



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Handledarens uppdrag inom lärlingsutbildningen

- en studie om strävansmålen integration i den arbetsplatsförlagda utbildningen

Larry Bloom och Malin Haugen

LAU690

Handledare: May Fredriksson

Examinator: Biörn Hasselgren

Rapportnummer: HT08-2611-09P

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Allmänt.....	4
1.2 Problemformulering	5
1.3 Syfte	6
1.4 Frågeställningar.....	6
1.5 Centrala begrepp och definitioner	6
2. Bakgrund.....	8
2.1 Allmänt.....	8
3. Teori.....	10
3.1 LPF 94	10
3.2 Samarbete och samverkan, skola - arbetsliv	10
3.3 Gymnasial lärlingsutbildning	11
3.4Handledning	12
3.5 Olika former av handledning.....	12
3.6 Traditioner inom handledning.....	13
3.7 Reflekterande handledning och reflekterande lärande	13
3.8 Tidigare studier av måluppfyllelse på APU	15
4. Metod.....	16
4.1 Ämnesval.....	16
4.2 Avgränsningar	16
4.3 Urval och undersökningsgrupp	16
4.4 Kvantitativ enkätundersökning	17
4.5 Frågor och svarsalternativ	17
4.6 Datainsamling och genomförande.....	17
4.7 Databearbetning och analys av enkäterna	18
4.8 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet	19
5. Resultat och analys.....	20
5.1 Enkätvar	20
6. Diskussion	29
6.1 Allmänt.....	29
6.2 Metoddiskussion.....	29
6.3 Resultatdiskussion.....	31
6.3.1 Orsaksförhållandet mellan olika variabler	33
6.4 Fördjupat samarbete mellan skola och arbetsliv	33
6.5 Konsekvenser för läraryrket	34
Referenser	35
Bilagor	37
Bilaga 1. Beskrivning strävansmål.....	37
Bilaga 2. Enkät till handledare	39

Bilaga 3. Följebrev	42
Bilaga 4. Enkät till yrkeslärare	43
Bilaga 5. Respondenternas kommentarer i enkäterna	46

Figurförteckning

Figur 1, Traditionell modell på samarbete skola – arbetsliv.....	4
Figur 2, IWOLTES ambition med samarbete skola – arbetsliv.....	4
Figur 3, Variabelhypotes över orsaksförhållandet mellan olika variabler.....	33

Tabellförteckning

Tabell 1, Absoluta tal/Kolumnprocent, fråga 1	20
Tabell 2, Absoluta tal/Kolumnprocent, fråga 2	21
Tabell 3, Absoluta tal/Kolumnprocent, fråga 3	22
Tabell 4, Absoluta tal/Kolumnprocent, fråga 4	23
Tabell 5, Absoluta tal/Kolumnprocent, fråga 5	24
Tabell 6, Absoluta tal/Kolumnprocent, fråga 6	25
Tabell 7, Absoluta tal/Kolumnprocent, fråga 7	26
Tabell 8, Absoluta tal/Kolumnprocent, sammanställning fråga 3-7.....	27
Tabell 9, Absoluta tal/Kolumnprocent, fråga 8.....	28

Abstract

Examensarbete inom lärarutbildningen

Titel:Handledarens uppdrag inom lärlingsutbildningen – en studie om strävansmålen integration i den arbetsplatsförlagda utbildningen

Författare: Larry Bloom, Malin Haugen

Termin och år: Ht 2008

Kursansvarig institution: Sociologiska institutionen

Handledare: May Fredriksson

Examinator: Biörn Hasselgren

Rapportnummer: HT08-2611-09P

Nyckelord: Lärlingsutbildning, samarbete skola-arbetsliv, APU, handledning, reflektionsmodellen, handledare, yrkeslärare, LPF94, strävansmål, samarbetsförmåga, initiativförmåga, självständighet, flexibilitet, reflektionsförmåga, ny yrkeslärarroll.

Sammanfattning: Vi arbetar båda inom gymnasieskolor som erbjuder lärlingsutbildningar inom olika yrkesinriktningar. Detta innebär bland annat att 50% av elevens utbildning förläggs ute på en arbetsplats där en handledare bär ett relativt stort ansvar för utbildningen. Läroplanen LPF94 innehåller mål om att skolan skall sträva efter att öka elevens initiativförmåga, samarbetsförmåga, förmåga att arbeta självständigt och flexibelt samt förmåga att reflektera. Dessa mål är också viktiga ur ett arbetsgivarperspektiv. Vårt syfte har varit att undersöka handledarnas och yrkeslärarnas uppfattningar i vilken omfattning dessa mål integreras i elevernas arbetsplatsförlagda utbildning och om det är ett område som kan behöva förbättras och utvecklas t.ex. genom handledarutbildning. Våra frågeställningar har rört handledarnas kunskaper idag om strävansmålen, i vilken omfattning de integreras i handledningen samt om handledarna saknar stöd och utbildning kring hur de kan arbeta med strävansmålen i handledningen av eleverna.

För att få svar på våra frågeställningar har vi gjort en postenkätundersökning. Vår undersökningsgrupp har avgränsats till handledare och yrkeslärare inom lärlingsutbildningarna i Stenungsunds respektive Tjörns gymnasieskola. Vårt resultat visar att handledarna upplever att de arbetar oftare med strävansmålen än vad yrkeslärarna upplever att handledarna gör. De flesta av respondenterna upplevde också att handledarna hade behov av mer stöd och utbildning kring hur de kan arbeta med strävansmålen i handledningen av eleverna.

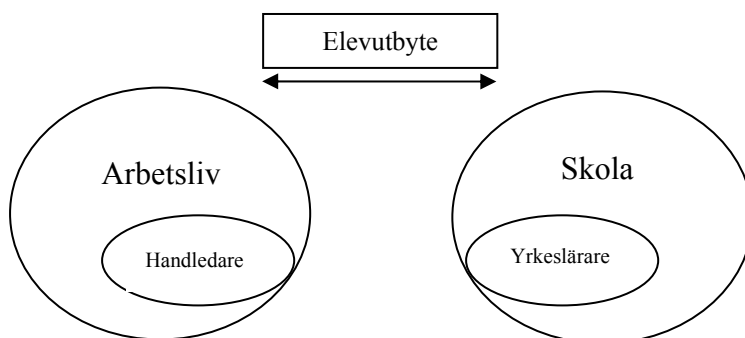
Inom lärlingsutbildningen fördjupas samarbetet mellan skolan och arbetsliv och därmed förändras yrkesläraren roll. För att bibehålla en god kvalitet i utbildningen behövs att yrkesläraren och handledaren samarbetar kring elevens utbildning och att en gemensam planering, uppföljning och utvärdering görs. Yrkesläraren kan också behöva handleda handledaren och vara ett stöd i handledarens pedagogiska arbete med eleven.

1. Inledning

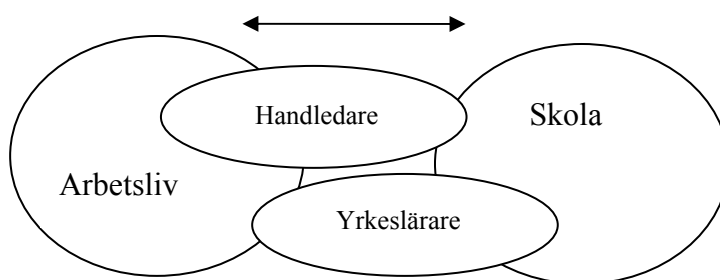
1.1 Allmänt

Med den nya utbildningsmodellen ”försöksverksamhet gymnasielärling” kommer ett ökat behov av välfungerande och måluppfyllande handledning på APU-platserna. Eftersom minst 50 % av elevens gymnasieutbildning ska förläggas ut till en arbetsplats inom yrket krävs det, för att bibehålla en god kvalitet, att handledaren är väl insatt och införstådd i vad eleven skall lära sig och vilka mål som ska uppnås.

Figur 1 och 2 är en modell som är tagen från Leonardo da Vinci projektet IWOLTE.¹ Modellen påvisar att i den traditionella skolan har många yrkeslärare begränsad kontakt och kunskap om arbetsplatsens arena där eleverna gör sin yrkesträning och tvärtom, har handledarna i sin tur begränsad kontakt och kunskap om skolan och skolans arbete och mål.²



Figur 1. Traditionell modell på samarbete skola – arbetsliv.
Källa: Newsletter 2-08 IWOLTE



Figur 2. IWOLTES ambition med samarbete skola – arbetsliv
Källa: Newsletter 2-08 IWOLTE

¹ Projektets syfte är att förnya den yrkespedagogiska utbildningen och öka rekryteringen till yrkeslärarutbildningar och handledarutbildningar i Europa. Handledarutbildningen ses som ett möjligt första steg mot en yrkeslärarutbildning.

² Newsletter 2-08 IWOLTE

Figur 2 i modellen visar på IWOLTEs ambition med projektet och vi anser att den väl illustrerar den förändring i samverkan mellan skola och arbetsliv som bör ske för ett lyckat resultat med tanke på den nya lärlingsutbildningen. Arbetet kring elevens utbildning sker genom kunskapsutbyte och ökad samverkan från båda håll.

1.2 Problemformulering

Eftersom yrkesläraren, vilken är den utbildade pedagogen, får mindre tid med eleven och mindre tid till lektioner i skolan blir det desto viktigare att handledaren har tillräcklig kompetens för att handleda eleven mot de mål som skolan ansvarar för att eftersträva samt uppnå. Handledaren på företaget är oftast en person som tycker att det är intressant och stimulerande att arbeta med ungdomar och att dela med sig av sin yrkeskunskap. Av egen erfarenhet vet vi att handledaruppdraget ofta utförs parallellt med den ordinarie tjänsten och vanligast är att handledaren inte får någon avsatt tid eller andra resurser till handledarskapet. Det är skolans ansvar att se till att han eller hon får den kunskap och det stöd som behövs för att ge eleven en bra handledning. Eftersom lärlingsutbildning med så stor omfattning av APU nu implementeras på riksnivå, och därmed mer formaliseras, har kravet kommit från skolverket att alla handledare skall ha ”nödvändiga kunskaper och erfarenheter...”³ för att handleda en elev inom utbildningen. En eventuell handledarutbildnings innehåll eller omfattning är dock upp till respektive skola.

Traditionellt har yrkeshandledning mycket handlat om att instruera, visa och lära ut. I detta sammanhang har handledaren en mer traditionell ”mästerroll”. Handledaren visar och utför och eleven repeterar och efterliknar för att på så vis lära sig yrkespraxis. I skolans mål finner vi dock högre krav på lärande t.ex. i form av självständigt tänkande och reflektion. I ett snabbt föränderligt arbetsliv krävs idag dessa förmågor allt mer för att bidra till utveckling inom sin arbetsplats eller sin profession. I vårt samarbete med arbetslivet har det framkommit att elevens förmåga att samarbeta, ta initiativ, arbeta självständigt mm är avgörande för om eleven ska få en anställning eller inte. I den litteratur som vi studerat finner vi att den moderna handledningen mycket handlar om reflekterande handledning. Eftersom handledarna är yrkesmänniskor och oftast inte pedagogiskt utbildade eller insatta i skolans styrdokument och mål ser vi en risk i att dessa mål inom skolan kan komma i skymundan för den mer traditionella synen på handledning. Högre krav ställs därför på skolan att utbilda handledarna i skolans mål samt i att diskutera hur man pedagogiskt bygger in detta i handledningen.

I vårt dagliga arbete har vi mycket kontakt och samarbete med arbetsplatser och handledare. Vi upplever att det både från skolan och från handledare läggs mycket fokus kring de rena kursmålen på APUn. På våra skolor erbjuds lärlingsutbildning och med en så stor omfattning av APU ser vi ett behov av att via APUn tydligare arbeta med andra mål (t.ex. mål från läroplanen), förutom kursmålen, som skolan har ansvar för att sträva efter eller uppnå. Detta arbete ligger då på handledaren att utföra och därför är det viktigt att handledaren har tillräcklig kompetens om målen samt hur de via handledning ska kunna utföra detta arbete.

Ytterligare ett problem som kan tala för att skolan tydligare och mer målmedvetet bör arbeta med att utbilda handledare är att arbetsplatsens mål och skolans mål kan skilja sig åt. Att ta emot och utbilda en elev ger arbetsplatsen möjlighet att utöka sitt rekryteringsunderlag. För

³ Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning 11§

den enskilda arbetsplatsen kan det viktigaste målet vara att eleven lär sig precis hur det fungerar hos just det företaget. Det kan dock leda till att eleven, från skolans mål sett, får en alltför smal och grund utbildning. Därför är det även utifrån denna aspekt viktigt att skolan aktivt arbetar med skolans mål i handledarutbildningen.

Sammanfattningsvis vill vi formulera problemet så att i och med att skolan lägger ut minst 50 % utbildning till arbetsplatser inom olika branscher finns det en risk att mål, som skolan är skyldig att arbeta efter ej uppnås. Skolan och utbildningen är till stor del beroende av handledarens individuella kompetens för att nå målen. En risk är också att man inom skola och arbetsplats kan ha olika målfokus. För att kvalitetssäkra APU är det därför viktigt att skolan lyfter in skolans mål i handledarutbildningen så att man ökar kunskapen hos handledarna och därmed ökar elevernas möjlighet att sträva efter- och uppnå dessa mål.

1.3 Syfte

Vi fokuserar vår undersökning kring strävansmålen inom LPF 94 (se teoriavsnitt) som berör initiativförmåga, samarbetsförmåga, förmåga att arbeta självständigt och flexibelt samt förmåga att reflektera i lärandet. Syftet är att inom Stenungsunds och Tjörns lärlingsutbildningar undersöka handledarnas kunskaper om strävansmålen samt i vilken omfattning de aktivt arbetar med dem idag i sin handledning av eleverna. Genom att även undersöka yrkeslärares uppfattning om handledarnas kunskap och arbete med strävansmålen vill vi få fram om det föreligger en skillnad mellan hur skolan upplever att handledarna arbetar med strävansmålen, och handledarnas upplevda kunskap och arbete med dessa i handledningen av eleverna. Genom vårt resultat hoppas vi få en uppfattning om hur dessa mål integreras tillfredsställande i elevernas APU eller om det är ett område som kan behöva förbättras och utvecklas med hjälp av handledarutbildning.

1.4 Frågeställningar

- 1) Skiljer sig uppfattningarna åt mellan yrkeslärares och handledarna när det gäller handledarnas kunskap om strävansmålen?
- 2) I vilken omfattning upplever handledarna att de arbetar aktivt med strävansmålen i sin handledning av eleverna?
- 3) Skiljer sig uppfattningarna åt mellan yrkeslärares och handledarna när det gäller huruvida handledarna arbetar aktivt med strävansmålen i sin handledning?
- 4) Upplever handledarna att de saknar stöd och utbildning kring hur de ska arbeta med dessa strävansmål i handledningen av eleverna?

1.5 Centrala begrepp och definitioner

- *LPF 94*, Läroplan för de frivilliga skolformerna, är ett av gymnasieskolans styrdokument vilken varje gymnasieskola har ansvar för att efterfölja. Läroplanen fastställs av regeringen och innehåller bl.a. information om skolans ansvar och uppgifter, samt mål och riktlinjer som skolan skall arbeta efter.

- *Strävansmål* är de mål inom LPF 94 som skolan skall sträva efter att uppnå. Det betyder att varje elev som går ur gymnasiet inte måste ha uppnått målen men skolan skall arbeta för att alla elever ska ha möjlighet att uppnå dem.

- *Försöksverksamhet gymnasielärling* är en nationell nysatsning på yrkesutbildning inom gymnasieskolan med start läsåret 08/09. Försöksverksamheten skall efter 3 år utvärderas för att sen eventuellt fastställas som ett permanent alternativ inom yrkesutbildning. En väsentlig del som skiljer lärlingsutbildningen åt från de nationella yrkesförberedande programmen är att det inom lärlingsutbildningen skall ingå minst 50 % APU.

- *Arbetsplatsförlagd utbildning (APU)* är ett begrepp för den del av utbildningen som genomförs på en arbetsplats inom yrket. Det är en avsevärd skillnad mellan APU och praktik. APU lägger en större tyngd på att det rör sig om mer kvalificerad utbildning kopplat till tydliga mål, t.ex. kursmål.

- Med *APU-platser* menar vi de företag eller organisationer där eleverna har sin APU. Det kan röra sig om arbetsplatser inom näringsliv eller offentlig förvaltning. Exempel på APU-platser kan vara inom industrier, verkstäder, administration inom kommun eller företag, försäljning och service inom livsmedel, konfektion, eller andra branscher, vårdhem, förskole- eller skolverksamhet, restauranger mm.

- *Handledare* är de personer på arbetsplatserna som ansvarar för eleven och elevens utbildning under APU-tiden. Handledaren kan vara företagsägaren men även någon annan yrkesverksam person i verksamheten. Handledaren följer eleven i det dagliga arbetet, och är den person som ska se till att utbildningen når de mål som sätts upp. Handledaren är också den person som tillsammans med yrkeslärare och elev lägger upp en planering för APUn samt med jämna mellanrum stämmer av och utvärderar elevens utveckling.

- Med *handledning* menar vi det arbete som handledaren utför tillsammans med eleven för att eleven ska nå de mål som är uppsatta. Det rör sig om att lära eleven den yrkeskunskap som minst motsvarar moment i kursplanerna, att lära eleven att ta ansvar och att lära eleven yrkespraxis. Handledningen handlar också om att ta lärandet till en högre nivå i form av att lära eleven initiativtagande, problematiserande, självständigt tänkande och reflekterande i sitt lärande.

Handledning kan finnas i olika former och på olika nivåer. I vårt arbete avser vi den handledning som kallas supervision och som utförs i samband med yrkesmässig verksamhet.⁴ Denna handledning sker under längre tid mellan en person med viss kompetens och en person utan denna kompetens och handledaren har ett stort ansvar för elevens lärande.

- Med *handledarkompetens* syftar vi på den kompetens som handledaren besitter när det gäller yrkeskunskaper, kunskaper i att handleda samt kunskaper om APUn syfte och mål.

- *Handledarutbildning* är den utbildning som skolan stöttar handledaren med inför eller under elevens APU. Handledarutbildningen kan se olika ut på olika skolor men borde rimligtvis ha som övergripande syfte att höja kvalitén på- och måluppfyllelsen av elevens APU.

- De *yrkeslärare* som vi avser i vår undersökning har den kontinuerliga kontakten och uppföljningen med handledare och elev ute på arbetsplatsen. Yrkeslärarna har också en stöttande roll till handledarna i själva handledningen av eleven.

⁴ Handledning och praktisk yrkesteori, Lauvås, Per, Handal, Gunnar, 2001, Studentlitteratur, s. 45-47

2. Bakgrund

2.1 Allmänt

Arbetslivet är vana att ta emot praktikanter från grund- och gymnasieskola. I högstadiet rör det sig för varje elev om ett par veckor om året. På gymnasial nivå skiljer man mellan studieförberedande program (t.ex. naturvetenskapliga- och samhällsvetenskapliga programmet) och yrkesförberedande program (handel och administrationsprogrammet, industriprogrammet, barn- och fritidsprogrammet m.fl.). Inom de studieförberedande programmen krävs ingen arbetsplatsförlagd utbildning (APU) men inom de yrkesförberedande programmen skall det enligt gymnasieförordningen ingå minst 15 veckors APU.⁵ Det motsvarar ca 360 poäng i yrkeskurser om man räknar på tiden, och ca 14 % av den totala utbildningen på 2500 poäng. Resterande poäng och moment i yrkeskurserna utför man på skolan.

Omfattningen av yrkeskurser skiljer sig åt på de yrkesförberedande programmen men som mest handlar det om 1650 poäng av de totala 2500. Syftet med de 15 veckornas APU är att uppfylla vissa moment i kurser samt att eleven ska komma ut och prova på yrket. Eftersom skolan med sin pedagogiskt utbildade personal ändå har huvuddelen av yrkesutbildningen inom skolan är det främst de som har kontroll över att man i utbildningen arbetar efter de strävans- och uppnåendemål som skolans olika styrdokument innehåller.

Inför läsåret 2008/2009 har regeringen valt att lägga större fokus på och utveckla den yrkesförberedande utbildningen. De vanliga yrkesförberedande programmen finns kvar samtidigt som gymnasieskolor nu även kan erbjuda alternativet gymnasial lärlingsutbildning inom olika yrkesinriktningar. Syftet med denna satsning är att höja kvaliteten på yrkesutbildningarna i Sverige.⁶ I konceptet gymnasielärling ändras kravet på APUs omfattning markant. Inom denna utbildning ska APU omfatta minst 50% av den totala utbildningen (jmf. med de ca 14 % som ska ingå inom de nat. programmen). Det innebär att minst halva gymnasieutbildningen ska genomföras av handledare på APU platsen, oftast utan pedagogiskt utbildning (undantag finns på APU platser inom barn- och fritidsprogrammet), eller utan kunskap om innehållet i gymnasieskolans styrdokument. Detta borde förändra handledarens roll ute på arbetsplatsen och öka kraven på handledningens innehåll och utförande. När skolan till så stor del ”släpper kontrollen” anser vi det av vikt att handledarna är delaktiga i arbetet med att uppnå målen. Eftersom det fortfarande är skolans ansvar att målen eftersträvas eller nås, bör det vara i skolans intresse att arbeta för att öka handledarnas kompetens inom bl.a. pedagogiskt arbete samt gällande målen i skolans styrdokument.

Inför att gymnasial lärlingsutbildning startade betonades vikten av att handledarna skulle genomgå en handledarutbildning.⁷ Idag finns dock inga formella beslut över handledarutbildningens innehåll utan denna utformas på respektive skola. Därmed anser vi att det finns en risk att utbildningen inom bl.a. skolans mål kan bli knapphändig och därmed

5 Gymnasieförordningen, 5 kap, 15§-16§ www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1992:394 (081214)

6 www.regeringen.se, pressmeddelande ”Regeringsbeslut idag om lärlingsutbildningar”, 13 december 2007, Utbildningsdepartementet (081116)

7 Redovisning av förslag till gymnasial lärlingsutbildning inför gymnasieskolan 2007, Dnr 61-2005:00191, Skolverket, 2006, Enheten för yrkeskompetenser och utbildningar i utlandet, Björn Schéele (www.skolverket.se/publikationer) (081214)

också öka risken för att de inte eftersträvas eller uppnås på ett tillfredsställande sätt. På våra arbetsplatser ges idag handledarutbildning på två olika sätt. I ena fallet ger yrkesläraren handledaren individuell och fortlöpande utbildning i samband med företagsbesöken. I det andra fallet anordnas en gemensam handledarutbildning.

3. Teori

3.1 LPF 94

Läroplaner är förordningar som utfärdas av regeringen och som styr de olika skolformernas arbete.⁸ LPF94 heter läroplanen som gäller för de frivilliga skolformerna gymnasieskola, gymnasiesärskola samt den vuxenutbildning som bedrivs inom komvux, statens skola för vuxna (SSV) samt sär vux. LPF94 innehåller målformuleringar vad gäller skolans arbete med t.ex. värdegrunden, kunskapsmål, normer, utbildningsval m.m.

Under kapitel 2 ”Mål och riktlinjer” tar läroplanen upp kunskapsmål som skolan ska sträva mot att uppnå samt kunskapsmål som ska uppnås. Det står tydligt att detta ligger på skolans ansvar. Några av strävansmålen lyder;⁹

”Skolan skall sträva mot att varje elev inom gymnasieskolan...”

- kan använda sina kunskaper som redskap för att
 - formulera och pröva antaganden och lösa problem
 - reflektera över erfarenheter
 - kritiskt granska och värdera påståenden och förhållanden
 - lösa praktiska problem och arbetsuppgifter
- tror på sin egen förmåga och sina möjligheter att utvecklas
- utvecklar en insikt om sitt eget sätt att lära och en förmåga att utvärdera sitt eget lärande
- utvecklar förmågan att arbeta såväl självständigt som tillsammans med andra.
- kan överblicka större kunskapsfält och utvecklar en analytisk förmåga
- ökar sin förmåga att självständigt formulera ståndpunkter grundade på såväl empirisk kunskap och kritisk analys som förnuftsmässiga och etiska överväganden
- kan använda kunskaper som redskap för att formulera och pröva hypoteser och lösa problem

Under mål att uppnå finns även uttalat att ”Varje person som slutfört utbildning för lärlingar skall ha en för branschen godtagbart yrkeskunnande”.¹⁰

3.2 Samarbete och samverkan, skola - arbetsliv

Samverkan mellan skola och arbetsliv har utvecklats under åren. I den tidigare gymnasieskolan som utgick från Lgy 70, var de flesta yrkesutbildningar tvååriga. De flesta hade också någon form av praktik. Under slutet av 80-talet genomfördes en försöksverksamhet inom yrkesutbildningen. I samband med denna översyn av den gymnasiala yrkesutbildningen (ÖGY-försöken) kom begreppet APU in för första gången. Till skillnad mot den praktik som tidigare funnits tryckte man mer på att detta var utbildning på arbetsplats vilket skulle kopplas till kursplaner.¹¹

⁸ www.skolverket.se/sb/d/468 (081214)

⁹ LPF94, Läroplan för de frivilliga skolformerna, kap. 2.1

¹⁰ LPF94, kap. 2.1

¹¹ Arbetsplats för lärande, Om samverkan mellan gymnasieskola och arbetsliv, Myndigheten för skolutveckling, 2004, Ordförrådet

I och med gymnasiereformen i början av 1990-talet infördes obligatorisk APU i yrkesutbildningen vilken skall omfatta minst 15 veckor av den totala utbildningen. Mer vikt lades vid APUn då den skulle vara kursplanestyrd och därmed bättre planerad med en tydlig målsättning. Det förtydligades också att APUn, förutom att utveckla eleven inom de yrkesspecifika kursmålen, även skulle användas för att utveckla eleven mot läroplanens mål.¹²

År 2000 gick man ytterligare ett steg framåt i utvecklingen av yrkesutbildningen. Försöksverksamheten med lärande i arbetslivet (LIA) gav en alternativ väg att uppnå de mål som gäller för de yrkesförberedande programmen. Detta genom att minst 30 veckor av den totala utbildningen genomfördes genom APU vilket skulle motsvara 700 poäng i kursplaner. En särskild kursplan på just 700 poäng utformades för att passa syftet. Dessutom ställdes krav på att samverkan mellan skolan och arbetslivet skulle bli mer formaliserad genom programråd som skulle innefatta både representanter från arbetsliv och skola samt att kontrakt skulle upprättas med respektive APU-plats där LIA pågick.¹³ LIA är sökbar för utbildning som påbörjats senast 1 juli 2008.¹⁴

Den senaste utvecklingen inom yrkesutbildning är försöksverksamheten gymnasielärling, vilken startade höstterminen 2008.

3.3 Gymnasial lärlingsutbildning

I december 2007 togs regeringsbeslut om att starta försöksverksamheten gymnasielärling som ett alternativ till de vanliga yrkesförberedande programmen. Genom denna satsning vill regeringen höja yrkesutbildningens kvalitet genom att stärka sambandet mellan skola och arbetsliv.¹⁵

”Gymnasial lärlingsutbildning syftar till att ge eleven en grundläggande yrkesutbildning, ökad arbetslivserfarenhet och en möjlighet att under en handledares ledning, på en arbetsplats, få fördjupade kunskaper inom yrkesområdet.”¹⁶

En betydande skillnad mellan lärlingsutbildningen och de nationella yrkesförberedande programmen är omfattningen av den arbetsplatsförlagda utbildningen (APU). Inom lärlingsutbildningen skall minst 1250 av 2500 gymnasiepoäng vara arbetsplatsförlagda (jmf. med 360 poäng inom ett vanligt nationellt yrkesförberedande program). Den som går en lärlingsutbildning skall ha rätt till minst 50 % APU under hela utbildningen. Historia A (50 poäng, särskild kursplan) ligger som en obligatorisk kurs och inom utbildningen har eleven möjlighet att minska antalet poäng inom kärnämnen till förmån för fler yrkesinriktade kurser. Genom att läsa Svenska B, som inom lärlingsutbildningen är en valbar kurs, ska eleverna kunna uppnå grundläggande högskolebehörighet.¹⁷

s. 9-10

12 Arbetsplats för lärande, Om samverkan mellan gymnasieskola och arbetsliv, Myndigheten för skolutveckling, 2004, s. 9-10

13 Arbetsplats för lärande, Om samverkan mellan gymnasieskola och arbetsliv, Myndigheten för skolutveckling, 2004, s. 13

14 <http://www.skolverket.se/sb/d/2310/a/12892> (081214)

15 www.regeringen.se, pressmeddelande ”Regeringsbeslut idag om lärlingsutbildningar”, 13 december 2007, (081116)

16 Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning 7§

17 <http://www.skolverket.se/sb/d/1987> (081214)

Inom försöksverksamheten gymnasielärling ställs högre krav på samarbetet mellan skola och arbetsliv. Detta sker bl.a. genom att det skall upprättas ett lärlingsråd där representanter från skolan och arbetslivet ingår. APU ska regleras genom utbildningskontrakt och avtal mellan skola och arbetsliv och skola, arbetsliv och elev. Dessutom ställs ett generellt men uttalat krav på lämplig handledarkompetens. Enligt förordningen får bara handledare anlitas som "...har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och även i övrigt bedöms lämplig."¹⁸ Förordningen går inte djupare in på vad som kan anses som nödvändiga kunskaper hos en handledare.

Försöksverksamheten är planerad att pågå för utbildning som påbörjats under tiden 1 juli 2008 till och med 30 juni 2011¹⁹ för att sen eventuellt ingå i det ordinarie utbildningsutbudet. Under försöksverksamheten finns ett begränsat antal lärlingsplatser och gymnasieskolor får ansöka om det antal som de är intresserade av att starta upp. Under åren som försöksverksamheten pågår kommer nya platser att erbjudas inför varje läsår. Inför terminsstarten 08/09 har Skolverket beviljat 4963 platser vilka är fördelade över riket.²⁰ Inom Göteborgsregionen²¹ har det inför läsåret 08/09 erbjudits totalt 300 platser inom ett brett spektra av inriktningar från plåtslagare och glastekniker till administration och omvårdnad.²²

3.4Handledning

Den vanligaste uppfattningen när det gäller handledning är att den som är duktig i sin profession automatiskt är en god handledare. I detta ligger att man tar för givet att handledaren har både tillräckliga insikter, ämneskunskaper och färdigheter för att genomföra en bra handledning. Det som kan variera är den personliga läggningen, vilken inte går att göra så mycket åt.²³ Den lärande situationen genom handledning är också mindre öppen i sin form eftersom den sker mellan ett par eller några enstaka individer och detta minskar möjligheten för kritisk granskning av andra än deltagarna. Detta gör att den som får handledning på gott och ont är utlämnad till handledarens professionalitet. Handledning är därför inget som är bra i sig själv utan är beroende av kvalitén på det arbete som utförs av handledaren.²⁴

3.5 Olika former av handledning

Lauvås och Handal tar upp några former och definitioner av handledning såsom de tolkar dem utifrån de engelska begreppen.²⁵

Supervision är en form av handledning som pågår över en längre tid. Här besitter handledaren en yrkeskompetens medan den som blir handledd saknar denna kompetens. Handledningen handlar om yrkesmässiga och uppgiftsinriktade förhållanden och det ligger i denna definition även att deltagandet oftast är obligatoriskt.

18 Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning 11§

19 Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning 1§

20 <http://www.skolverket.se/sb/d/1987/a/14047> (081214)

21 Medlemskommuner inom Göteborgsregionen (GR) är Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn, Öckerö.

22 <http://www.grutbildning.to/grutbildning/gymnasieskolan/larlingsutbildning.4.617428bd117abc0da4880002127.html> (081214)

23 Handledning och praktisk yrketeori, Lauvås, Per, Handal, Gunnar, 1993, Studentlitteratur, s. 24-25

24 Lauvås och Handal 1993, s. 26-27

25 Lauvås och Handal 2001, s. 45-47

Konsultation är en form av handledning som oftast försiggår mellan personer med ungefär samma kompetensnivå. Handledaren kommer utifrån och har inte ansvar för den handleddes arbetsuppgifter. Handledningen sker under en begränsad period som är avtalad på förhand.

Den handledning som kallas kollegialt stöd har likheter med konsultation men här sker handledningen internt. Den som får handledning söker stöd i sitt arbete hos en kollega eller överordnad. Man får då ett delat ansvar för beslut och genomförande eftersom råden förväntas efterföljas.

3.6 Traditioner inom handledning

Det finns olika syn på handledningens syfte samt hur handledningen ska praktiseras. Läringsmodellen och reflektionsmodellen är två olika traditioner inom handledning som lyfts fram i litteraturen.

Inom *lärlingsmodellen* finner man begreppet ”mästarlära” och handledningen följer ofta mönstret demonstration, tillämpning och korrigerig.²⁶ Elevens roll är att lära av ”mästar” och utföra sitt arbete så likt ”mästars” som möjligt.²⁷ Handledarens roll är främst att vara en tydlig förebild och praktiskt visa olika yrkeshandlingar som sen eleven skall lära sig att behärska. Det finns en fara med denna sortens syn på handledning eftersom det finns en risk att det yrkespraktiska lärandet reduceras till lärande på *handlingsnivå*. Denna typ av lärande leder mer till en reproducering av kunskap som inte i lika hög grad leder vidare till vidareutveckling av kunskapen.²⁸

Reflektionsmodellen är en annan modell för handledning. Den syftar till att vidareutveckla den kunskapsmässiga basen genom en växling av handling och reflektion över denna handling. Istället för att *förmedla hur* en riktig yrkesutövning ser ut eller att *ge* den nödvändiga kunskap som krävs för att utöva ett yrke ger handledaren eleven möjlighet att själv reflektera över sitt handlingssätt och därmed bli medveten om grunderna i yrket. Målet med reflektionsmodellen är att eleven skall komma till insikt i sitt lärande.²⁹

3.7 Reflekterande handledning och reflekterande lärande

I reflekterande handledning skall handledaren försöka förstå och respektera elevens uppfattningar och hjälpa eleven att utvecklas utifrån sina utgångspunkter. En viktig men många gånger svår del för handledaren är att avstå från att föra fram sina åsikter eller att låta bli att påverka eleven att se handledarens åsikter som de rätta.³⁰

I reflektionsmodellen blir dialogen ett viktigt verktyg. Istället för att demonstrera och informera så hjälper handledaren, genom frågor och genom att problematisera, eleven att till resonera sig fram till en lösning. Elevens lärande sker då till stor del ”...genom studentens egen konstruktion av kunskap genom utvidgning och rekonstruktion av tidigare kunskap och erfarenhet.”³¹ Vikten poängteras av att diskutera, bekräfta eller ifrågasätta elevens tidigare

26 Lauvås och Handal 2001, s. 69

27 Lauvås och Handal 2001, s. 71

28 Handledning i pedagogiskt arbete, Kroksmark, Tomas, Åberg, Karin (red), 2007, Studentlitteratur, s. 22-23

29 Lauvås och Handal 2001, s. 87

30 Lauvås och Handal 2001, s. 73-74

31 Kroksmark, Åberg 2007, s. 26

kunskap/erfarenhet med dess eventuella bristfällighet eller feltolkningar. Annars riskerar man att ofullständig eller felaktig kunskap förblir opåverkad av nya erfarenheter och lika felaktig dyka upp vid ett senare tillfälle just för att den inte bearbetats eller ifrågasatts tidigare.³²

Genom att bygga på elevens yrkeskunskap med reflektion bidrar man till att medvetengöra eleven och öka förståelsen för meningen med de handlingar som utförs samt att själv skapa mening i dem genom interaktion och kommunikation. Skall handledaren ha funktionen att handleda till reflektion krävs dock att handledaren själv har en god analytisk och teoretiskt fackmässig kompetens.³³

Redan Dewey på sin tid resonerade kring tänkandets plats i erfarenheten. Han menade att enbart aktivitet kan inte bilda erfarenhet. Det behövs även konsekvenser av aktiviteten och reflektion kring konsekvenserna för att handlingen ska få en betydelse.³⁴ Genom att stimulera tanke och reflektion får vi en insikt i relationen mellan vad vi tänker göra och dess följder och konsekvenser. Dewey förespråkade ”trial and error” metoden vilken går ut på att man testat något, utvärderar, om man inte blir nöjd försöker man på ett nytt sätt, utvärderar detta o.s.v. till man träffar rätt och blir nöjd med det.³⁵ Genom reflektion kring handlingen och dess konsekvenser når man en betydelsefull progression i lärandet som bygger på reflektion, erfarenhet och förståelse.

I inledningen till studien om yrkesbaserat lärande skriver professor Robert Höghiell om begreppen yrkeskultur, yrkespraxis, yrkeskunskap och yrkeskompetens. Det som är intressant för vår studie är just resonemanget kring yrkeskunskap och yrkeskompetens. Höghiell framhåller att yrkeskunskapen består i att man vet vad man gör och att man gör det efter reflektion och övning.³⁶ Han menar att

”En allt viktigare uppgift vid organisering av utbildningar som leder till ett yrke är att träna de studerande att inta ett förhållningssätt som leder till handlingar med avsikt efter reflektion och övning.”³⁷

Genom att veta varför, kunna sätta in kunskap i sammanhang samt att kunna kommunicera detta meningsfullt med andra når man en förståelsekunskap som annars är svår att nå. Begreppet yrkeskompetens är en högre nivå av kunnandet. Höghiell menar att kunskap kan finnas utan kompetens men att kompetens bara kan finnas om det först finns kunskap. Begreppet kompetens kan ha olika innebörd men en tolkning är att yrkeskompetens inte bara uppnås genom att ”veta-hur” utan också genom förmågan att reflektera över sitt kunnande. Därmed kommer möjligheten att utveckla sitt kunnande och anpassa det efter den föränderliga verklighet som är i arbetslivet idag.³⁸

32 Kroksmark, Åberg 2007, s. 26

33 Kroksmark, Åberg 2007, s. 22-23

34 Demokrati och utbildning, Dewey, John, 1997, Bokförlaget Daidalos AB, s. 183

35 Dewey, 1997, s. 189

36 Yrkesbaserat lärande, Erfarenheter från PEOPLE delprojekt i Söderhamn 2002 till 2005. CFL/Centre for Flexible Learning Municipality of Söderhamn, 2005, s. 10-11

37 Yrkesbaserat lärande, PEOPLE delprojekt, s. 10-11

38 Yrkesbaserat lärande, PEOPLE delprojekt, s. 12

3.8 Tidigare studier av måluppfyllelse på APU

Skolverkets gjorde 1997 en undersökning kring samverkan skola - arbetsliv där det övergripande syftet var att visa i vilken utsträckning gymnasieskolorna kunnat uppfylla de nationella målen för den arbetsplatsförlagda utbildningen. Undersökningen visade för det första att långt ifrån alla elever i åk 3 fick den omfattningen av APU som gymnasieförordningen föreskriver. Det var endast 63 % av eleverna i de skolor som ingick i undersökningen som fick sammanlagt minst 15 veckors APU. Problemet verkade inte vara att det var en brist på intresserade arbetsplatser utan att de programansvariga bedömde att det fanns för få utbildade handledare samt att arbetsplatserna hade en för smal produktion för att passa elevernas utbildningsbehov.³⁹ Rapporten visade också att utbildade handledare blev allt viktigare eftersom nästan hälften av handledarna upplevde att de hade för dålig kännedom om skolans mål. Många handledare var kritiska till bristen på uppföljning från skolan. De upplevde att skolan inte tillräckligt stämde av hur perioden fungerat på APU-platsen. Det framkom att elevernas tid på arbetsplatsen mest fördelades mellan nyinläring och färdighetsträning. Både skolans och arbetslivets representanter tyckte ändå att eleven via APUn hade god möjlighet att tillgodogöra sig många av de kunskaper och värderingar som tas upp i LPF 94 under "Mål och riktlinjer".⁴⁰

En av frågorna i undersökningen handlade om vad det är som i första hand krävs för att utbildningen under APU-perioderna effektivt skall bidra till att nå programmets utbildningsmål. De synpunkter som kom fram var

- att det finns ekonomiska resurser och tid till förfogande för samverkan mellan yrkeslärarna och handledarna.
- att handledarna ska ha en handledarutbildning
- att både elever och handledare är väl informerade om syfte och mål med APUn.

Det framkom att man från både skola och arbetsliv tyckte att dessa delar var bristfälliga idag.

De delar inom LPF 94 som berörs i redovisningen är att APUn bidrar till att⁴¹

- den sociala kompetensen ökar
- eleven växer som människa
- ge insikt om hur viktiga olika delar i utbildningen är – ökad motivation även för utbildningen på skolan
- lära eleven ta ansvar
- ge en verklighetsbild av arbetslivet

Man drog också en slutsats att den låga måluppfyllelsen för vissa även kunde bero på brist på stöd från branschen samt en allmän uppfattning att utbildningen sköttes bäst på skolan.

39 Samverkan Skola-arbetsliv, Rapport nr 153, Arbetsplatsförlagd utbildning i gymnasieskolan, Skolverket, 1998, s. 1

40 Samverkan Skola-arbetsliv, Rapport nr 153, s. 2-3

41 Samverkan Skola-arbetsliv, Rapport nr 153, s. 27-28

4. Metod

4.1 Ämnesval

Vi har valt att göra vår undersökning utifrån att vi båda arbetar med utbildningar där det ingår en stor del APU och vi har också båda erfarenhet av att följa upp elevers APU ute på arbetsplatserna. I vår kontakt med handledare har vi sett att kompetensen i att handleda har skiljt sig åt och vi har upplevt att stöd från skolan är nödvändigt för att nå en jämn kvalitet i handledningen. I och med att det i lärlingsutbildningen ingår minst 50% APU känns det relevant att på allvar lyfta in mål som inte alltid syns i kursmålen. Orsaken att vi från läroplanen valde strävansmålen som rör initiativförmåga, flexibilitet, reflektionsförmåga, samarbetsförmåga och förmåga att kunna arbeta självständigt, är för att de rör egenskaper som arbetslivet efterfrågar och sätter ett stort värde på. Därför anser vi att det är intressant och viktigt att skolan har ett tydligt fokus på att utbilda handledarna för att hjälpa eleven att nå dessa mål i sin yrkesutbildning.

4.2 Avgränsningar

Vi har gjort vissa avgränsningar för att få en hanterbar undersökning inom vår tidsram.

Geografiskt – Vi har valt att avgränsa oss till lärlingsutbildningarna inom Nösnäs gymnasieskola, Stenungsund och Företagsförlagda gymnasiet (FFG), Tjörn.

Utbildningar – vi avgränsar vår undersökning till alla inriktningar inom gymnasial lärlingsutbildning i årskurs 1. ”Försöksverksamhet gymnasial lärlingsutbildning” startades på nationell nivå först under ht-08 så därför finns inga äldre årskurser under detta namn. FFG Tjörn har sen tidigare arbetat med en lärlingsmodell men för att få så lika förutsättningar som möjligt på de båda skolorna valde vi att avgränsa oss till årskurs 1.

Skolans mål – Vår undersökning kommer att avgränsas till vissa strävansmål som vi finner under LPF 94 ”2.1 Kunskaper”. Vi har valt att utgå från de strävansmål som vi anser berör initiativförmåga, samarbetsförmåga, självständighet, flexibilitet och reflektionsförmåga. Vi preciserar målen i kap 4 Teori under rubriken LPF 94.

4.3 Urval och undersökningsgrupp

Våra frågeställningar berör handledarnas och yrkeslärares egna uppfattningar inom området och vi har därför definierat vår population till handledare och yrkeslärare inom lärlingsutbildningarna i årskurs 1 från FFG Tjörn och Nösnäs gymnasieskola.

Eftersom vår population, utifrån våra avgränsningar, är hanterbar har vi valt att göra en totalundersökning i vår studie. Det är den bästa lösningen om man vill få ett generaliserbart resultat. Med totalundersökning finns inte heller några risker för systematiska fel i urvalet vilket bidrar till att höja resultatvaliditeten.⁴² På FFG Tjörn och Nösnäs gymnasieskola är det idag 7- respektive 2 yrkeslärare som arbetar inom lärlingsutbildningarna samt 19- respektive 10 handledare. Eftersom vi valt att göra en postenkätundersökning har vi räknat med ett visst bortfall, och även av denna anledning ville vi ha en totalundersökning.

⁴² Metodpraktikan, Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, 2007, Norstedts Juridik AB, s. 70

4.4 Kvantitativ enkätundersökning

Vi har valt att utföra en kvantitativ undersökning för att få likvärdiga och jämförbara uppgifter för att lättare kunna analysera likheter och skillnader i handledarnas respektive yrkeslärares uppfattningar.⁴³ Eftersom vi valt att göra en kvantitativ undersökning med ett totalurval av populationen valde vi att använda postenkäter som datainsamlingsmetod.

4.5 Frågor och svarsalternativ

Det är viktigt att frågeformuläret är estetiskt utformat så att det ger ett seriöst, luftigt och enkelt intryck eftersom det kan bidra till att öka svarsfrekvensen.⁴⁴ Svarsalternativen ska också vara uttömmande så att alla kan finna ett svarsalternativ som passar dem att kryssa i. Det är också viktigt att svarsalternativen är ömsesidigt uteslutande så att inte flera svarsalternativ går i varandra. Vid skalfrågor med värdet noll och uppåt är det lämpligt med fem alternativ. När det gäller ordningsföljden på frågorna finns det en tendens vid enkätundersökningar att fler väljer de alternativ som ligger tidigt i ordningen. Vid vet ej-frågor finns en risk att fler väljer detta alternativ för att inte behöva ta ställning i frågan och detta alternativ bör inte erbjudas om frågan är av den karaktären att svarspersonerna borde kunna ge ett svar. Det är också en risk att mittenalternativ i form av ”varken mycket eller lite” används för att inte direkt behöva ta ställning men det har visat sig att den relativa fördelningen inte verkar påverkas av ett sådant svarsalternativ. Öppna frågor ger svarspersonen möjlighet att berätta med egna ord. Det är dock svårare att tolka och klassificera öppna frågor.⁴⁵

För att testa om frågorna uppfattas som man önskar kan man pröva dem på sig själv eller sina medarbetare.⁴⁶

4.6 Datainsamling och genomförande

På våra skolor är det främst yrkeslärares som diskuterar skolans mål med handledarna. För att minska risken för att handledarna samt yrkeslärares skulle ha en alltför stor skillnad i tolkningen av strävansmålen bad vi därför några av yrkeslärares att skriva ner exempel på vad de lade för betydelse i begreppen.⁴⁷ Dessa exempel skickade vi sen med som en bilaga i brevet med enkäten till handledarna.

Innan vi lämnade ut vår enkät prövade vi den på två stycken yrkeslärare. För att höja validiteten i undersökningen kan det vara värdefullt att undersöka om frågorna uppfattas som man önskar.⁴⁸

Inför att enkäten⁴⁹ skulle skickas ut till handledarna tog vi telefonkontakt med respektive handledare. Efter en kort presentation förklarade vi syftet med vår undersökning och frågade

43 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 223

44 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 271

45 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 277-279

46 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 273

47 Se bilaga 1

48 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 273

49 Se bilaga 2

om de kunde tänka sig att svara på vår enkät. Enkäterna skickades sen ut tillsammans med frankerat och adresserat svarskuvert samt ett följebrev och exemplen på strävansmålen innebär. I följebrevet⁵⁰ presenterade vi kort syftet med undersökningen, vilka personer som valts ut att svara på enkäten samt vilka som ansvarade för undersökningen. Vi informerade om att enkätsvaren var anonyma och att vi önskade att de skulle skicka tillbaka enkäten inom 5 dagar. Vi hade också med en uppmaning om att ta kontakt med oss om de hade några frågor i samband med enkäten samt ett hjärtligt tack för deras medverkan.⁵¹ Oftast är svarsfrekvensen sämre vid postenkäter än vid intervjuundersökningar. Svarsfrekvensen vid intervjuundersökningar är i bästa fall ca 75-80% och vid postenkäter i bästa fall ca 60-65 %.⁵² Därför är det viktigt att arbeta med påminnelser.⁵³ Vi planerade att skicka ut en påminnelse två veckor efter enkätutskicket. Eftersom enkäterna skickades ut efter att vi haft telefonkontakt med respektive handledare blev några enkäter utskickade ganska sent. Därmed hann vi inte skicka påminnelse till de handledare som fick enkäten sist.

Av 29 stycken utskickade handledarenkäter fick vi tillbaka 22 stycken varav en var obesvarad. Svarsfrekvensen var drygt 72% (21 st.). Av 9 stycken utdelade yrkeslärenkäter fick vi tillbaka 9 stycken svar och därmed inget bortfall. Den totala svarsfrekvensen var ca 79%.

Enkäten till yrkeslärarna⁵⁴ berörde deras uppfattning om handledarnas kunskap om- och arbete med strävansmålen. De fick en muntlig förklaring till syftet med undersökningen. Även yrkeslärarna fick med exempel på innebörden av strävansmålen inför att de skulle fylla i enkäten. I yrkeslärarna enkät lade vi till svarsalternativet *vet ej*.

4.7 Databearbetning och analys av enkäterna

Vi har valt att arbeta med Excel i vår databearbetning. Vi matade in resultaten från undersökningen, och det framgår i en tabell med *absoluta tal* samt i en tabell för *kolumnprocent*. Med dessa som verktyg blir det mycket enklare att analysera resultaten. I korstabellen *absoluta tal* framgår hur många handledare och yrkeslärare som medverkat samt vad respektive angett för svarsalternativ. Med hjälp av korstabellen *absoluta tal* så genereras en annan korstabell med *kolumnprocent*. I tabellen *kolumnprocent* framgår hur många procent inom respektive grupp som svarat på de olika svarsalternativen. Därmed blir varje kolumns totalsumma 100%. I denna tabell finns också en summakolumn där resultatet från alla respondenternas svar presenteras. Därmed får man en bild av hur många totalt som svarat på respektive svarsalternativ.⁵⁵

Resultaten av ovan nämnda korstabeller utfaller i att vi enkelt kan jämföra svaren mellan handledare och yrkeslärare och få statistiken presenterad. Detta underlättar för att få svar på våra frågeställningar, hur många och hur stor procent som arbetar med strävansmålen samt hur uppfattningarna skiljer sig åt mellan handledare och yrkeslärare. Uppfattningarna mellan yrkeslärarna och handledarna presenteras på ett sätt som gör det enkelt att jämföra sinsemellan.

50 Se bilaga 3

51 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 268

52 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 264

53 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 269

54 Se bilaga 4

55 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 410-411

4.8 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Bristande reliabilitet orsakas i första hand av slump- och slarvfel vid datainsamlingen samt vid den efterföljande databearbetningen. Det kan t.ex. handla om slarviga anteckningar, hörfel eller missförstånd vid intervjuer. Vid databearbetningen kan det röra sig om slarv eller felaktigheter i samband med de statistiska beräkningarna.⁵⁶ För god validitet är det viktigt att undersökningen och resultatet har en hög giltighet. Detta nås bl.a. genom att operationella mätverktyg som frågeställningar och eventuella svarsalternativ är utformade på så vis att de verkligen mäter det man avser att mäta.⁵⁷

Generaliserbarhet innebär att undersökningens resultat går att generalisera till en större population som inte ingår i studien. För att maximera möjligheterna att generalisera resultatet bör fenomenet som undersöks vara återkommande och generellt och de valda analysenheterna ska kunna representera en större population.⁵⁸

56 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 70

57 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 68

58 Esaiasson, Gilljam m.fl. s. 175-176

5. Resultat och analys

5.1 Enkät svar

Enkäten har skickats ut till 29 handledare och 9 yrkeslärare varav vi har fått in enkät svar från 21 handledare och 9 yrkeslärare.

Sammanställningen i kolumnprocent är avrundat till hela tal. Därför kan summan skilja sig något åt jämfört med procenten i cellerna.

Fråga 1, Handledare:

Till vilken grad upplever ni att skolan har informerat er om strävansmålen?

Fråga 1, Yrkeslärare:

Till vilken grad upplever du att handledarna har fått information om strävansmålen?

Tabell 1

Absoluta tal / Kolumnprocent, fråga 1

	Handledare		Yrkeslärare		Summa n	Summa %
	n	%	n	%		
Ingen information	1	5	2	22	3	10,0
Lite information	9	43	1	11	10	33,3
Varken lite eller mycket	5	24	3	33	8	26,7
Mycket information	6	29	2	22	8	26,7
Väldigt mycket information		0		0		0,0
Vet ej			1	11	1	3,3
Summa	21	100	9	100	30	100

Lite mindre än hälften (ca 48%) av handledarna upplever att de fått *lite-* eller *ingen information* alls. Här skiljer sig yrkeslärarnas uppfattning åt. Färre (ca 33%) av yrkeslärarna upplever att handledarna fått *lite-* eller *ingen information*.

Lite mer än hälften (ca 52%) av handledarna upplever att de fått *varken lite eller mycket-* eller *mycket information*. Detta stämmer ganska väl överens med yrkeslärarnas uppfattning (55 %).

De flesta (ca 70%) av alla respondenter (summakolumnen) svarade att deras uppfattning var att skolan gett *varken lite eller mycket-, lite-* eller *ingen information*.

Det är en spridning i uppfattningarna över de flesta alternativen både för yrkeslärare och handledare. Däremot anser vi att det är för stor andel handledare och yrkeslärare som upplever att handledarna fått *varken lite eller mycket-, lite-* eller *ingen information* för att det skall vara tillfredsställande.

Fråga 2, Handledare:

Till vilken grad upplever ni att ni har kunskap om vad strävansmålen innebär?

Fråga 2, Yrkeslärare:

Till vilken grad upplever du att handledarna har kunskap om vad strävansmålen innebär?

Tabell 2

Absoluta tal / Kolumnprocent, fråga 2

	Handledare		Yrkeslärare		Summa n	Summa %
	n	%	n	%		
Ingen kunskap	1	5	1	11	2	6,7
Liten kunskap	6	29	3	33	9	30,0
Varken liten eller hög kunskap	8	38	4	44	12	40,0
Hög kunskap	6	29			6	20,0
Mycket hög kunskap						0,0
Vet ej			1	11	1	3,3
Summa	21	100	9	100	30	100

Här svarade ca en tredjedel (ca 34 %) av handledarna att de hade *liten-* eller *ingen kunskap* och motsvarande andel för yrkeslärarna är 44%.

Enkätsvaren visar att ca en tredjedel (ca 29%) av handledarna upplever att de har *hög kunskap* om strävansmålen. Ingen yrkeslärare svarade på detta alternativ. Ingen av respondenterna svarade *mycket hög kunskap*.

Majoriteten (ca 77 %) av alla respondenter upplever att handledarnas kunskap är *varken liten eller hög, liten* eller *ingen*. Detta anser inte vi är tillfredsställande med tanke på att dessa mål har stor betydelse för elevernas utveckling och framtida anställningsbarhet.

Fråga 3, Handledare:

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt (med dialog och feedback) för att öka elevens initiativförmåga?

Fråga 3, Yrkeslärare:

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt (med dialog och feedback) för att öka elevens initiativförmåga?

*Tabell 3**Absoluta tal / Kolumnprocent, fråga 3*

	Handledare		Yrkeslärare		Summa n	Summa %
	n	%	n	%		
Mindre än någon gång per termin	2	10		0	2	6,7
Någon gång per termin	4	19		0	4	13,3
Flera gånger per termin	3	14	6	67	9	30,0
Flera gånger per månad	3	14	3	33	6	20,0
Flera gånger per vecka	9	43		0	9	30,0
Vet ej				0	0	0,0
Summa	21	100	9	100	30	100

Kommentar: Se ”Sammanställning av frågorna 3-7”, sid. 27

Fråga 4, Handledare:

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt för att öka elevens samarbetsförmåga?

Fråga 4, Yrkeslärare:

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt för att öka elevens samarbetsförmåga?

Tabell 4

Absoluta tal / Kolumnprocent, fråga 4

	Handledare		Yrkeslärare		Summa n	Summa %
	n	%	n	%		
Mindre än någon gång per termin	3	14			3	10,0
Någon gång per termin	3	14			3	10,0
Flera gånger per termin	2	10	4	44	6	20,0
Flera gånger per månad	5	24	3	33	8	26,7
Flera gånger per vecka	8	38	1	11	9	30,0
Vet ej			1	11	1	3,0
Summa	21	100	9	100	30	100

Kommentar: Se ”Sammanställning av frågorna 3-7”, sid. 27

Fråga 5,Handledare:

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att arbeta självständigt?

Fråga 5, Yrkeslärare:

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att arbeta självständigt?

*Tabell 5**Absoluta tal / Kolumnprocent, fråga 5*

	Handledare		Yrkeslärare		Summa n	Summa %
	n	%	n	%		
Mindre än någon gång per termin	3	14		0	3	10,0
Någon gång per termin	3	14		0	3	10,0
Flera gånger per termin	3	14	4	44	7	23,3
Flera gånger per månad	4	19	2	22	6	20,0
Flera gånger per vecka	8	38	3	33	11	36,7
Vet ej				0	0	0,0
Summa	21	100	9	100	30	100

Kommentar: Se ”Sammanställning av frågorna 3-7”, sid. 27

Fråga 6,Handledare:

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att arbeta flexibelt?

Fråga 6, Yrkeslärare:

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att arbeta flexibelt?

Tabell 6

Absoluta tal / Kolumnprocent, fråga 6

	Handledare		Yrkeslärare		Summa n	Summa %
	n	%	n	%		
Mindre än någon gång per termin	2	10		0	2	6,7
Någon gång per termin	3	14	1	11	4	13,3
Flera gånger per termin	3	14	3	33	6	20,0
Flera gånger per månad	7	33		0	7	23,3
Flera gånger per vecka	6	29	2	22	8	26,7
Vet ej			3	33	3	10,0
Summa	21	100	9	100	30	100

Kommentar: Se ”Sammanställning av frågorna 3-7”, sid. 27

Fråga 7,Handledare:

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att reflektera?

Fråga 7, Yrkeslärare:

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att reflektera?

Tabell 7

Absoluta tal / Kolumnprocent, fråga 7

	Handledare		Yrkeslärare		Summa n	Summa %
	n	%	n	%		
Mindre än någon gång per termin	3	14		0	3	10,0
Någon gång per termin	3	14	1	11	4	13,3
Flera gånger per termin	3	14	5	56	8	26,7
Flera gånger per månad	5	24	1	11	6	20,0
Flera gånger per vecka	7	33	1	11	8	26,7
Vet ej			1	11	1	3,3
Summa	21	100	9	100	30	100

Kommentar: Se ”Sammanställning av frågorna 3-7”, sid. 27

Sammanställning av frågorna 3-7:

Hur handledarna och yrkeslärarna upplever att handledarna arbetar aktivt för att öka elevens initiativförmåga, samarbetsförmåga, självständighet, flexibilitet och förmåga att reflektera.

Tabell 8

Absoluta tal / Kolumnprocent, sammanställning fråga 3-7

	Handledare		Yrkeslärare		Summa n	Summa %
	n	%	n	%		
Mindre än någon gång per termin	13	12	0	0	13	8,7
Någon gång per termin	16	15	2	4	18	12,0
Flera gånger per termin	14	13	22	49	36	24,0
Flera gånger per månad	24	23	9	20	33	22,0
Flera gånger per vecka	38	36	7	16	45	30,0
Vet ej			5	11	5	3,3
Summa	105	100	45	100	150	100

59% av handledarna upplever att de arbetar aktivt *flera gånger per månad* eller oftare med strävansmålen. Motsvarande andel hos yrkeslärarna är 36% och det ger skillnaden 23 procentenheter. Vi anser att det är en stor skillnad mellan handledarnas och yrkeslärarnas uppfattningar. Handledarna har här en mer positiv uppfattning i hur frekvent de arbetar aktivt med strävansmålen i sin handledning. Dock upplever drygt en fjärdedel (ca 27%) av handledarna att de bara arbetar *någon gång per termin* eller *mindre*. Motsvarande andel hos yrkeslärarna svarade här 4%. Skillnaden är 23 procentenheter ($27-4 = 23$) och här verkar vissa handledare arbeta mer sällan med strävansmålen än vad yrkeslärarna upplever.

Fråga 8, Handledare:

Till vilken grad upplever ni att ni behöver mer stöd och utbildning från skolan *hur* man kan arbeta med dessa strävansmål i handledningen med eleven?

Fråga 8, Yrkeslärare:

Till vilken grad upplever du att handledarna behöver mer stöd och utbildning från skolan *hur* de kan arbeta med dessa strävansmål i handledningen med eleven?

Tabell 9

Absoluta tal / Kolumnprocent, fråga 8

	Handledare		Yrkeslärare		Summa n	Summa %
	n	%	n	%		
Inget behov	1	5		0	1	3,3
Litet behov	2	10		0	2	6,7
Varken litet eller stort behov	6	29	3	33	9	30,0
Stort behov	9	43	6	67	15	50,0
Mycket stort behov	2	10		0	2	6,7
Vet ej	1	5		0	1	3,3
Summa	21	100	9	100	30	100

De flesta (ca 90%) av handledarna upplever att de har ett behov av mer stöd och utbildning. Utav dem har drygt hälften (ca 53%) till och med svarat *stort-* eller *mycket stort behov*.

Alla (100%) av yrkeslärarna upplever att handledarna är i behov av mer stöd och utbildning. Utav dem har ca 67% svarat *stort behov*.

De flesta (ca 93%) respondenterna upplever att handledarna har någon form av behov av mer stöd och utbildning.

6. Diskussion

6.1 Allmänt

Ser man på yrkesutbildningarnas utveckling de senaste åren så har trenden gått mot att öka samarbetet med arbetslivet. Från 2-åriga yrkesutbildningar där det ingick viss praktik ändrades i slutet av 80-talet namnet till APU för att trycka på att det var utbildning det rörde sig om. APUn skulle dessutom kopplas till mål i kursplanerna. I och med gymnasiereformen 1994 blev APUn obligatorisk i alla yrkesförberedande program och längden på APUn ökade till minst 15 veckor. År 2000 infördes LIA som valbar kurs vilken krävde 30 veckors APU och 2007 startade försöksverksamheten gymnasial lärlingsutbildning där hälften av utbildningen ska genomföras i arbetslivet. I och med denna förändring kom också högre krav på förändrade samverkansformer mellan skolan och arbetslivet.

Skolverkets undersökning från 1997 berör hur APUn fungerade i samband med de nationella programmen (med minst 15 veckors APU). I undersökningen framkom att elevernas tid mest fördelades mellan nyinläring och färdighetsträning. Inte minst inom lärlingsutbildningen med så stor omfattning av APU anser vi att det är viktigt att lyfta lärandet till en högre nivå än färdighetsträning. Här tycker vi att den reflekterande handledningen är viktig för elevens utveckling. Rapporten visade också att handledarna hade dålig kännedom om skolans mål. Det framkom också att samarbetet mellan skola och arbetsliv, samt utbildning av handledare är av stor vikt för att nå de nationella målen.

Skolverkets undersökning belyste även att APUn mycket väl kunde bidra till att utveckla strävansmålen i LPF94. Detta tycker vi stärker vår uppfattning om att skolan och arbetsplatserna behöver integrera strävansmålen i ännu större omfattning i elevens APU än vad som sker idag. Inom lärlingsutbildningen känns detta speciellt viktigt.

6.2 Metoddiskussion

Det finns för- och nackdelar med alla datainsamlingsmetoder och eventuellt kunde telefonintervjuer ha varit ett lämpligt alternativ eftersom man då har möjlighet att förklara och förtydliga frågeställningarna. Vi trodde dock att det fanns en risk att frågeställningarna kunde uppfattas som en samvetsfråga, alltså att det var något som handledarna kunde uppleva att de borde ha kunskap om och arbeta med. Därför ville vi att svarspersonerna skulle kunna svara anonymt och därmed förhoppningsvis ge så sanningsenliga svar som möjligt. I vårt fall bedömde vi därför att det lämpade sig bäst med postenkäter. Den totala svarsfrekvensen var ca 79% vilket vi anser är ett bra resultat för en postenkätundersökning eftersom den är jämförbar med svarsfrekvensen (i de bästa fall) vid intervjuer. Vi tror att vår personliga kontakt innan enkätutskicket kan ha haft en positiv effekt.

Innan vi lämnade ut vår enkät till alla handledare prövade vi den på två stycken yrkeslärare. Detta för att se om frågeställningarna var tydliga samt att de uppfattades som vi önskade. Vi fick enbart positiv respons och gjorde därför inga ändringar i enkäten.

Enkäten har främst innehållit slutna svarsalternativ för att vi lättare skulle kunna klassificera och tolka resultatet. Vi tror också att svarsfrekvensen ökar med färdiga svarsalternativ då det blir lättare och snabbare för respondenterna att svara. Särskilt när det gäller handledarna såg vi annars en risk i att de på grund av tidsbrist skulle prioritera bort att svara på enkäten.

Vi är medvetna om att de begrepp (strävansmål) som vi valt att undersöka kan uppfattas komplicerade och ge utrymme för tolkningar. Därför skickade vi med yrkeslärares exempel på strävansmålets innebörd. Vi har också i slutet av enkäten gett utrymme för egna kommentarer för att handledarna ska känna att de kan komplettera sina svar i enkäten.⁵⁹ Vi har varken skriftligt eller muntligt fått några önskemål om ytterligare förtydligande av målen eller kommentarer om att frågorna varit svåra att förstå.

För att höja validiteten i undersökningen var vi noga med att frågorna var tydligt kopplade till våra frågeställningar. Vi försökte också att vara så tydliga och neutrala som möjligt i utformningen av frågorna. Vi utformade enkäten så att den skulle vara estetisk tilltalande och ge ett seriöst intryck med frågor och svarsalternativ. Vi ville även att den skulle upplevas lätt att besvara. Vi lade även stor vikt i att få en systematisk ordning på frågorna med mer övergripande frågor i början.

Handledarna uppmanades att svara inom 5 dagar eftersom vi tyckte att det kunde vara en rimlig tid för att hinna fylla i enkäten, samt tillräckligt kort tid för att inte hinna att "glömma" bort den.

I yrkeslärares enkät skulle de ange hur de upplevde handledarnas kunskap m.m. och risken fanns att de inte visste hur det låg till. För att inte tvinga in dem i ett svarsalternativ som de kanske inte har en möjlighet att ha en uppfattning om, tyckte vi att det var motiverat med svarsalternativet *vet ej*. Det finns en risk att *vet ej* alternativet används för att inte behöva ta ställning. Eftersom det dessutom vid enkätundersökningar finns en tendens att fler väljer de alternativ som ligger tidigt i ordningen lade vi svarsalternativet *vet ej* längst till höger.

Orsaken till att vi valt bort personliga intervjuer som datainsamlingsmetod för handledarna är dels att det kan vara svårt för dem att avsätta den tiden, dels att vi bedömt det svårt att hinna intervjua så många som vi ansåg skulle behövas. Genom totalurvalet och enkätundersökning anser vi ändå att vi ska kunna få ett tillfredsställande resultat.

För att försöka hålla en god reliabilitet i vår databearbetning har vi lagt mycket tid på att kontrollera att inmatade siffror stämte väl överens med enkätsvaren. Vi har även varit noggranna med att kontrollera att formlerna vid beräkningarna varit korrekta. För att upprätthålla en god validitet i undersökningen har frågeställningarna genomgående legat som en "röd tråd" i vårt arbete, t.ex. vid utformningen av enkätfrågorna samt vid val av teoretisk koppling. Vi har tagit hjälp av utomstående personer att läsa igenom vårt arbete och komma med konstruktiv kritik.

Vi har genomgående försökt att hålla ett etiskt tänkande i hela vårt arbete. Enkäterna har kunnat besvaras anonymt. Vi har ett register över vilka personer som medverkat men det framgår inte för någon utomstående. Trots att enkäterna kunde besvaras anonymt har vissa respondenter uppgett sitt namn eller skrivit något i kommentaren som går att koppla till respondenten. Allt som kan kopplas till någon specifik person har vi valt att utesluta i vår redovisning.

Vi tror att våra analysenheter kan vara representativa för en större population (inom lärlingsutbildning) eftersom de representerar många olika branscher. Vi tror också att våra

59 Se bilaga 5

frågeställningar kan gälla generellt för alla lärlingsutbildningar. Därför tror vi att vårt resultat kan anses vara generaliserbart.

6.3 Resultatdiskussion

Skiljer sig uppfattningarna åt mellan yrkeslärare och handledare när det gäller handledarnas kunskap om strävansmålen? Fråga 1 i enkäten som berörde till vilken grad skolan informerat handledarna om strävansmålen visade att den största andelen av respondenterna upplevde att skolan inte gett så mycket information. Dock var det så stor andel som ca 27% som upplevde att skolan gett *mycket information*. Den största andelen av respondenterna upplevde inte heller att handledarna hade så stor kunskap om vad strävansmålen innebär och här stämmer svaren ganska väl överens. På svarsalternativet att handledarna har *hög kunskap* svarade 29% av handledarna och motsvarande 0% av yrkeslärarna och detta tycker vi visar en anmärkningsvärd skillnad i uppfattningarna.

Upplever handledarna att de saknar stöd och utbildning kring hur de kan arbeta med dessa strävansmål i handledningen av eleverna? Svaret på denna fråga speglas väl i resultatet. På fråga 8 ”*Till vilken grad upplever ni att ni behöver mer stöd och utbildning från skolan...*” svarar drygt 90% att de har någon form av behov av mer stöd och utbildning. Ca 53% svarade till och med *stort* eller *mycket stort behov*. Det här visar tydligt att handledarna har ett behov av mer stöd och utbildning i hur de kan arbeta med strävansmålen i handledningen.

I vilken omfattning upplever handledarna att de arbetar aktivt med strävansmålen i sin handledning av eleverna? Skiljer sig uppfattningarna åt mellan yrkeslärarna och handledarna när det gäller hurvida handledarna arbetar aktivt med strävansmålen i sin handledning? Majoriteten (ca 59%) av handledarna upplever att de arbetar aktivt *flera gånger per månad* eller oftare. Motsvarande andel hos yrkeslärarna är 36% och det ger skillnaden 23 (59-36=23) procentenheter. Vi anser att det är en stor skillnad mellan handledarnas och yrkeslärarnas uppfattningar. Handledarna har här en mer positiv uppfattning i hur frekvent de arbetar aktivt med strävansmålen i sin handledning. Dock upplever drygt en fjärdedel (ca 27%) av handledarna att de bara arbetar *någon gång per termin* eller *mindre*. Motsvarande andel hos yrkeslärarna svarade här 4%. Skillnaden är 23 procentenheter och här verkar vissa handledare arbeta mer sällan med strävansmålen än vad yrkeslärarna upplever.

Man kan värdera svaren lite olika kring hur ofta handledarna arbetar aktivt med de olika strävansmålen. Vissa kommentarer i samband med enkäten visar på att man är väldigt nöjd med elevens prestationer. Har man en elev som är väldigt duktig på att samarbeta, arbeta självständigt, ta initiativ och kunna arbeta flexibelt så upplevs kanske inte samma behov av att arbeta ofta med dessa strävansmål. Här måste yrkesläraren och handledaren tillsammans bedöma behovet. Vi kan dock inte dra någon slutsats om det är orsaken till att handledarna svarat som de gjort. En annan orsak skulle kunna vara att kunskapen hos handledarna skiljer sig åt och att de därför arbetar olika frekvent med strävansmålen i handledningen.

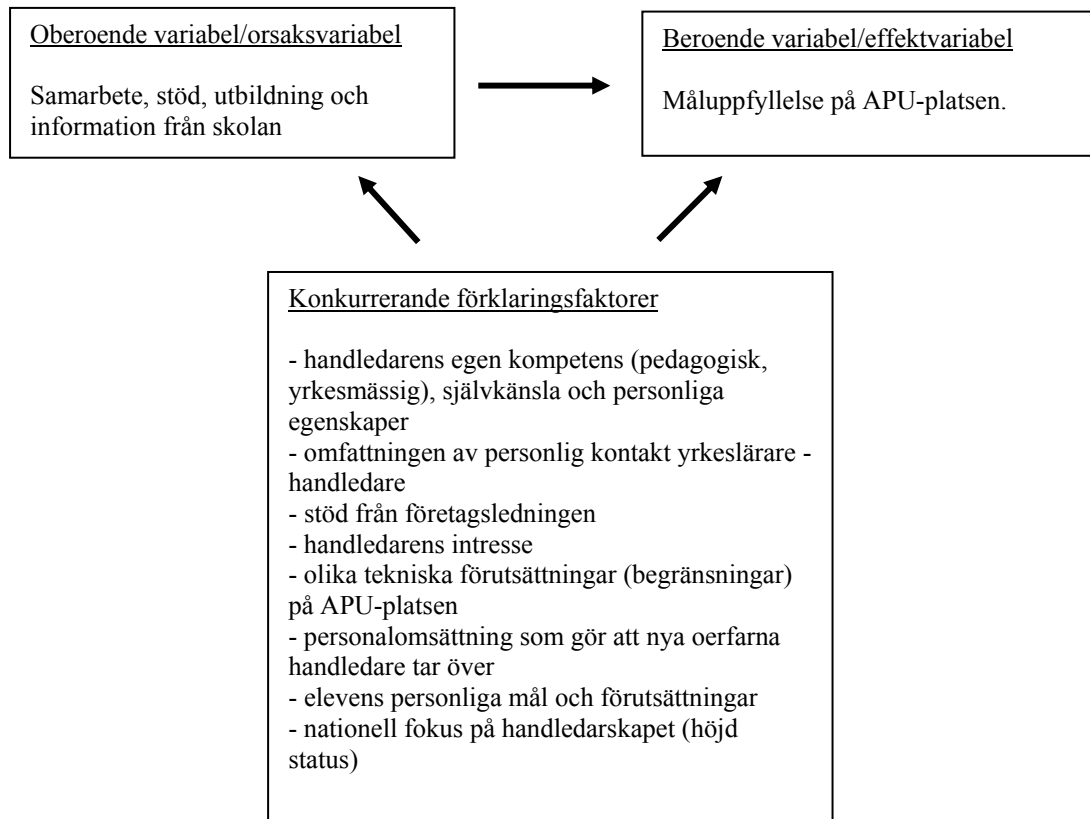
Orsaken till att uppfattningarna skiljer sig så mycket åt mellan handledare och yrkeslärare kan vara att yrkeslärarna inte själva känner till hur ofta handledarna arbetar aktivt med målen. Det kanske inte läggs tillräcklig vikt vid dessa delar under skolans uppföljning av APUn. Det är möjligt att det varierar från yrkeslärare till yrkeslärare men det sammantagna resultatet anser vi visar att skolan behöver arbeta mer med denna kommunikation för att nå en jämn och hög kvalitet.

Utvecklingen av elevens förmåga att reflektera bör vara en kontinuerlig process och bör därför ske mer frekvent. Att arbeta med reflektion i handledningen är, som forskning visar, en metod för att fördjupa lärandet och utveckla kunskapen. Som bl.a. R. Höghelm skriver att genom reflektion når man en förståelsekunskap som annars är svår att uppnå. Genom att ha förmåga att reflektera kan man utveckla sin kunskap och har därmed lättare att anpassa sig efter den föränderliga verklighet som krävs i arbetslivet i dag. I vår undersökning framkom att drygt en fjärdedel av handledarna (ca 28%) upplevde att de arbetade *någon gång per termin* eller mindre för att öka elevens reflektionsförmåga. 57% av handledarna uppgav att de arbetade *flera gånger per månad* eller oftare. Resultatet är högre än vad vi förväntade oss men vi anser ändå inte att det är tillfredsställande. Önskvärt vore att alla arbetade *flera gånger per månad* eller allra helst *flera gånger per vecka* för öka elevens reflektionsförmåga. Vi tycker det är viktigt att skolan ger handledarna rätt verktyg för att klara av detta.

Anmärkningsvärt är att den övervägande delen av handledarna svarade att de arbetade relativt ofta med strävansmålen i handledningen, samtidigt som de flesta ansåg att de hade ett *stort* eller *mycket stort behov* av mer stöd och utbildning. Hur kan vi då tolka detta? Frågorna kan vara känsliga och då finns risken för att man svarar mer positivt än vad verkligheten är. Eller också så arbetar de ofta med det i handledningen men tycker ändå att de skulle behöva mer stöd kring hur de kan bli bättre. Oavsett anledning så visar resultatet att handledarna önskar mer stöd och utbildning från skolan gällande hur de kan arbeta med strävansmålen i handledningen med eleven.

6.3.1 Orsaksförhållandet mellan olika variabler

Vår undersökning har fokuserat på att samarbetet och informationen från skolan påverkar måluppfyllelsen i elevens APU. Vi ser dock att det även kan finnas andra konkurrerande förklaringsfaktorer som kan påverka både den oberoende och beroende variabeln, se Figur 3.



Figur 3. Variabelhypotes över orsaksförhållandet mellan olika variabler.

Det behöver inte enbart vara stödet från skolan som har en inverkan på måluppfyllelsen. T.ex. kan elevens egna personliga mål och förutsättningar ha en inverkan. Vid personalomsättning kan det bli så att handledaren byts ut och ersätts av en ny oerfaren handledare. Detta kan också påverka måluppfyllelsen. De olika konkurrerande förklaringsfaktorerna kan var för sig eller tillsammans påverka stödet från skolan och/eller måluppfyllelsen på APU-platsen.

Inom lärlingsutbildningen, med ett större fokus på måluppfyllelse på APU-platserna, kan kanske skolan bli mer observant på dessa faktorer och anpassa utbildningsinsatser och arbetsmetoder därefter.

6.4 Fördjupat samarbete mellan skola och arbetsliv

Inom lärlingsutbildningen tar handledaren till stor del över yrkeslärarens roll. Eleven blir då, som Handal och Lauvås skrev, utlämnad till handledarens egen professionalitet såsom yrkeskompetens och kompetens inom handledning. Eftersom skolan ansvarar för elevens utbildning och att eleven når uppsatta mål måste därför skolan försäkra sig om att handledaren

har den kompetens som är önskvärd gällande skolans mål och i att handleda en elev. I de flesta fall har handledaren tagit uppdraget som handledare parallellt med sitt ordinarie arbete och har inte speciell tid eller ersättning avsatt för just handledningen. Därför kan det vara svårt att kräva att handledaren skall gå en längre handledarutbildning. Skolan behöver kanske därför komplettera handledarutbildningen med kontinuerligt stöd till handledaren när det rör planering och uppföljning av elevens utbildning, men även i själva handledarrollen. Samtidigt som handledaren behöver högre kunskap om skolans mål måste skolan också öka sin kunskap och förståelse för arbetsplatsens förutsättningar. För att uppnå kvaliteten i elevens utbildning krävs därför, som IWOLTES modell illustrerar, att gränserna överskrids mellan skola och arbetsliv.

6.5 Konsekvenser för läraryrket

I och med gymnasial lärlingsutbildning kommer den traditionella yrkeslärarrollen att förändras. Skolan ska lämna över många utbildningsmoment till arbetsplatsen och behöver därför, för att upprätta kvalitén, vara mycket mer närvarande på arbetsplatsen. Yrkesläraren får en "kollegial" roll till handledaren då båda samarbetar kring elevens utbildning. Samtidigt måste yrkesläraren bli ett stöd till handledaren och på sätt och vis handleda handledaren. Yrkesläraren behöver också vara observant på vad respektive handledare behöver för stöd för att ge eleven en bra handledning.

Genom att ägna mer tid ute på arbetsplatsen så får yrkesläraren automatiskt en egen fortbildning genom uppdaterade yrkeskunskaper. En risk med att lyfta ut många praktiska moment från skolan kan dock vara att yrkesläraren eget handlag "utarmas".

Inom lärlingsutbildningen behöver yrkesläraren klara av att hålla många bollar i luften. Det blir ett "plockepinn" med kursmoment eftersom olika elever får olika moment på sina arbetsplatser. Det är viktigt att yrkesläraren kan definiera och sammanställa vad varje elev behöver genomföra på arbetsplatsen respektive i skolan. Yrkesläraren måste också vara observant på om eleven behöver byta arbetsplats för att tillgodogöra sig andra moment och mål. På så vis blir yrkesläraren en koordinator för delar av elevens utbildning.

I vårt fall hade det varit intressant att utföra samma undersökning om ett par år för att se om det ökade samarbetet mellan skola och arbetsliv har gett någon effekt på handledarnas kunskap och arbete med strävansmålen.

Referenser

Projekt, forskningsrapporter och rapporter

Arbetsplats för lärande, Om samverkan mellan gymnasieskola och arbetsliv (2004)
Stockholm, Myndigheten för skolutveckling

Redovisning av förslag till gymnasial lärlingsutbildning inför gymnasieskolan 2007, Dnr 61-2005:00191 (2006) Stockholm, Skolverket. Enheten för yrkeskompetenser och utbildningar i utlandet, Björn Schéele (www.skolverket.se/publikationer) (081214)

Samverkan Skola – arbetsliv, Rapport nr 153, Arbetsplatsförlagd utbildning i gymnasieskolan, (1998) Stockholm, Liber

Yrkesbaserat lärande, Erfarenheter från PEOPLE delprojekt i Söderhamn 2002 till 2005, (2005) Söderhamn, CFL/Centre for Flexible Learning Municipality of Söderhamn

Litteratur

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena (2007)
Metodpraktikan, Stockholm, Norstedts Juridik AB

Dewey, John (1997) *Demokrati och utbildning*, Göteborg, Daidalos AB

Kroksmark, Tomas, Åberg, Karin (red) (2007) *Handledning i pedagogiskt arbete*, Lund, Studentlitteratur

Lauvås, Per, Handal, Gunnar (1993) *Handledning och praktisk yrkesteor*, Lund, Studentlitteratur

Lauvås, Per, Handal, Gunnar (2001) *Handledning och praktisk yrkesteor*, Lund, Studentlitteratur

Övriga källor

Förordning (2007:1349) om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning

Gymnasieförordningen, www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1992:394
(081214)

GR utbildning, inriktningar inom lärlingsutbildningen
www.grutbildning.to/grutbildning/gymnasieskolan/larlingsutbildning.4.617428bd117abc0da4880002127.html (081214)

Newsletter 2-08 IWOLTE, www.iwolte.se/Folder_IWOLTE.pdf (081214)

Regeringen, www.regeringen.se, pressmeddelande ”Regeringsbeslut idag om lärlingsutbildningar”, 13 december 2007, Utbildningsdepartementet (081116)

Skolverket, LPF 94, www.skolverket.se

Skolverket, Förordningar, www.skolverket.se/sb/d/468 (081214)

Skolverket, LIA, www.skolverket.se/sb/d/2310/a/12892 (081214)

Skolverket, Kurser inom lärlingsutb. för högskolebehörighet, www.skolverket.se/sb/d/1987 (081214)

Skolverket, Beviljade lärlingsplatser, www.skolverket.se/sb/d/1987/a/14047 (081214)

Bilagor

Bilaga 1. Beskrivning strävansmål

Beskrivning av strävansmål

Till din hjälp när du fyller i enkäten har du här exempel på vad de olika strävansmålen kan innebära.

1) Exempel på initiativförmåga:

Eleven...

- visar sig intresserad av att delta i verksamheten och gör gärna uppgifter på egen hand
- har insikt om *vad* man som elev kan göra
- vågar göra sådant som han/hon "tror" och vet ska göras
- vågar fråga om sådant som han/hon "tror" ska göras
- föreslår något utifrån en egen idé
- kan läsa av företagskulturen, t.ex "här hälsar vi alltid när en kund kommer in", "vi svarar snabbt i telefonen", "vi håller rent och snyggt" osv.
- ser möjlighet att använda sin arbetstid och kunskap på ett effektivt sätt

2) Exempel på samarbetsförmåga:

Eleven...

- är engagerad och deltar i arbetslagets planeringar och diskussioner
- ger av sig själv och tar själv på sig arbetsuppgifter
- blir som en i arbetslaget
- visar empati
- ger ett hjälpande handtag
- förstår arbetsplatsens behov och arbetar mot ett gemensamt mål
- visar respekt till andra i arbetslaget
- förstår sin egen roll i utbildningen och är delaktig

3) Exempel på självständighet:

Eleven...

- vågar arbeta på egen hand men vet också när han/hon behöver hjälp
- startar och slutför arbetsuppgifter självständigt utifrån gemensam planering eller utifrån eget initiativ
- tar själv initiativ till att utföra arbetsuppgifter
- utför förelagda arbetsuppgifter på ett professionellt sätt

4) Exempel på flexibilitet:

Eleven...

- är beredd på att delta i uppgifter som inte är planerade
- gör prioriteringar bland arbetsuppgifterna
- utför eller förhåller sig till saker på ett nytt eller annorlunda sätt
- förstår meningen med att man många gånger måste anpassa sig till varje arbetsuppgift och arbeta därefter (gäller både arbetsätt och tid)
- visar förståelse för att alla APU-dagar inte behöver se likadana ut

5) Exempel på reflektion:

Eleven...

- funderar och diskuterar kring *varför* man gör på ett visst sätt och även funderar på *hur* det blir om man gör så eller så. Kan föreslå alternativa lösningar
- förstår och utvärderar situationer på arbetsplatsen
- tar lärdom av misstag och visar förståelse för orsak och verkan
- visar förståelse för att reflektionen leder till ny kunskap och även utveckling av t.ex. arbetsprocesser
- har insikt, kan förstå och fundera över sitt eget lärande

Bilaga 2. Enkät till handledare

- 1) Denna enkät skickas ut till alla handledare till elever i årskurs 1. Är du eller har du tidigare varit handledare för andra elever från Företagsförlagda Gymnasiet?

Ja Nej

- 2) Till vilken grad upplever ni att skolan har informerat er om strävansmålen?

Ingen information	Lite information	Varken lite eller mycket information	Mycket information	Väldigt mycket information
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 3) Till vilken grad upplever ni att ni har kunskap om vad strävansmålen innebär?

Ingen kunskap	Liten kunskap	Varken liten eller hög kunskap	Hög kunskap	Mycket hög kunskap
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4) INITIATIVFÖRMÅGA

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt (med dialog och feedback) för att öka elevens initiativförmåga?

Mindre än någon gång per termin	Någon gång per termin	Flera gånger per termin	Flera gånger per månad	Flera gånger per vecka
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5) SAMARBETSFÖRMÅGA

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt för att öka elevens samarbetsförmåga?

Mindre än någon gång per termin	Någon gång per termin	Flera gånger per termin	Flera gånger per månad	Flera gånger per vecka
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6) SJÄLVSTÄNDIGHET

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att arbeta självständigt?

Mindre än
någon gång
per termin

Någon gång
per termin

Flera gånger
per termin

Flera gånger
per månad

Flera gånger
per vecka

7) FLEXIBILITET

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att arbeta flexibelt?

Mindre än
någon gång
per termin

Någon gång
per termin

Flera gånger
per termin

Flera gånger
per månad

Flera gånger
per vecka

8) REFLEKTION

I handledningen med eleven, hur upplever ni att ni arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att reflektera?

Mindre än
någon gång
per termin

Någon gång
per termin

Flera gånger
per termin

Flera gånger
per månad

Flera gånger
per vecka

9) Till vilken grad upplever ni att ni behöver mer stöd och utbildning från skolan *hur* man kan arbeta med dessa strävansmål i handledningen av eleven?

Inget
behov

Litet
behov

Varken litet eller
stort behov

Stort
behov

Mycket stort
behov

Vet ej



Bilaga 3. Följebrev

Hej!

Här kommer enkäten som jag ringde om för ett par dagar sen. Den är en viktig del av den c-uppsats inom lärarutbildningen som jag och min medförfattare arbetar med nu i höst.

Enkätsvaren är anonyma. Syftet med undersökningen är att se hur väl förankrat vissa av skolans strävansmål är hos handledarna inom lärlingsutbildningarna på Stenungsunds och Tjörns gymnasieskolor. Dina svar kan därför vara till stor hjälp i skolans fortsatta kvalitetsarbete!

De strävansmål som vi berör i enkäten handlar om att öka elevens initiativförmåga, samarbetsförmåga, reflektionsförmåga samt förmåga att arbeta självständigt och flexibelt. **Beskrivning av strävansmålen finns på separat papper.** Möjlighet till egna kommentarer finns sist i enkäten.

Har du som får detta följbrev även haft elever från andra skolor så ber vi dig att enbart försöka svara utifrån ert samarbete med Företagsförlagda gymnasiet på Tjörn.

Vi har en tidsbegränsning på vår undersökning så vi önskar att du kan fylla i och skicka tillbaka enkäten **inom 5 dagar** från du fått detta brev. Sänd den tillbaka i det redan frankerade och adresserade kuvertet.

Har du några frågor vid ifyllandet av enkäten så är det bara att höra av dig!

Du når mig på 0304 – 60 13 91 eller
malin.haugen@first.tjorn.se

Tack för din medverkan!

Malin Haugen (Företagsförlagda gymnasiet, Tjörn)
Larry Bloom (Nösnäs gymnasieskola, Stenungsund)

Bilaga 4. Enkät till yrkeslärare

Syftet med undersökningen är att se hur väl förankrat vissa av skolans strävansmål är hos handledarna inom lärlingsutbildningarna på Stenungsunds och Tjörns gymnasieskolor. Dina svar kan därför vara till hjälp i skolans fortsatta kvalitetsarbete. Beskrivning av strävansmålen finner du på separat papper.

Frågorna gäller för de handledare som **du har kontakt med inom lärlingsutbildningen åk 1.**

Tack för din medverkan!

1) Till vilken grad upplever du att handledarna har fått information om strävansmålen?

Ingen information	Lite information	Varken lite eller mycket information	Mycket information	Väldigt mycket information	Vet ej
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2) Till vilken grad upplever du att handledarna har kunskap om vad strävansmålen innebär?

Ingen kunskap	Liten kunskap	Varken liten eller hög kunskap	Hög kunskap	Mycket hög kunskap	Vet ej
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3) INITIATIVFÖRMÅGA

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt (med dialog och feedback) för att öka elevens initiativförmåga?

Mindre än någon gång per termin	Någon gång per termin	Flera gånger per termin	Flera gånger per månad	Flera gånger per vecka	Vet ej
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4) SAMARBETSFÖRMÅGA

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt för att öka elevens samarbetsförmåga?

Mindre än någon gång per termin	Någon gång per termin	Flera gånger per termin	Flera gånger per månad	Flera gånger per vecka	Vet ej
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5) SJÄLVSTÄNDIGHET

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att arbeta självständigt?

Mindre än någon gång per termin	Någon gång per termin	Flera gånger per termin	Flera gånger per månad	Flera gånger per vecka	Vet ej
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6) FLEXIBILITET

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att arbeta flexibelt?

Mindre än någon gång per termin	Någon gång per termin	Flera gånger per termin	Flera gånger per månad	Flera gånger per vecka	Vet ej
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) REFLEKTION

I handledningen med eleven, hur upplever du att handledarna arbetar aktivt för att öka elevens förmåga att reflektera?

Mindre än någon gång per termin	Någon gång per termin	Flera gånger per termin	Flera gånger per månad	Flera gånger per vecka	Vet ej
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



8) **Till vilken grad upplever du att handledarna behöver mer stöd och utbildning från skolan *hur* de kan arbeta med dessa strävansmål i handledningen av eleven?**

Inget
behov

Litet
behov

Varken litet eller
stort behov

Stort
behov

Mycket stort
behov

Vet ej

Kommentarer:

Den ifyllda enkäten kan du lägga i Malins postfack.

Tack för din medverkan!

Malin Haugen
Larry Bloom

Göteborgs Universitet, 2008

Bilaga 5. Respondenternas kommentarer i enkäterna

Handledarnas kommentarer:

- Svaren i denna enkät gäller den elev vi har här nu. Tidigare elever har inte alls varit så samarbetsvilliga eller haft någon egen initiativförmåga. Denna eleven är som en av oss anställda. Helt otroligt duktig.
- Eleven i årskurs 1 har endast varit här en dag. Svaren i enkäten grundar sig på eleven i årskurs 3.
- Det fungerar väldigt bra med samarbetet mellan oss och skolan.
- Som handledare kan jag tycka att det är svårt att ägna mig den tid som eleven behöver av mig. Periodvis är trycket väldigt stort i barngruppen och det finns inga luckor för samtal med eleven. Det är naturligtvis mycket lättare att få en elev som är social och som vågar ta för sig lite. Någon typ av handledarutbildning hade varit bra och där skolans strävansmål klargörs. Jag vill även tillägga att vår erfarenhet av våra elever har varit mycket positiv. Eleverna är jättegoda och både vi, barnen och föräldrarna uppskattar dem.
- Upplever att målen är tydliga och det finns inga frågetecken kring uppgifter eller annat. Vi har en mycket duktig elev som är mycket medveten och tar egna initiativ.
- Den elev jag har, har en mycket god samarbetsförmåga och är flexibel i sitt arbetssätt, så jag har inte aktivt försökt stödja samarbetsförmågan eftersom behovet ej funnits. Men vi pratar om förhållningssätt och samarbete vilket krävs i ett arbetslag.
- Med anledning av att vi hela tiden i min elevs process jobbar med dessa strävansmål kan jag inte kryssa i någon annan ruta än *flera gånger per vecka*.
- Gärna studiebesök för oss på skolan någon gång. Hur ser kursplanen ut o.s.v.
- Eftersom vi är i starten av vårt samarbete med skolan är det lite svårt att svara på frågorna. Jämfört med andra gymnasier vi har samarbetat med har vi haft mycket kontakt med UCT. Att jag har svarat flera gånger per vecka på frågorna 4 -8 beror inte på att eleven fungerar dåligt utan att vi tycker det är mycket viktigt med strävansmålen och det är viktigt att börja arbeta med dessa direkt i starten. Men jag vill gärna ha mer stöd och utbildning från skolan så att jag känner mig säkrare i min roll som handledare.
- Tycker att skolan = kommuner bryr sig lite om hur vi företag klarar av att ta hand om elever, har vi en gång tagit emot elever så skall vi fortsätta med det. Vi kanske behöver lite mer hjälp även med att få eventuellt arbetsplatser av t.ex. kommun och skola.

Yrkeslärarnas kommentarer:

- Svaren ovan blir generella. Jag upplever att vi har hela spektrat i vår handledarkår. Behov finns av att få en jämn och hög kvalitet på handledarkompetensen.
- Jag har svarat flera gånger per termin på de flesta frågorna då det är när jag går på uppföljningarna som jag gör det och uppföljningarna blir för det mesta 1 ggn/mån.
- Nya handledare i årskurs 1 har ringa- eller ingen vetskap om målen. Däremot har de handledare vi använder för andra gången en bättre kännedom. Förhoppningsvis kommer resultatet att förbättras i och med att vi använder handledarna för andra gången (efter 4 år). Utbildningen är ju idag på sitt andra år.
- Dock skiljer det sig väldigt mycket mellan olika handledare.