



P B L

på Arcada

INNEHÅLL

Hur lär jag mig?	4
Att jobba i grupp	6
Vad är PBL?	11
PBL som flerformsstudier	18
Litteraturtips	19



HUR LÄR JAG MIG?

Vi går i skola och studerar vidare vid en högskola eller ett universitet för att vi vill lära oss. Lärandet är en livslång process och naturligtvis lär vi oss hela tiden nya saker även om vi inte studerar. Ändå är det just för att vi vill lära oss och för att vi behöver en viss typ av kunskap, som gör att vi väljer att studera. Målet för studerande på en professionshögskola är att så småningom bli professionella yrkesutövare och därför består studierna av såväl teori som praktik.

Själva lärandet fungerar rätt olika för oss människor. Några lär sig bäst genom att läsa, medan andra lär sig bättre genom att lyssna eller genom att diskutera med andra. Vissa personer behöver få koncentrera sig intensivt i ett tyst rum för lära sig, medan andra lär sig bättre då de samtidigt lyssnar på musik och "chattar" med sina kompisar.

Vi kan på olika sätt söka efter information, som vi behöver för att bygga upp kunskap och öka vår förståelse. Många hittar snabbt den information de behöver via internet. Men vill man verkligen fördjupa sig i en fråga, kanske det ändå lönar sig att gå till ett bibliotek för att söka efter en eller flera böcker om ämnet. Det finns också många andra pålitliga kunskapskällor, men det gäller att öva sig i att hitta dem.

Vad är kunskap?

I dagens värld finns det hur mycket information som helst. Då är det viktigt att vi kan välja ut just den information, som vi behöver. Det är även viktigt att vi kan förhålla oss kritiskt till ny information. Vi bör ifrågasätta och fundera på om den information som vi har tillgång till verkligen stämmer. Kan det verkligen vara så här? Är det verkligen sant det som vi läser eller det som vi hör? Ju mera kunskap vi har i bagaget desto lättare är det för oss att ha ett kritiskt förhållningssätt. Man talar ofta om att vi har en viss förförståelse. Vi kanske frågar oss på vilket sätt den nya informationen passar in på det vi redan vet.

Sedan är det säkert så att vi kan lita mera på vissa källor än på andra. Även i kurslitteraturen kan finnas motsägelser, trots att vi lärare uppfattat den som pålitlig. Då vi läser svenskspråkiga böcker från Sverige, så gäller det att komma ihåg att lagstiftningen och samhällsstrukturen är annorlunda i Sverige än i vårt land.

Det gäller att ifrågasätta och fundera på hur tillförlitlig källan är, i synnerhet då vi söker information via internet. På internet kan vem som helst lägga in nästan vad som helst. Via internet kan vi också komma åt bra och viktig information t.ex. i många vetenskapliga artiklar.

Vetenskap och sunt förnuft

Det vi kallar sunt förnuft har vi byggt upp genom våra erfarenheter och det som vi hittills har lärt oss. Och vårt sunda förnuft är naturligtvis värdefull kunskap som vi använder oss av i vardagen. Men i det vi kallar sunt förnuft kan även ingå fördomar. Vi tror att någonting är sant, som egentligen inte stämmer. Då är det genom vetenskapen och vetenskapens forskningsmetoder, som vi försöker få fram tillförlitlig kunskap. Målet för vetenskapen är att "uppnå säker kunskap" (Johansson 2000:14). Ändå finns det alltid en risk att trots att vi försöker gå logiskt till väga i vår jakt på kunskap, så spelar ändå våra subjektiva åsikter en roll då vi ska dra våra slutsatser. Därför kommer ibland även vetenskapsmän till olika slutsatser. Det finns sällan en enda sanning.

Var hittar jag kunskap?

En stor kunskapskälla är våra bibliotek. Bibliotekens böcker (både fysiska böcker och e-böcker) samt tidskrifter är enorma kunskapskällor. I huvudstadsregionen har vi många bibliotek, både kommunala bibliotek och bibliotek kopplade till någon högskola eller något universitet. Det gäller att se till att man har bibliotekskort både till de kommunala och till universitetsbiblioteken, så att alla bibliotek i huvudstadsregionen är tillgängliga. Men är man hemma från en annan ort lönar det sig även att använda de biblioteken. Arcadas eget bibliotek kan inte hålla sig med böcker så att det räcker åt alla studerande.

Då man söker fakta via internet, gäller det att noga fundera på varifrån man kan hitta tillförlitlig information. Det är viktigt att man redan i början av studierna börjar träna på att använda sig av vetenskapliga artiklar. Den förmågan har man nytta av under hela studietiden. Så sätt modigt i gång. Hjälp kan man även få från biblioteket.



ATT JOBBA I GRUPP

Arbetslivet idag utgår från att man arbetar i team. Inom alla de olika områden som socionomer och ergoterapeuter jobbar är olika former av, oftast interprofessionella team en självklarhet. Eftersom det är stor skillnad mellan hur det är att jobba i fungerande grupper som jobbar kreativt och med fokus på ett uppdrag och i grupper där arbetsklimatet är mindre bra och mindre fokuserat, kommer studierna här på Arcada att ganska långt byggas upp kring just smågruppsarbete. Erfarenheten av hur det är att jobba i olika grupper, ger er möjlighet att analysera skillnaden mellan vad som fungerar och vad som inte gör det och att själv vara med och hitta strukturer för att få det att fungera. Den här erfarenheten är värdefull ute i arbetslivet.

Att lära sig tillsammans med andra, delaktighet

Att ta sig an en utmaning tillsammans med en eller flera andra är i bästa fall ett sätt att våga lite mer och att överskrida de egna gränserna. Att lära i grupp är stimulerande och kan bli något roligt och bidra till att nya dimensioner öppnar sig. Genom basgruppen får man tillhörighet och blir en behövd del i en gemenskap. Det är så vi på Arcada tänker oss att basgruppen skall fungera, som en trygg plats och inspirationskälla där det är lätt att ta avstamp och hoppa högt. I gruppen får man gehör för sina tankar, man får lyssna på andra och diskutera. Ibland får man argumentera eller ändra åsikt. I gruppen kan antaganden prövas och alternativa problemlösningar hittas. Utifrån en kunskapssyn som bygger på att vi behöver andra för att på ett konstruktivt sätt bygga upp ny kunskap blir smågruppsarbete en viktig del av studierna på Arcada.

Det är bra att känna till grunderna för hur grupper fungerar då man jobbar i basgrupper. Även om varje grupp är unik finns det vissa gemensamma drag för hur en grupp utvecklas. Hos grupper som bildas av en viss orsak för att utföra en viss uppgift (t.ex. PBL-basgruppen) kan man skönja gemensamma utvecklingsmönster. Det finns olika teorier om grupperns utveckling. Susanne Wheelans modell inkluderar och bygger på tidigare teorier om grupputveckling.

Wheelan jämför grupperns utveckling med människans livscykel.



Vägen mot en fungerande grupp



Susan A Wheelan (2013) Att skapa effektiva team : en handledning för ledare och medlemmar

1. BEROENDE OCH TILLHÖRIGHET (BARN)

Att komma som ny till en ny grupp innebär oftast att de nya medlemmarna i första hand funderar på hur de kommer att tas emot i gruppen, vilken roll de kommer att få och om de kommer att känna sig inkluderade och delaktiga. Först senare, då var och en hittat en plats kan fokus flyttas från den egna personen till det egentliga uppdraget. Under detta stadium undviker man konflikter och medlemmarna är vanligtvis försiktiga att visa allt för starka åsikter och komma med nya idéer. Målet med detta stadium är att så småningom etablera förutsägbara mönster i interaktionen mellan medlemmarna så att var och en kan känna en sorts trygghet. Detta ökar känslan av tillhörighet.

2. OPPOSITION OCH KAMP (TONÅRING)

Efter att gruppen i första stadiet hittat ett tryggt sätt att fungera kan medlemmarna sakta men säkert börja tänja på gränserna och testa nya idéer och förfaringssätt. Nu känner man sig så säker att man är beredd att utmana tryggheten och gruppen börjar frigöra sig från det beroende de har haft av en ledare. Målet är här dels att klargöra vilka mål man ska ha med arbetet och dels att skapa en enhetlig kultur. Till detta hör meningsskiljaktigheter och konflikter. Precis som i första stadiet går mest energi åt att fundera på de interna relationerna i gruppen, inte till den egentliga arbetsuppgiften. När stadiet genomlevts ökar tryggheten i gruppen då man märker att konflikter går att hantera och lösa. Gradvis lär gruppmedlemmarna känna varandra och gruppen kan genom det nå högre mognad.

3. TILLIT OCH STRUKTUR (UNG VUXEN)

I det här stadiet blir kommunikationen i gruppen mer uppgiftsorienterad. Både feedback och kritik handlar i huvudsak om sakfrågor snarare än personfrågor och blir då också lättare att hantera på ett moget sätt. Konflikter kan förekomma men är inte lika intensiva som i föregående stadium. Gruppen är nu redo att ställa upp mål, se över rollfördelningen i gruppen och fördela arbetet.

4. ARBETE OCH PRODUKTIVITET (VUXEN)

Kommunikationen mellan gruppmedlemmarna är i detta skede öppen och klar. Alla är medvetna om sina roller och arbetsfördelningen är uttalad. Samarbetet är fokuserat på arbetsuppgiften och gruppmedlemmarna stöder varandra för att nå målet. I detta skede är gruppen mycket effektiv och jobbar koncentrerat mot sitt mål.

5. AVSLUTNING (ÅLDRING)

I grupper som har en begränsad livslängd, vilket t.ex. basgruppen har, kommer men fram till den tidpunkt då det är dags att säga "tack och hej". Det är vanligt att gruppen i detta stadium regredierar (går tillbaka) till ett tidigare stadium i utvecklingen, då man sammanfattar och ger varandra feedback. Det är inte helt ovanligt med både känslor av sorg och vemod, ibland också lättnad. Med tanke på kommande grupper är det viktigt att ge tid till detta

avslutande skede, som kan ge mycket värdefull vägkost för framtiden. Att jobba i grupp bidrar också till att man lär sig något nytt om sig själv.

Olika roller

I de flesta grupper utvecklas olika roller. Man kan skilja mellan uppgiftsorienterade och relationsorienterade roller. En roll kan vara formell eller informell. Den formella rollen är tillskriven en individ medan de informella rollerna uppstår spontant och kan ibland vara omedvetna. De tilldelas ofta i ett tidigt skede på basen av irrationella grunder som klädstil, etnicitet, dialekt, kön, ålder m.m. Dessa kan omdefinieras med tiden. I basgruppen har t.ex. handledaren en tillskriven roll som medför vissa förväntningar och förpliktelser. Ett exempel på en mindre eftertraktad icke tillskriven roll som ofta finns i gruppen är syndabocksrollen. Övriga s.k. informella standardroller är den domineranta som tar både plats och talutrymme, den ambitiösa och duktiga som ofta ger troget stöd åt den formella ledaren, offret som tycker att alla andra kan bättre och lätt blir den som man tycker synd om samt clownen som ser som sin uppgift att lätta upp stämningen i gruppen. Alla dessa informella roller har sin betydelse för gruppen och kan ha både positiva och negativa drag. Mer om roller och rolltagning i grupper finns att läsa i Lars Svedbergs bok *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap* (2012).

Kommunikation

Kunskap, som vi ser den, konstrueras i relation till och med den omgivande omgivningen. I och med det blir en fungerande kommunikation inom gruppen viktig. Genom att kommunicera på ett tillåtande och uppmuntrande sätt kan vi människor tillsammans bygga upp nya kunskapskonstruktioner. Att arbeta ensam betyder att man endast har sina egna tankar att bolla med, medan gruppen erbjuder många fler infallsvinklar.

Trots alla dessa viktiga och positiva egenskaper en grupp erbjuder kan det ibland vara svårt att få kommunikationen att fungera på ett ändamålsenligt sätt. Kommunikation bygger nämligen på dialog och dialog i sin tur innebär ett gemensamt samtal. Ett samtal får vi till stånd endast om två eller flera individer möts så att det finns någon som tar initiativ och någon som reagerar på initiativet. Vi behöver alltså både ta initiativ och på det sättet visa oss för den andra och samtidigt visa intresse för och reagera på det den andra säger och visar. Ibland har vi väldigt olika sätt att kommunicera och det kan kännas svårt att förstå varandra då varje medlem av gruppen bidrar med sina egna,

högst individuella kommunikationsmönster.

Det finns en hel del undersökningar om hur välfungerande grupper kommunicerar. En viktig egenskap är att man ser sig som ett team där medlemmarna inte tävlar sinsemellan utan bidrar och delar med sig för att nå det gemensamma målet eller hitta den gemensamma lösningen på ett problem. En annan viktig egenskap är att medlemmarna trivs. För att trivas behöver de enskilda medlemmarna känna att deras individuella behov blir uppfyllda. I en basgrupp kan det handla om de enskilda medlemmarnas behov att känna att studierna framskrider och kunnandet ökar eller att gruppen är tillmötesgående och flexibel då någon kan ha svårt att tidsmässigt kombinera studier och privatliv. Men det handlar också om sociala behov som känsla av tillhörighet och gemenskap samt kontroll. För att känna tillhörighet behöver varje medlem känna att hon genom sin kompetens tillför något viktigt i gruppen. Någon har ett större behov av kontroll än någon annan och någon har ett större behov av gruppen som socialt sammanhang än någon annan. Att hitta en balans där alla kan känna sig bekväma är viktigt. När individen känner sig sedd och accepterad kan hon inkludera också andras perspektiv och behov och på det sättet bidra till att öka tryggheten, kommunikationen och produktiviteten i gruppen.

Lyssnandets betydelse

I samvaron med andra är förmågan att lyssna en minst lika viktig egenskap som förmågan att tala. Genom att någon lyssnar till oss blir vi sedda och bekräftade vilket alla har behov av. Därför är det viktigt att öva upp sin förmåga att lyssna då vi arbetar i smågrupper. Jorma och Kirsi Heikkiä (2001) skriver om dialogen som den innovativa relationens nyckel. Ofta når vi i en grupp inte upp till den nivå av kommunikation som kan kallas dialog på en innovativ nivå. Först då vi känner att vi inte behöver hitta på sätt att ifrågasätta den andras tankar för att lyfta fram de egna, kan vi uppnå dialog. Vi behöver alltså lyssna till vad den andra har att säga på djupet. Ofta går i stället vår energi åt till att i tanken formulera ett motargument till det den andra säger, eller formulera ett eget svar på det som diskuteras. Att ärligt och empatiskt lyssna handlar om att högakta den andra och då skapa möjlighet till tillit. Om basgruppsklimatet lyckas bli lyssnande, finns alla möjligheter för varje enskild medlem att kasta sig in i lärandeprocessen utan tanke på att behöva ha rätt. För ett äkta lärande behövs modet och tillåtelsen att föra fram också halvfärdiga tankar.

Hur kan vi visa att vi lyssnar på varandra?

Genom såväl verbal som icke verbal bekräftelse kan vi visa för den andra att vi är intresserade av vad hon eller han säger. Det handlar om att ha en vänlig och intresserad ögonkontakt, att med sin kroppshållning visa att man är mottaglig (bl.a. genom att undvika korsade armar och i stället luta sig lite framåt mot den som talar), att reagera på vad den andra säger genom att nicka och ha en vänlig röst och genom att följa med verbalt. Att koncentrera sig på vad andra har att säga är en egenskap värd att utveckla som man har stor nytta och glädje av i olika situationer både yrkesmässigt och privat.

VAD ÄR PBL?

I stället för att bygga upp en utbildning utifrån tanken att man först måste lära sig teori för att sedan kunna använda sig av den i praktiken, utgår PBL (problembaserat lärande) från att verkligheten ute i samhället och arbetslivet väcker frågorna som man sedan med hjälp av teorier och fakta kan svara på. På det sättet kan verkligheten ute i arbetslivet kopplas samman med de teoretiska studierna från dag ett. I PBL utgår man därför från verklighetsanknutna utgångspunkter som ni i era basgrupper problematiserar och ställer egna frågor kring. Efter det går man ut och söker svaren på frågeställningarna för att sedan återkomma till gruppen och diskutera dessa.

Bakgrund

PBL fick sin början i Canada på en medicinsk utbildning vid McMaster University på 1960-talet. Därifrån spred sig och utvecklades idén runt om i världen, främst inom högskolor och universitet. Idag är PBL en etablerad högskolepedagogisk idé som används på många håll också i Finland.

PBL är inte en metod i sig utan snarare ett sätt att tänka och ett sätt att planera utbildning.

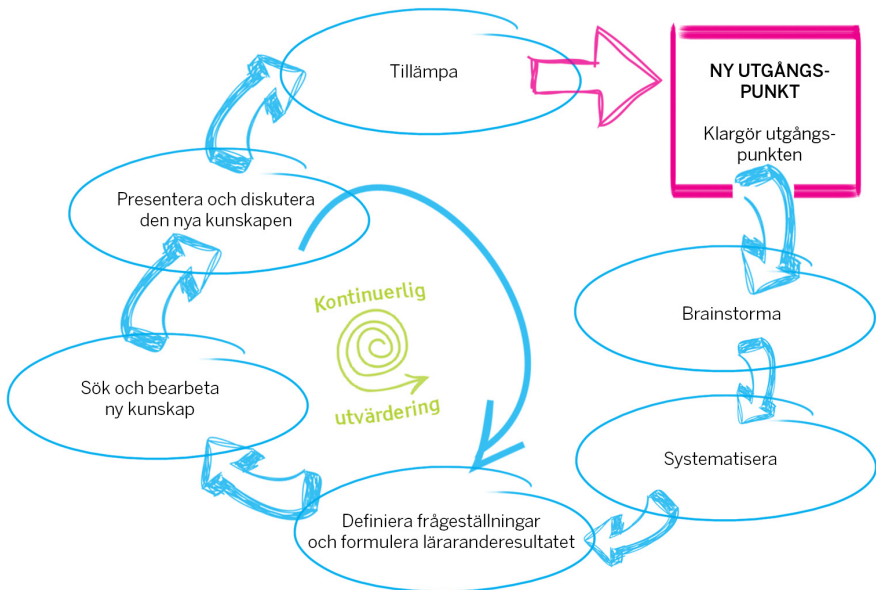
P B L

på Arcada

Processen

I och med att problemlösning är en kreativ process är det viktigt att inte skapa en rutin eller statisk modell för hur ett problem skall lösas. Genom att erbjuda en figur med vissa tänkta faser för problemlösning, föreligger faran att det blir en sorts slentrian och upprepning i sättet att ta sig an en ny utmaning. Trots det kan det vara värdefullt att ha vissa punkter att följa. Det är viktigt att se de olika faserna som ett stöd och ett hjälpmedel, inte som ett måste.

Exempel på en PBL-process



NY UTGÅNGSPUNKT

Klargör utgångspunkten. En ny utgångspunkt kan vara en bild, en berättelse, en film, ett tidningsurklipp ett reportage, ett problem eller en utmaning ur storstadslivet m.m.

I denna fas diskuterar basgruppen kort hur de uppfattar utgångspunkten och/ eller om det föreligger några oklarheter (t.ex. svåra ord) som behöver förklaras.

BRAINSTORMA

Brainstorming är det som på svenska kallas idégenerering eller idékläckning. Brainstorma kan man göra på tavlan eller på ett blädderblock, då fungerar en studerande som sekreterare och skriver upp alla idéer. Man kan också välja att alla fritt får skriva ner idéer på ett stort gemensamt papper eller att på små lappar var för sig skriva ner en idé eller ett ord per lapp. Lapparna samlas sedan på ett gemensamt bord, så att alla kan se dem.

SYSTEMATISERA

I systematiseringen ingår att granska alla förslag som framkommit under brainstormingen och kategorisera dem. Kategoriseringen går till så att de olika idéerna grupperas och bildar olika grupper. Det kan vara bra att döpa grupperna så att de beskriver innehållet.

DEFINIERA FRÅGESTÄLLNINGAR OCH FORMULERA LÄRANDE-RESULTAT

Denna fas inleds lämpligen med en inventering av vad gruppen har för föreställningar, tankar och tidigare kunskaper kring utgångspunkten och kategorierna. Därefter formulerar gruppen gemensamma frågor och läranderesultat i relation till de olika kategorierna.

PRESENTERA OCH DISKUTERA DEN NYA KUNSKAPEN

Varje basgruppsmedlem återvänder nu till basgruppen där gruppen tillsammans svarar på de frågor som ställdes vid senaste träff. De nya kunskaperna diskuteras och gruppen försöker tillsammans, med hjälp av allas bidrag, bygga upp en ny bild av "problemet". Nya frågor kanske väcks som behöver få svar.

TILLÄMPA

Tillämpa den bearbetade kunskapen på utgångspunkten. Här gäller det att göra kopplingar mellan den kunskap man i gruppen bearbetat och utgångspunkten.

Under hela processen sker en kontinuerlig utvärdering där självvärderingen är en viktig del. Läs mera om utvärdering under avsnittet "UTVÄRDERING".

Olika arbetssätt

Förutom basgruppsarbete erbjuder studieplanen många andra arbetssätt.

Basgruppsarbete:

Basgruppen är navet och tryggheten. Förutom de obligatoriska schemalagda träffarna, kan basgruppen själv planera in träffar vid behov. En basgrupp består av 6-9 studerande och en basgruppshandledare. I basgruppen diskuteras och kommuniceras kunskap kring utgångspunkterna och lärandemålet. Basgrupperna har också vissa färdighetsträningar ihop och planerar bl.a. seminarier.

Självstudier:

Mellan basgruppsträffarna finns tid för självstudier. Under självstudierna är det meningen att var och en på sitt håll eller tillsammans med någon söker svar på de frågeställningar gruppen har kommit fram till. Här gäller det att hitta trovärdiga och pålitliga källor. Kurslitteraturen hjälper till att få en helhetsbild som ni sedan kan fördjupa och bredda med annan litteratur i form av vetenskapliga artiklar, fackböcker och -tidskrifter, skönlitteratur, filmer, intervjuer med olika professionella m.m. Det är viktigt att kunna redovisa för

alla källor som använts för basgruppen på basgruppsträffarna.

Föreläsningar:

Mellan basgruppsträffarna finns föreläsningar som tar fasta på för kursen aktuella temaområden. Förutom kurslitteraturen är föreläsningarna ett bra sätt att få ny kunskap om området och då finns också möjligheten att ställa frågor till föreläsarna som är förtrogna med ämnet.

Färdighetsträning:

Med jämna mellanrum finns färdighetsträningar insatt på schemat. Under färdighetsträningen simulerar och övar ni sådana praktiska färdigheter som behövs ute i arbetslivet. Färdighetsträningarna är alltid obligatoriska.

Studiebesök:

Ibland ordnas studiebesök för hela kursen. Utöver dessa studiebesök kan basgruppen ta egna initiativ för att besöka olika platser och ordna egna studiebesök som hjälper till att skapa en helhetsbild av utgångspunkten och svara på basgruppens frågeställningar.

Seminarier:

I slutet av en kurs eller studiehelhet hålls ibland ett seminarium. Basgrupperna förbereder sig genom att fördjupa ett för kursen aktuellt tema. Detta tema presenteras sedan för de övriga basgrupperna med hjälp av sketcher, powerpoints, berättelser, filmsnuttar eller på andra kreativa sätt. Seminarierna är ett utmärkt sätt för de olika basgrupperna att ta del av varandras arbete och kunskande.

Tematräffar:

Under tematräffarna träffas några basgrupper för att tillsammans diskutera ett specifikt tema som är aktuellt för kursen. Varje basgrupp förbereder en inledning som diskussionsunderlag.

Resurstillfällen:

Basgruppen kan be om ett resurstillfälle av sin basgruppshandledare eller av

en föreläsare om de upplever att föreläsningar och självstudier inte gett svar på de frågor basgruppen ställt eller att kursens lärandemål inte kunnat nås.

Utvärdering

Utvärdering eller olika typer av feed-back används som hjälp för att nå framgång i studierna. Utvärderingens syfte är att man ska inse vad som har gått bra och hur man ytterligare kunde förbättra sitt lärande.

Självutvärdering

Många av oss är ganska kritiska till det vi själva presterar. Vi tycker att vi borde klara av saker ännu bättre. Det kan ändå vara nyttigt att ibland försöka analysera vad det är vi är bra på och vad som ännu kunde förbättras. Ofta vet vi även rätt bra vad det är vi kunde göra bättre.

Basgruppsutvärdering

Då man arbetar i grupp är utvärderingen ett viktigt element. Då gäller det att kunna ge konstruktiv feed-back även åt medstudierande. Många tycker om att få beröm, men ofta är det även befogat att lyfta fram saker, som en medstudierande borde tänka på för att resultaten och medstudierandens bidrag till gruppen ska bli ännu bättre. Det handlar inte bara om fakta man bidrar till i gruppen, utan även hur man kan bidra till ett bättre gruppklimat, så att alla kan trivas och göra sitt bästa i gruppen.

Även i basgruppen kan det vara värt att fundera på den egna insatsen och utvärdera sig själv. Hur smälter man in i gruppen och hur stöder och lyssnar man på andra gruppmedlemmar? Hur kommer man själv fram i gruppen? Ger man tillräckligt utrymme åt andra gruppmedlemmar? Eller har man själv en alltför försiktig roll i gruppen?

I basgruppen brukar det vanligen finnas en handledare. Handledarens uppgift är att stöda gruppen och hjälpa den framåt. Till handledarens roll hör även att utvärdera och att ge vitsord för studerandenas insatser. Ibland kan också handledaren be om att få feed-back av studerandena.

Följande faktorer tas i beaktande vid uppföljning och bedömning av basgruppsarbete:

Den egna lärprocessen

Uttrycka och definiera lärandebehov

Diskutera och resonera kring inhämtad kunskap

Tillämpa kunskap på utgångspunkten och arbetslivet

Att utvärdera det egna arbetet enligt PBL

Innehåll/material

Relevant kunskap

Tillräckligt omfattande material och mångsidiga källor

Bearbetat material

Kritiskt förhållningssätt

Grupprocessen

Aktivt deltagande

Se och stödja andras resurser

Ge och ta emot respons

Bidra konstruktivt till gruppklimatet och gruppens utveckling

Arbeta för en jämlik arbetsfördelning

Examinationsformer

Under studietiden kommer ni att få prova på flera olika examinationsformer. En bra examination ger möjlighet till ett fördjupat lärande. Genom examinationerna kan ni visa hur ni resonerar och tänker, men examinationen ska också ge möjlighet för er att lära er ännu mera. Ibland kan examinationen vara en skriftlig uppgift. Då är det viktigt att utgå från källor och göra källhänvisningar. Men utgående från källmaterialet gäller det även att kunna reflektera och komma fram till slutsatser.

Andra typer av examinationer kan vara tentamen eller s.k. PBL-examinationer. Ofta är det viktigare att förstå hur saker och ting hänger ihop än att lära sig detaljer utantill. Examinationen ska ge er möjlighet att visa att ni har läst, att ni har lärt er och förstått det ni har läst.

Examinationen kan även bestå av grupparbeten, seminarier, tematräffar, loggböcker, föreläsningsdagböcker osv. Närmare information om de här får ni i samband med de olika kurserna. Under introduktionen av en kurs brukar den kursansvarige läraren redogöra för vilka examinationsformer, som hör till kursen.

PBL SOM FLERFORMSSTUDIER

Kurserna på Arcada är uppbyggda antingen som närstudiekurser, flerformskurser eller som helt nätbaserade kurser. Oberoende av detta kan det vara frågan om kurser som följer en PBL-tanke. Basgrupperna kan träffas i en virtuell miljö lika väl som i ett fysiskt rum berodande på hur kursen är planerad. Föreläsningar, erbjudanden och annat materiel kan vara tillgängligt på Itslearning i stället för i ett klassrum och handledaren kan träffa grupperna antingen på Arcada eller på skärmen hemma vid skrivbordet. Oberoende av de yttre ramarna, är tanken att basgruppträffarna varvas med erbjudanden och självstudier.

Itslearning är den lärplattform som Arcada använder och där finns viktig information om varje kurs. I början av varje kurs fås information om hur just den kursen är uppbyggd.

LITTERATURTIPS BETRÄFFANDE PROBLEMBASERAT LÄRANDE

Boud, David & Feletti, Grahame toim. 1999, Ongelmalähtöinen oppiminen. Uusi tapa oppia. Helsinki: Terra Cognita, 330 s.

Brantberg, Bettina. 2001, Problembaserat lärande: en introduktionsbok för studerande. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen, 55 s.

Egidius, Henry. 1999, Problembaserat lärande: en introduktion för lärare och lärande. Lund: Studentlitteratur, 104 s.

Hård af Segerstad, Helene; Helgesson, Marianne; Ringborg, Magnus & Svedin, Lena. 1997, Problembaserat lärande. Idén, handledaren och gruppen. Stockholm: Liber, 160 s.

Pettersen, Roar C. 2008, Kvalitetslärande i högre utbildning. Introduktion till problem- och praktikbaserad didaktik. Lund: Studentlitteratur, 456 s.

LITTERATURTIPS BETRÄFFANDE GRUPPDYNAMIK

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. 2014, Nya perspektiv på organisation och ledarskap. Lund: Studentlitteratur, 552 s.

Granér, Rolf & Granér, Simon. 2016, Personalgruppens psykologi. Lund: Studentlitteratur, 275 s.

Svedberg, Lars. 2016, Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap. Lund: Studentlitteratur, 337 s.

Wheelan, Susan A. 2013, Att skapa effektiva team: en handledning för ledare och medlemmar. Lund: Studentlitteratur, 174 s.

**S T A Y
C U R I
O U S**