kallar vi för ett *formellt lärande*.

Men för deltagare som arbetar inom vård och omsorg sker lärandet också i det dagliga omsorgsarbetet i samspel med kollegor, omsorgstagare och närstående. Lärandet är då *informellt* och sker i interaktion med exempelvis omsorgstagaren under en måltidssituation eller i samtal med omsorgstagarens närstående.

Även andra situationer under arbetsdagen är forum för lärande, till exempel arbetsplatsmöten, reflektionsamtal och handledning. Det är situationer då ett *icke-formellt lärande* pågår.

De olika formerna för lärande inom vård och omsorg kan vi sammanfatta så här:

- **Formellt lärande:** Lärande som sker i utbildning och som har ett tydligt syfte, mål och beskrivet innehåll.
- **Icke-formellt lärande:** Lärande som sker i ordnade former på arbetsplatsen. Det kan vara APT-möten, reflektionsamtal, handledning och interna föreläsningar.
- **Informellt lärande:** Lärande som sker i det dagliga omsorgsarbetet i samspel med kollegor, omsorgstagare och omsorgstagares närstående.

INFORMELLT LÄRANDE

Situationer/händelser i vardagen

Vardagshändelser i arbetet med omsorgstagare, närstående och/eller kollegor

ICKE-FORMELLT LÄRANDE

Reflektionssamtal i grupp

APT-möten

Seminarier

Handledning

FORMELLT LÄRANDE

Lokala kurser

Nationella kurser

Utbildning

Vår erfarenhet är att deltagare i arbetsplatsförlagd utbildning kan ha svårt att se och beskriva lärandet som sker i det dagliga omsorgsarbetet. För deltagarna är det oftast det formella lärandet som upplevs som det "riktiga" lärandet. Det kan bero på olika faktorer, till exempel deltagarnas tidigare skoltradition eller arbetsplatsens syn på den egna verksamheten, yrkesprofessionen och lärandet.

Deltagarnas syn på lärande kan också medföra att de förväntar sig att läraren ska förmedla kunskapen och vara experten i utbildningen. Samtidigt kan läraren bära med sig en tradition av det formella lärandet och av katederundervisning från skolans värld.

Därför är det viktigt att läraren reflekterar över sin egen syn på lärandet. En kärnfråga är hur läraren ska planera och genomföra undervisning så att olika former av lärande kan integreras och förstärka varandra. Det handlar om att göra avvägningar och hitta rätt balans. Å ena sidan ger den formella utbildningen med teorier och fakta deltagarna bättre möjligheter att ta till sig och utvärdera det informella lärandet på arbetsplatsen. Å andra sidan gör deltagarnas erfarenheter från det praktiska arbetet teorierna begripliga och verklighetsförankrade. Det informella lärandet med exempel från arbetsplatsen kan ge det formella lärandet en större mening.

Anpassning och utveckling

Ytterligare ett sätt att beskriva lärande kan vara att beskriva lärandet utifrån ett *anpassningsinriktat* och ett *utvecklingsinriktat perspektiv*. För många lärare är de här begreppen nya, men inom organisationsutveckling används begreppen ofta. Det är därför en fördel om läraren har kännedom om deras innebörd. Ett *anpassningsinriktat* lärande handlar om att lära sig nya saker eller bevara och förstärka sin kompetens för olika arbetsuppgifter.

Ett *utvecklingsinriktat* lärande innebär att omsorgspersonalen lär sig att utvärdera sitt arbetssätt och sina olika förhållningssätt. Personalen ifrågasätter och analyserar både sina egna arbetsmönster och de organisatoriska arbetsmetoderna. Det kan exempelvis handla om hur omsorgsarbetet planeras för en dag eller hur

arbetsplatsen arbetar med hantering av avvikelser. För att en verksamhet ska kunna bevara kompetens och utveckla organisationen behöver lärandet utgå från båda perspektiven.⁵

Människor kan ha olika syn på lärande. Synen behöver inte vara kopplad till våra lärstilar, det vill säga de sätt som vi lättast tar till oss kunskap på. Vissa personer lär sig bäst genom att göra saker, medan andra lär sig lättast genom att läsa sig till hur uppgifter och moment ska genomföras.

Synen på lärandet kan också variera inom olika verksamhetsområden. Historiskt sett har lärandet inom omsorgen framför allt utgått ifrån det anpassningsinriktade lärandet. Verksamheterna har inte haft som vana eller tradition att utvärdera arbetssätt och förhållningssätt på en konkret nivå utifrån vård- och omsorgsinsatser. De anställda har lärt sig arbetsmoment mer statistiskt med korta introduktioner på en till två dagar.

Detta är dock på väg att förändras och många arbetsplatser börjar få en mer integrerad syn på lärande. De teoretiska kunskaperna och erfarenhetskunskaperna behöver samverka och befrukta varandra. För att verksamheterna ska kunna utvecklas krävs både ett anpassningsinriktat och ett utvecklingsinriktat lärande.

Läraren har en viktig roll när det gäller att skapa en samsyn för lärandet på arbetsplatserna. Hon/han måste arbeta för att deltagarna ska få en ökad förståelse för olika typer av lärande, inte minst det erfarenhetsbaserade lärandet. Många gånger underskattar nämligen deltagarna kunskaperna som de utvecklat i arbetet. Dessutom behöver läraren ha en dialog med chefen så att chefen inser vinsterna med att engagera sig i utbildningen och arbetsplatslärandet.

Arbetsplatsförlagd utbildning

I SpråkSam och ArbetSam har utbildningen varit förlagd på arbetsplatser eller i gemensamma lokaler för ett privat företag, en stadsdel eller en kommun. Enligt både lärare och deltagare finns det både för- och nackdelar med arbetsplatsförlagd utbildning. Till fördelarna hör närheten till utbildningen för deltagarna. Lärarna får oftare möjlighet att ha både informella och formella möten med chefen som beställt utbildningen.

Lärarna kan också lättare få ta del av och inhämta utbildningsmaterial från verksamheten, vilket kan stärka lärandet för deltagarna. För deltagarna kan motivationen för lärandet öka då utbildningsmaterialet är konkret kopplat till verkligheten på arbetsplatsen.

Närheten behöver dock inte bara vara positiv. Erfarenhet från de olika projekten visar att det ibland kan vara svårt för deltagarna att lämna sina våningsplan eller enheter för undervisningen. En del deltagare har upplevt stress då de förväntas hinna med förmiddagens arbetsinsatser, förbereda och delta i omsorgstagarnas lunch samt ta ut egen lunch innan undervisningen börjar.

För att göra en bra lärandemiljö möjlig för deltagarna behöver verksamheten planera för vikarier som kan ta över arbetet i god tid innan undervisningen börjar. Övriga medarbetare behöver också få kontinuerlig information om utbildningen. Deltagarna ska inte själva behöva stå till svars inför kollegor när de går ifrån arbetsplatsen till utbildningen.

Arbetsplatsförlagd utbildning kan antingen bli en integrerad del i verksamhetens utveckling eller en isolerad utbildning för olika individer. Hur väl man lyckas med att skapa en arbetsplatsintegrerad utbildning beror till stora delar på hur samarbetet mellan lärare, chef och nyckelpersoner fungerar.

Finns inte engagemanget och former för samarbete kan det innebära att bara enskilda medarbetare får utbildning utan att det ger vidare effekt på organisationens utveckling.

Arbetsplatsintegrerad undervisning

Med arbetsplatsintegrerad undervisning menar vi att undervisningen i sin helhet utgår från verksamhetens vård- och omsorgsarbete. Det är chefen som tillsammans med nyckelpersoner på arbetsplatsen beställer temana till undervisningen. De olika temana väljs utifrån deltagarnas och organisationens behov av kompetensutveckling.

Undervisningens upplägg och innehåll planeras i samråd mellan lärare, chef och nyckelpersoner. Det finns också en tydlig strategi för hur parterna ska samarbeta inom utbildningen.

I en arbetsplatsintegrerad utbildning är det

viktigt att använda material från arbetsplatsen som kunskapskällor. Lärarna behöver få ta del av arbetsplatsens instruktioner, handböcker, utbildningsmaterial, dokumentationssystem med mera.

Vår erfarenhet är att det finns stora vinster med att använda material från verksamheterna. Men innan materialet används i undervisningen behöver det granskas och eventuellt kompletteras med ordlistor.

Det kan vara svårt för deltagarna att ta till sig arbetsplatsrelaterat material på grund av att språket i materialet inte motsvarar deltagarnas språkfärdigheter. Texter kan vara opedagogiska och svårlästa. Lärarna behöver därför hitta en balans mellan material från arbetsplatsen och kurslitteratur.

För en del deltagare kan lärandet främjas av kurslitteratur. Den kan underlätta deltagarens studieteknik. En annan positiv aspekt med kurslitteratur är att den kan ge undervisningen en högre status för deltagarna, vilket också kan främja lärandet. Men det är viktigt att läraren inte blir låst av kurslitteraturens kapitelordning eftersom arbetsplatsintegrerad undervisning bygger på lyhördhet för deltagarnas vardag.

En arbetsplats kan exempelvis arbeta med att utveckla måltidssituationen för omsorgstagarna under en period av utbildningstiden. Läraren bör då vara följsam och ta fasta på det som är aktuellt genom att planera in ett måltidstema i undervisningen.

En gemensam struktur för den arbetsplatsintegrerade undervisningen och andra aktuella projekt på arbetsplatsen underlättar lärandet för deltagarna.

Arbetsplatslärande

I vår definition av arbetsplatslärande utgår vi från de olika formerna för lärande: det formella, det icke-formella och det informella lärandet. De olika lärandeformerna samspelar och förstärker varandra.

I ett arbetsplatslärande är det också viktigt att det skapas forum för både ett anpassningsinriktat och ett utvecklingsinriktat lärande.

Det krävs en strategisk och målmedveten styrning av kompetensutvecklingen för att bygga

upp ett långsiktigt arbetsplatslärande.

Lärande i utbildning kan genomföras på olika vis och initieras utifrån olika motiv. Det kan vara personal själv som tar initiativ till att gå en kurs, eller så är det chefen som ser behov av individuell kompetensutveckling hos personalen. Utbildningen kan utföras på arbetsplatsen med interna eller externa utbildare eller på en skola.

Det räcker dock inte att arbetsplatsen gör lärandet möjligt på individnivå för att arbetsplatslärandet ska utvecklas. För att utbildningsinsatserna ska kunna införlivas i och vara till nytta för verksamheten behövs också följande:

- Att kunskapen och kompetensen integreras med lärande i arbete.
- Att deltagarna får vara delaktiga i utbildningen och i sina lärprocesser.
- Att det ges möjlighet till reflektion i utbildningen och på arbetsplatsen.
- Att det finns ett öppet klimat för utvärdering, det vill säga kritisk analys av arbetsmetoder för att utveckla organisationen.
- Att organisationen tar till sig ny kunskap och att kunskapen införlivas genom exempelvis nya arbetsmetoder i det dagliga vård- och omsorgsarbetet.

I projekt ArbetSam har vi fått följa goda exempel på arbetsplatser som har lyckats med arbetsplatslärande. Det som har utmärkt dessa arbetsplatser är:

- Att arbetsplatsen har en chef som är drivande och engagerad i arbetsplatslärande.
- Att det finns en strategisk och målmedveten plan för kompetensutvecklingen, både på individuell och på organisatorisk nivå.
- Att man medvetet arbetar för att skapa en kultur där medarbetarnas attityder och normer är positiva till utveckling.
- Att personalen tar ett gemensamt ansvar för verksamhetens utveckling.
- Att man ger varandra positiv feedback.
- Att kommunikationen sker på olika nivåer inom verksamheten. Chef, deltagare,

nyckelpersoner och andra medarbetare har en dialog med varandra.

- Att deltagare/medarbetare får vara delaktiga och har inflytande på utbildningen.
- Att det finns ett nära samarbete mellan lärare, chef och nyckelpersoner.
- Att lärare i den arbetsplatsförlagda utbildningen är uppdaterade inom verksamhetsområdet och har ett konsultativt förhållningssätt.
- Att lärare kan arbeta utifrån ett validerande och handledande förhållningssätt till deltagarna (på sidan 35 kan du läsa mer om validering).
- Att utbildningen utgår och planeras utifrån både deltagarnas och arbetsplatsens behov.
- Att teman och ämnesinnehåll i undervisningen kopplas till kurser inom vård- och omsorgsprogrammet och svenska som andraspråk.
- Att arbetsplatsen tar tillvara den kunskap som medarbetare har tillägnat sig på utbildningar utanför arbetsplatsen.
- Att arbetsplatsen har en struktur för nyckelpersonernas arbete. Reflektionsledarnas och språkbudens roller är tydliga. Arbetsplatsen har schemalagt tid för reflektion i grupp och språkbuden har planerad tid för att kunna ge stöd till kollegorna.

En sammanfattning av arbetsplatslärande

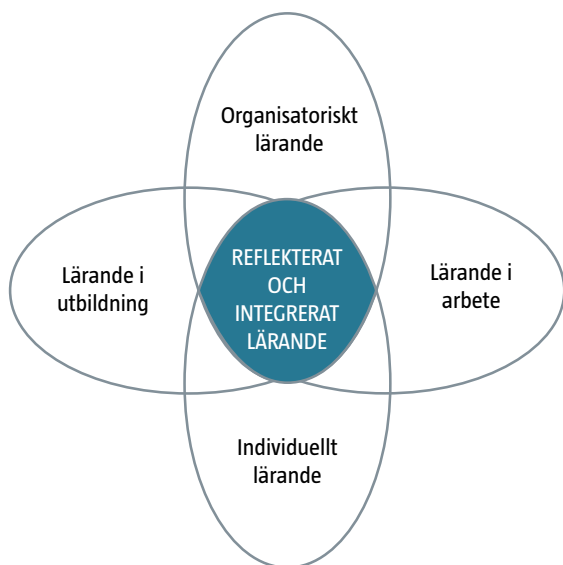
Bilden på nästa sida är utformad av APeL⁶ och sammanfattar de olika delarna som ingår i och utvecklar arbetsplatslärandet i en organisation.

Lärande kan som vi tidigare beskrivit ske i olika forum. Det individuella lärandet som sker i det dagliga arbetet behöver kompletteras och integreras med utbildning, så att det formella och det informella lärandet kan sammanflätas och förstärka varandra.

För att lärandet ska bli organisatoriskt behöver organisationen kunna ta till sig ny kunskap som individer eller grupper har lärt sig och införliva den i det dagliga vård- och omsorgsarbetet.

I arbetsplatslärande finns det strategiska mål

och en struktur för lärandet utifrån verksamhetens behov av kompetens. Miljön på arbetsplatsen är öppen och tillåtande och främjar medarbetarnas kreativitet och reflektion. Personalen granskar arbetsmetoderna kritiskt och utvärderar dem. I ett utvecklat arbetsplatslärande är medarbetaren både delaktig och har inflytande över vilken utbildning hon eller han ska gå.



Läraryrollen

I detta avsnitt beskriver vi vad som påverkar lärarnas pedagogiska arbete i uppdragsutbildningar. Vi beskriver också vilken kompetens lärare behöver för uppdraget.

Lärarna i projekten ArbetSam och SpråkSam har generellt positiva upplevelser av arbetet. Men en del lärare kände sig inte förberedda på vad läraryrollen inom en arbetsplatsintegrerad utbildning innebar. De kunde inte utgå från sin vanliga "läraryroll" utan behövde agera på olika sätt beroende på vilka situationer som uppstod.

Det finns självklart många likheter mellan att arbeta som lärare på en skola och att arbeta inom arbetsplatsintegrerad utbildning, men vissa aspekter skiljer rollerna åt.

I den arbetsplatsintegrerade utbildningen får läraren en konsultativ roll gentemot chefer och nyckelpersoner. Den konsultativa rollen innebär att läraren kommer in i verksamheten med sin specifika pedagogiska kompetens. Läraren kan beskriva hur utbildningen kan planeras och genomföras så att lärandet främjas på arbetsplatsen. Hon/han kan tillsammans med chefen

och nyckelpersonerna analysera om det finns hämmande faktorer för lärandet och hur dessa faktorer ska motarbetas. Risker för hämning av lärandet kan gälla både enskilda deltagare och för organisationen som helhet.



Bilden visar hur ett pedagogiskt team som samarbetar inom arbetsplatslärande kan se ut. Exemplet är hämtat från ArbetSam.

Läraren har en central roll i teamet för arbetsplatsintegrerad undervisning. Förutom lärare kan teamet bestå av verksamhetens chef, utvecklingsledare och nyckelpersoner på arbetsplatsen, som exempelvis språkombud, reflektionsledare, projektledare och medarbetare. Det är viktigt att läraren vågar kliva fram och aktivt bidrar med sin pedagogiska kompetens. Då har läraren stora möjligheter att främja arbetsplatslärandet och bidra till att utveckla verksamheten.

I samtal med lärarna framkom att det många gånger var lättare för vårdlärare att gå in i den konsultativa rollen än för andraspråklärare. Det kan bero på olika faktorer. En faktor kan vara att vårdlärarna känner sig mer hemma i miljön. Dessutom har vårdlärare ytterligare en yrkesprofession, som till exempel sjuksköterska eller sjukgymnast, och är därför mer vana att arbeta i team inom vård- och omsorgsverksamheter.

En förutsättning för att klara uppdraget är att läraren får utbildningsinsatsen eller projektet tydligt beskrivet. *Vilket är syftet och vilka är målen med utbildningen?*

Det är vanligt att projekt initieras på högre nivåer inom förvaltningar. Mål, syfte och ramar med uppdraget kan då vara generella. Därför behöver lärare och chefer bryta ner den övergripande planeringen till konkret innehåll. Vår erfarenhet är att lärarna ska börja sitt samarbete med chefen så tidigt som möjligt. Information och samplanering bör komma igång snabbt. Då kan man förhindra missförstånd och undvika hinder som kan påverka resultatet för utbildningen negativt – både för deltagare och arbetsplatsen.

Vad kan påverka utbildningens syfte och mål?

Idag förs en diskussion i samhället om personalens kompetens inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. Det hörs krav på högre yrkeskompetens hos personalen. Kraven kan komma från närstående till omsorgstagare, politiker eller myndigheter som Socialstyrelsen. De ökade kraven kan leda till att arbetsplatsens chef har specifika mål med den arbetsplatsförlagda utbildningen. Ett av målen kan vara att höja medarbetarnas kompetensnivå genom utbildning i vård- och omsorgskurser som mäts i gymnasiepoäng. Utbildningarna kan också ha som mål att utveckla en specifik kompetens inom exempelvis social dokumentation, kommunikation, bemötande och omvårdnad för personer med demens.

När det finns tydliga krav på utbildningsnivå och poäng finns det risk för att fokus läggs på målen och inte på att skapa gynnsamma förhållanden för medarbetarnas lärande.

För att lärandet ska kunna utveckla både individen och organisationen behöver både lärare och chef vara delaktiga och engagerade i planeringen, genomförandet och utvärderingen av arbetsplatslärandet.

I planeringssamtalen med chefer och nyckelpersoner är det viktigt att läraren är lyhörd för verksamhetens behov av utbildning. I detta skede behöver läraren kunna beskriva hur utbildningen kan genomföras utifrån de behov som finns, så att deltagarnas lärande kan främjas på bästa sätt. Läraren som ska ingå i teamet behöver ha utvecklade personliga och sociala

färdigheter. Hon/han behöver också ha en stark självbild och förmåga att ingå i olika relationer.

Uppdraget

Lärarens uppdrag i den arbetsplatsförlagda utbildningen kan beskrivas utifrån två aspekter, dels ska läraren vara ett stöd till deltagarens individuella lärande, dels ska läraren vara delaktig i verksamhetsutvecklingen på den arbetsplats där uppdraget utförs. För att klara av uppdraget behöver läraren ha kunskap om och förståelse för verksamheten:

- Vad är verksamhetens syfte och mål?
- Hur är verksamheten uppbyggd?
- Hur styrs verksamheten?
- Hur ser verksamhetens utvecklingsplan ut?
- Vilken möjlighet har verksamheten att delta i den arbetsplatsintegrerade utbildningen?
- Vilka övriga projekt pågår samtidigt med den arbetsplatsintegrerade undervisningen? Kan undervisningen och projekten integreras med varandra? Behöver läraren ta hänsyn till projekten i planeringsfasen och i undervisningen?

Läraren behöver ha ett bra samarbete med verksamhetens chef eller den person som ska leda utvecklingsinsatsen för att kunna förstå hur verksamheten fungerar.

Det är inte självklart att en chef inom vård- och omsorgsverksamhet är insatt i hur utvecklingsprojekt behöver samordnas och drivas för att det ska leda till både ett individuellt och ett organisatoriskt lärande. Många chefer har idag ett tungt driftansvar med många medarbetare under sig, vilket kan försvåra deras möjligheter att driva utvecklingsprocesser på arbetsplatserna.

Lärare kan då vara ett stöd med sin specifika kompetens och aktivt delta i planeringen av den arbetsplatsförlagda utbildningen. En välplanerad utbildning med tydliga mål är viktigt. Men det skapar inte automatiskt en lärandemiljö för deltagarna. Ramar behövs dock för att underlätta och stödja utbildningen och lärandet på arbetsplatsen.

Det som skiljer en arbetsplatsintegrerad utbildning från skolans värld är att den oftast initieras av deltagarnas chef. Läraren behöver få ta del av hur chefen har valt ut vilka medarbetare som ska gå utbildningen och hur deltagaren ser på det. Är deltagaren motiverad och vill delta eller är hon/han tillsagd – mer eller mindre beordrad?

Samhällets krav och verkligheten

Samhället ställer allt högre krav på personalens yrkeskompetens och på vård- och omsorgsutbildningar för att skapa god kvalitet inom omsorgen. Men samtidigt som kraven skärpts för verksamheter inom omsorgen, så har arbetsplatserna inte än hunnit förändrats i samma takt. Det är ett dilemma att det fortfarande finns arbetsplatser som:

- Bara ger nyanställda en till två dagars introduktion.
- Nyanställer medarbetare med låg utbildningsnivå och bristfälliga språkfärdigheter.
- Inte arbetar medvetet med språkutveckling trots medarbetarnas behov.
- Ger omsorgspersonalen likvärdiga arbetsuppgifter oberoende av utbildningsnivå.
- Inte ger medarbetarna möjlighet att avancera och få mer utvecklade arbetsuppgifter trots utbildning och fortbildning.
- Inte skapar tid och forum för reflektion och lärande.

Glappet mellan deltagarnas dagliga vård- och omsorgsarbete och de krav som ställs utifrån på verksamheten kan vara stort. Många deltagare upplever att de har svårt att påverka det dagliga vård- och omsorgsarbetet. Ofta saknas också tid för att kunna uppfylla kraven som ställs. Därför kan det vara svårt för deltagarna att känna motivation och engagemang för utbildningen.

Läraren behöver ha förståelse för att det kan finnas motivationsproblem när hon/han planerar utbildningen och har sitt första möte med deltagarna.

Läraren kommer förhoppningsvis in med engagemang och entusiasm, fylld med idéer om

hur utbildningen ska genomföras. Om läraren sedan möts av deltagare som är omotiverade och förvånade att de ska gå en utbildning så kan situationen bli knepig för läraren. En faktor som kan hämma motivationen är att deltagaren inte ser eller förstår meningen med lärandet. Andra faktorer som kan hindra lärande är rädsla och ovisshet. *”Vilka förväntningar har chefen på mig när jag ska studera? Vad händer om jag inte klarar av utbildningen och inte blir godkänd, kan jag då bli av med jobbet?”*

Ovisshet och rädsla kan gestaltas i olika försvarsmekanismer hos deltagarna såsom rädsla, oro, aggression, ledsamhet, frånvaro, kort minne med mera.

Hämmande faktorer för lärandet kan också vara kollektiva och organisatoriska normer och attityder på arbetsplatsen. Negativa attityder till utbildning och gemensam reflektion kan exempelvis påverka deltagarnas motivation för utbildningen.

Om utbildningen däremot medför positiva effekter för medarbetarna – som exempelvis mer utvecklande och ansvarsfulla arbetsuppgifter eller en gynnsam löneutveckling – så kan lärandet upplevas som meningsfullt.

Miljöns påverkan på lärandet

Det är många olika faktorer som påverkar lärandemiljön. Läraren kan därför inte ensam skapa en god miljö för lärande. Chef, nyckelpersoner, medarbetare, deltagare och lärare har alla ett gemensamt ansvar. Läraren behöver lyfta fram det gemensamma ansvaret vid planeringen med verksamhetens chef. För att en god lärandemiljö ska kunna skapas behövs en utbildningsplan med syfte, mål och innehåll.

Det är dock viktigt att även deltagarna blir delaktiga i kompetensutvecklingen: *Vad vill de utveckla och vad tycker de att arbetslaget eller organisationen behöver utveckla? Hur vill de att lärandet ska utformas?*

De flesta deltagare har lång erfarenhet av arbete inom vård- och omsorg. När läraren planerar undervisningen blir därför deltagarnas erfarenheter viktiga källor att utgå ifrån. Det är viktigt att läraren låter deltagarna få möjlighet att bearbeta sina subjektiva erfarenheter som är

relaterade till arbetsplatsens kontext och mening.⁷

Arbetsplatsintegrerad utbildning ger läraren större möjligheter att utgå från deltagarnas erfarenheter och koppla dem till det ämnesövergripande innehållet i undervisningen.

För många lågutbildade vuxna kan det vara motiverande om ny kunskap kan användas direkt i det dagliga arbetet. Läraren kan utforma undervisningen och studieuppgifterna så att de utgår från deltagarnas praktiska erfarenheter, för att sedan koppla dem till teoretisk kunskap. Projektarbete passar bra i arbetsplatsintegrerad utbildning då deltagarna får möjlighet att bearbeta frågeställningar och problem som de själva önskar fördjupa sig i. De får möjlighet att pröva nya metoder i arbetet och kan sedan utvärdera dem tillsammans med arbetslaget och chefen.

Det behöver skapas forum där den nya kunskapen som utbildningen gett kan kopplas till och användas i det dagliga vård- och omsorgsarbetet. Läraren behöver informera och ge chefer och nyckelpersoner tips och idéer på hur metoderna kan överföras till arbetslagen. Cheferna behöver vara delaktiga och ge sina medarbetare feedback under utbildningen. Det är också viktigt att cheferna är med och utvärderar och förändrar utbildningsinsatsen under utbildningens gång.

Lokal och utrustning

I projekten har vi haft som mål att förlägga undervisningen till deltagarnas arbetsplats för att underlätta för deltagarna att gå ifrån arbetet till utbildningen. Den arbetsplatsförlagda undervisningen underlättar också samarbetet mellan lärare, chef och nyckelpersoner på arbetsplatsen. Närheten har sina fördelar. Men ibland kan det finnas negativa attityder till kunskap och utveckling inom en organisation. Det kan hämma deltagarnas motivation och kreativitet. Får läraren kännedom om negativa attityder är det viktigt att diskutera om det finns en vinst med att förlägga undervisningen på en skola i stället. Genom att flytta undervisningen till en annan miljö kan påverkan från negativa attityder minskas. Det kan medföra att deltagarna lättare får motivation och engagemang för lärandet.

En risk med att flytta undervisningen till lokaler utanför arbetsplatsen kan vara att spontana

och informella möten mellan lärare och chef går förlorade. Men med god framförhållning och en strukturerad planering kan samarbetet mellan lärare och chef ändå fungera bra. Det är dock viktigt att chefen och nyckelpersonerna fortsätter förändringsarbetet för att motverka den negativa kulturen på arbetsplatsen.

En faktor som påverkar lärandet är arbetsplatsens lokaler och utrustning. Läraren bör diskutera med chefen vilka lokaler och vilken utrustning som finns på arbetsplatsen. Läraren behöver också inventera lokalerna. Lokalerna bör vara anpassade till gruppen och den undervisning som ska genomföras. Det behöver finnas möjligheter att dela in undervisningsgruppen i mindre studiegrupper samt att använda datorer i undervisningen. Om det saknas resurser på arbetsplatsen behöver läraren och chefen diskutera om det är mer fördelaktigt att flytta undervisningen till andra lokaler med bättre utrustning.

De flesta lärare som arbetat i projekt ArbetSam och SpråkSam har haft en "mobil arbetsplats". För en del av dem har det varit svårt att få gehör från sin skolledare att de behöver utrustning för den "mobila arbetsplatsen".

Lärarna behöver därför fundera på vilken utrustning de behöver för att kunna utföra uppdraget på ett professionellt sätt. Om skolledningen inte är van vid uppdragsutbildningar utanför skolan kan det vara svårt för dem att se lärarens behov. Arbetsplatsförlagd utbildning kräver att läraren har högre flexibilitet än vad som krävs på en skola.

Skapa en positiv lärosituation

Vi har beskrivit olika faktorer som kan verka hämmande på lärandet både på individ- och organisationsnivå. Om det finns starka försvarsmekanismer hos deltagarna inför att studera måste läraren reflektera över hur hon/han bäst stödjer deltagarna att övervinna dessa.

Det är viktigt att skapa en social miljö för undervisningen som är både trygg och utmanande. Läraren behöver reflektera över vilka lärprocesser som ska sättas igång så lärandet blir positivt. Om lärarens förhållningssätt inte motsvarar deltagarnas förutsättningar och behov kan negativa lärprocesser lätt sättas igång. Proces-

serna kan förstärka individernas försvarsmekanismer.⁸ Studier har visat att lågutbildad personal kan uppleva "den traditionella, passiviserande skolundervisningen förtryckande och föga motiverande".⁹

Arbetsplatsintegrerad undervisning med färre deltagare per undervisningsgrupp ger läraren möjlighet att skapa en aktivare, spontanare och mer lekfull undervisning än i skolan. Studieuppgifter, övningar och rollspel i undervisningen kan med fördel utgå från problemsituationer som är hämtade från deras vård- och omsorgsarbete.¹⁰

Motivationsarbete och samtal

Goda relationer mellan lärare och deltagare kan främja lärandet och öka deltagarnas motivation. Fördelen med de projekt vi har arbetat i är att undervisningsgrupperna varit små, 10–15 deltagare per grupp. Det har gynnat relationen mellan lärare och deltagare. De flesta deltagarna har varit mycket positiva och motiverade till den arbetsplatsförlagda utbildningen. Men det har också funnits deltagare som av olika orsaker inte har varit motiverade och har haft svårt att se sina utbildningsbehov. Läraren har då fått arbeta med att motivera deltagarna. Ibland har det inneburit att läraren har fått bryta igenom försvarsmekanismer, finnas kvar, stödja och driva lärprocessen vidare.

Det kan leda till mycket starka känslor både hos deltagare och hos lärare. Då är det viktigt att läraren kan känna empati med deltagaren. Med empati menar vi att kunna känna med och vara engagerad i deltagaren – men även att kunna vägleda deltagaren framåt utifrån hennes/hans situation och förmågor.

Ett etiskt dilemma för lärare som arbetar så nära både deltagare och chef är hur läraren ska kommunicera om deltagarnas utbildningssituation. I skolan har läraren individuella studiesamtal direkt med eleven där man samtalar om elevens studiesituation. I den arbetsplatsförlagda utbildningen kan det i samtal mellan chef och lärare komma upp frågor om deltagarnas individuella studieplan, prestationer med mera. Det är viktigt att läraren värnar om deltagarnas integritet trots att det är arbetsgivaren som

initierat och bekostar utbildningen.

Utöver de individuella studiesamtalen som lärarna hade med respektive deltagare genomfördes trepartssamtal i projekt ArbetSam. Syftet med trepartssamtal är att lärare, deltagare och chef tillsammans samtalar om deltagarnas studiesituation och mål. Trepartssamtal innebär att alla berörda samtalar *med varandra* och inte om varandra.

En del lärare var inte vana att ha individuella samtal med elever och önskade därför en samtalsstruktur. *I bilaga 1* finns ett formulär som kan vara ett stöd för lärare och chefer inför trepartssamtal.

Lärarens kompetens

Lärarna i projekten SpråkSam och ArbetSam har haft olika bakgrund när det gäller lärarutbildning och profession. Naturligtvis har de också olika sociala och kulturella bakgrunder. Dessa faktorer medförde att de hade olika syn på verksamheterna inom omsorgen och sin egen roll i uppdraget.

Undervisningen påverkades också av lärarens förhållningssätt gentemot deltagarna och interaktionen mellan deltagare och lärare.

Vi har tidigare tagit upp vikten av att lärare har utvecklat sina personliga och sociala färdigheter och kan känna empati för deltagarna. Dessutom behöver läraren ha kunskaper om de styrdokument som ligger till grund för det pedagogiska arbetet. Hon/han behöver också ha förmåga att kunna realisera kursplanerna i det praktiska arbetet med deltagarna.

Lärarens kommunikativa färdigheter är viktiga för hur interaktionen med deltagare, chef och andra nyckelpersoner blir. Läraren behöver ha förmåga att leda olika former av samtal med deltagarna, som till exempel individuella studiesamtal, samtal vid validering och betygssamtal. En annan viktig färdighet är att läraren kan göra teoretisk kunskap konkret och förståelig. Det gäller såväl kurser inom vård- och omsorgsprogrammet som svenska som andraspråk.

Nedanstående punkter kan vara ett stöd för reflektion kring vilken pedagogisk kompetens som krävs inom arbetsplatsintegrerad undervisning:

- **Kunskapssyn:** Hur värderar jag den teoretiska respektive den praktiska kunskapen i förhållande till varandra? Hur kan det informella lärandet sammanflätas med det formella lärandet på arbetsplatserna?

- **Värdegrund:** Vilka grundläggande värderingar baserar jag min undervisning på?

- **Människosyn:** Hur ser jag på deltagarna? Blir deltagarna sedda som kompetenta individer med olika erfarenheter, eller kategoriseras de i fack utifrån exempelvis språklig nivå? Hur kan jag uppmärksamma och använda deltagarnas kunskaper och erfarenheter i undervisningen?

- **Samhällssyn:** Vilken syn har jag på omsorgen? Vilken roll har jag och skolan för omsorgens utveckling?

- **Innehållet i undervisningen:** Vad påverkar undervisningens innehåll? Styrts jag av kursplaner, verksamhetens önskemål och/eller av deltagarnas önskemål?

- **Genomförandet av undervisningen:** Vad påverkar mitt sätt att genomföra undervisningen? Hur lägger jag upp undervisningen, studieuppgifter med mera?

En stor fördel med ArbetSam är att lärarna har haft gemensamma nätverksträffar. Träffarna har använts till utveckling för lärarna med föreläsningar i olika ämnen som de behövde för uppdraget. Träffarna har varit viktiga för gemensam reflektion om arbetsplatsintegrerad undervisning.

Vår erfarenhet av projekt ArbetSam är att det är viktigt att skapa forum för nätverksträffar och att det finns en övergripande plan för innehållet.

Lärarna startade ArbetSam med fyra gemensamma träffar. Träffarna innehöll föreläsningar om:

- Vuxenpedagogik
- Nya gymnasierformen.
- Reflektionens betydelse för lärande.
- Lärarnas roll i arbetsplatsintegrerad utbildning.
- Integrering av vård och språk.

- Andraspråksinläring och andraspråksutveckling.
- Projektets mål, lokal utbildningsplan, individuella studieplaner, portfolio, tre partssamtal, temaundervisning, integrering av vård och svenska för invandrare.

Vi initierade också ett utvecklingsprojekt som alla lärare aktivt skulle delta i. Projektet gick ut på att anpassa den europeiska språskalan till ett vård- och omsorgssammanhang. Under projektet hade vi fortlöpande nätverksträffar – tre till fyra träffar per termin. Nätverksträffarna planerades utifrån lärarnas önskemål och utifrån behov av utveckling för att kunna utföra uppdraget.

Pedagogisk modell med stöd av KASAM

KASAM är en teori som utvecklades av professor Aaron Antonovsky under 1970-talet. Aaron Antonovsky fann i sin forskning att upplevelsen av god hälsa hos en människa påverkas av olika faktorer. När Antonovsky studerade hur kvinnor i Israel hade anpassat sig till klimakteriet gjorde han intressanta observationer. Kvinnorna som deltog i undersökningen kom från olika etniska grupper. Några av dem hade överlevt andra världskrigets koncentrationsläger. Trots de omänskliga förhållandena i lägren upplevde kvinnorna god hälsa i medelåldern. De intressanta iakttagelserna förde Aaron Antonovsky vidare och han utvecklade den salutogena modellen – en modell som tar fasta på och vill stärka det friska hos människan.

Antonovsky menade att det är känslan av sammanhang och meningsfullhet som gör att människor upplever god hälsa. KASAM är en förkortning av Känsla Av SAMmanhang. Teorin innefattar tre användbara begrepp som kan vara till stöd för läraren när hon/han planerar undervisningen. Begreppen är *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*.¹¹

Vi tar här stöd av KASAM¹² för att beskriva en förenklad pedagogisk modell för arbetsplatslärande inom vård och omsorg. Modellen kan vara värdefull när läraren reflekterar över undervisningen i sin helhet. Den kan också fungera som en slags checklista inför planeringen av undervisningen.

KASAM – ett verktyg vid arbetsplatsförlagd utbildning:

Begriplighet

Lärarna och cheferna arbetar aktivt med information om:

- Syfte och mål med utbildningen.
- Vad deltagaren kan förväntas uppnå med utbildningsinsatsen.
- Vilka betyg mot kurser inom vård- och omsorgsprogrammet och i svenska som andraspråk och vilka intyg som är möjliga att uppnå.

Lärare, deltagare och chef upprättar i dialog en individuell studieplan som utgår från en kartläggning av deltagarens språkliga och yrkesmässiga färdigheter. Den individuella studieplanen innehåller mål för deltagarens studier och hur målen ska uppnås. Deltagaren vet hur undervisningen är planerad på arbetsplatsen, antal undervisningstimmar/vecka, egen studietid/vecka, om deltagaren får ersättning för att studera på ledig dag eller inte, var undervisningen ska ske med mera.

I dialogen blir deltagarna sedda och får med kunskapen om utbildningen en ökad förståelse för vad som ska hända under utbildningstiden. Det skapar trygghet och minskar ovissheten och rädslan hos deltagarna.

Hanterbarhet

En förutsättning för att deltagarna ska kunna hantera utbildningsinsatsen är att de känner sig trygga i vad den innebär för dem och att de kan studera under en *lagom belastning*. Det är viktigt att förhindra stressutlösande faktorer. Bristande rutiner och att det inte är inplanerat hur deltagarna ska kunna gå ifrån arbetet till undervisningen kan orsaka stress. Deltagarna kan känna dåligt samvete för att de lämnar kollegor och omsorgstagare.

Några deltagare kan ha privata problem som påverkar möjligheterna att klara studier. Det kan man behöva ta hänsyn till i den individuella studieplanen.

Deltagarna kan uppleva att de utmanas för

lite eller för mycket av undervisningen. Det kan påverka motivationen och engagemanget för lärandet. För att skapa en *lagom belastning* behöver läraren anpassa och variera undervisningsmetoderna utifrån deltagarnas olika behov. Läraren behöver planera undervisningsmiljön så att den stimulerar lärandeprocessen. Lugn och ro är viktigt. Det ska också gå att variera möbleringen i rummet och finnas möjlighet att använda innovativa hjälpmedel.

Deltagarna behöver känna att de har stöd av läraren och att det finns ett engagemang hos lärare, chefer och kollegor. Regelbundna samtal om studieresultaten och uppföljning av den individuella studieplanen ska genomföras mellan lärare, deltagare och chef. Det är viktigt att samtalen förs med deltagarna och inte om dem. Deltagarna är vuxna människor och har oftast lång livs- och arbetslivserfarenhet. Den ska givetvis tas tillvara och respekteras i undervisningen.

Meningsfullhet

Antonovsky menar att meningsfullhet är motivationskomponenten i begreppet KASAM.¹³ Deltagaren upplever att utbildningen är meningsfull om den leder till en kompetensutveckling som gynnar deltagaren själv, organisationen och omsorgstagarna. Det ökar deltagarens motivation och engagemang och lust till lärande. KASAM kan stödja lärandeprocessen för deltagarna. Frågor som deltagaren behöver ha svar på är:

Meningsfullhet

Vad ger detta mig?
Är detta viktigt för mig, arbetsplatsen och omsorgstagaren?
Har jag kunskap om undervisningens syfte och förstår jag dess innebörd?
Har jag kunskap om verksamheten?
Vill jag vara med och utveckla verksamheten?

Begriplighet

Vilken information behöver jag?
Vilken erfarenhet är viktig?
Vilken kunskap behöver fyllas på?

Hanterbarhet

Vilka ramar/villkor gäller?
Hur ska undervisningen genomföras?
Vilka egna resurser har jag?
Vilket stöd behöver jag av lärare och arbetsplatsen?

Med stöd av KASAM-modellen kan läraren reflektera över om undervisningen fungerar bra eller inte. Meningsfullhet är en förutsättning för begriplighet, som i sin tur är en förutsättning för hanterbarhet. KASAM-modellen betonar vikten av att lärare och chefer samverkar både på en övergripande och på en konkret nivå för att göra ett arbetsplatslärande inom verksamheten möjligt. Den formella utbildningen ska inte ses som en isolerad händelse för deltagarna, utan istället som en del i organisationsutvecklingen.

Kompetens hos personalen inom omsorgen

I följande avsnitt ger vi en bakgrund till och beskriver behovet av yrkeskunskaper och språklig färdighet hos personal inom omsorgen. Vår erfarenhet är nämligen att lärarnas planering av utbildningen underlättas om de har kunskap både om deltagarnas bakgrund och om de krav som finns i verksamheterna.

I avsnittet beskriver vi också hur lärarna kan använda Europarådets språkskala för att skatta deltagarnas språkliga färdigheter. Europarådets språkskala¹⁴ är relaterad till Skolverkets kursplaner för utbildningen i svenska för invandrare. Därför innehåller avsnittet även en beskrivning av nivåerna inom den reguljära utbildningen i svenska för invandrare.

Arbetet inom äldreomsorgen och omsorgen om personer med funktionsnedsättning har på senare år genomgått stora förändringar. Man kan säga att yrket har utvecklats från ett praktiskt "att göra-arbete" till ett komplext och kvalificerat arbete. Tidigare bestod arbetet huvudsakligen av praktiska uppgifter med främst serviceinsatser som städning och inköp, samt enklare vård- och omsorgsuppgifter. Idag är arbetsuppgifterna mer komplexa och det ställs nya och högre krav på yrkeskompetens. En av orsakerna till det är att de som får omsorg genom hemtjänst eller på särskilt boende ofta är äldre och mer påverkade av ohälsa än vad som förr var vanligt inom äldreomsorgen. Många av dem har flera olika sjukdomar och ett omfattande vård- och omsorgsbehov.

När det gäller omsorgen om personer med funktionsnedsättning ser utvecklingen ut på liknande sätt. Omsorgstagarna inom exempelvis

gruppboende eller ledsagarservice är idag äldre än vad som förr var vanligt. Det betyder att personalen oftare möter omsorgstagare med åldersrelaterade sjukdomar vilket tidigare var ovanligt.

En annan förändring är att det blivit vanligare med relativt nya diagnosgrupper som till exempel ADHD, autism och Aspergers syndrom. Inom både äldreomsorgen och omsorgen om funktionsnedsatta möter personalen alltså idag helt andra behov än tidigare. Omsorgstagaren och hennes/hans närstående har också en större inblick och delaktighet i omsorgen. Det gör att kraven på personalens yrkesmässiga förhållningssätt har ökat. Vi har mött många med lång yrkeserfarenhet som säger att det idag är ett helt annat arbete jämfört med hur det var tidigare.

Yrkeskompetens

Personal inom omsorgen behöver idag ha både grundläggande och fördjupade kunskaper inom flera områden. I Socialstyrelsens allmänna råd för *Grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre* har man kartlagt viktiga kunskaper och förmågor som gäller för äldreomsorgen:

Grundläggande kunskaper och förmågor

Värdegrund, förhållningssätt och bedömningsförmåga
Kommunikation
Det normala åldrandet
Åldrandets sjukdomar
Social omsorg
Funktionsbevarande omsorg
Kroppsnära omsorg
Måltid, mat och näring
Regelverk som styr arbetet inom äldreomsorgen
Omsorg i livets slutskede
Hälsa- och sjukvård

Specifika kunskapsområden

Omsorg och vård i livets slut
Demenssjukdom
Psykisk sjukdom
Måltid, mat och näring
Funktionsbevarande omsorg

Tabellen sammanställer de kunskaper och förmågor som beskrivs i Socialstyrelsens allmänna råd för grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänstens omsorg om äldre (SOSFS 2011:12).

För personal som arbetar i omsorgen om personer med funktionsnedsättning har projekt Carpe¹⁵ tagit fram yrkeskrav. De framtagna yrkeskraven, Generella kunskaper för medarbetare inom verksamhetsområdet stöd och service till personer med funktionsnedsättning, (dock ej socialpsykiatri) är indelade i sex övergripande yrkeskrav som innehåller olika ämnesområden.

Ämnesområdena i tabellen nedan är i sin tur nedbrutna i sammanlagt 50 kunskapsmål och 200 lärandemål. Kunskapsmålen och lärandemålen finns beskrivna på www.projektcarpe.se.



Foto: Lars Bergström

Grundläggande kunskaper och förmågor

Kontakt och samspel

Aktiviteter och relationer

Stöd och service

Hälsofrämjande

Planering och administration

Utveckling av arbetsplatsen

Ämnesområden

Historia och traditioner, vanor och behov, olika funktionsnedsättningar, bemötande, kommunikation, psykisk sjukdom, missbruk och problemskapande beteende.

Motorik och fysiologi, fritid, kultur och meningsfulla aktiviteter, social gemenskap, dialog med närstående, hjälpmedel.

Vardagskontakter, vardagsstöd.

Förebyggande och främjande arbete, personlig omvårdnad, måltider och näringslära, hälso- och sjukvård, läkemedel.

Planera och prioritera i arbetet, dokumentera och rapportera.

Styrning, mål och organisation, kommunikation i yrkesrollen, introduktion av nyanställda och studenter, yrkes- och kvalitets-utveckling.

Hur kompetensnivån i verksamheterna ser ut varierar naturligtvis mellan kommunerna i landet. Vår erfarenhet begränsar sig till Stockholms län där en stor andel av personalen i omsorgen saknar både grundläggande yrkesutbildning och tillräckliga kunskaper i svenska språket. Det finns därför ett stort behov av kompetenshöjning på många arbetsplatser.

Språklig förmåga

Personalens förmåga att kommunicera muntligt och skriftligt har blivit allt viktigare och bör ingå som en del i yrkeskompetensen. Flera av arbetsuppgifterna innebär att kommunicera i olika former och på olika nivåer. Till exempel ska vård- och omsorgspersonal enligt Socialtjänstlagen skriva social dokumentation. Hon/han ska kunna ta emot information och föra den vidare. För att klara det på ett tillfredsställande sätt krävs både grundläggande yrkeskunskaper och ett relativt avancerat språk i både tal och skrift samt att kunna använda dator.

Ett utvecklat språk är också en förutsättning

för att kunna tillgodogöra sig den kompetensutveckling som personalen idag behöver för att klara sina arbetsuppgifter. På många arbetsplatser pågår mer eller mindre kontinuerligt någon form av kompetensutveckling som personalen ska delta i. Detta sker ofta som projekt med teman som exempelvis kost och måltid, värdegrund, omsorg vid demenssjukdom och så vidare. I andra fall är det enskilda medarbetare som studerar i kurser inom vuxenutbildningen.

Majoriteten av personalen som arbetar inom omsorgen i Stockholms län har ett annat modersmål än svenska. Det förhållandet varierar mellan olika kommuner likaväl som mellan olika arbetsplatser. Hur väl de som är andraspråkstalare har utvecklat sin språkliga kompetens varierar naturligtvis och många av dem har en avancerad nivå på svenska språket. Det finns också ett stort antal som behöver utveckla sina språkliga färdigheter för att självständigt kunna utföra alla arbetsuppgifter.

Även de som har svenska som modersmål kan behöva utveckla sitt språk för att fungera i

arbetet och klara studierna. För personal som har arbetat i yrket i många år och klarat sig bra utan yrkesutbildning kan de nya kraven innebära en svår utmaning. En del av dem kan ha börjat arbeta i omsorgen när behovet av kommunikativ förmåga utöver den muntliga inte var så tydligt som idag. Exempel på arbetsuppgifter som ställer höga krav på personens språkliga och kommunikativa förmåga är att utforma genomförandeplaner och skriva daganteckningar i den sociala dokumentationen. För att skaffa sig den information som ska dokumenteras är det nödvändigt att kunna kommunicera på olika nivåer. Personalen behöver leda samtal och ställa relevanta frågor till omsorgstagaren och ibland även dennes närstående. Att samtala med kollegor och andra yrkesgrupper för att ta emot och föra vidare information är nödvändigt. När hon/han sen ska skriva i den sociala dokumentationen är det viktigt att det blir rättstavat, korrekt och välformulerat. I SpråkSam och ArbetSam har lärarna arbetat med olika språkutvecklande metoder, som exempelvis reflektion, kreativt skrivande och rollspel. Enligt våra erfarenheter kan det vara en fördel att också deltagare med svenska som modersmål får tillgång till lärare i svenska för att utveckla språket.

Språklig kompetens

Med begreppet språklig kompetens menar vi i detta sammanhang förmågan att använda det svenska språket utifrån de olika färdigheterna som beskrivs i Europarådets språkskala.

Europarådets språkskala

Europarådets språkskala, *Gemensam europeisk referensram för språk: lärande, undervisning och bedömning* (GERS) är ett material som Europarådet tagit fram genom ett mångårigt arbete med språk och språkinläring. Tanken med referensramen är att till exempel språkutbildare, provbedömare, studerande, utbildningsbeställare och arbetsgivare ska ha en gemensam språkskala att referera till. Den ska vara ett hjälpmedel för att beskriva de kunskaper och färdigheter man behöver för att kunna kommunicera i olika situationer. Ett syfte är också att vi ska ha en gemensam grund när vi pratar om språk och objektiva kriterier när vi beskriver språkfärdighet.

Europarådets språkskala består av sex beskrivna referensnivåer:

- A1 och A2 uttrycker språkförmåga på en grundläggande nivå,
- B1 och B2 förmåga att använda språket mer självständigt och
- C1 och C2 beskriver en avancerad språk-användning.

Varje nivå beskrivs utifrån de fem färdigheterna: Hörförståelse, Läsförståelse, Samtal och muntlig interaktion, Muntlig produktion samt Skriftlig färdighet.

Med hjälp av språkskalan kan deltagarna själva skatta sin språkliga kompetens och ta fram sin språkprofil. Läraren i svenska som andraspråk gör motsvarande bedömning av deltagarna.

Så här kan en språkprofil se ut för en deltagare som klarar muntlig kommunikation väl men behöver utveckla förmågan att skriva:

Exempel på en språkprofil

Färdigheter	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Hörförståelse	✗	✗	✗			
Läsförståelse	✗	✗				
Samtal och muntlig interaktion	✗	✗	✗	✗		
Muntlig produktion	✗	✗	✗			
Skriftlig färdighet	✗					

Med hjälp av språkprofilen kan både deltagaren och läraren se vilka färdigheter som deltagaren behöver utveckla. En annan viktig fördel med profilen är att det blir tydligt att deltagaren kan ha starka sidor även om hon/han har brister i vissa färdigheter. Att få syn på vad man faktiskt kan, bidrar till att stärka motivationen hos deltagaren. Hon/han kan då få en ökad medvetenhet om sin egen språkliga kompetens och vid upprepade skattningar se hur den utvecklas.

I projekt SpråkSam gjorde deltagarna och lärarna skattningar av deltagarnas språkliga nivåer vid tre tillfällen under utbildningstiden, i början, i mitten och i slutet. Både lärarna och deltagarna tyckte att språkskalan fungerade som stödverktyg. Den gav en bra bild av deltagarnas språkkompetens vid undervisningens start och de upprepade skattningarna visade hur deras språk utvecklades under utbildningstiden. Samtidigt tyckte de att färdigheterna i självbedömningsmaterialet var för abstrakt och generellt beskrivna. Det innebar att deltagarna hade svårt att koppla skalans nivåer till sina egna språkliga färdigheter och arbetsplatsens krav. Många av lärarna tyckte att det var svårt att bedöma deltagarnas språkliga kompetens i förhållande till arbetsplatsens behov. Flera av lärarna uttryckte därför ett behov av att kunna tydliggöra och förankra målen i kurser inom Vård- och omsorgsprogrammet i det praktiska arbetet. Inom Vård- och omsorgsprogrammet examensmål uttrycks vikten av att utveckla den kommunikativa förmågan. *Utbildningen ska utveckla elevernas förmåga till muntlig och skriftlig kommunikation, eftersom det skapar en grund för ett gott samarbete samt för att kunna ge korrekt och komplex information till patienter och andra brukare. Ett rikt och nyanserat språk är dessutom ett redskap för reflektion och lärande.*¹⁶

Språkskalan anpassas till omsorgsarbete

Mot den bakgrunden gjordes inom ramen för SpråkSam ett par försök att relatera Europarådets språkskala till praktiskt omsorgsarbete. Slutsatsen i båda försöken var att den språkliga kompetensen hos personal i omsorgen bör ligga på nivåerna B1/B2. A1 och A2 är enligt dessa slutsatser för låga nivåer för att språkligt kunna

fungera tillfredsställande i omsorgsarbetet. Personal som befinner sig på de nivåerna behöver få tillgång till språkstöd på arbetsplatsen och/eller språkundervisning inom sfi. Om så sker finns goda möjligheter till språkutveckling.¹⁷

När projekt ArbetSam startade levde tanken på att konkretisera och anpassa språkskalan vidare och ett utvecklingsarbete påbörjades hösten 2011. Lärarna i projektet har tillsammans med konsult Ingrid Skeppstedt anpassat Europarådets språkskala till vård- och omsorgssammanhang. I materialet ingår en manual som beskriver hur den anpassade språkskalan kan användas inom omsorgen. Manualen vänder sig till lärare och deltagare samt till chefer och medarbetare.¹⁸

Utbildningsnivåerna inom sfi och SVA

Den reguljära utbildningen i svenska för vuxna invandrare är organiserad så att man börjar studierna inom sfi som består av kurserna A, B, C och D. Det finns tre olika studievägar, beroende på den studerandes tidigare skolbakgrund och studievana. Skolan gör en individuell bedömning utifrån samtal och test för att ta reda på vilken studieväg och kurs som är lämplig för personen.

- Studieväg 1: kurs A–B vänder sig till dem som har ingen eller mycket kort tidigare skolgång. Därefter kan man gå vidare till kurserna C och D.
- Studieväg 2: kurs B–C vänder sig till personer med upp till cirka 12 års tidigare studier (motsvarande gymnasieskola i Sverige). Därefter kan deltagaren gå vidare till kurs D.
- Studieväg 3: kurs C–D vänder sig till personer med mycket god studievana och förmåga att studera självständigt.

Efter avslutad sfi-kurs D har man ett språk där man kan uttrycka sig tydligt och med bra flyt. Man kan då kommunicera i olika sammanhang utan att behöva fundera på språkliga regler. Med betyg i sfi-kurs D är man behörig att söka kursen svenska som andraspråk (SVA), grundläggande nivå som motsvarar årskurs 7–9 i svensk grundskola. Därefter är man behörig att studera vidare

på gymnasienivå i kurserna SVA1, 2 och 3.

Skolverkets kursplaner inom sfi och SVA grundläggande nivå är relaterade till Europarådets språkskala:

Sfi /SVA	Europarådets språkskala, nivå
Sfi kurs A	A1-/A1
Sfi kurs B	A1/A2
Sfi kurs C	A2/A2+
Sfi kurs D	B1/B1+
SVA, grundläggande nivå	B1+

Språket är kopplat till identitet

Många lärare upplever att det kan vara svårt att ta upp och prata om språklig kompetens med deltagare. Så kan det vara även i situationer där det är naturligt att ta upp frågan, till exempel i individuella studiesamtal. Erfarenheter av att det uppstått missförstånd som varit svåra att hantera kan vara en orsak. Syftet med samtalet kan missförstås och deltagaren kan uppfatta det som att det handlar om personligt tyckande. Hon/han kan tolka in att det är personliga egenskaper som blir bedömda och inte bara språket.

En förklaring till att ämnet är känsligt kan ligga i språkets nära koppling till identiteten. Vår identitet formas, förändras och omformas när vi samspelar med andra, vilket huvudsakligen sker via språket.¹⁹ Språket och hur väl vi kan interagera med andra har stor betydelse för hur vi uppfattar oss själva och vår plats i samhället.

Hur vi blir bemötta av omgivningen påverkar vår självbild. Detta gäller i än högre grad när man är beroende av att kommunicera på ett språk som man inte behärskar så väl. Att inte behärska det språk som majoriteten talar kan tolkas av omgivningen som att man har brister i kunskap och kompetens också inom andra områden än det språkliga. I en studie av Marie Carlson²⁰ beskrivs hur en grupp andraspråkstalande unga kvinnor kände sig tömda på tidigare erfarenheter. Omgivningen verkade tro att de inte hade några kunskaper alls för att de inte kunde uttrycka sig så väl på svenska. Som lärare behöver vi vara medvetna om att flera av deltagarna förmodligen har sådana erfarenheter och självbilder. De kan ha känslor av underlägsenhet

och en rädsla för att i utbildningen visa upp sina språkliga tillkortakommanden.

Den anpassade Europeiska språkskalan kan fungera som stödverktyg att samtala på ett objektivt och konkret sätt om språkkrav och språklig kompetens. Genom att koppla deltagarens språkliga förmåga till konkreta arbetsuppgifter kan man undvika att samtalet uppfattas som subjektiv värdering av deltagaren som person. Våra erfarenheter från projekten är att deltagaren därmed ofta får en ökad medvetenhet om sin språkliga nivå och om vilka områden som hon/han behöver utveckla.

En insikt som vi fått genom vårt arbete i projekten är att språket också är kopplat till deltagarnas kulturella bakgrund, vilket har betydelse i undervisningen. Det gäller exempelvis hur vi använder många av de abstrakta ord och begrepp som är vanliga inom omsorgen och i Vård- och omsorgsprogrammens kurser. Dessa kan vara svåra att ta till sig även för den som har svenska som modersmål. Kommer deltagaren från en kultur där begrepp som exempelvis empati, integritet, helhetssyn och värdegrund inte finns i modersmålet blir det ännu svårare. Då har hon/han inte något att relatera begreppen till och det blir svårt både att förstå ordens innebörd och att koppla dem till det praktiska omsorgsarbetet. Risken är då att inläringen blir instrumentell och att deltagaren inte kan koppla den teoretiska kunskapen till arbetets praktiska verklighet. Instrumentell inläring i detta sammanhang kan innebära att deltagaren lär sig det rätta svaret utan att förstå den underliggande betydelsen, så kallad utantill inläring. Till exempel kan hon/han lära sig att teoretiskt redogöra för begreppet helhetssyn utan att ha förstått innebörden i begreppet. Därför är det viktigt att läraren medvetet ger deltagarna hjälp att konkretisera ord och begrepp som är abstrakta. Här ger vi några exempel på hur lärare i ArbetSam har arbetat med att konkretisera vissa ord och begrepp:

”Det gäller att förklara på olika sätt så att deltagarna får med sig känslan i det aktuella begreppet”. ”För att förklara begreppet intimitet har vi ställt oss för nära någon eller diskuterat i gruppen hur det kan kännas att få en närgången

fråga, på olika sätt och i olika situationer. Vi har gjort korta rollspel utifrån omsorgssituationer när vi arbetat med begrepp som integritet, självbestämmande och så vidare. Efter rollspelen kunde vi koppla deltagarnas upplevelser av situationerna till de teoretiska begreppen”. Dessa erfarenheter ger också exempel på hur fakta och förståelsekunskap kan integreras.

Planering för arbetsplatsintegrerad undervisning

Detta avsnitt handlar om vad den arbetsplatsintegrerade undervisningen innebär för lärarna när de planerar innehåll och metoder. Vi vill beskriva hur och varför lärarna behöver planera undervisningen på ett annat sätt jämfört med vad som är vanligt i reguljär utbildning.

Arbetsplatsintegrerad undervisning kan vara ett viktigt verktyg för att stärka deltagarnas ställning både inom arbetslivet och inom samhällslivet. Arbetsplatsintegrering innebär att utbildningen anpassas efter arbetsplatsens och deltagarnas behov av kompetensutveckling. Behoven kan skilja sig en hel del mellan olika arbetsplatser, dels beroende på inriktning (demensboende, hemtjänst, gruppboende för personer med funktionsnedsättning), dels beroende på personalens sammansättning. Det innebär att lärarna behöver planera utbildningens innehåll och upplägg på olika sätt för olika arbetsplatser.

Arbetsplatsintegrerad undervisning innebär därför att lärarna behöver planera undervisningen på ett helt annat sätt än vad som är vanligt i skolan. Här använder lärarna dokument och mallar från deltagarnas arbetsplatser. Undervisningen utgår från autentiska händelser och situationer som deltagarna är med om i sitt vardagsarbete. I skolan använder man ofta teorier och konstruktioner som är generella och inte specifikt anpassade till hur det praktiska arbetet ser ut på de olika arbetsplatserna. I vanlig skolundervisning känner deltagarna inte alltid igen teorin i sitt praktiska arbete, vilket kan innebära att teorin inte slår rot. I arbetsplatsintegrerad undervisning finns däremot alltid en nära koppling mellan teorin och arbetsplatsens specifika praktik.

Att utbildningens teori behöver kopplas till arbetsplatsens praktik är något som också tydligt betonas i den nya gymnasieskolan, Gy 11. Läroplanen säger att de studerande i de yrkesinriktade programmen ska förberedas så väl att de kan vara yrkesverksamma direkt efter utbildningen. Utbildningarna ska vara likvärdiga och nationellt kvalitetssäkrade av Skolverket. Studievägar och styrdokument ska vara tydliga med innehåll och utbildningsmål.

När lärarna planerar hur undervisningen ska genomföras på arbetsplatsen behöver de ta hänsyn till att deltagarna kommer med olika förutsättningar och behov. Deltagare som är på olika nivåer i språklig kompetens behöver olika nivåer av språkstöd. Vuxna studerande som kommer från arbetslivet har olika grader av studievana och varierande erfarenheter från tidigare skolgång. Vi har till exempel mött personal i omsorgen som berättat att de har misslyckats i tidigare studier och efter det inte vågat försöka igen. Det kan också handla om andra mycket svåra erfarenheter från tidigare skolgång, som mobbing och andra former av trakasserier. Några kan ha gått i skola ett fåtal år, eller inte alls och andra har studerat på både gymnasienivå och högskola. Allt detta betyder att deltagarna kan behöva olika studietakt och olika metoder för att ta till sig undervisningen. Att deltagarnas lärande ska utgå från deras individuella behov och förutsättningar poängteras i skollagen 2010 och i vuxenförordningen 2011. Där beskrivs att de vuxenstuderande ska stödjas och stimuleras i sitt lärande. De ska ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och sin kompetens så att deras ställning stärks inom arbets- och samhällslivet.

I arbetsplatsintegrerad undervisning ingår ämnesintegrering och språkutveckling som en naturlig och självklar del. För att kunna utföra det uppdraget behöver lärare gemensam tid att samplanera undervisningen. Dessutom behöver de tid för samplanering med chef och andra nyckelpersoner på arbetsplatsen. Särskilt under perioden när utbildningen startar behöver dessa planeringsmöten få mer tid för att senare kunna glesas ut. Det är viktigt att lärarna har stöd från sina skolledare att få den planeringstid de behöver.

Ämnesintegrering av vård- och omsorgskurser och kurser i svenska som andraspråk

Detta avsnitt handlar om undervisning i grupper där deltagarna är andraspråkstalare som behöver utveckla sin språkliga förmåga för att klara studierna.

För att klara av studierna inom gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram behöver deltagarna ha relativt goda kunskaper i svenska språket. En del utbildningsanordnare inom den reguljära vuxenutbildningen kräver betyg i SVA grundläggande nivå (B1/B1+ i Europarådets språkskala) för att bli antagen. Erfarenheter från SpråkSam och ArbetSam visar att man behöver färdigheter enligt nivå B1/B2 (Europarådets språkskala) för att kunna tillgodogöra sig undervisningen och klara av studierna. Deltagare på lägre nivåer behöver integrera studierna i vård och omsorg med undervisning i svenska. Även de som är på nivåerna B1/B2 kan nå bättre resultat när undervisningen integreras med språkstöd anpassat för de nivåerna.

Behov av och fördelar med ämnesintegrering

Att studera vårdämnen och svenska var för sig ger inte deltagarna samma möjlighet att utveckla det språk som de behöver i yrket som när ämnena är integrerade. Monika Axelsson²¹ beskriver i sin rapport att det inom ämnet svenska som andraspråk inte finns utrymme för allt som deltagaren behöver för att kunna ta till sig och utveckla både det ämnesinriktade språket och det vardagliga språket. När det gäller ämnesundervisningen i skolan är den vanligtvis fokuserad på kunskapsinnehållet. Någon speciell vikt läggs inte vid språkliga aspekter. Som ämneslärare, till exempel vårdlärare, skulle man i stället kunna ta in och uppmärksamma deltagarna på olika språkliga perspektiv i de texter och övrigt material som används. Språket skulle på det sättet kunna användas som ett medel för lärandet. Det har nämligen visat sig i studier och i praktiska erfarenheter av undervisning att en stor del av ämnesundervisningen inte når de andraspråkstalare som har brister i språkliga färdigheter.

I skolan är det vanligt att läraren i svenska

som andraspråk har hela ansvaret för all språkundervisning. Det är för det mesta också hon/han som har ansvaret för deltagarnas språkliga utveckling. För att stödja deltagarnas språkutveckling behöver även vårdlärare ta in metoder i undervisningen som ger deltagarna möjlighet att träna och utveckla sina språkliga färdigheter. Då ökar förutsättningen för alla deltagare att både tillgodogöra sig kunskapen och utveckla sitt yrkesspråk. Behov av språkutvecklande undervisning finns i de flesta deltagargrupper inom vård- och omsorgsprogrammet och inte bara för deltagare som är andraspråkstalare. Även de som har svenska som modersmål kan, som vi tidigare nämnt, behöva utveckla sin språkliga och kommunikativa kompetens. *Forskning visar att kommunikativ, flerstämmig undervisning där man fokuserar på språkets roll i alla ämnen är gynnsam för alla elever och högst nödvändig för flerspråkiga elever.*²²

Genom ett medvetet fokus på språket i sin undervisning kan alltså vårdläraren stärka deltagarnas möjligheter att tillgodogöra sig undervisningen. För att kunna utveckla ett väl fungerande, mångfasetterat språk för både studier och yrkes- och samhällslivet är dock vårdlärarens kunskaper för det mesta inte tillräckliga. Då behövs den kompetens som andraspråkläraren har så att ämnesundervisningen kan kombineras med undervisning i svenska som andraspråk. Exempel på andraspråklärarens specifika kompetensområden är: andraspråksutveckling, andraspråksinläring, modersmålets betydelse, språkets betydelse för identiteten, interkulturell kommunikation, grammatik, uttal och bedömning samt alfabetisering och läs- och skrivinläring.

När undervisningen i vård och omsorg integreras med undervisning i svenska som andraspråk kan lärarna komplettera varandra utifrån sina respektive kompetensområden. De planerar och genomför undervisningen tillsammans och är lika delaktiga i och ansvariga för undervisningens genomförande. Det innebär att undervisningen genomförs med fokus på båda ämnena samtidigt. Läraren i svenska som andraspråk kan till exempel förändra och anpassa de texter som används utifrån deltagarnas språknivåer. Hon/han kan utforma uppgifter i form av exempelvis



I projektet har lärarna arbetat med att ämnesintegrera språk och vård.

diktamen och dictogloss²³ så att både ämneskunskaper och svenska integreras.

Exempel på hur uppgifter kan integreras beskrivs i del 2.

Vinster som lärare uttryckt att de själva fått av att arbeta ämnesintegrerat är:

- Kunskaper inom varandras ämnesområden.
- Utveckling av den egna lärarrollen.
- Ökad förståelse för vilka behov av både yrkeskompetens och språklig kompetens som finns på deltagarnas arbetsplatser.
- Vårdlärare har insett hur svåra de teoretiska kurserna i vård- och omsorgsprogrammet kan vara för andraspråkstalare. De har också fått ökad insikt i problematiken som det

innebär att det i de ordinarie kurserna inte finns tid att ta upp de språkliga krav som omsorgsarbetet ställer.

När undervisningen är förlagd på arbetsplatser där deltagarna är andraspråkstalare har vi sett en stor fördel i att deltagarnas språknivåer kartläggs innan undervisningen börjar. Syftet är att ta reda på vilka som behöver integrera studierna med undervisning i svenska som andraspråk och att få en bild av vilka språkliga nivåer som deltagarna befinner sig på.

Kartläggning av språknivåer kan göras antingen genom ett språktest inom sfi eller genom att använda den anpassade språkskalan. Det är viktigt att kartläggningen utförs av en lärare med kompetens i svenska som andraspråk.

Nivåindelning av deltagarna utifrån språklig nivå?

Diskussioner om för- och nackdelar med att dela in deltagarna i olika undervisningsgrupper utifrån deras språkliga nivåer har under projekt-tiden förts bland lärarna. Frågan är om vi ska sträva efter språkligt homogena eller heterogena grupper. Indelning i olika grupper är naturligtvis möjlig endast om antalet deltagare utgör underlag för mer än en grupp.

Lärarna har delat med sig av olika erfarenheter och det är tydligt att för- och nackdelar finns med båda alternativen.

I de heterogena grupperna varierar den språkliga nivån bland deltagarna. De kan hjälpa och stödja varandra vilket påverkar lärandet positivt. För den som är svagare språkligt kan det vara en sporre och stärka motivationen att se hur andra har kommit vidare i sin språkutveckling. Lärare har berättat om erfarenheter när de tror att ”den deltagaren hade aldrig nått så långt” om alla i gruppen hade legat på den lägre nivån. En förutsättning är dock att stämningen i gruppen är positiv och tillåtande och att deltagarna känner sig trygga i gruppen.

Det innebär också en större utmaning för lärarna att pedagogiskt anpassa undervisningen efter varje deltagares förutsättningar och behov. För en bra undervisningssituation och ett stimulerat lärande krävs att båda lärarna har ett fungerande samarbete och tillräckligt med tid för samplanering. Det är också viktigt att det finns tillgång till lokaler för att under en lektion dela upp gruppen utifrån olika språknivåer.

Det finns också andra erfarenheter av språkligt heterogena grupper bland lärarna. Exempel som nämnts är att lärandet kan hämmas av att deltagarna befinner sig på olika språkliga nivåer. Deltagare som har en lägre språknivå kan känna sig nervösa och oroliga för att de tar för lång tid på sig. De kan uppleva att de är i underläge gentemot dem som kommit längre i sin språkutveckling. Å andra sidan kan deltagare på högre nivåer känna sig frustrerade av att vänta in dem som behöver en långsammare studietakt. Om vi i stället delar in deltagarna i grupper utifrån språknivåer får vi mer homogena grupper. Det blir då lättare att skapa en god lärmiljö och att

hitta rätt nivå på material och metoder. Undervisningen kan hållas på en nivå som är lämplig för hela gruppen. Om alla i gruppen är på ungefär samma nivå kan det vara lättare att stödja varandra och att lära av varandra. Vid exempelvis högläsning av en text behöver ingen vara rädd för att andra ska tycka att det går för långsamt.

Temaundervisning och integrering av Vård- och omsorgsprogrammet

Vi har tidigare skrivit om integrering av undervisningen i ämnena vård- och omsorg och svenska som andraspråk. I den arbetsplatsintegrerade undervisningen är det en stor fördel att också integrera kurser inom Vård- och omsorgsprogrammet. Vår erfarenhet från projekten är att det medför stora vinster för deltagarna som kommer från yrkeslivet. Deltagarna får på det sättet fler möjligheter att använda och fördjupa de kunskaper och erfarenheter som de har med sig när de kommer till utbildningen.

Att integrera olika kurser innebär att deltagarna studerar två eller flera kurser ur programmet samtidigt i stället för att studera en kurs i taget. I sin planering av undervisningen utgår läraren då från de teman som arbetsplatsen och deltagarna behöver kompetensutveckling i. Exempel på teman kan vara kunskap om demens, kost och måltid, bemötande, social dokumentation med mera. När läraren, chefen och deltagarna är överens om vilka teman undervisningen ska innehålla går vårdläraren igenom relevanta kurser i Vård- och omsorgsprogrammet. Läraren planerar sedan vilka kurser som kan integreras utifrån de teman som ska studeras samt vilka kurser deltagarna inte tidigare har studerat.

Ämnesintegrering kan innebära att alla deltagare i en grupp inte alltid studerar samma kurs/kurser. Läraren behöver därför vara väl insatt i Vård- och omsorgsprogrammet som helhet. Om läraren har kunskap om de olika kursernas innehåll och kunskapskrav underlättas planeringsarbetet betydligt. I Del 2 finns exempel på en studieplan som visar hur ett sådant upplägg av undervisningen kan se ut. Se Del 2 sid 34.

DEL 2 – PLANERING, METODER OCH UPPGIFTER

Del 2 innehåller konkreta exempel från projektet. Exempelen kommer från olika lärare vilket medför att upplägg och stil skiljer sig åt. Vi startar med planering av undervisning och går sedan vidare med exempel utifrån den process som arbetsplatslärande följer. Vår förhoppning är att del 2 ska ge tips och idéer som lärare kan ha nytta av inför och i arbetet med uppdragsutbildningar. Materialet kan också rent allmänt vara ett pedagogiskt verktyg för undervisningen. Vår intention är att denna del ska komplettera och förstärka handbokens första del.

Innan undervisningen startar

- Dialog med skolledare.
- Dialog med arbetsplatsens chef/chefer.
- Lokal utbildningsplan, utformas tillsammans med arbetsplatsens chef/chefer.

Dialog med skolledarna

Som vi tidigare beskrivit innebär den arbetsplatsintegrerade undervisningen andra krav och möjligheter för lärare, jämfört med vanlig skolundervisning. För att kunna utföra uppdraget behöver lärarna tid för samplanering med arbetsplatsens chef och nyckelpersoner. I grupper där undervisningen i vård och omsorg integreras med svenska som andraspråk behöver lärarna gemensam planeringstid för att samplanera undervisningen. För att få den planeringstid som behövs är det viktigt att lärarna har stöd från sina skolledare. Lärarna behöver ha en dialog med sina skolledare där de diskuterar och klargör:

- Läraruppdragets syfte och mål.
- Skolans och lärarens roll inom uppdraget.
- Skolans ansvar vid behov av specialpedagog, till exempel för deltagare med läs- och skrivsvårigheter.
- Skolans ansvar vid behov av specialkompetens inom sfi, för deltagare som har mycket kort skolbakgrund (alfabetisering).
- Undervisningstid och planeringstid.
- Skolans uppföljning och utvärdering av läraruppdraget under utbildningen.

- Behov av och möjlighet till kompetensutveckling för läraren.

Dialog med arbetsplatsens chef/chefer

Innan undervisningen startar bör lärarna också träffa deltagarnas chef/chefer för att i dialog få information om:

- Arbetsplatsens mål med utbildningsinsatsen.
- Hur deltagarna har informerats om och valts ut till utbildningen. Personalen som ska delta i undervisningen behöver vara väl informerade om syftet i god tid innan undervisningen startar. Lärarna behöver få ta del av hur den dialogen har förts mellan chefen och deltagarna då detta har en stark påverkan på motivationen inför studierna. Lärarna kan behöva fortsätta motivationsarbetet med deltagarna när undervisningen har startat, men grunden måste vara lagd av chefen i ett tidigare skede.
- Hur information ska gå ut till deltagarna om att de ska ta med sig alla sina tidigare betyg och intyg till undervisningens start. Det är viktigt att deltagarna informeras om syftet med det, nämligen att deras formella yrkeskompetens är en utgångspunkt när de tillsammans med lärarna ska upprätta de individuella studieplanerna.
- Deltagarnas språkliga nivåer. Deltagare som är andraspråkstalare bör göra ett språktest inom sfi, eller en kartläggning enligt Europarådets språkskala, innan undervisningen börjar. Om antalet deltagare innebär att det blir mer än en grupp bör lärarna fundera på om de ska nivåindelas utifrån språknivå. Se del 1 sid 28.
- Deltagargruppernas storlek och sammansättning. I SpråkSam var gruppstorleken 5–10 personer vilket de flesta av lärarna upplevde var för liten. Det var svårt att få tillräcklig dynamik i grupperna. ArbetSams gruppstorlek på 10–15 personer fungerade bra då det fanns möjlighet att ta hänsyn till deltagarnas olika förutsättningar.

- Hur informationen har gått ut till övriga medarbetare om utbildningen och vad utbildningen innebär för arbetsplatsen.
- Hur deltagarnas arbetsscheman organiseras så att de kan delta i undervisningen utan att känna att de "lämnar omsorgstagarna och kollegorna i sticket".
- Vilka nyckelpersoner som finns på arbetsplatsen, till exempel reflektionsledare, språkombud, dokumentationsstödjare.
- Vilken överenskommelse deltagare och chef har gjort angående studietid, undervisning på ledig dag, uppföljning och utvärdering av deltagarnas utveckling med mera.
- Lämplig undervisningslokal och tillgång till undervisningsmaterial, som datorer, projektor med mera.
- Rutiner för inköp av kurslitteratur och övrigt material.

Lokal utbildningsplan

När de mer övergripande frågorna är tydliggjorda kan lärarna och chefen börja sin samplanering av utbildningen. Tillsammans börjar de utforma arbetsplatsens lokala utbildningsplan. I de fall deltagarna kommer från flera olika arbetsplatser inom en kommun, en stadsdel eller ett företag kan man göra en gemensam utbildningsplan för kommunen/stadsdelen/företaget. Chefen beskriver arbetsplatsens syfte och mål med utbildningsinsatsen och lärarna beskriver det pedagogiska upplägget. Alla delar i utbildningsplanen kan inte formuleras klart innan lärarna har träffat deltagarna och kartlagt deras kompetens och önskemål. Men en grovplanering måste göras i detta skede för att utbildningen ska kunna planeras.

Den lokala utbildningsplanen bör beskriva:

- Vad som använts som underlag i formulerandet av utvecklingsmålen, till exempel resultat av brukarundersökning, kommunens/stadsdelens utvecklingsplan med mera.
- Syftet med utbildningsinsatsen.
- Mål för utbildningsinsatsen.

- Vad undervisningen ska innehålla utifrån arbetsplatsens och deltagarnas behov.
- Upplägg och metoder för genomförandet av undervisningen.
- Hur uppföljning och återkoppling ska utformas mellan lärarna och arbetsplatsens chef samt nyckelpersoner.

I bilaga 2 finns två olika exempel på lokala utbildningsplaner, båda är från kommunala verksamheter inom äldreomsorgen. Exempel 1 är från SpråkSam och i exempel 2 var utbildningen anordnad genom projekt ArbetSam.

Under utbildningens startperiod

- Samtal/intervju med deltagarna.
- Kartläggning av deltagarnas formella yrkeskompetens.
- Kartläggning av deltagarnas språkliga nivåer (om deltagarna är andraspråkstalare).
- Individuella studieplaner.
- Portfolio.
- Studieplan för terminen/undervisningsperiod.
- Göra klar den lokala utbildningsplanen tillsammans med arbetsplatsens chef/chefer.

Samtal/intervju med deltagarna

För att göra deltagarnas delaktighet möjlig i undervisningen är det värdefullt att i ett tidigt skede ha individuella samtal med deltagarna. Genom förberedda intervjufrågor kan man som lärare skaffa sig en bild av deltagarnas individuella förutsättningar och behov. I bilaga 3 ger vi förslag på frågeställningar att utgå ifrån, dels för deltagare som har svenska som modersmål, dels för deltagare som är andraspråkstalare. Det kan vara en fördel om deltagarna får intervjuformuläret i förväg så att de kan förbereda sig.

Kartläggning av deltagarnas formella yrkeskompetens

I samband med utbildningens start behöver lärarna gå igenom med deltagarna vilka kurser

och utbildningar deltagarna har genomfört tidigare inom vård och omsorg samt inom sfi och SVA. Denna information är viktig för att kunna utforma deltagarnas individuella studieplaner. Dessa ligger sedan till grund för planeringen av undervisningens innehåll och upplägg, studieplanen för gruppen och färdigställande av den lokala utbildningsplanen. Det är därför bra om deltagarna i god tid har fått informationen om att de ska ta med sig alla intyg och betyg de har till undervisningens start. Den första kontakten med deltagarna och uppstartsprocessen går då smidigare.

Kartläggning av språknivåer för andraspråkstalare som behöver språkstöd

Under den första perioden av utbildningen är det en stor fördel om deltagarna får göra en självskattning utifrån den anpassade europeiska språkskalan.²⁴ Samtidigt gör läraren motsvarande bedömning av deltagarna. Både lärare och deltagare får då kunskap om hur behovet av språkstöd ser ut, vilket underlättar planeringen av undervisningen.

För deltagarna kan självskattningen/bedömningen leda till en ökad medvetenhet om sina språkligt starka och svaga sidor. Våra erfarenheter från projekten har visat att det ofta ökar deltagarnas motivation för studierna. Man bör dock vänta med självskattningen/bedömningen tills läraren har fått kännedom om deltagarnas studiebakgrund och studievana. Läraren bör också ha hunnit få en första uppfattning om vilka språkliga nivåer deltagarna befinner sig på. Då kan läraren lättare förstå på vilken nivå deltagarna behöver individuellt stöd när de gör skattningen.

Det är mycket viktigt att den lärare som ska presentera självskattningsmaterialet för deltagarna och genomföra bedömningen först sätter sig in i materialet. Läraren behöver ha kunskap om materialet för att ge deltagarna stöd på rätt nivå. Även för att kunna bedöma och tolka resultatet är det nödvändigt att läraren är väl förtrogen med hela materialet.

Deltagarna behöver få information och stöd inför självskattningen på olika sätt, beroende på vilken studievana och språknivå de har. I Manu-

alen till den anpassade europeiska språkskalan finns exempel på hur man ger information och stöd på olika nivåer.

Under utbildningstiden bör deltagarna göra ytterligare självskattningar vid minst två tillfällen. Läraren gör också motsvarande bedömning av deltagarna vid samma tillfällen. Syftet med detta är att varje deltagare och läraren ska kunna följa hur deltagarens språk utvecklas. De upprepade skattningarna/bedömningarna bör därför inte ligga för tätt i tid eftersom språkutveckling tar tid. När deltagarna på detta sätt kan följa hur de språkliga färdigheterna utvecklas under utbildningstiden kan motivationen för studierna stärkas.

Läraren gör sin bedömning för att se om deltagarens och lärarens uppfattning överensstämmer. Oavsett hur väl de stämmer överens är det viktigt att tillsammans diskutera både deltagarens och lärarens uppfattningar. I de fall uppfattningarna skiljer sig åt är det naturligtvis viktigt att diskutera varför. Resultaten av självskattningarna och lärarens bedömningar följs upp och diskuteras vid individuella studiesamtal.

Materialet till den anpassade språkskalan kan med fördel användas kontinuerligt i undervisningen. Exempelvis kan deltagarna få diskutera vilka språkliga färdigheter som man använder vid olika typer av övningar och uppgifter.

Ett annat exempel är att diskutera vilka språkliga krav det innebär att praktiskt tillämpa ett teoretiskt avsnitt som man arbetar med i undervisningen. Det här arbetssättet bidrar också till att stödja deltagarnas lärprocess i sin helhet.

Läs- och skrivsvårigheter, till exempel dyslexi

Antingen i samband med kartläggningen av deltagarnas kompetens eller senare i undervisningen kan det visa sig att en eller flera av deltagarna har läs- och skrivsvårigheter.

Deltagaren kan då behöva råd och stöd av läraren angående utredning av svårigheterna samt hjälpmedel. Personer med läs- och skrivsvårigheter har via landstinget vissa rättigheter till hjälpmedel för att underlätta studier och arbete. För att få tillgång till hjälpmedel som deltagaren kan behöva ska hon/han:



Varje deltagare har en studieplan som ingår i portfolien.

- Kontakta läkare på vårdcentralen för att få en remiss till logoped.
- Göra en utredning hos legitimerad logoped. Logopeden gör en bedömning av om det är läs- och skrivsvårigheter eller om det finns andra orsaker till deltagarens svårigheter. Logopeden utreder i så fall vilken form och grad av läs- och skrivsvårigheter det är och förskriver de hjälpmedel som behövs.

Rättigheterna till hjälpmedel skiljer sig åt mellan landstingen. Information om vilka rättigheter som gäller finns på respektive landstings hemsida. För mer information om rådgivning och praktiska tips rekommenderar vi att man besöker hemsidan för Dyslexiförbundet FMLS, www.dyslexi.org.

Individuella studieplaner

Under uppstartsperioden av utbildningen utformas en individuell studieplan för varje deltagare. Lärarna och deltagarna gör detta tillsammans genom individuella samtal där man utgår från:

- Deltagarens önskemål om kompetensutveckling, till exempel att utveckla sina kun-

skaper inom ett område och/eller att nå betyg i kurs/kurser.

- Kartläggningen av deltagarens formella kompetens.
- Kartläggningen av deltagarens språkliga nivå (om deltagaren är andraspråkstalar).
- Deltagarens uppfattning om sina starka och svaga sidor i yrkesrollen.
- Arbetsplatsens utvecklingsmål, utifrån den lokala utbildningsplanen.
- Lärarens bedömning utifrån sin pedagogiska kompetens och kunskaper om studievägar.

I bilaga 4 finns två exempel på mallar för individuell studieplan. Den första är för deltagare som studerar utan språkstöd och den andra gäller deltagare som studerar vård och omsorg integrerat med svenska som andraspråk.

Portfoliomethodik

Inom ArbetSam har lärarna arbetat med portfoliomethodik. Syftet med portfolion har varit att stödja deltagarna i deras lärprocess. Portfolion ska utgå från deltagarens egna aktiviteter, delaktighet, ansvarstagande och förmåga att reflektera.

Portfolion blir därmed ett konkret och tydligt underlag för individuella samtal med deltagarna. Genom att kunna utgå från konkreta aktiviteter och arbeten i portfolion kan samtalen mellan lärare och deltagare underlättas. Det innebär ökad möjlighet till samförstånd mellan lärare och deltagare om var deltagaren befinner sig i sitt lärande samt hur lärare och deltagare ska gå vidare i undervisningen för att främja lärandet.

Portfolio kan generellt definieras så här:

- 1) Den har ett visst syfte.
- 2) Utvecklas för en viss målgrupp.
- 3) Innehåller aktiviteter/arbeten/studieuppgifter.
- 4) Har ett reflekterande innehåll.
- 5) Lyfter fram starka sidor och visar på eller ger riktning för nästa steg.
- 6) Är en visningsmapp som visar process, produkt och progression i lärandet.²⁵

Deltagarna har med portfolion möjlighet att se den egna lärprocessen och den utveckling som görs under utbildningstiden. Portfolion kan också fungera som stöd i medarbetarsamtal mellan deltagare och chef. De sammanfattande dokumenten som betyg, intyg, material och uppgifter som finns i portfolion kan vara en bra utgångspunkt att utgå ifrån när man samtalar om deltagarens nuvarande arbetssituation och önskad utveckling.

Portfolion i ArbetSam innehöll:

- Deltagarens bakgrund och erfarenheter, betyg och intyg.
- Deltagarens skattning av språkfärdigheter .
- Deltagarens individuella studieplan.
- Studieuppgifter och andra arbeten.
- Övrigt.

Portfolion var ett underlag för samtal mellan deltagare och lärare för att utvärdera läroprocessen och progressionen. Portfolion var också underlag i samtal mellan deltagare, lärare och chef, så kallat trepartssamtal.

Erfarenheter

Erfarenheter från projekt ArbetSam visar att både deltagare och lärare ibland hade svårt att komma igång med att använda portfolion som metod.

För deltagarna var det till en början svårt att få till strukturen i pärmen, att sätta in dokumenten i rätt ordning och så vidare. Det kan bero på ovana att studera men också på att man inte riktigt förstod meningen med portfolion. För en del lärare var det också ovant att arbeta med denna metodik. Några av lärarna använde sig av portfolion men tog ansvar för och förvarade den hos sig själva. Deltagarna "ägde" inte sin egen portfolio utan läraren tog hand om den. Vår lärdom av dessa erfarenheter är att man aktivt behöver arbeta med och lära ut portfoliomethodiken, dess syfte och möjligheter samt att lärare får träna på att leda processamtal.

Flertalet av lärarna som använde sig av portfoliomethodiken upplevde att den innebar stora vinster för deltagarna som blev delaktiga i sina egna lärprocesser. Portfolion påverkade deltagarnas motivation till studierna på ett positivt sätt.

Studieplan för gruppen

När det är klart vilka behov av kompetensutveckling som finns på arbetsplatsen samt vilka förutsättningar, behov och önskemål deltagarna har är det dags att skriva en studieplan. Läraren/lärarna utformar en studieplan för gruppen per undervisningsperiod, vanligtvis per termin, som utgår från:

- Arbetsplatsens behov av kompetensutveckling, det vill säga utvecklingsmålen i den lokala studieplanen.
- Deltagarnas behov av och önskemål om kompetensutveckling, det vill säga de individuella studieplanerna.
- Vilka kurser inom Vård- och omsorgsprogrammet som går att koppla till teman utifrån ovanstående.
- Vilka kurser inom sfi och SVA som är relevanta utifrån de individuella studieplanerna.

På nästa sida finns ett utdrag ur en studieplan utformad av två av projektets lärare.

Innehåll/ genomförande	Arbetsplatsens utvecklingsmål	Centralt innehåll kurs: Vård- och om- sorgsarbete 1, 200 p	Centralt innehåll kurs: Kost, måltid och munhälsa, 100 p	Kunskapskrav kurs: SFI D	Hemuppgift	Litteratur/material
<p>TEMA MÅLTID fortsätter</p> <p>Innehåll: Husmanskost Matens sammansättning. Genomgång av matsedlar Mått- och viktenheter – repetition. BMI och undernäring – introduktion.</p> <p>Genomförande: Grupparbete med uppgifter från <i>Ord med tanke på vård</i>. Komponera egna matsedlar till sina kontaktpersoner Hör- och läsförståelse.</p>	<p>Ökad förståelse för kostens betydelse. Förbättrad muntlig inter- aktion. Ökad beredskap för muntlig framställan. Utökad ordförråd. Ökad förmåga till kreativt tänkande. Ökad kunskap om de gamla svenska maträtterna samt förmåga att reflek- tera över dem utifrån egna kulturella erfarenheter.</p>	<p>Personlig vård, till exempel personlig hygien, munvård, kost och vätska, måltids- situation, vila och sömn, elimination och klädse- l och komplikationer vid långvarigt sängläge. Ettiskt förhållningssätt i hälso- och sjukvård samt socialtjänst. Serviceuppgifter i hushållet, till exempel tvätthantering, städning, inköp, matlagning och livsmedelshandtering.</p>	<p>Näringsbehov, nutrition och nationella kostrekomen- dationer. Kulturella aspekter på kost och måltid Balanserad kost och special- kost vid ohälsa, sjukdom och funktionshinder.</p>	<p>Med viss anpassning till syfte och samtalspartner, kommunicera i både informella och mer formella situationer i vardags-, sam- hälls- och arbetsliv. Förstå tydligt tal i både informella och mer formella situationer i vardags-, sam- hälls- och arbetsliv.</p>	<p>Analysera sin arbetsplats med fokus på kost.</p>	<p><i>Ord med tanke på vård</i> – s. 64-65. <i>Idas arbetsvecka. Att arbeta inom vård och omsorg.</i> – mätövningar, s. 26. <i>Vår kokbok.</i> <i>Din trädgård.</i> BMI-kort. Bedömning av riskpatienter (material från Nutricia).</p>
<p>TEMA MÅLTID</p> <p>Innehåll: Arbete med kostpärmen: Näringslära, matens kom- ponenter. Kost och hälsa. Sammanställning av indi- viduella studieplaner (en arbetsplats) – 3 deltagare</p> <p>Genomförande: Högläsning och läsförstå- else. Diskussion kring lästa texter och frågeställningar. Skrivuppgift Möte med chefen på arbets- platsen.</p>	<p>Ökad förmåga att analysera sina egna boendes situation med tanke på risk för under- näring. Ökad medvetenhet om arbetsplatsens matpolicy. Ökad insikt i och förståelse för sina egna läs- och skriv- färdigheter.</p>	<p>Samma som ovan. Hur man utför arbetsuppgif- ter på ett estetiskt sätt.</p>	<p>Näringsbehov, nutrition och nationella kostrekomen- dationer. Kulturella aspekter på kost och måltid. Balanserad kost och special- kost vid ohälsa, sjukdom och funktionshinder.</p>	<p>Eleven kan läsa, förstå och använda enkla texter med viss komplexitet i vardags-, samhälls- och arbetsliv. Skriva enkla texter med viss anpassning till syfte och mottagare.</p>	<p>Läs- och skrivläxa (skriv- arbete med artikel och läsförståelseövning).</p>	<p>Kostpärmen Stockholms stad, s. 9-16 Energiberäkning Undernäring, s. 36-37. <i>Ord med tanke på vård</i> - s. 14-16. "Kockelever lagade mat till äldre i Burslätt" (källa: Internet) - läxa.</p>

**Vecka
15**

**Vecka
16**

Validering – ett sätt att värdera verklig kompetens

Validering innebär en kartläggning, bedömning och värdering av en individs faktiska kunskaper, färdigheter och förmågor – det vill säga individens reella kompetens. Vid valideringen görs det ingen skillnad på hur personen förvärvat den reella kompetensen.²⁶

Reell kompetens kan förvärvas genom:

- Ett formellt lärande, det vill säga i en organiserad utbildning inom till exempel gymnasium eller högskola (utbildning inom det offentliga utbildningsväsendet).
- Ett icke-formellt lärande, det vill säga en organiserad utbildning vid till exempel arbetsplatsen. Hit räknas även handledning och olika typer av arbetsplatsmöten (utbildning utanför det offentliga utbildningsväsendet).
- Ett informellt lärande, det dagliga lärandet i oorganiserad form på och utanför arbetsplatsen.²⁷

Validering har blivit en allt vanligare metod för att synliggöra och värdera människors förvärvade kunskaper, färdigheter och förmågor – kompetensen.²⁸ Validering kan till exempel användas inom en utbildning för att fastställa deltagarnas kunskapsnivå och anpassa innehållet till den enskilde. Validering kan också användas för att dokumentera kunskaper och färdigheter inför en anställning eller i samband med personalutveckling.

Den valideringsmodell som vi har testat och utvecklat under projektet ArbetSam bygger på att det pågår en kompetensutveckling på arbetsplatserna. I vår modell varvas validering av reell kunskap och kompetens hos deltagarna med utbildning i en och samma process.

Om den validerade uppnår kunskapskraven i en avslutad kurs/kurser kan hon/han erhålla betyg.

Valideringsmodeller

Validering kan utformas och genomföras på olika sätt beroende syfte och vad valideringen

ska leda fram till för individen. Processen för validering kan beskrivas utifrån två alternativ, summativ validering och formativ validering.

- Den summativa valideringen syftar till att sammanfatta individens tidigare lärande i formella intyg eller betyg

- Den formativa valideringen syftar istället till att ge information till lärprocessen. Den formativa valideringen ger kunskap om vad personen behöver komplettera med och läsa in för att uppnå formella intyg eller betyg.²⁹

Summativ validering



1a



1b

Formativ validering



2

3

Bilden är omarbetad från Andersson och Fejes (2005, sid 116).

1a och b) Summativ validering används till exempel vid validering av arbetssökande för att matcha individens kompetens mot sökbara arbeten.

2) Syftet med validering enligt variant 2 är att fortsätta med en kompletterande utbildning efter valideringen.

3) Validering enligt variant 3 beskriver den valideringsprocess vi använder i ArbetSam. Validering och utbildning utförs under samma tidsperiod och är "delar av en och samma process".³⁰

I arbetsplatsförlagd utbildning har deltagarna oftast flera års arbetslivserfarenhet, reell kompetens. Det finns positiva faktorer med att utgå från deltagarens kunskaper och färdigheter när man planerar utbildning på en arbetsplats. Det kan skapa motivation och engagemang hos deltagarna för att studera då de inte behöver börja om från början. Deltagarens kunskaper kan både bekräftas eller omvärderas genom ny teoretisk kunskap. Det bör leda till en mer utvecklad omsorg på arbetsplatserna.

Att få sina kunskaper validerade ger deltagaren möjlighet att både spara tid och att använda studietiden på ett effektivt sätt. Deltagarna får möjlighet att utveckla sin yrkeskompetens när de praktiska färdigheterna kopplas ihop med och stärks av en teoretisk grund.

Lärarrollen i valideringsprocessen

Ett validerande arbetssätt ställer krav på lärarrollen. De flesta lärare som arbetar med arbetsplatsförlagd utbildning har ett validerande förhållningssätt och arbetar utifrån ett handledande perspektiv.

Det är viktigt att läraren har ett strukturerat arbetssätt när hon/han värderar och bedömer deltagares färdigheter. Deltagarna ska kunna vara delaktiga i sina egna lärprocesser och ha insyn när värdering och bedömning av kunskaper görs.

För lärare som arbetar med att integrera validering och undervisning är det viktigt att reflektera över hur man ser på kunskap och lärande. Lärarna behöver kunna befina sig i nuet, ha kännedom om deltagarnas tidigare erfarenheter och kunskaper samt kunna leda lärprocessen framåt.

Lärare som arbetar med validering i uppdragsutbildningar som är riktade mot äldreomsorg behöver också:

- Vara uppdaterade i äldreomsorgens verksamheter.
- Vara insatta i Vård- och omsorgsprogramets olika kurser som är riktade mot grundläggande såväl som specifik kunskap inom äldreomsorg.
- Kunna arbeta konsultativt.
- Vara strukturerade.
- Utgå från deltagarnas kunskapsnivåer och behov.
- Vara flexibel i lärandet.

Chefens roll i valideringsprocessen

Deltagarnas chefer har en viktig roll i valideringsprocessen. Lärare och chef behöver samarbeta kring planeringen av utbildningen och valideringen. De behöver besluta om hur urval

av deltagare ska göras och hur information ska ges till deltagare och övrig personal.

Det är chefen som skapar förutsättningarna för valideringsprocessen utifrån verksamhetens behov och möjligheter. Chefen schemalägger tid för undervisning och validering.

Det är en stor fördel om chef och lärare har regelbundna avstämningsmöten under processen. Det bör också finnas en öppenhet mellan chef och lärare om frågor som kan påverka den arbetsplatsförlagda utbildningen.

Medvalidatören

För att kunna utvärdera de praktiska momenten i kurserna har några arbetsplatser inom projekt ArbetSam utsett medvalidatörer. Medvalidatören kan vara en undersköterska eller sjuksköterska som samarbetar med läraren. Medvalidatören värderar och bedömer deltagarnas teoretiska och praktiska färdigheter i omsorgsarbetet på avdelningen eller enheten.

När arbetsplatsen utser medvalidatörer är det viktigt att de har den vård- och omsorgskompetens som krävs inom verksamheten. Hon/han behöver också ha kunskaper om kursernas innehåll och kunskapskrav. Precis som läraren ska medvalidatören ha ett handledande förhållningssätt. Hon/han ska också ha förtroende från kollegorna på arbetsplatsen. Medvalidatörernas uppgift är att samarbeta med läraren och ge sin syn på hur väl den validerade utfört momenten.

Deltagaren

Deltagare som erbjuds integrerad undervisning och validering ska ha ett eget intresse och vara motiverade till att valideras. Det är också viktigt att deltagarna har tillräckliga språkliga färdigheter så att de kan valideras utifrån både muntliga och skriftliga bedömningar. Om deltagaren är andraspråkstalar bör de språkliga färdigheterna ligga lägst på nivåerna, sfi kurs D och SVA grundläggande nivå.

Riktlinjer och styrdokument

I Förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning beskrivs validering som en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation. Valideringen ska också erkänna kun-

skaper och kompetens som en person besitter, oberoende av hur den har förvärvats. Den som får sina kunskaper och sin kompetens bedömda vid en validering ska ha möjlighet att få dessa dokumenterade skriftligt³¹.

Inom kommunal vuxenutbildning betygsätts valideringen genom prövning.³² Valideringen avslutas då med en prövning av den studerandes kunskaper och färdigheter. Prövningen innebär att deltagarens kunskaper i en kurs bedöms i förhållande till såväl uppställda mål i kursplaner eller ämnesplaner som kunskapskrav.³³

Prövningen av den validerades kunskaper mot betyg ska göras utifrån de nationellt fastställda kunskapskraven. Det är läroplanernas bestämmelser om bedömning och betyg som gäller. På samma sätt som vid betygssättning i samband med reguljär undervisning kan olika former för bedömning användas vid prövningen. Läraren ska använda sig av all den information om elevens kunskaper i förhållande till de nationella kunskapskraven som hon/han har tillgång till. Samtliga betygsunderlag som eleven presterat under utbildningens och valideringens gång ska användas för en allsidig bedömning av kunskaperna. Det innebär att läraren har möjligheter att vara flexibel i hur prövningen utförs. Vid prövning ska elevens kunskaper bedömas mot samtliga betygssteg, A–F.³⁴

Validering kan ha olika syften och utföras på olika sätt och det kan finnas olika syn på vad validering innebär. Myndigheten för yrkeshögskolan, som har ett regeringsuppdrag att samordna och stödja en nationell struktur för validering, har tagit fram nationella kriterier för validering samt riktlinjer för kvalitetssäkring och dokumentation av valideringsinsatser.³⁵

Formativ validering inom arbetsplatsförlagd utbildning

Valideringsmodellen för arbetsplatsförlagd utbildning innebär att lärare och deltagare kartlägger deltagarnas reella kompetens samt bedömer och värderar kunskaperna och kompetensen. För att deltagarna ska kunna uppnå formell kunskap och betyg i kurser inom vård- och omsorgsprogrammet kompletterar deltagarna med undervisning i de moment och i de kurser som

de saknar kunskap i. Inom projekt ArbetSam har vi haft möjlighet att testa två olika modeller för att integrera undervisning och validering:

Validering enligt modell 1

Deltagarnas utbildningsnivå och kompetensutvecklingsbehov kartläggs och därefter påbörjar de utbildning. Lärarna planerar undervisningen utifrån teman och kurser inom vård- och omsorgsprogrammet. Under projekttiden kartlägger lärare och deltagare vad som kan valideras och vilka teman som deltagaren/deltagarna behöver ha undervisning i. Validering och undervisning sker utifrån en eller flera kurser.

Validering enligt modell 2

Deltagarna påbörjar valideringsprocessen enligt den formativa valideringsmodellen.

Valideringsprocessen innehåller kartläggning, bedömning, värdering och dokumentation av reell kompetens samt kompletterande undervisning som deltagaren behöver för att uppnå betyg i en eller flera kurser. Valideringen av praktiska moment sker i deltagarens arbetsmiljö. En lärare och/eller medvalidatör bedömer och handleder deltagaren i hur olika arbetsmoment ska utföras.

Samordning mellan validering och undervisning

Det är viktigt att information om valideringen ges till alla anställda på arbetsplatsen. Informationen ska innehålla syfte och mål med valideringen och vem/vilka ur personalen som kommer att erbjudas möjlighet till validering. Vidare ska informationen ta upp hur valideringen ska genomföras och hur det kan komma att påverka verksamheten.

Valideringsprocessen:

1. Kartläggning

- Samtal med deltagare. I samtalet får deltagaren information om upplägget med att integrera undervisning och validering. Deltagaren får också veta vad som kommer att krävas av henne/honom och vilket stöd hon/han kan få av lärare, chef, medvalidatörer med flera på arbetsplatsen.

I projekt ArbetSam består kartläggningen i valideringsprocessen av två delar:



De praktiska momenten i valideringen görs i deltagarnas arbetsmiljö i samspel med omsorgstagarna.

- Inventering av tidigare utbildningar, arbetslivserfarenhet med mera.
- Skattningsmaterial där deltagaren skattar sin reella kompetens inom vård och omsorg om äldre.

När deltagaren skattat sina yrkesfärdigheter går läraren och deltagaren igenom resultatet tillsammans.

2. Planering av validering och undervisning

Genomgång av deltagarens/deltagarnas kartläggningmaterial. Planering av lämpliga kurser som ska genomföras under perioden för arbetsplatslärande.

För denna del av processen behöver läraren sätta av god tid då det är här stora delar av planeringen sker. Läraren bestämmer vilka teman som deltagaren/deltagarna ska ha undervisning

om, vilka moment och kurser som ska valideras och hur valideringen ska gå till.

- Individuellt samtal med respektive deltagare om vilka kurser som ska ingå i valideringen och vilka moment som ska valideras respektive undervisas i.

Valideringen kan ske praktiskt i omsorgsarbetet på arbetsplatsen eller i metodrum. Den teoretiska valideringen kan genomföras muntligt och/eller skriftligt, individuellt eller i grupp.

Dokumentationen av kartläggningen och planeringen ska införas i en individuell studieplan som förvaras i deltagarens portfolio.

Portfolion ska innehålla tidigare betyg och intyg, individuell studieplan, planering av teman för terminen, studieuppgifter med mera. En viktig del i läroprocessen är att deltagaren äger sin egen portfolio.

3. Bedömning, värdering och kunskapskrav:

Samtal före valideringen: Läraren och/eller medvalidatören går tillsammans med deltagaren igenom vad som ska valideras och hur valideringen ska gå till.

Genomförande av valideringen:

Valideringen kan ske praktiskt i omsorgsarbetet på arbetsplatsen eller i metodrum.

Den teoretiska valideringen kan genomföras muntligt och/eller skriftligt, individuellt eller i grupp.

Samtal om praktiska moment efter valideringen:

Exempel på vad lärare eller medvalidatör kan lyfta fram i samtal efter en valideringssituation.

- Sammanhangsmarkering:
Samtalets syfte och hur feedback ska ges.
Vad är det som validerades?
Vilka kunskapskrav ska bedömas?
Var det något som kom upp före valideringen som man skulle ta hänsyn till?
- Berätta om omsorgssituationen/momentet/kunskapsinnehållet
Vad gick bra? Vad gjorde att det gick bra?
Vad det något som kändes svårt? Vad gjorde att det kändes svårt? (till exempel stressad situation, osäkerhet, förhållningssätt till omsorgstagaren med mera). Vad lärde deltagaren sig av situationen?
- Sammanfatta och återberätta vad som kommit upp i samtalet. Ta upp både sakfrågor och upplevda känslor.
- I övergången till feedback och bedömning kan läraren/medvalidatören bekräfta saker

som framkommit under samtalet. När man bedömer moment som validerats och ger feedback är det viktigt att utgå från ”jag-form”.

- Koppla deltagarens kunskaper och erfarenheter av valideringsmomentet till ett teoretiskt perspektiv och ett omsorgstagarperspektiv – evidensbaserad praktik.
- Sammanfatta samtalet.
- Lyssna in att alla som deltar upplever att samtalets syfte är uppnått.

Utvärdera tillsammans med deltagaren och eventuellt medvalidatören om kunskapskraven är godkända eller inte.

Om deltagaren inte blir godkänd i ett moment bestäms en ny tid för validering, eller att deltagaren ska delta i undervisning för att uppnå kunskapskraven.

Avslutningsvis dokumenteras genomförandet av valideringen och den individuella studieplanen revideras.

4. Individuellt utvecklingsamtal

Lärare genomför ett individuellt utvecklingsamtal med deltagare och chef, så kallat trepartssamtal. I samtalet går man tillsammans igenom den individuella studieplanen och kopplar den till arbetsplatsens utvecklingsplan:

Var står deltagaren kompetensmässigt? Vilken kompetensutveckling har deltagaren behov av och hur ska den planeras? Vilket stöd kan arbetsplatsen ge deltagaren och vad har deltagaren själv för målsättning och möjligheter?

Dokumentation av uppnådda kunskapskrav genom betyg och intyg.

Valideringsprocessen kan sammanfattas i fyra steg:



På ArbetSams hemsida, www.lidingo.se/arbetsam/material finns hela materialet om validering, "Arbetsplatsförlagd utbildning – undervisning integrerad med validering inom projekt ArbetSam". I materialet finns också exempel på kartläggningmaterial, intervjufrågor med mera.

Språkutvecklande undervisningsmetoder

Rollspel

Flera av lärarna i projekten har använt rollspel som en metod att göra abstrakta teorier mer konkreta. Det har varit ett bra sätt att koppla undervisningens teori till situationer som deltagarna har praktisk erfarenhet av i vardagsarbetet. I rollspelet kan teorin bli lättare för deltagarna att ta till sig och de kan nå en djupare förståelse av den. Dessutom får deltagarna möjlighet att träna sin språkliga och kommunikativa förmåga samtidigt som de analyserar och reflekterar över sitt arbete. De flesta deltagare går in i sin roll känslomässigt vilket är ett utmärkt sätt att fördjupa och befästa kunskap. Dessutom blir deltagaren ofta så engagerad i sin roll att hon/han glömmer bort att oroa sig för att inte kunna formulera och uttrycka sig språkligt korrekt³⁶. Allt detta innebär att deltagarna får ta in och bearbeta kunskapen på olika sätt. De använder kroppen och flera olika sinnen, vilket också det kan fördjupa kunskapen.

Det är dock viktigt att rollspelet är väl förbrett och att läraren/lärarna följer upp det med genomtänkta, medvetna diskussionsfrågor och uppgifter. Annars är risken att själva temat för undervisningen tappas bort och att "aktiviteten ses som enbart ett roligt sätt att fördriva tiden på"³⁷. En viktig förutsättning är naturligtvis att deltagarna är intresserade och vill genomföra rollspel.

Skrivövningar

Erfarenheter från både SpråkSam och ArbetSam tyder på att skrivandet är den språkliga färdighet som de flesta deltagarna upplever svårast. Lärare såväl som deltagare har berättat att det hos deltagarna ofta finns en rädsla och oro för att formulera sig i skrift. Detta tar Landqvist och Tykesson³⁸ upp i sin rapport, de beskriver bland annat svårigheter att motivera deltagarna till att skriva. När de hade hittat olika former av skrivövningar som fungerade kunde de se att skrivandet hade positiva effekter på deltagarnas reflektionsförmåga. Dessutom konstaterar de i rapporten att lustbetonade skrivövningar även kan få de som ser alla former av skrivande som en oangenäm plikt att få en mer positiv inställ-

ning. Här beskriver vi den metod som fungerade bäst i Landqvist och Tykessons arbete:

Trestegsmetoden

Skrivprocessen delas upp i tre separata steg (trestegsmetod) och går till så här:

- **Steg 1.** Temat är (till exempel "En människa jag mött"). Gör en lista med alla dina associationer till temat. Var så konkret som möjligt, men tillåt dig att associera fritt. Huvudsaken är att du skriver ner så mycket som möjligt (5 min).
- **Steg 2.** Välj ut något av tankespåren, eller ta ett på måfå. Gör en tankekarta där du associerar vidare kring ett ord som du valt (5 min).
- **Steg 3.** Skriv nu helt fritt utifrån det du kommit på medan du gjort din lista och din tankekarta. Pennan ska helst röra sig hela tiden. Gör inga uppehåll, censurera inte dig själv, gå inte tillbaka och rätta eller stryk. Det viktigaste är att du bara skriver på (10 min).

"Särskilt väl fungerade denna metod när skrivandet under de första stegen gjordes kollektivt, på så sätt fick alla bidra till insamlingen av stoff. Därefter hjälptes vi åt att göra gemensamma tankekartor på stora pappersark på väggen. Målet med trestegsmetoden och tankekartorna var att skapa systematik i deltagarnas upplevelser och erfarenheter av de teman som behandlades, och i samband med det sätta fokus på de vinster som denna ökade medvetenhet kan medföra för deltagarna och deras arbetsmiljö".³⁹

Språkutvecklande och lärande möten mellan deltagare

Här följer ett exempel på en övning som syftar till att skapa lärande och språkutvecklande möten mellan deltagarna. Deltagarna får i dessa möten pröva och utveckla sina kunskaper och därmed lära av varandra. Övningen är beskriven för oss av lärare som använt den i ArbetSam. Den är också ett bra exempel på hur man kan integrera ämnesundervisning med undervisning i svenska som andraspråk.

Övningen går till så att deltagarna skriver en

text utifrån ett tema och en form som lärarna anger. Till exempel ett mejl till språkbudet med information om vad dagens undervisning innehöll. När texterna är skrivna läser deltagarna i turordning upp sina texter för gruppen och får respons av gruppen utifrån ett antal diskussionsfrågor. Om gruppen är stor delar man in dem i mindre grupper, alternativt kan kamratresponsen genomföras mer individuellt med deltagarna i par. Att frågorna är tydligt och konkret formulerade är en viktig förutsättning för ett bra resultat. Deltagarna behöver också tydligt instrueras att vara konkreta i sin respons, förtydliga sina synpunkter med exempel samt att motivera varför de tycker som de gör.

Hur läraren förbereder deltagarna för uppgiften

Både informationen och frågeställningarna i uppgiften i exemplet nedan är skrivna på en relativt hög språklig nivå. Flera av orden kan vara svåra att förstå för deltagare som har en lägre språknivå. Det innebär att deltagarna behöver förberedas väl innan de får uppgiften första gången. Uppgiften kan därmed ses som en process och lärarna behöver avsätta tid de första gångerna den genomförs i en grupp. Andraspråkläraren behöver nämligen gå igenom och förklara genren (typ av text) till exempel brev, e-mejl, protokoll, information till närstående etcetera. I detta exempel handlar det om att skriva brev/mejl. Läraren och deltagarna kan då till exempel titta på olika brev/mejl och diskutera dessa utifrån olika aspekter, som anpassning efter mottagare, syfte, struktur med mera. Samtidigt behöver man arbeta med ordförståelse på olika sätt. Läraren kan dessutom gärna komplettera uppgiften med en ordlista som förklarar de ord som kan vara svåra att förstå. Det är en förutsättning att deltagarna förstår hela uppgiften innan den genomförs. Om läraren inte är säker på att alla deltagare förstår hela uppgiften bör hon/han, åtminstone till en början, förenkla texten i uppgiften.

Övning

Kamratrespons

Kamratrespons innebär att du tar hjälp av dina kamrater för att skapa bra texter och för att utveckla ditt skrivande.

När du ger respons är det viktigt att du är positiv och fokuserar på det som är bra i texten. Det är viktigt att du är ärlig och berättar om något är otydligt i texten.

När du får respons är det viktigt att du lyssnar och vågar fråga om det är något du inte förstår i kamratens respons.

Frågor att diskutera:

- 1) **Har texten en passande form?**
 - Hur inleds den?
 - Hur avslutas den?
- 2) **Är texten lätt att förstå?**
 - Har den en tydlig struktur med styckeindelning?
- 3) **Finns det något (ord, meningar, textpartier) som är otydligt i texten?**
- 4) **Är texten anpassad till syfte och mottagare?**
 - Hur ser man det? (tänk på brevformen, till exempel hälsningsfras och direkt tilltal)
- 5) **Lyft fram styrkor i texten, det som du tycker är särskilt bra.**

Motivera dina svar och ge exempel från texten. Var tydlig och konkret, undvik generella formuleringar som ”jag tycker att texten är bra”.

Efter responsen

Skriv en reflektion och berätta hur det kändes att ge och att få respons.

Kommer du att ändra något i din text utifrån den respons som du har fått?

Bearbeta (gör dina ändringar) i texten hemma. Skriv gärna på datorn.

Erfarenheter av övningen

Deltagarna som fick göra uppgiften i detta exempel var andraspråkstalare som befann sig på olika språknivåer. Övningen var uppskattad av deltagarna, den hjälpte dem att förstå ”hur jag ska skriva”. Att få läsa upp sin text för kurskam-

raten/gruppen och samtala om den blev efter några gånger naturligt för deltagarna. ”Det blev ett undervisningssätt helt enkelt och vi kompletterade varandra” säger båda lärarna. Läraren i svenska som andraspråk uttrycker det så här: ”Vårdläraren kunde se och associera till något som jag aldrig hade tänkt på och då växte deltagarna och kunde känna sig stolta. Jag för min del kunde inse deras yrkesspecifika kompetens som jag annars inte hade sett”.

Några arbetsmetoder som lärare använt i projektet SpråkSam

Lärarna fick vid olika tillfällen under projektets gång beskriva hur de arbetade i utbildningen.

Här följer några exempel på arbetssätt och/eller metoder som olika lärare använt:

- Att arbeta med dilemman eller problem-baserat utifrån problem eller situationer som hämtats från arbetet. Deltagarna fick tillsammans i hela gruppen eller i smågrupper diskutera och komma med förslag till olika lösningar. Detta kombinerade språk- och yrkeskunskap på ett meningsfullt sätt.
- Att arbeta med rollspel för att träna muntliga situationer på arbetsplatsen, till exempel samtal med brukare eller anhöriga.
- Att arbeta med arbetsplatsens olika genrer, det vill säga olika typer av texter och situationer som deltagarna möter på arbetsplatsen. Lärarna och deltagarna analyserade texternas och situationernas struktur och språk. Deltagarna tränade också skriftligt eller i rollspel för att sedan kunna tillämpa kunskaperna och känna sig säkrare i arbetet.
- Att arbeta med portföljmetodik, vilket innebär att deltagarna arbetade med uppgifter som hämtades från arbetet, till exempel att skriva genomförandeplan eller dagboksanteckningar. När deltagarna (och lärarna) kände sig nöjda med resultatet sparades dessa i en ”portfölj” (pärm eller mapp). I portföljen hade sedan deltagarna

exempel som de kunde gå tillbaka till om de var osäkra. Portföljen användes också vid utvärdering av deltagarens arbete och vid samtal om utveckling.

- Att arbeta med datorn som redskap vid grundläggande läs- och skrivinlärning.
- Att arbeta ute i verksamheten under vissa pass. Deltagarna fick handledning direkt i arbetet eller så observerades någon deltagare eller någon arbetssituation, till exempel en måltidssituation. Detta följdes upp av gemensamma diskussioner om vad som hade hänt, både ur ett yrkesmässigt och språkligt perspektiv, och om vad som fungerade bra och vad som behövde utvecklas och bli bättre.
- Att arbeta teoretiskt och praktiskt med till exempel blodtryckstagning. Vårdläraren hade först en teoretisk genomgång där sfi-läraren samtidigt skrev upp begrepp, ord och uttryck på tavlan. Dessa gick sedan igenom. Därefter följde en praktisk genomgång av hur man gör. Deltagarna fick pröva på varandra och läraren gav feedback. Nästa steg var att under handledning pröva ”på riktigt” ute i verksamheten.
- Att arbeta med muntliga redovisningar för att deltagarna skulle få träna på att redovisa inför grupp.
- Att mejla hem uppgifter till deltagarna för att bland annat stimulera deltagarna till att bli mer aktiva datoranvändare.⁴⁰

Ämnesintegrering i grupper med låga språknivåer i SpråkSam

Lärarna planerar ett arbetsområde inom omsorgen. Vårdläraren väljer ämnet och förser sfi-läraren med faktauppgifter. De diskuterar vad de behöver gå igenom och i vilket syfte. De fokuserar på direkta tillämpningar. Nedan följer några exempel på hur man kan arbeta med vårdtexter och göra nivåanpassade uppgifter som matchar syftet med uppgiften.

Övning 1

Läs texten om Stina som bor på plan 4 i ett äldreboende

(Texten om Stina är en omarbetad version från boken Ljungbacken. Svenska i vården. av Märta Johansson).

Längst bort i korridoren på plan 4 ligger lägenhet nr 421. Det är en liten lägenhet med ett sovrum, ett vardagsrum och en toalett med dusch. I lägenheten bor Stina Karlström. Hon är 87 år och änka. Hon har bott i lägenheten i snart tre månader och trivs bra, fast hon är fortfarande trött efter flytten och efter en skada i armen.

När Stinas man gick bort för fyra år sedan valde hon att bo kvar i deras hus. Hon mådde bra och hade många vänner som kunde hjälpa henne när det behövdes. Men en helt vanlig dag snubbade Stina på en mattkant. Hon föll och bröt armen. Läkaren sa att hennes skelett är svagt och att hon därför löper större risk att drabbas av benbrott.

Efter olyckan började Stina bli orolig. Hon kände att hon behövde mer stöd eftersom hon lätt kunde ramla och bryta fler ben. När lägenhet 421 blev ledig fick Stina flytta in. Lägenheten möblerades på ett speciellt sätt för att Stina inte skulle ramla igen. Stina fick en säng med grind och hon kunde köra rullatorn nära sängen. Det är skönt att få stöd på morgonen då hennes ben är lite mer ostadiga. På toaletten har hon en antihalkmatta. Och så har hon trygghetslarm förstås.

Berätta: Har du någon brukare som påminner om Stina? Berätta om vad som är likt och vad som är olikt. Lyssna och skriv in vokaler – e ö

Längst bort i korridor__n på plan 4 ligg__r läg__nh__t nr 421. D__t är __n lit__n (/...)

Skriv in vokaler e ö utan att titta på de föregående texterna

Längst bort i korridor__n på plan 4 ligg__r läg__nh__t nr 421. D__t är __n lit__n (/...)

Skriv en text om en brukare.

- Hitta på ett eget namn och berätta kort om personen
- Skriv om hans/hennes boende.
- Skriv om vad du brukar hjälpa brukaren med.

Övning 2

Läs vad Håkan berättar om sina morföräldrar

(Texten är nedkortad. Under övningen fick deltagarna naturligtvis hela texten).

När jag var liten var jag ofta hos mormor och morfar. De bodde nära och jag kunde springa dit när jag ville. De hade alltid tid med mig. Jag fick "hjälpa" morfar i snickarboden/...

Morfar och mormor har alltid varit aktiva, de har/...

För tre år sedan drabbades mormor av en blodpropp i hjärnan och/...

På sista tiden har inte morfar mått bra, han är/... Han har beställt tid på vårdcentralen nästa vecka för undersökning.

(Texten är hämtad från Safir, Omvårdnad på Internet).

Berätta:

Vilka barndomsminnen har Håkan av sina morföräldrar?

Vilka aktiviteter och intressen hade Håkans mormor och morfar?

Vilken hjälp från hemtjänsten tror du att de behöver och varför?

Ska de ta emot mer hjälp från hemtjänsten? Vad tycker du och varför tycker du så?

Har du några barndomsminnen från dina morföräldrar eller farföräldrar?

Skriv något som du minns från barndomen. Använd gärna texten om Håkans morföräldrar som exempel.

Finns det ord i texten som du har hört men inte använder?

Finns det ord i texten som du aldrig har hört?

Övning 3

Social dokumentation

Gruppen diskuterar hur den sociala dokumentationen förvaras på arbetsplatsen. Ett tillämpningsbehov uppstår, nämligen att kunna sortera i alfabetisk ordning och att kunna förstå ett personnummer. Vårdläraren samtalar med gruppen utifrån arbetsplatsens behov av just denna kunskap och sfi-läraren planerar övningsmate-

rialet. Båda lärarna är sedan med och övar med deltagarna i mindre grupper.

A a B b C c D d E e F f G g H h I i J j K k L l
M m N n O o P p Q q R r S s T t U u V v
W w X x Y y Z z Å å Ä ä Ö ö

Skriv namnlistan i alfabetisk ordning. Sortera på efternamnet.

Karlsson Kristina

Daud Kerim

Schwarz Monica

- Samtal och tips på hur man lär sig nya ord. Sfi-läraren utgår från det material som vårdläraren arbetar med. Sfi-läraren gör en ordlista på ord och uttryck som vårdläraren har gått igenom. Vi arbetar med listorna i helgrupp eller mindre grupper, beroende på det aktuella behovet.
- Arbete med anteckningar i sociala journalen. Vårdläraren pratar om dokumentation och den sociala journalens betydelse och tillämpning. Sfi-läraren planerar fortsatta språkliga övningar.

Övning 4

Läs texter från en beställning av insatser från biståndshandläggaren. Fundera på vad texten handlar om. Skriv sedan en passande rubrik till varje text.

XX har ansökt om dagverksamhet en gång i veckan. Hon vill gärna träffa andra. Hon har också ansökt om promenadstöd en gång per vecka.

XX har berättat att hon inte har yrkesarbetat utan ägnat sin tid åt att ta hand om sin familj. Förut tyckte XX om att handarbete men det är svårt nu när hon har värk i kroppen.

XX talar arabiska, talar och förstår lite svenska.

XX behöver hjälp med alla måltider, förbereda, duka fram och diska. Det är viktigt för henne med regelbundna måltider på grund av hennes diabetes. Dottern kommer att göra alla inköp. (/...)

Ämnesintegrering i grupper med relativt goda kunskaper i svenska språket

Ett stort block ägnade vi åt att vidga kunskaperna om livet i "det gamla Sverige", det vill säga om livet under 1900-talet. I undervisningsblocket utgick vi från brukarnas födelseort. Vi tittade gemensamt på filmen "Barnens århundrade" och pratade om historia, landskap, maträtter och traditioner. Vi knöt också an till brukarens yrkesliv för att få en bild av den enskilda personen. Deltagarna fick i uppdrag att försöka samtala med sina brukare och redovisa vad och i hur stor omfattning brukarna mindes det förflutna.

Övning

Att börja och hålla i gång ett samtal med äldre/ personer med demenssjukdom

- 1) Tänk på en konkret situation då du sitter och småpratar med en eller flera brukare, till exempel vid bordet efter lunchen, ute i trädgården, i soffan framför tv:n, vid påklädning i brukarens bostad, när ni gemensamt tittar i ett fotoalbum, bläddrar i en tidning etcetera.
- 2) Hur börjar du samtalet? Skriv flera förslag.
- 3) Hur "spinner du vidare" (fortsätter med samtalet). Vad säger du? Vilka frågor kan du ställa för att hålla samtalet vid liv? Skriv flera förslag.
- 4) Vad är det viktigaste att tänka på när man samtalar med äldre/personer med demenssjukdom? Tänk att du ska informera en oerfaren praktikant och skriv det som han/hon behöver veta.

Nivåintegrering och integrering av vårdämnen och svenska i heterogena grupper

Bakgrund och lärarnas tankar om målen:

Gruppen består av 11 kvinnor mellan 41 och 63 år. De har bott här mellan 11 och 21 år och har jobbat inom äldreomsorgen mellan 7 och 13 år. Deltagarnas språkliga nivåer i svenska varierar mellan SVA grundläggande och sfi kurs B. Några deltagare saknar helt skolbakgrund och har inga betyg från varken sfi eller omvårdnadsprogram-

met. En deltagare har betyg i flera kurser ur Omvårdnadsprogrammet. Flertalet är dock starka muntligt. De arbetar på fem olika arbetsplatser inom samma område.

Vi inledde arbetet med att göra en ganska omfattande kartläggning, särskilt gällande språket, med läsförståelse och skrivuppgifter. Vi gjorde också en yrkesskattning baserad på vad deltagarna själva ville och tyckte sig behöva utveckla inom sin yrkeskompetens. Vi hade tidigt individuella samtal med deltagarna där respektive chef deltog. Då skapade vi tillsammans en individuell studieplan för varje deltagare. Lärarna ansvarade för att målen skulle vara realistiska och mätbara. Cheferna lämnade önskemål om innehåll som var arbetsplatsrelaterat. Från början var vi tydliga med att individerna hade olika behov. Deltagarna var helt med på den tankebanan.

I en så heterogen grupp är det viktigt att kunna arbeta med samma teman men på olika sätt. Det är också viktigt att integrera svenska och vård, men också att lägga ner mycket arbete på att nivåintegrera och individualisera.

En målsättning var att varje individ skulle hitta lusten att lära och själv ta ansvar för att uppdatera sin individuella studieplan. Vi ville att deltagaren själv skulle välja att göra sina uppgifter så att just hennes/hans mål kom närmare – allt givetvis med varierande grad av stöd. Alla skulle komma igång med läsning på svenska och alla fick välja litteratur. Deltagarna skulle också få bättre datorvana och hitta både vettiga språkliga och yrkesmässiga utmaningar på nätet.

Exempel på hur vi arbetar för att nå målen:

Vi arbetar hela tiden med att para ihop deltagarna på olika lämpliga sätt – ibland i homogena och ibland i heterogena grupperingar. Det är viktigt att utvärdera varje gång vad som blev lyckat och vad som inte fungerade.

När deltagarna har samma uppgift kan vi behöva dela gruppen i två, så att de som arbetar snabbare får ytterligare en utmaning när de är klara. De som behöver längre tid på sig får det utan att uppleva stress. Vi kan arbeta med samma frågeställningar, men den ena gruppen blir mer djuplodande och/eller utsvävande.

När deltagarna ska förbereda eller gå igenom

något kan de starka ofta assistera varandra medan lärarna kan koncentrera sig på dem som behöver mer hjälp. De starkare kan också ofta hjälpa dem som behöver mer stöd. Det blir en inlärningssituation för båda, eftersom man också lär sig genom att hjälpa andra.

Muntliga övningar och presentationer går ofta bra i helgrupp. Vi kan fördela taltiden i klassrummet så att alla får sin tid och plats.

Skriftliga inlämningar kan vara några ord eller korta meningar för vissa. Andra lämnar löptext på flera sidor. En presentation av en hemuppgift kan även ske muntligt utifrån deltagarens mål i sin individuella utbildningsplan. De som vill träna uttal kan till exempel redovisa muntligt.

Vi återkopplar noga till hemarbetet varje vecka. Vi tror att det stimulerar deltagarna att vilja göra sina uppgifter.

Deltagarna uppmuntras att berätta om sina studier och vad de läser. Vi har exempelvis fått bokpresentationer, upplästa dikter och till och med egenhändigt skrivna dikter.

Deltagarna har fått stöd i att låna böcker på rätt nivå. En del behöver ljudböcker, en del bilder och andra lättläst. Andra klarar ”vanlig litteratur”.

Texter bearbetas så att de finns i en mer lättläst variant, förutom originalversionen. På så sätt kan alla tillgodogöra sig samma information. Det har visat sig att flera klarar den svårare texten efter att de förstätt den lättare. Ungefär hälften av deltagarna har bedömts klara av att läsa Vård- och omsorgsboken som de har fått. Till de övriga lämnas omarbetat eller kopierat material. Boken får oftast bli ”utöverlitteratur” för dem som har den. Vi jobbar med arbetsplatsernas material i första hand.

Exempel på uppgifter och lektionsuppläggning:

1) Deltagarna fick i uppgift att intervjua varsin äldre person om personens ungdom. De sammanställde sedan sina svar skriftligt, enskilt. Vid nästa träff berättade en av deltagarna om sin intervjuperson (medelsvårt), en annan skrev på tavlan det som berättades (svårt) och en tredje fick sedan läsa upp det som skrivits på tavlan (lätt). På det här viset kunde vi nå hela gruppen

med samma övning men olika svårighetsgrad. Vid nästkommande tillfälle använde vi texten även som diktamen i den svagare gruppen. Vi fann texten lämplig som enskild skrivövning för denna grupp, då den var så väl förberedd.

2) Deltagarna läste om ett etiskt dilemma (två olika svårighetsgrader på texten). Därefter kunde vi i helgrupp brainstorma om lösningar. Deltagarna delades sedan in i mindre grupper och sammanställde sina idéer i skrift så att de passade in i genomförandeplanen (i den sociala dokumentationen). Grupperna fick sedan kommentera varandras arbete som de hade skrivit upp på tavlan.

3) Deltagarna fick se två korta filmer om bemötande. Efter en helgruppsdiskussion fick de säga alla adjektiv som stämde in på personerna i filmerna, till exempel:

Boende: hjälplös, ledsen, rädd.

Personal: arrogant, dum, engagerad och så vidare.

Därefter jobbade vi med synonymer och motsatsord till adjektiven. Vid nästa tillfälle återvände vi till orden. Deltagarna skulle nu parvis (på samma språknivå) skriva hela meningar innehållande adjektiven från övningen. Paren tilldelades ett ord i taget och fick ett nytt först när de var klara. De svagare fick ord som "glad" eller "trött" och hann skriva två till tre meningar. Andra kunde få adjektiv som "sveckfull" och hann skriva sju meningar. När de skrivit färdigt fick de skriva upp sina meningar på tavlan och vi rättade tillsammans. Samma jobb på olika nivå.

4) I datasalen har vi haft endast ett fåtal uppgifter som alla ska göra i Parasol (datasystemet för social dokumentation som används på arbetsplatsen). Det beror på att det har varit oklart hur rutinerna för Parasol är på de olika arbetsplatserna.

Här hade vi behövt större tydlighet från cheferna. Det dröjde ända till slutet av terminen innan vi kom fram till hur det ska fungera. Därutöver har lektionerna varit helt individualiserade och vi har presenterat ett moment i taget som passar för respektive person. Många arbetar med uppgifter på sfi B-nivå, medan andra klarar betydligt svårare uppgifter. En del har även bör-

jat träna fingersättning. Den som vill arbeta med textbearbetning gör det. Andra behöver få stöd att öva Parasol.

5) Inför en föreläsning om skelettet fick de två språkstarkaste deltagarna läsa en artikel om osteoporos. Vi lärare arbetade samtidigt med språkövningar, lucktexter med mera för de övriga deltagarna.

Med hjälp av stödord presenterade sedan de språkstarka tjejerna ämnet för dagens föreläsning för hela gruppen (Eftersom dessa två ofta är klara långt före de andra har vi "specialuppgifter" till dem inom aktuellt tema).

6) Deltagarna fick i hemuppgift att svara på olika frågor om hälsa, kost och motion. Hälften hade gjort läxan. De fick sitta i en grupp (grupp 1) och jämföra sina svar med varandra och enas om en komplett uppsättning svar. Övriga (grupp 2) fick stöd i att svara på frågorna. En del kan muntligt, men behöver skriva av snarare än producera egen text. Grupp 2 hann igenom hälften av frågorna och fick sedan presentera svaren för de andra på tavlan. Grupp 1 fick sedan redogöra för resten av svaren på samma vis. Grupperna fick självklart möjlighet att komplettera varandras svar.

7) Vid dictogloss valde vi homogen gruppssammansättning för att alla skulle få ta plats och bidra. Vi bildade fyra grupper om två till tre personer. Alla grupper fick med sammanhanget i texten men antalet korrigeringar i grammatik med mera varierade förstås från många till ingen. Rättningen skedde i helgrupp med texterna på tavlan. Vid genomgången upprepas ofta samma fel och först vid andra eller tredje gången så vet alla vad det är som måste korrigeras

Utifrån text och diskussion från ett tidigare tillfälle fick deltagarna påföljande gång ett lucktest där vissa ord skulle bytas ut mot synonymer. Deltagarna jobbade i blandade par eller smågrupper, annars hade det blivit för svårt för en del. Nu kunde man hjälpas åt att komma på orden och den som behövde skrivträna kunde göra det.

Ämnesintegrering vård/omsorg och språk med utgångspunkt från litteratur

Litteratur: *Vård- och omsorgsarbete 1*

Texten i kurslitteraturen är inte helt lätt för deltagarna att ta till sig. Men den är viktig som komplement för att kunna koppla teori till deras praktiska arbete. Vi har ofta läst texterna gemensamt i gruppen för att kunna diskutera ord och formuleringar och koppla dem till egna erfarenheter. Till de olika områdena finns bra och mycket användbara arbetsuppgifter.

Under våren har vi läst Personlig omvårdnad och Mat och vila. Det senare avsnittet kopplade vi till den kurs i nutrition som deltagarna gick på ArbetSam-tid.

Litteratur: *Ord med tanke på vård, Anita Berggren, Anne Lundkvist*

Ett häfte med övningar som bygger upp ordförrådet med ord och fraser som är nödvändiga inom vårddyrket. Häftet tar upp områden som egenvård och friskvård, människokroppen och äldreomsorgen. Häftet har visat sig vara väldigt nyttigt för våra deltagare!

Litteratur: *Axel Sjöman, Eva Céru*

En skönlitterär berättelse om en äldre man som drömmer om sin gamla kärlek. Det är en fin historia på lätt svenska som beskriver en äldre mans livssituation, känslor och drömmar. Deltagarna fick läsa texten hemma tillsammans med läsförståelsefrågor. De skrev även egna frågor som kamraterna skulle svara på.

Vid redovisningen skriver deltagarna sina frågor på tavlan och vi rättar dem tillsammans. När deltagarna ser meningarna på tavlan och läser dem högt upptäcker de ganska lätt sina fel. En bra skrivuppgift har varit att skriva en egen fortsättning på historien.

Litteratur: *Din penna behövs! – ett studiematerial om social dokumentation från Nestor*

Ett mycket bra och användbart material som passar våra deltagare. Materialet tar upp syftet med dokumentation, lagar och förordningar samt de anställdas viktiga roll. Här jobbar vi också med fallbeskrivningen ”Hilding”, som är grunden till de praktiska övningarna i doku-

mentation. Vi diskuterar Hildings livssituation, vilken hjälp han behöver och så vidare.

Fallbeskrivning från verkligheten – innehåll formas gemensamt av chef och lärare

Syfte

Undervisningens syfte är att deltagarna ska få träna och utveckla sina färdigheter i argumentation.

Förberedelser

Lärarna och chefen samtalade om relevant innehåll för undervisningen. Chefen gav lärarna exempel på en fallbeskrivning som lärarna utgick ifrån i undervisningen.

Undervisningen

Deltagarna läste tillsammans fallbeskrivningen. Svåra ord skrevs upp och förklarades.

Fallbeskrivning

Gösta har en demenssjukdom av alzheimertyp. Han har aldrig varit gift och har inga barn. Han har varit en aktiv friluftsmänniska. Under fyra år fick han hjälp hemma av hemtjänsten men det var svårt för personalen då Gösta ofta vägrade hjälp. När Gösta kom till demensboendet på XX var han i stort behov av dusch och klädbyte. Personalen lyckades bra med detta första dagarna. Men nu 14 veckor senare har Gösta varken duschat eller bytt kläder sedan ankomsten. Han luktar alltså väldigt illa. Gösta får därför sitta inne på sitt rum och äta då övriga boende reagerat negativt. Gösta har inget emot detta.

Efter att ha läst texten tillsammans delades gruppen i mindre grupper (bikupor). Indelningen gjordes utifrån deltagarnas första åsikt om fallet.

De fick sedan diskutera fallet utifrån nedanstående frågeställningar:

–Vad ska personalen göra med Göstas brist på hygien?

–Hur mycket får Gösta bestämma själv och vad betyder de andra boendes och personalens miljö? Varje deltagare i respektive grupp fick sedan nämna ett argument utifrån hur de hade diskuterat fallet om Gösta. Argumenten skrevs upp på tavlan/smartboard. När alla deltagare och

grupper hade berättat förde man en diskussion i helgrupp. Man läste sedan lagen tillsammans.

Vad säger socialtjänstlagen?

Ett beslut om god man innebär inte att Gösta förlorar sin rättsliga handlingsförmåga. Rätten till självbestämmande finns med i både SoL och HSL. Därtill står det inskrivet i regeringsformen (en grundlag) att ”alla omsorgstagare är skyddade mot påtvingat kroppsligt ingrepp”. Dit räknas duschning och byte av kläder.

Etisk diskussion

Att Gösta luktar illa räcker inte som argument för att tvinga honom att duscha och byta kläder. Om han inte kan vara ute med de övriga boende bör han få sitta för sig själv. Det bästa vore att lista ut orsaken bakom Göstas vägran att duscha.

Diskussionen fortsatte om vad lagen säger och hur det påverkar deltagarnas arbete.

Sedan fick deltagarna möjlighet att berätta om de hade fått nya infallsvinklar/åsikter/kunskaper och om de till och med hade ändrat åsikt.

Om det kvarstod oklarheter mejlade lärarna frågor till chefen som återkopplade till gruppen.

Lärare och chefer samarbetar på arbetsplatsen – arbetsplatsintegrerad undervisning

Social dokumentation

Cheferna har läst varje medarbetares sociala dokumentation för 2013 och skrivit en kort kommentar.

Undervisning

1) Hela gruppen läste chefernas kommentarer för respektive medarbetare. Namnen var borttagna från chefernas kommentarer. Alla i gruppen ville dock få veta, vems kommentar som var vems.

När vi hade läst kommentarerna fick alla ge tips till en i taget. Vi skrev ner tipsen och gjorde en sammanställning. Gruppen fick sammanställningen mejlade till sig.

Uppgift till nästa träff: skriv och berätta vad du fått för hjälp av tipsen från de andra i gruppen.

2) Samma start. Alla hade lämnat in sina tio senaste skrivna journalanteckningar och vi läste dem tillsammans. Vi diskuterade innehåll, språk-

lig korrekthet och variationer.

Vi diskuterade också vad som ska skrivas och vad som är olämpligt. Sedan skickade vi frågor till ledningen. Cheferna mejlade tillbaka och tydliggjorde frågeställningarna.

Uppgift till nästa träff: att skriva mer i den sociala dokumentationen.

Alla deltagare har fått ett häfte att skriva i om man inte hinner in på datorn samma dag och för att ha med till oss.

Erfarenhet av uppgiften

Många av deltagarna hittade ”tiden” till att skriva i den sociala dokumentationen. Deltagarna uppskattade chefernas intresse för vad de hade skrivit i den sociala dokumentationen och den feedback de fick av cheferna.

Arbetsplatsintegrerad undervisning i social dokumentation

Beställning av hemtjänst

Nedan är ett exempel på beställning av hemtjänst som biståndsbedömaren skrev till lärarna. Lärarna fick utbildningsmaterialet från cheferna, biståndsbedömaren samt samordnaren för social dokumentation.

Biståndsbedömaren deltog i undervisningen vid ett tillfälle. Inför besöket gick lärarna språkligt igenom beställningen av hemtjänst.

Deltagarna läste tillsammans beställningen och gick igenom ord och begrepp som var svåra att förstå.

Biståndsbedömaren gick sedan tillsammans igenom beställningen med deltagarna:

Vad innebär beställningen för omsorgstagaren?

Vad innebär beställningen för personalen?

Efter genomgången fick deltagarna två och två skriva en genomförandeplan för Elma (se dokumentet efter beställning av hemtjänst).

I helgrupp gick man sedan igenom hur varje par hade skrivit i planen för Elma. På whitboarden fick deltagarna skriva upp hur de hade skrivit och sedan gick man tillsammans igenom varje exempel språkligt och yrkesmässigt.

Deltagarna skrev ner de olika formuleringarna i sina block.

Till uppgift fick deltagarna gå igenom sina

respektive genomförandeplaner på arbetsplatsen och se om planerna behövde revideras.

Sammanfattning av beställningen

Elma Andersson är ensamboende i en lägenhet om 3 rum och kök i Bredäng. Bostaden är belägen på plan 6 i en fastighet med hiss en bit från Bredängs centrum där butiker och allmän service finns.

Elma har två barn, en son Bert som bor i Järfälla och en dotter Berit som bor i Hägersten. Dottern har Elma inte någon kontakt med idag vilket Elma har stor sorg över. Elma har även tre barnbarn. Barnbarnen Sara och Maria har god kontakt med Elma och besöker henne regelbundet. Elmas make Dick avled i april 2012.

Elma har jobbat på SL under sitt yrkesverkssamma liv med information och biljettkontroll. Elma tycker mycket om att promenera.

Elma har varit inneliggande på Huddinge sjukhus under två veckor för minnesutredning. Då läkaren konstaterat att Elma är djupt deprimerad har ingen demensutredning kunnat göras och Elma har fått antidepressiv medicin vilket Elma vägrar att äta. Elma är mycket restriktiv mot alla mediciner.

Elma vill klara av så mycket som möjligt själv och sköter sin personliga omvårdnad självständigt. Hon klarar av alla hushållssysslor själv och även skött inköpen.

Elma glömmer enligt hennes anhöriga ibland bort att äta och hon förlägger saker.

Elma är ofta mycket orolig och blir lätt gråtmild.

Elma vill inte gå på någon dagverksamhet trots uppmuntran.

Vad ska göras

- Besök 2 ggr i veckan cirka ½ –1 timme för att påminna Elma om mathållningen och stötta Elma i hennes vardag och en pratstund (social samvaro).
- Ledsagning till läkare och annat vid behov.

Varför behövs hjälpen

Elma har nedsatt minne och glömmer ibland att äta. Elma är mycket orolig och misstänksam mot hemtjänsten och även mot distriktssköterska

och vill helst inte släppa in någon i sitt hem som enligt Elma är hennes borg. Då Elma har behov av hjälp är detta ett försök att få in ”en fot” och bygga upp ett förtroende till hemtjänstpersonalen. Tanken är sedan att kunna utöka hemtjänsten så att Elma kan fortsätta att bo kvar i sin egen bostad så länge som möjligt.

Mål och syfte med insatsen

Målet med insatsen är att stötta Elma i hennes vardag och att få kontinuitet i mathållning för att undvika fortsatt viktminskning. Det är också ett försök att lindra Elmas stora oro och ge henne en social samvaro.

Målet är också att få in ”en fot” och bygga upp ett förtroende till hemtjänstpersonalen för att sedan eventuellt kunna utöka hemtjänsten så att Elma kan fortsätta att bo kvar i sin egen bostad så länge som möjligt, vilket hon själv önskar.

Övrig information

Jag har lämnat ert nummer till barnbarnen Sara och Maria (Eva-Maria så ni vet).

Meddela undertecknad hur det går för er hos Elma och om hon tar emot hjälpen och annat av intresse.

Vi vill ha en genomförandeplan inom 15 dagar, tack!

Biståndsbedömare

xx

Genomförandeplan för Elma

Insatstyp: Hemtjänst

Mål och syfte med insatsen (enligt beställning): ”Målen med insatsen är att stödja Elma i hennes vardag, att Elma ska få kontinuitet i mathållningen för att undvika fortsatt viktminskning, samt att lindra Elmas stora oro och ge henne social samvaro.

Ett annat mål är att få in ”en fot” och bygga upp ett förtroende till hemtjänstpersonalen. På sikt kan hemtjänsten eventuellt utökas så att Elma kan fortsätta att bo kvar i sin egen bostad så länge som möjligt, vilket är det hon själv önskar.”

Övning

Fyll i Elmas genomförandeplan:

Förutsättningar

Färdighet:

Hjälpmedel:

Utrustning:

Genomförande och mål för insatser

Vad:

När:

Hur:

Mål:

Vad:

När:

Hur:

Mål:

Vad:

När:

Hur:

Mål:

Vad:

När:

Hur:

Mål:

Projektarbete som integrerar det individuella och organisatoriska lärandet

Inledning

Projekt ArbetSam ska leda till att hela arbetsplatsen involveras i undervisningen som sker i de olika studiegrupperna. Därför ska vi under vecka 7–12 arbeta med ett projektarbete i respektive arbetslag på arbetsplatsen. Projektarbetet ska engagera hela arbetslaget. Det ska också utveckla verksamheten ni bedriver med stöd av arbetsplatsens visioner och värderingar.

Syfte

Arbetet syftar till att öka din:

- Kunskap och förståelse om det vård- och omsorgsarbete som dagligen utförs med omsorgstagare.
- Kunskap om hur vård och omsorgsarbete ska bedrivas enligt de begrepp som anges i styrdokument som reglerar verksamheten.
- Förmåga att tillsammans med kollegor reflektera över nuvarande arbetsmetoder, utvärdera dem och vid behov förändra dem så att den äldre få bättre vård- och omsorg.

Ett övergripande syfte är att arbetslagets lagkänsla ska stärkas genom att personalen tillsammans utvecklar vård- och omsorgsarbetet med de resurser som finns.

Mål

Mål med projektarbetet är att du/ni ska:

- Kunna samtala med kollegor om de principer omsorgsarbetet vilar på.
- Kunna ge positiv, konstruktiv och negativ feedback på ett sätt som leder till utveckling för individen och verksamheten.
- Ständigt erövra värdegrunden som verksamheten vilar på.
- Arbeta på ett sätt som bibehåller integriteten, värdigheten, självständigheten och delaktigheten hos omsorgstagare med demenssjukdom.

- Utveckla ett pedagogiskt, empatiskt och etiskt förhållningssätt i bemötandet av personer med demenssjukdom och deras närstående.
- Utveckla ett reflekterande förhållningssätt i din/er profession.

Övning

1 Läs igenom arbetsplatsens vision och värdegrund så du är trygg med den.

2) Gör sedan individuellt en definition av vad följande ord innebär:

- Integritet
- Världighet
- Empatisk
- Pedagogiskt och etiskt förhållningssätt
- Autonomi
- Delaktighet

Skriv ner det du kommer fram till.

3) Gör en självskattning av hur du arbetar enligt nedanstående frågeställningar. Skriv ner vad du kommer fram till.

- Hur arbetar du för att omsorgstagaren ska uppleva integritet, världighet, autonomi och delaktighet?
- Hur arbetar du med ett pedagogiskt, empatiskt och etiskt förhållningssätt i bemötandet av personer med demenssjukdom?
- Hur samarbetar du med andra?
- Vilka etiska dilemman ser du i vård- och omsorgsarbetet med personer med demenssjukdom?

4) Diskutera den självskattning du gjort med dina lagmedlemmar i gruppen. Skriv kort ner er diskussion.

5) Under en period på 14 dagar ska ni observera hur arbetet i laget sker utifrån ovanstående frågeställningar. (Era chefer har gett er tid för att observera arbetet i laget).

6) Arbetet under vecka 8–10 inleds i helgrupp, därefter arbetar ni vidare lagvis. Läraren finns tillgänglig för att ge handledning i de olika grupperna.

7) Resultatet av era studier ska ni redovisa vid ett APT-möte eller en planeringsdag. Redovisa det ni sett är bra samt vad ni anser behöver förbättras i vård- och omsorgsarbetet med omsorgstagarna.

Dessa teman valde grupperna att arbeta utifrån:

- Vad händer under morgonarbetet ute i matsalen? Vad gör de äldre när de blir ensamma långa stunder när personalen är inne hos andra omsorgstagare och hjälper dem?
- Hur fungerar våra måltidssituationer? Hur arbetar vi tillsammans under måltidssituationerna?
- Vad händer efter måltiderna ute i matsalen?
- Hur genomförs och fungerar vår introduktion av nyanställd personal?

När respektive grupp var färdig med sina projektarbeten redovisades de för kollegor och ledningen. Deltagarna fortsatte sedan förbättringsarbetet inom respektive lag och enhet.

Reflektion

Reflektion med stöd av olika reflektionsmodeller är en bra metod för att stödja deltagare att reflektera över erfarenheter i arbetet på ett strukturerat sätt. Reflektion ger möjlighet att stärka det utvecklingsinriktade lärandet. Det är också en motiverande metod då man utgår från deltagarnas erfarenheter.

I reflektionssamtalen kan läraren hjälpa deltagarna att koppla ihop erfarenheter med teori och den värdegrund som ska genomsyra vård- och omsorgen. I reflektionen får deltagarna vägledning att se på frågeställningar och problem ur olika perspektiv. Det bör leda till ökad förståelse och ökad kunskap. Reflektion kan genomföras

med kortare spegling på cirka 15–20 minuter eller med längre reflektionssamtal under 45 minuter upp till en timme.

Stimulera språkutveckling

Ingrid Lindberg beskriver i boken *Andraspråksresan* hur man kan stödja och underlätta språkutvecklingen. Hennes råd är väl användbara för lärare som ska leda reflektionssamtal.

Nedan sammanfattas Ingrid Lindbergs⁴¹ råd i punktform:

Uppmuntra deltagande

- Lämna utrymme för aktivt deltagande.
- Möjliggör delaktighet i val av samtalsämne.
- Dra ned på takten, tolerera längre pauser och förberedelsetid.
- Invänta återkoppling.
- Kontrollera förståelsen.
- Känns vid språkproblem.
- Överlämna ordet.
- Hjälptill att formulera och komplettera fragment och oavslutade bidrag.

Väck de rätta förväntningarna

- Ge en tydlig introduktion som ger information om samtals syfte, struktur och inriktning.
- Etablera gemensamma referensramar.
- Annonsera samtalsämne och byte av samtalsämne.
- Lyft ut och betona viktig information.

Underlätta förståelsen

- Ge lite information i taget.
- Eftersträva tydlighet (artikulation, röstvolym etcetera).
- Gör pauser, dra ned taltempot.
- Använd vanliga ord och förklara ord, termer och fraser som kan vara nya och svåra att förstå.
- Ge tydliga samtalssignaler.

- Upprepa och ge alternativa formuleringar.

Modeller för reflektion

Spegling

Spegling är en enklare form av reflektion som innebär att man speglar det man hör när man lyssnar på en annan persons berättelse. Det innebär att man återger det man uppfattat av den andra personens berättelse. I undervisningen kan deltagarna få träna att spegla med varandra två och två. Spegling som modell tränar upp de kommunikativa färdigheterna.

Speglingens syfte är att:

- Visa att man är intresserad och engagerad i det personen säger.
- Visa att man lyssnar och vill förstå.
- Ge bekräftelse och återkoppling.

Övning

Deltagarna arbetar två och två. Person A berättar en händelse eller hur dagen varit för person B:

- Berättelsen
- Vad fungerade bra
- Var något svårt
- Vilka känslor väcktes av händelsen/dagen

Person B lyssnar aktivt och bekräftar person A på olika sätt och nivåer.

Om man följer speglingens fyra olika nivåer handlar det om att:

- 1) Upprepa det den andra har sagt med hennes/hans egna ord.
- 2) Omformulera vad den andra har sagt.
- 3) Återge med egna ord vad den andra har sagt.
- 4) Spegla de känslor som du upplever att den andra har beskrivit för dig.

Reflekterande samtal

Ett reflekterande samtal är ett skapande samtal i vilket deltagarna får möjlighet att dela erfarenheter, bli bekräftade, få känna igen sig

och kunna vidga sina perspektiv tillsammans i samtalet.

Syftet är att tillsammans reflektera över en händelse/situation i omvårdnadsarbetet med omsorgstagare/vårdtagare och/eller närstående. Reflektionssamtalet kan också utgå från ett förutbestämt tema som arbetsplatsen arbetar med, exempelvis närståendestöd eller personcentrerad omvårdnad.

Det reflekterande samtalet handlar inte om vad som är rätt eller fel. Det handlar om hur gruppen gemensamt kan samtala/reflektera kring händelser och teman och utifrån ett salutogent perspektiv se möjligheter och komma fram till ett gemensamt förhållningssätt eller lösningar. I samtalet ges deltagarna möjlighet att analysera vad som fungerat bra, vad som varit svårt och vad man kan lära sig av händelsen.

Samtalsledarens/lärarens roll

- Välkomna och ”värm upp/småprata” så deltagarna hinner samla sig för samtalet.
- Gör en sammanhangsmarkering – det vill säga ange ramarna för samtalet:
 - Syftet med reflektionssamtal.
 - Samtalet ska kretsa kring vård- och omvårdnadssituationer med vårdtagare och närstående i fokus.
 - Tid – hur länge samtalet pågår.
 - Tystnadsplikt – det som sägs stannar i rummet.
 - Viktigt att alla kommer till tals och att alla lyssnar till varandra.
- Sammanfatta och avsluta samtalet.

Nedan följer två olika modeller för reflektionssamtal.

Reflektionssamtal modell 1

1) Runda

Inled genom att gå igenom strukturen och normerna för samtalet. Gör en ”runda” där var och en lyfter en händelse/situation som man vill ta upp. Bestäm tillsammans med gruppen vilken

frågeställning ni börjar med. Den som lyft frågan beskriver händelsen närmare.

Reflektionssamtalet kan också utgå från ett förutbestämt tema som arbetsplatsen arbetar med, till exempel närståendestöd eller personcentrerad omvårdnad.

Om en reflektör deltar i samtalet, lyssnar hon/han på vad som sägs under samtalet. Reflektören skriver för sin egen del korta anteckningar för att i slutet av samtalet kunna återberätta för gruppen vad han/hon hört i samtalet.

2) Tyst reflektion

Var och en reflekterar tyst för sig själv över frågeställningen i cirka 5–10 minuter och skriver ner korta anteckningar. Vad har fungerat bra? Vad brukar fungera bra? Vad har varit svårt? Vad kan vara svårt? Vilka känslor har väckts? Till exempel, hur kan vårdtagare/närstående och omvårdnaden ha påverkats av situationen?

3) Lyssnarrunda

Alla får delge sina reflektioner i tur och ordning kring frågeställningen utan att bli avbrutna medan de andra lyssnar. Anteckna gärna funderingar och fördjupande frågor till de som berättar medan du lyssnar.

4) Frågerunda

Reflektionsledaren bjuder in alla till samtalet genom att exempelvis ställa den första fördjupande frågan. Alla bidrar genom att försöka ställa nyfikna frågor för att få in olika perspektiv och vinklar på frågeställningen. Denna del är ett öppet samtal där alla deltar och turas om att ställa följdfrågor.

Reflektören deltar inte i samtalet utan iakttar och reflekterar utifrån samtalets form och innehåll. När samtalet är slut sammanfattar reflektören samtalet utan att lägga in egna värderingar i det som samtalet har handlat om.

5) Sammanfattning och avslutning

Om reflektionsledaren leder samtalet själv sammanfattar hon/han samtalet. Tillsammans analyseras: Vilka likheter och olikheter kom vi fram till? Vad kan vi lära av samtalet? Hur går vi

vidare? Hur förlöpte samtalet? Reflektionsledaren avslutar samtalet.

Om du är ensam lärare kan du också ha rollen som reflektör. När deltagargruppen är van med modellen kan de själva få träna på att leda samtal eller att vara reflektör.

Gibbs modell för reflektionssamtal

Nästa reflektionssamtal bygger på Gibbs modell för reflektion:



Reflektionssamtal modell 2

1) Runda

Gör en "runda" där var och en kort lyfter en frågeställning (situation, händelse eller tema, till exempel närståendestöd). Gruppen väljer tillsammans vilken frågeställning man börjar med.

2) Fördjupa frågeställningen/dilemmat

Reflektionsledaren ber den som äger dilemmat att berätta mer och kan ställa fördjupande frågor för att klargöra situationen. Gruppen bjuds in för att ställa frågor.

3) Hur ser önskad situation ut?

Vad vill man uppnå? Den som tagit upp händelsen beskriver önskad situation och vilket stöd han/hon vill ha av gruppen.

4) Hur når vi dit?

Vad finns det för möjligheter? Vad ska vi göra för att nå dit? Finns exempel på tillfällen då det fungerat? Vad var det som gjorde att det fungerade? Vilka hinder finns? Vilka resurser finns? Alla deltar och bidrar i samtalet.

5) Sammanfattning/avslutning

Reflektionsledaren sammanfattar samtalet och vad man har kommit fram till under samtalet. Vad har vi lärt oss? Hur förlöpte samtalet? Reflektionsledaren avslutar samtalet.

Utvärdering och undervisningens avslutning

Inför avslutningen har läraren/lärarna naturligtvis individuella samtal med deltagarna. Deltagarna behöver få vägledning av läraren/lärarna om hur de kan gå vidare i sina studier. I uppdragsutbildningar som har beställts av deltagarnas chef behöver dessutom ett avslutande samtal med lärare, deltagare och deltagarens chef äga rum, så kallat trepartssamtal. Se bilaga 1.

Det är också viktigt att lärare, chef och nyckelpersoner på arbetsplatsen gör ett gemensamt avslut. De utvärderar då utbildningsinsatsen och diskuterar hur arbetsplatsen kan gå vidare med att utveckla lärandet och språkutvecklingen.

FOTNOTER

¹ Bildning och kunskap. Särtryck ur läroplanskommitténs betänkande skola för bildning (SOU 1992:94). Sid 30–34; Otto Granberg. Lära eller läras. Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet. (Lund: Studentlitteratur, 2009). Sid 108–109.

² Per-Erik Ellström och Glenn Hultman (red.). Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet. (Lund: Studentlitteratur, 2004). Sid 202–203.

³ Ibid; Granberg, sid 99–106.

⁴ Granberg.

⁵ Ellström och Hultman.

⁶ APeL, forskning och utveckling. www.apel-fou.se. "APeL forskar och utvecklar lärande i och emellan organisationer. Vår ambition är att alla nivåer i organisationen ska lära tillsammans med oss så att ny, gemensam kunskap kan utvecklas. Vi tillför modeller och teorier som vi kopplar till organisationens och medarbetarnas egna praktiska erfarenheter. Reflektion och analys av det vi upptäcker ger vägvisning för fortsatt utveckling".

⁷ Christian Helms Jorgensen, Utbildningsplanering – samspel mellan utbildning och arbete. (Lund: Studentlitteratur, 2006).

⁸ Ibid.

⁹ Ibid, sid 146.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Aaron Antonovsky, Hälsans mysterium. (Stockholm: Bokförlaget Natur och kultur, 2005).

¹² "Känsla av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investeringar och engagemang" Aron Antonovsky, sid 46.

¹³ Ibid.

¹⁴ Inom projekt ArbetSam har Europarådets språkskala anpassats för vård- och omsorgssammanhang.

¹⁵ I utvecklingsprojektet Carpe samverkade 19 kommuner i Stockholms län för kompetensutveckling inom området funktionsnedsättning. Projektet pågick i tre år 2009–2012. I april 2012 startade Carpe 2, som är en fortsättning av det tidigare projektet.

¹⁶ <http://www.skolverket.se/forskola-och-skola/gymnasieutbildning/amnes-och-laroplaner>.

¹⁷ En utförligare beskrivning av dessa slutsatser finns i Projekt ArbetSam, 2013. Anpassning av Europarådets språkliga nivåer för arbete inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. www.lidingo.se/arbetsam och i Skeppstedt I. utvärdering av utbildningen inom SpråkSam, www.aldrecentrum.se/utbildning1/SprakSam/

¹⁸ Projekt ArbetSam, 2013. Anpassning av Europarådets språkliga nivåer för arbete inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. www.lidingo.se/arbetsam

¹⁹ K Hyltenstam, Att återerövra sin mänsklighet. I Arnstberg, K.-O. (red), Kultur, kultur, kultur – perspektiv på kulturmöten i Sverige. Stockholm: Liber utbildning, 1993; Ingrid Lindberg, Andraspråksresan. (Folkuniversitetet, 2008).

²⁰ Marie Carlsson, Svenska för invandrare – brygga eller gräns? Syn på kunskap och lärande inom SFI-undervisningen. (Göteborg: Göteborgs universitet, Sociologiska institutionen, 2002).

²¹ Monica Axelsson, Mikael Olofsson, Anders Philipsson, Carin Rosander och Mariana Sellgren, Ämne och språk – språkliga dimensioner i ämnesundervisningen. (Rapport inom Kompetensfonden Stockholm, 2006).

²² Direktivat från Nationellt centrum för andraspråk, Stockholms universitet (www.andrasprak.su.se/vanliga-fragor/grundskola/vad-ar-sprak-och-kunskapsutveckling). Här finns också idéer och tips på hur sådan undervisning kan utformas.

²³ Dictoglossövningar är en metod för språkutvecklande skrivövningar som tränar grammatiska strukturer i språket. Mer information och beskrivning av övningsexempel finns på Nationellt centrum för svenska som andraspråk.

http://www.andrasprak.su.se/polopoly_fs/1.96098.13432871701/menu/standard/file/kristinaasker.pdf

²⁴ Projekt ArbetSam. Anpassning av Europarådets språkliga nivåer för arbete inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning 2013. www.lidingo.se/arbetsam. Klicka på "material".

²⁵ Birgitta Ellmin och Ulrica Ellmin Cederholm, Portfolio för professionell utveckling – att leda sig själv och andra. (Malmö: Gleerups Utbildning AB, 2006). Sid 18.

²⁶ <https://www.valideringsinfo.se/sv/Om-validering/>

²⁷ Ibid.

²⁸ Per Andersson och Andreas Fejes, Kunskapens värde – validering i teori och praktik. (Lund: Studentlitteratur, 2005).

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

³¹ Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning, 32§ och 33§. Hämtat från <http://www.skolverket.se/lagar-och-regler>.

³² Förordningen (2011:1108), 24§ och 25§. Hämtat från <http://www.skolverket.se/lagar-och-regler>.

³³ Skollagen (2010:800), 20 kap., 30§ och 32§.; Förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning, 4 kap. 24§. Hämtat från <http://www.skolverket.se/lagar-och-regler>.

³⁴ Skollagen (2010:800): 15 kap., 28§; 20 kap., 30§; 22 kap., 8, kap. 24–25§. Gymnasieförordningen (2010:2039): Hämtat från <http://www.skolverket.se/lagar-och-regler>.

³⁵ www.valideringsinfo.se

³⁶ Ingela Tykesson och Mats Landqvist, Språkstimulerande övningar för personal inom äldreomsorgen. Metodutveckling med forskarstöd. (Rapporter/Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum 2011:8 ISSN 1401-5129, 2011)

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid.

³⁹ Direktivat från Tykesson och Landqvist, sid 36

⁴⁰ Ingrid Skeppstedt, Utvärdering av utbildningen inom SpråkSam, www.aldrecentrum.se/utbildning/SprakSam/

⁴¹ Inger Lindberg; PowerPoint-presentation från Inger Lindbergs föreläsning om att lära sig ett nytt språk i vuxen ålder. Projekt ArbetSam 2011-11-07.

REFERENSER OCH TIPS PÅ LITTERATUR OCH RAPPORTER

- Abrandt-Dahlgren, M., & Carlsson, I.** (red.). *Lärande på vuxnas vis – vetenskap och beprövad erfarenhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, P., & Fejes, A.** (2005). *Kunskapens värde – validering i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonovsky, A.** (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Bokförlaget Natur och kultur.
- Axelsson, M., Olofsson, M., Philipsson, A., Rosander, C., & Sellgren, M.** (2006). *Ämne och språk – språkliga dimensioner i ämnesundervisningen*. Rapport inom Kompetensfonden Stockholm.
- Berglund, L.** (2010). *På spaning efter arbetsvalidering – en studie av fyra organisationers synliggörande av kompetens*. Luleå: Luleå tekniska universitet, Institutionen för Arbetsvetenskap, Avdelningen för Industriell produktionsmiljö. Doktorsavhandling.
- Carlsson, M.** (200). *Svenska för invandrare - brygga eller gräns? Syn på kunskap och lärande inom SFI-undervisningen*. Göteborg: Göteborgs universitet. Sociologiska institutionen. Doktorsavhandling.
- Ellmin, B., & Ellmin Cederholm, U.** (2006). *Portfolio för professionell utveckling – att leda sig själv och andra*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Ellström, B., Ekholm, B., & Ellström P-H.** (2003). *Verksamhetskultur och lärande. Om äldreomsorgen som lärandemiljö*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-H., & Hultman, G.** (2004). *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Fredriksen, K-M., Sonne Jakobsen, K., Svendsen Pedersen, M., & Risager, K.** (red.). (2006). *Second Language at Work*. Roskilde university and Iris Centre for Language and Center for Pedagogy. ISBN: 87-7349-658-8.
- Gibbons, P.** (2010). *Lyft språket. Lyft tänkandet. Språk och lärande*. Stockholm: Hallgren och Fallgren.
- Gibbons, P.** (2013). *Stärk språket, Stärk lärandet. Språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt för och med andraspråks elever i klassrummet*. Stockholm: Hallgren och Fallgren.
- Granberg, O.** (2009). *Lära eller läras. Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hajer, M., & Meestring, S T.** (2010). *Språkinriktad undervisning. En handbok*. Stockholm: Hallgren och Fallgren.
- Hyltenstam, K.** (1993). *Att återerövra sin mänsklighet*. i Arnstberg, K.-O. (red), *Kultur, kultur, kultur – perspektiv på kulturmöten i Sverige*. Stockholm: Liber utbildning.
- Larsson, S.** (2013). *Vuxendidaktik. Fjorton tankelinjer i forskning om vuxnas lärande*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lindberg, I.** (2008). *Andraspråksresan*. Stockholm: Folkuniversitetet.
- Sandwall, K.** (2013). *Att hantera praktiken. Om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatser*. Göteborg: Göteborgs universitet. Centrum för utbildningsvetenskap och lärarforskning, CUL Forskarskolan i utbildningsvetenskap. Doktorsavhandling 20.
- Skeppstedt, I.** *Utvärdering av utbildningen inom SpråkSam*. Hämtat från www.aldrecentrum.se/Utbildning1/SprakSam/

Skolverket. *Bildning och kunskap.* Särtryck ur läroplanskommitténs betänkande skola för bildning (SOU 1992:94). Hämtat från www.skolverket.se

Skolverket. (2012). *Få syn på språket – Ett kommentarsmaterial om språk- och kunskapsutveckling i alla skolformer, verksamheter och ämnen.* ISBN: 978-91-38326-06-0. Kan beställas från skolverket@fritzes.se

Skolverket. (2012). *Greppa språket - ämnesdidaktiska perspektiv på flerspråkighet.* ISBN: 978-91-87115-26-4. Kan beställas från skolverket@fritzes.se

Steinberg, J. (2007). *Skolans nya syfte.* Örebro: Eldsjälsförlaget, Steinbergs Utbildnings AB och LäroMedia AB.

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

Sögaard Sörensen, M., & Holmen, A. (2004). *At blive en del af en arbejdsplads – om sprog og læring i praksis.* Danmarks pedagogiska universitet, Institution för Pedagogisk antropologi.

Tykesson, I., & Landqvist, M. (2011). *Språkstimulerande övningar för personal inom äldreomsorgen.* Metodutveckling med forskarstöd. Stockholm: Rapporter/Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum, 2011:8 ISSN 1401-5129.

Webbsidor

www.aldrecentrum.se, Stiftelsen Stockholm läns Äldrecentrum.

www.andrasprak.su.se, Nationellt centrum för andraspråk, Stockholms universitet.

www.apel-fou.se

www.lidingo.se/arbetsam, Projekt ArbetSam.

www.skolverket.se

www.spsm.se, Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna med läs- och skrivsvårigheter/dyslexi. Specialpedagogiska skolmyndigheten. 2011.

www.valideringsinfo.se

www.myh.se, Myndigheten för yrkeshögskolan

BILAGA 1

Trepartssamtal inom projekt ArbetSam

Inom projekt ArbetSam ska deltagare i utbildning stödjas och stimuleras i sitt lärande så att språk- och yrkeskunskaper utvecklas. Syftet är att deltagarnas utveckling av kunskaper och kompetens ska leda till en personlig utveckling med stärkt självkänsla och social förmåga, samt att deras ställning i arbetslivet stärks. Utbildningen inom projektet ska utgå från deltagarnas förutsättningar och behov samt utifrån de kunskaper och den kompetens som krävs inom verksamheten. För varje deltagare ska det finnas:

- En individuell studieplan som utgår från individens positiva förutsättningar
- Utbildningsmål (specifika språk- och/eller yrkeskunskapsmål)
- Kurser inom sfi och SVA och/eller kurser inom vård- och omsorgsprogrammet
- Hur målen ska nås och när deltagare och lärare ska utvärdera studierna

Projekt ArbetSam har som mål att trepartssamtal mellan deltagare, chef och lärare ska genomföras två gånger under projekttiden.

Inför trepartssamtal är det viktigt att lärare och chef har kommit överens om var och hur trepartssamtalen ska genomföras. Läraren har ansvaret och leder trepartssamtalen som ska ha fokus på deltagarens förutsättningar och studier inom projektet. I samtalen ska man utvärdera och diskutera deltagarens utveckling i relation till den individuella studieplanen.

För att främja deltagarens delaktighet i samtalen ska hon/han förberedas innan samtalen genom att bli informerad om hur samtalen ska genomföras. Deltagaren ska också ha tid att själv gå igenom sin individuella studieplan och frågorna till trepartssamtalen så att hon/han har fått möjlighet att reflektera och förbereda sig (se förslag på frågor till trepartssamtal på nästa sida). I samtalen ska deltagaren kunna få ta upp sina utvecklingsmål och behov av stöd samt eventuella förändringar i den individuella studieplanen.

För att främja ett gynnsamt trepartssamtal är det med fördel om läraren:

- Startar samtalen med en sammanhangsmarkering – syfte och mål med trepartssamtalen
- Beskriver hur samtalen kommer att genomföras och vilken tidsram som gäller för samtalen
- Frågar deltagare och chef om något som de önskar ta upp under samtalen
- Genomför samtalen med stöd av frågor med deltagaren i fokus. Bjuder in chefen i samtalen för att förstärka deltagarens kunskaper och förmågor. När deltagaren tar upp utvecklingsbehov stämmer av med chefen om hon/han har samma uppfattning och vilket stöd arbetsplatsen kan erbjuda.
- Sammanfattar och lyssnar in att alla som deltar i samtalen uppfattar innehållet likvärdigt
- Avslutar samtalen genom att fråga om någon av parterna önskar ta upp något mer och sammanfattar vad som kommit upp och hur deltagaren önskar gå vidare med sina studiemål
- Deltagare och lärare uppdaterar den individuella studieplanen

Förslag på frågor till trepartssamtalen

Berätta hur du tänker om utbildningen inom projekt ArbetSam

Gå tillsammans igenom den individuella studieplanen. Deltagaren läser och berättar vad hon/han har skrivit.

Vad är du nöjd med/tycker du går bra? Vilket stöd får du från arbetsplatsen?

Vad är svårt? Vad tänker du att du skulle behöva ändra/förbättra/utveckla?

Vilka möjligheter/olika alternativ har du? Hur kan du göra? Behöver du stöd från någon (lärare, kollegor, chef med flera)

Har du fått möjlighet att använda dina nya kunskaper i ditt arbete? Ge gärna exempel på vilka kunskaper du har använt i arbetet och hur det gjordes.

Om du inte har använt dig av nya kunskaper i ditt arbete, berätta hur du skulle kunna använda dig av kunskaperna i ditt arbete.

Vad har du för tankar om tiden efter projekt ArbetSam? Vad har du för mål med ditt arbete och kompetensutveckling? (kurser, stöd av kollegor med mera)

Exempel 1: Lokal utbildningsplan SpråkSam september 2009

Lokal utbildningsplan utifrån xx Vård- och omsorgsboendes utvecklingsbehov som har synliggjorts och kartlagts vid samtal med arbetsgrupp. Planen utgår också från äldreförvaltningens handlingsplan aug -09. SpråkSam syftar till att samarbeta och stödja xx kommuns värdegrundsprojekt.

Syfte

Verksamheternas deltagande i projekt SpråkSam syftar till att deltagarna ska utveckla sin språk- och yrkeskompetens så att målen för en värdig och kvalitetssäkrad omsorg säkras.

Mål (aktuella utifrån nulägesanalys)

Målet för SpråkSam på xx är att personalen ska:

- Kunna läsa, förstå och visa praktisk färdighet efter arbetsplatsens krav på kontaktmannaskap
- Kunna verksamhetens rutiner och arbetssätt för den sociala dokumentationen:
 - 1) Att tillsammans med den äldre/god man/närstående skriva genomförandeplan, detaljplan och veckoschema för den boende
 - 2) Att föra social journal vid händelser av vikt och avvikelser
- Kunna samtala med kollegor och rapportera om hur den äldre vill ha sin hjälp utifrån genomförandeplan, detaljplan och veckoschema
- Kunna rapportera förändrade omvårdnads- och rehabiliteringsbehov
- Kunna läsa, förstå och följa de ordinationer som HSL-personal rapporterar för i samtliga boenden
- Kunna samtala med kollegor för att gemensamt kunna planera det dagliga arbetet med de äldre på avdelningen
- Kunna leda och vara sekreterare på APT-möten efter rullande schema

- Kunna samtala med den äldre om sociala behov och intressen. Tillvarata den enskildes resurser och stödja den äldre att få en meningsfull vardag
- Kunna skapa en social samvaro med en respektfull vardagsdialog tillsammans med de äldre under till exempel måltider och fikastunder.
- Kunna förstå och bidra till firandet av de högtider och traditioner som den äldre önskar fira
- Kunna ge information och ha en respektfull dialog vid hjälp med den kroppsnära omsorgen

Innehåll i utbildningen

- Läs-, skriv- och samtalsfärdigheter
- Samtalsmetodik och kroppsspråk
- Teamarbete för ett professionellt och etiskt förhållningssätt
- Social omsorg
- Styrdokument
- Kontaktmannaskap
- Social dokumentation
- Måltid
- Social samvaro, aktiviteter

Upplägg och metoder för lärande på arbetsplatsen

Utbildningen startar med en individuell kartläggning av skriftlig färdighet och läsförståelse. Deltagarna kommer också att få skatta sina kommunikativa färdigheter enligt den europeiska språkskalan: hörförståelse, läsförståelse, samtal och muntlig interaktion, muntlig produktion och skriftlig färdighet. Lärandet kommer att utgå från deltagarnas tidigare kunskaper, erfarenheter och behov. Deltagarna handleds utifrån egna individuella konkreta mål för att kunna uppnå den lokala utbildningsplanens övergripande mål. Vi kommer att använda oss av verksamhetens arbetsmaterial och handleda såväl i verksamhetens studiehörna som på avdel-

ningarna i arbetet med de äldre.

Vi kommer att använda en portfoliomethodik för ett språk- och kunskapsutvecklande arbetsätt där deltagarna själva ansvarar för sitt eget lärande enligt den lokala utbildningsplanens mål. Den individuella studieplanen kommer kontinuerligt att fyllas på med nya utmaningar för personalen. Personalen kommer i perioder att få konkreta mål med tydliga moment att träna på i det dagliga arbetet.

Den lokala utbildningsplanens kompetensmål kommer att brytas ned i praktiska färdigheter i det vardagliga omsorgsarbetet. Parallellt med denna process kommer en validering av kurs/kurser på sfi och omvårdnadsprogrammet att vara möjlig.

Regelbunden återkoppling

En arbetsgrupp på arbetsplatsen kommer att ha regelbundna träffar för utvärdering av innehåll och genomförande av SpråkSam, så att utbildningsinsatsningen införlivas i vardagsarbetet med de äldre.

Exempel 2. Lokal utbildningsplan ArbetSam oktober 2011

Inledning

XX vård- och omsorgsboende är dels ett gruppboende för äldre personer med demenssjukdom med stora behov av såväl omvårdnad som av hälso- och sjukvård, dels ett boende för äldre personer med psykiatrisk funktionsnedsättning. I verksamheten finns också en enhet för korttidsvård/avlastning.

XX består av sex områden med totalt 157 lägenheter. Varje område är uppdelat i tre grupper med åtta eller nio lägenheter i varje grupp. Antalet månadsanställda helårsarbetare är 122 och personalgruppen utgörs dygnet runt av sjuksköterskor, undersköterskor och vårdbiträden. Dessutom finns sjukgymnast och arbetsterapeut att knyta till arbetsteamet vid behov. Verksamheten ligger i Område xx, naturskönt vid Sjön och drivs i kommunal regi. På XX arbetar personer med olika utbildningsbakgrund och yrkeserfarenhet och 33 olika språkgrupper finns representerade.

För att de äldre på XX ska få en god och säker

vård behövs en hög grundkompetens hos den personal som ska utföra de insatser den multisjuka äldre behöver och har rätt till. Det behövs också en kontinuerlig kompetensutveckling för omvårdnadspersonal för att de ska kunna tillgodogöra sig ny kunskap. Mötet med den äldre är centralt i verksamheten. I mötet krävs närvaro och lyhördhet för att kunna uppfatta vad den boende vill ha sagt. Mötet ska skapa förutsättningar för en äkta dialog där den äldre blir sedd och hörd och därmed kan uppleva tillit och känna sig trygg. Målet för projekt ArbetSam är att öka den språkliga kommunikationen och uppmuntra språkutveckling.

ArbetSam

ArbetSam är ett projekt för lärande arbetsplatser inom äldreomsorgen. Projektet startade i februari 2011, pågår till 30 december 2013 och finansieras av Europeiska socialfonden. Ägare av projektet är Lidingö stad. Projektet drivs av Lidingö stad tillsammans med Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum. Cirka 800 medarbetare utgör projektets primära målgrupp. De kommer från 60 arbetsplatser i kommuner, stadsdelar och privata vårdföretag i Stockholms län. Medarbetarna kommer att få ta del av individuell undervisning och undervisning/lärande i mindre grupper på arbetsplatserna. Utbildningen genomförs av lärare från vuxenutbildningen och sfi (svenska för invandrare). Utbildningens innehåll ska bygga dels på arbetsplatsernas och individernas behov, dels på kurser från gymnasieskolans Vård- och omsorgsprogram samt sfi och svenska som andraspråk.

Projektets övergripande mål finns på fyra nivåer: individnivå, organisatorisk nivå, pedagogisk nivå och informationsnivå. På individnivå handlar projektet om att stärka deltagarnas position på aktuell arbetsplats, men också på arbetsmarknaden genom att stärka yrkeskompetensen med förbättrad språk- och omsorgskunskap. Målet är också att indirekt stärka deltagarnas självkänsla.

Det organisatoriska målet är att skapa långsiktiga förutsättningar för en "lärande arbetsplats". Det pedagogiska målet är att utöva och pröva pedagogiska och arbetsplatsintegrerade undervisningsmodeller. Informationsmålet är

att kunskaper om projektet och dess resultat ska spridas till andra verksamheter, allmänheten, beslutsfattare och forskare.

Mål på xx vård- och omsorgsboende

Projektets övergripande mål på xx är att öka deltagarnas yrkeskompetens genom att stärka och utveckla deras språk- och omsorgskunskaper med fokus på äldreomsorg och xx:s vårdvardag. Målet är också att förankra och ge förutsättningar för att språkutveckling och språkinläring ska bli en fortsatt del av den vardagliga verksamheten vid projektets slut.

Delmål och innehåll

Projektets delmål är att respektive deltagare ska få ökad kunskap om och utveckla sin förmåga att:

- Lyssna, förstå, läsa, skriva, tala, kommunicera interaktivt samt uppfatta och förstå kontexter och uttalade signaler (från ArbetSams målkatalog).
- Hantera skillnader i skrift och talspråk.
- Hantera skillnader i "artighetstal" kontra "vardagstal", det vill säga nyanser i språket.
- Förhålla sig professionellt gentemot boenden, anhöriga och kollegor.
- Samtala med anhöriga.
- Ta emot telefonsamtal på jobbet.
- Lex Sarah, ej anmälningsförfarande.
- Dokumentera i Parasol.
- Hantera e-post på jobbet.
- Hantera viktiga styrdokument.
- Delta aktivt vid APT-möte.
- Delta aktivt i pågående värdegrundsprojekt.

Eftersträvansvärda betygsmål:

Deltagare utan sfi-betyg eller betyg från SVA grundläggande erbjuds läsa mot dessa betyg. Ett betyg i SVA grundläggande ger behörighet att läsa vidare på Vård- och omsorgsprogrammet. Deltagare som tidigare inte läst kurser ur Om-

vårdnadsprogrammet erbjuds att i första hand läsa kursen Vård- och omsorgsarbete 1 ur nya Vård- och omsorgsprogrammet. Erhållet betyg ger 200 gymnasiepoäng. Deltagare som har läst kurser ur omvårdnadsprogrammet erbjuds läsa mot kursen Äldres hälsa och livskvalitet ur nya Vård- och omsorgsprogrammet. Erhållet betyg ger 200 gymnasiepoäng. Samtliga deltagare får vid projektets slut ett intyg som specificerar innehåll, kurstid etcetera.

Metoder

Ämnesintegrering och arbetsplatsintegrering

Undervisningen kommer att ges av en språklärare och en vårdlärare och den ska vara ämnesintegrerad. Med ämnesintegrering avser vi en undervisning som är baserad på samplanering av svenska som andraspråk och aktuella vårdämnen. Lärarna kommer att vara lika delaktiga i undervisningen och eftersträva ett genomgående fokus på äldreomsorg.

Undervisningen ska också vara arbetsplatsintegrerad. Med det menar vi att undervisningen ska utgå från arbetsplatsens vardagsarbete. Upplägg och innehåll ska planeras tillsammans med chefer och andra nyckelpersoner på xx. Deltagarna kommer också att genomgående uppmuntras till att påverka undervisningsinnehållet genom att bidra med sina erfarenheter från omsorgsarbetet och dilemman kopplade till svenska språket. Deltagarna kommer exempelvis att uppmuntras till att ta med svåra, obegripliga ord och meningar till undervisningen. Deltagarna ska också förstå och använda olika dokument på arbetsplatsen. Material och innehåll från tidigare kurser/föreläsningar på arbetsplatsen kan följas upp/repeteras, till exempel förflyttningsteknik, Silviasystemerna, demens, ABC och social dokumentation.

Lektionsmaterial och innehåll

Respektive ämnesplan, Vård- och omsorgsarbete 1 och Äldres hälsa och livskvalitet, kommer i största möjliga utsträckning kopplas och relateras till arbetsplatsens vårdvardag. Deltagarnas olika erfarenheter från omsorgsarbetet kommer genomgående lyftas fram och få en betydande roll. Likaså kommer viktiga dokument och arbetsrutiner på xx kopplas samman

med ämnesplanerna. Respektive områdeschef kommer i samband med närvarorapportering att få information om lektionsinnehåll etcetera via mejl en gång/vecka.

Läxor

Mellan lektionerna kommer deltagarna att få läxor, både gemensamma för hela gruppen och individuella. Språkombud och respektive områdeschef kommer att informeras om läxorna en gång/vecka via mejl.

Individuell Studieplan

Utbildningen startar med en individuell kartläggning av deltagarnas utbildningsbakgrund, färdigheter i svenska språket (läs-, skriv-, och hörförståelse), färdigheter i datoranvändning samt övriga önskemål och behov. Utifrån kartläggningen skapas sedan en individuell studieplan (bilaga 1) för respektive deltagare. Denna ska också överensstämma med verksamhetens lokala utbildningsplan. Deltagarna handleds sedan utifrån sina egna individuella studieplaner för att uppnå sina individuella mål samt den lokala utbildningsplanens övergripande mål. Den individuella studieplanen ska hanteras som ett levande dokument som revideras och följs upp under kursens gång. Som en naturlig följd av den

individuella studieplanen ges fortlöpande individuellt passande läxor.

Portfolio

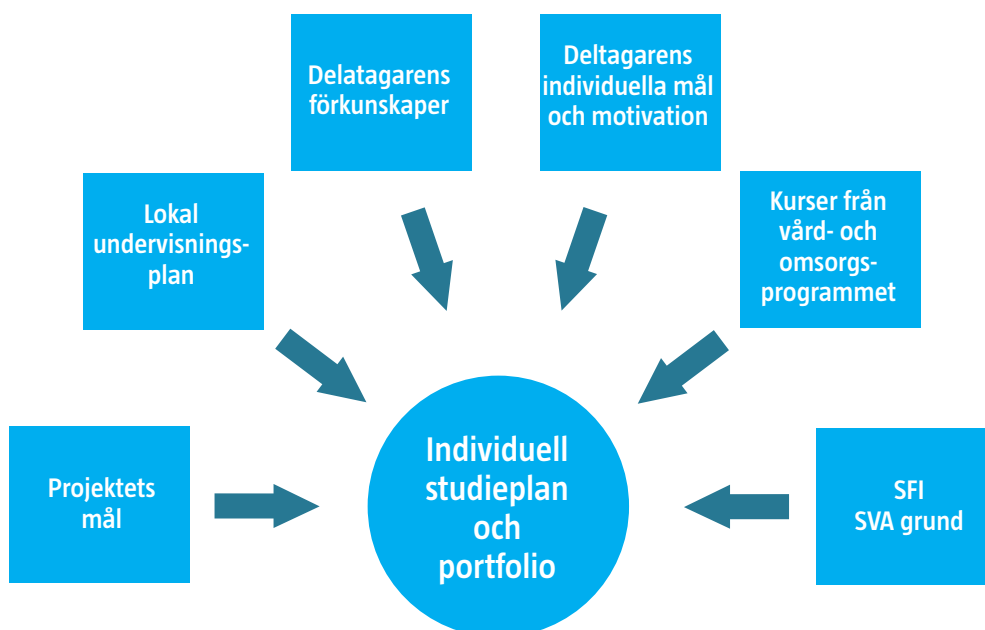
Som en del i projektet ska respektive kursdeltagare utarbeta en portfolio/pärm. Portfolion ger deltagaren möjlighet att få en samlad och strukturerad bild av tidigare dokumenterad yrkeskompetens (diplom, intyg, betyg etcetera) samt en överskådlig sortering av undervisningsmaterial och utförda uppgifter i ArbetSam. Portfolion ska således innehålla:

- Individuell studieplan.
- Undervisningsmaterial och utförda uppgifter i ArbetSam.
- Kopior på tidigare intyg, diplom och betyg.

Trepartssamtal

Vid två tillfällen erbjuds kursdeltagaren trepartssamtal med lärare och enhetschef för att planera, följa upp och utvärdera den individuella studieplanen. Samtalen planeras till januari 2012 och november 2012. Vid behov planeras ytterligare trepartssamtal in. Det avslutande trepartssamtalet i november 2012 fokuserar på frågan: Vad kan/bör deltagaren utveckla vidare?

Från kartläggning till Individuell Studieplan och Portfolio



Planeringsmöten

Lärare, enhetschefer och övriga nyckelpersoner kommer att träffas kontinuerligt för planering, uppföljning och utvärdering av ArbetSam.

Språkombud och reflektionsledare

Språkombud och reflektionsledare på xx kommer att stöttas av vårdlärare och sfi-lärare i sin uppgift på xx. Det ska ske genom återkommande möten där erfarenheter utbyts.

Språkombud och reflektionsledare ska vara delaktiga i undervisningens innehåll, dels för att få en tydligare koppling till arbetsplatsen, dels för att de ska kunna stötta deltagarna i ArbetSam mellan undervisningstillfällena. De kommer också att uppmuntras att komma med förslag och önskemål på innehåll, samt erbjudas att delta vid valfria undervisningstillfällen.

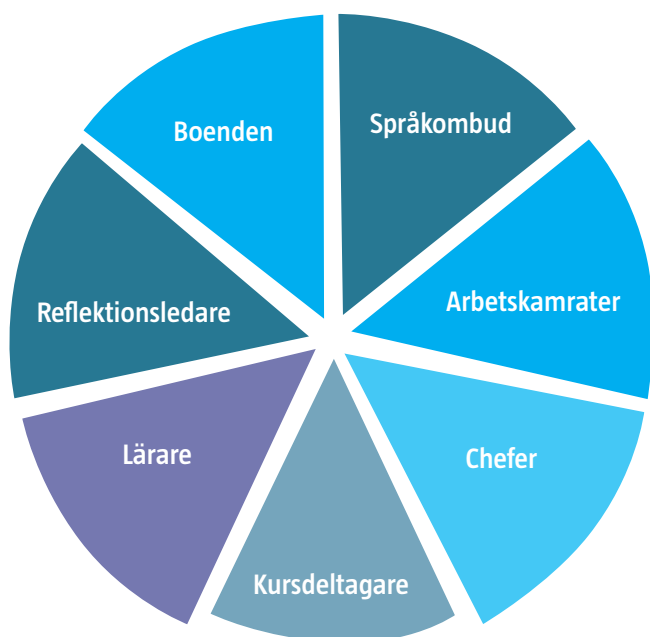
Dokumentationsansvarig/datakunskap

Lärarna kommer att samarbeta med dokumentationsansvarig på xx då det gäller social dokumentation. Lokalt undervisningsmaterial kommer att användas i samband med undervisning i social dokumentation. De deltagare som behöver utveckla sin datorkunskap kommer att stöttas av lärare i ArbetSam efter samplanering med verksamhetens dokumentationsansvarige.

Förslag på utgångspunkter som lärarna och chefen/cheferna diskuterar tillsammans inför den lokala utbildningsplanen:

- Vilka teman som ska ingå i undervisningen, utifrån arbetsplatsens behov av kompetensutveckling.
- Hur utbildningen ska integreras i arbetsplatsens övriga utvecklingsarbete.
- Hur arbetsplatsen medvetet kan stödja deltagarna och tillvarata deras kompetens, så att kunskapen implementeras och används i det ordinarie vardagsarbetet – det vill säga flyttas med in i användningsrummet.
- Hur samarbetet mellan lärarna, chefen och nyckelpersonerna ska utformas.
- Hur nyckelpersonerna kan fungera som stöd för deltagarna mellan undervisningsdagarna.
- Hur kommunikationen ska ske mellan chef, nyckelpersoner och lärare – exempelvis hur ofta man behöver mötas i olika konstellationer, samt hur ofta lärarna ska återkoppla till chefen och på vilket sätt.

ArbetSam-aktörer på arbetsplatsen



BILAGA 3

Exempel på mall för individuell studieplan

Intervjuformulär för deltagare med svenska som modersmål

- Bakgrundsuppgifter: namn, arbetsplats, namn på chef, födelseår, telefonnummer och mejladress till arbetet, chefens mailadress
- Talar du fler språk än svenska?
- Vilka kurser och utbildningar har du gått?
- Hur var det att studera för dig?
- Hur länge har du arbetat inom äldreomsorgen/omsorgen om personer med funktionsnedsättning?
Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
- Har du haft andra arbeten? Vad och hur länge har du arbetat med dem?
- Hur ofta använder du dator för att:
 - mejla
 - söka på internet
 - skriva dokument
 - dokumentera genomförandeplan och social journal, i exempelvis Parasol
- Använder du handdator?

Om utbildningen

- Har du speciella önskemål om vad utbildningen ska innehålla?
- Vad vill du att vi ska jobba med i undervisningen?
- Hur kan vi lärare hjälpa dig med dina studier under utbildningen?

Exempel på mall för individuell studieplan

Intervjuformulär för deltagare med svenska som andraspråk

- Bakgrundsuppgifter: namn, arbetsplats, namn på chef, födelseår, telefonnummer och mejladress till arbetet, chefens mailadress
- Vilket är ditt modersmål?
- Talar du fler språk än modersmålet och svenska? Vilka?
- Hur länge har du bott i Sverige?
- Hur många år gick du i skolan, innan du kom till Sverige
- Hur var det att gå i skolan för dig?
- Vad arbetade du med innan du kom till Sverige?
- Har du gått kurser och utbildningar i Sverige? Vilka?
- Hur var det att studera för dig?
- Hur länge har du arbetat inom äldreomsorgen i Sverige? Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
- Har du haft andra jobb i Sverige? Vad och hur länge har du arbetat med dem?
- Hur ofta använder du dator för att:
 - mejla
 - söka på internet
 - skriva dokument
 - dokumentera genomförandeplan och social journal, i exempelvis Parasol
- Använder du handdator

Om utbildningen

- Har du speciella önskemål om vad utbildningen ska innehålla?
 - Exempel från vård och språk
- Vad vill du att vi ska jobba med i undervisningen,
 - Svenska
 - Vård och omsorg
- Hur kan vi lärare hjälpa dig med dina studier under utbildningen?

BILAGA 4

Exempel på mall för individuell studieplan

Deltagare som studerar utan språkstöd

Mina starka sidor i min yrkesroll samt utvecklingsområden
<hr/> <hr/>
Utbildnings- och utvecklingsmål:
<hr/> <hr/>
För att nå målen behöver jag:
<hr/> <hr/> <hr/>
Målen utvärderas i vecka..... tillsammans med Utvärdering:
<hr/> <hr/> <hr/>
Detta behöver jag arbeta mer med:
<hr/> <hr/>

Underskrift deltagare: _____

Deltagare chef: _____

Underskrift lärare: _____

Exempel på mall för individuell studieplan

Deltagare som studerar integrerat med svenska som andraspråk

Mina starka sidor i min yrkesroll samt utvecklingsområden				
<hr/>				
Mina starka sidor språkligt samt utvecklingsområden				
Samtal och muntlig interaktion	Muntlig produktion	Hörförståelse	Läsförståelse	Skriftlig förmåga
	Yrkesmässiga mål och utbildningsmål: <hr/>			
	Språkliga mål: <hr/>			
För att nå målen behöver jag:				
<hr/> <hr/>				
Målen utvärderas i vecka..... tillsammans med Utvärdering:				
Detta behöver jag arbeta mer med:				
<hr/>				

Underskrift deltagare: _____

Deltagare chef: _____

Underskrift lärare: _____





