

Esa Heikkinen & Aino Rikkinen (red.)
Mikko Gunnar, Marketta Vuolle-Salonen & Heikki Pasanen

HANDLEDNING I PROCESSEN MED FRISTÅENDE EXAMINA

Resultat av AiHe-projektet 2006

© Utbildningsstyrelsen och författarna

Pärm: Studio Viiva Oy

Grafisk planering: Layout Studio Oy/Marke Eteläaho

ISBN xxxxxxxxx (inb.)

ISBN xxxxxxxxx (pdf)

Hakapaino Oy, Helsingfors 2007

INNEHÅLL



FÖRORD	5
AINO RIKKINEN	
1	PROCESSEN MED FRISTÅENDE EXAMINA I UTVECKLANDET AV HANDEDNINGEN 7
1.1	Författningar och bestämmelser i verksamheten med fristående examina och personlig tillämpning 7
1.2	Processen med personlig tillämpning som kontext för informationstjänster, rådgivning och handledning 8
1.2.1	Personlig tillämpning i ansökningsskedet 9
1.2.2	Personlig tillämpning i skedet för avläggande av examen 10
1.2.3	Personlig tillämpning i skedet för förvärvande av nödvändig yrkesskicklighet 10
HEIKKI PASANEN	
2	HANDEDNING I FRISTÅENDE EXAMINA 12
2.2.1	Handledningens utveckling under AiHe-perioden 2004–2006 14
2.2	Lärares arbete i förändring 14
2.2.1	Handledning som professionalism 14
2.2.2	Handledningsmiljö och -kontext 15
2.2.3	Handledning som växelverkan 17
2.2.4	Hjälpmedel för handledning 17
2.2.5	Handledningsprocesser 18
2.3	Definition och utveckling av handledning 19
2.4	Sammanfattning 20
MARKETTA VUOLLE-SALONEN	
3	HANDEDNING I PROCESSEN MED FRISTÅENDE EXAMINA 22
3.1	Förändring i lärarskapet 22
3.2	Handledning ur examinandernas synvinkel 25
3.3	Handledningsbehovet i examensprocessen 31
MIKKO GUNNAR	
4	SAMARBETE I VERKSAMHET MED FRISTÅENDE EXAMINA 34
4.1	Samarbete, partnerskap, arbetslivs nätverk – ett strukturellt villkor för handledningen 35
4.2	Samarbete i verksamheten med fristående examina 37
5	SAMMANFATTNING 41

FÖRORD



AiHe-projektet var under sex års tid inriktat på att utveckla kvaliteten på verksamheten med fristående examina och dess effekt med hjälp av personlig tillämpning. Ett centralt objekt för utvecklingen var att utveckla de handledningsförfaranden som behövs vid personlig tillämpning av fristående examina. I detta syfte inrättades en expertarbetsgrupp som hade till uppgift att

- ★ kartlägga och strukturera befintliga handledningsförfaranden och erfarenheter
- ★ kartlägga behovet av handledning som stöder en personlig tillämpning
- ★ utveckla och pilottesta handledningen
- ★ utveckla och pilottesta innehållet i handledningen och arbetsformernas tillämpningar
- ★ producera innehållet på webbplatsen för handledning.

Expertarbetsgruppen för handledning har bestått av projektplanerare Esa Heikkinen, UBS, utbildare Mikko Gunnar, Porin Aikuiskoulutuskeskus, utbildare Maija Pekkanen, Tampereen aikuiskoulutuskeskus, utbildare Marketta Vuolle-Salonen, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus, lärarutbildare Heikki Pasanen, Helia och utbildare Leena Räsänen, Amiedu.

Den första rapporten om expertarbetsgruppens arbete utkom 2004: Handledning i personlig tillämpning av fristående examina och förberedande utbildning – handbok för videon Ohjaus työtavaksi. Att identifiera och ta i bruk en stödprocess för handledningen i verksamheten med fristående examina har varit ett utvecklingsobjekt för AiHe-projektet åren 2004–2006.

AiHe-projektet har framställt identifieringen av kunnande som en personligt tillämpad process i verksamheten med fristående examina. I den processen har man stärkt rådgivningen, informationen och handledningen

och inriktat åtgärder på ansökning, avläggande av examen och förvärvande av nödvändig yrkesskicklighet.

Det huvudsakliga innehållet i varje skede av personlig tillämpning har strukturerats.Handledningsstrukturer, arbetsformer och -metoder för handledning har på ett nytt sätt tagits som utvecklingsobjekt. Handledning i utbildningsprocessen och av inläringen är när allt kommer omkring inte utgångspunkten för arbetet utan klientens verklighet och mål blir utgångspunkter och objektet är processen med personlig tillämpning.

I den här rapporten granskas handledningen i processen med fristående examina mot bakgrunden av resultaten av AiHe-projekten i den personliga tillämpningens tre skeden, den anknytande handledningen ur olika synvinklar, förändringar i lärarskapet i anslutning till handledningen och handledningsbehovet i examensprocessen samt handledningssamarbetet mellan olika aktörer i verksamheten med fristående examina.

Det aktuella är nu att rota och sprida arbetsformerna och -metoderna för handledning och ett handledningsinriktat arbetssätt. Lagen om ändring av lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (1013/2005, 8 §) och Utbildningsstyrelsens föreskrift om individualisering (personlig tillämpning) (Föreskrift 43/011/2006) skapar en stadig grund för detta. I enlighet med dessa sörjer utbildningsanordnaren för den personliga tillämpningen av ansökning till fristående examen och utbildning som förbereder för den, avläggandet av examen och förvärvandet av nödvändig yrkesskicklighet.

I framtiden kan man i takt med att verksamheten med fristående examina utvecklas och med hjälp av personlig tillämpning erbjuda vuxna flexibla studiemöjligheter både när det gäller erkännande av tidigare inhämtat kunnande och förvärvande av bristande yrkesskicklighet. Vi hoppas att de verktyg och modeller som utvecklats i AiHe-projektet skall vara till nytta när examens- och inläringstjänsterna för vuxna utvecklas. Vi hoppas att denna rapport skall bli flitigt använd av de aktörer som deltar i handledningen.

Helsingfors 7.5.2007

Risto Hakkarainen
Ordförande för AiHe-styrgruppen

Seija Rannikko
projektchef

1

PROCESSEN MED FRISTÅENDE EXAMINA I UTVECKLANDET AV HANDLENINGEN



1.1 FÖRFATTNINGAR OCH BESTÄMMELSER I VERKSAMHETEN MED FRISTÅENDE EXAMINA OCH PERSONLIG TILLÄMPNING

Ett centralt utvecklingsobjekt i Aihe-projektet var handledningen i verksamheten med fristående examen. I läroanstalternas rapporter sågs att utvecklingen av handledningen kräver ett nytt slags sätt att tänka. Förutsättningen för en klientbaserad handledning anses vara samarbete mellan både yrkesutbildare och handledande utbildare, omorganisering av handledningstjänster och resursgivning för handledningen. Det väsentliga i handledningen är att stöda en identifiering och utveckling av den vuxnas kunskande samt inläring, inte direkt undervisning och rådgivning. Under projektet har intresset för ett handledningsinriktat arbetsgrepp aktiverats inom olika sektorer, även sådana där det inte av tradition har funnits enligt rapportörerna. Inriktningen på handledning och handledningsdiskussionen är oftare än förut föremål för intresse inom yrkesinriktad utveckling. Den framtida utmaningen när det gäller att utveckla den handledning som inletts i AiHe-projektet anses vara att utveckla handledningsfärdigheterna hos den undervisnings- och handledningspersonal som ger handledning samt att ge resurser för handledningen.

Målen för handledningen i miljön för fristående examina ansluter sig till en identifiering, utveckling och ett erkännande av den handleddas kunskande samt karriär- och livsplanering.

I lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998) föreskrivs att 29 § i lagen om yrkesutbildning (630/1998) om studerandes rätt till undervisning och handledning skall tillämpas på yrkesutbildning för vuxna. I förordning 811/1998 föreskrivs att studiehandledning för de studerande omfattar personlig handledning och annan behövlig studiehandledning. I enlighet med 8 § 3 mom. i lagen om ändring av lagen om yrkesinriktad

vuxenutbildning (1013/2005) sörjer utbildningsanordnaren för individualiseringen när det gäller ansökan till fristående examen och till utbildning som förbereder för sådan, avläggande av examen och inhämtande av behövlig yrkesfärdighet. Utbildningsstyrelsen kan utfärda närmare bestämmelser om individualisering. Enligt 5 § i statsrådets förordning (1202/2005) om ändring av förordningen om yrkesinriktad vuxenutbildning (812/1998) skall en överenskommelse om att ordna information och rådgivning om avläggande av examina ingå i avtalet om att ordna fristående examina. Begreppet personlig tillämpning kom som ett resultat av utvecklingsarbetet in i ändringen av lagen om yrkesutbildning först 2005. Personlig tillämpning fick en legitim ställning i vårt samhälle. Som en följd av detta har begreppet spridit sig till Utbildningsstyrelsens föreskrifter, anvisningar och rekommendationer och vuxenutbildare på många håll i landet.

1.2 PROCESSEN MED PERSONLIG TILLÄMPNING SOM KONTEXT FÖR INFORMATIONSTJÄNSTER, RÅDGIVNING OCH HANDLEDNING

Den personliga tillämpningens innehåll och struktur är resultatet av 56 läroanstalters utvecklingsarbete. Under de första åren av utvecklingen av AiHe-projektet definierades processen med personlig tillämpning i verksamheten med fristående examina. Personlig tillämpning innebär att examinanden eller den studerande eller bådas handlednings-, rådgivnings- och undervisningsbehov beaktas och att nödvändiga personliga stödåtgärder används i en fristående examen eller vid förvärvandet av den yrkesskicklighet som behövs för den eller i båda i enlighet med grunderna för examen. Den personliga tillämpningen inleds när examinanden första gången tar kontakt och upphör när examen eller en del av examen har avlagts. Klientinriktad informationstjänst, rådgivning och handledning är centrala arbetsformer vid personlig tillämpning.

Ur självvärderingsrapporterna och verksamhetsbeskrivningarna i AiHe-projekten år 2003 sammanställdes kommentarer om hur personlig tillämpning kommer fram i examens- och inlärningsprocesser för vuxna. Utifrån kommentarerna strukturerades den personliga tillämpningens innehåll och struktur i verksamheten med fristående examina. Personlig tillämpning konkretiserades som tre arbetsskeden:

1. personlig tillämpning vid ansökan till examinand/studerande
2. personlig tillämpning vid planering och genomförande av examina
3. personlig tillämpning vid förvärvande av nödvändig yrkesskicklighet.

Skedena pilottestades i AiHe-projekt i enlighet med följande tabell:

Ansökan	Avläggande av examen	Förvärvande av nödvändig yrkesskicklighet
<ul style="list-style-type: none"> – sökandens situation, examen eller del, utbildningsbehov och –önskemål utreds – behovet av handledning och stödåtgärder utreds – sökandens tidigare påvisade kunnande utreds – tidigare förvärvat kunnande utreds och den sökande anvisas till yrkesprov – slutsatser dras och ett förslag läggs fram för dem som bedömer den fristående examen och man sörjer för att beslutsfattandet framskrider – vid behov anvisas till förvärvande av nödvändig yrkesskicklighet 	<ul style="list-style-type: none"> – examensgrunderna iakttas – beslut fattas om erkännande av tidigare påvisat kunnande – lämpliga examensarrangemang planeras tillsammans med examinanden – examinanden ges rådgivning och handledning vid planeringen av examensprestationerna – examinandens särskilda behov och utgångspunkter beaktas vid arrangerandet av examensprestationerna – eventuella specialarrangemang på grund av språklig eller kulturell bakgrund beaktas 	<ul style="list-style-type: none"> – den studerande görs förtrogen med sig själv som inlärare – den studerande erbjuds de lämpligaste mångsidiga utbildningsformerna, undervisningsmetoderna, inlärningsmiljöerna och inlärningsarrangemangen – den studerande handleds vid planeringen av lämpliga flexibla personliga studievägar och i studieal – handledning i studierna, den studerande får rådgivning och hänvisas vid behov även till andra sakkunnigas stödtjänster.

Figur 1. Processen med fristående examina ur individens synvinkel

1.2.1 PERSONLIG TILLÄMPNING I ANSÖKNINGSSKEDET

Personlig tillämpning i ansökningskedet avser alla de åtgärder genom vilka man utreder den sökandes tidigare inhämtade kunnande och övriga utgångspunkter, eftersträvad examen och utbildningsbehov samt behovet av handledning och särskilda stödåtgärder. I information, rådgivning och handledning deltar nödvändiga samarbetspartner.

Kunnandet identifierades genom en mångsidig användning av olika metoder som lämpar sig för området. På basis av identifieringen av kunnandet bedömdes till vilka delar det kan föreslås att påvisat kunnande utifrån de handlingar personen i fråga lagt fram skall erkännas direkt, och personen anvisas direkt till avläggandet av lämplig examen, examensdel eller -delar eller förvärvande av nödvändig yrkesskicklighet.

Samtidigt utreddes även lämpliga arrangemang av prestationerna i en examen eller examensdel för den vuxne samt behovet av eventuell handledning och personliga stödåtgärder.

Vid pilottestningen av personlig tillämpning lärde man sig att för varje enskild examen skilja mellan hur dels påvisat kunnande och dels inhämtat kunnande påverkar handledningsverksamheten och slutsatserna. Målet var att som påvisat kunnande godkänna endast klara kunskaper som påvisats genom betyg och som motsvarade kraven på kunnande i examensgrunderna, föremålen och kriterierna för bedömningen, t.ex. en tidigare avlagd examensdel eller ett aktuellt betyg över en mindre kompetenshelhet som krävts i examensgrunderna. Här visade sig svårigheten vara att kunna urskilja när det är fråga om inhämtat kunnande. En person hade inhämtat kunskaper t.ex. i olika arbeten eller personalutbildning, men hade inget betyg av vilket kunnandet skulle ha framgått i den form som anges i examensgrunderna. I den aktuella situationen definierades kunnandet som inhämtat kunnande och personen anvisades direkt till yrkesprov.

1.2.2 PERSONLIG TILLÄMPNING I SKEDET FÖR AVLÄGGANDE AV EXAMEN

Vid personligt tillämpat avläggande av examen iaktogs de krav på yrkesskickligheten, föremål och kriterier för bedömningen samt sätt att påvisa yrkesskicklighet som angetts i examensgrunderna.

Som examensprestation eller som en del därav erkändes även tidigare påvisat kunnande som godkänt av bedömare. Examensanordnarens representant och den som avlägger examen eller en del av examen gjorde tillsammans upp en plan för personlig tillämpning åt examinanden där det beskrevs hur examinanden påvisar det kunnande som krävts i examensgrunderna. Planen godkändes tillsammans av examinanden samt representanter för examensanordnaren och arbetsplatsen. Även i samband med avläggandet av examen beaktades i mån av möjlighet examinandens särskilda läs- och skrivsvårigheter.

1.2.3 PERSONLIG TILLÄMPNING I SKEDET FÖR FÖRVÄRVANDE AV NÖDVÄNDIG YRKESSKICKLIGHET

Vid personlig tillämpning av förvärvandet av nödvändig yrkesskicklighet och vid planeringen och genomförandet av inläring beaktades den vuxnes livssituation, tidigare inhämtade kunnande, konstaterade inlärningsbehov och möjligheter att lära i arbetet. Dessutom valdes vid den personliga tillämpningen ut lämpliga utbildningsarrangemang, lärmiljöer, undervisnings- och bedömningsmetoder och handledningsåtgärder för den studerande.

På basis av pilottestningen vidareutvecklades informationstjänsterna, rådgivningen och handledningen för vuxna i AiHe-projekten med stöd av sakkunniga och utvecklingskonsulter. Nedan granskar handledningsexperter resultaten av utvecklandet av handledningen i en miljö av fristående examina.

2

HANDLEDNING I FRISTÅENDE EXAMINA



I tidigare rapporter av expertarbetsgruppen för handledning i Aihe-projektet har målet varit att kartlägga den reella situationen inom handledningen vid läroanstalter som ordnar fristående examina för vuxna. Vid kartläggandet av handledningens tillstånd använde vi en modell, enligt vilken man för att få en helhetsbild skulle granska handledningen som

- ★ en utveckling av handledningsyrket
- ★ ett verksamhetsområde
- ★ interaktiv handledning
- ★ i fråga om handledningsmetoderna
- ★ som handledningsprocesser.

Alla aspekter av handledning framstod vid den första kartläggningen år 2002 som objekt som behöver vidareutvecklas. Situationen kan bedömas mot bakgrunden av senare material så att man då frågade vad dessa saker innebär i en verksamhet som baserar sig på fristående examen. Frågorna och målen inriktades som följer:

- ★ definition av instanser som genomför handledning och metoder för att utveckla handledningsprofessionalismen
- ★ utveckling av verksamhetsområdet för anordnare av fristående examina för att strukturerna skall förändras så att de stöder avläggandet av examina i yrkesprovsform i stället för enligt läroplanen
- ★ utveckling av kunnande som baserar sig på handledningsväxelverkan, bl.a. med hjälp av utbildning, ömsesidig arbetshandledning och internt samarbete
- ★ utveckling av ett helhetsgrepp som baserar sig på handledningsmetoder och av stödjande enskilda hjälpmedel
- ★ utformande av processerna i fristående examina till en kontrollerad helhet.

Som en klar allmän konklusion över resultaten i enkätmaterialet i 2002 års rapport konstaterades, att yrkesprovsmiljön i yrkesinriktad vuxenutbildning i princip erbjuder en mångsidig kontext för handledning:

”Utvecklingen av yrkesinriktad vuxenutbildning och systemet med fristående examina till en helhet som gynnar inläring innehåller för närvarande många tjänster och möjligheter för handledning i olika former.”

Jämfört med alla andra handledningskontexter är den yrkesinriktade vuxenutbildningen överlägsen som potentiell arena för olika handledningsformer. I princip begränsar inte vuxenutbildningens kontext användningen av olika interventioner som redskap och pådrivare för yrkesinriktad utveckling. Snarare tvingar den ändring av finansieringen av den yrkesinriktade vuxenutbildningen som företogs i början av 1990-talet utbildningsanordnarna själva att utveckla även sin pedagogiska verksamhet. Trots denna utgångspunkt konstaterades många av de ovan nämnda elementen i genomförandet av handledning vara nödvändiga föremål för utveckling. I synnerhet ansågs det finnas behov av en strukturering av handledningsprocessen och de hjälpmedel som används i den.

Expertarbetsgruppen för handledning utarbetade i följande skede videon ”Ohjais työtavaksi” och en handbok (2004), som via Utbildningsstyrelsen har delats ut till arrangörerna för vuxenexamina. Målet i handboken och även i videon har varit att närma sig och beskriva avläggandet av fristående examina som processer och ta upp typiska situationer för handledningsväxelverkan (principer för personlig, individuell handledning och grupphandledning). I synnerhet yrkesexamens helhetsprocess och framåtskridande utgjorde grunden för en framställning där de olika föremålen för handledningen hade placerats i olika skeden så att de framskred på följande sätt:

- ★ informerande handledning
- ★ handledning som stöder bedömningen
- ★ handledning som stöder avläggandet av examen
- ★ handledning i livssituationen och av inläring
- ★ handledning av yrkesinriktad utveckling
- ★ handledning av yrkesmässig mognad
- ★ fortsatt handledning.

Med videon och handboken ville man konkret synliggöra hur handledningen går till, hur den sker i växelverkan, vilken den handledande lärarens roll är för hur växelverkanssituationerna framskrider, vilka saker som behandlas och hur lärarens roller och ställning förändras i formen för fristå-

ende examen. Handboken lade en grund för att man allt klarare har börjat framställa en fristående examens framåtskridande som en process som just i enlighet med handledningen fördelar sig i tre skeden: 1) handledning av ansökan, 2) handledning av avläggande av fristående examen och 3) handledning av förvärvande av nödvändig yrkesskicklighet.

2.1 HANDLEDNINGENS UTVECKLING UNDER AIHE-PERIODEN 2004–2006

Expertarbetsgruppen för handledning har i Aihe-projektet följt utvecklingen av handledningen ur olika synvinklar under den aktuella perioden, kontakten till AiHe-projekten har fungerat i utvecklingsnätverket för handledning, via diskussioner med konsulter och pilotprojektens ledare under utvecklingsdagar. Pilotprojektens verksamhetsplaner och mellanrapporter har utgjort material vid uppföljningen av utvecklingen av handledningen.

Strävan har varit att beskriva hurdana förändringar som har skett i handledningen under Aihe-projektet. De verkliga förändringarna granskas producerade enligt uttryck och beskrivningar i pilotrapporterna och antas uttrycka både den faktiska situationen och samtidigt lyfta fram i synnerhet uppfattningarna om handledningssituationen i verksamheten med fristående examina.

2.2 LÄRARENS ARBETE I FÖRÄNDRING

2.2.1 HANDLEDNING SOM PROFESSIONALISM

I pilotrapporterna har beskrivits handledningsprojekt som samtidigt har utgjort yrkesmässiga utvecklingsmetoder för handledarna. Det kollegiala arbetet blir på många sätt en viktig form för utvecklandet av handledarskapet. Pararbete, tutorverksamhet i grupp, inrättandet av tutorteam är goda exempel på gemensam och delad utveckling som handledare. Samarbete fungerar samtidigt som undervisning i kamratgrupp och som ett redskap för integrering av helheten vilket man kan utläsa ur teamlärarnas beskrivningar av modellen.

Handledarskapet har också utvidgats och arbetsplatshandledarna har tagits med som utvecklingspartner för handledningen på samma sätt som examenslärarna i den egna organisationen. Det här är också en riktig utvidgning för att utveckla handledarkunnandet till samma nivå där även en stor

del av utvecklandet av examinandernas kunnande sker. Kartläggningar som förs ut till arbetsplatserna och de kartläggningar som görs där tillsammans med utbildarna på arbetsplatsen har också utvidgat handledarskapet till partnerskap. I synnerhet kartläggningsskedena på arbetsplatserna har blivit en bra arbetsform för pararbete som när man kommer ut till arbetsplatsen utvidgas till handledningsteam tillsammans med utbildarna på arbetsplatsen.

Lärarskapet håller enligt rapporterna helt klart på att förändras. Förändringen av lärarnas roll är stor i välgenomförda modeller och verksamheten som handledare har också beskrivits särskilt väl och detaljerat. Även om den konkreta förändringen av själva lärarskapet beskrivs ganska lite i rapporterna, anses det vara en klar fortsatt utmaning. Den svagaste länken anses t.o.m. vara att man inte kan satsa mer på personalens handledningsutbildning. På basis av beskrivningarna av rapporterna är behovet av handledning betydligt större än de tidsresurser som för närvarande inriktas på och används till den. (Rapporterna av uppföljningen av tidsanvändningen stöder denna bedömning. På basis av den kan man även dra slutsatser om handledningens ojämna fördelning mellan lärare/handledare.) Härlett ut verksamhetsformen för systemet med fristående examina betraktas den egna personalens handledningskunnande och identifieringen av den som ett viktigt utvecklingsobjekt.Handledningsteam och studiecirkel som är avsedda för handledningsstudier är bra modeller för handledarnas självutveckling.

I strategier och mål lovas klienterna allmänt ”sakkunnig” och ”tillräcklig” handledning. Satsningar på utvecklandet av handledningsprofessionalismen görs på mycket olika sätt. Någon utbildningsanordnare betonar en dag per år för hela personalen och en annan ordnar utöver de interna utvecklingsdagarna åter 2–3 utvecklingsdagar kring handledning per år och bjuder även alltid in nätverksparterna till dem. Det är inte på långt när alla examensarrangörer som på strategisk nivå har gjort upp planer för hur handledningen skall utvecklas i den egna organisationen.

2.2.2 HANDLEDNINGSMILJÖ OCH -KONTEXT

Den lagändring som trädde i kraft i början av år 2006 anses vara entydigt klar och det bästa bakgrundsstödet och den bästa författningsmässiga kontexten för byggandet av en handledningsmiljö. Detta har haft sina klara verkningar för strategiretoriken så att varje organisation bekänner sig som understödjare och utvecklare av en ”handledningsinriktad verksamhet”

(”en handledningsinriktad verksamhet är central i alla skeden...”) Själva handledningen betraktas i en rapport som ett ”tillstånd av yrkesmässig diskussion” och således som en kontext genom vilken handledningen utvecklas i miljön för fristående examen.

Det skrivs väldigt litet om innehållet i den egna organisationen som handledningsmiljö och –kontext i rapporterna. Ur kontexten tas dock fram betydande omständigheter som t.ex. hur en strategi i princip har en viktig betydelse för utvecklingen av handledningen inom utbildning och examina. Svårigheten att ändra kontexten tas också fram, många olika saker och saker som sker vid olika tidpunkter möjliggör en förändring men kan också förhindra den. Då man har kommit fram till ett skede där man fått ledningens stöd för handledningen, är det följande sedan att utbilda lärare för saken. Utvecklingen av handledningen betraktas i varje fall som ”hela husets” gemensamma sak, eftersom det svårt att samtidigt fungera enligt principerna för två verksamhetssystem (läroplansbaserat och yrkesprovsbaserat system).

Flera rapporter pekar redan på att handledningskontexten i vidare bemärkelse börjar uppfattas som en gemensam miljö för många partner. I synnerhet i Mellersta Finlands modell ses landskapssamarbete som en bra kontext för verksamhet som gagnar alla i stället för ren konkurrens. Arbetet tillsammans med examinanden, arbetsplatshandledarna och över huvud taget det att en stor del av handledningssituationerna äger rum på arbetsplatser kan ses som klara modeller som överskrider läroanstaltsgränserna.

Handledningsmiljön har genom partnerskap utvidgats till ett samarbete som utförs även tillsammans med dem som köper utbildningen (läroavtalsutbildningar, arbetskraftsutbildningar). Kartläggningar och förberedande skeden har i vissa hus varit klara nya föremål för samarbete och utveckling, i vissa redan långt utkristalliserade tillvägagångssätt (Osuma-projektet, Salpaus). För att utveckla en verksamhetsform enligt systemet med fristående examina finns det just i ansökningskedet enligt en rapport fortfarande mycket som behöver utvecklas, för närvarande kan handledning allmänt inledas först när man är inskriven vid läroanstalten och antagen till någon utbildning.

2.2.3 HANDLEDNING SOM VÄXELVERKAN

Handledning sker alltid via något slags växelverkan och denna nivå är i princip viktig därför att man ofta när det talas om handledning i första hand avser växelverkan i handledningen, dvs. förhandlingssituationer. När det gäller växelverkan hänvisas i rapporterna oftast just till formen för social samvaro, dialog, e-lärande, samarbete med olika partner och kolleger.

Nätbaserat lärande anses tillföra handledningen flera möjligheter till växelverkan. Samtidigt konstateras att det dock inte i de aktuella utbildningarna kommer att ersätta annan handledning eller behovet av handledning. Växelverkan betraktas som samarbete vid utvärderingen av kunnande tillsammans med arbetsplatsen. Att koppla in tutorer (dvs. sådana som avlagt examen tidigare) och arbetsplatsutbildare i kamrathandledningen på arbetsplatserna ses också som en ny form för växelverkan med hjälp av vilken man småningom får mer och mer hjälp bl.a. för handledning av inläring i arbetet.

Växelverkan har också på ett intressant sätt blivit ett forskningsobjekt (situationer med lärare i par) där man med hjälp av inspelningar av handledningssituationerna har börjat forska i sitt eget arbete. Detta rimmar väl med arbetet för att utveckla det egna lärarskapet och den egna handledningen, vilket kan utföras i den egna arbetsgemenskapen tillsammans med kolleger och examinander. Som nästa utmaning har (i diskussionen) föreslagits att motsvarande situationer undersöks tillsammans med arbetsplatshandledare.

2.2.4 HJÄLPMEDEL FÖR HANDLEDNING

Hjälpmidlen för handledning visar sig i rapporterna från pilotprojekten i Aihe-projektet år 2006 klart som metoder inriktade på verksamhetshelheter. Vissa hjälpmedel, som t.ex. olika spel har visserligen presenterats som enskilda hjälpmedel, men nu klart anknutna till ett visst skede av en fristående examen där de har sin egen motiverade uppgift.

Som hjälpmedel för handledningen har nämnts följande helheter:

- ★ spel
- ★ grupparbetsmetoder
- ★ e-forum
- ★ projektet hopsaamo
- ★ responssystem
- ★ nätbaserad handledning
- ★ portalen verkko-ohjaus.net
- ★ studieportaler
- ★ skapandet av en modell för ansökningsskedet
- ★ information, marknadsföring
- ★ introduktionssituationer
- ★ regionala tjänster
- ★ arbetsplatsmöten
- ★ identifiering av kunnande (kompetenskartläggningar)
- ★ hel uppsättning av handledningshjälpmedel (Pupa, Salpaus)
- ★ kollegial handledning
- ★ kartläggningsverktyg (lästest, matematik, språkkunskaper)
- ★ mobil lärmiljö (Oppikoppi, Takk)

Hela den funktionella uppsättningen av handledningshjälpmedel har i anslutning till processen via det faktiska genomförandet presenterats i rapporten från Pupa vid Salpaus. Alla andra rapporter sammantagna visar att tyngdpunkten klart ligger på en utveckling av kartläggningsverktygen för situationer i ansökningsskedet (t.ex. kompetenskartläggningar som stora helheter). Som handledningshjälpmedel klassificeras även ”utveckling av hela handledningen”, genom vilket man strävar efter att göra handledningsförfarandena mångsidigare.

2.2.5 HANDLEDNINGSPROCESSER

En mycket klar ändring jämfört med kartläggningar under tidigare år har varit att nu ses avläggandet av examen som en process i tre skeden både när man skriver om strategier för handledningen och när man konkret inriktar utvecklingsarbetet på de olika skedena. Ansökningsskedet kommer allra starkast fram i rapporterna och i de flesta organisationer håller man i praktiken fortfarande på med att skapa modeller för detta skede. Dess betydelse är redan nu känd och i flera rapporter nämns att lagändringen påskyndat skapandet av modeller för handledningen.

Handledningsprocesserna är mångformiga: i rapporterna har man som processer sett bl.a. de olika skedena – varav alltså ansökningsskedet har beskrivits mest i rapporterna – användningen av grupper vid kartläggningar, skeden för spelets framskridande, utvecklingsprocessen för lärarnas eget kunnande, avslutandet och genomgången av test, responshandledningens betydelse för processens framskridande, kartläggningarnas framskridande och följder beskrivna som processer, tillförlitliga arbetsplatser som hjälpmedel för identifiering av kunnande och i synnerhet för processens framskridande samt casebeskrivningar av examinandernas framsteg.

Trots att indelningen i tre skeden klart har fastställts som framryckningsmodell för den personliga tillämpningen av fristående examina är processbeskrivningarna för enskilda organisationer och examina fortfarande kommande uppgifter för de flesta examensarrangörer som deltagit i Aiheprojektet. Detta skall göras på både helhetsnivå så att varje utbildningsarrangör kan beskriva för sina samarbetspartner 1) hur processerna framskrider i tre skeden, 2) handledningen i processerna, 3) resurser och ansvar, 4) hjälpmedel och 5) kvalitetskontroll av handledningen.

Lagen förpliktar till personlig tillämpning och byggande av handledningstjänster till en helhet som tjänar de olika skedena. Utbildning av ledningen i personlig tillämpning har i flera rapporter tagits som ett nödvändigt stöd för att föra ut handledningen förutom till strategierna även till praktiken.

2.3 DEFINITION OCH UTVECKLING AV HANDLEDNING

Begreppet handledning är som känt redan i sig självt besvärligt och något vilseledande i och med att det ger löfte om någon form av ledning. Handledningen bör dock klart också på grundval av finländsk handledningsforskning uppfattas som en förhandling och ett förhandlingsinriktat arbetssätt. På motsvarande vis är personlig tillämpning ett mycket främmande begrepp som inte ens datorns stavningskontroll vill erkänna som ett korrekt begrepp. Ursprungligen härstammar begreppet personlig tillämpning från det engelska begreppet ”personalizing”, genom vilket man åskådliggör betydelskillnaden jämfört med begreppet individualisering dvs. ”individualizing”. I Finland var önskan inte att examina skulle utvecklas i en mellan- eller sydeuropeisk riktning, där varje studerande själv samlar ihop behövliga studier från olika ställen och får sitt examensbetyg efter denna ihopsamlingsrunda. I den personliga tillämpningen eftersträvades verkliga reformer i både inläring och undervisning.

Handledning eller personlig tillämpning kan inte limmas på gamla betyg eller ovanpå läroanstaltens gamla logo samtidigt som det konstateras att en nya era har inletts. Det visar också Aihe-projektets pilotrapporter där i synnerhet handledning har varit föremål för utveckling, yrkesprovssystemet fungerar inte med hjälp av välfyllda blanketter eller skrivna texter i kvalitetssystemet. I en organisation som utvecklat handledningen som helhet på olika nivåer har den personliga tillämpningen och processerna getts en tolkning som kan underlätta även för andra då man funderar på dess utveckling som en reell verksamhet. Där talar man i stället för ”personlig tillämpning” helt enkelt om ”handledning”, eftersom processerna nu är definierade på lagnivå. Vidare talar man om ”handledning för ansökning”, ”handledning för fristående examen” och ”handledning för förvärvande av yrkesskicklighet”. Om begreppen fortfarande känns komplicerade lönar det sig att pröva denna lösning.

Ett nytt drag i pilotrapporterna är att det redan nu finns beskrivningar av hur man själv har börjat forska i handledning (definiera, genomföra och följa upp behov, kamrathandledning, videoinspelningar, verkstäder, studiecirkel, undersöka växelverkan och förhandlingar i arbetslivssammanhang och partnerskapsverksamhet).

2.4 SAMMANFATTNING

Indelningen av personlig tillämpning i tre skeden har allmänt accepterats som stomme för utvecklingsarbetet. Lagen beröms i flera rapporter som en strukturering som gör det möjligt att inrikta nödvändiga handledningsåtgärder på de skeden som lagen anvisar. Lagen förpliktar till personlig tillämpning och uppbyggande av handledningstjänster till en helhet som tjänar de olika skedena.

Utbildning av ledningen för personlig tillämpning betraktas i flera rapporter som ett nödvändigt stöd för att föra ut handledningen förutom till strategierna även till praktiken. Med avseende på de fristående examina som helhet har det gått så att 1) Aihe-aktörerna har bildat sin egen utvecklingsgrupp – antingen som aktiva individer eller små team – och byggt lämpliga hjälpmedel för handledningen vid fristående examina och samtidigt utvecklat sig själva och 2) utbildningen av ledningen har gett upphov till en atmosfär och ett godkännande som stöder denna utvecklingsverksamhet. Dock har ett omfattande deltagande på gräsrotsnivå förblivit ett stort frågetecken och själva handledningen som helhet ännu söker sina former.

I enskilda fall har i pilotprojektens rapporter presenterats goda, t.o.m. kompletta modeller för genomförande och utveckling av handledningen som man kan ta lärdom av även i det fortsatta arbetet (bl.a. JAO, Salpaus, Timali). Ett alldeles nytt drag är att man kan märka ett intresse för forskning kring genomförande och utveckling av handledning (intervjuer, inspelningar, diskussioner med kolleger, kartläggningar, studiecirklar, kamrathandledning). Forskning i genomföranden skapar en god grund för nya handledningslösningar genom vilka verksamheten utvecklas och det arbete som Aihe-projektet inlett kan fortsättas på ett systematiskt sätt.

Rapporterna beskriver mycket realistiskt läget i fråga om personlig tillämpning och ger mera återhållsamt än den tidigare utredningen om handledningssituationen (2002) uttryck för handledningens verklighet baserat på empiriskt material. I dem ses nödvändigheten och även svårigheten att uppfatta helheten som horisont.

All utveckling bygger på tidigare modeller, strukturer och processer, vilket fortfarande har setts som en stor utmaning. Samarbetet mellan aktörerna verkar enligt rapporterna vara avgörande, och gränserna för den traditionella läroanstalten har överskridits i rätt riktning genom ett samarbete som jämfört med tidigare är klart utvidgat i och med att arbetslivet under det senaste Aihe-skedet helt klart har ryckts med i samarbetet.

Liksom det finns kvalitetsskillnader mellan läroanstalternas läroplansbaserade utbildningar har det på basis av rapporterna även uppstått skillnader mellan arrangörerna av fristående examina. Vad händer manne med de examensarrangörer som inte har noterat saken och som inte deltar i utvecklingsarbetet? Det stora bekymret för examinandernas del är i det här skedet hur jämställdheten verkställs – hur en god handledningsservice kan utvecklas och spridas så att alla jämlikt får service enligt de modeller som redan är kända och i användning på sin yrkesmässiga utvecklingsväg. Samma utmaning gäller givetvis lärarna och handledarna som behöver stöd för att utveckla sitt arbete så att de inte halkar efter den handledningskompetens som i övrigt håller på att utvecklas.

3

HANDLEDNING I PROCESSEN MED FRISTÅENDE EXAMINA

**3.1 FÖRÄNDRING I LÄRARSKAPET**

Systemet med fristående examina för vuxna har i stället för det läroplansbaserade sättet att genomföra utbildning fört med sig en verksamhetsmodell som har utmanat lärarna till ett nytt slags växelverkan tillsammans med vuxna som önskar sig en examen och representanter för arbetslivet. Arbetslivsinriktningen och det individuella beaktandet av klienterna är centrala utgångspunkter för planeringen och genomförandet av examina och utbildningar. Den personliga tillämpningen av fristående examina kan uppfattas som en pedagogisk metod som möjliggör en verklig klient- och arbetslivsinriktning och förutsätter att det traditionella lärarskapet förändras i en mera interaktiv och handledningsinriktad riktning än tidigare. Denna förändring tvingar läraren att om och om igen i sitt arbete möta situationer som kräver individuella lösningar och tolerans för osäkerhet.

De synsätt som expertarbetsgruppen för handledningshjälpmedel och –metoder framför om handledningen av en personlig anpassad process för fristående examen och den därtill anslutna förändringen i lärarskapet bygger på ett empiriskt och interaktivt arbete tillsammans med examinanderna. Bakgrundsmaterial har även samlats in genom respons från de studerande.

Utöver substanskontroll och pedagogisk kompetens bör läraren vara socialt skicklig och genuint intresserad av examinanderna och arbetslivsrepresentanterna som samarbetspartner. Examensgrunderna och avtalen om att ordna fristående examina och de anknyttande planerna för arrangemangen skapar ramarna för verksamheten. Innanför dessa ramar är handledning av varje enskild examinand på den unika examensvägen just för honom eller henne det arbete som kräver mest kunnande av läraren. För att vara kapabel till ett handledningsinriktat grepp i sitt eget arbete finns det skäl för

läraren att fundera vilken betydelse handledningen har för examinanden och hurdan handledare han eller hon själv är. Alla lärare kan utveckla sina handledningsfärdigheter, men om läraren inte känner sig hemma i rollen som handledare kan det vara svårt för honom eller henne att nå fram till en äkta och förtrolig växelverkan med den studerande och examinanden. Det vore bra, om man vid läroanstalterna lät lärarna vara olika på den här punkten och handledningstjänsterna planerades så att de är ändamålsenligt ur klienternas synvinkel.

En motivering till att personlig tillämpning och handledning behövs finns bl.a. i ett lagrum som gäller systemet med fristående examina för vuxna där det nämns att fristående examen kan avläggas oberoende hur kunnandet inhämtats. Identifiering av kunnande för med sig en stor utmaning vid ansökning till examen även sett ur handledningssynvinkel. Klientinriktning som verksamhetsprincip och läroanstaltens omvandling till serviceproducenter har gjort vuxenstuderanden till huvudperson i sitt eget lärande och avläggande av examen med stora möjligheter att påverka hur examensvägen utformas. De vuxna – examinander/studerande, lärare, handledare för inläring i arbetet, bedömare av fristående examen möts i ett jämlikt växelverkanförhållande där man respekterar och värdesätter de andras kunnande, livserfarenhet, sakkunskap, önskemål och åsikter. Detta förutsätter förtroende och ett genuint intresse. Examinanden har alltså huvudrollen och de övriga parterna har till uppgift att handleda, stöda och uppmuntra honom eller henne och på så vis göra det möjligt för examinanden att uppnå målet.

Arbetslivscentreringen i examenssystemet ställer även sina specifika krav på handledningen. Lärarnas samarbete med arbetsgivarna och handledarna för inläring i arbetet möjliggör ett verkligt trepartssamarbete även i den enskilda examinandens examensprocess. Arbetslivets utvecklingsbehov kan ofta kombineras med examinandens förvärvande av yrkesskicklighet. I synnerhet i samband med specialyrkesexamina kommer detta bra fram. Förvärvandet av yrkesskicklighet blir allt mer någonting som sker i arbetet, och även fristående examina avläggs i genuina arbetsmiljöer. Ett stort ansvar för handledningen av examinanden har överförts på arbetsplatserna. Handledarna för inläring i arbetet och bedömare av fristående examina behöver kunskap och handledning för att klara av sitt eget handlednings- och bedömningsarbete, och i lärarens uppgifter ingår även att ge sådan handledning som med tanke på handledningen av examinanden kan te sig sekundär. Detta samarbete går mycket ut på att ge information och informerande handledning. Med tanke på examinanden skall handlednings-

processen vara konsekvent och målinriktad även om handledningen ges av olika personer.

Den rådande konstruktivistiska inlärningssynen betonar inlärares centring och att var och en bygger upp sitt eget lärande och kunnande med hjälp av och ovanpå sin existerande kunskapsstruktur och sina erfarenheter. Inlärares behov, beredskap och mål skiljer sig från varandra även om målet ändå kan vara samma examen. En förtroendefull handledningsrelation ger även en möjlighet att ta fram svåra saker och bl.a. synliggöra och beakta inlärningssvårigheter eller andra omständigheter som kräver särskild uppmärksamhet. Med hjälp av handledning kan denna inlärares centring konkretiseras som en enskild examinandens resurs, vilket ökar examinandens självkännet och självaktning som inlärare och yrkeskunnig arbetstagare. Genom handledningen uppmuntras, motiveras och sporras den studerande framåt, ökas eventuellt självstyrningen och förbinds den studerande vid avläggandet av examen.

När alla som arbetar med handledning funderar över sin egen roll som handledare kan man t.ex. ställa sig själv följande frågor:

- ★ Respekterar och uppskattar jag den vuxna examinandens?
- ★ Värdesätter jag den vuxnes kunnande, livserfarenhet och expertis?
- ★ Är jag som handledare genuint intresserad av examinandens situation och historia? Hur visar jag det?
- ★ Värdesätter jag den aktuella branschen och examen?
- ★ Värdesätter jag mitt eget arbete?
- ★ Hur skapar jag en grund för förtroende?
- ★ Beaktar jag genuint och flexibelt examinandens behov och möjligheter samt behoven och möjligheterna i arbetslivet?
- ★ Hur motiverar, uppmuntrar och sporrar jag?
- ★ Hur erbjuder jag olika alternativ?
- ★ Hur kan jag som handledare hjälpa till att ställa mål och göra val och förvärva yrkesskicklighet och planera avläggandet av fristående examen?
- ★ Hur stöder jag valen?
- ★ Hur lägger jag märke till handledningsbehov?
- ★ Vilka spelregler ställer jag för min handledningsservice?
- ★ Hurdant handledningssamarbete kan jag bedriva?
- ★ Till vad räcker min egen sakkunskap och till vad behöver den räcka?
- ★ Var går mina gränser?
- ★ Var får jag själv stöd vid behov?

3.2 HANDLEDNING UR EXAMINANDERNAS SYNVINKEL

Expertarbetsgruppen för handledningsredskap och -förfaranden samlade in respons och observationer om examensprocesserna inom social- och hälsovården ur både examinandernas och lärarnas synvinkel. I mångfalden av examina ingick både yrkesinriktade grundexamina och yrkes- och specialyrkesexamina. Examina avlades som arbetskraftsutbildning, frivillig tilläggsutbildning, läroavtalsutbildning och med Noste-finansiering. I praktiken tillåter den frivilliga och Noste-utbildningen de allra mest individuella och flexibla arrangemangen för förvärvande av yrkesskicklighet och avläggande av fristående examen. På basis av responsen från examinanderna verkar inte erfarenheten av personlig tillämpning i examensprocessen vara särskilt beroende av hurdan finansierings- och genomförandeform det finns i examen. Snarare är det betydelsefullt hur man när man söker till en examen får information och handledning och hur examinanden under examensprocessen blir hörd och får göra val inom de ramar som överenskommit i början.

De som söker sig till en examen kan inte alls alltid vänta sig personligt anpassade studievägar – man kan fortfarande stöta på tänkesättet att man sätter sig på skolbänken och tar emot vad som ges. I början bör man konkret upplysa examinanden om vad personlig tillämpning innebär och vilka möjligheter den ger t.ex. i och med olika val. Om och när en läroanstalt och lärare marknadsför personligt anpassade examina, måste examinanden också kunna handledas så att han eller hon faktiskt upplever sig ha fått en personligt anpassad examensväg.

Om handledningen granskas som lärarens praktiska agerande, går handledningen vid sidan av den personligt anpassade examensprocessen som ett handledningsinriktat sätt som antar olika former och utnyttjar olika redskap i processens olika skeden och situationer. Ur examinandens synvinkel anknyter handledningen till en hel, personligt anpassad process för inlärnin och fristående examen där ansökningen till examen dock torde vara det allra viktigaste skedet, eftersom man då gör de viktigaste valen och planerna för fortsättningen. Då förbinder man sig även att handla i enlighet med planen och framför allt skapas en grund för ett senare samarbete.

Genom ett handledande arbetsgrepp klara man sig ofta undan många blindskär på examensresan. Handledning är en interaktiv arbetsform som upprätthåller en personligt anpassad process för fristående examen och där de viktigaste principerna med tanke på examinanden är individualitet,

målinriktning, förtrolighet och kontinuitet. I olika skeden av examen är målet för handledningen att stöda bl.a. följande saker:

Personlig tillämpning av ansökning

- ★ Undersökning av egna behov, arbete och kunnandet
- ★ Kartläggning av utgångsnivå och utgångsläge, identifiering av kunnande
- ★ Dra slutsatser
- ★ Skapa en personlig relation till och betydelse för det egna kunnandet och den yrkesmässiga utvecklingen
- ★ Val av rätt bransch, examen och examensnivå
- ★ Sättet att genomföra den lämpligaste utbildningsformen/avlägga den lämpligaste examen och val av finansieringssätt
- ★ Val av lämplig tidpunkt
- ★ Identifiering av behovet av stöd
- ★ Planering, val av genomförandesätt

Personlig tillämpning av avläggandet av examen

- ★ Identifiering av kunnande, bedömning av färdigheter
- ★ Planering av examensprestationer
- ★ Kartläggning och planering av stödåtgärder och specialarrangemang
- ★ Självvärdering, reflektion
- ★ Uppgörande av en plan för examenstillfällena
- ★ Insamling, dokumentering av examenstillfällena
- ★ Beaktande av livssituation
- ★ Avklarande av överraskande situationer eller problem
- ★ Hantering av underkännande
- ★ Mottagande av respons
- ★ Karriärplanering och yrkesmässig utveckling

Personlig tillämpning av förvärvandet av nödvändig yrkesskicklighet.

- ★ Identifiering av inlärningsfärdigheter, -stilar och -strategier
- ★ Identifiering av inlärningssvårigheter, bedömning av behovet av stöd
- ★ Utveckling av studiefärdigheter, hitta ett eget inlärningsätt
- ★ Stärkande av självförtroende och självkänedom
- ★ Måluppställning
- ★ Utnyttjande av olika inlärningsmiljöer
- ★ Val av genomförandesätt
- ★ Inlärnning, yrkesmässig utveckling, stärkande av yrkesidentitet
- ★ Ta emot och ge respons
- ★ Självvärdering, utveckling av metakognitiva färdigheter
- ★ Hantering av specialsituationer

I praktiken utgör handledning verksamhet som stöder inläring med hjälp av individ- och gruppdiskussioner, telefon-, e-post- och brevkontakter, virtuella plattformar, inläring med hjälp av olika uppgifter och test samt arbetslivssamarbete och yrkesmässig utveckling.

Examinandernas behov av handledning varierar enligt deras utgångsnivå och situation. De erbjuds olika alternativ att avlägga examen. Den som finansierar utbildningen och examen anger fortfarande i någon mån i synnerhet hur utbildningen skall genomföras och för skillnader med sig i synnerhet i den inledande planeringen av examensvägen och samarbetet i anslutning därtill. Sett utifrån den personliga tillämpningen bör man i det inledande skedet satsa på en informerande och rådgivande handledning, eftersom det är enklare och följdriktigare att planera och genomföra de övriga skedena när parterna får tillräckligt med information och handledning. Parterna vet vad det är fråga om och vad som förväntas av dem. Examinanden skapar ett betydelsefullt förhållande till sitt eget kunnande och sitt blivande yrke och sin blivande examen, och parterna förbinder sig i enlighet med sina roller och sin arbetsfördelning till examens-, handlednings- och bedömningsprocessen. I början finns det skäl att avtala om handledningen och spelreglerna för den, t.ex. om hur man går till väga i situationer som överraskande uppstår under processens gång och kräver handledning. Hur går examinandem till väga, hur går arbetsplatshandledaren eller arbetsgivaren till väga, hur går bedömarna och hur går lärarna till väga? Hur skall handledningssituationen ordnas? Vem skall man ta kontakt med? – Frågorna tvingar handledningsparterna att betrakta processen ur flera olika synvinklar, vilket också är en del av de fristående examinas vardag.

Det är viktigt att både examinandem/den studerande och handledaren förbereder sig inför de på förhand överenskomna handledningssituationer som ingår i examensprocessen. Bäst är det om handledningsutrymmet är en lugn omgivning. En läroanstalt erbjuder en ganska neutral miljö. Handledning på arbetsplatsen bidrar ofta till att man lättare hittar arbetsuppgifter och utvecklingsidéer som lämpar sig för inläring i arbetet, det "faller en in" lättare. Samtidigt kan man även bedöma hur miljön lämpar sig för fristående examen och samarbetet med de personer som ger handledning på arbetsplatsen faller sig naturligare. Negativt kan ibland vara känslan av brådska på arbetsplatsen och att inte ens den överenskomna tiden störningsfritt kan användas till handledning. Detta inverkar åter på att huvudpersonen, den som handleds, inte upplever sig bli respekterad och uppmärksammad.

På basis av responsen från examinanderna och våra egna observationer verkar det som om förväntningarna på individuella och flexibla lösningar är större bland dem som avlägger en specialyrkesexamen än bland de examinander som inte har någon tidigare erfarenhet eller utbildning i branschen. Även färdigheterna och modet att göra val med avseende på det egna arbetet och utvecklingen av arbetsgemenskapen är bättre bland dem som avlägger en specialyrkesexamen. Handledaren upplevs som en jämbördig diskussionspartner som vid behov stöder och uppmuntrar och kommer med alternativa lösningar.

På specialyrkesexamensnivå betonas även att det från första början finns skäl att samarbeta med arbetsplatsen – till en början med kartläggning av behov och planering av examen. Utgångspunkten är handledning för utforskande av det egna kunnandet och arbetet. Examinander som har tidigare erfarenhet av studier och examina kan även vänta sig en personlig tillämpning i studierna och t.ex. att inlärningsstilar beaktas. Å andra sidan kan de även se de gränser som läroanstaltens roll och examensfordringar och modellen för yrkesprovsexamen ställer för individuella önskemål.

Handledningsrelationen till sådana examinander blir i bästa fall en utveckling tillsammans, då även handledarna i väldigt hög grad är mottagande part. Man kan säga att det mest centrala i handledning är dialogförhållandet mellan växelverkan och diskussion där handledaren lyssnar på den handleddas historia, behov och förväntningar och hjälper honom eller henne framåt mot målet. I förväntningarna bland dem som avlägger en examen vid sidan av arbetet märks även på något sätt kravet på effektivitet. Handledningssituationen bör alltid vara målinriktad, dess resultat är en lösning, en slutsats, ett avtal eller en emotionell erfarenhet som driver framåt.

Då examinanderna fick frågan om sina uppfattningar och erfarenheter av personlig tillämpning, kunde man på svaren märka att de som avlägger en specialyrkesexamen noggrannare kan specificera sina förväntningar och erfarenheter i examensprocessen, visserligen även de i hög grad ur en studerandes och inte så mycket ur en examinands synvinkel.

Personlig tillämpning ansågs inbegripa följande:

- ★ Studierna planeras individuellt för inläraren.
- ★ Den studerandes personliga inlärningsstil och -sätt beaktas, t.ex. alternativ för avläggandet av inlärningsuppgifter, t.ex. bedömda diskussioner, tentamina m.m.

- ✪ Studier och studieperioder ”skräddarsys” enligt de möjligheter varje studerandes individuella livssituation och arbetserfarenhet, arbetsmiljön (yrkesproven) och givetvis examen ger.
 - Den studerandes egna behov och hur de börjar genomföras beaktas. Med beaktande av behoven avser jag bl.a. att man hittar varje studerandes egen inlärningsstil som stöds på det sätt som är bäst för den studerande och varje studerandes eget arbete och egen arbetsgemenskap.
 - Vi förde många goda diskussioner som klargjorde olika saker så att de lättare kunde tas in i det egna arbetet. Det fanns ändå tillräckligt med egen tid för bearbetning.
- ✪ Den studerandes utgångspunkter och resurser beaktas och flexibilitet tillåts vid genomförandet av studierna.
- ✪ Den studerande får fördjupa sig i studierna även enligt egna preferenser inom läroplanen. Man kan studera på många sätt.

Saker som enligt de studerande själva var viktiga lösningar för den personliga tillämpningen:

- ✪ I utvecklingsuppgiften uppmuntrades vi att göra saken för vårt eget specialkunnandes skull. I bedömningsdiskussionerna fick jag förslag till inlärningsuppgifter.
- ✪ Vi hade många diskussioner med arbetsplatshandledaren, i diskussionerna kunde man visa sin yrkesskicklighet och delvis ersätta skriftliga inlärningsuppgifter. Likaså avlades en helhet genom att vi ordnade själva utbildningen. Dessutom anpassades den personliga tillämpningen till mina personliga svårigheter, jag fick skjuta upp de skriftliga alstren. Jag skulle t.o.m. ha kunnat avlägga tentamina, om jag hade insisterat.
- ✪ Jag tyckte det var väldigt bra att man inte behövde göra sina inlärningsuppgifter så schematiskt. Studierna fick ett nytt innehåll genom diskussioner och föreläsningar av sakkunniga. De väckte funderingar kring många frågor. Till detta bidrog åter en omfattande arbetserfarenhet eller den möjliggjorde just detta.
- ✪ Min egen nuvarande livssituation har krävt en viss flexibilitet, t.ex. när det gäller tidpunkten för examenstillfällena.
- ✪ Jag har fått mer tid på mig att slutföra saker. Man lyssnade på gruppens åsikter vid valet av inlärningsstil.
- ✪ Jag har fått utföra uppgifter utifrån mina egna utgångspunkter. Med hänsyn till min livssituation har jag flexibelt fått sammanställa mitt material för examenstillfällena till en överraskande bra helhet och tänka på min egen utveckling professionellt och även på annan självutveckling. Jag tycker att jag har blivit behandlad som en vuxen studerande och min arbetserfarenhet har uppskattats och beaktats och jag har fått dela erfarenheter med andra och ta lärdom av dem.

Den handledning som gavs på arbetsplatsen under examensprocessen och arbetsplatsens stöd upplevdes som viktig. Ansvar för den egna inläringen och avläggandet av examen märktes bl.a. som funderingar kring den egna aktiviteten. Handledningen beskrevs på följande sätt:

- ★ Jag tycker att jag under hela studietiden själv var aktiv. På arbetsplatsen fick jag handledning och råd på ett berömligt sätt. Det kändes som om hela arbetsgemenskapen stod bakom mina studier.
- ★ Utmärkt handledning professionellt + ur en multiprofessionell synvinkel. Arbetsplatshandledaren gav råd och stöd i studierna samt ”delade” med sig av sin egen sakkunskap. Jag upplevde också att jag fick uppskattning för mitt deltagande i specialyrkesexamen.
- ★ Jag hade en väldigt bra handledare som jag kunde fundera grundligt på saker och ting tillsammans med.
- ★ Handledaren måste ha en mångsidig och objektiv uppfattning om branschen.
- ★ Den fick jag alltid vid behov och när jag bad om den. Den egna aktiviteten är ändå viktig.
- ★ Min handledare för inläringen i arbetet har på ett bra sätt försökt ordna diskussioner och utbildningar mitt i allt annat. Jag hade kunnat vara mera aktiv själv men tiden var begränsad och det måste man också acceptera.

Det viktiga i handledningen från läroanstalten upplevdes bl.a. vara kontakten och uppmuntran under perioderna av inläring i arbetet och lärarnas inställning till branschen och examen samt andan av växelverkan. Även tydlig information, flexibilitet, individualitet och erhållande av respons var sådant som man uppfattade som en del av handledningen. Exempel på kommentarer:

- ★ Det ordnades tillräckligt med respons- och utvärderingsdiskussioner.
- ★ Det kom glädjande många uppmuntrande e-postmeddelanden och brev. Läroanstaltens handledare ansåg att vår examen är värdefull och viktig och tog emot mycket från oss och var också själv innovativ.
- ★ I början kändes det som om jag inte riktigt visste vad jag ville ha ut av studierna, men snart klarnade examens syfte och omfattning för mig. Från utbildarna har jag fått mycket information och min egen lärare har hjälpt mig i problematiska situationer och väglett mig i rätt riktning. Och uppmuntrat.
- ★ När jag har frågat har jag fått ett förtydligande svar, även per e-post.
- ★ Individuellt och konstruktivt.
- ★ Jag har fått allt det stöd jag har bett om. Jag kunde själv ha varit aktivare.

Svaren från vuxna som avlade andra examina gick i samma riktning. En bra handledning ansågs vara en sådan som är ”diskussion med exami-

nanderna”. God handledning är också sakkunnig, motiverande, heltäckande och uppmuntrande och innehåller både positiv och kritisk respons. I handledningen ”kontrolleras också tillräckligt ofta att man har förstått saken rätt.” Målen för individhandledningen och handledningens betydelse för examinandan kan få olika tyngd. Nedan beskrivs i korthet handledningens betydelse och behovet av handledning på tre olika examensvägar.

3.3 HANLEDNINGSBEHOVET I EXAMENSPROCESSEN

För Lukas, 26 år, tog fritidsintressena all tid.

Handledningen i examensprocessen hjälpte honom

- ★ att upprätthålla motivationen
- ★ att i hög grad utnyttja arbetsplatsen som inlärningsmiljö
- ★ att förstå den fristående examens betydelse
- ★ att gestalta yrket som helhet
- ★ att som tystlåten bli hörd i grupp.

I situationen framkom behovet av handledning i synnerhet i skedet för avläggande av fristående examen.

Marita, 35 år, hade påbörjat sin examen på annat håll, vilket var en osmidig lösning som inte passade in i hennes livssituation.

Handledningen i examensprocessen hjälpte henne

- ★ att lösa problemen i det inledande skedet, att välja lämplig utbildnings- och finansieringsform
- ★ att göra upp en realistisk tidtabell
- ★ att gestalta sina egna kompetensområden
- ★ att samordna och begränsa olika saker
- ★ att göra yrkesprovsmiljöerna mångsidigare
- ★ att planera karriären.

I situationen framkom behovet av handledning särskilt kraftigt i skedet för ansökning till examen.

Ritu, 55 år, hade tidigare avbrutit sina studier.

Handledningen påverkade i examensprocessen

- ★ motivationen
- ★ självförtroendet
- ★ utvecklingen av inlärningsfärdigheter, inställningen till datatekniken
- ★ självkänslan som yrkesman
- ★ planeringen av tidsanvändningen
- ★ en mångsidigare inläring i arbetet
- ★ en gnista tändes för inläring.

Situationen förutsatte uppmuntran och handledning av inläringen under hela examensprocessen.

Behovet av handledning är mycket individuellt. Under examensprocessen kan en studerande behöva mycket och fortlöpande personlig handledning och kontakt med läraren, för en annan kan det räcka med tydlig information i början och t.ex. skriftliga anvisningar, en tredje åter får det bästa stödet i en studerandegrupp i form av stöd från andra examinander, en fjärde tycker det viktigaste i arbetet är handledning i inläring i arbete och en femte kan under examen stöta på endast ett problem som beror på den egna livssituationen och kräver handledning.

Problem kan bero på att den studerande själv eller någon närstående blir sjuk eller dör, graviditet, problem på arbetsplatsen, förändring i anställningsförhållandet, arbetslöshet, svåra familjerelationer, skilsmässa, trötthet, brist på motivation eller nytt föremål för intresset. I en sådan situation är det bra om saker som ansluter sig till studierna och avläggandet av examen, t.ex. förändringar i prestationstider eller studieformer eller t.o.m. avbrott i studierna, kan lösas så snart som möjligt för att osäkerheten inte skall ge upphov till ytterligare belastning. Ibland räcker det i en sådan problemsituation med att handledaren lyssnar och ger uppmärksamhet, ibland måste man åter kunna anvisa den studerande till någon annan sakkunnig.

En del av de personer som söker sig till en examen behöver mycket handledning redan i det skedet då man måste avgöra om branschen är lämplig eller examensnivån är den rätta. Det är viktigt att den som vill avlägga en examen då får en så realistisk bild som möjligt av vad det är fråga om i yrket och examen och vilka hans eller hennes förutsättningar är. Som arbetskraftsutbildningar har ordnats orienterande perioder för olika yrkesområden vars längd har varierat från två veckor till två månader. I perioderna har tagits med introduktion i arbetet och yrket samt examensgrunderna och olika kartläggningar av kunskaperna och inlärningsfärdigheterna. Den som är intresserad av branschen får mångsidig respons och erfarenhet på basis av vilken det är lättare att göra självvärdering och val beträffande utbildning och examen.

Ovan nämnda orienterande perioder gäller oftast yrkesinriktade grundexamina och arbetslösa. För övriga måste andra slags metoder användas till identifieringen av kunnandet. Identifieringen av kunnandet och synliggörandet av kunnandet för bedömning är en central del av examensprocessen även ur handledningssynvinkel. En fungerande modell har man upptäckt vara att den som söker till en examen förbereder sig för sin första handledningsdiskussion genom att beskriva sin egen arbetshistoria och sina arbetsuppgifter och fundera över sina förväntningar och färdigheter.

Då sådana förhandsuppgifter ges tillbaka till den handledande läraren före handledningsdiskussionen, får läraren större kännedom om den studerande och kan ställa preciserande frågor vid diskussionen. Ett förtroendefullt växelverkansförhållande har börjat uppstå. Examensprocessen har konkret startat genom en strukturerad av examinandens kunskande. Även en eventuell respons inriktas på dokumenterade saker.

Under förvärvandet av nödvändig yrkesskicklighet och avläggandet av examen behövs handledning vid utvecklingen av studiefärdigheterna och självvärderingen, vid gestaltandet av examen som helhet och olika möjligheter samt måluppställningen. Framgång i handledningen till en målinriktad och planmässig verksamhet ökar självstyrningen och minskar behovet av handledning.

Under processen för fristående examen bedrivs handledningssamarbete med olika parter. Där det för en examinand kan finnas endast ett par tre samarbetspartner, bedömare av fristående examen, kan en annan som avlägger samma examen ha flera miljöer för inläring i arbetet och avläggande av yrkesprov och samarbete kring handledning och bedömning med upp till ett tjugotal personer. De väsentligaste frågorna i handledningssituationer blir att ställa upp mål för inläringen i arbetet och bedöma hur målen uppnåtts, bedöma färdigheterna för fristående examen, förbereda för yrkesprovsexamen och planera examensprestationer, den egentliga bedömningen av kunskandet samt vägledning vidare i examen eller karriären.

Handledningsarbete är krävande och man måste komma ihåg det ansvar som uppgiften för med sig och som blir framträdande i synnerhet om allt inte löper som man planerade och önskade i början. Både handledaren för inläring i arbetet och läraren måste våga ta upp även svåra saker, tala klarspråk. Den studerande och examinanden måste ges saklig och ärlig respons. Ibland måste den studerande liksom hejdas för att tänka över om allting har framskridit enligt planerna. Och om så inte är fallet måste man fundera hur man går till väga för att komma tillbaka till examensvägen eller om man går in för någon annan lösning. Examinanden har ansvar för sina egna studier och prestationer men kan behöva andras ståndpunkter som stöd. Handledaren skall lyfta fram alternativa lösningar och kanske påminna den studerande om examensfordringarna och realistiska tidtabeller.

4

SAMARBETE I VERKSAMHET MED FRISTÅENDE EXAMINA



I examenstillfällena behövs samarbete mellan examinanderna, företaget och den organisation som ordnar yrkesprovet. I synnerhet om de personer som avlägger en fristående examen är anställda i företaget kan arbetsgivarens attityd ha stor betydelse för hur ivrigt personerna vill gå de personligt anpassade vägarna till examen (till grund-, yrkes- och specialyrkesexamen).

Arbetsgivarens samarbetsvilja ökar om det finns tillräckligt med rätt information om systemet med fristående examina, examensfordringarna, sätten att avlägga examen och kostnaderna. Utöver de egentliga samarbetsbesöken finns det skäl för den organisation som ordnar examenstillfällena att alltid ha mappar med aktuell information där det är lätt att hitta och presentera uppgifter om olika examina. Det är bra om alla organisationer som arrangerar examenstillfällena i enlighet med modellerna för Lyftet-genomföranden har en kontaktperson eller kontaktpersoner som kan ge information. Företagens samarbetsvilja främjas om de vet vem man kan fråga om examina inom det egna fackområdet. Likaså bör de presentationer av systemet med fristående examina som skall göras på arbetsplatserna och kartläggningar av behoven att avlägga examina göras omsorgsfullt genom förberedelser. Verksamhet som är välförberedd från första början skapar en god samarbetsatmosfär och en bild av välordnad verksamhet.

Då man börjar ordna verksamhet med fristående examina i ett företag skall förutom de som avlägger examen även den övriga personalen informeras om saken och förberedas för den verksamhet som det kräver. På så vis undviker man många missförstånd som avläggandet av examen genom yrkesprov kan orsaka såväl de examinander som saken gäller som även andra. Samtidigt lyfts även sådana personer i företaget fram som redan avlagt examen och som därigenom på ett enkelt sätt kan bli kamrattutorer och en hjälp för examinanden. Även företaget skall på motsvarande sätt informera om orsakerna till att man vill att fristående examina skall avläggas i före-

taget. En kort informationsstund eller på annat sätt skött ändamålsenlig information skapar en god grund för en uppmuntrande och stödjande atmosfär i företaget.

Arbetskamraternas stöd är viktigt för examinanden. Det är bra för den organisation som ordnar examina att få respons om examenstillfället: vad hade skötts bra och vad måste ännu utvecklas. På så vis kan man utveckla ett bättre fungerande företagslivssamarbete och system med fristående examina. Man måste komma ihåg att varje företagsbesök är både ett handlednings- och förhandlingsinriktat inslag i examinandens process, även sättet att skapa personliga relationer som gör det lättare och smidigare att sköta ärenden längre fram, och en utveckling av hela partnerskapsrelationen.

Kritiska skeden med tanke på handledningen

- ★ Hur skall man få företagen att bli intresserade av att höja personalens examensnivå, vad är det fråga om när man granskar saken ur företagets synvinkel?
- ★ Hur skall man få arbetstagarna att bli intresserade av fristående examen och avlägga dem?
- ★ Hur skall man få företagen att t.ex. uppmana personer i arbetskraftspolitisk utbildning att avlägga examen i företagen?
- ★ Hur skall man bedöma behovet av tilläggsutbildning?
- ★ Hur skall man ordna nödvändig tilläggsutbildning?
- ★ Hur många besök vid företagen behövs och hur skall de ordnas?

Ovan nämnda lista innehåller frågor som uppstår när man ser på saken ur samarbetsynvinkel förutom att varje samarbetskede i avläggandet av fristående examen fortfarande är en potentiellt kritisk situation i den nuvarande utvecklingen av examenssystemet.

4.1 SAMARBETE, PARTNERSKAP, ARBETSLIVSNÄTVERK – ETT STRUKTURELLT VILLKOR FÖR HANDLEDDNINGEN

Under AiHe-projektet har man vid många läroanstalter som ordnar fristående examen utfört olika experiment för att förbättra handledningssystemet i den tredelade processen för avläggande av examen. Särskilda rapporter har publicerats om dessa experiment där man har fäst mycket uppmärksamhet vid just utvecklingen av partnerskapsförhållanden. Detta är enligt den uppfattning expertarbetsgruppen för handledning har också ytterst väsentligt, eftersom då systemet med fristående examen fungerar, fungerar det bra just tack vare välskötta partnerskap. Detta står klart när

man utvärderar det arbete som i och med att fristående examina har ökat explosionsartat för de lärare som genomför dem: bedömningen och handledningen av inläring i arbetet, delexamina och examina kan beroende på examen leda till hundratals arbetslivskontakter för varje grupp som leder till examen. Situationen är i det långa loppet t.o.m. ohållbar utan välskötta arbetsplatskontakter i praktiken.

I synnerhet i systemet med fristående examina förvärvas yrkesskicklighet alltmer genom inläring i arbetet. Därför är det viktigt att man för tiden för inläring i arbetet utser en arbetsplatshandledare och i den organisation som ordnar examen en lärare som handleder inläringen i arbetet. I ansökningsskedet är det viktigt att utreda och samordna olika parter (t.ex. i examen, den studerandes och arbetsgivarens) önskemål och behov. Det är också viktigt att klargöra för examinanderna och arbetsgivaren de villkor som examensgrunderna ställer för avläggandet av examen. Erfarenheterna har visat att arbetsgivarens önskemål och fordringarna i examensgrunderna inte nödvändigtvis är likriktade. Tack vare välskötta relationer finns det dock oftast gemensam vilja hos de olika aktörerna så, att även saker som känns omöjliga kan lyckas.

Den personliga vuxenhandledning som förts ut till arbetsplatsen håller enligt rapporterna klart på att öka. Lärarna, handledarna i de förberedande utbildningarna och examensmästarna har besökt arbetsplatserna och utbildat personalen i handledning. På detta sätt har man kunnat diskutera med personalen på platserna för inläring i arbetet och utvecklat nätverk, vilket har gjort att man har fått med alla parter i stödet och handledningen till dem som avlägger fristående examen.

Det är viktigt att skapa nätverk. Det är ytterst väsentligt att få med arbetsplatserna som partner för att uppnå gemensam nytta. Att bilda nätverk med intressentgrupper är till hjälp i specialfrågor, det borde t.ex. vara lätt att snabbt och enkelt få sakkunnighjälp och -service i finansieringsfrågor. Att skapa gemensamma regler och regelbundet utvärdera dem hjälper till att utveckla reglerna. Att komma överens och informera om arbetsfördelningen samt klargöra ansvar är viktigt för att allt inte skall vara beroende av en enda människas arbetsinsats. Utvecklingen av handledning av inläring i arbetet, arbetsplatshandledarutbildning, partnerskapsnätverk och dokumentationen av personlig tillämpning är väsentliga inslag.

Kamratgruppens stöd för identifiering av kunnande och inläring och den personliga tillämpningen av hela processen för fristående examen är viktigt i samband med både de förberedande utbildningarna och ansökningsske-

dena. Även vid inläringen i arbetet bör man inrikta sig på en orientation av samma slag. Om man får handledningspraxis i arbetslivet och vid läroanstalten att närma sig varandra och samarbetet intensifierat, möjliggör detta förverkligade idéer i genuint öppna inlärningsmiljöer och samtidigt även ett bättre klientcentrerat tillvägagångssätt.

De studerande inhämtar information och erfarenhet ur rutinerna i arbetslivet och kraven på yrkesskicklighet i olika branscher. På så vis lär de sig att ställa sin egen uppnådda kompetens i relation till kraven på yrkesskicklighet. Före examenstillfället måste examinanderna ha en klar uppfattning om examensfordringarna då de grundligt har satt sig in i kraven på yrkesskicklighet och kriterierna i varje examensdel när de planerat den personliga tillämpningen av sin examen. Diskussioner i grupp hjälper examinanden att mera medvetet gestalta de krav på yrkesskickligheten som förutsätts i examen. I och med diskussionerna klargör de även olika sätt att förvärva bristande yrkesskicklighet. I en kamratgrupp kan de strukturera sina tankar och uppfattningar tillsammans med andra examinander.

Det slutliga urvalet av företag även som deltagarnas läroavtalsplatser är en omväxlande process som hela tiden lever. Företagen har innan de förbundet sig t.ex. vid läroavtalsutbildning tagit in deltagare för praktik under perioder av inläring i arbetet. Läroavtalen är ett bra exempel på hur olika parter kan känna sig för och få bekräftelse på att de ömsesidiga kompetensbehoven och intressena samordnas. Det finns även skäl att undersöka rutiner som uppstått på denna grund för att utveckla systemet med fristående examen samtidigt som man ömsesidigt kan utveckla rutinerna för personlig tillämpning av läroavtal.

4.2 SAMARBETE I VERKSAMHETEN MED FRISTÅENDE EXAMINA

Vid examenstillfällena behövs samarbete mellan examinanderna, företaget och den organisation som ordnar yrkesprovet. I synnerhet om de personer som avlägger en fristående examen är anställda i företaget kan arbetsgivarens attityd ha stor betydelse för hur ivrigt personerna vill gå de personligt anpassade vägarna till examen (till grund-, yrkes- och specialyrkesexamen).

Arbetsgivarens samarbetsvilja ökar om det finns tillräckligt med riktig information om systemet med fristående examina, examensfordringarna, sätten att avlägga examen och kostnaderna. Utöver de egentliga samarbetsbesöken finns det skäl för den organisation som ordnar examenstillfällena

att alltid ha mapper med aktuell information där det är lätt att hitta och presentera uppgifter om olika examina. Det är bra om alla organisationer som arrangerar fristående examina i enlighet med modellerna för Lyftetgenomföranden har en kontaktperson eller kontaktpersoner som kan ge information om saken. Företagens samarbetsvilja främjas om de vet vem man kan fråga om examina inom det egna fackområdet. Likaså bör de presentationer av systemet med fristående examina och kartläggningar av behoven att avlägga fristående examina som görs på arbetsplatserna förberedas omsorgsfullt. Verksamhet som är välförberedd från första början skapar en god samarbetsatmosfär och en bild av välordnad verksamhet.

ANSÖKNING

Det väsentliga vid ansökning är hur tidigare påvisat och inhämtat kunnande skall identifieras och erkännas. På så vis skapas möjligheter för examinanderna till en individuell examensväg, medan tidigare kunnande beaktas i arrangemangen för avläggandet av examen. Detta är en av uppgifterna för den organisation som ordnar examina. Förutsättningen är att den person som sköter saken känner väl till examensgrunderna för att man skall kunna undvika tilläggsutbildning. Vid ansökningen är det också bra att klargöra vilken examen som det på basis av arbetserfarenhet är lättast att avlägga och som bäst gynnar examinanderna. Det är också bra att tillsammans med examinanderna göra upp en preliminär tidtabell för de saker som skall göras.

AVLÄGGANDE AV EXAMEN

Innan examen avläggs skall den organisation som ordnar examina tillsammans med samarbetspartnerna se till att examinanderna är redo att avlägga examen. Detta förutsätter att man känner till personens kunskaps- och färdighetsnivå i jämförelse med målen för examen. Om förutsättningarna uppfylls är det dags att ordna examen. Att organisera examen och göra upp en tidtabell hör också till examensarrangörens uppgifter. Dessutom skall tidtabellen vara klar i tillräckligt god tid för att examinanderna skall kunna informeras om den och man skall kunna komma överens om detaljerna i god tid. På förhand bör man också utreda under vilka förhållanden examen skall avläggas. Kommer examen att avläggas på den egna arbetsplatsen eller någon annanstans? Arbetsplatserna är oftast fullt sysselsatta och därför bör examen kunna avläggas utan att det nämnvärt stör produktionen. Att föra ut examina till arbetsplatserna förutsätter goda och fungerande samarbetsrelationer mellan den organisation som ordnar examina och arbetsplatserna. Dessa relationer byggs inte snabbt utan genom förtjänstfullt och långsiktigt samarbete.

När examina avläggs bör bedömarna vara välutbildade. De måste åtminstone entydigt veta vad som skall bedömas och på vilka grunder. En välskött bedömarutbildning ökar också examinandernas förtroende för att systemet fungerar. Även utbildningen av arbetsplatshandledarna bör ordnas så att den inte stör produktionen.

Den etablerade modellen där de som utbildas inte får utbildning utanför arbetsplatserna utan utbildarna kommer till arbetsplatserna kan vara en av de fungerande modellerna. På så vis kan man även lättare få med små arbetsplatser i verksamheten.

Då man börjar ordna verksamhet med fristående examina i ett företag skall förutom de som avlägger examen även den övriga personalen informeras om saken och förberedas för den verksamhet som detta kräver. På så vis undviker man många missförstånd som avläggandet av examen som fristående examen kan orsaka såväl den examinand som saken gäller som även andra. Samtidigt lyfts även sådana personer i företaget fram som redan avlagt examen och som därigenom på ett enkelt sätt kan bli kamrattutorer och en hjälp för examinanden. Även företaget skall på motsvarande sätt informera om orsakerna till varför man vill att fristående examina skall avläggas i företaget. En kort informationsstund eller på annat sätt skött ändamålsenlig information skapar en god grund för en uppmuntrande och stödjande atmosfär i företaget.

Arbetskamraternas stöd är viktigt för examinanden. Det är bra för den organisation som ordnar examina att få respons om examenstillfället: vad hade skötts bra och vad måste ännu utvecklas. På så vis kan man utveckla ett bättre fungerande samarbete med företagslivet och system med fristående examina. Man måste komma ihåg att varje företagsbesök är både ett handlednings- och förhandlingsinriktat inslag i examinandens process, även sättet att skapa personliga relationer som gör det enklare och smidigare att sköta ärenden längre fram, och en utveckling av hela partnerskapsförhållandet.

Kritiska skeden med tanke på handledningen

- ✪ Hur skall man få företagen att bli intresserade av att höja personalens examensnivå, vad är det fråga om när man granskar saken ur företagets synvinkel?
- ✪ Hur skall man få arbetstagarna att bli intresserade av fristående examen och att avlägga fristående examen?
- ✪ Hur skall man få företagen att t.ex. ta personer i arbetskraftspolitisk utbildning att avlägga fristående examen i företagen?

- ✪ Hur skall man bedöma behovet av tilläggsutbildning?
- ✪ Hur skall man ordna nödvändig tilläggsutbildning?
- ✪ Hur många företagsbesök behövs och hur skall de ordnas?

I de kritiska skedena ingår saker som klarnar först genom samarbete. Utöver detta är varje samarbetskede i avläggandet av fristående examen fortfarande en potentiellt kritisk situation i den nuvarande utvecklingen av systemet med fristående examen.

FÖRVÄRVANDE AV NÖDVÄNDIG YRKESSKICKLIGHET

När den inledande kartläggningen har gjorts har man oftast framför sig en komplettering av den yrkesskicklighet som behövs för examen. Endast ett fåtal får direkt avlägga examen och här finns en av de nya uppgifterna för den organisation som ordnar examen: var kan den som avlägger examen bäst skaffa ytterligare yrkesskicklighet? Kan man lära sig på sin egen eller någon annan arbetsplats eller behövs det separat tilläggsutbildning? Vikten av arbetsplatshandledarnas roll som samarbetspartner kommer klart fram även här. Även de måste vara på det klara med den egna arbetsplatsens möjligheter att undervisa eller lära sig de saker som krävs i examen. Vilka krav på yrkesskickligheten förutsätter examen och har de någon koppling till de saker man lär sig i praktiken?

”Informationen om kraven på yrkesskicklighet får arbetsplatshandledarna att i sin handledning fästa uppmärksamhet vid hela examensdelen. På arbetsplatserna är det möjligt för examinanderna att träna sina färdigheter i arbetsuppgifter där de ännu har brister i kunskaperna. Å andra sidan bör man under inläringen i arbetet skapa en bild av en kontroll av kraven på yrkesskicklighet i hela examensdelen och därför kan inte examinanderna enögt koncentrera sig bara på vissa arbetsuppgifter utan måste mera ingående sätta sig in i arbetsuppgifterna inom sitt eget område.”

(Jyväskyläns aikuisopisto)

Beaktandet av den individuella arbets- och livserfarenhetsbakgrunden leder oundvikligen till att behoven av massutbildning minskar och de individuella utbildningsvägarna blir allmännare. Detta ändrar för sin del lärarens befattningsbeskrivning som alltmer omfattar handledning och annan verksamhet än enbart den egentliga yrkesundervisningen. Även företagslivet får ett större ansvar för utvecklandet av sin personals yrkesskicklighet än kanske tidigare.

5

SAMMANFATTNING



Under AiHe-projektet har man vid många läroanstalter som ordnar fristående examina utfört olika experiment för att förbättra handledningssystemet i den tredelade processen för avläggande av examen. Särskilda rapporter har publicerats om dessa experiment där man har fäst mycket uppmärksamhet vid just utvecklingen av partnerskapsrelationer.

Detta är enligt den uppfattning expertarbetsgruppen för handledning har också ytterst väsentligt, eftersom då systemet med fristående examen fungerar, fungerar det bra just tack vare välskötta partnerskap. Detta står klart när man ser på det arbete som i och med fristående examina har ökat explosionsartat för de lärare som genomför dem: bedömningen och handledningen av inläring i arbetet, delyrkesprov och examina kan beroende på examen leda till hundratals arbetslivskontakter för en grupp som leder till examen. Situationen är i det långa loppet t.o.m. ohållbar utan välskötta arbetsplatskontakter i praktiken.

I stycket nedan har tagits in citat och tankar ur TAKK-, Salpaus- och Timali-rapporterna och ur rapporterna från Keski-Pohjanmaan aikuisopisto och Omnian Aikuisopisto.

I synnerhet i systemet med fristående examina förvärvas yrkesskicklighet alltmer genom inläring i arbetet. Därför är det viktigt att man för tiden för inläring i arbetet utser en arbetsplatshandledare och i den organisation som ordnar examen en lärare som handleder inläringen i arbetet. I ansökningskedet är det viktigt att utreda och samordna olika parter (t.ex. i examen, den studerandes och arbetsgivarens) önskemål och behov. Det är också viktigt att klargöra för examinandena och arbetsgivaren de villkor som examensgrunderna ställer för avläggandet av examen. Erfarenheterna har visat att arbetsgivarens önskemål och fordringarna i examensgrunderna inte nödvändigtvis är likriktade. Tack vare välskötta relationer finns det

dock oftast så mycket gemensam vilja hos aktörerna att även saker som känns omöjliga kan lyckas.

Den personliga vuxenhandledning som förts ut till arbetsplatsen håller enligt rapporterna klart på att öka. Lärarna, handledarna och examensmästarna i de förberedande utbildningarna har besökt arbetsplatserna och utbildat personalen i handledning. På detta sätt har man kunnat diskutera med personalen på platserna för inläring i arbetet och utveckla nätverk, vilket har gjort att man har fått med alla parter i stödet och handledningen till dem som avlägger fristående examen.

Det är viktigt att skapa nätverk. Det är ytterst väsentligt att få med arbetsplatserna som partner för att uppnå en gemensam fördel. Att bilda nätverk med intressentgrupper är till hjälp i specialfrågor, t.ex. i finansieringsfrågor borde det vara lätt att snabbt och enkelt få sakkunnighjälp och -service. Att skapa gemensamma regler och regelbundet utvärdera dem hjälper till att utveckla reglerna. Att komma överens och informera om arbetsfördelningen samt klargöra ansvarsförhållandena är viktigt för att allt inte skall bero på en enda människas arbetsinsats. Det är väsentligt att utveckla handledningen av inläring i arbetet, arbetsplatshandledarutbildningen, partnerskapsnätverket och dokumentationen av den personliga tillämpningen.

Kamratgruppens stöd för identifiering av kunnande och inläring och den personliga tillämpningen av hela processen för fristående examen är viktigt både i samband med de förberedande utbildningarna och ansökningsskedena. Även vid inläringen i arbetet bör man inrikta sig på orientation av samma slag. Om man får handledningspraxis i arbetslivet och vid läroanstalten att närma sig varandra och samarbetet intensifierat möjliggör detta förverkligade idéer i genuint öppna inlärningsmiljöer och samtidigt även ett bättre klientcentrerat tillvägagångssätt.

De studerande inhämtar information och erfarenhet ur rutinerna i arbetslivet och kraven på yrkesskicklighet i olika branscher. På så vis lär de sig att ställa sin egen uppnådda kompetens i relation till kraven på yrkesskicklighet. Före examenstillfällena måste examinanderna ha en klar uppfattning om examensfordringarna då de grundligt har satt sig in i kraven på yrkesskicklighet och kriterierna i varje examensdel när de planerat den personliga tillämpningen av sin examen. Diskussioner i grupp hjälper examinanden att mera medvetet gestalta de krav på yrkesskickligheten som förutsätts i examen. I diskussionerna tar de också reda på olika sätt att förvärva bristande yrkesskicklighet. I en kamratgrupp kan de strukturera sina tankar och uppfattningar tillsammans med andra examinander.

Det slutliga urvalet av företag även som deltagarnas läroavtalsplatser är en omväxlande process som hela tiden lever. Företagen har innan de förbundet sig t.ex. vid läroavtalsutbildning tagit in deltagare för praktik under perioder av inläring i arbetet. Läroavtalen är ett bra exempel på hur olika parter kan känna sig för och få bekräftelse på att de ömsesidiga kompetensbehoven och intressena samordnas. Det finns även skäl att undersöka rutiner som uppstått på denna grund för att utveckla systemet med yrkesprovsexamen samtidigt som man ömsesidigt kan utveckla rutinerna för personlig tillämpning av läroavtal.