



Instruktør i lærebedrifter

Lærlingens viktigste støttespiller



NHO

Utgiver: Næringslivets Hovedorganisasjon

Juni 2010

Opplag: 20.000

Layout: Kaland Marketing

Forsidefoto: iStockphoto

Trykk: Sandnes Trykkeri

ISBN 978-82-7511-148-5

Hæge Nore, som har skrevet dette heftet for NHO, er cand. polit. og førstelektor ved Høgskolen i Akershus. Hun er opptatt av læring på arbeidsplassen og har arbeidet mye med instruktøropplæring både bedriftsinternt, for bransjer og fylkeskommuner. Hun har også bidratt med utvikling av skriftlige og nettbaserte læremidler for lærebedrifter og prøvenemnder.

Forord



Foto: iStockphoto

Dette heftet ble første gang utgitt sommeren 2007. Senere utvikling har gjort at vi ser behov for å utgi heftet på nytt.

Programfag til valg i ungdomsskolen og Prosjekt til fordypning i videregående opplæring sammen med forsøkene med det nye arbeidslivsfaget i ungdomsskolen og de justerte læreplanene for fellesfagene i videregående opplæring, medfører alt sammen at instruktørene får en enda viktigere oppgave enn tidligere.

Dyktige, engasjerte instruktører vil også kunne spille en rolle i arbeidet med å redusere frafallet i videregående opplæring.

Etter innføringen av Kunnskapsløftet har vi sett at bedriftenes ansvar for at lærlingene og lærekandidatene får opplæring rettet mot det enkelte lærefag, er blitt

større. En stadig voksende del av innføringen i fagene finner sted i bedriftene.

Dette bidrar til å gjøre instruktørens funksjon enda viktigere enn tidligere.

Som tidligere er heftet ment å være et hjelpemiddel for instruktørene i deres daglige arbeid med veiledning av lærlinger og lærekandidater. Vårt ønske er derfor at instruktørene gjøres kjent med heftet. Vi tror det vil bidra til å gjøre arbeidet for instruktøren lettere, men også åpne for at sammenhengene kommer tydeligere fram.

Det er fortsatt vår overbevisning at instruktørene har en vesentlig del av æren for at norsk fag- og yrkesopplæring holder et høyt nivå.

Oslo, juni 2010.



Foto: iStockphoto

Læring i bedrift - en sentral del av yrkesopplæringen

Gjennom opplæringsloven er fag- og yrkesopplæring i bedrift blitt en del av videregående opplæring. Hvert år tegnes det cirka 18.000 lærekontrakter for opplæring i bedrift.

Kunnskapsløftet

I 2006 kom utdanningsreformen Kunnskapsløftet. Den forsterker samarbeidet mellom skole og bedrift gjennom hele opplæringstida. Ikke bare i overgangen mellom Vg2 i skole og Vg3 i bedrift, men også gjennom det nye faget Prosjekt til fordypning som er et viktig fag de første to årene av yrkesopplæringen. Her skal elevene kunne fordype seg i innhold og arbeidsmåter som særpreger det enkelte yrkesfaget.

Tilbudet krever et nært samarbeid mellom skoler, opplæringskontor og bedrifter. Selv om det er skolen som har ansvaret for faget og oppfølgingen av elevene, er det ønskelig at bedrifter bidrar i utviklingen av lokale planer og legger til rette for at elevene kan bli kjent med faget og bedriften. Det vil også være naturlig at bedriftene deltar i vurdering av opplæringen og av elevenes utbytte av faget. Faget kan bli et viktig ledd i rekrutteringsarbeidet.

Bedriften som lærested

I læretiden går lærlingene sammen med bedriftens fagfolk og lærer gjennom arbeid. Det er nå lærlingene møter de virkelige arbeids-

oppgavene der det stilles tydelige krav til kvalitet og resultater på en helt annen måte enn i skolen. Lærlingen får oppleve å bidra til produksjon av varer og tjenester og bedriften får en ung medarbeider som utfordrer de ansatte gjennom sine spørsmål og behov for veiledning.

Det er også opprettet en ordning for lære kandidater i bedrifter. Ordningen er et tilbud om en mindre omfattende opplæring enn hva som kreves for å kunne avlegge et fag- eller svennebrev. Siden dette heftet er rettet mot instruktørrollen, skiller det her ikke mellom lærlinger og lære kandidater.

Bedriftens ansvar

Det er bedriftens ansvar å plassere lærlingen på rett sted i bedriften – der det er arbeidsoppgaver som er i tråd med læreplanen for faget og som lærlingen kan mestre. Det er også bedriftens ansvar å se til at det er personer som følger opp og veileder lærlingen.

Lærebedriften får betalt av det offentlige for å «produsere fagopplæring» i tillegg til produksjon av varer og tjenester. Gjennom lov og forskrifter ligger det plikter og rettigheter for alle involverte i dette arbeidet; lærlingen, lærebedriften, faglig leder, instruktør og fylkeskommunen.

Instruktøren – lærlingens nærmeste i lærebedriften

En viktig rollemodell

Instruktøren er den som følger opp og hjelper lærlingen i det daglige arbeidet – innenfor instruktørens eget arbeids- og ansvarsområde. Instruktøren er dermed en viktig rollemodell for lærlingen. Lærlingen gjør ofte det samme som instruktøren. Derfor vil instruktøren både gjennom ord og handling vise lærlingene:

- hvordan et godt arbeid skal utføres
- hvordan en bør oppføre seg overfor kolleger
- hvordan bedriften bør behandle kunder
- hvordan bedriften vektlegger orden og ryddighet på arbeidsplassen
- at alle er ansvarlige for å bidra til forbedring og utvikling i bedriften

Sikrer kvalitet

Instruktøren er nærmest lærlingen – skulder ved skulder – når han eller hun utfører arbeidet selv. Instruktøren er den som må se til at alt går rett for seg og gir rett resultat. Det innebærer blant annet å slippe lærlingene til slik at de kan jobbe selvstendig under oppsyn. Underveis hjelper og støtter instruktøren lærlingene mens de lærer faget i praksis. Når oppgaven er utført, samtaler de om prosessen og resultatet og om eventuelle muligheter for å gjøre jobben enda bedre neste gang. Tilbakemeldinger og vurdering underveis i opplæringen er instruktørens ansvar.



Lærling Okcan Calimli ved Møller Bil Kalbakken, drøfter gjennomføring av en lekkasjetest på et klimaanlegg med instruktør Kjetil Bjørdal. Foto: Hæge Nore.

Sosial støtte

Instruktøren er også lærlingens nærmeste i møtet med arbeidskulturen. Mange ungdommer mangler erfaring fra annet enn skole og de har kanskje valgt en utdanning eller et yrke på tvers av det som familie og venner har gjort. Noen har også valgt å flytte hjemmefra for å gå i lære. De må finne seg til rette på nytt sted, med en annen dialekt, annen humor og andre fritidstilbud enn hva de har

vært vant til. For enkelte blir instruktøren dermed den nærmeste voksenpersonen. Hvor langt en instruktør bør strekke seg for å ivareta slike behov, er avhengig av personlige interesser, ressurser og muligheter innenfor rammen av en arbeidsavtale. Slike spørsmål bør diskuteres med faglig leder og personalansvarlig i bedriften.

Store bedrifter har ofte flere instruktører. Noen har også faddere som har til oppgave

«Som instruktør får jeg mulighet til å forme lærlingene slik vi ønsker å ha dem i bedriften. Jeg får dele kunnskapene mine og følge utviklingen deres. Jeg har lært mye om hvordan vi tenker og lærer på forskjellige måter.»

Kjetil Bjørdal, teknisk leder /kvalitetsansvarlig og opplæringsansvarlig, Møller Bil

å hjelpe lærlingene å finne seg til rette i miljøet, men uten ansvar for det faglige. I små bedrifter er ofte instruktør, faglig leder og leder en og samme person.

Del av et fellesskap

Både instruktør og lærling inngår i et praksisfellesskap sammen med faglig leder, arbeidskolleger og ledere i bedriften. Alle vil direkte eller indirekte medvirke til at lærlingen lærer, men instruktøren har et særlig ansvar for:

- å legge til rette for at lærlingen får lærerike arbeidsoppgaver
- at det føres faglige samtaler underveis og i etterkant av arbeidet
- at arbeid og læring dokumenteres
- systematiske halvårsvurderinger som viser lærlingens faglige utvikling i forhold til læreplanen

Instruktørens oppgaver og ansvar

«Instruktørkurs gjorde meg mer bevisst på instruktørrollen. På kurset lærte jeg om hva som forventes av oss som faglige ledere og om hvordan vi skal stimulere og legge forholdene til rette slik at lærlingene får utvikle seg og nå sine mål. Kursene er en god arena for veiledning på ting en lurer på. Her treffer en også personer fra andre bedrifter og får innspill og ideer på hvordan de gjør det.»

Magnar Vedøy,
fagopplæringsleder, Aibel



I samtaler må både instruktør Magnar Vedøy og lærling Benedicte Hetland på Aibel sette ord på fagkunnskap. Foto: Olav Flåtene.

Blir mer bevisst

Mange instruktører sier at de blir mer bevisste fagfolk gjennom arbeidet med lærlinger. De lærer seg blant annet å være tydelige på faglige kvalitetskrav, svare på spørsmål, begrunne løsninger og forholde seg til etiske dilemmaer. De får også større oppmerksomhet på betydningen av et arbeidsfellesskap med normer og verdier.

Oppgaver og ansvar

Det er få av instruktørens oppgaver som er beskrevet i lover og forskrifter, men tra-

disjonelt omfatter oppgavene og ansvaret å:

- sette seg inn i *læreplanen for faget* slik at lærlingen får arbeidsoppgaver og tilbakemeldinger i tråd med denne
 - ha stor oppmerksomhet på *helse, miljø og sikkerhet*
 - finne *arbeidsoppgaver* som lærlingen kan lære av
 - bli enig med lærlingen *hva som forventes* når arbeidet skal vurderes
 - *samtale* underveis i arbeidet – der både lærling og instruktør må sette ord på og *begrunne* det de gjør
- *observere* og vurdere lærlingen og gi gode tilbakemeldinger på utført arbeid
 - *demonstrere* arbeidsoppgaver, teknikker og utstyr og forklare hva som gjøres
 - *veilede* lærlingen til selv å finne veien til god fagutøvelse
 - gjennomføre *halvårsvurderinger* og samtale om faglig utvikling
 - *samtale* med lærlingen om personlig utvikling på områder som har betydning for deltakelse i et arbeidsfellesskap

Hva kjennetegner en god instruktør?



Joachim Pietronigro (lærling) kontrollerer og forklarer lot-merking på en akevittflaske for instruktør Lars Lindland på Arcus. Foto: Hæge Nore

«Lærlinger er ofte flinke til å spørre og grave, noe som gjør meg som instruktør enda mer bevisst i mine arbeidsoperasjoner. Jeg utvikler meg selv i min daglige jobb og det gjør arbeidsdagen mer variert. Som instruktør får jeg også møte mennesker fra lignende bedrifter for å utveksle ideer og erfaringer.»

Lars Lindland,
forbedringskoordinator,
tapperiet, Arcus AS

Det er ikke satt noen formelle krav til den som skal være instruktør. Det viktigste er at vedkommende har god fagkompetanse på det arbeidsområdet i bedriften der han eller hun skal virke som instruktør. Det innebærer evne til både å vise, forklare og begrunne ulike sider ved fagutøvelsen; sette ord på egen fagkompetanse og å stille gode spørsmål slik at lærlingen kan bli bevisst og utvikle sin fagkompetanse.

Miljøskaper

En god instruktør har også evne til å skape et godt læringsmiljø for lærlingene. Det innebærer å skape tillit mellom lærlingen, instruktøren og de øvrige arbeidskollegene slik at lærlingen opplever arbeidsfellesskapet

som et godt sted å lære. En god instruktør motiverer ungdom til å lære faget, gå løs på faglige utfordringer og å bli kjent i arbeidsmiljøet. I tillegg til det rent faglige, vil en god instruktør sørge for at opplæringen har fokus på sikkerhet, etikk og moral.

Utfordrer

Gjennom sitt daglige arbeid i bedriften har instruktøren de beste forutsetninger for å vurdere mulighetene for at lærlingen slipper til med arbeidsoppgaver, om lærlingen kan mestre oppgaven og i tillegg lære det som kreves i forhold til læreplanen. For å gjøre dette, må instruktørene sette seg inn i læreplanene og rammene for fagopplæringen.

Observerer

Instruktørens evne til å observere er en kritisk kompetanse for å kunne gi lærlingen gode tilbakemeldinger på arbeidsutførelsen og veilede han/henne videre i utvikling av fagkompetanse. Observasjon er også en forutsetning for å kunne gi lærlingen systematiske tilbakemeldinger og vurderinger.

En god instruktør vet også hva han eller hun må gjøre dersom lærlingen ikke slipper til, ikke trives eller ikke oppnår tilstrekkelig progresjon i forhold til læreplanen. En god instruktør er kjent med og kan benytte nettverket av støttespillere rundt lærlingen både i og utenfor bedriften.

Dokumenterer

Det stilles økende krav til å dokumentere både det faglige arbeidet, den faglige utviklingen og hva bedriften gjør for å hjelpe og støtte lærlingen underveis. En god instruktør må kunne hjelpe og støtte lærlingen slik at han eller hun lærer seg å dokumentere arbeidet gjennom å benytte bedriftens rutiner og systemer. Instruktøren må også kunne veilede lærlingen til å dokumentere og vurdere egen læreprosess. Dokumentasjonen kan være et godt grunnlag i veilednings- og vurderingssamtaler. Det kan også være nyttig i kvalitetsvurdering av fagopplæringen i bedriften.

Opplæring i tråd med læreplanen for faget

«Jeg får videreføre min kompetanse og god byggeskikk til lærlinger og har gleden av å se at de lærer å håndtere faget på en riktig måte. Bedriften viser meg tillit når de gir meg ansvar for lærlinger - og ingen har strøket på svenneprøven så langt.»

Christian Solheim, byggmester og takstmann, BETO-BYGG AS



Lars Tore Silseth og Anders Osland Opsahl, lærlinger ved BETO-BYGG AS, sjekker arbeidet med tegningene underveis sammen med instruktør Christian Solheim. Foto: Hæge Nore

Forpliktende mål

Instruktøren skal hjelpe og støtte lærlingen slik at han/hun lærer å utføre arbeidsoppgaver i bedriften og etter hvert kan delta i produksjonen eller yte tjenester alene eller sammen med andre. Dette er regulert av arbeidsavtalen mellom lærlingen og bedriften. Men lærlingen har også en lærekontrakt enten med et opplæringskontor eller bedriften. Dette forplikter bedriften til å gi lærlingen opplæring i tråd med læreplanen for faget. Læreplanen er en forpliktende forskrift som definerer hva lærlingen skal kunne etter endt læretid og bidrar til å sikre en nasjonal standard på fagopplæringen – uavhengig av lærested.

Læreplanene er utarbeidet i tråd med kompetanseplattformer som partene i arbeidslivet utarbeidet. Kompetanseplattformene beskrev typiske arbeidsoppgaver og krav til kompetanse i hvert av lærefagene.

Lokale planer

Planene er mye enklere enn tidligere læreplaner og forutsetter at lærebedriftene jobber med lokal tilpassing av planen både i forhold til bedriften og i forhold til den enkelte lærling. I hovedsak vil det innebære å konkretisere hva lærlingen skal jobbe med i hver enkelt bedrift for å nå kompetansemålene i læreplanen. Det må gå fram av den lokale

planen hvordan det skal jobbes og hvilke kvalitetskrav som gjelder her. I mange læreplaner står det «i tråd med bedriftens rutiner og systemer». Alle lærlinger har også krav på tilpasset opplæring. Det vil si at opplæringen skal ta hensyn til hva den enkelte lærling kan fra før, hvilke interesser og planer de har og hvordan de lærer best. Dette er et arbeid som instruktøren må delta i sammen med de øvrige med ansvar for lærlinger i bedriften. Dersom bedriften er medlem av et opplæringskontor, vil det være naturlig å samarbeide med opplæringskontoret om den lokale tilpassingen.

Mestring

De nye læreplanene inneholder sentrale kompetansemål i faget. Målene angir hva en lærling skal kunne mestre etter endt læretid. Slik mestring kan omfatte både kunnskaper, ferdigheter, holdninger og sosiale evner. Læreplanen omtaler ikke dette i detalj – nettopp for å gi rom for tilpassing i forhold til bedriftens produksjon eller tjenesteyting, bedriftens bruk og valg av materialer, metoder og teknikker, systemer og rutiner, kunder og markeder.



Vurdering er en viktig del av fagopplæringen

«Tilbud om instruktør-opplæring er viktig fordi hver bedrift bør ha kvalitetssikret fagopplæring. Instruktørrollen byr på både faglige og pedagogiske utfordringer, og et kompetanseutviklingskurs vil være et godt verktøy for å mestre dette.»

Mona Storli Henriksen, avdelingsleder/frisør og instruktør
Auster Salon&Academy

Kontinuerlig forbedring

Diskusjoner om hva som er bra og hva som kan gjøres bedre, er en naturlig del av det daglige arbeidet med lærlinger. Vurdering skal hjelpe lærlingene til å forstå hvordan de kan utvikle seg og forbedre seg – hele veien fram mot fag-/svenneprøven. Dette krever en åpen og aksepterende tone mellom instruktør og lærling. Som instruktør er det viktig at du til stadighet minner deg selv på at for lærlingen er det ofte første gangen de utfører en arbeidsoppgave. Da kjenner de ikke metodene, teknikkene eller kvalitetskravene. Vurdering skal også bidra til at lærlingene opplever at de mestrer faglige utfordringer og at de etter hvert er klar for å gå opp til en fag-/svenneprøve.

Vurdering underveis i læretida er instruktørens ansvar. Det omfatter både daglige



Lærling Christine Regine Englund diskuterer løsninger med instruktør Mona Storli Henriksen hos Auster Frisør. Oppgaven er forberedelse til svenneprøve i frisørfaget. Foto: Hæge Nore

samtaler og en systematisk vurdering minst hvert halvår.

Daglige samtaler

I daglige samtaler inngår blant annet vurderinger av hvordan lærlingen:

- planlegger og tilrettelegger arbeidet
- begrunner sine valg
- ivaretar HMS
- utfører arbeidet i henhold til etiske retningslinjer, kvalitetskrav, rutiner og systemer
- dokumenterer arbeidet
- samarbeider med andre

- fungerer i arbeidsmiljøet
- vurderer eget arbeid

Halvårsvurderinger

Halvårsvurderinger innebærer at:

- instruktøren klargjør hensikten med slike vurderinger
- lærlingen vurderer eget arbeid
- instruktør og lærling sammen vurderer lærlingens utvikling i henhold til kompetansemålene i læreplanen
- det avtales hva som skal til for at lærlingen skal

- øke kompetansen i faget
- instruktøren sammen med opplæringskontor, andre bedrifter og eventuelt videregående skole, vurderer hvordan de sammen kan hjelpe og støtte lærlingen

Selv om vurderingen er instruktørens ansvar, kan det være aktuelt å samarbeide om vurderingen både med andre instruktører, faglig leder og eventuelt opplæringskontor.



Foto: iStockphoto

Gjør den faglige utviklingen synlig

Innsyn

I dag er det ikke nok å fortelle hvordan du som instruktør er fornøyd med lærlingens arbeid etter avsluttet oppgave. Fag- og yrkesopplæringen har mange aktører som alle har som mål å bidra til en best mulig opplæring. Det krever at vi vet hva som skjer og hva elever og lærlinger har gjort og lært til enhver tid gjennom alle de fire årene både i skole og bedrift. Vi snakker om en gjennomgående dokumentasjon.

Veiledning og vurdering av lærlingen, støttespillerne og lærebedriften inngår i kvalitetsarbeidet og forutsetter at aktørene kan få innsyn i

- hvilke arbeidsoppgaver lærlingen har jobbet med i læretida

- hva som kreves for å utføre disse oppgavene
- hvordan arbeidet samsvares med læreplanen
- hva lærlingen er god på
- hva lærlingen bør jobbe mer med
- hvordan lærlingen forholder seg til HMS, etiske dilemmaer
- om det er kompetansemål i læreplanen som ikke er dekket
- hvordan bedriften har lagt til rette for videre læring og utvikling
- hvordan halvårsvurderingene er gjennomført

Rapportering

Fylkeskommunene krever rapporter fra lærebedriftene der kvalitetene på opplæringen skal være synlig. Både fylkeskommuner og lærebedrifter har ulike rutiner og

systemer for dette. I økende grad tas elektroniske dokumentasjonssystemer i bruk. Dokumentasjonsansvaret for læring og utvikling ligger hos lærlingen, men instruktøren kan gjerne bidra med hjelp og støtte i dokumentasjonsarbeidet. Det gir begge parter en god oversikt og et grunnlag for videre planlegging og oppfølging.

Kvalitetstegn

Instruktørens kompetanse utvikles både faglig og personlig i møte med lærlinger. Fra bedriftens side har instruktøren enten påtatt seg eller er blitt pålagt oppgaver med lærlinger i tillegg til å produsere «ordinære» varer og tjenester. Det kan være nyttig både for den enkelte instruktør og for bedriften å gjøre instruktørkompe-

tansen synlig slik at den blir en del av bedriftens ansikt utad. Instruktørkompetanse kan også bli en viktig del av læringsmiljøet for all type etter- og videreutdanning i bedriften. Teknologiske endringer, nye metoder og materialer, nye eierskap og verdier krever kontinuerlig utvikling og forbedring. At bedriften har personer med blikk for læring og utvikling kan bli et fortrinn både for bedriften og den enkelte instruktør.

Oppfølging av instruktørene vil være en naturlig del av fylkeskommunens veiledningsansvar overfor lærebedrifter. Fylkeskommunen har også ansvar for å tilby kompetanseutvikling til instruktører og faglige ledere.



Lærlingens og instruktørens mange støttespillere

Instruktøren står nærmest lærlingen i det daglige, men er allikevel bare én av lærlingens mange støttespillere i læretiden. I bedriften kan både lærlingen og instruktøren søke råd og veiledning hos faglige ledere, tillitsrepresentanter, arbeidskolleger og ledere. Er bedriften medlem av et opplæringskontor, vil dette være en viktig støttespiller både for lærebedriften, instruktøren – og lærlingene.

For instruktøren er det viktig å kjenne til hvilke oppgaver og ansvar de ulike partene har i arbeidet med lærlinger. Ikke minst er dette viktig dersom det oppstår problemer underveis i læretiden.

I bedriften:

Faglig leder

Hver lærebedrift skal ha en faglig leder som har hovedansvaret for å planlegge og tilrettelegge opplæringen – og sørge for progresjon gjennom hele læretiden. Faglig leder velger ofte ut instruktører og koordinerer arbeidet der det er flere instruktører. Faglig leder deltar sammen med instruktøren i halvårsvurderinger, melder lærlingen opp til fagprøve og tilrettelegger for avvikling av fagprøve i bedriften.

Arbeidskolleger

I en lærebedrift blir alle ansatte involvert i arbeidet med lærlinger. Det er et *felles ansvar* å sørge for et positivt arbeids- og læremiljø, at lærlinger i bedriften er akseptert og blir møtt med positive holdninger. Videre legges det vekt på at alle i bedriften fremstår som gode forbilder for kommende fagfolk og at de hjelper og støtter lærlingene dersom de ber om hjelp.

En eller flere *representanter for arbeidstakerne* (tillitsrepresentanter) skal sammen med faglig leder se til at lærebedriften følger opp lærlingene i henhold til regelverket.

Ledelsen

Ledelsen i bedriften har det overordnede ansvaret for rekruttering av lærlinger, lønns- og arbeidsavtaler og ressurstildeling slik at lærlingens støttespillere har tid og muligheter for oppfølging av lærlingene. Videre har ledelsen ansvar for mottak av lærlingene og for introduksjon til bedriften. Ledelsen vurderer medlemskap i opplæringskontor og har kontakt og samarbeid med skoleverket i forbindelse med partnerskapsavtaler. Ledelsen har også ansvar for å kvalitetssikre opplæringen og for årlig rapportering til fylkeskommunen.

Utenfor bedriften:

Opplæringskontor

Et opplæringskontor er et samarbeidsorgan for lærebedrifter. Medlemskap innebærer at opplæringskontoret overtar en del av lærebedriftens oppgaver og ansvar. Lærekontrakten tegnes med opplæringskontoret, slik at kontoret har det formelle opplæringsansvaret, mens bedriften har arbeidsgiveransvaret. Opplæringskontoret jobber med å kvalitetssikre opplæringen i samsvar med lover og forskrifter. Mange opplæringskontor arrangerer eller koordinerer kurs for lærlingene. Arbeidsplanlegging, daglig veiledning og oppfølging av lærlingene vil alltid være lærebedriftens ansvar, men som medlem av et opplæringskontor, vil bedriften ha et nettverk av bedrifter og en erfaren samtalepartner å holde seg til når det gjelder fagopplæring i bedrift.

Fylkeskommunen

Fylkeskommunen har det overordnede ansvaret for videregående opplæring. De godkjenner lærebedrifter, formidler elever til læreplass i bedriftene, utbetaler tilskudd og følger opp bedriftene gjennom besøk og møter. Fylkeskommunen har ansvar for kompetanseutvikling for de

som har ansvar for lærlinger. Partene i arbeidslivet og lærlingene er representert i dette arbeidet gjennom *Yrkesopplæringsnemndene*. Yrkesopplæringsnemndene vil bli sentrale aktører i arbeidet med å sikre helhet og sammenheng i hele den videregående opplæringen.

Skoleverket

Videregående skole har primært ansvar for opplæring på Vg1 og Vg2. Bedriftene på Vg3. Men siden fag- og yrkesopplæringen skal være et helhetlig og sammenhengende løp uavhengig om det skjer i skole eller bedrift, krever det et tett samarbeid. I dag finnes det mange modeller for hvordan opplæringen kan gjennomføres i kombinasjon skole-bedrift. Det nye faget Prosjekt til Fordypning åpner for at bedrifter kan være læringsarena for elever på Vg1 og Vg2. Bedrifter kan ta inn lærlinger som ikke har fullført fellesfag fra skolen og skal ha undervisning på skolen i læretida. Det er to nye fag på ungdomstrinnet – utdanningsvalg og arbeidslivsfag – som begge kan bidra til økt rekruttering til yrkesfagene dersom bedriftene samarbeider med skoleverket.



Foto: iStockphoto

Etter- og videreutdanningsmuligheter for instruktører

Bli trygg i rollen

Hvis du er ny som instruktør, vil du antakelig ha behov for informasjon om hva *oppgavene og ansvaret går ut på* og hva som forventes av deg i den nye rollen. Kanskje har du behov for *råd og tips* om hva som kan være lurt å gjøre i arbeid med lærlinger. Snakk med kolleger, faglig leder eller personalansvarlig i bedriften om det. Opplæringskontoret tilbyr ofte veiledning, samlinger eller kurs for instruktører. Tilbud om kompetanseutvikling kan du også få fra fylkeskommunen (videregående skoler), bransjeorganisasjoner, private aktører eller høyskole- og universitetsmiljøer.

Det er et offentlig ansvar å tilby instruktører *kompetanseutvikling* sammen med andre som har ansvar for elever og lærlinger. Helhet og sammenheng gjennom hele utdanningen står sentralt i Kunnskapsløftet og det satses derfor både på felles møteplasser og felles kompetanseutvikling for lærere og instruktører.

Veiledningsmateriellet

Utdanningsdirektoratet har gjort tilgjengelig omfattende ressurser til etterutdanning av instruktører, faglige ledere, yrkesfaglærere og medlemmer av prøve- og klagenemnder. Materiellet

er fritt tilgjengelig på www.skolenettet.no/yrkesfag og omfatter blant annet temahefter, filmer, lydfiler og huskekort. Temaene som tas opp er:

1. Å være lærebedrift – roller og oppgaver
2. Læreplanen i bruk
3. Tilpasset opplæring
4. Bedriften som lærested
5. Instruksjon og veiledning
6. Vurdering og dokumentasjon
7. Fag- og svenneprøve

Som du ser, vil du i dette materialet finne mer om flere av de punktene som er kort omtalt i dette heftet, blant

annet viser filmene konkrete eksempler fra bedrifter.

Kunnskapsløftet medfører flere endringer i fag- og yrkesopplæringen som gjør at erfarne instruktører også vil ha nytte av å studere ressursene og delta på tilbudene om kompetanseutvikling.





Regionforeninger

NHO Agder
helenorge.nho.no/agder

NHO Buskerud
helenorge.nho.no/buskerud

NHO Finnmark
helenorge.nho.no/finnmark

NHO Hordaland
helenorge.nho.no/hordaland

NHO Innlandet
helenorge.nho.no/innlandet

NHO Møre og Romsdal
helenorge.nho.no/moreogromsdal

NHO Nordland
helenorge.nho.no/nordland

NHO Oslo og Akershus
helenorge.nho.no/osloogakershus

NHO Rogaland
helenorge.nho.no/rogaland

NHO Sogn og Fjordane
helenorge.nho.no/sognogfjordane

NHO Telemark
helenorge.nho.no/telemark

NHO Troms
helenorge.nho.no/troms

NHO Trøndelag
helenorge.nho.no/trondelag

NHO Vestfold
helenorge.nho.no/vestfold

NHO Østfold
helenorge.nho.no/ostfold

Landsforeninger

Abelia
abelia.no

Bensinforhandlerne Bransjeforbund
bensinforhandlerne.no

Byggenæringens Landsforening
bnl.no

Energi Norge
energinorge.no

Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening
fhl.no

Logistikk- og Transportindustriens Landsforening
ltl.no

Mediebedriftenes Landsforening
mediebedriftene.no

NHO Grafisk
nhografisk.no

NHO Håndverk
nhohandverk.no

NHO Idrett
nhoidrett.no

NHO Luftfart
nholuftfart.no

NHO Mat og Bio
nhomatogbio.no

NHO Mat og Drikke
nhomatogdrikke.no

NHO Reiseliv
nhoreiseliv.no

NHO Service
nhoservice.no

Norges Bilbransjeforbund
nbfn.no

Norsk Industri
norskindustri.no

Norsk Teknologi
norskteknologi.no

Oljeindustriens Landsforening
olf.no

Rederienes Landsforening
rif.no

Transportbedriftenes Landsforening
transport.no