

**YRKESHANDLEDNING
- ETT DUBBELT UPPDRAG
MED MOTSÄGELSEFULLA
FUNKTIONER**

En intervjustudie med handledare i
gymnasieskolans yrkesutbildning

**VOCATIONAL GUIDANCE
- A DUAL ASSIGNMENT WITH
CONTRADICTIONARY FEATURES**

An interview studies with the supervisor in
secondary schools vocational training

Examensarbete i lärarutbildningen
Avancerad nivå 15 Högskolepoäng
Hösttermin 2010

Carin Hilmersson
Carina Ålebring Jonsson

Handledare: Susanne Gustavsson
Examinator: Monica Johansson

Förord

Att söka sig fram till nya kunskaper i en kvalitativ studie är inte det lättaste alla gånger. Det har stundtals varit ett sökande och irrande men när det äntligen lossnat och vi känt att det gått framåt har det varit lärorikt och mycket roligt.

Denna studie hade inte kunnat genomföras utan att andra personer bjudit på sin medverkan, därför vill vi rikta ett stort och innerligt tack till all berörd personal på de arbetsplatser vi varit och intervjuat.

Utan er tjänstvillighet hade denna studie inte varit möjlig att genomföra.

Vi vill även tacka vår handledare Susanne Gustavsson och vår examinator Monica Johansson som med tålamod och vägledning bidragit med synpunkter och förslag till vår uppsats.

Dessutom vill vi tacka vår opponent som också gett oss värdefulla synpunkter på arbetet.

Sist men inte minst vill vi tacka våra familjer som låtit oss ta plats och därigenom stöttat oss i detta arbete.

2011-01-18

Carin Hilmersson och Carina Ålebring-Jonsson

Resumé

Arbetets art: Examensarbete i lärarutbildningen, Avancerad nivå, 15 hp
Högskolan i Skövde

Titel: Yrkeshandledning - ett dubbelt uppdrag med motsägelsefulla funktioner. En intervjustudie med handledare i gymnasieskolans yrkesutbildning

Sidantal: 37

Författare: Carin Hilmersson och Carina Ålebring Jonsson

Handledare: Susanne Gustavsson

Datum: 10 januari 2011

Nyckelord: Handledning i yrkesutbildning, arbetsplatsutbildning, yrkeskunnande, yrkeslärare.

Sammanfattning

Med lång erfarenhet från yrkeslivet inom handel respektive vård, har vi under lärarutbildningen fått se våra arbetsplatser ur ett annat perspektiv. Skolan anförtror kontrollen på utbildningen till handledaren under en försvarlig del av den totala utbildningstiden. Handledaren ansvarar i praktiken för en betydande del av utbildningen som sker på arbetsplatsen. Handledaren blir en viktig part i elevers möjlighet till ökad förståelse och färdighet inom yrket. Syftet med studien är att beskriva handledningens funktion på APU- (arbetsplatsförlagd utbildning) samt handledarens roll där. Vilken uppfattning har APU-handledarna om sitt uppdrag? Vad är handledning? Hur kan man förstå den kompetens som krävs för handledningsuppdraget? Studiens teoretiska utgångspunkter är begreppen handledning, kunskap, kompetens samt yrkeskompetens – tyst kunskap. Handledning beskrivs som ett komplext uppdrag och en pågående process, där lärlingsmodellen och handling och reflektionsmodellen är två traditioner. Begreppet kunskap studeras genom de fyra kunskapsformerna fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet. Yrkeskompetens och tyst kunskap är den personliga kunskap eller förtrogenhetskunskap som kännetecknar yrkeskunnandet inom ett specifikt yrke. En kvalitativ forskningsansats har använts vid intervjuer med sex APU-handledare från den kommunala och privata verksamheten. I studiens resultat framkommer två inriktningar av handledning. Handledning där eleven förväntas vara *självgående* och handledning där eleven ska vara *följsam*. Ingen av handledningsmodellerna kan beskrivas vara av reflekterande karaktär. Vidare framkommer att handledare har en dubbel och motsägelsefull roll. Rollen som arbetskamrat och socialiserande samt rollen att driva elevens process för att sen bedöma och godkänna resultatet. Det är på så sätt ett komplext uppdrag som kräver etisk kompetens. Att handledare förstår sitt uppdrag och sin roll är därför avgörande för framgång. I studiens resultatdiskussion påvisar vi behovet av handledarutbildning och vad en sådan utbildning behöver ha för innehåll och mål.

Abstract

Study:	Degree project in teacher education, Advanced level, 15 hp University of Skövde
Title:	Vocational guidance a dual assignment with contradictory features – An interview studies with the supervisor in secondary schools features
Number of pages:	37
Author:	Carin Hilmersson and Carina Ålebring-Jonsson
Tutor:	Susanne Gustavsson
Date:	January 10, 2011

Keywords: Supervision in vocational education, workplace education, professional knowledge, vocational teacher.

Summary

With a long experience from working life in the commerce and health care areas respectively, we have been able to see our work places from a different perspective during our teacher education. The university delegates the control of the education to the supervisor during a considerable time period of the total education. The supervisor is in reality responsible for a considerable part of the education taking place at the work place. The APU (workplace education) supervisor becomes an important part in students' possibility of enhanced understanding and skill within the profession. The aim is to describe the function of the supervisor in a workplace located education, and the role of the supervisor there. What is the perception of the supervisor about his assignment? What is supervision? How to understand the competence needed for the supervisor assignment? Study's theoretical starting points supervision, knowledge, competence and professional knowledge (silent knowledge). Supervision is described as a complex mission and an ongoing process. There apprentice Model and the Action and reflection model are two traditions. The concept of knowledge is studied by the four forms of knowledge; facts, understanding, skill and confidence. Professional knowledge, the silent knowledge, is personal knowledge, or knowledge of confidence, characteristics of professionalism in a specific profession. A qualitative research approach was used. Interviews were performed with six APU supervisors from both public and private operations. The results of the study reveals two branches of supervision emerge; supervision where the student expected to be *self-driven* and supervision where the student to be *adaptable*. None of the supervision models can be described to be of a reflecting nature. Further, the study showed that supervisors have double and contradicting roles; the role as a colleague and socializing as well as the role of driving the process of the student and judging the result. This makes the supervision a complex mission which requires ethical competence. It is therefore crucial that the supervisor understands his mission and his role to be successful. The study further showed the need for supervisor training and the contents and aim necessary of such training.

Innehållsförteckning

BAKGRUND	1
Inledning.....	1
Gymnasieprogrammets uppbyggnad nu och inför förändringen 2011	2
Pågående granskning och tidigare forskning av APU.....	3
Frågeställningar och syfte	5
Teoretisk bakgrund	5
Handledning i yrkesutbildning	5
Traditioner inom handledning	6
Handledning en process.....	7
Relation och kommunikation viktiga delar i handledning	7
Kunskap.....	9
Kompetens.....	10
Att äga yrkeskompetens: Tyst kunskap	11
Att lära sig ett yrke genom reflektion: Handling och reflektionsmodellen	12
Att lära sig ett yrke stegvis genom imitation: Läringsmodellen/Mästarlära	12
METOD	14
Val av metod	14
Urval.....	14
Genomförande.....	15
Intervjufrågor.....	15
Intervju	16
Analys.....	16
Validitet och reliabilitet.....	17
Forskningsetik	17
RESULTAT	18
Den arbetsplatsförlagda utbildningsmiljön	18
Handledningens funktion	19
Att sammanlänka skolans undervisning med reellt yrkeskunnande	19
Att vara ett stöd i elevens kunskapsprocess.....	20
Att ge en positiv upplevelse av ett yrke	21
Handledarens roll	22
Rollen att vara arbetskamrat	22
Rollen att vara bedömare av elevens kunskap.....	23
Rollen att stödja en process	23
Rollen att stimulera och utmana eleven.....	24
Slutsats.....	25
DISKUSSION.....	26
Metoddiskussion.....	26
Resultatdiskussion och förslag till vidare forskning	26

REFERENSER.....	30
BILAGOR.....	
Bilaga 1.....	
Intervjuguide.....	
Bilaga 2.....	
Till avdelningschef XXX, omvårdnadsförvaltningen.....	
Bilaga 3.....	
Till VD/butikschef.....	
Bilaga 4.....	
Till enhetschef, omvårdnadsförvaltningen.....	
Bilaga 5.....	
Till APU-handledare.....	

BAKGRUND

Inledning

Med lång erfarenhet från yrkeslivet inom handel respektive vård, har vi under lärarutbildningen fått se våra arbetsplatser ur ett annat perspektiv. Från att själva under många år handledt elever under utbildning, till att vara den som ansvarar för undervisningen i skolan samt stötta handledaren under elevens arbetsplatsförlagda utbildningstid (APU) har varit en ny erfarenhet. Det har genererat en klarhet i hur viktig elevens APU är. Detta för att de ska få chans att utvecklas inom yrket de valt. Handledaren på APU-platsen ska tillsammans med läraren leda eleven in i ett yrke. För att bli anställningsbar måste kursmål uppfyllas av eleven och godkännas av läraren. Ofta är APU den första gången elever är ute i arbetslivet. Där bildas deras första uppfattning och intryck om det ”verkliga” yrkeslivet utanför skolan. APU-handledaren blir en viktig part i elevens möjlighet till ökad förståelse och färdighet inom yrket. Att handleda en gymnasieelev till ett kommande yrke, nyss fyllda 16 år kanske, hos Greta, 88 år som nyligen blivit änka samt brutit en arm, bor hemma och behöver mycket stöd, det är en mycket ansvarsfull funktion. Som lärare har jag ett ansvar att undervisningen i skolan speglar den yrkesverksamheten som eleven utbildas mot så att växelverkan mellan skola och yrkespraktik blir sammanhängande och begripbar för eleven. Eleven ska å ena sidan få möjlighet att omsätta undervisningens innehåll i skolan till yrkets praktik. Å andra sidan är APU också en utbildningsmiljö där eleven kan få ta del av innehåll och villkor som inte skolan kan belysa. Växelverkan består därmed i att reell erfarenhet av och i yrket ska kunna bearbetas teoretiskt, men också att teorin ska kunna vägleda studentens iakttagelser och deltagande i APU.

Skolan anförtror kontrollen på utbildningen till handledaren under en försvarlig del av den totala utbildningstiden. APU/arbetsplats och skola är två miljöer där utbildningen genomförs och där kunskapen utvecklas och prövas på olika sätt. Detta ställer krav på handledaren att vara lyhörd för vad eleven behöver öva eller komma i kontakt med på annat sätt för att uppfylla kursmål.

Gymnasieprogrammets uppbyggnad nu och inför förändringen 2011

Dagens gymnasieprogram är en treårig utbildning uppbyggt av tre block som består av kärnämnen, karaktärsämnen och valbara kurser. Gymnasieprogrammen ser olika ut i olika kommuner. Kurserna i kärnämnen är obligatoriska. Karaktärsämnen ger varje program dess egen profil och här kan kommunerna konkurrera med varandra om elevunderlaget. Eleverna på Handelsprogrammet läser till exempel Praktisk marknadsföring och Personlig försäljning. Eleverna på Omvårdnadsprogrammet läser kurser som Vård- och omsorgsarbete och Medicinsk grundkurs för att på så sätt få sin yrkesprofil i gymnasieprogrammet. Dessa två ovan nämnda räknas till yrkesförberedande program och innehåller minst 15 veckors APU. Detta innebär att eleven kan utbildas på fler arbetsplatser under utbildningstiden. Vilka kunskaper som eleven ska ha uppnått för att få respektive betyg beskrivs i kursplaner och betygskriterier för varje kurs (www.skovde.se/Barn-Skola-Utbildning/Gymnasieskola/Om-Gymnasium-Skovde/).

APU innebär alltså att eleven tillbringar en del av studietiden på en arbetsplats. I gymnasieprogrammen beskrivs APU-n som en viktig del i utbildningen. Omfattning och förläggning av den arbetsplatsförlagda utbildningen varierar med program. På APU-n får eleven en handledare som kontrollerar att aktuella kursmål nås, bedöms och godkänns. Läroplaner fastställs av riksdagen och anger de värden som skolan ska grunda undervisningen på. Den beskriver även de mål som eleven ska nå. Lpf 94 (Läroplan för de frivilliga skolformerna 1994) betonar att kunskapsutveckling är beroende av elevers möjlighet att se samband, sammanhang samt att tillämpa sina kunskaper. För gymnasieskolans yrkesförberedande program är således APU en nödvändighet för att uppfylla kraven på utbildningen. APU-platsen blir på detta sätt en central del i yrkesutbildningen.

Skolverket har fått i uppdrag av nuvarande regering att förbereda de förändringar som de föreslår i propositionen *Högre krav och kvalitet i den nya gymnasieskolan* från regeringskansliet (<http://www.sweden.gov.se/sb/d/11356/a/126461>). Detta arbete har pågått fram till i juni 2010 då beslut togs om den nya skollagen som ska tillämpas på utbildningar från och med 1 juli 2011. I den nya skolreformen, kallad GY2011, är de största förändringarna att det ska finnas totalt 18 nationella program och att dessa ska leda längre ifråga om kunskap och kvalitet än dagens gymnasieskola. Det ska bli en tydlig skillnad mellan yrkesprogram och högskoleförberedande program. Yrkesprogrammen ska utgöra grund för yrkesverksamhet och fortsatt yrkesutbildning medan de högskoleförberedande programmen ska utgöra bas för fortsatt utbildning på högskolenivå. Dagens kärnämnen ersätts av gymnasiegemensamma ämnen. Inom yrkesprogrammen kommer det att finnas en möjlighet att välja lärlingsutbildning där eleven blir knuten till en arbetsplats under merparten av utbildningen. I den nya gymnasieskolan kan elever erhålla en yrkesexamen eller en högskoleförberedande examen. Ämnesplaner ersätter dagens kursplaner och ska vara uppbyggda med syfte och mål för undervisningen i hela ämnet samt att betygssystemet ändras till betygsskalan A-F. För att yrkesprogrammen ska ha ett aktuellt innehåll är kontakten med branschen viktig, via programråden. Detta kommer bli ett krav för att få anordna yrkesutbildning. Programråden ska ha en sammansättning av skolans representanter, bransch/intressenter

och fackliga företrädare. En central uppgift för dessa är att samverka till att överensstämelsen mellan yrkesutbildningens innehåll och yrkesuppgifterna i verksamheten överensstämmer. Programråden ska även följa utvecklingen inom respektive yrkesområde och analysera behovet av eventuella nya utbildningar. Ytterligare ett syfte är att minska könsuppdelningen i dagens gymnasieskola.

Pågående granskning och tidigare forskning av APU

Statens skolinspektion har av regeringen tilldelats uppdraget att kvalitetsgranska skolors arbete. Målsättningen har varit – elevers rätt till en god utbildning i en trygg miljö. Skolinspektionen har genom kontakter och besök på ett stort antal skolor samlat material som sammanställts till rapporten *Tillsyn och kvalitetsgranskning 2009 - skolinspektionens erfarenheter och resultat* (2010a). I rapporten framkommer bland annat att vid tillsynen under 2009 har brister gällande APU påträffats. Detta har föranlett en närmare granskning som är pågående under 2010. Skolinspektionen har därför besökt 39 skolor spridda över landet under våren. Samtliga yrkesförberedande program är representerade i granskningen. I det preliminära resultatet av denna granskning har tre teman utskilts.

1. Förekomsten av APU
2. Kvaliteten på APU
3. Betygsättningen.

När det gäller *förekomsten av APU* framkommer att flertalet skolor uppfyller kraven om minst 15 veckors APU. Det råder dock stora skillnader mellan skolorna i det långsiktiga kvalitetsarbetet när det gäller samverkan mellan skola och arbetsliv. När det gäller den *arbetsplatsförlagda utbildningens kvalitet* pekas det på att APU är kursplanestyrd verksamhet som genomförs på en arbetsplats. Det är således en utbildning och ingen praktik. Det framkommer dock att skolorna ofta misslyckas att försäkra sig om att APU i ”verkligheten” blir kursplanestyrd. Det visar sig också att de bedömningsunderlag som kommuniceras till arbetsplatserna är allt för vaga. Skolorna uppger att det är viktigt att lärarna regelbundet besöker eleverna på APU-platserna. I granskningen framkommer dock att besöken ofta är informella där lärare mer är ute för att försäkra sig om att det fungerar bra än att följa upp elevens utveckling i förhållande till kursmål. Handedarna på APU-platserna uttrycker att de önskar tätare kontakter och bättre samarbete med skolorna. Många handledare vill ha tydligare instruktioner och bättre information om vad som förväntas av dem. De uttrycker också en önskan om att lärarna oftare ska komma ut till arbetsplatserna och se vad eleven faktiskt lärt sig. Granskningen har visat att de flesta skolor inte lever upp till kraven vad gäller *betygsättningen vid APU*. Det visar sig vara stora skillnader mellan olika skolor. Allt från att elever är väl informerade om målen och där lärare i trepartsamtal med handledare och elev går igenom om elevens prestation motsvarar kraven, till elever som inte har någon kontakt med sina lärare under APU-tiden.

Lpf 94 (2008) anger att skolan ska eftersträva ett bra samarbete med arbetslivet. Det är viktigt att titta på de lokala behoven och att dialogen i utbildningsfrågor är kopplade till

de yrkesområden utbildningen leder till. Det krävs att det finns ett engagemang och förståelse från skolan för att kunna följa utvecklingen i branschen. I Skolverkets skrift *Arbetsplats för lärande – Om samverkan mellan gymnasieskola och arbetsliv* (2004) framkommer att det framförallt finns två framgångsfaktorer som beskrivs som avgörande för kvalitén i yrkesutbildningar. Den ena är yrkes/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 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 APU-n.

För att få en uppfattning om tidigare examensarbeten om APU-handledare i yrkesämnen gjorde vi en enklare efterforskning på www.uppsatser.se (2010-09-09), en webbsida som publicerar examensarbeten från svenska högskolor och universitet. Resultatet var nedslående ur en synpunkt men förträffligt från vårt perspektiv. Mer forskning behövs eftersom det inte är gjorts så mycket på området. Av 76577 uppsatser fick vi en träff på APU-handledare, 24 träffar på arbetsplatsförlagd utbildning och ingen alls (!) på handledning i yrkesämnen. Vi gjorde ytterligare en enklare efterforskning på www.skolportens.se (2010-12-01) under fliken forskning och utveckling. Resultatet här blev noll på alla tre begreppen. Vi misstänker att forskningen, i detta sammanhang i alla fall, runt de yrkesförberedande gymnasieprogrammen är obetydlig och att det därför finns ett behov. Mot bakgrund av resultatet av de granskningar som har genomförts ser vi flera områden som behöver studeras och utvecklas. Ett av dessa områden är handledningen på APU-platsen, då den är en central del av utbildningen som inte fått så mycket uppmärksamhet. Handledningen behöver, som vi ser det, både tydlig- och synliggöras därför att yrkesprogrammen kommer att spela en stor roll i nya gymnasieskolan. Det är av största vikt att studera handledningens funktion och handledarens roll som utbildare på en arbetsplats, men också att sätta in handledningen i yrkesutbildningens sammanhang.

Frågeställningar och syfte

Det formella ansvaret för utbildningen ligger hos utbildningsanordnare och arbetsledare/chef på arbetsplatsen. Handledaren ansvarar dock i praktiken för en betydande del av utbildningen som sker på arbetsplatsen. Aktuella kursmål utgör centralt innehåll och bedöms, för att sedan ingå som en del i betygssättningen av en kurs. Här vilar ett stort men kanske inte erkänt uppdrag på handledarens axlar.

Det finns därmed flera frågor som aktualiseras i samband med APU. Vilken uppfattning har APU-handledarna om sitt uppdrag? Vad är handledning? Hur kan man förstå den kompetens som krävs för handledningsuppdraget?

Studiens syfte är att inom gymnasieutbildningens yrkesprogram belysa handledningens funktion och handledarens roll som utbildare på en arbetsplats.

Teoretisk bakgrund

I detta avsnitt kommer vi att ge en presentation av begreppen handledning, kunskap och yrkeskompetens -tystkunskap såsom vi använder dem i studien. I APU vidgas på ett naturligt sätt frågan om kunskap till fakta, förståelse, färdighet, och förtroenhet. Det handlar i APU om en kunskap i yrket, med andra ord yrkeskompetens. Vi väljer därför att belysa vad kunskap i ett yrke är och hur den kan utvecklas.

Handledning i yrkesutbildning

Lauvås och Handal (2001) beskriver att begreppet handledning har blivit ett vardagsord vilket kan medföra att ordets rätta innebörd hamnar i skymundan. De menar att ordet handledning av missförstånd kan uppfattas som att det endast kräver vardagliga kunskaper – ”det vill säga att vem som helst kan handleda” (s. 25). I praktiken visar det sig att det är långt mer komplicerat. De menar att handledning som genomförs av den som inte är utbildad och den som är utbildad (kompetent) är två vitt skilda verksamheter. Många gånger tas för givet att den yrkeskunniga också är en kompetent handledare för att den äger kunskap i yrkesområdet. ”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 en långt mer komplex kompetens bestående 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 på papper. Reell kompetens är den praktiska kunskap vi faktiskt har, som vi tillägnat oss i olika sammanhang.

Traditioner inom handledning

Det finns olika traditioner och modeller för handledning till ett yrke. Lärlingsmodellen och reflektionsmodellen är två traditioner som lyfts fram i litteraturen.

Inom *lärlingsmodellen* finns också begreppet mästarlära. Handledningen enligt lärlingsmodellen följer ofta ett mönster genom demonstration, tillämpning och korrigering (Lauvås och Handal, 2001). Till stor del handlar det om tyst kunskap som överförs från specialist till lärling/elev. I denna handledningstradition är det yrkeskompetensen som avgör om man kan handleda. Alla som besitter yrkeskompetens kan handleda då det handlar om att eleven lär genom imitation. Författarna beskriver att elevens roll är att lära av specialisten och sedan utföra arbetet så likt som möjligt. Det räcker således inte att mästare visar och förklarar utan lärlingen/eleven måste pröva själv, få anvisningar och därefter rätta. Handledaren bedömer efterhand vad som anses som möjligt i nästa moment. Det finns en risk att denna handledning stoppar vidare utveckling av kunskap då fokus ligger på att eleven ska göra som mästare.

Nilsen och Kvale (2000) beskriver att det finns två synsätt i lärlingsmodellen, ett individorienterat och ett decentrerat. I det individorienterade synsättet ses förhållandet mellan mästare och lärling/elev som centralt och lärandet sker mestadels genom imitation. I det decentrerade synsättet menas att ”kunskapen ligger i relationerna, och tillägnelsen av denna kunskap sker genom deltagande i den sociala praxisen” (s. 114).

Genom att använda *handling och reflektion* som modell skapas en medvetenhet som öppnar möjligheter att förändra och utveckla kunskapsbasen enligt Lauvås och Handal (2001). Reflekterande handledning kan beskrivas i olika faser enligt författarna. De menar att första fasen bör inriktas på att få god kontakt och hitta elevens utgångspunkter. Handledarens roll blir att underordna sig och försöka lyssna in och fånga elevens intresse. I den andra och längsta fasen, arbetsfasen, ska handledaren problematisera och ställa frågor så att eleven får söka lösningar och svar. Författarna menar dock att motståndet inte får bli för stort så att eleven känner sig osäker på handledaren. Slutfasen ska kännetecknas av jämbördighet eller jämlikhet. Författarna påpekar betydelsen av att handledaren återkopplar till eleven om den bedömning som faktiskt görs. Genom återkoppling ökar eleven sin insikt och kan förhoppningsvis använda sig av sin nyvunna kunskap vid liknande situationer. Författarna menar att det är ett sätt att hjälpa eleven att utvecklas utifrån sina egna utgångspunkter och inte påtvinga dem sin egen uppfattning. En utmaning för handledaren blir att hitta fram till den punkt där eleven befinner sig. Det är lätt att ta utgångspunkt ifrån målen och yrkeskraven och tro att alla börjar från samma punkt. Handledningen ska resultera i att eleven kommer fram till det bästa sättet att utöva yrket på utifrån sina kunskaper och erfarenheter, men också förstå att det till exempel finns komplexa situationsanknutna uppgifter som kräver mer av eftertanke och val eller att det krävs ett fortsatt lärande eftersom en uppgift ofta förändras över tid eller mellan olika sammanhang.

Handledning en process

Handledning kan ses som en process. Den är därmed en pågående aktivitet som kräver förståelse för vad som sker i processen och hur den kan påverkas. Tveiten (2010) menar att relationen mellan elev och handledare måste stå i fokus under hela handledningsprocessen.

Det centrala i processen är att stärka elevens kompetens, det vill säga teoretiska kunskaper, praktiska färdigheter, attityder och värderingar. Tveiten (2010) hävdar att handledarens/yrkesutövarens kompetens för uppdraget är avgörande för eleven. Att vara handledare på APU innebär således att man ska kunna organisera och arrangera elevens utbildning på arbetsplatsen, samt vara en god förebild och stötta eleven i processen mot yrkeslivet. Viktigt är också att förstå elevens uppnådda kunskaper och färdigheter och kunna bedöma dessa mot uppsatta mål. Handledaren har på så sätt ett komplext uppdrag där handledarens yrkeskompetens och etiska kompetens är viktiga ingredienser.

Handledning beskrivs av Lauvås och Handal (2001) som den professionella hjälpen i elevens utveckling i ett yrke. Författarnas beskrivning handlar till stor del om reflekterande handledning. De menar att det som är utmärkande för handledning som pedagogisk verksamhet är närhet och omtanke där handledarens personliga egenskaper utgör grunden och kittet för verksamheten. Framgångsrikt handledarskap präglas av ärlighet och äkta människointresse för allas väl och ve. Handledaren bör ha en tolerans för det oklara och det ofärdiga samt ett intresse för hur andra tänker. Lauvås och Handal (2001) påpekar att handledaren måste vara mer intresserad av att hjälpa den som lär, än att briljera och imponera med sina egna kunskaper. Det handlar kort sagt om att handledarens uppgift inte är att ge alla svar utan snarare att försöka förstå alla frågor. Handledning är en pedagogisk process där teorin sätts in i ett yrkesmässigt sammanhang.

Att processen i lärlingsmodellen skiljer sig åt beroende på vilket synsättet man utgår ifrån beskrivs "I.", Nilsen och Kvale (2000). I det individorienterade synsättet sker i huvudsak lärandet genom observation, imitation samt genom identifikation med mästare. Under processen menar författarna att lärlingen/eleven inte bara gör som mästare utan börjar också känna och tänka likadant. Processen i det decentrerade synsättet handlar till stor del om att eleven lär genom att delta i den sociala praxisen. Processen går stegvis från enkla arbetsuppgifter till mer avancerade och så småningom fullständigt deltagande. Författarna menar att en öppen löst strukturerad miljö där eleven kan observera, stimulerar processen, men att aktivt deltagande är en förutsättning för att nå de kunskaper och färdigheter som yrket kräver.

Relation och kommunikation viktiga delar i handledning

Handledning handlar till stor del om interaktion, samspel och samverkan mellan individer men också kommunikation och överföring av information. Samtalet blir därför en viktig del i handledning.

Det finns många typer av samtal, till exempel dialog, diskussion, gräl, förtroliga samtal, förmaningar, skvaller, prat med flera enligt Lauvås och Handal (2001). Författarna beskriver att det dock inte finns en enda samtalsform som är den rätta för yrkesinriktad handledning. Vanligt prat menar författarna kan utgöra en bra inledning på handledningen. Vanligt prat är ett jämbördigt samtal som handlar om sociala förhållanden. Samtalet är inte direkt kopplat till att vinna nya insikter utan det är mer till för att etablera nya relationer. Professionella och lärande samtal som rör sakförhållande eller andra yrkesrelaterade frågor är av betydelse för båda parter och präglas av jämlikhet. Det överordnade intresset knyts till insikter och det bästa argumentet får störst tyngd. Handledning handlar om att kunna flytta fokus från det sociala snälla priset till samtalet som ska stimulera elevens kunskap och insiktsintresse. Det viktiga är att handledare har en medvetenhet om vilka samtalsformer man rör sig i och ur för att kunna skapa kvalitet i handledningssamtal hävdar Lauvås och Handal (2001). Det beskrivna samtalet kan framförallt knytas till handlings- och reflektionsmodellen.

I lärlingsmodellen/mästarlära används samtal/prat av mer berättande karaktär. Handledare berättar vad man gör i olika situationer. Eleven får kunskap och lär genom att handledaren berättar. Kunskap och färdigheter överförs i många fall från handledare till elev som "tyst kunskap" där elev lär genom att se handledaren utföra, för att sedan imitera. Att använda sig av samtalet blir därför nedprioriterat och anses till och med ibland överflödigt Nilsen och Kvale (2000).

En central del i handledningens syfte och mål är att medvetandegöra eleven om sina resurser och möjligheter samt att de ska förstå sammanhanget och meningen. Den etiska kompetensen blir på så sätt en betydelsefull del av handledarrollen. Handledaren har en viktig uppgift i att kunna vara rak och tydlig i sin kommunikation och kunna argumentera sakligt vid handledning, detta kräver att handledare och elev känner trygghet och tillit i varandras sällskap. Tveiten (2010) beskriver att kvalitén i handledningen påverkas av deltagarnas relation. Att eleven förstår och upplever att handledaren faktiskt kommer att bistå med hjälp i att utveckla den handledes yrkeskompetens är av stor betydelse. Författaren menar också att det är viktigt för den som blir handledd att vara medveten om vad det innebär att ha en handledare, vad syftet är och vilka förpliktelser som är förknippade med handledning. Handledarutbildning är inte reglerat i förordningstext men det är viktigt att berörda parter förstår att utbildade handledare ökar kvalitén i utbildningen under APU-n (Skolinspektionen, 2010b).

I detta avsnitt har beskrivits att handledning är ett komplext uppdrag. Handledning är en process med pågående aktivitet som kräver förståelse för vad som sker i processen och hur den kan påverkas. Vi har valt att beskriva två handledningsmodeller; *lärlingsmodellen* som oftast följer ett mönster genom demonstration, tillämpning och korrigering, det handlar till stor del om tyst kunskap som överförs från mästare till lärling/elev. Processen kan också beskrivas som stegvis, där deltagande/relationen i den sociala praxis beskrivs som central. Detta beroende på vilket synsätt man utgår från i modellen. *Handling och reflektion* som modell beskrivs utgå från elevens utgångspunkter där handledarens uppgift blir att problematisera och ställa frågor så att eleven får söka lösningar och svar men även ställa frågor. I studien framställs handledning till stor del handla om interaktion och kommunikation där det centrala i processen är att stärka elevens kompetens, det vill säga teoretiska kunskaper, färdigheter, attityder och värderingar. Slutligen har det beskrivits att handledarens etiska

kompetens är viktig så att handledaren och eleven känner trygghet och tillit till varandra.

Kunskap

Kunskap ett vitt begrepp som är svårt att beskriva som något generellt. Kunskap kan delas in i olika former. Indelningen kan göras enligt de fyra kunskapsformerna fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet som skolans undervisning ska grundas i (SOU 1992:94).

- ✓ Faktakunskap är en mätbar kunskap.
- ✓ Förståelsekunskapen innebär att man fått en insikt om något.
- ✓ Färdighet är en praktisk kunskapsform som betyder att utföra något utan att för den skull kunna uttrycka det verbalt.
- ✓ Förtrogenhetskunskapen kan beskrivas som att ha en ingående kännedom om något

Vad är betydelsefull kunskap och hur kan den uppnås? Hård af Segerstad, Klasson och Tebelius (1996) delar in den pedagogiska grundsynen i följande grundstenar: *kunskapssyn* som uppfattning om vad som är väsentlig kunskap och hur den förvärfvas, *inläringssynen* och hur den tolkar hur lärande går till och vad som påverkar viljan till lärande, *människosynen* där människors kvaliteter ses och vad som styr människors aktiviteter, *samhällsynen* där uppfattningen om hur samhället ska utformas och hur fördelning av resurser ska ske och till sist *naturesynen* där uppfattningen om människans förhållande till naturen och hur konsekvenserna till olika förhållningssätt blir.

Kroksmark (2003) diskuterar kunskapsfrågan och vad som är viktigt när vi reflekterar över denna. Han beskriver (s. 91) att redan Aristoteles på sin tid gjorde en åtskillnad mellan teori och praktik. Aristoteles hävdade att det finns en skillnad mellan den vetenskapliga och instrumentella kunskapen, *episteme*, den tekniska och logiska kunskapen, *techne* samt den praktiska klokheden och eftertankens förtjänst, *fronesis*. Episteme kan förklaras som; att veta varför det är som det är, en bakgrund till något, den teoretiska kunskapen. Detta är kunskaper som vi kan lära oss från en bok eller från en föreläsning. Kunskapen är nödvändig men ändå inte tillräcklig. Techne beskrivs som att veta hur man genomför något, den tysta inneboende kunskapen. Techne är kunskap som är svåra att uttrycka i ord, men som visas i handling. Fronesis däremot är att veta vad man ska göra och varför, men den kräver reflektion. Fronesis är svårare att undervisa och att förmedla till skillnad från episteme och techne. Den visas dock i handlingen. Det finns en skillnad mellan dessa tre, men de kan inte särskiljas som olika delar utan sammanhang.

Det finns många definitioner på vad kunskap är eller innehåller. Aristoteles gjorde en distinktion mellan teorin och praktiken. Kunskap kan vara en bekräftelse på en lärdom, insikt eller erfarenhet. Vi använder de tre kunskapsformerna i sällskap med varandra, episteme är kunskapen, techne som kunnigheten och fronesis som avser klokheten, dygden. Kunskap handlar om att veta och att kunna någonting. Att veta är att ha kunskap medan att kunna innebär att ha en färdighet. Ett annat sätt att beskriva kunskap kunskapssyn är de så kallade fyra f-en. Fakta är information eller regler, förståelse är att begripa eller uppfatta en innebörd, färdighet är när vi vet hur något ska göras och kan utföra det samt förtrogenhet som kan ses som bakgrundskunskap. Människan hävdar idag att hon lever i ett kunskapsamhälle – det visar att det skett en utvecklad syn på begreppet kunskap.

Kompetens

Begreppet kompetens är mångfacetterat och är svårt att definiera. Begreppet har sitt ursprung i det latinska ordet "competentia" som har med lämplighet att göra enligt Lauvås och Handal (2001). Författarna menar att kompetens omfattar kunskap, färdigheter men också attityd. Det totala som gör att man kan lösa en uppgift genom praktisk handling för att sedan med klokhet ta ansvaret för den. I det ingår den "tysta" kunskap som inte är lätt eller i vissa fall omöjligt att uttrycka verbalt. Tyst kunskap kan också uttryckas som den införstådda kunskapen. Man kan dock inte bara beskriva den personliga yrkeskompetensen som den enda. Kompetens är sambandet mellan en person och det utförda arbetet. Yrkeskompetensen kan beskrivas som hur någonting görs men även hur man ska bete sig vid utförandet. Författarna påpekar vidare att den sociala miljön och bestämda kontexten som arbetas i är av stor betydelse. Yrkeskunskap utvecklas i ett socialt sammanhang och kan ha ett inslag av konsultativt förhållningssätt. Den personliga kompetensen kan ses som ansvarskännande, människointresserad, engagerad, stresstålig och lösningsorienterad. Men även att vara mål och resultatriktad, detta gäller för personer i både en politiskt styrd organisation och det privata näringslivet. När det talas om yrkessocialisation menar man utvecklingen från nybörjare till fullt medlemskap i yrkesgruppen.

Lindberg (2003) skriver i sin studie om yrkesutbildning i omvandling att arbetslivet har en påverkan på framtida krav på kompetens. Detta på grund av att arbetslivet kommit att bli mer specialiserat, vilket i sin tur ökar kraven på yrkesutbildningen. Det ställs större krav på arbetstagaren som gått ett yrkesprogram idag än det gjorde förr. Detta har utbildningsanordnarna tagit hänsyn till och ger förutsättningar för anpassbarhet av yrkesprogrammen. Arbetsuppgifterna är i dag mer specialiserade å ena sidan och samtidigt mer komplicerade.

Att äga yrkeskompetens: Tyst kunskap

Här kommer vi att behandla begreppet kompetens i form av tyst kunskap. Många har enligt Folkesson (Wenestam och Lendahls Rosendahl, 2005) försökt göra en definition och i forskningslitteraturen som behandlar den tysta kunskapen återfinns två synsätt på detta. Filosofen Wittgenstein beskriver det första synsättet som en tyst, osägbart och det andra som en icke-tyst, sägbart kunskap. Den tysta kunskapen finns utanför vårt språk men kan vara möjlig att uttrycka om man hittar ord för den medan den icke-tysta kan vi formulera i vårt språk. I allmänhet kombineras den tysta kunskapen med det praktiska kunnandet i ett yrke. Folkesson förklarar ”den tysta och icke-tysta kunskapen är i termer av förtrogenhetskunskap och påståendekunskap” (s. 75). Den tysta kunskapen kan även kallas för förtrogenhetskunskap eller personlig kunskap. Det andra synsättet har filosofen Polanyi framfört som att människan styr sitt handlande genom kunskapen som fungerar i tysthet. Den blir då ett verktyg för att skaffa mer och ny kunskap. Han skiljer på införstådd kunskap och tyst kunskap. Den tysta kunskapen är en förutsättning för det som ska uppnås och är inte omöjlig att sätta ord på. Han menar att införstådd kunskap kan bli föremål för uppmärksamhet, analys och reflektion och formuleras i ord. Alltså har kunskapen tappat sin tysta dimension och blivit medveten. Den tysta kunskapen har alltid setts som självklar i praktikeryrken. Yrkeskunskapen har bibringats för att sen föras vidare i en mästare-lärling tradition. Förtrogenhet i ett yrke erhålls genom lång erfarenhet och är ofta av praktisk karaktär. Social kompetens är en förutsättning för att få förtrogenhet i yrket.

I avhandlingen *Hertig av ovisshet – aspekter på yrkeskunnande* (Alsterdal, 2001) beskriver forskaren att yrkeskompetens innebär att kunna handla klokt i möten med en svårbedömd och mångfacetterad vecklighet. Detta kräver handlingskraft med kunnande och ödmjukhet. Alsterdal beskriver att studier av yrkeskunnande ställer speciella krav på forskningsmetod och att hon därför valt att samla data via yrkeskunnigas berättande. Studien är gjord i Omsorgs- och omvårdnadsarbetet. Yrkesområdena handel och vård liknar varandra till viss del då båda handlar om service. Service till en vårdtagare eller kund. Avhandlingen kändes därför relevant i vår studie. Författaren har ställt frågor som ”Hur ser den kunskap ut som är till hjälp i oförutsedda och svårbedömda situationer”?

(s. 1). I studien påvisas att yrkeskunnande inom denna verksamhet har kännetecken som personlig säkerhet, mognad, uppmärksamhet och erfarenhet (alltså uttryck för tyst osägbart kunskap). I studien påvisas att det ibland är mer insiktsfullt att erkänna ovisshet och att vara öppen för att söka sig fram. ”Kopplingen mellan ovisshet och yrkeskunnande finns i sättet att förhålla sig till och hantera osäkerhet” (s. 167). Det utkristalliseras fyra kunskapsområden som är till hjälp i oförutsedda och svårbedömda situationer. Dessa områden kan enligt Alsterdal räknas som kärnan av yrkeskunnande.

- ✓ Kunnande som gör det möjligt att bedöma vad som lämnas öppet för ovisshet respektive vad som inte gör det.
- ✓ Sättet att uppmärksamma, ställa frågor, uppfatta på ett klokt sätt och arbeta vidare med diskrepanser av olika slag.
- ✓ Kunnande om att på ett rutinerat sätt, hantera sin ovisshet och förhålla sig till sitt tvivel inför tredje person.

- ✓ Kunnande som gör det möjligt att behärska sidor av arbetet som har en okomplicerad karaktär och uppfatta när det säkra glider över i de osäkra.

Det handlar om att kunna se nyanser och perspektiv i olika dilemman, att beakta och kunna se för och nackdelar i en mångfacetterad verklighet. Det blir först möjligt när man samlat på sig en hel del erfarenheter. Författaren påpekar att det inte bara handlar om att urskilja utan också att ha förmågan att lägga ihop och se det viktiga. Detta handlande kan sammanfattas som förtrogenhet i yrket.

Att lära sig ett yrke genom reflektion: Handling och reflektionsmodellen

Det Dewey (2005) kanske är mest känd för är uttrycket; ”learning by doing”. Att lärande hör ihop med att agera eller utföra något är mycket tydligt i yrkesutbildning. Men doing är inte enbart som att göra utan innebär även att tänka, reflektera. Med doing menas därmed själva bearbetningsprocessen i lärandet. Dewey förespråkar ”trial and error” och förklarar detta som en aktivitetsteori där teorin, praktiken, reflektionen och handlingen hänger samman. Till exempel; eleven prövar sin modell för att sedan utvärdera. Om eleven inte är nöjd görs nya försök. För att elever ska kunna påverka sin inläring ska de därför kunna arbeta sökande och experimentellt. Kunskaperna måste ha verklighetsanknytning för att sen bli till nytta i yrket. Författaren beskriver kunskapens utveckling hos en människa. Han ser det från tre stadier där den första beskrivs som att kunskap bara är förmågan att göra något insiktsfullt. Nästa, är den kunskap som rör hur man gör. Denna kunskap fördjupas i andra stadiet genom att informationen överförs till den enskilde, alltså hur man gör. I det stadiet ökar och bearbetas kunskapen till ett funktionellt och logiskt redskap. I det tredje stadiet breddas och bearbetas kunskapen till ett funktionellt material. Här måste eleven vara driftig i sitt sökande av ny kunskap. Det viktiga är alltså att lära sig att skaffa sig nya kunskaper och här måste individen vara driftig och både fråga och kanske till och med efter en tid att ifrågasätta sin handledare. Han hävdar att det är viktigare att elever lär sig en metod istället för att plagiera någon annans resultat. Modellen bygger på en reflekterande handledning.

Att lära sig ett yrke stegvis genom imitation: Lärlingsmodellen/Mästarlära

Dreyfus och Dreyfus (1986) har i sin forskning slagit fast att den mänskliga intelligensen och expertisen inte går att överföra via dataprogrammeringar då de menar att färdigheter inte går att fånga i formella regler. Författarna beskriver i en modell att det finns fem olika nivåer där man tillägnar sig färdigheter genom att praktiskt hantera olika föremål och situationer:

1. *Novis*. Här lär man sig regler och att tillämpa dem. Nybörjaren håller sig strikt till de regler som lärts ut.

2. *Börja lära sig.* Detta stadium kompletterar regler med exempel och föredömen men man behandlar alla situationer lika.
3. *Kompetent yrkesutövning.* Engagemanget ökar och färdigheter utvecklas. Yrkesutövaren känner ansvar för sitt arbete. Det börjar utformas rutiner.
4. *Yrkesskicklighet, kompetens.* Situationsanpassat, man ser vad som bör/ska göras och kan prioritera. Uppfattar också avvikelser från det ”normala” .
5. *Expertis.* Har utvecklat en förmåga att inte bara se vad som bör/ska göras utan också hur det ska göras. Här används den så kallade ”tysta kunskapen”. Man förstår och ser vilka möjligheter som finns.

Dreyfus och Dreyfus (1986) menar att en individ som inte har någon yrkeserfarenhet styrs av de regler som lärs ut, helt utan sammanhang och ansvar. Individen följer reglerna så som den har uppfattat dem. Individen utvecklas när den hamnar i situationer där beslut måste fattas. Först då kan man sätta in saker i sitt sammanhang och förstå vikten av olika saker. Den fortsatta utvecklingen leder till att det utformas egna planer för att bli införstådd med vad som ska göras och hur. Varje individ får så småningom sin egna personliga kunskap i yrket, den blir integrerad med den egna personligheten. Just denna kunskap är unik och speciell och följer bäraren. Dreyfus och Dreyfus menar att instruktioner är viktigt fram till nivå tre, den de kallar *kompetent yrkesutövning*. Därefter utvecklas individen över tid i huvudsak av egna erfarenheter och finner metoder för att lära sig och se när det behövs ny kunskap.

Lave och Wenger (1991) beskriver att eleven genom handledningen får lära sig en rad olika sätt att utföra arbetet på och samtidigt de huvudsakliga värderingarna yrket innehåller. Från att vara i utkanten arbetar eleven sig inåt för att småningom själv vara bärare av yrket. Här beskriver författarna att det inte bara är det konkreta kunskapskravet som räknas, men att det är ett minimikrav. Andra delar av yrkeskunnandet handlar om socialisation och därmed att förstå koder, de oskrivna reglerna vad gäller åsikter, beteende och attityd. Författarna menar att det ofta i kursplaner finns en ambition om ett nära samarbete mellan teorin i skolan och praktiken på arbetsplatsen, men att det i ”verkligheten” är svårt att få till stånd. De uttrycker att ”students will be the relationship between two cultures”, skolans kultur och arbetslivets egen kultur. Handledaren spelar en viktig roll då den kan göra saker begripliga, det vill säga knyta samman kunskapen med handlingen.

I detta avsnitt redogör vi för de teorier inom kunskap, kompetens och yrkeskompetens som används i studien. En grundsten enligt Hård af Segerstad, Klasson och Tebelius (1996) är den pedagogiska grundsynen, kunskapssynen. Vi försöker här ringa in frågor som Vad är kunskap? Hur kan man lära? Och vad är tyst kunskap? Vi har valt att belysa de fyra kunskapsformerna fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet. I studien framställs kompetens omfatta kunskap, färdigheter men också attityd, åsikter och beteende. Yrkeskompetens eller ”tyst kunskap” har beskrivits som den centrala förtrogenhetskunskapen i ett yrke. Vidare beskrivs att yrkeskompetens framförallt handla om att kunna handla klokt i möten med en svårbedömd och mångfacetterad verklighet. Slutligen påvisas olika sätt att lära till ett yrke genom lärlingsmodellen eller reflektionsmodellen.

METOD

I detta kapitel ges en beskrivning av metod för datainsamling och analys, urval och undersökningsgrupp samt hur vi gick till väga i undersökningen.

Val av metod

Den kvalitativa intervjun är inte standardiserad enligt Patel och Davidsson (2003). Vid intervjuer där man önskar göra en kvalitativ analys av resultaten är det lämpligt med en låg grad av standardisering. Detta ger fylligare data och en större möjlighet till variation.

För att kunna studera handledningens funktion och handledarens roll som utbildare på en arbetsplats beslutade vi oss för att intervjua handledare. Att genomföra intervjuer med handledare kändes som ett lämpligt tillvägagångssätt då vi sökte kvalitativa aspekter såsom erfarenheter, upplevelser och uppfattningar. Intervjuer är den bästa metoden i detta sammanhang och för det ämne vi valt eftersom de förhoppningsvis kommer att ge en djupare inblick och större förståelse för handledarens roll och handledningens funktion. Kvale (1997) beskriver att huvuduppgiften i en kvalitativ intervjustudie är att förstå innebörden i vad den intervjuade uttrycker.

Vi valde att använda oss av en kvalitativ metod där det empiriska materialet insamlades med hjälp av intervjuer med handledare från APU-platser inom gymnasieskolan. Sammanlagt intervjuades sex handledare varav tre som arbetade i vårdruket och tre i handelsyrket. Eftersom vi tidigare haft vårt yrkesliv i dessa verksamheter har vi en förförståelse som underlättar vid intervjuerna.

Urval

De program som valdes för studien var handelsprogrammet och omvårdnadsprogrammet. De gymnasieskolor som blev aktuella låg i en mindre sydsvensk kommun. För att komma i kontakt med APU-handledare i handelsyrket användes den VFU-skola där verksamhetsförlagd utbildning genomförts. För att komma i kontakt med handledare för blivande omvårdnadspersonal togs kontakt med ansvarig avdelningschef för att få tillstånd att ta kontakt med enhetschef. Dessa ansvarar i sin tur för att ge tillstånd för intervju. Detta på omvårdnadsförvaltningen i den valda kommunen. För säkerhets skull bad vi om fem handledarnamn inom vardera yrkesområdet för att säkerställa underlaget om någon inte skulle kunna eller inte vara intresserad av att delta i studien. Vi blev tilldelade en lista med namn som vi arbetade med uppifrån och ned, tills uppnått antal intervjuer var sex som vi beslutat; tre i handelsyrket och tre i vårdruket. Alla svarade ja till förfrågan vid första försöket.

Kriteriet vi ställde för att komma ifråga för intervju var att handledaren skulle ha minst tre års erfarenhet av handledarens uppdrag. Motivet var att de intervjuade skulle ha erfarenhet av rollen som handledare vid ett flertal tillfällen. Med vår bakgrund från handelsprogrammet och omvårdnadsprogrammet föll det sig naturligt att vi valde dessa gymnasieprogram för att intervju APU-handledare. Här nedan följer en beskrivning av dessa. Yrke 1 är vårdirke medans 2 är från handel.

Handledare A arbetat inom yrke 1 över 30 år

Handledare B arbetat inom yrke 1 över 10 år

Handledare C arbetat inom yrke 1 över 30 år

Handledare D arbetat inom yrke 2 över 10 år

Handledare E arbetat inom yrke 2 över 25 år

Handledare F arbetat inom yrke 2 över 20 år

Genomförande

För att få kontakt med APU-handledare skickades missivbrev till avdelningschef (bilaga 2) för äldreomsorgsavdelning (bilaga 4) och butikshefer (bilaga 3) i vår valda kommun. Efter en vecka tog vi telefonkontakt där ytterligare information om studien lämnades och samtycke till genomförandet inhämtades. Med butiksheferna bokades tid för intervju med handledare direkt. Och med enhetscheferna togs telefonkontakt efter en vecka. Under det samtalet fick vi namn och telefonnummer till intresserade handledare inom vårdirket. Vi frågade och fick klart att det gick bra att göra intervjuerna på handledarnas arbetstid. Sedan mailades eller skickades missivbrev till handledarna (bilaga 5) inför intervjun.

Intervjufrågor

Intervjuguiden konstruerades för att besvara våra frågeställningar för att vidare fånga vårt syfte. Kvale och Brinkman (2009) beskriver olika typer av intervjufrågor, inledande, uppföljningsfrågor, sonderande, specificerande, direkta och indirekta frågor, strukturerade frågor, tystnad samt tolkande frågor. Genom att bland annat fråga; hur känner du, hur ser du på eller kan du beskriva, fick vi spontana svar som återgav handledningens funktion och hur handledaren såg på sin roll. Kan du utveckla, är en följdfråga som vi använde för att få en mer detaljerad bild. Genom att nicka eller göra en liten paus gavs den intervjuade en uppmuntran att fortsätta sin egen beskrivning. En provintervju genomfördes med en före detta kollega för att pröva frågornas relevans för studiens syfte. Den inspelade provintervjun genomlyssnades och övertygade oss om att frågorna var utformade på ett lämpligt sätt och behandlade relevanta delar. Vi valde dock att inte använda den i studien då den intervjuade var en före detta kollega. Vi ansåg att den nära relationen kunde påverkat intervjusvaren. Därefter togs kontakt med de handledare som vi tilldelats.

Intervju

Vi valde att göra intervjuer individuellt inom våra respektive yrkesområden. Intervjuerna som vi fått medgivande för genomfördes på APU-handledarnas respektive arbetsplatser. Detta valdes av handledarna själva för att minska tidsåtgången, de gjorde detta på sin arbetstid. Men även för att handledaren skulle vara i sin miljö och därmed känna sig trygg. Vi förklarade att det inspelade materialet och anteckningar kommer att förstöras så snart examensarbetet är klart och godkänt. Innan intervjun informerades de intervjuade muntligt om studiens syfte samt att de gjorde detta helt frivilligt och att de när som helst kunde avbryta utan åtgärd från vår sida. Vi frågade även om det var något mer som behövdes förklaras innan. Intervjutillfället avdramatiserades genom att använda inledande allmänna frågor om anställningen och arbetets innehåll för att sen gå över till själva kärnan för intervjuens syfte. Då handledarens roll och handledningens funktion är central i vår studie ställdes frågor dels kring *handledning* som i stora drag kan knytas till handledningens funktion och *uppdraget* som kan knytas till handledarens roll. Genom vår förförståelse kunde vi ställa frågor som gav relevanta svar för studien. Men genom att få mer entydiga svar ges en säkrare bas för den senare analysen hävdar Kvale och Brinkman (2009).

Intervjuerna spelades in på diktafon. Intervjuerna genomfördes som ett samtal vilket gjorde att desto längre tid vi samtalade desto mer fritt fortlöpte samtalet. Intervjutiden varierade mellan 20-45 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.

Det är möjligt att någon information gått förlorat då vi valde att inte transkribera inledningen. Vi vill dock poängtera att vi har lyssnat igenom material ett flertal gånger, så även inledningen. Vi känner oss förhållandevis nöjda med de val vi gjort och med vilken noggrannhet vi genomfört arbetet, men vill tillägga att det finns alltid mer som kunde ha gjort annorlunda.

Analys

Vi började var och en för sig att läsa igenom det egna transkriberade materialet. I analysarbetet har vi utgått från de intervju svar från allt vårt material som ansetts vara relevanta för våra frågeställningar och för att nå syftet med studien. Vi sökte efter handledarnas uppfattningar om vilken funktion handledningen har. För att få svar på hur handledaren ser på sin roll som utbildare på sin arbetsplats tittade vi efter hur handledaren beskriver och funderar om sin roll. Genom att läsa intervjuerna ett flertal gånger och försökt identifiera uttryck och meningsbärande enheter har de kategorier framträtt som beskriver handledarnas roll och funktion. Därefter bytte vi och gjorde samma procedur en gång till på den andras material. Vi samtalade och kom överens om vilka kategorier som var relevanta till studiens syfte. Dessa har bildat underrubriker till våra huvudteman. Materialet har sorterats under rubrikerna för ytterligare analysering och bildar studiens resultat.

Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet rör att kunna beskriva hur insamlandet av data säkerställt och att bearbetningen av data gjorts på ett pålitligt och adekvat sätt samt att processen som helhet har följt studiens syfte. Reliabilitet anger tillförlitligheten hos och användbarheten av en mätmetod. Validitet avser att det som mäts är relevant i sammanhanget. Patel och Davidsson (2003) menar att trovärdighet och tillförlitlighet i en studie i första hand handlar om noggrannhet, att det man säger sig undersöka är det man faktiskt undersöker. Syftet måste överensstämma med den faktiska studien. Resultatet måste diskuteras och förstås utifrån den faktiska studien.

I vår undersökning förändrades inte tillvägagångssättet under intervjuerna något nämnvärt. Frågorna har alltså varit ungefär de samma men ordningsföljden varierats. Vi eftersträvade ett jämt tempo i intervjun. Däremot kan vi själva ha påverkats av de svar vi fått vid tidigare intervjuer och då nyanserat sättet som vi frågat på vid nästa tillfälle. Att materialet blev analyserat två gånger av två personer, oss själva, ger en trovärdighet till studien.

Att göra en provintervju var ett sätt att försöka stärka validiteten i studien. Med ett klart och enkelt språk i intervjun försökte vi undvika missförstånd och oklarheter. Vid den försäkrade vi oss om att frågornas formulering inte missuppfattades samt att frågorna var anpassade mot syftet med studien. Genom att göra en provintervju fick vi också en möjlighet att prova tekniken vilket bidrog till reliabiliteten.

Forskningsetik

Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet inom Vetenskapsrådet (www.codex.vr.se), beskriver etiska principer för forskning, sammanlagt fyra olika krav. Dessa krav är samtyckeskrav, konfidentialitetskrav, informationskrav och nyttjandekrav. När människor deltar i forskning ska de informeras och av egen fri vilja medverka i studier. De ska närhelst de vill kunna avbryta deltagandet, samtyckeskravet. Därför har samtliga intervjuade informerats om studiens syfte. Vidare har de informerats om att deras personliga namn eller namn på arbetsplatsen inte publiceras i studien eller används på annat sätt. De informerades också om att det inspelade materialet kommer att förstöras efter studien är godkänd allt enligt konfidentialitetskravet. Samtliga intervjuade har också tillfrågats om deltagande och informerats om att de kan avbryta när de så önskar enligt informationskravet. Det fjärde kravet är nyttjandekravet som innebär att de uppgifter om enskilda personer som samlats in endast får utnyttjas för forskningsändamål. Vi har via missivbrev tagit upp punkterna och även muntligt förtydligat det vid intervjutillfällena.

Genom att beskriva deltagarna i studien med var sin versal (A-F) anser vi möjligheten att identifiera de intervjuade är svår.

RESULTAT

I detta avsnitt presenterar vi resultatet av intervjustudien och de tolkningar som gjorts av oss. För att underlätta läsningen och skapa en överblickbar struktur, presenteras resultatet under två huvudrubriker, *Handledningens funktion* och *Handledarens roll*. Vidare har vi valt att använda oss av *hon* om handledare för att minska upprepningar i texten. Här binds också våra teoretiska utgångspunkter samman med resultatet. Slutligen presenteras kärnan av resultatet i en slutsats.

Vi inleder vårt resultat med att göra en miljöbeskrivning av de olika arbetsplatserna handel och vård som elever kommer till på sin APU. Detta görs under rubriken *Den arbetsplatsförlagda utbildningsmiljön*. Beskrivningen är gjord utifrån våra erfarenheter inom yrkesområdena.

Den arbetsplatsförlagda utbildningsmiljön

Handledarna som intervjuats har arbetat i handel eller vårddyrket minst 10 år och upptill över 30 år. Intervjuerna har skett lika fördelat i både handelsyrket och vårddyrket. De är båda serviceyrken och har därför flera beröringspunkter. Service kan vara svårt att sätta fingret på vad det är men det handlar om det personliga bemötandet, hur man tar hand om och hjälper kunden eller vårdtagaren. Ytterligare beröringspunkt är att det finns en tydlig social kompetens hos personalen, tyst kunskap. Klart är dock att det bara är kunden/vårdtagaren som tar emot servicen som kan bedöma om servicen varit god eller inte.

Inom handeln befinner man sig oftast i en miljö som är tillgänglig för alla. Genom att vara nyfiken, naturlig, artig och ha kunskap om varorna/tjänsterna vill säljaren skapa kontakt och förtroende hos kunden. Yrket handlar till stora delar om att vara lyhörd genom att ställa de ”rätta” frågorna, visa förståelse och engagemang för att lösa kundens ”problem”. Butiker ligger ofta i ett väl utvalt område där kundtillströmningen är stor. Säljaren blir ständigt bedömd av kunderna vilket ställer höga krav på att försöka förstå och sätta sig in i alla kunders ”problem”. Det brukar sägas att säljaren har 20 sekunder på sig att ge ett första bra intryck och efter fyra minuter är det svårt att ändra kundens uppfattning. Det innebär för elever som kommer ut till arbetsplatsen att handledaren inte är tillgänglig hela tiden för eleven. Detta ställer krav på att eleven kan hantera olika situationer i en butik utan att i förväg veta hur de ska/kan lösas.

Miljön som möter eleven från ett omvårdnadsprogram kan vara ett äldreboende, psykiatrisk vård, hemvård eller en gruppboende inom omsorgsverksamheten till exempel. Den psykiska arbetsmiljön där kan upplevas som stressande med olika personaltäta tider samt ibland oroliga vårdtagare. Andelen hjälpmedel, såsom liftar och turners, finns inte alltid till hands och detta påverkar synen på den fysiska arbetsmiljön. Precis som inom handelsområdet krävs det en bra social kompetens för att kunna möta vårdtagare (kunder) på ett förtroendeingivande och kontaktsökande sätt. På grund av att omvårdnadsarbete är en dygnet-runt verksamhet kan det ibland uppstå svårigheter med att få ett fungerande schema för eleven – de kan då få mer än en handledare.

Handledningens funktion

Handledning handlar till stor del om interaktion och kommunikation. En central del i handledningens syfte och mål är att medvetandegöra eleven om sina resurser och möjligheter samt att de ska förstå sammanhanget och meningen hävdar Tveiten (2010). Handledningen är det arbete som handledare och elev utför tillsammans för att nå uppsatta mål i APU-n. Det handlar om att lära eleven yrkeskunskap, yrkespraxis men även att nå en social kompetens.

Vi kommer att redovisa resultatet av **Handledningens funktion** under de tre rubrikerna:

- *Att sammanlänka skolans undervisning med reellt yrkeskunnande.*
- *Att vara ett stöd i elevens kunskapsprocess.*
- *Att ge en positiv upplevelse av ett yrke*

Att sammanlänka skolans undervisning med reellt yrkeskunnande

Elevers APU handlar om att utbildningen flyttas till en arbetsplats. Det innebär att eleven ska kunna ta del av och lära sig om arbetsmiljön och arbetsuppgifterna, samt öva sig i de arbetsuppgifter som är aktuella enligt utbildningens mål. APU är på så sätt en möjlighet till elevers fortsatta kunskapsutveckling där de kan se samband och sammanhang, men också få möjlighet att tillämpa sina kunskaper. Detta kräver samordning och kommunikation om mål och krav både på skolan, arbetsplatsen samt mellan lärare, handledare och elev. Handledaren påpekar att det finns luckor i dialogen med skolan. F: uttrycker att ”vi skulle behöva lite mer kontakt med skolan”. Samarbetet mellan skola och arbetsplats sker ibland mer på en organisationsnivå istället för på en konkret arbetsnivå. Det ger inte den närhet och förståelse för eleven som individ eller för vilka mål eleven ska uppnå. Handledare i vår studie menar att utbildningen skulle kunna förbättras genom tätare kontakter, bättre kommunikation och ett närmare samarbete mellan handledare och lärare. De beskriver att skolans relation till arbetsplatsen är av mer utvärderande karaktär av både elev och arbetsplats än att fungera som en del i elevens lärande i yrket. Det framkommer också att den person som formellt är handledare inte alltid är det i praktiken. D: säger att ”problemet ligger i att jag inte har någon kontakt med skolan, för när de kommer hit så frågar de efter chefen”. Handledaren beskriver att detta leder till ytterligare komplikationer då den person som står eleven närmast och till stor del lär eleven yrket inte har någon kontakt med läraren eller skolan. Handledaren menar att informationen vidarebefordras till henne men att viktig information försvinner på vägen. Handledaren beskriver en frustration över att

inte få en chans att ställa frågor till läraren för att kunna utföra sitt uppdrag på ett tillfredställande sätt.

För skolans räkning är det väsentligt att hålla sig a jour med bransch och intressenters vardag. Detta för att utbildningens innehåll ska vara relevant. För handledare uppfattas det som väsentligt att ha kunskap om innehåll i utbildningen. Handledare pekar på två perspektiv på utbildningens innehåll. För de första menar de att man ibland behöver information och stöd för att kunna ge eleven rätt förutsättningar. E: uttrycker ”man kanske inte fick jättemycket stöttning från skolan”. Hon menar att kontakten/relationen saknas med skolan och läraren gällande den specifika eleven och dennes behov och mål. För det andra är det angeläget för skolan och arbetsplatsen att ha en dialog om det kunskapsinnehåll som är länkat till det aktuella yrkesområdet. F: säger ”vi undrar ju vad de går igenom i skolan”. Handledaren ser således en betydelse av att känna till det innehåll som är aktuellt i utbildningen. Innehållet ses som en nödvändig utgångspunkt för att planera APU. Det handlar då mer om ett generellt behov av kunskap om utbildningens innehåll och hur det kan relateras till det innehåll eller det yrkeskunnande som kännetecknar arbetsplatsen. F: fortsätter att tala om att ”få en plan från skolan”, att kunna ”sammanlänka” för att kunna göra en handledningsplan. Handledaren menar att vet man bara vad eleven läser kan detta sättas in i ett sammanhang på APU-platsen. Hon uttrycker en vilja att knyta ihop skolans utbildning med yrkesutövandet på arbetsplatsen.

Studien visar ett behov av och en avsaknad av kommunikation mellan skola och arbetsplats, tillika lärare och handledare. Handledare menar att de behöver information och kunskap om utbildningens innehåll i skolan, de anser att det är en förutsättning för att kunna sammanlänka elevens utbildning i skolan med APU. De beskriver att det skulle kunna öka kvalitén på utbildningen och elevers kunnande. Handledare anser också att det är viktigt med ett nära samarbete med läraren för att ge eleven rätt förutsättningar. Hon menar att ett sätt är handledarträffar där man bygger relationer. C: beskriver att ”vid träffarna skapas kontakter, man får information och man har möjlighet att utbyta erfarenheter och idéer med varandra”. Handledare visar en öppenhet för alla förslag för att förbättra kommunikationen.

Att vara ett stöd i elevens kunskapsprocess

Handledning är en process, en pågående aktivitet som kräver förståelse för vad som sker i processen och hur den kan påverkas. Samtalet är centralt och kanske den viktigaste delen i handledningsprocessen. Genom samtalet skapas relationen mellan handledaren och eleven. D: beskriver att ”början är viktig, så att man får *den där* kontakten”. Det är viktigt att eleven känner sig välkommen och tycker att det är kul att komma till arbetsplatsen.

För att skapa goda relationer uttrycker F: att ett sätt är att ”träffas lite tidigare så vi hinner prata lite ditt och datt”. Hon beskriver att det byggs relationer undan för undan och att samtalet är en viktig och central del i handledningen. För att komma varandra närmare uppger F: att ett bra sätt kan vara att dricka kaffe och prata lite privat. Elevers pålitlighet räknas som en av de viktigaste egenskaperna, det är en förutsättning för att få tillträde i gemenskapen på arbetsplatsen. F säger: ”viktigt att man kan lita på dem, likväl som de kan lita på oss”. Hon beskriver också att det är av största vikt att det råder ärlighet.

Grundläggande villkor i processen måste ses över tid. F: menar att eleverna successivt får bygga en relation till arbetsgivaren, arbetsplatsen och "oss kollegor". Lave och Wenger (1991) talar om att successivt bli en del av en praktik, att få en relation till platsen, människorna och kulturen.

Handledare beskriver att de försöker nivåanpassa utbildningen efter varje elev. Elever är olika och det kräver att uppgifter anpassas. E: uttrycker att "man får försöka att läsa av". Hon menar att det är en förutsättning för att veta på vilken nivå handledningen kan börja. Handledaren anser att det är viktigt att försöka förstå vilka kunskaper eleven bär med sig för att kunna möta eleven där den befinner sig. E: uttrycker att det är "olika från person till person". Nästa steg är att välja ut innehållet och "begränsar vad de får göra beroende på elev". Det är viktigt att hitta varje elevs utgångspunkt för att kunna anpassa nivå och arbetsuppgifter på ett mer säkert sätt menar handledare.

Vi har i studien kunnat identifiera två inriktningar av handledning. Den första inriktningen kan beskrivas genom att eleven får "haka på" (handledare C), vilket beskrivs kan få en konsekvens om detta inte sker "det blir problem då en del elever inte frågar och inte hakar på". Handledaren beskriver här att det handlar om att eleven framförallt lär genom imitation. Hon menar att det blir svårt att lära om inte eleven följer henne så att hon kan demonstrera och eleven kan prova på. Handledaren tycker att eleven ska vara som "en skugga" "de får ju sitta på axeln på en eller hur jag ska säga" (handledare C). Handledaren säger att den inte gillar att tjata och att mycket i yrket går på rutin även under handledningen. Denna typ av handledning grundas i en idé om följsamhet.

Den andra riktningen som framträder är det som handledare D: uttrycker att eleverna handleds "ganska fritt" och att det är viktigt för eleven att få "testa på de mesta". Eleven ska få känna på de vardagliga arbetsuppgifterna, och handledare D: uttrycker "om det är något så får de komma och fråga". Här beskrivs bland annat att handledaren tilldelar elever en uppgift och går sedan därifrån, eleven får söka upp handledaren om det blir problem. Handledare D: beskriver sin handledning som "ganska lös" där eleven ofta får gå med andra i personalen för att prova på de olika arbetsuppgifterna. Inriktningen kan beskrivas som självgående.

Handledare beskriver att det är viktigt att bygga goda relationer och att samtalet är en central del i handledningen. Att hitta elevens utgångspunkter beskrivs som en förutsättning för att kunna möta eleven på rätt nivå. I studien framträder också två handledningsinriktningar. I dessa inriktningar är det centrala att eleven socialiseras in i yrket, detta sker på två olika sätt. Antingen genom elevens följsamhet eller genom att eleven är självgående. Följsamhetsmodellen handlar om att eleven måste haka på. Eleven lär genom att observera när handledaren visar för att sedan prova. Handledare menar att det är svårt att handleda om inte eleven är följsam och hakar på, då uttrycks att det kan bli problem. Modellen som handlar om självgående beskrivs genom att handledningen är ganska lös. Eleven får gå med olika personal och handledare beskriver att eleven får komma och fråga när den behöver hjälp.

Att ge en positiv upplevelse av ett yrke

Studien visar att handledare beskriver att de tycker att uppdraget är viktigt och betydelsefullt. De tycker att det är ett stimulerande och roligt uppdrag som ger mycket. De beskriver att de tycker att det är viktigt att ta emot elever. A: säger att de elever som

går det aktuella programmet ”kanske ska bli mina arbetskamrater”. Hon menar att på så sätt kan man påverka att personen som blir anställd har ”rätt” kunskaper och man vet vem som blir anställd.

Handledare beskriver att de försöker göra APU-tiden så positiv som möjligt. För att göra vistelsen på APU-n så positiv som möjligt beskriver handledare att de förbereder sig. F: beskriver att det ”ger en spark där bak, att uppdatera sig”. Hon menar att de försöker uppdatera sig och vara pålästa när de tar emot elever. Allt för att kunna ta hand om eleven på ett så bra och positivt sätt som möjligt. C: uttrycker att hon fungerar som ett ”bollplank” dit eleven kan vända sig i alla lägen, hon menar att det inte finns några dumma frågor. Att eleven får ”plocka godbitar”, genom att följa olika personer på arbetsplatsen anser handledaren är viktigt. Hon menar att personal har olika specialområden som eleven kan ha nytta av. D: ”menar att det är viktigt att eleven känner sig behövd” på arbetsplatsen.

Handledare anstränger sig för att elever ska få en så positiv APU tid som möjligt. Detta görs genom att hålla sig så påläst och uppdaterad som möjligt. Studien visar att APU-elever inspirerar till positivitet och stimulerar handledare att uppdatera sig. Sannolikheten är stor att det sprider sig i arbetslaget då eleven följer olika personer på arbetsplatsen. Framförallt sker detta i inriktningen där eleven handleds enligt självgående modellen, då eleven följer och tar hjälp av fler i personalen.

Handledarens roll

Handledaren på APU-n är den person som ansvarar för elevens utbildning där. Eleven följer handledaren i det dagliga arbetet. Handledaren ser till att uppsatta mål bedöms och godkänns.

Vi kommer att redovisa resultatet av *Handledarens roll* under de fyra rubrikerna:

- Rollen att vara arbetskamrat
- Rollen att vara bedömare av elevens kunskap
- Rollen att stödja en process
- Rollen att stimulera och utmana eleven

Rollen att vara arbetskamrat

Studien visar att vara handledare är ett komplext uppdrag där hon å ena sidan är bedömare av elevens uppnådda kunskapskvaliteter, å andra sida arbetskamrat. Handledaren har en viktig uppgift i att kunna vara rak och tydlig i sin kommunikation och kunna argumentera sakligt vid handledning. Detta kräver att handledare och elev känner trygghet och tillit i varandras sällskap. Handledaren beskriver att målet är att eleven ska kännas som en arbetskamrat. De beskriver vidare att uppdraget är en balansgång. E: säger att eleven både är ”elev och en i arbetslaget”. Samtidigt som handledaren är mån om den goda relationen har den uppdraget att lära ut och bedöma. E: fortsätter ”man får inte bli för mycket kompis”. Hon menar att det är viktigt att hålla relationen på rätt nivå så att eleven respekterar handledarens roll. Handledaren beskriver att uppdraget kräver att de kan markera och tillrättavisa på ett bra och relevant sätt.

Rollen att vara bedömare av elevens kunskap

Bedömning bygger inte bara på hur en prestation mäts.Handledare måste också ingående reflektera över vad som ska bedömas och varför. Handledare har ansvar för att eleven ges möjlighet att inhämta godtagbar kompetens under APU. De ska förmedla vad som är kärnan i arbetet. Handledare ska också kontrollera att aktuella kursmål nås, bedöms och godkänns. Läroplaner fastställs av riksdagen och anger de värden som skolan ska grunda undervisningen på samt de mål som ska genomsyra den. De beskriver även de mål som eleven ska nå på APU-n. Det är därmed viktigt att kunna iaktta och förstå elevens uppnådda kunskaper och färdigheter och kunna bedöma dessa mot uppsatta mål.

Handledaren beskriver att det är svårt att bedöma och att målen är svåra att tolka. D: menar att uppdraget att bedöma elever har inte förklarats på ett tydligt sätt och att de dokument som skickas med eleven är svåra att förstå. C: anser att ”när vi ska skriva målen är det bra om vi är fler” då elever oftast går med fler under sin APU-tid.

Handledaren menar att det är viktigt att prata med eleven när den kommer, och försöka få en uppfattning om vad och hur mycket kunskaper de redan har. Handledaren påpekar att eleven ibland kan vara lite nervös. Det kan vara första gången eleven är på en arbetsplats. Handledare uttrycker att så länge eleven är mottaglig för kunskap är ”det bara att fylla på”, handledare E fortsätter: ”men stannar de och de inte kommer igång då är det ingen idé att fylla på”. Handledaren menar att då kommer de ändå ”aldrig kunna använda det”.

Handledare beskriver att uppdraget försvåras ytterligare då det finns elever som är rara och snälla men kanske för blyga för yrket. De menar också att de möter elever som går utbildningen men är helt ointresserade av yrket när de kommer. Elever har av olika anledningar valt fel gymnasieprogram ibland. Detta blir tydligt på APU när de får se yrket så nära och konkret. Då kan motivationen saknas och det finns kanske ingenting att grunda en bedömning på.

I studien framkommer att det är svårt att bedöma elevers kunskaper och dilemmat med om eleven bedöms vara olämplig. Handledaren menar att de är bra att ta hjälp av sina kollegor vid bedömning. De beskriver att målen är svåra att tolka och att de skulle behöva mer hjälp med det. Studien visar att för att få en mer likvärdig bedömning behöver alla APU-handledare få samma information och hjälp med att tolka och förstå målen.

Rollen att stödja en process

Studien visar att handledaren ska leda eleven in i ett yrke. Det innebär således att man ska kunna organisera och arrangera elevens utbildning på arbetsplatsen, samt vara en god förebild och stötta eleven i processen mot yrkeslivet.

Handledarna menar att eleverna successivt får bygga en relation till arbetsgivaren, arbetsplatsen och kollegorna. De uttrycker att det ibland är svårt att förbereda sig och kunna ta emot på ett bra sätt när de inte ens vet att de ska ta hand (?) om elever. D: uttrycker att ”jag får reda på det samma morgon att det kommer en elev”. Handledarna beskriver att de ibland måste tänka om i stunden något som de turligt nog är vana vid i yrket men det är naturligtvis inte på det sätt som föredras. Att vara förberedd och att eleven känner sig väntad och välkommen ger helt andra förutsättningar. Handledarna tar

också upp att de ibland känner sig tidspressade och att detta gör att elever ibland blir stående eller där de enligt D: ”släpps lite vind för våg”.

C: beskriver att hon får ”elev efter elev att lära upp”, handledaren menar att det vore bra med uppehåll så att hon får ”hämta andan emellan”. Handledare berättar att det tar extra tid att utföra sitt arbete när hon har elever med sig. F: beskriver att det kan vara ”svårt att hinna med sina arbetsuppgifter”. Flera menar därför att det är viktigt att arbetsgivaren har förståelse för att handledaren har en elev och att få känna att hon kan ta den tiden som krävs för att stödja processen. De menar också att det är viktigt att handledaruppdraget uppskattas och värdesätts.

Studien visar; för att handledare ska kunna stödja eleverna i utbildningsprocessen behöver de extra tid till detta. Handledare känner en tidsbrist i rollen att stödja eleven på APU samtidigt som hon ska sköta sina egna arbetsuppgifter. Handledare menar att de är villiga att dela med sig av sin yrkeskompetens för att arbetsgivarna ska kunna rekrytera välutbildad personal.

Rollen att stimulera och utmana eleven

Handledare menar att det är viktigt att elever frågar för att det är genom frågorna de kan hjälpa elever att komma vidare. Genom att stimulera och utmana eleven driver handledare processen vidare mot mål. Lauvås och Handal (2001) beskriver att handledares uppgift inte är att ge alla svar utan snarare att försöka förstå alla frågor. Att handledare har en tolerans för det oklara och ofärdiga samt ett intresse för hur elever tänker är viktigt för att kunna driva utbildningsprocessen vidare.

Handledaren beskriver att hon manar på och peppar eleverna så att de vågar ta för sig. C: anser att det ”skulle vara bra att få sitta ned och reflektera och fundera över vad vi gör”, vilket kan leda till att kunna fånga elevens intresse och ge eleven nya utmaningar för att stimulera lärandet.

De fortsätter att tala om att vissa elever behöver mycket stöd och hjälp. Handledare beskriver att det kan vara svårt att förstå vad man ska göra för att stimulera elever. Handledare berättar att de mött elever som är blyga som de måste stötta extra mycket. F: säger att ”ibland kan vi slita vårt hår och undra om det kommer att funka”. Handledare beskriver att vissa elever behöver extra tid på sig. De menar också att det är svårt när elever inte visar något intresse. E: säger att de ”pratade igenom saker sedan såg jag inget resultat”. Hon beskriver sin frustration att inte nå fram, att inte veta vad som är fel och vad man kan göra.

Studien visar att elevens intresse, engagemang och att de vågar ställa frågor är betydelsefullt för att handledare ska kunna stimulera och utmana elever. Lauvås och Handal (2001) beskriver att det är viktigt för den som blir handledd att vara medveten om vad det innebär att ha en handledare, vad syftet är och vilka förpliktelser som är förknippade med handledning. Elevens förståelse för vad det innebär att bli handledd och elevens nyfikenhet och intresse är därför avgörande för att handledare ska kunna stimulera och utmana elever. Studien visar också att det är viktigt att handledare har förståelse, tålamod och en förmåga att sätta sig in i elevens situation som helt nya och oerfarna på en arbetsplats. Studien visar att handledar uppdraget upplevs vara dubbelt. Handledaren ska vara handledare med uppdrag att handleda, bedöma och godkänna eleven. Den andra rollen beskrivs vara en eventuell kommande arbetskamrat. En slags ambassadör för framtida rekrytering.

Slutsats

I studien framkommer två inriktningar av handledning. Handledningens funktion där eleven är *självgående* och handledning, där eleven är *följsam*. Ingen av handledningsmodellerna kan uppfattas vara av reflekterande karaktär. Samtalet beskrivs som centralt för handledningen. I studien har framkommit att samtalet framförallt är av social karaktär för att skapa goda relationer, inte för att utveckla elevens yrkeskunskaper. Modellerna som visat sig vara komplexa kräver att eleven förstår koden i den sociala miljön och bestämda kontexten. De två inriktningarna visar att elever socialiseras in i yrken på två olika sätt.

Handledning genom modellen som beskrivs *självgående* kräver att eleven vågar vara just självgående. Med det menar vi att eleven måste observera, våga ta för sig, ställa frågor och ta hjälp när det behövs. Detta beskrivs som en förutsättning för att handledningen ska fungera. I denna modell menas att det blir problem när eleven inte vågar fråga eller ta hjälp. Den andra handledningsmodellen som beskrivs är *följsam*, den bygger på att eleven följer sin handledare. Eleven måste vara just följsam genom att haka på, observera och imitera. Eleven kan ställa frågor om den inte förstår, för att öka sin förståelse. I denna modell beskrivs att det blir problem när eleven inte hakar på och är följsam. Det anses som en förutsättning för att handledningen ska fungera.

Studien visar att både handledaren och eleven bör förberedas för APU. Att eleven förstår koden i den sociala miljön och bestämda kontexten är avgörande för att APU-n ska bli en framgång. Eleven bör därför förberedas på hur handledningen kommer att gå till och vilka anspråk detta ställer på eleven. Att handledaren har förståelse och tolerans för att eleven är oklar/ofärdig är en förutsättning. Handledaren bör vara väl insatt i vilka behov den individuella eleven har och vilka mål som ska uppnås. Detta kräver att det finns etablerade kommunikationskanaler mellan handledare och lärare. Att skola och APU-plats förstår vikten av att främja denna relation är avgörande för att kunna höja kvalitén på utbildningen.

I studien har det också framkommit att handledarens roll är komplicerad. Handledaren arbetar i ett motsatsförhållande å ena sidan med att bedöma, å andra sidan vara arbetskamrat. Det är viktigt att handledaren inte blandar ihop rollen som handledare och arbetskamrat. Handledaren måste vara handledare tills uppdraget slutförts. Men samtidigt måste handledaren växla mellan att vara en arbetskamrat så att eleven får en chans att socialiseras i yrket. Samt vara en bedömare av elevens kunskap som grund för godkännande. Handledaren ska växla mellan att stötta eleven i en lärande process och samtidigt att utmana eleven vilket kan uppfattas som motsatsen till stöd. Ett växelspel mellan att ha förståelse för det som kan vara svårt och samtidigt kunna försätta eleven i situationer som kan vara svåra att lösa.

Den etiska kompetensen blir på så sätt en betydelsefull del av handledarrollen. Handledaren har en viktig uppgift i att kunna vara rak och tydlig i sin kommunikation och kunna argumentera sakligt vid handledning, detta kräver att handledare och elev känner trygghet och tillit i varandras sällskap. Tveiten (2010) beskriver att kvalitén i handledningen påverkas av deltagarnas relation. Att eleven förstår och upplever att handledaren faktiskt kommer att bistå med hjälp i att utveckla den handleddes yrkeskompetens är av stor betydelse. Författaren menar också att det är viktigt för den som blir handledd att vara medveten om vad det innebär att ha en handledare, vad syftet är och vilka förpliktelser som är förknippade med handledning. Elevens nyfikenhet och intresse kan visa sig vara avgörande för att handledaren ska kunna stimulera och utmana eleven. Studien visar också att det är viktigt att handledare har förståelse och tålamod och en förmåga att sätta sig in i elevens situation som helt ny och oerfaren på arbetsplatsen.

DISKUSSION

Här följer diskussion om vald metod och resultat. Syftet med studien var att utröna APU-handledningens funktion och handledarens roll som utbildare på en arbetsplats. Resultatet visar på att det finns motsägelsefulla funktioner samt att yrkeshandledningen är ett dubbelt uppdrag.

Metoddiskussion

De intervjuade är inte vana att någon vill höra deras uppfattning om sin erfarenhet av att handleda, så det var en ovan situation för dem. Det var därför nödvändigt med en avdramatisering för att få en lugn intervjusituation. När vi träffade dem och samtalat en stund fick vi dem att inse att vi också varit i deras situation så släppte nervositeten. Det var någon som avslutade när bandspelaren var avstängd, med att säga; ”det var ju inte så farligt!”

Frågorna i vår frågeguide var bra anpassade för det vi frågade efter i vår studie. Våra intervjuade förekom oss ibland genom att utveckla och därigenom besvara frågor som vi tänkt ställa i slutet av intervjun. Detta ser vi inte ha någon betydelse för resultatet.

Vad som möjligen kan orsaka en osäkerhet i validitet är att intervjuunderlaget består av sex personer och att vi utgått från en kommun. Enligt Patel och Davidsson (2003) är triangulering en metod för att säkerställa validitet. Då används ytterligare en undersökningsmetod. Till exempel enkät eller observationer.

Resultatdiskussion

Syftet med vår studie var att få en uppfattning om handledningens funktion och handledarens roll på elevers APU. Lpf 94 (2008) understryker att elevers

kunskapsutveckling är bundet till deras möjlighet att se samband, sammanhang och att få prova sina kunskaper. APU-n är en central plattform för detta.Handledningen har således funktionen av att vara ett likvärdigt komplement till skolans undervisning. Dialogen med skolan handlar om att få kunskap om utbildningens innehåll och aktuella mål. Studien visar dock att det saknas tillräcklig kommunikation mellan handledare och skola.

Handledarna säger att dialogen med eleven är bland de viktigaste momenten under APU-n. De har en ambition att vilja bygga bra relationer och detta sker genom samtalet. Handledarna ger här uttryck åt att inte tiden räcker till för detta. Handledningens funktion som stöd i elevers kunskapsprocess pekar Lauvås och Handal (2001) på genom att beskriva att handledningen är en komplicerad befattning. De hävdar att den består av både formell och reell kompetens. Handledarens yrkeskompetens och etiska kompetens har en stor påverkan här. Tveiten (2010) gör gällande att handledarens kompetens är avgörande för elevens kunskapsprocess på APU-n. Det innebär att göra eleven medveten om sin egen kapacitet så att hon eller han kan förstå meningen med handledningen såsom den genomförs. Studien visar därmed ett behov av och en avsaknad av dialog.

Handledaren bör ha ett människointresse för att garantera ett gynnsamt handledarskap. Lauvås och Handal (2001) beskriver att handledaren måste vara mer intresserad av att bistå eleven än att visa på sin egen professionalitet. Ytterligare en funktion som handledningen har är att ge eleven en positiv upplevelse av APU-n. Handledarna beskriver att det är viktigt för framtida rekrytering att ge eleverna en positiv bild av yrket. De uttrycker att eleverna kanske kommer att bli deras framtida kollegor samt och att det är viktigt att ge dem en rättvis bild av arbetet med en både positiv och ibland mindre positiv upplevelse. Handledarna upplever en svårighet att beskriva och bedöma kursmål.

I studien tar vi utgångspunkt från handel och vård, två yrken som vi beskrivit ha service som en gemensam nämnare. Studien visar att elever handleds och lär på olika sätt. Det har framkommit två olika inriktningar.Handledning där eleven ska vara självgående och ställa frågor och handledning där eleven ska var följsam, haka på och ställa mer kontrollerade frågor. Ingen av handledningsmodellerna kan beskrivas vara av reflekterande karaktär utan här överförs kunskap framförallt genom observation och deltagande enligt lärlingsmodellen.

Nilsen och Kvale (2000) beskriver två synsätt i mästarlära, ett individorienterat och ett decentrerat. I det individorienterade synsättet ses förhållandet mellan mästare och lärling/elev som centralt och lärandet sker mestadels genom imitation. I det decentrerade synsättet menas att ”kunskapen ligger i relationerna, och tillägnelsen av denna kunskap sker genom deltagande i den sociala praxisen” (s. 114). Oavsett hur studiens framkomna inriktningar passar in i det ena eller andra vill vi framförallt peka på svårigheten att vara elev och vilka möjligheter denne ges att förstå vad som krävs. Tveiten (2010) menar att relationen mellan elev och handledare måste stå i fokus under hela handledningsprocessen. Det centrala i processen är att stärka elevens kompetens, det vill säga teoretiska kunskaper, färdigheter, attityder och värderingar.

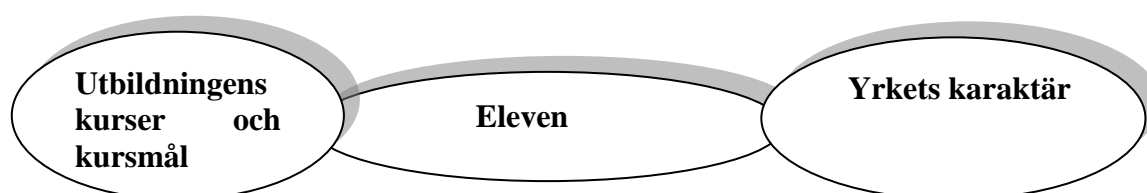
Tveiten (2010) säger att deltagarnas relation påverkar kvaliteten av handledningen och att handledaren ska vara en god förebild, kunna stimulera och utmana, förstå elevens erhållna kunskaper och färdigheter för att kunna stötta i processen mot yrkeslivet. Handledaren måste veta vad uppdraget innebär samt vilka krav som är kopplade till detta. Handledarens roll blir en tusenkonstnär. Hon ska planera för elevens ankomst, ta emot och få den att känna trygghet samt ge möjlighet till socialisering. Stimulera och utmana eleven, nivåanpassa och handleda in i ett yrke, vara ambassadör för framtida rekrytering. Beskriva och tolka mål för att sen kontrollera att de nås, bedöms och godkänns. Hon ska ha nödvändiga kontakter med skola och samtidigt sköta sina egna arbetsuppgifter. Handledarna är eniga om att de upplever en tidsbrist och här är vi böjda att hålla med.

Skolverket (1998) pekar på två avgörande framgångsfaktorer för kvalitetsbeskaffenhet i yrkesutbildningen. Det är programrådets roll samt handledarutbildning. Handelsprogrammet och omvårdnadsprogrammet har en tradition med att samverka i programråd där bransch och intressenter möts regelbundet. Handledarna uttrycker en angelägenhet att få träffas mer för utbyte av erfarenheter.

I den pågående granskningen av APU som genomförs av skolinspektionen *Tillsyn och kvalitetsgranskning 2009 - skolinspektionens erfarenheter och resultat* (2010) uppger skolorna att det är viktigt att lärare regelbundet besöker eleverna på APU-platserna. I granskningen framkommer att besöken ofta är informella, där lärare mer är ute för att försäkra sig om att det fungerar bra än att följa upp elevens utveckling. Den arbetsplatsförlagda utbildningen består av minst 15 veckor av de tre år som utgör gymnasietiden idag. Handledaren spelar då en viktig roll som bedömare av elevens kunskap i de aktuella kursmålen. Det är således av stor betydelse av att känna till det innehåll som är aktuellt i utbildningen. Handledarna uttrycker en tätare kontakt mellan dem och skolan för att säkra detta. Ett problem som vi sett är bristen på kommunikation mellan arbetsplats och skola. Handledare vill ha mer och oftare kontakt för att få stöttning i sin roll.

Studien har visat att handledare behöver information och kunskap om utbildningens innehåll och mål. De anser att det är en förutsättning för att kunna sammanlänka elevens utbildning i skolan med APU. Många handledare vill ha tydligare instruktioner och bättre information om vad som förväntas av dem enligt *Tillsyn och kvalitetsgranskning 2009 - skolinspektionens erfarenheter och resultat* (2010). Handledare har själva pekat på vikten av handledarträffar där de menar att de kan utbyta erfarenheter och idéer. Att diskutera utbildningens innehåll och mål samt förväntningar på dem och elevers APU; är det en möjlighet till ökad samsyn och förståelse mellan skola/arbetsplats, lärare/handledare? Kan det höja kvalitén på utbildningen?

I figuren nedan vill vi beskriva att eleven hamnar mellan två olika kulturer. Dessa har inte full överensstämmelse, så ett spänningsfält utvecklas. Detta gör att eleven dras emellan. Lärare och handledare måste uppmärksammas på detta för att hjälpa eleven förstå och underlätta sin APU.



Frågor som uppkommer är; förbereds elever för APU på ett relevant sätt? Om inte, varför och hur i så fall? I studien framkommer att handledare gör så gott de kan och förstår utifrån de förutsättningar de ges. En upplevelse och avsaknad av kommunikation mellan skola/arbetsplats tillika lärare/handledare har beskrivits; är detta ett glapp som gör att elever ibland ställs inför orimliga krav?

Vad kan denna studie bidra med fortsättningsvis? Handledarna har idag vanligtvis en yrkesutbildning och de kan det praktiska arbetet väl. De kan dock på grund av olika grad av pedagogiska och teoretiska kunskaper stödja eleven olika bra. 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. Det finns ju som nämnts olika modeller för handledning. En utbildning som innehåller beskrivning av utbildningens karaktär och kursmålens innebörd är primärt och att få hjälp med att kunna beskriva och bedöma dessa. Ytterligare innehåll är att ge handledare en uppfattning om vad etisk kompetens är samt en förståelse för elevens situation som ny och oerfaren. Slutligen kan handledare få en djupare insikt om vilken yrkesskicklighet den besitter men kanske är omedveten om.

För att få en kvalitetssäkring av en yrkesutbildning krävs en god samverkan mellan skolans lärare och arbetsplatsens handledare hävdar Lauvås och Handal (2001). Denna samverkan bör kantas av engagemang och intresse så elevernas guidning in i yrket blir verklighetsanknutet och seriöst. Att handledarna värdesätts och uppskattas av arbetsgivare och skola är av största vikt för att säkerställa att yrkeskompetent personal vill ta på sig ansvaret/uppdraget att vara handledare.

Programråden kan ses som en syresättande funktion till yrkesprogrammen genom att tillföra en verklighetsförankring. Det är även av stor vikt att yrkeslärare håller sina kunskaper aktuella. GY2011 ställer krav på samverkan mellan skola och bransch vilket ger nya möjligheter.

Förslag till vidare forskning

Studien om handledningens funktion och handledarens roll har gett förklaringen på en del frågor men skapat desto fler. Hade vi fått ett annat resultat om vi ställt samma eller liknande frågor till lärarna på handels- respektive omvårdnadsprogrammet. Skulle vi få svaret på vem som ansvarar för sammanlänkningen skola och APU-plats då? Andra frågor vore; är handledaren är den självklara pedagogen? Hur kan elever/handledare förberedas inför APU? Eller; vilken betydelse/funktion har APU-n? Vi valde att inte göra en jämförelse mellan yrkena, men såg riktningar på att handeln kräver mer självgående elever och vården följsamma. Vad kan vi dra för slutsatser av det? Dessa frågor skulle kunna ligga till grund för en framtida studie.

REFERENSER

Alsterdal, L.(2001). *Hertig av ovisshet – aspekter på yrkeskunnande*. Stockholm: KTH.

Dewey, J. (2005). *Demokrati och utbildning*. Göteborg: Daidalos.

Dreyfus, H. & Dreyfus, S. (1986). *Mind over machine: The power of human intuition and expertise in the era of the computer*. New York: The Free Press.

Elmholdt, C & Winslöv, J-H. (2000) Från lärling till smed. K, Nilsen & S, Kvale (red.), *Mästarlära – Lärande som social praxis* (kap. 5). Lund: Studentlitteratur.

Folkesson, L. (2005). Yrkesutbildning – och sedan? Professionell utveckling ur lärares perspektiv. Wenestam, C-G. & Lendahls Rosendal, B. (red), *Lärande i vuxenlivet* (s. 67-99). Lund: Studentlitteratur.

Gymnasieprogrammets uppbyggnad.(Elektroniskt) Skövde kommun, hemsida. Tillgänglig: <http://www.skovde.se/Barn-Skola-Utbildning/Gymnasieskola/Om-Gymnasium-Skovde/> (2010-09-05).

HSFR Etikregler. (1990). Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Tillgänglig: <http://www.stingerfonden.org/documents/hsetikregler.pdf> (2010-12-30).

Hård af Segerstad, H., Klasson, A., Tebelius, U. (1996). *Vuxenpedagogik – att iscensätta vuxnas lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Regeringskansliet. (2010). *Högre krav och kvalitet i nya gymnasieskolan*.(Elektroniskt). Proposition. Tillgänglig: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/11356/a/126461>. (2010-12-28).

Kroksmark, T. (2003). Den tidlösa pedagogiken. Ur *Den nikomachiska etiken* (red.), *Aristoteles* (s. 85-112). Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*.(2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.

Lindberg, V. (2003). *Yrkesutbildning i omvandling. En studie av lärandepraktiker och kunskapstransformationer*. Göteborg: HLS förlag.

Lauvås, P & Handal, G. (2001). *Handledning och praktisk yrkest teori*. Lund: Studentlitteratur.

Lpf 94 (2008). *Lärarens handbok*. Lund: Studentlitteratur.

Nilsen, K & Kvale, S. (2000) . Mästarlära som lärandeform av idag (red.), *Mästarlära – Lärande som social praxis* (kap. 1). Lund: Studentlitteratur.

- Nuvarande skollag.*(Elektroniskt). Skolverkets hemsida. Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/sb/d/3016/a/17529>. (2010-09-05).
- Nya skolreformen GY 2011.*(Elektroniskt). Skolverkets hemsida. Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/sb/d/3013/a/17095> (2010-12-16).
- Patel, R. & Davidsson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning.* (3 uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Skolinspektionen (2010a). *Tillsyn och kvalitetsgranskning 2009 - skolinspektionens erfarenheter och resultat.* Tillgänglig: <http://www.skolinspektionen.se/Documents/Rapporter/spara-2010/Skolinspektionens-granskningar-2009.pdf?epslanguage=sv> (2010-12-30).
- Skolinspektionen (2010b). *Tillsyn av yrkesförberedande utbildningar.* Tillgänglig: <http://www.skolinspektionen.se/Documents/Rapporter/spara-2010/Skolinspektionens-granskningar-2009.pdf?epslanguage=sv> (2010-12-30).
- Skolverket (1998). *Samverkan Skola – Arbetsliv.* Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/publikationer?id=374> (2010-12-30).
- SOU 1992:94. *Skola för bildning.* Stockholm: Nordstedts förlag.
- Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap.* Lund: Studentlitteratur.
- Tidigare examensarbeten.*(Elektroniskt). Tillgänglig: <http://www.uppsatser.se>. (2010-09-09).
- Tidigare examensarbeten.* (Elektroniskt). Tillgänglig: <http://www.skolporten.se/fou/>. (2010-12-01).
- Tveiten, S. (2010). *Yrkesmässig handledning – mer än ord.3.,(uppdaterad och rev.)*upp. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet (2010). *Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.* Tillgänglig: www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf. (2010-12-22).

BILAGOR

Bilaga 1

Intervjuguide

Inledning	Hur länge har du arbetat i detta yrke? Utbildning? Framtidsplaner? Kan du beskriva en vanlig arbetsdag?
Handledning	Hur känner du inför att handleda elever? Hur ser du på relationen mellan dig och din elev? Kan du beskriva hur du handleder? Ett handledningstillfälle? Planerar du handledningen? Hur? Varför? Varför inte? Hur tänker du om att eleven är i olika faser i sin utbildning? Anpassar du handledningen efter det? Vilka svårigheter finns i handledningen? Har du hamnat i särskilt svåra situationer/dilemman? Beskriv hur hanterade du det? Skulle du velat hantera det på annat sätt? Fungerar handledningen tillfredställande? Hur kan handledningen göras bättre?
Uppdraget	Vad innebär ditt uppdrag? Har du någon utbildning för detta uppdrag? Finns det något nätverk du kan använda? Vem stöttar dig i ditt uppdrag? Skulle du vilja förändra något i ditt uppdrag? Känner du själv att du utvecklas med att handleda elever? Är det något du vill lägga till?

Bilaga 2

Till avdelningschef XXX, omvårdnadsförvaltningen

Som blivande lärare i yrkesämnen har vi förstått att handledaren på APU-platsen (arbetsplatsförlagd utbildning) har ett stort ansvar. Den personen har ansvar för elevens utbildning under en försvarlig del av den totala gymnasietiden. På detta område är forskningen eftersatt.

Därför planeras att genomföra en studie som syftar till att ta reda på hur APU-handledarna ser på sitt uppdrag samt vad handledning består av och vilken kompetens handledarna har eller behöver. Undersökningen ligger till grund för ett examensarbete som har för avsikt att redovisas i januari-11. Denna får Ni gärna ta del av då.

Vi som vill utföra studien heter Carin Hilmersson och Carina Ålebring-Jonsson och studerar Kompletterande lärarutbildning för undervisning i yrkesämnen 90 hp på Högskolan i Skövde.

Metod för att få svar på syftet med studien utgörs av intervjuer som kommer att spelas in på band och beräknas ta 30-60 minuter. Intervjumaterialet kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att, det som deltagarna uttrycker inte skall kunna härledas till enskild person. De intervjuade kan när som helst avbryta deltagandet.

För att genomföra studien hoppas vi på Ditt medgivande till att fem APU-handledare som arbetar inom äldreomsorgen i Skövde kommun får intervjuas. Vi vänder oss till tillsvidareanställda APU-handledare med minst tre års erfarenhet i den rollen.

Vi kommer att kontakta dig i början av vecka 39 för att höra om Du valt att godkänna vår studie för att deltagande.

Om du har några frågor om studien så är Du välkommen att höra av dig till

Carin Hilmersson, telefon 07X-XXX XX XX, e-post: xxxxx@student.his.se

Carina Ålebring Jonsson telefon 07X-XXX XX XX e-post: xxxxx@student.his.se

Skövde september 2010

Med vänlig hälsning

Carin Hilmersson

Carina Ålebring-Jonsson

Bilaga 3

Till VD/butikschef

Som blivande lärare i yrkesämnen har vi förstått att handledaren på APU-platsen(arbetsplatsförlagd utbildning) har ett stort ansvar. Den personen har ansvar för elevens utbildning under en försvarlig del av den totala gymnasietiden. På detta område är forskningen eftersatt.

Därför planeras att genomföra en studie som syftar till att ta reda på hur APU-handledarna ser på sitt uppdrag samt vad handledning består av och vilken kompetens handledarna har eller behöver. Undersökningen ligger till grund för ett examensarbete som har för avsikt att redovisas i januari-11 och därefter skickar vi ett exemplar till er.

Vi som vill utföra studien heter Carin Hilmersson och Carina Ålebring-Jonsson och studerar Kompletterande lärarutbildning för undervisning i yrkesämnen 90 hp på Högskolan i Skövde.

Metod för att få svar på syftet med studien utgörs av intervjuer som kommer att spelas in på band och beräknas ta 30-60 minuter. Intervjumaterialet kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att, det som deltagarna uttrycker inte skall kunna härledas till enskild person. De intervjuade kan när som helst avbryta deltagandet.

För att genomföra studien hoppas vi på Ditt medgivande till att APU-handledare som arbetar i butiken/lagret får intervjuas. Vi vänder oss till tillsvidareanställda APU-handledare med erfarenhet i den rollen.

Vi kommer att kontakta dig i början av vecka 40 för att höra om Du valt att godkänna vår studie för deltagande.

Om du har några frågor om studien så är Du välkommen att höra av dig till

Carin Hilmersson, telefon 07X-XXX XX XX, e-post: xxxxx@student.his.se

Carina Ålebring Jonsson telefon 07X-XXX XX XX e-post: xxxxx@student.his.se

Skövde september 2010

Med vänlig hälsning

Carin Hilmersson

Carina Ålebring-Jonsson

Bilaga 4

Till enhetschef, omvårdnadsförvaltningen

Som blivande lärare i yrkesämnen har vi förstått att handledaren på APU-platsen(arbetsplatsförlagd utbildning) har ett stort ansvar. Den personen har ansvar för elevens utbildning under en försvarlig del av den totala gymnasietiden. På detta område är forskningen eftersatt.

Därför planeras att genomföra en studie som syftar till att ta reda på hur APU-handledarna ser på sitt uppdrag samt vad handledning består av och vilken kompetens handledarna har eller behöver. Undersökningen ligger till grund för ett examensarbete som har för avsikt att redovisas i januari-11. Denna får Ni gärna ta del av då.

Vi som vill utföra studien heter Carin Hilmersson och Carina Ålebring-Jonsson och studerar Kompletterande lärarutbildning för undervisning i yrkesämnen 90 hp på Högskolan i Skövde.

XXXXXX, avdelningschef på omvårdnadsförvaltningen, har gett sitt medgivande att studien kan genomföras i kommunen. Vi önskar därför även få tillstånd av Dig att genomföra bandinspelade intervjuer med tillsvidareanställda APU-handledare med minst tre års erfarenhet med det uppdraget. Tidsåtgången är ca 30-60 minuter. Den intervjuade kan när som helst avbryta sitt deltagande. Intervjumaterialet kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att, det som deltagarna uttrycker inte ska kunna härledas till enskild person.

Vi kommer att ta kontakt med Dig under vecka 40 för att höra om Du vill ge Ditt medgivande till att vi får intervju handledare på Er enhet.

Om Du har några frågor om undersökningen så är Du välkommen att höra av Dig till:

Carin Hilmersson, telefon 07X-XXX XX XX, e-post: xxxxx@student.his.se

Carina Ålebring Jonsson telefon 07X-XXX XX XX e-post: xxxxx@student.his.se

Skövde september 2010

Med vänlig hälsning

Carin Hilmersson

Carina Ålebring-Jonsson

Bilaga 5

Till APU-handledare

Som blivande lärare i yrkesämnen har vi förstått att handledaren på APU-platsen(arbetsplatsförlagd utbildning) har ett stort ansvar. Den personen har ansvar för elevens utbildning under en försvarlig del av den totala gymnasietiden. På detta område är forskningen eftersatt.

Därför planeras att genomföra en studie som syftar till att ta reda på hur APU-handledarna ser på sitt uppdrag samt vad handledning består av och vilken kompetens handledarna har eller behöver.

Vi som vill utföra studien heter Carin Hilmersson och Carina Ålebring-Jonsson och studerar Kompletterande lärarutbildning för undervisning i yrkesämnen 90 hp på Högskolan i Skövde.

Vi vill med detta brev fråga om vi kan intervjua Dig om dina erfarenheter av att handleda elever från ett yrkesprogram på gymnasieskolan. Tillstånd att genomföra undersökningen har inhämtats från avdelningschef och Din enhetschef.

Intervjuerna kommer att spelas in på band och tiden beräknas ta 30-60 minuter. Ditt deltagande är frivilligt och Du kan när som helst avbryta utan att ge något skäl. Intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt, med det menar vi att ingen skall kunna se eller veta att det är just Du som medverkat.

Vi kommer att kontakta Dig per telefon snarast för att höra om Du är intresserad av att delta i studien.

Om du har några frågor om undersökningen så är Du välkommen att höra av Dig till:

Carin Hilmersson, telefon 07X-XXX XX XX, e-post: xxxxx@student.his.se

Carina Ålebring Jonsson telefon 07X-XXX XX XX e-post: xxxxx@student.his.se

Skövde september 2010

Med vänlig hälsning

Carin Hilmersson

Carina Ålebring-Jonsson