



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR PEDAGOGIK OCH SPECIALPEDAGOGIK

Handledarutbildning

En undersökning om synen på
handledarutbildningen inom handeln

Dan Thun

Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Program och/eller kurs: Tvärvetenskaplig kurs och examensarbete, LAU925
Nivå: Grundnivå
Termin/år: VT/2013
Handledare: Davoud Masoumi
Examinator: Ingemar Gerrbo
Rapport nr: VT13-IPS-15 U/V VAL LAU925

Abstract

Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Program och/eller kurs: Tvärvetenskaplig kurs och examensarbete, LAU925
Nivå: Grundnivå/Avancerad nivå
Termin/år: VT 2013
Handledare: Davoud Masoumi
Examinator: Ingemar Gerrbo
Rapport nr: VT13-IPS-15 U/V VAL LAU925
Nyckelord: Handledning, handledarutbildning, APL, lärlingsutbildning,

Syftet med denna studie är att undersöka vad handledarna inom handeln har för synpunkter på den handledarutbildning som skolorna erbjuder dem. Jag ska även undersöka om behovet av en handledarutbildning finns och hur stort det är samt att ta reda på hur utbildningen kan göras mer attraktiv så att den lockar fler handledare att genomföra den. Som avslutning är tanken att ta reda på hur utbildningen kan utvecklas så att den är anpassade efter branschen och skolans krav så att bästa utbyte mellan dem uppstår.

Metoden som studiens resultat baseras på är individuella intervjuer av tio handledare i olika butiker i Växjö. Intervjun bestod av tio huvudfrågor med tillhörande följdfrågor. Dessa genomfördes på respektive arbetsplats.

Resultatet i studien visade att få visste att det fanns en handledarutbildning. Den handledare som i min studie hade gått utbildningen, för femton år sedan, hade enbart positiva omdömen att lämna. Samtliga var överens om att behovet av en utbildning fanns och det framkom dessutom en hel del önskemål om hur en anpassad utbildning riktad till handeln borde se ut och innehålla. Samtliga intervjuade handledare i studien svarade likadant när det gällde handledarutbildningens tidpunkt, längd och plats. Dessutom var de överens om att inga aktiviteter behövdes för att locka dem. Handledarna önskade att information om utbildningen borde komma ut tidigt.

Som slutsats till denna studie anser jag att för att lyckas med att få handledare att anmäla sig så ska det inte förekomma några ”lockande” aktiviteter. Den ska bestå av tydlig och enkel information om innehåll, längd, plats, tidpunkt samt en motivering till varför de bör gå den.

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning | 5 |
| 1.1 Introduktion | 5 |
| 1.2 Syfte..... | 7 |
| 1.3 Frågeställningar | 7 |
| 2. Litteraturgenomgång | 8 |
| 2.1 APL..... | 8 |
| 2.2Handledning | 8 |
| 2.3 Olika modeller för handledning..... | 9 |
| 2.4 Därför handledning..... | 10 |
| 2.5 Kvaliteter och kompetens hos handledaren | 12 |
| 2.6 Handledarutbildning | 13 |
| 2.7 Tidigare forskning | 15 |
| 3. Metod | 17 |
| 3.1 Val av metod..... | 17 |
| 3.2 Urval | 17 |
| 3.3 Genomförandet | 18 |
| 3.3.1 Intervjufrågor | 18 |
| 3.3.2 Intervjuer..... | 18 |
| 3.4 Bearbetning av insamlat material | 19 |
| 3.5 Reliabilitet, validitet | 19 |
| 3.6 Forskningsetiska överväganden..... | 20 |
| 4. Resultat | 21 |
| 4.1 Handledarnas synpunkter på handledarutbildning. | 21 |
| 4.1.1 Anledningen till att de inte gått en handledarutbildning..... | 21 |
| 4.1.2 Behovet av en handledarutbildning | 21 |
| 4.1.3 Kraven som ställs på en handledare..... | 22 |
| 4.2 Följande saker efterfrågar handledarna | 23 |
| 4.3 Handledarutbildningens innehåll och upplägg | 24 |
| 4.3.1 Utbildningens innehåll | 24 |
| 4.3.2 I grupp eller individuellt | 24 |
| 4.3.3 Längden på utbildningen | 25 |
| 4.3.4 Tidpunkten | 25 |
| 4.3.5 Aktiviteter | 26 |
| 4.3.6 Platsen för utbildningen | 26 |
| 4.3.7 Hur gör vi utbildningen attraktiv | 26 |
| 4.3.8 Övriga önskemål | 27 |
| 5. Diskussion | 28 |
| 5.1 Metoddiskussion..... | 28 |
| 5.2. Resultatdiskussion | 29 |
| 5.3 Slutsats..... | 32 |

| | |
|------------------------|-----------|
| Referensi | 34 |
| Bilaga 1..... | 36 |

1. Inledning

1.1 Introduktion

Yrkesutbildningarna inom gymnasieskolan har gått från att ha varit yrkesförberedande till att göra eleverna väl förberedda för yrkesexamen så att de enligt skolverket (Gymnasieskola 2011) kan börja arbeta direkt efter skolan. Arbetsplatsförlagd utbildning [APU] ersätts av arbetsplatsförlagt lärande [APL] med i stort sett oförändrad omfattning och krav. Dock kan man notera att huvudmannen har befriats från kravet att anordna utbildningar för handledare vid behov.

Varje APL-plats som tar emot en gymnasieelev ska ha en handledare som ansvarar för eleven på arbetsplatsen. Handledaren blir erbjuden av respektive skola att genomföra en handledarutbildning. Denna utbildning, som inte är obligatorisk, har syftet att stärka handledaren i sin roll, ge handledaren en trygghet i uppgiften att handleda samt att stärka samverkan mellan skola och arbetsliv. En handledare ska kunna ta hand om, handleda och instruera elever under den tid som de är på företaget. Det innebär också att följa upp elevens kunskaper, tillsammans med yrkesläraren på skolan.

Det föreskrivs i SFS 2010:2039 att den elev som deltar i APL ska ha en handledare som har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som i övrigt bedöms lämplig att vara handledare. Handledaren är inte anställd av skolan utan anställd av arbetsplatsen men påtar sig ansvaret att utbilda och bedöma eleven under dennes praktik på företaget. Dessutom menar de att samverkan mellan skola och arbetsliv måste stärkas för att säkerställa en hög kvalitet i utbildningen. Ett sätt att möjliggöra det är genom att skapa lokala programråd som ska bidra till en organiserad och nära samverkan mellan skola och bransch (SFS 2010:2039, 1 kap.§8). APL ska också bidra till att eleven genom att vistas i yrkesgemenskapen på en arbetsplats ska förstå yrkeskulturen och därmed ges möjlighet till att utveckla en yrkesidentitet.

I ett regeringsutlåtande från Utbildningsdepartementet (2012) så står det följande om ”Insatser för att stödja och utbilda handledare”:

Skolverket ska utforma och tillgängliggöra stöd för handledare på arbetsplatser som tar emot elever på arbetsplatsförlagt lärande. Det gäller både handledare för lärlingar och handledare för yrkeselever som går en i huvudsak skolförlagd utbildning. Det kan även gälla elever i yrkesintroduktion. Stödet bör omfatta bl.a. information om gymnasieskolans styrdokument, betyg och bedömning. Verktyg för planering och uppföljning och samverkan med huvudmannen bör också ingå. Stödet bör utformas så att det dels kan användas direkt av handledare, dels användas av huvudmän som genomför utbildning av handledare. Skolverket ska även överväga om det finns behov av särskilda stöd- eller kompetensutvecklingsinsatser riktade till de lärare som genomför sådan utbildning (Utbildningsdepartementet 2012 s.4).

Under den utbildningstid som eleven är på arbetsplatsen gör handledaren och läraren en gemensam bedömning av elevens utveckling och därefter betygsätter läraren elevens insatser samt utvärderar utbildningen. Detta innebär att vi måste låta handledarna bli mer införstådda i kunskapsbegreppet så att de känner trygghet i sin roll. Många handledare är duktiga i sin

uppgift att lära ut, men har svårt att sätta det i samband med sin egen yrkesskicklighet. En kunskap som behövs när nya unga elever ska introduceras i yrket och ledas in i yrkesuppgifterna och in i yrkesrollen. Om fler gavs möjlighet att prova på att handleda så skulle förståelsen öka och den egna utvecklingen skulle berikas. En tydligare innebörd av vad det innebär att vara handledare är högst önskvärt, då många tvekar inför handledaruppgiften idag. Där spelar skolan och läraren en viktig roll att stötta och belysa handledarnas kunskap så att de får stimulans och motivation till att vara handledare.

Att reflektera över sitt yrkesagerande är något som få gör men som fler borde göra. Enda gången det sker en reflektion är när ditt agerande blir ifrågasatt eller när det åläggs en uppifrån av chefen eller av läraren. Vid handledning av en gymnasieelev får handledaren en naturlig möjlighet att reflektera över sitt eget arbete och utförande. Det kan på sikt leda till en personlig utveckling hos handledaren såväl som en förbättring av arbetsplatsen. Vinsten att få med alla, såväl nuvarande som framtida handledare, att genomföra en handledarutbildning, vore bl.a. att säkerställa ett kvalitativt samarbete.

Idag är det svårt, både av egen erfarenhet samt enligt Nationella lärlingskommittén (SOU 2011:72, s.113), att få till en utbildning i handledning för de som är handledare för gymnasieelever på lärlingsutbildningen. Med några få undantag så har både kommunala skolor och friskolor bekymmer med att få ihop deltagare till dessa utbildningstillfällen. Av de handledare som tar emot elever på arbetsplatsförlagt lärande i en medelstor svensk stad är det en som har genomgått en sådan utbildning, och det för femton år sedan. Det är varje skolas uppgift att själv komponera ihop sin utbildning som i huvudsak ska riktas direkt till de handledare som är knutna till skolan. Innehållet är i stort sett det samma men det är form, plats och kringaktiviteterna som varierar.

Som lärare på handelsprogrammet på en gymnasieskola i denna medelstora svenska stad med lärlingsutbildning och på min arbetsplats har vi problem med ett klen intresse till handledarutbildningen. Den utbildning som finns för handledarna är inte uppdaterad eller klarar inte av de krav och behov som branschen har idag. Form och tidpunkt är inte anpassad efter branschen. Jag vill undersöka om orsakerna till det svaga intresset beror på detta eller något annat, samt se vad som kan utvecklas. Från skolans håll är vi i behov att ha en bra dialog och ett bra samarbete med våra handledare så att våra elever får sin utbildning rättvist bedömd, samt att våra handledare känner stöd ifrån oss i deras arbete med eleverna.

Rehnberg och Svensson (2010) nämner i sin slutdiskussion ”att man måste förbättra kommunikationen mellan yrkeslärare och handledare för att få ett bättre samarbete. Samt att lägga mer vikt på fortlöpande utbildningar för handledare” (s.34). Det är en viktig punkt som bör undersökas. Dessutom ”hur vi ska lyckas att locka flera handledare att gå en handledarutbildning” som Follin och Lund (2011) tar upp i sin slutdiskussion. Den utbildning som finns idag, är den tillräckligt bra eller borde göras om i struktur och innehåll samt hur gör vi den mer intressant så att den blir attraktiv för våra nuvarande och tilltänkta handledare?

1.2 Syfte

Syftet med denna undersökning är att ta reda på vad handledarna inom handeln har för synpunkter på handledarutbildningen och hur de vill utveckla och anpassa den till sin bransch. Samt ta reda på hur vi lockar dem att genomföra den.

1.3 Frågeställningar

Följande frågor kommer att ligga till grund för de problem jag vill undersöka.

- Vilka synpunkter har handledare på APL-platser inom handeln för på den befintliga handledarutbildningen?
- Vilken information efterfrågar handledare när det gäller handledning och handledarutbildning?
- Hur kan handledarutbildningen förbättras och anpassas enligt handledarna inom handeln?

2. Litteraturgenomgång

I detta avsnitt kommer APL att beskrivas samt vad handledning är och vilken roll handledaren har. Därefter beskrivs kraven som ställs och vilken kompetens som önskas på en handledare samt varför företagen ska ställa upp med handledare. Till slut beskriver jag begreppet handledarutbildning och dess funktion.

2.1 APL

Arbetsplatsförlagd utbildning är enligt gymnasieförordningen en utbildning som är förlagd till en arbetsplats, den ska vara styrd av kursinnehållet och för att räknas in i undervisningstiden skall den planeras av lärare och elev gemensamt samt utföras under lärarens ledning. Bestämmelser om arbetsplatsförlagt lärande finns i 4 kap.12-14 § Gymnasieförordningen (2011). Det står bland annat:

Alla elever som går på ett yrkesprogram ska ha minst 15 veckor arbetsplatsförlagt lärande. Inom den gymnasiala lärlingsutbildningen ska minst hälften av utbildningen vara arbetsplatsförlagt lärande. Varje hel vecka som eleven är på en arbetsplats motsvarar 23 timmar garanterad undervisningstid på skolan.

Det är huvudmannen som ansvarar för att anskaffa platser för det arbetsplatsförlagda lärandet och för att platserna uppfyller de krav som finns på utbildningen. Rektorn beslutar om hela eller delar av kurser ska förläggas till arbetsplatser och hur fördelningen över läsåren ska vara. Eleven ska ha en handledare på arbetsplatsen.(s.7)

I läroplanen för gymnasieskolan (2011) står det följande om arbetslivet under rektorns ansvar: ”samverka med ... arbetslivet utanför skolan utvecklas så att eleverna får en kvalitativ god utbildning samt en förberedelse för yrkesverksamhet...” (s.16).

2.2 Handledning

I Nationalencyklopedin (2013) definieras handledning som

typ av praktisk-pedagogiskt stöd som ges kontinuerligt under utbildning eller praktik. Syftet med handledning är att underlätta och öka förmågan att ge god behandling, att ha en stödjande funktion i svåra och krävande situationer och vid etiska dilemman samt att motverka stress. Handledning är inriktad på professionella metoder och processer i arbetet och ges i grupp eller individuellt. En annan form är handledning av studerande i grundutbildningen under praktikperioder, där syftet är att föra en blivande kollega in i den praktiska yrkesutövningen.

Handledare är ”den person som (yrkesmässigt) ger hjälp och anvisningar till ngn, som dock till stor del arbetar självständigt” (Nationalencyklopedin 2013).

Blohm, Andersson och Andersson (2007) beskriver i sin bok *Handledning i vård och omsorg* vad handledning innebär. ”Begreppet handledning betyder konkret att leda någon vid handen, Man kan tänka sig att handledaren räcker den som får handledning en hjälpande hand praktiskt eller symboliskt. Handledaren vägleder personen för att hon skall utvecklas i sitt yrke ” (s.14). De fortsätter sedan med att ” handledning innebär att hjälpa andra att utvecklas och genom att göra det så utvecklas man själv ” (s.28).

Lauvås och Handal (2001) beskriver att begreppet handledning har blivit ett vardagsord vilket kan medföra att ordets verkliga mening hamnar i skymundan. De menar att ordet handledning av misstag kan uppfattas som att det endast kräver enkla kunskaper – ”det vill säga att vem som helst kan handleda” (s.25). Men det visar sig att det är mycket mer än så. De menar att handledning som genomförs av den som inte har utbildning och den som är utbildad (kompetent) är två vitt skilda verksamheter. Många gånger tas det för givet att den yrkeskunniga personen också är en kompetent handledare för att den besitter kunskap i yrkesområdet. Författarna fortsätter med att ”Man tar mer eller mindre för givet att handledaren har både tillräckligt med *insikter* och tillräckligt med *färdigheter* för att genomföra en bra handledning” (s.25). Handledning är mycket mer omfattande och består av både formell och reell kompetens. Den formella kompetensen kan anskaffas genom utbildning där man erhåller kunskap. Det är den som vi får intyg på och finns dokumenterat i form av ett intyg. Reell kompetens är den praktiska kunskap vi har och som vi tillägnat oss i olika sammanhang.

Handledning som sker dagligen kräver inga speciella kunskaper och det ställs heller inga krav på den handledningen. Men när handledningen sker i utbildningssammanhang, borde det dock ställas krav på kvalitén. Lauvås och Handal (2001, s.43) anser att det bara är viss sorts handledning som kräver kvalificerande kunskaper. Många vill utveckla kvaliteten och enligt Lauvås och Handal kan detta leda till att man signalerar att det handlar om en mer avancerad verksamhet. ”Som pedagog är även vi part i målet; vi tycker det är märkligt att vi måste kalla något för ”pedagogisk” handledning med tanke på att all handledning i sig är en pedagogisk verksamhet. Om handledning inte ska vara pedagogisk, vad ska den då vara?” (Lauvås & Handal 2001, s.42).

2.3 Olika modeller för handledning

Gerald Caplans (refereras i Lauvås & Handal, 2001), som är psykiatriker, har utvecklat egna tankar om handledning som har fått stort genomslag. Enligt Caplan finns det tre metoder att utföra handledning på, nämligen ”supervision, konsultation och kollegialt stöd” (Lauvås & Handal, 2001, s.45). Den eller de personer som håller på att utbilda sig får supervisioninriktad handledning och har inte tillräcklig kunskap för att kunna utföra vissa yrkesmoment. Handledaren är den ansvariga för utbildningssituationen samt står för kompetensen. Handledningen omfattar endast yrkesuppgifter och det personliga lämnas helt och hållet utanför. Handledningen sker under en längre tid t.ex. inom vården, och det finns oftast närvaroplikt (Lauvås & Handal 2001, s.45).

I konsultationshandledning existerar det ingen tydlig maktskillnad mellan den handledde och handledaren. Kunskapsmässigt befinner de sig på en likvärdig nivå. Handledaren kommer utifrån och har inget ansvar för resultatet för den handledde. Handledningen genomförs eftersom den handledde önskar sig det och det knyter an till yrkesrelaterade problem.

Handledningsutbytet resulterar oftast i någon form av råd, där den handledde själv väljer att följa eller inte följa rådet. Handledningen har en avtalad tid enligt avtal eller kontrakt (Lauvås & Handal 2001, s.46).

I ”collaboration” som Caplan kallar den, eller kollegial handledning som det också benämns, betonas samarbetet. Det handlar om personer som vill ha råd och stöd för problem som är arbetsrelaterat hos kollegor eller chefer. När chefen eller kollegan går in som stöd får de även vara med och dela ansvaret för eventuella råd eller beslut som tas. Denna handledning sker oftast som en naturlig del inom de flesta branscher. ”I vardagsspråket är det en enkel form av handledning som de flesta klarar av utifrån sina erfarenheter och sin vardagskunskap” (Lauvås & Handal 2001, s.48). Handledning kan ske utifrån två olika synsätt enligt Lauvås och Handal (2001, s.62). För det första ska den handledde lära sig hur man tidigare har gjort och utgångspunkten är att handledaren vet vad som är det rätta. Det andra synsättet innebär att den som handleds själv får reflektera över sina val. Handledarens roll är att vara stödjande med råd och argument och visa på för- och nackdelar med den handleddes val. Författarna förespråkar det senare alternativet.

Två handledningstraditioner som diskuteras i boken *Handledning och praktisk yrkesteor* är lärlingsmodellen samt handlings- och reflektionsmodellen. I lärlingsmodellen är det den som är mästaren som visar lärlingen hur uppgiften ska utföras och hjälper till att rätta till samt bedöma det färdiga resultatet. Hela inlärningsprocessen bygger på att individen får svårare och mer avancerade moment att utföra. Den här typen av handledning sammanfattas av orden ”demonstration, tillämpning och korrigerings” (Lauvås & Handal 2001, s.69).

I handledning och reflektionsmodellen är det reflektionen som är det viktigaste för lärandet. Den handledde ska genom handling och reflektion hitta fram till sina yrkeskunskaper samt utveckla en egen yrkesskicklighet. Handledarens centrala uppgift i denna modell är att ”förstå den man ska handleda och ha respekt för andra uppfattningar än sina egna – kort sagt hjälpa andra att utvecklas utifrån sina egna utgångspunkter i stället för att tvinga på dem sina egna uppfattningar och käpphästar” (Lauvås & Handal 2001, s.73).

Författarna har även framför allt lyft fram den reflekterande handledningen men de menar att denna kan kombineras med lärlingsmodellen (s.86). Även den modell som Tveiten (2010, s.40) beskriver fokuserar på reflekterandet över handlingar.

2.4 Därför handledning

Det som Lauvås och Handal beskriver i sin bok att ”Handledning har varit och är en vanlig metod då man vill lägga förhållande till rätta för en kvalificerande yrkesverksamhet” (2001, s. 32) är en förklaring till varför man ska ha handledning. Handledningen sker ofta inom utbildningen och handledare kan utses antingen från skolans håll eller inom yrket genom att butikschefen eller personalchefen utses eller utser någon på företaget. Författarna anser också att handledningen kan vara individuellt anpassad eller vara utvecklad för grupper (2001, s.32). Handledningen är ett viktigt stöd i den handleddes utveckling och ett komplement till annan pedagogisk verksamhet (Lauvås & Handal 2001, s.16). Författarna lyfter just fram att handledning som sker i pedagogiska sammanhang har ett viktigt syfte att knyta samman teoretisk kunskap med praktisk verksamhet (Lauvås & Handal 2001, s.144). Vidare menar författarna att den handledning som sker inom yrkesförberedande utbildningarna ska uppfylla tre syften:

- Eleverna ska bli förtrogna med yrkets praxis, och handledningen ska medverka till att de får största möjliga utbyte av besök på arbetsplatser i form av dels auskultation, dels genom egen praktik som yrkesutövare.
- Eleverna ska få hjälp med att studera yrkets praxis utifrån begrepp, principer och förståelseformer som hämtats från teorin för att därigenom få en fördjupad förståelse för teorin.
- Handledningen ska skapa ett behov hos eleverna att sätta sig in i mer teori och ska dessutom ge arbetet en struktur genom att bredda elevernas teoretiska förståelse. (s.32)

För att lyckas med detta så måste samarbetet mellan handledare i butik och skola vara väl utbyggt. Kommunikationen måste fungera och handledarna och yrkeslärarna måste tala samma språk. Detta åstadkommer vi genom att träffa och utbilda handledare och yrkeslärare där gemensamma förhållningssätt och uppgifter sätts samman. Samt att bedömning och betygskriterierna går igenom. Frågan är hur sätts detta samman? När passar det bäst och hur långa kan dessa tillfällen vara?

Handledningens avsikt och mål delas av Tveiten (2010, s.71) in i sex olika områden eller kategorier. Dessa är: *Personliga målområden, professionella målområden, socialisering till en yrkesroll, tvärvetenskapligt samarbete, erfarenheter och tyst kunskap samt förändring.* Personliga målområden kan vara kreativitet, mod, empati trygghet, och ökad kommunikationsförmåga. Professionella målområden är kopplade till yrkesrollen och de utgår ifrån grundläggande värderingar eller med annat ord yrkesetik. Socialisering till en yrkesroll handlar om när den handledde övertar normer och andra värderingar från andra yrkesutövare för att hitta sin egen stil in i yrket. Tvärvetenskapligt samarbete är när de handleddas speciella ämneskunskaper blir verktyg för att nå ett gemensamt mål. Erfarenhet och tyst kunskap är när den som blir handledd gör en reflektion över reella situationer och detta kan genom handledning bli synligt. Till sist så handlar förändring om t. ex när individen genom handledningen blir upplyst och medveten om sina styrkor och svagheter och som leder till behovet av förändring på något sätt.

Det främsta syftet med handledning är att den som blir handledd ska växa yrkesmässigt. Så som Petersson och Vahlne (1997) beskriver det: "Kompetenskänsla är en byggsten när det gäller yrkesidentitet. Medvetenhet är en annan, att i handledningen bli medveten om vad som gör att man handlar på ett visst sätt och vad som ligger till grund för det" (s.47). En ökad medvetenhet kan väcka lusten att reflektera vidare och det är genom reflektion som det sker en yrkesmässig utveckling (Petersson & Vahlne, 1997).

I Skolverkets skrift *Arbetsplats för lärande – Om samverkan mellan gymnasieskola och arbetsliv* (2004) framkommer att det finns två framgångsfaktorer som beskrivs som avgörande för kvalitén i yrkesutbildningar. Den ena är programrådets roll, där de menar att samarbetet mellan skola och arbetsliv har en avgörande betydelse, den andra är handledarutbildning. Att det finns väl utvecklad kontakt mellan lärare och handledare kan inte nog betonas och det beskrivs som bland det viktigaste för en framgångsrik yrkesutbildning. Genom samverkan utbyts viktig kunskap om arbetsplatsens förutsättningar samtidigt som handledaren får kunskap om elevens kunskapsnivå och personliga utveckling, samt vilka mål skolan har inom olika områden. Här poängteras att berörda parter måste förstå att handledare

som är utbildade för uppdraget ökar kvaliteten på utbildningen. Därför behövs det redan i skolans budget finnas anslag för handledarutbildning och samverkan mellan lärare och handledare på APL-platsen.

Glenn Andersson och Maria Spångberg skriver i sin uppsats, *Handledaren – en viktig kugge i elevens lärande* (2012) om just handledarutbildning i ett avsnitt och även de kom fram till att det saknas en tydlig plan för handledarna. Detta framförs av en av handledarna som de intervjuat och som sitter med i skolans programråd. Han säger: ”Vi har aldrig gjort en handskakning på vad förväntningarna är på båda hållen. Det är kanske det som borde redas ut i en handledarutbildning”. En annan av Andersson och Spångbergs handledare föreslår en form av utbildningsschema med tydliga steg och kontrollpunkter:

Jag tycker att man helt borde göra ett enkelt flödesdiagram för eleven. Vad är det för steg eleven ska ta för att komma ut och bli anställningsbar som det heter i den nya läroplanen. Gör ett flödesdiagram, vad är det vi förväntar oss med någon checkpoints mellan oss och skolan och att man gör dessa avstämningar hela vägen. Tydligt mål, intressant för eleven, intressant för skolan och oss.

2.5 Kvaliteter och kompetens hos handledaren

En handledare bör kunna lyssna, ställa rätt frågor, föra en dialog, kunna bygga relationer och att våga utmana. Dessutom bör handledaren vara trygg i sin yrkesroll, empatisk och vara en bra förebild samt ha förmåga att reflektera över sin egen roll (Tveiten 2010, s.119). ”Handledarfunktionen förutsätter handledarkompetens – antingen formell, reell eller båda delar” (Tveiten 2010, s.117). Elever som genomför sin APL ska ha en handledare på sin praktikplats: ”Som handledare får bara den anlitas som har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som även i övrigt bedöms vara lämplig” (Gymnasieförordningen, SFS 2010:2039).

I skolverkets broschyr ”Gymnasial lärlingsutbildning och arbetsplatsförlagt lärande” från 2011 lyfts handledaren och läraren fram som två viktiga kuggar i elevens utbildning. De understryker att handledaren ska ha ”djup och bredd i yrkeskunskaperna”, men även att denne måste ha insikt i yrkesutbildningens ”mål och kunskapskrav” (Skolverket 2011). Ansvar för att handledaren har rätt kvaliteter för att kunna genomföra sitt värv ligger på skolans huvudman. Det ska även finnas tid och möjlighet för läraren att tillsammans med handledaren gå igenom de olika styrdokument som reglerar utbildningen (Skolverket 2011).

En intressant reflektion som Lauvås och Handal (2001, s.16) gör är att en handledares grundprincip ska utgå från ett brinnande intresse för andra personers väl och ve, samt att han eller hon bör ha ett stort tålamod.

Blohm, Andersson och Andersson (2007) säger följande om handledarens kompetens. ”Som handledare ska du ha en grundläggande medvetenhet om din roll och förståelse för den handledes roll. Att möta den du handleder på den kunskaps- och erfarenhetsnivå, där han eller hon befinner sig...” De fortsätter även med att ”Du ska vara en bra förebild och en god lyssnare. Du behöver också vara väl förberedd för att ta emot den du ska handleda”. Dessutom understryker de att ”Du ska även kunna ge konstruktiv kritik och stimulera till nyfikenhet och reflektion”. (s.9)

Författarna Lauvås och Handal (2001, s.122) skriver att kompetensbegreppet förr ansågs hänga samman med juridiken, där olika samhällsorgan såsom domstolar och andra myndigheter har mandat att fatta beslut. ”Enligt detta språkbruk är kompetens ett binärt begrepp – antingen har man kompetens eller så saknar man den”. Numera har kompetens en bredare betydelse som inkluderar kunskap, färdigheter samt även också attityder. Här ingår den praktiska kunskapen, den kunskap som går att sätta ord på samt det som kallas tyst kunskap: ”Det är den totala beredskapen för att lösa uppgifter och hantera situationer som man avser” (Lauvås & Handal 2001, s.122).

I boken *Bedömning av yrkesrelaterat kunnande* är det kompetensen som lyfts fram som en av de fyra kunskapsformerna: Fakta, förståelse, färdigheter samt förtrogenheten. Författarna skriver där att begreppet kompetens är invävt med arbetslivet. De menar att en person som är kompetent kan utföra svåra sysslor i en komplicerad yrkesverklighet. Begreppet kompetens omfattar både teori och praktik, men utgår ifrån det praktiska kunnandet. Från början ansågs kompetens vara knutet till individen, men har numera även fått en betydelse i olika organisationer. Kompetens handlar om kunnandet som en individ äger, men kompetens kan även finnas hos en större grupp människor som en ”funktion av samspelet mellan människor eller med andra som en intersubjektiv kvalitet” (Carlsson, Gerrevall & Pettersson 2007, s.16).

2.6 Handledarutbildning

För att kunna handleda elever på ett pedagogiskt sätt krävs ytterligare kunskaper om handledning och om lärande. Där är en utbildning, handledarutbildning en viktig förberedelse för alla inblandade. Skolinspektionen gjorde en kvalitetsgranskning av trettionio gymnasieskolor som fokuserade på hur skolan samarbetar med arbetslivet när det gäller den arbetsplatsförlagda utbildningen och även på hur bedömning och betygsättning sker på de kursmoment som eleven gör ute på arbetsplatsen (Skolinspektionen, 2011). Där tog de upp ett förslag på att förstärka handledarnas kompetens och det var att erbjuda handledarutbildningar, vilket några av de undersökta skolorna gör. Följande står det om handledarutbildning i deras granskning:

Ett antal skolor uppger att de anordnar handledarutbildningar och att skolan försöker hitta tider och upplägg som passar arbetsplatserna. Utbildningarna som anordnas är dock relativt få och med ett par undantag inte särskilt välbesökta. Flera skolor uppger att de tidigare har erbjudit handledarutbildning, men att det av olika anledningar har varit svårt att få handledare att komma till träffarna. Av Skolverkets undersökning 1996 av den arbetsplatsförlagda utbildningen framgick att bristfällig handledarutbildning var ett av de allvarligaste problemen (Skolinspektionen 2011, s.19)

Flera handledare är dock tveksamma till deltagande i handledarutbildningar där man behöver ta sig till något speciellt ställe vid vissa tider, då det innebär ett inkomstbortfall för verksamheten. Som alternativ föreslår de att läraren ska göra fler och mer strukturerade arbetsplatsbesök, där motsvarande information som på handledarutbildningar kan tas upp och diskuteras. Då ges en bättre chans att ställa frågor och diskutera uppdraget mer specifikt utifrån handledarens egna förutsättningar.

En slutsats som kan dras av detta är att formella handledarutbildningar inte kan vara det enda medlet för att se till att alla handledare har tillräckliga kunskaper om skolan och uppdraget. Då erbjudanden om handledarutbildning inte resulterar i att utbildning genomförs måste skolorna försöka hitta alternativa former för att försäkra sig om att handledare har den kompetens som behövs och att de ges den information om skolans mål och förväntningar som behövs. En möjlighet kan vara att låta den lärare som besöker arbetsplatsen ansvara för detta. (Skolinspektionen 2011, s.20)

För att det arbetsplatsförlagda lärandet (APL) skall ge eleven en positiv kunskapsutveckling måste både eleven och handledaren vara väl insatta i vilka mål som skall nås i respektive kurs. Studien som skolinspektionen (2011) gjort visar dock på det motsatta. Det framkom bl.a. i granskningen att skolan inte har tillräckliga ambitioner med det arbetsplatsförlagda lärandet och att många skolor nöjer sig med det faktum att eleverna kommer ut på en arbetsplats. Handledarna menar dock att även om de inte kan förändra i produktionen för att anpassa för eleven, så vill handledarna ändå ha en insyn i och få en förståelse för elevens mål under det arbetsplatsförlagda lärandet. På detta sätt kan eleven ges arbetsuppgifter som är anpassade efter vad som står i kursmålen. Studien visar också att handledarna gärna vill se ett större samarbete mellan dem och skolan, trots att det kommer ett fåtal handledare på de handledarutbildningar som ordnas, där tidsbrist anges som ett vanligt skäl att avstå bland handledarna (Skolinspektionen, 2011).

De skolor som har ett väl fungerande arbetsplatsförlagt lärande har insett hur viktig samverkan är mellan skola och arbetsliv. Där har de ett aktivt programråd/lärlingsråd och de arbetar även med det arbetsplatsförlagda lärandet i det systematiska kvalitetsarbetet i skolan. Här är inte enbart läraren aktiv, utan även rektor och huvudman är engagerade i samverkansarbetet (Skolinspektionen, 2011).

Handledaren på det arbetsplatsförlagda lärandet upplever ofta att de inte fått information om vad eleven skall uppnå under perioden, inte heller har handledaren fått instruktioner för hur bedömningen av eleven skall gå till eller vad som ska bedömas. Enligt skolinspektionens granskning medverkar läraren inte heller tillräckligt vid det arbetsplatsförlagda lärandet. Studien visar att en del elever inte får något besök eller telefonsamtal av sin lärare under perioden, och bland de som får besök handlar dessa mestadels om hur eleven trivs. Handledare som har elever från en skola där det finns rutiner kring bedömning under det arbetsplatsförlagda lärandet, upplever däremot att dessa lärare har en tätare kontakt med handledaren. Handledaren och läraren sitter då tillsammans med eleven i ett trepartsamtal för att summera vad eleven utfört och vilka mål eleven uppnått. Denna dialog fodras för att kunna bedöma elevens prestation inför det slutgiltiga betyget (Skolinspektionen, 2011).

Handledarens uppdrag är, förutom att ha yrkeskännedom, även att känna till skolans mål med elevens arbetsplatsförlagda lärande. Att få eleven att känna sig som en del i yrkesgemenskapen och därmed stötta eleven under det arbetsplatsförlagda lärandet ingår också i handledarens åtaganden. Skolans ansvar är att försäkra sig om att handledaren har rätt kompetens samt att han/hon är lämplig för uppdraget. Här är det återigen skolans uppgift att erbjuda handledarutbildning för att stärka handledaren i sitt uppdrag. Skolan måste också söka andra alternativ till handledarutbildning, om handledarna inte kommer till skolans handledarutbildning, som t.ex. att läraren besöker handledaren på arbetsplatsen (Skolinspektionen, 2011).

På hemsidan Lärling i butik (larlingibutik.se) kan man läsa om den handledarutbildning som de själva arrangerar. Där står det följande:

Handledarutbildningen vänder sig både till lärare och till butikshandledare som vill bli bättre på att stötta och utveckla sin lärling inom ramen för Lärling i butik. Utbildningen innehåller många delar och praktiska moment. Du lär dig de sju butiksäljarkompetenserna som finns fastlagda som nationella branschkrav.

I handlarutbildningen får du träna på att bedöma och värdera hur dessa kompetenser uppfylls av lärlingen samt en uppsättning verktyg för att på ett strukturerat, konkret och enkelt sätt träna branschens kompetenser.

Företagen ställer gärna upp med handledare och dessa är kunniga, engagerade och fungerar väl i samarbetet med yrkeslärare och skola. Handledarna har dock inte alltid den nödvändiga handledarutbildningen. Detta kan bero på att informationen kring handledarutbildningen är bristfällig. Skolorna ska med jämna mellanrum alternativt vid behov anordna handledarutbildning. Kontinuerligt återkommande handledarutbildning är en av de viktigaste faktorerna för att få en bra kvalitet på arbetsplatslärandet. Det är en förutsättning för att handledarna ska kunna fungera som deltagarnas utbildare på företaget är att de har fått och får kontinuerlig information från skolan.

Utbildningen bör lämpligen innehålla fördjupningar inom alla de områdena som utbildningsdepartementet (2012, s.4) nämner i sitt utlåtande och som är bäst för alla de tre parterna (skola, APL-plats och elev). På företagen finns en viss personalomsättning och förutsättningarna hos utbildaren förändras också. Ett utbyte av erfarenheter mellan utbildare och företag genom handledarutbildning är därför viktig både för det pågående och framtida arbetsplatslärandet. Enligt Nationella lärlingskommittéen (2010) så var det så att de flesta handledare som inte hade fått handledarutbildning hade dåliga kunskaper om hur skolan arbetade och om skolans mål och riktlinjer och nära nog hälften av handledarna uppgav att de hade mycket dålig kännedom om innehållet i kursplanerna.

Alla de branschorganisationer och företag som nationella lärlingskommittén träffat menar att en kort obligatorisk handledarutbildning bör finnas. Kanske begreppet **”handledarintroduktion”** är mer adekvat för denna verksamhet. På varje arbetsplats som tas i anspråk för gymnasial lärlingsutbildning ska därför någon person ha genomgått en orienterande handledarintroduktion, som anordnas via skolans försorg. Denna bör kunna utformas mycket flexibelt (Nationella lärlingskommittén, 2011, s.114).

Handledaren har en nyckelroll både när det gäller planeringen, genomförandet och bedömningen av eleven inom det arbetsplatsförlagda lärandet. För att säkra en god handledning anser nationella lärlingskommittén (2011) att handledaren bör ha genomgått en handledarutbildning för att skaffa sig kunskaper om uppdraget. (s.110).

2.7 Tidigare forskning

Det finns några få arbeten som berör ämnet handledarutbildning. En studie som gjordes av Robert Wanstadius heter *Elevers syn på den arbetsplatsförlagda utbildningen* (2013) handlar om en studie där elevernas erfarenheter och upplevelser av APL synliggjordes. Hans resultat visade att eleverna ansåg att samspelet mellan gymnasieläraren och handledaren inte fungerade tillfredsställande. Utifrån resultatet vill han utforma en handledarutbildning med ett innehåll som på ett tydligt sätt beskriver och knyter an dels till program mål och kursplaner.

En annan uppsats, *Handledaren – en viktig kugge i elevens lärande*, som gjordes av Glenn Andersson och Maria Spångberg (2012), handlar ett avsnitt om just handledarutbildning och även de kom fram till att det saknas en tydlig plan för eleven och handledaren. Detta framförs av en av handledarna som de intervjuat och som sitter med i skolans programråd.

Skolinspektionen har gjort en kvalitetsgranskning 2011 som heter *Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken* (2011.2) som är en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar”. Resultaten visar framför allt att flertalet av de granskade skolorna inte samverkar med arbetslivet i tillräcklig utsträckning för att anpassa utbildningen till arbetslivets behov. Eleverna får inte heller den kvalitet i det arbetsplatsförlagda lärandet som de har rätt till. Men det finns också skolor som lyckas väl med att kombinera utbildningens krav och arbetslivets förutsättningar, vilket visar att uppdraget inte är omöjligt. Utbildningarna som anordnas är dock relativt få och med ett par undantag inte särskilt välbesökta. Flera skolor uppger att de tidigare har erbjudit handledarutbildning, men att det av olika anledningar har varit svårt att få handledare att komma till träffarna. Av Skolverkets undersökning 1996 av den arbetsplatsförlagda utbildningen framgick att bristfällig handledarutbildning var ett av de allvarligaste problemen.

Nationella Lärlingskommittén (2010) gjorde ett delbetänkande som heter *Gymnasial lärlingsutbildning – utbildning för jobb* och är en sammanställning av erfarenheterna efter två års försök med lärlingsutbildning. Där står det bl.a. om betydelsen av en handledarutbildning som har setts som ett viktigt inslag i att minska avståndet mellan skola och arbetsliv och att få handledarna att sätta in APL:n i skolans sammanhang. Det framkom också att de flesta handledare som ej fått handledarutbildning hade dåliga kunskaper om hur skolan arbetade och om skolans mål och riktlinjer och nära nog hälften av handledarna uppgav att de hade mycket dålig kännedom om innehållet i kursplanerna.

3. Metod

I följande kapitel kommer en kort redogörelse för den hermeneutiska vetenskapstraditionen. Därefter följer en genomgång av metoden för genomförandet. En redovisning av processen kring urvalet kommer att ske samt en motivering av urvalet. Slutligen förs ett resonemang kring studiens tillförlitlighet.

3.1 Val av metod

Målsättningen med min undersökning är att ta reda på vad handledarna tycker om handledarutbildningen och försöka få fram handledarnas synpunkter och idéer för att ta reda på vad som behöver förbättras och vad de saknar. Trost (2011) beskriver i sin bok att om frågeställningens syfte är att förstå människors sätt att resonera eller urskilja varierande handlingsmönster är en intervju rimlig. Valet att använda semistrukturerade intervjuer som metod gjordes eftersom denna intervjuemetod ger en insikt i de intervjuades erfarenheter, tankar och känslor.

När valet av metod var klart bestämdes det att det var strukturerade intervjuer med låg grad av standardisering, vilket innebar att ämnesområdet eller temat som skulle täckas in var bestämt, men frågorna ställdes i den ordning situationen inbjöd till (Stukát, 2011 s.44). På så sätt anpassades och formulerades frågorna, som var förutbestämda men öppna, dvs. utan svarsalternativ (Trost, 2011 s.42), så att den intervjuade förstod mina frågor.

Som Stukát nämnde om spelrummet, så gavs de intervjuade ett stort utrymme för att få fram spännande material (2011, s.43). Mina frågor ställdes till tio olika handledare i tio olika butiker i Växjö, en i taget. Undersökningen var av deskriptiv art så att jag fick fram en väl detaljerad systematiserad modell. Undersökningen som gjordes med hjälp av intervjuer innebar att jag fick fram mina önskemål och kunde således även upptäcka ett mönster (Trost, 2012 s.23).

3.2 Urval

I studiens urval av respondenter har gjorts utefter ett strategiskt urval. Principen om maximal variation har eftersträvat (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson & Wängnerud 2012, s.264). Detta för att finna studiens syfte och frågeställningar.

När det gällde antalet intervjuer valdes tio till antalet. Att det blev tio stycken beror på flera faktorer. För det första var det i samråd med Staffan Stúkat i december då uppsatsplanen lämnades in. Mitt förslag var åtta till antalet men där ansåg han att det behövdes minst tio. För det andra så var det lätt att få ihop tio stycken respondenter i Växjö. Alla som intervjuades är eller har varit handledare vid ett eller fler tillfällen. Av dessa var hälften kvinnor och hälften

var män och i åldersgrupperna 29-45 och 46-62. Den yngre gruppen bestod av tre kvinnor och två män och den äldre åldersgruppen bestod av två kvinnor och tre män. Den yngsta av respondenterna är 29 år och den äldsta är 62 år och medelåldern i gruppen ligger på 43,2 år. Deras erfarenhet inom yrket varierar mellan 4 och 41 år. Samtliga respondenter utom en var butikschef (BC), hon var vice butikschef. Branscherna som respondenterna representerar är klädbranschen (fyra kvinnor), livsmedelsbranschen (tre män) och godisbranschen (två män och en kvinna).

Anledningen till valet av jämlikt mellan könen var den att jag ville ”få en variation i svaren från de intervjuade” (Trost, 2012, s.32). Variationen gav mig ett bredare perspektiv på vad handledarna ville ha och vad de önskade. Med större grupp menas i detta fall handledare inom handeln i Växjö stad.

Anledningen till valet av två åldersgrupper med brytpunkten på 45 år är den att jag ville ha en uppdelning av yngre handledare och äldre handledare för att se om det finns en skillnad i deras önskemål och idéer. Åldern 45 år grundar sig på min egen ålder och att jag anser mig tillhöra den yngre gruppen. Valet av staden Växjö är av praktiska skäl eftersom min arbetsplats ligger i Växjö stad. De flesta av handledarna har jag regelbunden kontakt med när det gäller APL- besök för mina elever.

Inför valet av respondenter togs kontakt med samtliga handledare som berörs av eleverna som går på handelsprogrammet och en muntlig förfrågan gjordes om de var villiga att medverka i undersökningen. Eftersom samtliga var villiga att ställa upp på en intervju så valdes de handledare som kunde ställa upp på en intervju inom relativt kort varsel. I detta fall var det två veckor det handlade om. Respondenterna delgavs information om att de skulle förbli anonyma i arbetet.

3.3 Genomförandet

För att få kontakt med APL-handledare så kontaktades samtliga handledare som har eller har haft en handelselev från den skola jag arbetar på via telefon. Vid samtalet ställdes frågan från mitt håll om det gick bra att göra intervjuerna på handledarnas arbetstid. Svaren var positiva från samtliga tillfrågade.

3.3.1 Intervjufrågor

Intervjuguiden (bilaga 1) konstruerades för att besvara de frågeställningar jag har. Jag har använt mig av det som Trost (2011, s.42) rekommenderar både strukturerade öppna frågor och frågor med flervalsalternativ. De frågorna med två svarsalternativ är med för att det finns antingen ett nej eller ett ja.

3.3.2 Intervjuer

Intervjuerna som jag fått medgivande för genomfördes individuellt på APL-handledarnas respektive arbetsplatser på deras kontor. Detta valdes i samråd med handledarna för att minska tidsåtgången, det gjordes dessutom på deras arbetstid. Men även för att handledarna skulle vara i sin hemmiljö och därmed känna sig trygga och avslappnade. Två av intervjuerna genomfördes vid kassan i butiken eftersom de var ensamma och inte kunde lämna kassan. Där håller jag med Stukát om att bäst var om de intervjuade själva väljer plats (2011, s.45). Men

det viktiga är att det var en ostörd plats och att det fanns tid till förfogande för detta ändamål. De flesta platser har sina för- och nackdelar enligt Trost (2011, s.66) så det gällde att hitta en plats som hade minst antal nackdelar.

Intervjun skulle bandas och samtliga gav sitt godkännande till det. Jag förklarade att det inspelade materialet och anteckningarna kommer att förstöras så snart examensarbetet är klart och godkänt. Före intervjun informerades de intervjuade om studiens syfte. Intervjutillfället avdramatiserades genom att använda inledande allmänna frågor om deras roll på företaget samt deras erfarenhet inom yrket för att sen gå över till själva kärnan för intervjuens syfte.

Intervjuerna spelades in på en diktafon som i detta fall var min mobiltelefon. Dessutom var den laddad så att det garanterat inte blev stopp i inspelningen p.g.a. batterislut. Till detta gjordes dessutom anteckningar under själva intervjun för att som Trost nämnde att jag inte skulle verka allt för nonchalant (2011, s.76). Intervjun genomfördes delvis som ett samtal och delvis som en frågestund vilket gjorde att ju längre tid samtalet fortlöpte desto mer innehållsrikt blev det. Intervjutiden varierade mellan 30-45 minuter.

Transkribering av det inspelade materialet gjordes efterhand, av de största delarna av materialet. Dock valdes de inledande frågorna bort då de inte anknöt till frågeställningar eller syfte.

3.4 Bearbetning av insamlat material

Trost nämner fördelen med att genomföra alla intervjuer själv, i förhållande till tolkning och analys av inspelade intervjuer. De intryck som inte går att fånga med en ljudupptagare, det man kan läsa mellan raderna, har jag som intervjuare i minnet när jag utför analysen (Trost 2010, s.75). Det första steget i analysen innebar en sammanfattning där kategorisering av det insamlade materialet gjordes (Esaiasson et al. 2012, s.271). De olika svaren jämfördes för att se mer övergripande mönster och analys i form av kartläggningsmetoden utfördes (Esaiasson et al. 2012, s.272).

I kartläggningsmetoden utgår intervjuaren från ett fenomen och genom att sortera ut över och underkategoriseringar i ett schema kartläggs relevanta aspekter av fenomenet. I denna studie utgör frågeställningarna fenomen som analyseras och utifrån respondenternas svar på intervjufrågorna har olika aspekter kartlagts. De kartlagda aspekterna presenteras i schemat och schemat underbyggs med hjälp av belysande citat. De belysande citaten redovisas i text i resultatavsnittet. Här redovisas även motiv till varför gränsdragningar gjorts på visst sätt (Esaiasson et al. 2012, s. 272).

3.5 Reliabilitet, validitet

Begreppet reliabilitet handlar om hur bra den metod man valt är för att mäta det man vill mäta. I kvalitativ forskning talar man kanske inte i första hand om mätningar, utan där handlar det om forskarens tolkningar. I en intervju kan frågor feltolkas och missuppfattas och svaren kan likaså missförstås (Stukát, 2011). För att undvika missförstånd av frågor uppmanade jag respondenterna att signalera om det var någon fråga som de inte förstod. Detta hände vid

några tillfällen och detta ökar tillförlitligheten genom att det inom intervjun getts plats för förtydliganden. Likaså bad jag respondenterna om förtydliganden under intervjun när detta behövdes.

Validitet handlar om att uppskatta studiens giltighet genom att ställa sig frågan om man undersöker det man vill undersöka (Stukát, 2011). För min studie innebar det att jag frågade respondenterna om hur de upplevde den handledarutbildning som finns idag samt vad de skulle vilja förändra och anpassa för att göra den attraktiv för alla. En annan fråga som jag ställde mig är om respondenterna var ärliga mot mig. En lösning på detta problem har i min studie varit att jämföra svaren med de andra respondenterna för att se om deras svar var markant avvikande från varandra och därmed skapa mig en uppfattning om huruvida deras svar är trovärdiga.

3.6 Forskningsetiska överväganden

Jag valde att följa de fyra kriterierna för etiska överväganden i Vetenskapsrådets rekommendationer som finns beskrivna i Carlström & Carlström Hagman (2006);

- Informationskravet: Jag har muntligt informerat respondenten om syftet med intervjun vid första kontakten, för att ge respondenten möjlighet att välja om han/hon vill delta.
- Samtyckeskravet: Respondenten har fått informationen att hon/han själv väljer om man vill delta, och har också fått information om möjligheten att avbryta och avsluta deltagande i undersökningen.
- Konfidentialitetskravet: Respondenterna vet att namn och arbetsplatser inte redovisas i undersökningen och inte heller finns med i något material under bearbetningen av intervjuerna.
- Nyttjandekravet: Har informerat respondenterna om att intervjuerna endast kommer att användas i just detta arbete, att de kommer att analyseras samt sammanställas och presenteras i vårt examensarbete

Det var viktigt att förklara för respondenterna att de är och förblir anonyma och att den som intervjuar, d.v.s. jag, har tystnadsplikt. Det var viktigt för att respondenten skulle kunna känna sig bekväm med att svara på mina frågor uppriktigt och inte vara rädd för att eventuellt vara kritiska. Jag var också tydlig med att förklara hur jag tänkt använda det material som vårt samtal kom fram till. Mina respondenter har i denna studie blivit tilldelade var sitt namn av mig som kommer att användas i syfte att få en mer personlig tillhörighet till deras citat.

4. Resultat

Syftet med min studie var att få en bild av vad handledarna har för syn på den befintliga handledarutbildningen och vad som kan förbättras eller utvecklas samt vilken information de saknar i sitt arbete med handledning. Redovisningen av mina resultat kommer att kategoriseras utefter mina tre frågeställningar och därefter i lämpliga underrubriker. Resultatet redovisas i löpande text och ska svara upp mot syftet med min studie. De frågeställningar som valts att studera djupare är fråga 4-10. Jag har valt att först redovisa vad handledarna vet och vad de gjort samt deras behov. Därefter redovisas fråga tio som handlar om vad de efterfrågar och till sist redovisar jag resultatet av handledarnas svar på hur en handledarutbildning kan se ut. Svaren jag fick har grupperats i följande rubriker.

4.1 Handledarnas synpunkter på handledarutbildning.

Här kommer jag att besvara frågorna fyra, fem och sex med undantag av den första delen av fråga fem som inte blir besvarad av fler än en handledare. Syftet är att redovisa vad handledarna vet vilka krav som ställs på dem, varför de inte genomgått en handledarutbildning och om det finns ett behov av en utbildning.

4.1.1 Anledningen till att de inte gått en handledarutbildning

Studien visar att av de som inte genomgått en handledarutbildning uppger lite olika anledningar till varför, men att de flesta har inte blivit erbjudna en sådan utbildning av skolorna. En av respondenterna hade inte möjlighet den gången då han blev erbjuden utbildningen, därefter har han inte fått några fler erbjudanden. Flertalet av respondenterna visste inte ens att det fanns en sådan utbildning.

Va? Vad är det? Visste inte att det fanns någon sådan utbildning, har aldrig blivit erbjuden.(Emmy)

Den gången jag blev erbjuden kunde jag inte delta, sedan har det inte blivit fler erbjudanden från skolorna.(Jonas)

4.1.2 Behovet av en handledarutbildning

Behovet av en handledarutbildning är stort eftersom studien visar att samtliga av mina respondenter ansåg att behovet finns. Samt att nio av tio respondenter inte genomfört en sådan utbildning. Samtliga av mina respondenter ville få en tydligare struktur på elevens praktikdagar samt få reda på vad som eleven ska lära sig. En del ansåg att samarbetet mellan skolan och näringslivet borde stärkas och då skulle en handledarutbildning vara en bra lösning.

Ja det för att tydliggöra vad det innebär att vara handledare samt för att få reda på vad som krävs av oss och vad eleven ska lära sig (Birgitta)

Det måste till en utbildning eller träff så vi vet hur upplägget och planen ser ut för respektive elev. Jag vill även veta vad min roll som handledare är (Emmy)

Som sagt så beror det på vad den innehåller och hur den är upplagd. Men för att förtydliga det som eleven skall göra på sin APL så kan det vara bra med en utbildning eller träff, där man går igenom de olika delarna (Elsa).

En respondent ansåg sig inte vara av behov av en sådan utbildning personligen men han ansåg att behovet fanns hos andra.

Jag har inget behov av att gå en sådan utbildning eftersom jag har gått så många andra utbildningar och jag har så pass mycket med mig. Dessutom känner jag mig trygg i rollen som handledare. Men andra nya handledare samt osäkra handledare bör gå en sådan (Patrik).

Dessutom så visar även studien att samtliga skulle vilja gå handledarutbildning om de blev erbjudna en sådan. De hinder eller villkor som respondenterna uppger varierar.

Det beror på vad den innehåller och hur den är upplagd. Jag har gått en BC-utbildning där man bland annat går igenom rollen att handleda. Då syftar den mest på hur man tar emot nyanställda, men det är i princip samma sak som att ta emot en elev (Elsa).

Ja det skulle jag vilja gå, Om tid och möjlighet finns (Berit).

Ja det finns det, för att stärka samarbetet mellan oss i arbetslivet och skolan så eleverna vet att vi snackar samma språk (Lasse).

Ja det skulle jag vilja, Om tid och möjlighet finns. Mitt huvudkontor bestämmer dessutom det (Fredrik).

4.1.3 Kraven som ställs på en handledare

Ingen av respondenterna visste vilka krav som ställdes på en handledare. I gymnasieförordningen står det tydligt formulerat att huvudmannen ska ombesörja att det finns praktikplatser för det arbetsplatsförlagda lärandet (APL) och att dessa platser ska uppfylla de krav som finns på utbildningen. I gymnasieförordningen står det också att elever som genomför sin APL ska ha en handledare på sin praktikplats: ”Som handledare får bara den anlitas som har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som i övrigt bedöms vara lämplig” (Gymnasieförordningen, 2011). Arbetsplatsförlagd utbildning är enligt gymnasieförordningen utbildning som är förlagd till en arbetsplats, den ska vara styrd av kursinnehållet och för att räknas in i undervisningstiden planeras av lärare och elev gemensamt samt utförs under lärarens ledning.

Jag tror jag vet vilka kraven är, men från skolan har jag inte fått någon information om vilka kraven är, de är nog bara glada om de får ut eleven på en praktikplats (Patrik).

Nej det har jag ingen aning om. Det borde naturligtvis finnas krav på oss handledare men det är inget jag fått information om från skolan (Jonas).

Jag tror det. Skolan har visserligen inte bokstavligt uttryckt vilka krav de ställer på oss. Det är mest egna reflektioner och kunskaper som jag baserar mina egna krav på en handledare (Marie)

Inte skolans krav, ställer de krav? Jag har aldrig fått någon information om hur en handledare ska vara (Emmy)

4.2 Följande saker efterfrågar handledarna

Flera respondenter uppger att de vill veta vad det är tänkt att eleverna ska lära sig. Några av respondenterna menar också att arbetsplatsen visserligen inte kan anpassa sin verksamhet efter skolan, men att det ändå är möjligt att ge en elev olika arbetsuppgifter utifrån vad de ska lära sig enligt kursplanerna. En respondent önskade tätare kontakt med skolan. Resultaten i detta avsnitt besvarar fråga tio i intervjufrågorna.

Jag skulle vilja ha en tydlig plan på vad eleven ska göra, vilka moment som ska bedömas. Praktiken skall vara schemalagd där kurserna/momenten ligger inlagd så att handledaren, eleven och läraren vet när de olika momenten kommer att ske (Patrik).

Jag tycker att det borde ingå att eleven lär sig konceptet som företaget har så att de förstår helheten (Elsa).

Jag skulle vilja ha ett bättre samarbete med skolorna så att de kommer ut regelbundet och besöker sina elever samt samtalar med oss lite oftare än två gånger per termin. Jag har skolor som kommer ut och besöker eleven vid två tillfällen. En gång precis vid början och en gång i slutet. Så vill jag inte ha det (Marie).

Framförhållning och tydlighet med information om vad som eleven skall lära sig på praktiken (Jonas).

Studien visar här att respondenterna vill ha en tydlig plan för eleven samt ha ett tätare samarbete med skolan. En annan sak som ett par av mina respondenter påpekade var att de elever som kommer ut på sin första eller andra praktik oftast är oförstående över hur det fungerar på en arbetsplats. Ett förslag som en respondent kom med var följande.

Eleverna har dålig information om hur man ska bete sig på en arbetsplats. Vi borde upprätta ett informationsblad från oss handledare där information som vi vill att eleverna ska ha innan de kommer till oss. Sådan som rutiner, tider, attityder, företagets servicekoncept, vanligt förekommande arbetsuppgifter, samt vilka krav som ställs på en anställd. Vi på APL-platserna borde upprätta denna information, en slags lathund till de elever som ska vara på respektive APL-plats, så att de är lite mer förberedda på vad som väntas dem (Torsten).

Tre respondenter underströk vikten av att hur viktigt det är att eleven sköter sin praktik. De ansåg att eleverna saknade information om hur viktigt det är med en positiv referens från en praktikplats. De ville att skolorna skulle informera sina elever om detta med hjälp av ett informationsblad som handledarna sätter samman.

Information till eleven om hur viktigt det är med att sköta sin praktik och att ha en bra positiv referens. De måste informeras om hur svårt det är i dagsläget att få jobb bara med hjälp av sina betyg. En väl skött praktik är idag viktigare än bra betyg. Betygen används mer vid ansökan till högre/vidare utbildning (Birgitta).

Ett annat önskemål som framkom hos flertalet av respondenterna var att de ville att skolorna förberedde eleven på hur de ska gå tillväga vid förfrågan om praktikplats. Innan de tar kontakt med praktikplatsen ska de vara förberedda på vad de ska säga samt ha övat ett par gånger inför andra kompisar. En respondent förklarar sig med följande citat.

Jag vill att när eleven kommer hit så ska han/hon presentera sig, ha ögonkontakt samt klart och tydligt förmedla sitt budskap. Om någon tittar ner i golvet och mumlar något om en praktikplats så har den eleven inte här att göra. I en butik kan man inte vara blyg eller rädd eller för den delen prata otydligt, då tappar vi kunder. Tappar vi kunder, ja då tappar vi inkomst och det är inte bra (Emmy).

4.3 Handledarutbildningens innehåll och upplägg

I detta avsnitt har jag sammanställt och grupperat respondenternas svar efter delfrågorna under fråga sju i intervjufrågorna, *Vad är ditt förslag på en anpassad handledarutbildning*. De olika delarna är uppdelade i följande ordning. Innehållet i utbildningen, i grupp eller individuellt, längden på utbildningen, tidpunkten, aktiviteter, platsen, hur gör vi den attraktiv och övrigt.

4.3.1 Utbildningens innehåll

Utöver det som Skolverket (2011) nämner att man bör ha med i utbildningen (Handledarrollen, gymnasieskolans styrdokument, betyg och bedömning. Verktyg för planering och uppföljning samt lärlingsråd/programråd), så hade endast två respondenter ett önskemål om tillägg. En respondent önskade lite grundläggande information till eleven om hur det är på en vanlig arbetsplats med tider och regler. Även om det varierar med arbetstider så finns det alltid en grund för hur långa arbetstiderna är samt hur man ska förhålla sig i en butik. En annan respondent önskade sig lite pedagogik så han kunde känna sig tryggare i sin roll som handledare.

En allmän information till eleven om vilka arbetstider som gäller samt hur länge en normal arbetsdag är. Dessutom skulle jag gärna ha lite handledarpedagogik så att jag vet hur jag ska bemöta olika typer av elever (Fredrik).

Att man individanpassar planeringen för eleven. Mer inriktat på det de ska lära sig. Allt för att lyfta upp och hjälpa eleven.(Marie).

4.3.2 I grupp eller individuellt

När det gäller om utbildningen ska ske i grupp eller individuellt så svarade samtliga att helst i grupp för det ger mest samt att det är då man kan bolla idéer och få tips och råd från andra mer erfarna handledare.

Gärna i grupp när man har själva grundgenomgången, för att kunna bolla idéer och att få input från andra handledare. Den individuella delen kan man göra på respektive arbetsplats för att individanpassa utefter de förutsättningar som finns (Lasse).

Individuellt skulle passa mig bäst, men annars är det mest givande att vara i grupp för att kunna utbyta idéer. I gruppdiskussioner har man dessutom mycket roligare och då ger det mer (Birgitta).

Jag skulle vilja genomföra en utbildning tillsammans med andra för att kunna utbyta idéer. Det skulle ge mig mycket mer. I gruppdiskussioner kommer man mycket djupare in i ämnet och kan nå ett högre plan (Patrik).

En respondent svarade att en individuell utbildning på hennes arbetsplats hade passat henne bäst, då hade hon kunnat ha koll i butiken samtidigt som utbildningen/genomgången skedde. Annars hade hon fått gå en utbildning på sin lediga dag. Företaget ställer inte upp med extrapersonal för att någon ska gå en utbildning. Men samtidigt säger hon att det ger mer om hon får träffa andra och bolla idéer.

4.3.3 Längden på utbildningen

Längden på utbildningen var en fråga där samtliga respondenter var överens. Ingen kunde tänka sig att avyttra en hel dag för detta ändamål. Antingen hade ingen den möjligheten att vara ifrån jobbet en hel dag eller så ville de inte ägna sin lediga dag till att gå på utbildning. Samtliga respondenter hade som förslag på två till tre timmars föreläsning där man borde hinna med grunderna och sedan ca en timma utbildning som är mer individanpassad som sker på respektive arbetsplats.

Hade gärna gjort det på ca tre timmar. Det borde räcka för att få med allt innehåll, eller? Bättre det än att ta det vid tre olika tillfällen för det hade blivit sönderhackat (Patrik).

2-3 timmar i grupp vid första tillfället och sedan kanske 1 timme individuellt på arbetsplatsen (Lasse)

Det räcker med en halvdag, då borde man hinna med alla delarna (Fredrik).

4.3.4 Tidpunkten

Även när det gäller tidpunkten av utbildningstillfället så hade samtliga respondenter väldigt snarlika svar. Tidpunkten på året hade de som önskemål att det skulle vara vid två tillfällen. Det första skulle ske i november och det andra i början av mars. Veckodagen som samtliga tio respondenter önskade var tisdagen, därefter var det även onsdagen och torsdagen som var önskemål från nio av respondenterna. Dessutom så var samtliga helt överens om att förmiddagen skulle passa dem bäst och då mellan kl. nio och tolv. En annan faktor som respondenterna ville lyfta fram var att det helst skulle ske innan löning.

Helst i början av november eller i slutet av mars och gärna veckan innan löningar (Elsa).

De dagar som skulle passa bäst är på tisdagar, onsdagar eller torsdagar (Lasse).

Bäst och mest lämpliga tidpunkten på dagen är mellan kl. nio och tolv, då har vi som lugnast.(samtliga respondenter).

4.3.5 Aktiviteter

Att ha olika kringaktiviteter i anslutning till handledarutbildningen var inget som lockade någon av mina respondenter. Det enda de ville ha var en koncentrerad och matnyttig förmiddag med de viktigaste momenten som behövdes. Den enda aktivitet som de kunde tänka sig var en fika samt gruppdiskussioner. En hade som förslag att få se på film med olika exempel på situationer som kan inträffa i arbetet som handledare. Ett par av respondenterna var noga med att de absolut inte ville ha några lekar på denna utbildning. Som motivering sade de

Varför ska butikshefer hålla på att leka med varandra när de aldrig eller väldigt sällan ska träffas igen. Det hade varit en annan sak om det varit en projektgrupp på ett företag eller nyanställda i en butik, där de ska lära känna varandra och ha roligt (Patrik)

Inget mer än fika och kanske att man avslutade med en lunch” Absolut ingen lek för då kommer inte jag och inte andra heller tror jag (Elsa).

Samtliga respondenter tyckte det var onödigt och tidsödslände med lekar. På sin höjd kunde de utöver fika och gruppdiskussioner även acceptera en lunch som avslutande aktivitet.

Jag är inte intresserad av några aktiviteter mer än fika och kanske avsluta med lunch. Självklart kan jag tänka mig en gruppdiskussion samt få se film om olika situationer som handledare och elev kan hamna i. Men absolut inga lekar eller tävlingar (Torsten).

4.3.6 Platsen för utbildningen

Platsen som denna utbildning skulle äga rum var det många olika förslag på, men åtta av respondenterna ansåg att skolan vore ett utmärkt val, eftersom att det inte kostar så mycket för skolorna och att det dessutom vore trevligt för handledaren att se elevens skolmiljö. En av respondenterna ansåg att ett konferensrum på ett hotell vore praktiskt eftersom det då finns en restaurang i närheten.

Skolan vore ypperligt att vara på. För att se elevens skolmiljö samt att det blir smidigare för alla. Dessutom är det onödiga utgifter för en skola att hyra dyra konferenslokaler (Torsten).

På ett hotell, eller i ett konferensrum på något företag. Skolan skulle också fungera, dessutom är det praktiskt med restaurang i anslutning till träffen (Patrik)

4.3.7 Hur gör vi utbildningen attraktiv

För att locka handledarna att gå denna handledarutbildning så är det ingen av respondenterna som anser att en ekonomisk ersättning eller någon attraktiv resa som är det primära utan det är en klar och tydlig information om vad det är för något, vad utbildningen innebär och varför man som handledare bör gå den. Dessutom önskade mina respondenter att, när första kontakten tas vid anförskaffning av praktikplats, så ska handledaren informeras om utbildningen och att ett färdigt program med datum och plats skall delas ut. En respondent hade förslag på att den borde göras med roliga udda inslag, så att alla kom ihåg utbildningen.

Den ska vara intressant och givande och åter igen så får jag önskemålet att det inte ska förekomma lekar.

Ni måste ha en klar och tydlig inbjudan/program om vad det handlar om, vilka moment som den innehåller, hur länge den varar och när den är på året. Samt varför man bör gå den (Birgitta)

Kanske borde ställa ett krav på APL-platsen. Om du vill ta emot en elev så ingår en utbildning på tre timmar (Torsten).

Den ska vara rolig. Inte tung. En bra föreläsare som gör den intressant. Försök att ha ett eller flera kul inslag i föreläsningen (Patrik).

Begriplig och lättsam men ändå matnyttig men ha inga lekar (Berit)

4.3.8 Övriga önskemål

Studien visar att respondenterna hade lite att tillägga. Dels önskar samtliga att informationen om utbildningen kommer ut i god tid. Dessutom påpekade en respondent att man dessutom borde bilda ett programråd i anslutning till utbildningen.

Som handledare önskar jag att det under utbildningstillfället bildas ett programråd där vi kan bolla idéer och rådfråga kollegor när olika svårigheter uppstår (Patrik).

En respondent reflekterade över de uppgifter och veckorapporter i pappersform som eleven kommer med. Han ansåg att det är förlegat i dagens moderna samhälle.

Borde det inte vara lättare med att sköta allt som gäller eleven elektroniskt via datorn. Vi inom handeln har alltid nära till datorn på kontoret, dessutom sitter vi minst ett par timmar vid den varje dag. Då borde vi även hinna med den lilla stund det tar (Torsten).

En handledarutbildning är enligt respondenterna en traditionell föreläsning i grupp med matnyttiga och givande gruppdiskussioner. Ingen trodde på en interaktiv utbildning där handledaren sitter framför datorn och genomför en utbildning. Men däremot att det skulle finnas tillgängligt på webben så att både föreläsningen samt alla aktuella dokument kunde lätt vara nåbara för utskrift eller för att repetera en del av föreläsningen när handledaren ansåg sig behöva det. Dessutom önskade de att de rapporter och omdömen m.m. som ska fyllas i ska kunna fyllas i elektroniskt via datorn.

En handledarutbildning tycker jag ska vara traditionell via föreläsning och gruppdiskussioner. Samt att föreläsningen och dokumenten finns lätt åtkomligt via skolans intranät eller hemsida där handledarna har en egen inloggning och kan fylla i elektroniskt genomförda moment, lämna omdöme, fylla i närvaro, m.m. (Fredrik).

Framförhållning och tydlighet med information om vad som eleven skall lära sig på praktiken. Förbereda eleven för vad som väntas och handledaren på vad det är för elev som kommer.

5. Diskussion

Här följer en diskussion om mina reflektioner över denna studie och vilka förtjänster och brister som den har. Resultatet kommer att granskas och reflekteras. Varför det blev som det blev och blev det som jag tänkte mig. Resultaten kommer att bindas ihop med de teoretiska utgångspunkterna. Till sist är min uppgift att försöka koppla studiens resultat till ett nyttigt och användbart dokument som kan användas i utvecklingen av samarbetet mellan skola och arbetsliv.

5.1 Metoddiskussion

I undersökningen förändrades inte tillvägagångssättet under intervjuerna något nämnvärt. Förutom att miljöerna var olika för varje tillfälle samt att min säkerhet vid intervjuerna ökade efter varje intervjutillfälle. Frågorna var desamma och ordningen likaså. Jag eftersträvade ett jämt tempo i intervjun. Men mitt sätt att fråga kan ha påverkats av de svar jag fick vid tidigare intervjuer och mitt sätt att fråga vid nästa tillfälle kan ha blivit något nyanserat.

Att materialet blivit analyserats endast av mig ger en mindre trovärdighet till studien. Det hade underlättat att genomföra detta arbete tillsammans med någon. Antalet respondenter anser jag vara tillräckliga i detta fall eftersom jag inte är ute efter något att generalisera svaren utan det är mera synpunkter, tankar, idéer och önskemål som har varit i centrum för studien. Det är helt enkelt ett mönster som har varit målet med studien.

När det gäller mina tre frågeställningar så är jag kritisk till den första av dem. Mitt syfte var att ta reda på vad de tycker om den befintliga handledarutbildningen. Då förutsatte jag att de flesta hade gått den. Det visade sig till slut att endast en av mina respondenter hade gått denna utbildning och det var för femton år sedan. Validiteten i denna fråga var låg eftersom jag inte kunde mäta det jag ville mäta.

Studien syftade till att ge en tydlig beskrivning av handledarnas synpunkter på den befintliga handledarutbildningen och hur skulle den kunna förbättras och anpassas efter handelns krav och önskemål. Resultatet visar att den valda metoden intervju som datainsamlingsmetod har svarat fullt upp till studiens syfte och kan anses som ett utmärkt val för studien. Samtliga frågor besvarades av respondenterna. Platserna där intervjuerna genomfördes var på respondenternas arbetsplatser. Samtliga utom två genomfördes på deras respektive kontor avskilt från den dagliga verksamheten. De två som intervjuades vid kassan i butiken avbröts vid ett flertal gånger av både kunder och av telefonsamtal. Både jag och respondenterna tappade fokus på frågorna och det ledde till att reflektionerna inte blev så djupa som hos de andra där miljön var avskilt.

Intresset för ämnet var stort både hos mig som författare och hos respondenterna, vilket visade sig under intervjuerna. Det var lätt att få dem att dela med sig av sina tankar och idéer. Min intervjumall var till en stor hjälp när frågorna ställdes så att inga punkter glömdes bort.

Efter varje intervju berättade jag lite kort om hur de andra respondenterna hade svarat och detta besvarades med ett positivt gensvar.

De intervjuade var inte vana att någon ville höra deras synpunkter och uppfattning så det var en ovan situation för dem. För min egen del så var situationen inte speciellt annorlunda än den när jag är på APL-besök och frågar handledarna om elevernas kunskapsutveckling. Då befinner jag mig i stort sätt samma situation förutom att frågorna handlar om olika kunskapsmål utifrån kursplanen.

En annan faktor som också cirkulerat i mina tankar är om min förförståelse har påverkat mitt sätt att fråga, eller påverkat respondenternas svar genom att exempelvis nicka lite extra kraftigt när jag ville ha ett svar som passade in. Jag har verkligen försökt att hålla tillbaka förförståelsen och ha ett öppet och förutsättningslöst förhållningssätt. Men kanske det inte varit tillräckligt.

Jag hade inte så svårt till en början med att hitta litteratur och rapporter. Det fanns en del saker både från skolverket och från skolinspektionen samt att en del uppsatser som berört ämnet handledarutbildning. Deras referenslistor använde jag mig av för att börja söka efter litteratur jag kunde använda i mitt arbete. Men efter ett tag insåg jag att det borde finnas mer litteratur eller rapporter om just handledarutbildning i andra länder. Jag sökte främst i Danmark, eftersom att de har en välutvecklad lärlingsutbildning. Men hittade tyvärr inget.

I inledningen av mitt arbete med denna studie försökte jag även få kontakt med Björn Ramse som är ansvarig på för handledarutbildningen i Lärling i butik. Lärling i butik är en modell för lärlingsutbildning i handeln som utvecklats för branschen av Svensk Handel (2013). Men efter fem telefonförsök och fyra mejl lade jag ner mina ambitioner att få till ett samtal med honom. Det hade annars varit intressant att få ta del av deras koncept och upplägg av handledar-utbildningen (Svensk Handels handledarutbildning, 2013).

5.2. Resultatdiskussion

I min studie så framkommer det att endast en har genomfört en handledarutbildning och det för femton år sedan. Med det som bakgrund så var det svårt för mig att dra en generell slutsats av hans, visserligen positiva, synpunkter. Men som helhet ansåg han att utbildningen, som varade en hel dag, var genomtänkt och väl förberett. Upplägget var väl disponerat med gruppdiskussioner och föreläsning. Men samtidigt så vill han tillägga att det idag inte hade varit möjligt för honom att vara borta en hel dag från sitt arbete. Han säger att ”det är så slimmat idag”. De resterande respondenters synpunkter kan sammanfattas i följande mening ”har inte gått en sådan utbildning”.

Detta betyder i sin tur att nio av mina tio handledare inom handeln inte har deltagit på någon handledarutbildning som anordnats av skolorna. Antingen har de inte blivit erbjudna eller blivit tillfrågade av skolorna, som är den främsta anledningen. Eller så har de inte kunnat på grund av tidsbrist. Skolinspektionen (2011) pekar på samma dilemma. ”Skolorna erbjuder handledarutbildningar, men uppger att de ofta får dåligt gensvar och få deltagare. En del skolor har därför gett upp dessa försök. Handledare på arbetsplatserna uppger att de inte har möjlighet att delta på grund av tidsbrist eller andra omständigheter”(s. 8). Nationella Lärlingskommittén (2011) ifrågasätter att ”om ett företag som inte kan avsätta en till två dagar till en sådan handledarintroduktion verkligen har förutsättningar att på ett kvalitativt sätt kan

genomföra en period med minst 50 veckors lång yrkesutbildning”(s.114). Jag kan delvis hålla med lärlingskommittén i deras kritik men samtidigt så har min studie visat att handledarna är villiga att avsätta tid till en handledarutbildning, bara den inte är för lång eller innehåller för mycket ”lektid”. För att återkomma till den enda av mina respondenter som gått en handledarutbildning så lyfter han fram det som samtliga respondenter i min studie är överens om ”det är så slimmat idag”. Men framför allt så har inte skolorna varit tillräckligt tydliga i sin information ut till APL-platserna.

Av detta kan man dra slutsatsen att skolorna måste bli bättre på att marknadsföra sina handledarutbildningar. De måste informera alla att den finns och att de behöver den. För behovet finns hos handledarna, enligt mina resultat så är samtliga respondenter överens om att utbildningen behövs. Skolinspektionen (2011) är även de överens om att behovet av handledarutbildningen är stor. I deras granskning ”konstaterar de brister som innebär att skolorna inte försäkras om att handledarna har lämplig kompetens för sitt uppdrag”(s.19). Visserligen ansåg en av respondenterna att han personligen inte hade behov av en handledarutbildning, han hade redan en massa utbildningar sedan tidigare. Men det kan mycket väl vara så att för honom är det meningslöst. Han känner sig trygg med sitt arbete med eleverna och har ett bra samarbete med berörda yrkeslärare så han vet vad de ska lära sig. Men samtidigt så säger han att behovet av utbildningen finns hos dem som behöver den. Det är ju ganska självklart

Att ingen av respondenterna visste vilka krav som ställdes på dem som handledare är i och för sig oroande men det är absolut inte förvånande. Kravet enligt Gymnasieförordningen (SFS 2010:2039) att ”handledaren har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som även i övrigt bedöms vara lämplig (§ 14), tror jag många skolor tolkar att alla som driver eller arbetar i en butik har tillräckliga kunskaper och erfarenheter. Utöver kraven ska de dessutom vara med och bedöma eleverna i de olika kursmålen och vara medbedömare på elevens gymnasiearbete (Skolverket 2013). Enligt min åsikt så tror jag att majoriteten av handledarna inte har en aning om att de ska vara medbedömare. Skolorna vågar inte gå ut med kraven offentligt till praktikplatsen, för skolorna är rädda att handledare ska tveka över sin förmåga att handleda och detta leder till att de väljer att inte ta emot elever. Men enligt min studie så framgår det enligt mina respondenter att handledarna i butikerna efterfrågar struktur och tydlighet. De vill veta vad de ska göra och lära eleven.

Enligt skolinspektionens kvalitetsgranskning (2011) så uppger flera handledare att de vill veta vad det är tänkt att eleverna ska lära sig. ”Några handledare menar också att arbetsplatsen visserligen inte kan anpassa sin verksamhet efter skolan, men att det ändå är möjligt att ge en elev olika arbetsuppgifter utifrån vad de ska lära sig enligt kursplanerna” (2011:2, s.7). Det är precis det som respondenterna i min studie efterfrågar, nämligen en tydlig struktur eller plan för eleven så att de vet vilka moment de ska lära sig. Även Blohm m.fl. (2007) säger att ”Det behöver finnas en utarbetad struktur, en handlingsplan på arbetsplatsen”(s.9). Då anser jag att skolorna måste börja lyssna på dem. Om jag personligen hade varit handledare i en butik så hade jag uttryckt mig oerhört positivt om jag, tillsammans med yrkesläraren upprättat en färdig matris/mall på vilka moment som eleven skulle lära sig på arbetsplatsen. Det hade gjort mitt arbete som handledare enklare. Dessutom nämner en handledare i Glenn Andersson och Maria Spångberg uppsats, *Handledaren – en viktig kugge i elevens lärande* (2012) att bland annat ett flödesdiagram, borde upprättas.

En av respondenterna i min studie efterfrågade även ett bättre samarbete mellan skolan och dem själva. Regelbundna och tätare besök är ett önskemål. I Nationella lärlingskommitténs

slutbetänkande (2011) står det att ”yrkesläraren ska tillsammans med arbetsplatsens handledare planera innehållet i det arbetsplatsförlagda lärandet och kontinuerligt följa upp och utvärdera resultatet” (s.114). Enligt min åsikt tycker jag att det är nonchalant av en skola att bara komma ut på besök vid två tillfällen. Ett vid början, när alla moment går igenom och ett vid slutet då allt ska bedömas. Praktiska, som är en friskola med lärlingsutbildning, har som motto att yrkesläraren ska besöka eleven minst var tionde praktikdag för att dokumentera elevens utveckling och se till att alla moment och kursmål kan uppnås. Respondenterna ansåg även att information om praktikplatsens regler och rutiner borde delges eleven innan han/hon börjar sin praktik. Detta är något som de själva skulle kunna sammanställa på respektive arbetsplats och att denna information delades ut till eleven en vecka innan praktiken började, så att de var förberedda på vad som väntas dem.

Att människan söker sig till grupper för att samspeka med likasinnade är något som Arne Maltén (1992) påstår är ett fundamentalt beteende. Han fortsätter med att gruppens unika kunskaper och färdigheter samordnas och utnyttjas och han anser att det stärker upplevelsen av gemenskap och skapar en vi-känsla (s.13). Samtliga respondenter i min studie önskar att få genomföra utbildningen i samverkan med andra, d.v.s. i grupp om möjligheten fanns. De vill bolla idéer med andra, samt få tips och råd och dessutom blir det roligare. Detta ser jag som en självklarhet att utbildningens grund sker i grupp med omkring tio st. handledare. Därefter kan den specifika utbildningen eller genomgången som gäller just varje arbetsplats ske individuellt.

Av intresset att döma så anser respondenterna att en förmiddag på ca tre timmar är lagom längd på en handledarutbildning. Mer än en halvdag är inte intressant. I Nationella lärlingskommitténs slutbetänkande (2011) bekräftas det av några arbetslivsföreträdare som har till kommittén uppgett att ” handledarna inte kan vara borta från arbetet så länge att de hinner genomgå en handledarutbildning” (s.113). Det skulle bli för kostsamt. Enligt mig själv så skulle även jag anse att tre till fyra timmars föreläsning är vad jag klarar av, därefter är koncentrationen för låg för att den ska ge något vettigt. Begreppet ”handledarintroduktion” som Nationella lärlingskommittén nämner i sitt slutbetänkande (2011:72, s.197) är ett bra begrepp som passar till en tre timmar lång grundkurs.

Den absolut bästa tidpunkten för en handledarutbildning är enligt respondenterna vid två tillfällen på året. Den ena i slutet av november och det andra tillfället i slutet av mars. Helst ska det vara innan löning för ”då är det som lugnast”. Att det blev just dessa månader är ingen slump utan ”då är det som lugnast inom handeln”. Jag kan bara se till mig själv då min privata ekonomi är som mest ansträngd just då. Att det blev just dagarna mitt i veckan är även det inte speciellt överraskande. På helgen är det knappast någon som vill gå på utbildning. Tiden som respondenterna önskade var på förmiddagar mellan nio till tolv. Detta val av tid är den tid då är minst antal kunder i butiken. Enligt skolverkets kvalitetsgranskning (2011) så uppger ett antal av de granskade skolorna att de försöker hitta tider och upplägg som passar arbetsplatserna, men om de lyckas eller inte framgår inte i rapporten.

Studien visar att samtliga av mina respondenter var helt överens om att det inte behövdes någon typ av aktivitet för att locka handledare till att genomföra en handledarutbildning. Tvärtom så skulle de ogilla om någon typ av lek förekom. De enda aktiviteter som kunde accepteras av respondenterna var en fika på förmiddagen och eventuellt en film med olika fallbeskrivningar.

Dessutom stödjer inte studien skolinspektionen (2011) och deras förslag på att ta skolan och yrkesläraren till företagen och genomföra handledarutbildningarna på arbetsplatsen. Vinsterna där läraren får en chans att lära känna handledaren och arbetsplatsen är inte starka nog. Åtta av mina respondenter önskade att handledarutbildningen skedde på skolan. De ansåg att skolan var en ypperlig plats att vara på dessutom ansåg de att det var onödigt att hyra dyra konferensanläggningar. Detta är glädjande budskap både för skolans ekonomi samt för skolans ledning. Planering och logistik blir enklare och mer flexibelt.

Den största utmaningen enligt Nationella lärlingskommittén (2011) tycks vara i att göra handledarutbildningarna mer attraktiva och anpassade till de olika arbetsplatsernas skiftande förutsättningar och behov (s.113). Det som skulle göra handledarutbildningen attraktiv för handledarna inom handeln var, enligt samtliga av mina respondenter en tydlighet. En klar och tydlig information om vad utbildningen handlade om, vilka moment som den innehåller, varför man bör gå den. Dessutom önskade mina respondenter att ett färdigt program visades upp när yrkesläraren tog den första kontakten vid anskaffning av praktikplats. Där det stod datum, tid, plats och innehåll. Ingen av respondenterna nämnde något om kravet av en ekonomisk ersättning för den tid de lägger ner på eleven. Att utbildningen ska vara begriplig och intressant samt matnyttig men inte för tung var önskemål från samtliga tio respondenter. Gärna något kul inslag med bra föreläsare var ett av förslagen från några respondenter. Men som några påpekade att det inte ville att det skulle förekomma lekar.

5.3 Slutsats

Det som framkom i studien var att nästan samtliga av de intervjuade handledarna inte hade en aning om att det fanns en handledarutbildning. En utbildning som skolorna arrangerar och det är oroande att inte fler handledare visste om den. Skolorna har varit för dåliga på att marknadsföra varför handledarna ska gå utbildningen och vad de olika momenten innehåller. Att det är så få handledare som genomfört utbildningen är ett tecken på att något är fel och borde ändras och anpassas. Den enda handledaren som gått utbildningen hade enbart positivt att säga om den men viktigt är att ta med i beräkningen att det var för femton år sedan. Då passade det med en heldag men idag är det mer slimmat i verksamheten och då är en heldag inte aktuell.

I studien framgår en tydlig struktur på hur och när en handledarutbildning ska genomföras (enligt denna grupp). Hur lång den ska vara, var och när den ska genomföras och vad den ska innehålla. Enligt respondenterna så bör den bestå av samtliga moment som skolverket (2011) vill ha med. Alla moment ska inte tas med i grundutbildningen, som enligt handledarna sker i grupp. Platsen som handledarna hade som önskemål var enhälligt på skolan. Tidpunkten för ändamålet ansåg handledarna var lämpligast i slutet av november eller i slutet av mars och helst innan löning samt mellan nio och tolv på förmiddagen. Handledarna önskade att de grundläggande momenten skulle genomföras vid det första utbildningstillfället därefter genomförs resten av momenten vid ett anpassat och riktad tillfälle på ca en timma med elev och handledare på respektive APL-plats.

För att göra utbildningen attraktiv så önskade handledarna ha en tidig och tydlig information om utbildningen som visades upp, gicks igenom och delades ut vid första tillfället då yrkesläraren tog kontakt med APL-plasten. Att de ville ha en personlig kontakt när

informationen delgavs verkade vara en viktig sak för dem. Men att locka med aktiviteter för att få fler deltagare till kursen var inget som tilltalade mina handledare. De önskade hellre inget annat än en kort matnyttig utbildning. De kunde på sin höjd tänka sig en fika och eventuellt en lunch som avslutning. Dessutom borde den innehålla lite kul inslag och föreläsaren bör vara duktig och inspirerande.

Några saker som framkom i studien är sådant som handledarna efterfrågar i handledningen med gymnasieelever. Bland annat så önskar de sig en tydligare planering för eleven så att de vet vilka moment de ska lära sig, vad och när de ska lära sig dem. Detta är något som handledaren borde göra i samråd med yrkesläraren och eleven vid det andra utbildningstillfället. En annan viktig sak som handledarna ansåg saknades var information om och från arbetsplatsen. Information om företagets koncept, rutiner och arbetstider m.m. så att eleven vet vad som väntar dem innan de kommer ut på praktikplatsen. De vill att eleverna ska förstå hur viktigt en god referens från en praktikplats är när de ska söka jobb. Det är viktigare än betyg.

I denna studie har jag endast undersökt vad branschen handel har för synpunkter och idéer på en handledarutbildning. Som förslag till vidare forskning vore att ta reda på vad handeln i andra städer skulle svara. Det skulle även vara intressant att undersöka vad andra branscher skulle svara med samma intervjufrågor. Kommer de fram till samma svar?

Referenser

- Andersson, G., & Spångberg, M. (2012). *Handledaren – en viktig kugge i elevens lärande*. (Uppsats). Växjö: Sverige. Linnéuniversitetet i Växjö. Institutionen för teknik.
- Blohm, A., Andersson, M., Andersson, J. (2007). *Handledning i vård och omsorg*. Stockholm: Bonnier Utbildning AB.
- Carlsson, C-G., Gerrevall, P., Pettersson, A. (2007). *Bedömning av yrkesrelaterat kunnande*. Stockholm: Stockholms Universitets förlag.
- Carlström, I., & Carlström Hagman, L-P. (2006). *Metodik för utvecklingsarbete & utvärdering*. Lund: Studentlitteratur.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan : Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- Follin, T., & Lund, J. (2011). *Handledning i Gymnasial lärlingsutbildning*.(Uppsats) Halmstad: Sverige. Högskolan i Halmstad. Sektionen för lärarutbildningen
- Lauvås, P., & Handal, G. (2001). *Handledning och praktisk yrkesteori*. Lund: Studentlitteratur
- Lärling i butik.se. Tillgänglig den 3 jan 2013 på: <http://www.larlingibutik.se/>
- Maltén, A. (1992). *Grupputveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Nationalencyklopedin. (2013). Tillgänglig den 12 april 2013 på: <http://www.ne.se/lang/handledning>
- Nationalencyklopedin. (2013). Tillgänglig den 12 april 2013 på: http://www.ne.se/sve/handledare?i_h_word=handledare
- Nationella Lärlingskommittén. (2010). *Gymnasial lärlingsutbildning – utbildning för jobb*. Hämtad 12 jan 2013 från: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/53/62/cd01dde0.pdf>
- Nationella lärlingskommittéen. (2011). *Gymnasial lärlingsutbildning med fokus på kvalitet*. Hämtad den 4 feb 2013 från: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/17/99/60/69536f19.pdf>
- Nationella lärlingskommitténs hemsida. (2012). Tillgänglig den 29 dec 2012 på: <http://www.nationellalarlingskommitten.se/>
- Petersson B-O, Vahlne L. (1997) *Handledning – ett vårdpedagogiskt verktyg*. Lund: Studentlitteratur.

- Rehnberg, H., & Svensson, M. (2010). *Samarbetsformer mellan yrkeslärare och handledare i arbetslivet*. (Rapport No: HT10-2611-318). Göteborg: Göteborgs Universitet. Sociologiska institutionen.
- SFS 2010:2039. (2011). Gymnasieförordningen. Hämtad den 18 mars 2013 från: http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.121721!/Menu/article/attachment/SFS%25202010-2039.pdf
- Skolinspektionen. (2011). *Kvalitetsgranskning Rapport 2011:2*. Hämtad den 2 april 2013 från: <http://www.skolinspektionen.se/documents/kvalitetsgranskning/kemi4-5/kvalgr-yrkesforb-slutrapport.pdf>.
- Skolverket. (2004). *Arbetsplats för lärande*. Hämtad den 24 mars 2013 från: http://www.skolverket.se/om-skolverket/visa-enskild publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D1869
- Skolverket. (2011). *Läroplanen för gymnasieskolan 2011 - Gy 2011*. Stockholm: Fritzes.
- Skolverket. (2011). *Gymnasial lärlingsutbildning och arbetsplatsförlagt lärande*. Tillgänglig den 29 dec på: <http://www.skolverket.se/publikationer?id=2576>
- Skolverket. (2013). *Gymnasiearbete*. Hämtad den 27 april från: <http://www.skolverket.se/forskola-och-skola/gymnasieutbildning/gymnasiearbetet>
- Stukát, S. (2011). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Svensk Handels Handledarutbildning. (2013). Tillgänglig den 2 feb 2013 på: http://www.larlingibutik.se/nyheter/2013/handledarutbildningar-2013_1
- Svensk Handel. (2013). Tillgänglig den 2 feb 2013 på: <http://www.svenskhandel.se/>
- Trost, J. (2012). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (2011). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Tveiten, S. (2010). *Yrkesmässig handledning – mer än ord*. Uppl.3. Lund: Studentlitteratur.
- Utbildningsdepartementet. (2012). *Uppdrag om utveckling av kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning*. Hämtad den 3 jan 2013 från: http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.168965!/Menu/article/attachment/U2012_757_Larlingsutbildning.pdf
- Wanstadius, R. (2013) *Elevers syn på den arbetsplatsförlagda utbildningen*. (Uppsats). Malmö: Sverige. Malmö Högskola. Fakulteten för lärande och samhälle.

Bilaga 1

Intervjuguide

- 1. Din ålder?**
- 2. Vilken är din befattning på företaget?**
- 3. Hur lång erfarenhet har du inom yrket?**
- 4. Har du varit handledare för lärlingselever på gymnasiet?**
 - Om ja
 - Hur länge?
 - Hur många elever har du haft?
 - Varför?
 - Har du deltagit på något lärlingsråd/programråd?
 - Vilka problem och eller svårigheter har du haft i handledningen?
 - Om nej
 - Varför inte?
 - Skulle du vilja vara det?
- 5. Vet du vilka krav/önskemål som skolan ställer på en handledare?**
- 6. Har du genomgått någon utbildning för handledning?**
 - Om ja
 - När var det?
 - Hur lång var den?
 - Vem arrangerade den?
 - Vad tyckte du om innehållet?
 - Hur var det upplagt?
 - Vad är ditt omdöme om upplägget?(tid, plats, längd)
 - Var det något du saknade? Vad?
 - Är du nöjd med din aktuella handledarutbildning, motivera?
 - Om nej.
 - Varför har du inte gått den?
 - Skulle du vilja gå en utbildning?
- 7. Finns det ett behov av en handledarutbildning? - Motivera**
- 8. Vad är ditt förslag på en anpassad handledarutbildning med utgångspunkt på:**
 - Tid på dygnet, Veckodag, När på året
 - Grupp eller individuellt
 - Längden på passen. Heldag eller bara korta entimmarstillfällen?
 - Innehållet utöver det som ska vara med. (Handledarrollen, gymnasieskolans styrdokument, betyg och bedömning. Verktyg för planering och uppföljning samt lärlingsråd)
 - Vilka aktiviteter som kan vara lämpliga.
 - Platsen? Var
 - Hur gör vi den attraktiv?
 - Övriga önskemål i utbildningen?
 -
- 9. Hur skulle du vilja att din handledarutbildning skulle se ut i framtiden?**
motivera
- 10. Vilken information saknar du när det gäller handledning eller handledarutbildning?**