

Idéprotokoll, Dialogseminarium 2014-11-25 Handledarutbildning.

Handledning

Hur man lär sig en praktik

Diskussionen kom att röra sig kring två axlar. HANDEDARE samt ELEV.

Handledare sågs som mycket viktiga för att kunna leda den nya individen in i yrket. Engagemang samt fingertopps känsla och en stor portion "psykologi" ansågs vara viktiga egenskaper hos handledarna. Att kunna möta eleven så att den känner sig välkommen och får en känsla av att tillhöra arbetsplatsen/arbetslaget var viktigt i lärandet. Likaså att handledaren låter eleven vara delaktig i arbetsuppgifterna. "Det är när man gör och ibland misslyckas som man lär". Viktigt att handledarna tillåter misslyckanden men att analysera tillsammans med eleven vad och hur man kunde gjort för att undvika det som hände. Vissa arbetsuppgifter som tenderar att gå snett måste av säkerhetsskäl avbrytas så inte personskada uppstår men analysen är lika viktig för att förståelse och lärande ska uppstå. Visa – förklara – göra.

Det framkom att det ibland kan vara mycket svårt för handledaren att veta VAD eleven får eller inte får göra. T ex åldersrelaterade bestämmelser samt inom anläggning där många arbetsuppgifter kräver certifiering för att kunna utföras.

Ett exempel som presenterades var att inte fokusera ett problem hos eleven utan tänka lösningsorienterat. T. ex. om eleven är blyg och tyst, inte framhålla detta utan lyfta andra positiva egenskaper, "att gå runt" problemet, har gett positiva effekter och eleven har kunnat växa med uppgifterna. Exempel på motsatsen, att gå direkt på och framhålla problem, gavs det också uttryck för. Detta ledde till låsning och osäkerhet hos eleven.

Ytterligare viktiga egenskaper hos handledarna var att visa yrkesstolthet. När arbetskläder förekommer är det viktigt att eleverna får uppleva skillnaden mellan privat – arbetstagare. Att kunna gå in i rollen som arbetstagare på företaget/avdelningen.

I diskussionen lyftes också fram att vissa kollegor skulle vara "katastrofer" som handledare. Som exempel angavs en ytterst skicklig medarbetare men helt utan kommunikativ förmåga. Att matcha handledare och elev sågs som mycket viktigt så att bästa försättningar för elevens lärande kunde uppstå. Att lärandet var ömsesidigt kom också fram. Det är viktigt att tänka utanför "boxen" som handledare och ta till sig nyheter från eleverna.

Eleven: Hur gör man för att få en elev att visa intresse? Frågan förblev obesvarad trots många röster i diskussionen. Likaså att få eleven att förstå "vett och etikett". T ex att mailkonversation på företag följer vissa regler och att det inte är någon chatt.

Fråga som ställdes; Var och när börjar arbetslivet? Att behöva välja vid 15 års-ålder sågs som svårt för eleverna, men vikten av att våga avråda elever som man som handledare ser att det inte fungerar för, antingen det gäller förmågor som saknas eller att det rent fysiskt inte finns möjlighet för eleven att gå vidare i yrkesbanan.

Hur gör man när eleven kind pussas som hälsning då det är 35 på företaget som i så fall ska hälsas på lika varje morgon. Tidsaspekt!? Likaså kom det fram exempel på klädsel som i vissa arbeten är olämplig på grund av hygiensskäl. Kulturkrock? Diskussionen avslutades i positiv anda; "Det finns ett jobb för alla, det gäller bara att hitta det",

Vid pennan Mariann

