



De faglige udvalg og den gode praktikoplæring

Styrkelse af
erhvervsuddannelsernes
praktikdel

De faglige udvalg og den gode praktikoplæring

**Styrkelse af
erhvervsuddannelsernes
praktikdel**

**Charlotte Bjerre og Morten Piil Hansen
Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse**

Undervisningsministeriets temahæfteserie nr. 9 – 2006
Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsfaglige uddannelser
2006

Titel: De faglige udvalg og den gode praktikoplæring

Undertitel: Styrkelse af erhvervsuddannelsernes praktikdel

Noter: Publikationen indgår i Undervisningsministeriets temahæfteserie som nr. 9 – 2006

Udgiver: Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsfaglige uddannelser

Institution: Undervisningsministeriet

Copyright: Undervisningsministeriet

Forfattere: Charlotte Bjerre og Morten Piil Hansen, Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse

Serieredaktion og produktion: Werner Hedegaard

Andre bidragydere: Prinffomega – Malchow A/S (Grafisk tilrettelægning, Omslag), Grundfos, Morten Piil Hansen,

Regina Lamscheck Nielsen og Preben Stentoft (Fotos), Pohl Data (Web)

Emneord: erhvervsuddannelserne, EUD, praktik, oplærer, praktikuddannelse, faglige udvalg

Resumé: Der er i øjeblikket stor fokus på udvikling af praktikdelen af erhvervsuddannelserne, som jo typisk udgør mere end halvdelen af elevens samlede uddannelsestid.

Det er et overordnet ønske at styrke kvaliteten af oplæringen i virksomheden og at mindske det frafald, der er i praktiktiden.

De faglige udvalg for erhvervsuddannelserne har en vigtig og central rolle i at beskrive, kvalitetssikre og udvikle erhvervsuddannelserne praktikdel.

Publikationen indeholder bud på, hvordan udvalgene sammen med andre kan medvirke til at styrke praktikdelen af uddannelserne gennem initiativer, som kan bidrage til kompetenceløft af oplærerne i praktikvirksomhederne.

Publikationen er et af flere initiativer fra Undervisningsministeriet, der har til formål at fremme kvaliteten i praktikdelen af erhvervsuddannelserne.

Sprog: Dansk

URL: pub.uvm.dk/2006/praktikoplæring

Den elektroniske udgaves ISBN: 87-603-2620-4

Den trykte udgaves ISBN: Publikationen findes kun i elektronisk udgave

Pris for den elektroniske udgave: 0 DKK

Version: 1.0

Versionsdato: 2006-

Publikationsstandard nummer:

Formater:

Inventarliste:

Publiceringsstandard nr.

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til Publikationsenheden i Undervisningsministeriet, tlf. 3392 5223 eller e-mail: pub@uvm.dk

Forord

Denne publikation retter sig mod de faglige udvalg inden for erhvervsuddannelserne, men er også henvendt til de lokale uddannelsesudvalg ved erhvervsskolerne. Formålet er at inspirere, men også at bidrage med konkrete ideer, som kan bruges i arbejdet med at styrke uddannelsernes praktikdel.

De faglige udvalg har en meget vigtig og central rolle i forhold til at beskrive, kvalitetssikre og udvikle uddannelsernes praktikdel. Og netop praktikuddannelsen er der ekstra meget fokus på i disse år – ikke mindst i forlængelse af regeringens handlingsplan for globalisering, hvor der både er ambitioner om bedre kvalitet i uddannelserne og ønsker om at mindske frafaldet.

Hidtil har fokus især været rettet mod skoledelen, som jo typisk kun udgør en tredjedel af den samlede uddannelsestid i en erhvervsuddannelse. Men mange faglige udvalg er nu optaget af, hvordan de bedst kan kvalitetsudvikle og kvalitetssikre praktikdelen.

Styrkelse af praktikuddannelsen kan ske på flere måder: Det kan ske ved at sikre oplærerne et kompetenceløft via uddannelse/kurser. Men det kan også ske ved at tilbyde praktikstederne en række værktøjer og ideer, der umiddelbart kan bruges i den daglige oplæring. Det er med udgangspunkt i førstnævnte tilgang, at denne publikation er udarbejdet. I tilknytning hertil er der udarbejdet et trykt hæfte til praktikvirksomheder og oplærere, hvor den sidstnævnte tilgang beskrives.



Publikationen er udarbejdet af Morten Piil Hansen og Charlotte Bjerre, begge fra Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL). De to har i en årrække samarbejdet med faglige udvalg og praktikvirksomheder, herunder udviklet og gennemført kurser for oplærere, holdt oplæg for skuemestre med videre.

Flere faglige udvalg har bidraget med ideer, konstruktiv kritik og synspunkter. I den forbindelse skal følgende have en særlig tak:
Det faglige Udvalg for gastronomuddannelsen, Industriens Uddannelser og Malerfagets Fællesfaglige Udvalg.

Undervisningsministeriet har finansieret udarbejdelsen og udgivelsen og håber på denne måde at kunne bidrage til de faglige udvalgs og de lokale uddannelsesudvalgs arbejde med at udvikle erhvervsuddannelsernes praktikdel.

Meninger og synspunkter i publikationen afspejler de to forfatteres erfaringer med området.

Publikationen er ét af flere initiativer fra Undervisningsministeriet med det formål at fremme kvaliteten i praktikuddannelsen. Der er desuden etableret en internetbaseret "TrænerGuide", som praktikvirksomhederne har adgang til – se senere.

*Roland Svarrer Østerlund
Uddannelsesdirektør
Oktober 2006*



Indhold

3 Forord

6 Terminologi

7 Praktikuddannelse som indsatsområde

7 Hvorfor er praktikuddannelse i fokus netop nu?

8 Hvilke muligheder og barrierer findes med hensyn til træneruddannelse?

9 Hvilke succeshistorier findes herhjemme?

9 Hvad har man gjort i andre lande?

11 Den gode oplærer

11 Hvad mener de unge karakteriserer den gode oplærer?

13 Hvilke kernekompetencer er vigtige for en oplærer?

14 Hvordan ser det ideelle træneruddannelsesforløb ud?

16 Hvad er vigtig ved planlægning af et træneruddannelsesforløb?

18 Udfordringer og muligheder

18 Hvilke udfordringer trænger sig på?

20 Hvilke muligheder findes?

22 Læs mere her!

22 Træner Guide

22 Faglige udvalgs arbejde med træneruddannelse

22 Årets læreplads

23 Læring i praktik

23 De unge

23 Konference for faglige udvalg om den gode praktikuddannelse

24 Elevplan

24 Andre lande

25 Bilag

25 De fem kernekompetencer for en oplærer

Terminologi

Et par bemærkninger om ordvalget i denne publikation:

Elev bruges gennemgående, vel vidende at man inden for mange brancher bruger betegnelsen *lærling*.

Oplærer/træner bruges om den, der tager sig af oplæring af eleven i praktikvirksomheden. Det kan være den oplæringsansvarlige mester/ejer eller den person, som står for oplæringen i dagligdagen.

Oplærer-/træneruddannelse (kurser) bruges om uddannelse (kurser), der har til formål at kvalificere personer, der tager sig af oplæring af elever i praktikvirksomhederne.

P **Praktikuddannelse som indsatsområde**

Hvorfor er praktikuddannelse i fokus netop nu?

- Unge i dag stiller krav og giver udfordringer
- De unge skal falde til – ikke fra
- Produktion overskygger læring
- Man er sjældent født til at være oplærer

Nogle brancher har problemer med stort frafald, mens andre har vanskeligt ved at tiltrække unge. Problemerne hænger blandt andet sammen med, at dagens unge giver praktikvirksomhederne en række udfordringer, som virksomhederne ikke tidligere har stået overfor: Mange unge er meget målbevidste. De ser sig om efter et nyt praktiksted, hvis ikke de synes, at de lærer nok. Andre unge er mere usikre og har behov for ekstra opmærksomhed og støtte for ikke at give op.

Det største frafald i uddannelsernes hovedforløb sker, mens de unge er i praktik. Omvendt oplever de unge praktikdelen som meget meningsfyldt – ofte mere end skoledelen. Det skyldes, at de i praktikvirksomheden kommer i nærkontakt med det håndværk/den branche, de har valgt. Det fører til, at de udvikler en faglig identitet, som er meget vigtig for deres selvopfattelse og for deres motivation.

Nogle oplærere har svært ved at opfatte praktikdelen som “uddannelse”. Det hænger sammen med, at man i virksomheden af gode grunde har produktionen i fokus: At tjene penge er jo afgørende for virksomhedens overlevelse. Derfor sker det ofte, at den læringsmæssige vinkel bliver mindre synlig i dagligdagen – både for eleven og for oplæreren.



Det at være god til sit fag (den faglige vinkel) og det at være god til at lære eleven op (den pædagogiske vinkel) er to forskellige egenskaber, som man skal besidde som oplærer. Problemet er, at de fleste oplærere ikke bliver rustet til den pædagogiske vinkel. Det forudsættes kort sagt, at de er født med denne evne – modsat lærerne på erhvervsskolerne, som jo skal bestå en pædagogisk uddannelse ud over den erhvervsfaglige uddannelse, som de har gennemført.

Hvilke muligheder og barrierer findes med hensyn til træneruddannelse?

- Mange oplærere er motiverede
- God oplæring kan svare sig
- Selvtilstrækkelighed giver modstand
- Knaphed på tid og penge er et problem

Mange faglige udvalg oplever, at oplærerne er åbne over for at dygtiggøre sig. De fleste virksomheder er også positive: God oplæring fører jo ikke kun til en gladere elev, men også til en dygtigere arbejdskraft – og dermed mulighed for øget indtjening.

Omvendt giver nogle virksomheder udtryk for, at “oplæring behøver man da ikke at lære noget om”. Man fortsætter i samme spor, som da man selv blev uddannet, og glemmer, at de unge i dag – på godt og ondt – er anderledes.

Endelig er det et spørgsmål om tid og penge: Er man en lille virksomhed med kun få ansatte, kan det være svært at afsætte tid og penge til uddannelse/kurser. Hvis man endelig gør det, er det ofte branchefaglige kurser, der prioriteres.

Hvilke succeshistorier findes herhjemme?

- Træneruddannelse opleves som en god idé
- Flere brancher er allerede godt i gang
- Kåring af Årets læreplads øger fokus på den gode oplæring

Herhjemme er der allerede en række brancher, som er godt i gang med at “klæde oplærerne på” til opgaven. Problemer med frafald har i flere tilfælde været direkte årsag til, at man har taget initiativ til kurser for oplærere¹. På trods af at kurserne har været en succes, har økonomien i nogle tilfælde sat en stopper for dem.

I dag er det dog heldigvis sådan, at flere brancher regelmæssigt udbyder kurser for oplærere. En enkelt har endda gjort det i mange år². Nogle brancher er netop begyndt, og andre er godt på vej³. Erfaringerne viser, at der er stor tilfredshed med kurserne, uanset branche.

Det er positivt, at der fokuseres mere på den gode praktik. Som eksempel kan nævnes kåringen af Årets læreplads⁴. Denne pris baserer sig på elevernes indstilling af egne praktikvirksomheder, og den uddeles én gang om året under stor mediebevågenhed.

Hvad har man gjort i andre lande?

- Tyskland har gjort træneruddannelse obligatorisk
- I Holland har de fleste oplærere en træneruddannelse
- I Norge og Finland stilles ingen krav, men de fleste oplærere har en træneruddannelse
- I Tyskland og Holland betaler arbejdsmarkedets parter eller virksomhederne
- I Norge og Finland betaler offentlige eller andre kasser



Ser vi ud over landets grænser, kan vi hente inspiration fra andre lande, der har erhvervsuddannelser, som minder om vores. Det drejer sig om Tyskland, Holland, Norge og Finland.

Det tyske erhvervsuddannelsessystem ligner det danske meget. Blandt andet spiller arbejdsmarkedets parter også her en stor rolle, og de har blandt andet ansvar for uddannelse af oplærere. Uddannelsen er normalt obligatorisk og certificeret, og oplærerne skal gennemgå et 120 timers kursusforløb⁵. Derudover er der andre muligheder for efteruddannelse for oplærere.

I Holland er det også arbejdsmarkedets parter, som står for træneruddannelse. Uddannelsen er ikke obligatorisk, men alligevel har de fleste oplærere gennemført den. Der er oprettet et centralt organ, som i samarbejde med de faglige udvalg har ansvar for træneruddannelse. Der findes kurser, som er målrettet oplærere inden for forskellige brancher, og som tilgodeser de enkelte branchers forskelligartede oplæring.

Nylige reformer i Norge og Finland har sat fokus på oplæringen i virksomhederne og på oplærernes manglende pædagogiske kvalifikationer. Derfor igangsatte begge lande en række initiativer, som skulle bringe både lærernes og oplærernes kvalifikationer på højde med kravene i de nye reformer. Oplærere og lærere kom sammen på skolebænken, dels for at forbedre samarbejdet mellem skoler og virksomheder, dels for at de to grupper kunne lære af hinanden.

I Tyskland og Holland er det altså arbejdsmarkedets parter/virksomhederne, som betaler for træneruddannelsen, mens det i Norge og Finland har været det offentlige, som har finansieret de første forløb. Efterfølgende er der i Norge udbudt træneruddannelse på en institution, som svarer til DEL i Danmark, og hvor virksomhederne selv har betalt for kurserne. Finland har finansieret træneruddannelse ved hjælp af EU Socialfondsmidler.

Den gode oplærer

Hvad mener de unge karakteriserer den gode oplærer?

- Giver sig tid, er god til at forklare og begrunde
- Lytter og giver plads til spørgsmål
- Sørger for at slå den gode tone an
- Synliggør elevens faglige udvikling
- Støtter og roser

Unge i dag er anderledes, end unge var, da oplærerne selv var i lære. De er mindre autoritetstro, og de gør ikke automatisk, hvad de bliver bedt om. De spørger om meget, og de kan virke kritiske, hvis man ikke forstår at afkode ungdomskulturen, som den er i dag. Til gengæld skaber det motivation, hvis de unge får en begrundelse for det, de bliver bedt om at gøre. De påskønner, at man lytter til dem, og de vil gerne kunne stille spørgsmål uden at få én over næsen.

Frafald hænger ofte sammen med mangel på trivsel i praktikken. Den manglende trivsel skyldes ofte den lidt barske tone, der findes i nogle virksomheder. Oplærere, som formår at slå den gode tone an, er derfor med til at mindske risikoen for frafald.

De unge vil gerne gøre en forskel og være synlige i forhold til kollegaer og kunder. En del af de unge er meget målbevidste i forhold til deres uddannelsesvalg. De er derfor meget fokuserede på at lære, og de oplever ofte rutineopgaver som spild af tid. Det er derfor vigtigt, at oplæreren formår at synliggøre over for eleven, hvad han/hun faktisk har lært (elevens



faglige udvikling) – også når der er tale om at lave det samme mange gange, og eleven netop skal opnå rutine!

Andre elever er mere usikre og tøvende, og de kræver støtte og omsorg for ikke at miste modet.

Endelig er det vigtigt at huske på, at selv om de unge på mange måder virker, som om de kan klare hele verden, så har de alligevel et stort behov for ros og anerkendelse.



Hvilke kernekompetencer er vigtige for en oplærer?

- Pædagogisk kompetence
- Erhvervsfaglig kompetence
- Kulturel kompetence
- Kommunikativ kompetence
- Organisatorisk og administrativ kompetence

1. Pædagogisk kompetence

Oplæreren skal kunne tilrettelægge læreprocesser for eleven i praktikforløbet.

2. Erhvervsfaglig kompetence

Oplæreren skal forstå praktikdelens betydning i det samlede uddannelsesforløb. Oplæreren skal have indsigt i erhvervsuddannelsessystemet og i eget uddannelsesområde og desuden have kendskab til den rolle, arbejdsmarkedets parter spiller.

3. Kulturel kompetence

Oplæreren skal forstå samspillet mellem de tre parter (elev, skole og praktikvirksomhed), herunder forstå samspillet mellem ungdoms-, skole- og virksomhedskultur.

4. Kommunikativ kompetence

Oplæreren skal kende forskellige kommunikationsformer og kunne skabe en konstruktiv kommunikation i forhold til eleven.

5. Organisatorisk og administrativ kompetence

Oplæreren skal kunne klare administrationen i forbindelse med elevens praktikforløb og desuden kunne organisere og kvalitetssikre elevens praktikuddannelse.

De fem kernekompetencer er uddybet i bilaget bagest.



Hvordan ser det ideelle træneruddannelsesforløb ud?

- Frivillighed er afgørende
- Forløbet skal være kort
- Der skal tages udgangspunkt i problemer fra praksis
- Oplærernes erfaringer skal inddrages
- Ungdomskultur og kommunikation er vigtige temaer

Uddannelse af oplærere bør ske ad frivillighedens vej. Hvis vi indfører obligatoriske kurser som forudsætning for godkendelse som praktiksted, kan vi risikere, at nogle virksomheder helt dropper at have elever. Resultatet bliver færre praktikpladser, hvilket er uheldigt.

Kurser for oplærere skal være af kort varighed. Det vil sige en enkelt dag eller to-tre dage, gerne med en mellemliggende periode. Det er vigtigt at tage højde for eventuelle spidsbelastninger inden for branchen, når uddannelsesforløb skal planlægges og placeres i kalenderen.



Der skal tages udgangspunkt i emner og problemstillinger, som optager oplærerne i deres dagligdag. Oplærerne har som regel masser af erfaringer. Disse erfaringer skal inddrages, dels fordi det øger motivationen, og dels fordi deltagerne gensidigt kan lære af hinandens erfaringer.

Det er vigtigt, at oplærerne opnår forståelse for ungdomskulturen, og at de lærer at kommunikere med de unge. Dagens unge er anderledes, end unge var for 10-15 år siden, og det er afgørende, at oplærerne formår at møde eleverne der, hvor de er. Oplærerne skal også forstå betydningen af konstruktiv kommunikation, så de kan være med til at slå den gode tone an og dermed være med til at fremme elevernes trivsel og læring.

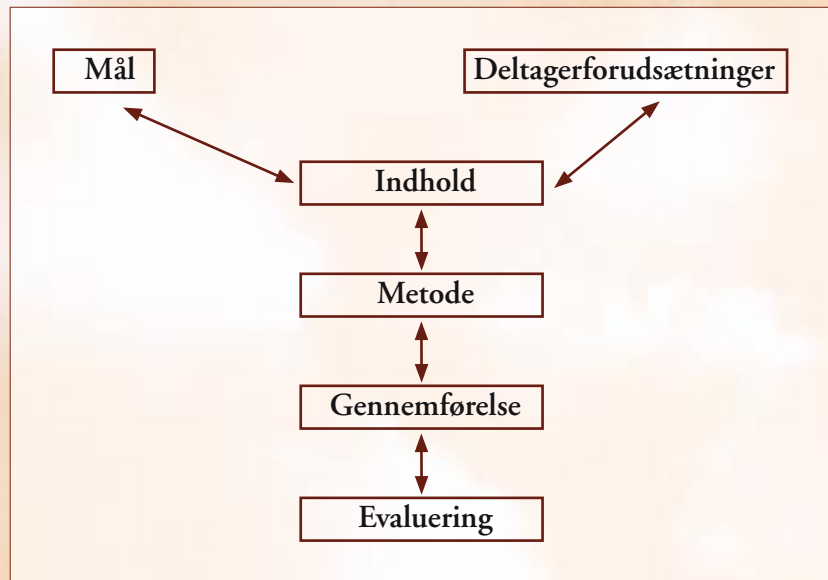
Af andre temaer kan nævnes erhvervsuddannelsessystemet, opbygningen af skole- og praktikdelen i uddannelsen og desuden de regler for oplæring og administrative procedurer, der hører med til at være praktikvirksomhed.



Hvad er vigtigt ved planlægning af et træneruddannelsesforløb?

- Vær bevidst om, hvilket udbytte deltagerne skal have mål
- Husk på, hvem deltagerne er (deltagerforudsætninger)
- Vælg indhold i forhold til mål, tid og relevans
- Vælg metode med henblik på variation og aktivitet
- Gennemfør – vær åben og nærværende og inddrag erfaringer, hvor det er relevant
- Vurder udbytte i forhold til mål (evaluering)

Når udvalget eller andre i deres sted vil i gang med at tilbyde uddannelse/kurser for oplærere, så kan de tage afsæt i den viste model.



Ved planlægningen er det vigtigt at gøre sig klart, hvad målet med trænerforløbet skal være: Hvilket udbytte skal deltagerne have af at gennemføre forløbet? Hvad er det, de skal blive klogere på?

Hvad ved de, hvad kan de, og hvad mener de bagefter, som de ikke vidste/kunne/mente før?

Det er også vigtigt hele tiden at have deltageres forudsætninger for øje: Hvem er de, og hvorfor er de her? Hvilken type virksomhed repræsenterer de, hvor i landet kommer de fra? Alder, køn, uddannelsesbaggrund, motivation, antal år som oplærer, syn på de unge/det at være oplærer osv.

Indholdet skal vælges og vægtes i forhold til målet (det, som deltagerne skal lære), deltageres forudsætninger (hvad ved/kan de allerede, hvad er relevant), og den tid, der er til rådighed (timer, dage, uger).

Endelig skal det besluttes, hvilken metode undervisningen skal tage afsæt i. Det skal overvejes, i hvor høj grad deltagerne skal være aktive, om de skal arbejde flere sammen eller alene, om der skal være øvelser eller oplæg osv. Under alle omstændigheder er det en god idé at veksle mellem forskellige måder at undervise på (oplæg, gruppearbejde, caseopgaver, øvelser), så der skabes variation. Det i sig selv giver motivation.

Ved gennemførelsen er det vigtigt at være åben over for deltageres spørgsmål og bemærkninger – og i det hele taget at være nærværende, så deltagerne kan sanse, hvad der sker i rummet. Det skaber aktivitet og motivation at inddrage deltageres erfaringer, hvor det er relevant.

Til slut bør underviseren vurdere (evaluere), om det er lykkedes at nå målet: Det vil sige, i hvor høj grad er det lykkedes at rykke deltagerne? En evaluering giver også mulighed for at finde ud af, hvorfor/hvorfor ikke det er lykkedes, og om deltagerne er tilfredse eller ej med forløbet.

Udfordringer og muligheder

Hvilke udfordringer trænger sig på?

- Ensomhed/isolation kan være slående hos nogle oplærere/praktikvirksomheder
- At påtage sig et uddannelsesansvar kræver overskud
- Mangel på viden om praktikuddannelsen medfører uklarhed om rollefordeling mellem skolen og praktikvirksomheden

For mange praktikvirksomheders vedkommende er der et stort behov for at blive understøttet i opgaven med at tage sig af de unge. Nogle virksomheder oplever at være isoleret fra andre inden for branchen, og oplærere kan føle sig meget alene om opgaven med at uddanne de unge, som ikke altid opfører sig efter bogen.

De fleste praktikvirksomheder/oplærere er meget engagerede i at støtte de unge – også når de får rodet sig ud i noget skidt. Derfor kræver det af og til et stort overskud at påtage sig et uddannelsesansvar. Nogle oplærere oplever, at de har behov for at sunde sig, hvis de har haft en meget krævende elev. Der skal gå lidt tid, før de igen tør binde an med opgaven.

På trods af at der er udarbejdet uddannelsesbekendtgørelser, praktikvejledninger og andet materiale, så er der alligevel mange praktikvirksomheder, som efterspørger information om, hvad der skal ske i løbet af praktikuddannelsen. Ofte findes svarene i det nævnte materiale og i Elevplan i elektronisk form. Men det er et problem, at information om reformer og andet, der har med uddannelsen at gøre, går hen over

hovedet på nogle. Resultatet kan blive et dårligt samarbejde mellem skole og praktikvirksomhed, fordi der hersker uklarhed om, hvem der har ansvaret for hvad. Alt i alt ikke noget der fremmer samspil og sammenhæng mellem de to uddannelsesdele, hvilket er til skade for eleven, men også for de to øvrige parter.



Hvilke muligheder findes?

Nedenfor er en række forslag, som faglige udvalg og andre kan hente inspiration fra, så praktikuddannelsen kan blive styrket:

Hvad er der behov for?	Hvorfor er der et behov?	Hvordan kan de faglige udvalg og andre bidrage?
Træneruddannelse/ kurser	Oplæring er mere end produktion – oplæring er <i>også</i> uddannelse De færreste er født gode oplærere Stort frafald i praktikdelen	Planlægge, gennemføre og evaluere kurser for oplærere eventuelt sammen med efteruddannelsesudvalg – i regi af AMU- systemet
Støtte og vejledning i forbindelse med den daglige oplæring	Det kan være svært for oplærere at vurdere, hvilke uddannelsesmål der skjuler sig i en given driftsopgave	Tilbyde supervision og sparring i forhold til udvalgte driftsopgaver, som skal bidrage til, at eleverne når et eller flere af uddannelsens praktikmål Etablere rammer for sidemandsoplæring (erfaren oplærer/ny oplærer)
Erfaringsudveksling for oplærere	Mange oplærere udtrykker ønske om at høre om andres erfaringer Erfaringsudveksling kan sætte egen praksis i perspektiv og fremme refleksion	Afholde regionale møder for oplærere Etablere internetbaseret erfaringsudveksling Etablere lokale netværk (mødeaktivitet, gensidige besøg mv.)

<p>Materiale om god oplæring</p>	<p>Praktikvejledninger og andet materiale mangler ofte den pædagogiske vinkel</p>	<p>Udarbejde praktikmapper (lette at anvende, læsevenligt layout)</p> <p>Udarbejde casemateriale (branchespecifikke), øvelseskoncepter mv.</p> <p>Udarbejde idékataloger og lignende</p>
<p>Spredning af de gode eksempler</p>	<p>Synliggørelse og anerkendelse af oplærernes rolle er vigtig for at holde gejsten oppe</p> <p>Man kan hente inspiration fra andres arbejde</p>	<p>Interview med oplærere/elever i fagblade</p> <p>Etablere branchespecifikke konkurrencer med kåring af den gode læreplads/den gode oplærer</p> <p>Udarbejde mærkater til opsætning i virksomhederne for at synliggøre praktikstederne</p> <p>Uddele kursusbeviser/diplomer til ophængning i virksomheden efter gennemførte trænerforløb</p> <p>Belønne og fremhæve de gode læresteder, for eksempel via omtale i fagblade</p> <p>Uddele diplomer som anerkendelse af for eksempel 5, 10, 20, 25 års jubilæum som uddannelsessted/oplærer</p>

Læs mere her!

Interesserede kan hente inspiration og ideer, til hvordan praktikdelen i erhvervsuddannelserne kan styrkes, i følgende:

Træner Guide

Med støtte fra Undervisningsministeriet har Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL) i samarbejde med fire faglige udvalg udviklet brancherettede trænerkurser med tilhørende websider om praktikuddannelsen. Interesserede kan klikke sig ind på www.traenerguide.dk ved anvendelse af kodeord: train og password: trainer

Faglige udvalgs arbejde med træneruddannelse

Charlotte Bjerre og Morten Piil Hansen (2005): *Kick-start af træneruddannelse i små og mellemstore virksomheder*, DEL. http://fou.emu.dk/offentlig_show_projekt.do?id=124191

Årets læreplads

<http://www.dts-info.dk/aarets/index.asp>

Læring i praktik

- Morten Piil Hansen (2004): *Den gode praktikvirksomhed - uddannelse i drift!* www.delud.dk – vælg: Publikationer – vælg: Den gode praktikvirksomhed – uddannelse i drift, DEL.
- Jens Wilbrandt (2002): *Vekseluddannelse i håndværksuddannelser. Lærlinges oplæring, faglighed og identitet*, Undervisningsministeriet. Læs publikationen her: <http://pub.uvm.dk/2002/veksel1/>
- Klaus Nielsen og Steinar Kvale (1999): *Erhvervsuddannelse. Hvordan lærer man i praktik?* Undervisningsministeriet. Læs publikationen her: <http://pub.uvm.dk/1999/hvordan/>

De unge

- Niels Ulrik Sørensen (2001): *Den store balanceakt*, Center for ungdomsforskning, Roskilde Universitetscenter.
- Anne Holm Sjøberg m.fl. (1999): *På godt og ondt. Et portræt af elever og deres forhold til mestre og erhvervsskoler*, Undervisningsministeriet. Læs publikationen her: <http://pub.uvm.dk/1999/godtogondt/>

Konference for faglige udvalg om den gode praktikuddannelse

Konference afholdt i DEL den 1. december 2005. Konferencematerialet indeholder en række præsentationer med synspunkter og gode ideer: www.delud.dk - vælg: Konferencematerialer – vælg: Den gode praktikudd.

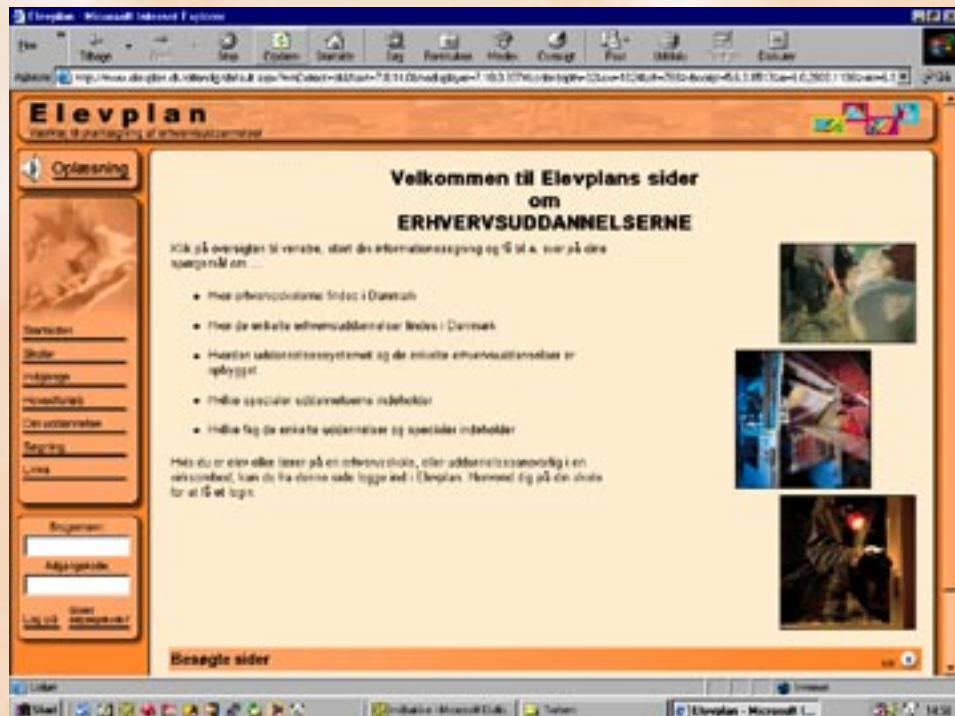


Elevplan

www.elevplan.dk I Elevplan findes målene for alle erhvervsuddannelsers skoledel og også målene for praktikken i de enkelte uddannelser. De fleste erhvervsuddannelseselever har en elektronisk uddannelsesplan i Elevplan, hvor fremdriften i uddannelsen kan aflæses. Praktikvirksomhederne kan henvende sig til skolerne om login og password.

Andre lande

Charlotte Bjerre, Pia Cort og Morten Piil Hansen (2004):
Træneruddannelse i små og mellemstore virksomheder, DEL.
http://fou.emu.dk/offentlig_download_file.do?id=103288



Bilag

De fem kernekompetencer for en oplærer

Ad 1. Pædagogisk kompetence

Kompetence i forhold til at tilrettelægge læreprocesser for eleven i dennes praktik:

- At kunne planlægge, gennemføre og evaluere læreprocesser i praktikforløb
- At anerkende og forstå praktikdelens dobbelte formål (produktion og læring)
- At forstå de karakteristika, der adskiller praksislæring fra skolelæring, herunder have kendskab til de to læringsrums styrker og svagheder
- At kunne anvende forskellige oplæringsformer situationsbestemt
- At kunne tilrettelægge differentierede praktikforløb, der tager hensyn til den enkelte elevs forudsætninger
- At kunne synliggøre elevens læring i samarbejde med denne
- At kunne i-tale-sætte kropslige erfaringer (tavs viden), hvor dette er muligt.

Ad 2. Erhvervsfaglig kompetence

Kompetence i forhold til at forstå praktikdelens betydning i det samlede uddannelsesforløb og forstå erhvervsuddannelsessystemets karakteristika, herunder blandt andet have kendskab til arbejdsmarkedets parter roller:

- At have indsigt i erhvervsuddannelsessystemet generelt og eget uddannelsesområde specifikt
- At forstå praktikdelens betydning i det samlede uddannelsesforløb



- At kunne foretage en kobling mellem praktikmål og arbejdsfunktioner/opgaver, det vil sige kunne identificere mulige uddannelsesmål i de specifikke driftsopgaver
- At kunne vurdere virksomhedens mulighed for målopfyldelse gennem de daglige driftsopgaver og være i stand til at vurdere eventuelle behov for supplerende praktik i anden sammenhæng.

Ad 3. Kulturel kompetence

Kompetence i forhold til at forstå samspillet mellem de tre aktører og deres respektive kulturer (ungdoms-, virksomheds- og skolekultur):

- At have indsigt i ungdomskulturen og i virksomhedskulturen med henblik på at kunne understøtte samspillet mellem de unge og virksomheden
- At kunne understøtte samspillet mellem skole- og virksomhedskultur, herunder understøtte eleven i overgangene mellem de to uddannelsesdele.

Ad 4. Kommunikativ kompetence

Kompetence i forhold til at forstå betydningen af samt at kunne etablere konstruktiv kommunikation i forhold til eleven:

- At kunne støtte, inspirere og udfordre eleven på en relevant og situationsbestemt måde
- At kunne anvende metoder som for eksempel interview, samtale og instruktion
- At kunne planlægge, gennemføre og evaluere kommunikationssituationer
- At have kendskab til teorier om kommunikation, der kan danne baggrund for egen praksis.

Ad 5. Organisatorisk og administrativ kompetence.

Kompetence i forhold til at udføre de nødvendige administrative procedurer i forbindelse med elevens praktikophold samt til at organisere og kvalitetssikre elevens praktikforløb:

- At kende regler for praktik, herunder kunne udfylde praktikerklæringer med videre
- At kunne etablere en hensigtsmæssig organisation for elevens praktikophold
- At være i stand til at kvalitetssikre praktikforløbet.

Noter

1. Det gælder for eksempel for bager-/konditorbranchen samt frisørbranchen.
2. Bager- og konditorbranchen.
3. Inden for gastronomområdet har man i 2005/06 over hele landet gennemført en seminarrække for oplærere. Inden for bygningsmalerområdet er man i gang med at planlægge kurser for oplærere.
4. <http://www.dts-info.dk/aarets/index.asp>
5. Selv om loven midlertidigt er sat i bero indtil 2008, benytter 80 % af virksomhederne stadig frivilligt tilbuddet om at få certificeret deres oplærere.

Undervisningsministeriets temahæfteserie

I denne serie udsender Undervisningsministeriet publikationer om generelle eller mere specifikke aktuelle emner. Formålet er at skabe debat og inspirere til udvikling i uddannelserne.

2005:

Nr. 1 – 2005: Frafald i erhvervsuddannelserne – årsager og forklaringer (internetpublikation) (Erhvervsfaglige uddannelser)

2006:

Nr. 1 – 2006: Åbne læringsmiljøer i erhvervsuddannelser – læringsforløb og sammenhænge (UVM 7-369) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 2 – 2006: Praktikuddannelse med elevens læring i fokus – kompetenceudvikling i SOSU-uddannelserne (UVM 7-370) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 3 – 2006: Entreprenørskab i de videregående uddannelser. Innovation og iværksætteri inden for KVVU og MVU (UVM 8-049) (Videregående uddannelser)

Nr. 4 – 2006: Naturfagene i bevægelse. Når folkeskolelærere udvikler undervisning (internetpublikation) (Grundskolen)

Nr. 5 – 2006: Vejledning om disciplin, god adfærd og trivsel i folkeskolen – et inspirationshæfte (UVM 5-470) (Grundskolen)

Nr. 6 – 2006: Tosprogede børns overgang fra dagtilbud til skole – fokus på den sproglige udvikling (internetpublikation) (Grundskolen)

Nr. 7 – 2006: Undervisning i demokrati – inspiration til grundskoler og ungdomsuddannelser (UVM 5-471) (Grundskolen og ungdomsuddannelser)

Nr. 8 – 2006: Evalueringskultur på erhvervsskolerne. Hvad, hvorfor og hvordan? (UVM 7-372) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 9 – 2006: De faglige udvalg og den gode praktikoplæring. Styrkelse af erhvervsuddannelsernes praktikdel (internetpublikation) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Trykte publikationer – som i oversigten er forsynet med et UVM-bestillingsnummer – kan mod betaling af et ekspeditionsgebyr rekvireres hos Nordisk Bog Center eller hos boghandlere.

Internetpublikationer kan frit downloades fra www.uvm.dk – til eget brug.

Der er i øjeblikket stor fokus på udvikling af praktikdelen af erhvervsuddannelserne, som jo typisk udgør mere end halvdelen af elevens samlede uddannelsestid. Det er et overordnet ønske at styrke kvaliteten af oplæringen i virksomheden og at mindske det frafald, der er i praktiktiden.

De faglige udvalg for erhvervsuddannelserne har en vigtig og central rolle i at beskrive, kvalitetssikre og udvikle erhvervsuddannelserne praktikdel.

Publikationen indeholder bud på, hvordan udvalgene sammen med andre kan medvirke til at styrke praktikdelen af uddannelserne gennem initiativer, som kan bidrage til kompetenceløft af oplærerne i praktikvirksomhederne.

Publikationen er et af flere initiativer fra Undervisningsministeriet, der har til formål at fremme kvaliteten i praktikdelen af erhvervsuddannelserne.

