

# UDDANNELSE AF GÆSTE- INSTRUKTØRER I SKOLE- OPLÆRINGEN

*Behovsanalyse og bud på  
kompetenceudviklingsforløb*

**Behovsanalysen er udarbejdet af:**

Københavns Professionshøjskole: Anne  
Katrine Kamstrup (projektleder), Jan  
Bisgaard og Rene Nordin Bloch

UCN act2learn: Susanne Hjemberg  
Larsen og Helene Bering Krohn

Absalon: Charlotte Hahn Nielsen

UCL Erhvervsakademi: Susanne  
Kaatman

# INDHOLD

<b>1 INDLEDNING .....</b>	<b>4</b>
Behovsanalysens formål .....	4
Resume og læsevejledning .....	5
Metodisk design .....	7
Skoleoplæringscentrenes rolle i uddannelsessystemet .....	9
<b>2 PERSPEKTIVER PÅ INDDRAGELSE AF GÆSTEINSTRUKTØRER .....</b>	<b>11</b>
Muligheder ved at inddrage gæsteinstruktører i skoleoplæringen .....	11
Barrierer ved at inddrage gæsteinstruktører i skoleoplæringen .....	13
<b>3 TRE SCENARIER FOR GÆSTEINSTRUKTØR-FORLØB .....</b>	<b>15</b>
Scenarie 1: Gæsteinstruktøren kommer ind på skoleoplæringscentrene .....	15
Scenarie 2: Lærlingene kommer ud på lærepladserne .....	18
Scenarie 3: Kombination af forløb i skoleoplæringen og lærepladsen .....	18
<b>4 INDHOLD I KOMPETENCEUDVIKLINGSFORLØB .....</b>	<b>20</b>
Gæsteinstruktører skal have en didaktisk faglighed .....	21
Formidling og kommunikationskompetencer .....	21
Gæsteinstruktører skal have viden om regler og rammer .....	22
Gæsteinstruktører skal have forståelse af lærlingegruppen .....	23
<b>5 FORM PÅ KOMPETENCEUDVIKLINGSFORLØB .....</b>	<b>25</b>
Forskellige bud på form og format for et kompetenceudviklingsforløb .....	25
<b>6 OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER .....</b>	<b>28</b>
Tag højde for gæsteinstruktørers forskellige forudsætninger .....	28
Overvej om gæsteinstruktører også kan indgå i skoleperioderne .....	28
Vær opmærksom på kritiske røster blandt lærepladserne .....	28
Overvej hvordan kompetenceudviklingsforløbet kommer ud over rampen .....	29

# 1 INDLEDNING

Parterne bag Trepartsaftalen fra 2020 om flere lærepladser og entydigt ansvar, ønsker at skabe en øget kvalitet i skoleoplæringen, samt sikre at uddannelsen i skolepraktik ses som et ligeværdigt og ikke-stigmatiserende undervisningstilbud. I trepartsaftalen søsættes derfor et nyt initiativ: inddragelse af gæstelærere i skoleoplæringen – eller "gæsteinstruktører" – fra for eksempel lokale lærepladser som en måde at sikre koblingen til arbejdsmarkedet på, samt sikre at skoleoplæringen bliver mere virksomhedsrettet. Målsætningen er, at lærlingene i skoleoplæringen både fagligt og relationelt oplever arbejdet i skoleoplæringen som et relevant tilbud af høj kvalitet.

Hvis gæsteinstruktører skal indgå i skoleoplæringen på en måde, hvor de højner kvaliteten, skal de også have de rette kompetencer. Der eksisterer imidlertid ikke et decideret uddannelsesstilbud målrettet faglærte, der ønsker at blive klædt på til at indgå som gæstelærere på en erhvervsskole eller gæsteinstruktører i et skoleoplæringscenter. Derfor har dette projekt arbejdet med at afdække kompetencebehovet hos gæsteinstruktører og udvikle et nyt kursustilbud til faglærte fra lærepladser, der vil indgå som gæsteinstruktører i skoleoplæringen.

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) har således bedt Danske Professionshøjskoler<sup>1</sup> om at udvikle og afprøve et kursustilbud primært til faglærte o. lign., der skal indgå i en kortere periode som gæsteinstruktører i skolepraktikken. Sigtet er derigennem at styrke gæsteinstruktørernes kompetencer i anvendelsen af forskellige vejledningsformer, der bygger bro mellem lærlingenes forskellige forudsætninger og forskellige arbejdsopgavers kompleksitet, så lærlingene oplever en relevans i skoleoplæringen og opnår de forventede oplæringsmål via arbejdet med opgaver på skoleoplæringscentre.

## Behovsanalysens formål

Denne rapport er en del-leverance i udviklingen af et kompetenceudviklingstilbud for gæsteinstruktører. Rapporten præsenterer en behovsanalyse, der har til formål at sikre, at det kursustilbud som udvikles, rammer de relevante behov. Derfor har projektgruppen via en kvalitativ undersøgelse afdækket, hvilke behov og ønsker skoleoplæringscentre, lærepladser og lokale uddannelsesudvalg har til kurserne. Behovsanalysen retter fokus mod både perspektiver på gæsteinstruktører i skoleoplæringen samt ønsker til et kompetenceudviklingsforløb og besvarer følgende spørgsmål:

Perspektiver på gæsteinstruktører i skoleoplæringen:

- Hvordan kan brug af gæsteinstruktører øge kvaliteten af skoleoplæringen og gøre den til et relevant tilbud for eleverne?

Behov og ønsker til kompetenceudviklingen af gæsteinstruktører:

- Ønsker til kursernes indhold og omfang
- Ønsker til markedsføring, priser osv.

---

<sup>1</sup> Fire professionshøjskoler indgår i projektgruppen, som dermed består af UCN act2learn, Absalon, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole og Københavns Professionshøjskole. Københavns Professionshøjskole (herunder Nationalt Center for Erhvervspædagogik) har projektledelsesansvaret.

- Ønsker til kursernes afviklingsform, herunder fysisk afholdelse eller virtuel afvikling samt mulighed for asynkron deltagelse

Udbredelsen af kompetenceudviklingsforløbet

- Årsager til at hhv. virksomheder eller institutioner og skolepraktikcentre vil vælge at anvende eller fravælge kurserne.
- Forslag til hvordan kurserne kan bidrage til at øge brugen af gæsteinstruktører og gæstelærere på erhvervsskolerne, herunder perspektiverne i at kurserne indgår sammen med lokale partnerskaber mellem skole og virksomheder el.lign.

## Resume og læsevejledning

Rapporten er bygget op således, at kapitel 2 og 3 beskæftiger sig med perspektiver på brug af gæsteinstruktører i skoleoplæringen og svarer på spørgsmålet om, hvordan brug af gæsteinstruktører kan øge kvaliteten af skoleoplæringen og gøre den til et relevant tilbud for eleverne. Kapitel 4 og 5 sætter fokus på behov og ønsker til kompetenceudviklingen af gæsteinstruktører og svarer på spørgsmålene om indhold, omfang og ønsker til afviklingsform. Spørgsmålene om udbredelsen af kompetenceudviklingsforløbet bliver primært besvaret i kapitel 6.

**Kapitel 2** belyser informanternes perspektiver på muligheder og barrierer for, at gæsteinstruktører kan bidrage til at øge kvaliteten af skoleoplæringen. Mulighederne handler for det første om, at gæsteinstruktøren kan bidrage til en forventningsafstemning for lærlingene i forhold til, hvad de kan forvente sig af en hverdag på en læreplads. For det andet kan en gæsteinstruktør bidrage med begejstring omkring faget og motivere lærlingene for deres uddannelse. For det tredje kan brug af gæsteinstruktører være med til at nedbryde fordomme om lærlinge i skoleoplæring, fordi gæsteinstruktøren her ser, at lærlingene udfører relevante arbejdsopgaver og har gode faglige forudsætninger. Og for det fjerde kan en gæsteinstruktør bidrage til rekruttering af lærlinge til virksomheder, især hos dem hvor der er mangel på lærlinge. Barriererne handler om en bekymring for, at gæsteinstruktører fra lærepladserne vil have svært ved at forstå lærlingenes forskellige forudsætninger og behov, og hvordan disse bedst understøttes via vejledning i oplæringen. Desuden ser det ud til, at det vil være svært for en del lærepladser at sætte tid af til, at medarbejdere kan indgå som gæsteinstruktører.

**Kapitel 3** præsenterer tre scenarier for at inddrage gæsteinstruktører i skoleoplæringen på måder, der kan bidrage til at øge kvaliteten af skoleoplæringen. Scenarie 1 indebærer, at gæsteinstruktøren kommer ind på skoleoplæringscenteret og bidrager til lærlingenes udvikling og læreprocesser. Det kan for eksempel være ved at fortælle om hverdagen på lærepladsen, bidrage med specialiseret viden, inddrage cases fra praksis og arbejde med elevernes personlige og sociale kompetencer. Scenarie 2 indebærer, at lærlingene kommer ud på lærepladsen og gennemgår et forløb, hvor de bliver introduceret til hverdagen på lærepladsen og konkrete arbejdsopgaver i tæt samarbejde mellem gæsteinstruktøren og instruktørerne fra skoleoplæringen. Scenarie 3 indebærer en kombination af de to første scenarier, hvor gæsteinstruktøren både kommer ind i skoleoplæringen, og lærlingene også kommer ud på lærepladsen. Fordelen ved en kombination er, at gæsteinstruktøren får indblik i lærlingenes forudsætninger og behov i regi af skoleoplæringen, og samtidig får lærlingene mulighed for at opleve en hverdag på en læreplads.

**Kapitel 4** sætter fokus på, hvilke kompetencer gæsteinstruktører har brug for at udvikle, hvis de skal bidrage til at øge kvaliteten i skoleoplæringen. Behovsanalysen præsenterer fire

kompetenceområder, det er hensigtsmæssigt at sætte fokus på i et kompetenceudviklingsforløb for gæsteinstruktører. Det drejer sig først om didaktiske kompetencer, så gæsteinstruktørerne er i stand til at planlægge og gennemføre et forløb, hvor eleverne bliver understøttet ud fra deres behov, og hvor deres arbejdsopgaver kobles til praksis. For det andet drejer det sig om formidling og kommunikationskompetencer, så gæsteinstruktøren kan formidle sin faglige stolthed og viden om praksis på en måde, der understøtter elevernes læreprocesser. For det tredje drejer det sig om, at gæsteinstruktøren skal kende regler og rammer for oplæringen samt skoleoplæringens rolle i samfundet. Og for det fjerde handler det om, at gæsteinstruktøren skal have en forståelse for lærlingegruppens særlige behov og forudsætninger og kompetencer til at differentiere mellem forskellige målgrupper.

**Kapitel 5** beskriver ønsker til form og format på et kompetenceudviklingsforløb for gæsteinstruktører. Nogle informanter ønsker et kursus med fysisk fremmøde, andre ønsker et virtuelt forløb og andre igen ønsker en kombination af fysisk fremmøde og digitalt undervisningsmateriale. Analysen viser, at et kompetenceudviklingsforløbet skal imødekomme, at kommende gæsteinstruktører har forskellige forudsætninger og derfor også forskellige kompetenceudviklingsbehov. Derfor er det vigtigt, at formen og formatet er fleksibelt. Desuden er det væsentligt at inddrage skoleoplæringscentrene i kompetenceudviklingen samt i den lokale onboarding, forventningsafstemning og debriefing med gæsteinstruktører.

**Kapitel 6** fremhæver fire opmærksomhedspunkter, som er væsentlige at have for øje, når der skal udvikles et kompetenceudviklingsforløb for gæsteinstruktører:

- Det er vigtigt, at et kompetenceudviklingsforløb kan imødekomme, at gæsteinstruktører har forskellige baggrunde og forudsætninger for at indgå skoleoplæringen, og der er god grund til, at forløbet skal differentieres i forhold til det.
- Brugen af gæsteinstruktører kan også være relevant i den praksisnære undervisning i skoleperioderne på erhvervsuddannelserne. Det kan være en ide at gæsteinstruktører ikke kun skal indgå i skoleoplæringen, men at de også kan få en rolle i skoleperioderne.
- Det er ikke alle lærepladser, der vil opleve det som nødvendigt, at gæsteinstruktører skal gennemgå et kompetenceudviklingsforløb for at kunne indgå i skoleoplæringen. Flere mener, at gæsteinstruktørerne skal repræsentere den virkelighed, som lærlingene vil møde, når de selv kommer ud på lærepladserne, og derfor behøver de ikke udvikle kompetencer inden for didaktik og pædagogik.
- Det er vigtigt at overveje, hvordan kompetenceudviklingsforløbet kommer ud over rampen. Der kan for eksempel være større chance for at få involveret lærepladser, som i forvejen er interesserede i at bidrage til uddannelsen. Det kan også være relevant at inddrage fagbevægelsen og Dansk Arbejdsgiverforening i at finde lærepladser, som er interesserede i at indgå som gæstelærere. Desuden er det vigtigt at gøre lærepladserne opmærksomme på, at kompetenceudviklingsforløbet giver kompetencer, som også kan være brugbare i andre sammenhænge, og derfor kan det være værdifuldt at sende medarbejdere afsted på forløbet.

**Bilag A** præsenterer et bud på et kompetenceudviklingsforløb for gæsteinstruktører. På baggrund af behovsanalysen har projektgruppen udviklet et forløb, der forsøger at ramme de kompetencebehov og ønsker til form og format, som træder frem på tværs af de interviewede lærepladser og skoleoplæringscentre. Kompetenceudviklingsforløbet er planlagt som en kombination af digitalt materiale og en fysisk kursusdag.

## Begrebsboks

I rapporten er der foretaget nogle valg omkring brugen af begreber, der uddybes her:

**Lærlinge:** I rapporten bruges begrebet lærling frem for elev, da skoleop læringen ikke er en del af elevernes skoleophold, og mange af skoleoplæringscentrene er derfor opmærksomme på at bruge begrebet lærling.

**Lærepladser:** I rapporten bruges begrebet 'lærepladser' frem for virksomheder, da der også er repræsenteret kommunale lærepladser i datamaterialet, der ikke går under betegnelsen 'virksomhed'.

I øvrigt anvendes begreberne fra den nye terminologi på erhvervsuddannelsesområdet.

## Metodisk design

Behovsanalysens metodiske design består i kvalitative interview med skoleoplæringscentre, lærepladser og repræsentanter for lokale uddannelsesudvalg samt en udviklingsworkshop med udvalgte informanter. Der er i alt interviewet ledere og instruktører fra 10 skoleoplæringscentre, medarbejdere eller ledere fra 17 virksomheder herunder fire medlemmer af Lokale Uddannelses Udvalg.

### Udvælgelse af skoleoplæringscentre og lærepladser

De ti skoleoplæringscentrene er udvalgt med henblik på at sikre spredning af data i forhold til elevvolumen, geografi og brancher. Der er repræsenteret brancher inden for fire områder, nemlig byggeriets område, industriens område, det merkantile område samt hotel- og serviceområdet. Disse områder er udvalgt, da de repræsenterer udbredte brancher samt uddannelser, hvor der er stort behov for skoleoplæringscentre til lærlinge uden uddannelsesaftaler.

Lærepladserne er udvalgt ved, at de interviewede skoleoplæringscentre har peget på, hvilke lærepladser de har et samarbejde med. Da ikke alle skoleoplæringscentre kunne pege på nok lærepladser, vi kunne kontakte, har projektgruppen også bedt de lokale uddannelsesudvalg om at pege på relevante lærepladser samt trukket på egne netværk.

I tabellen nedenfor ses fordelingen af informanter fordelt på ansættelsessteder og brancher.

	<b>Byggeriets område</b>	<b>Industriens område</b>	<b>Det merkantile område</b>	<b>Hotel- og serviceområdet</b>
<b>Skoleoplæringscentre</b> <b>Instruktører og ledere</b>	<b>To</b> skoleoplæringscentre	<b>Tre</b> skoleoplæringscentre (heraf et tværgående center)	<b>Tre</b> skoleoplæringscentre	<b>To</b> skoleoplæringscentre
<b>Lærepladser</b> <b>Medarbejdere eller ledere</b>	Repræsentanter fra <b>fem</b> lærepladser (heraf en repræsentant fra LUU)	Repræsentanter fra <b>seks</b> lærepladser (heraf to repræsentanter for LUU)	Repræsentanter fra <b>tre</b> lærepladser	Repræsentanter fra <b>tre</b> lærepladser (heraf en repræsentant fra LUU)
<b>Udviklingsworkshop</b>	En lærepladsrepræsentant En repræsentant fra et skoleoplæringscenter	En repræsentant fra et skoleoplæringscenter	En lærepladsrepræsentant	To lærepladsrepræsentanter En repræsentant fra et skoleoplæringscenter

### Interview med skoleoplæringscentre

Der er i alt gennemført interview med ti skoleoplæringscentre, hvor både instruktører og ledere er interviewet – enten hver for sig eller i et gruppeinterview. Ni ud af ti af interviewene er gennemført som fysiske besøg på skoleoplæringscentre, og et er gennemført digitalt på grund af coronanedlukning.

Fokus på interviewene med skoleoplæringscentre har været centrenes eventuelle tidligere erfaringer med gæsteinstruktører, deres perspektiver på muligheder og barrierer i forhold til at inddrage gæsteinstruktører, deres ønsker til kompetencer hos gæsteinstruktører, samt form og indhold på kompetenceudviklingsforløbet.

### Interview med lærepladser

Der er gennemført interview med repræsentanter fra i alt 17 lærepladser fordelt på de fire udvalgte brancher (se tabel ovenfor). Repræsentanterne fra lærepladserne har enten været de oplæringsansvarlige, en person fra HR-afdelingen, lederen af lærepladsen eller andre relevante medarbejdere. Interview med lærepladserne er gennemført som telefoninterview eller virtuelle interview.



I interview med lærepladserne har der især været fokus på deres perspektiver på muligheder og barrierer i forhold til at medarbejdere fra den pågældende læreplads kan indgå som gæsteinstruktører i skoleoplæring. Derudover har der været fokus på lærepladsernes overvejelser om, hvilke kompetencer en gæsteinstruktør vil være nødt til at udvikle, samt form og indhold på et kompetenceudviklingsforløbet for gæsteinstruktører. Samtidig har der været fokus på, hvilken målgruppe inden for lærepladserne, der kunne være interesserede i at indgå som gæsteinstruktører samt deltage i et kompetenceudviklingsforløb.

### **Udviklingsworkshoppen**

Som en del af dataindsamlingen er der gennemført en udviklingsworkshop med nogle af informanterne fra de kvalitative interview. Formålet med udviklingsworkshoppen var at inddrage de kommende brugere i udviklingen af kompetenceudviklingsforløbet. Behovsanalysen viser, at der blandt informanterne er mange ideer til gæsteinstruktørforløb og mange forskellige perspektiver på, hvilke kompetencer gæsteinstruktører skal udvikle samt forskellige ønsker til form og indhold. Deltagerne på udviklingsworkshoppen fik derfor mulighed for at kommentere og prioritere resultaterne fra analysen med henblik på at udvikle et kompetenceudviklingsforløb, der er relevant for målgruppen. På udviklingsworkshoppen blev der især lagt vægt på at få deltagerne kommentarer på behovsanalysens resultater om gæsteinstruktørernes kompetencer samt form og indhold på kompetenceudviklingsforløbet. Perspektiverne fra udviklingsworkshoppen er inddraget i denne rapport i starten af kapitel 3, 4 og 5, hvor det tydeliggøres, hvordan deltagerne har ønsket at prioritere resultaterne i forhold til kompetenceudviklingsforløbet. Deres perspektiver og prioriteringer har desuden været grundlaget for udformningen af kompetenceudviklingsforløbet, der præsenteres i bilag A.

Der deltog i alt ti informanter i udviklingsworkshoppen, der blev gennemført digitalt.

### **Skoleoplæringscentrenes rolle i uddannelsessystemet**

På erhvervsuddannelsernes hovedforløb veksles mellem perioder med undervisning på skolen og perioder med oplæring på en læreplads. På cirka halvdelen af erhvervsuddannelserne kan eleverne gennemføre oplæringsperioder som skoleoplæring, hvis de ikke har fået en uddannelsesaftale med en læreplads eller har perioder uden uddannelsesaftale.

Et skoleoplæringscenter er en del af en erhvervsskole med tilhørende faciliteter/værksteder til oplæringsaktiviteter. Skoleoplæringscentret er organiseret med en leder, der refererer til skolens direktion. Skolerne kan desuden nedsætte et skoleoplæringscenterudvalg, der skal rådgive skolens bestyrelse om de overordnede retningslinjer for driften. Udvalget skal sammensættes paritetisk med LUU-medlemmer fra de uddannelser, der udbydes med skoleoplæring. Erhvervsskolernes lærepladsopsøgende medarbejdere refererer ofte til skoleoplæringscentrets ledelse. Skoleoplæringscentret er ansvarligt for, at der er fagligt kompetente medarbejdere, skoleoplæringsinstruktører, der sikrer, at elever i skoleoplæringen får et sammenhængende uddannelsesforløb og dermed når uddannelsens fastsatte oplæringsmål.

### **Skoleoplæringscentrenes beskrivelse af eleverne og deres opgave**

Lærlinge i skoleoplæringen er en differentieret gruppe, og der er forskellige grunde til, at det ikke er lykkedes dem at få en uddannelsesaftale med en læreplads. På tværs af oplæringscentre vil der naturligvis være forskel på lærlingegruppen, men de interviewede skoleoplæringscentre beskriver overordnet set tre grupper af lærlinge, som de møder.

Den første gruppe består af lærlinge, der har midlertidigt brug for at være i skoleoplæringen, og som hurtigt er videre. Det drejer sig for eksempel om lærlinge, der er i skoleoplæringen pga. nedlukning af deres læreplads (for eksempel på grund af corona), og de har brug for at være i skoleoplæringen indtil de finder en ny læreplads. I denne gruppe er der også lærlinge, der har en kort uddannelsesaftale, og som er i skoleoplæringscenteret, mens de venter på en ny uddannelsesaftale med en læreplads. Yderligere er det lærlinge, der kommer direkte fra GF2 og har behov for støtte til at finde det rette match med et lærested.

Den anden gruppe lærlinge er fagligt, personlig og socialt stærke elever, der har svært ved at få en uddannelsesaftale med en læreplads, fordi de ikke har et stærkt netværk i det erhverv, de søger i retningen af. Udfordringen med at få en læreplads for denne gruppe kan også være, at deres uddannelse kun i begrænset omfang anerkendes inden for det erhverv, de uddanner sig til. Dette er for eksempel EUX-elever inden for de erhverv, hvor EUX-uddannelsen endnu ikke er anerkendt, og hvor lærepladser er tilbageholdende i forhold til at tegne en uddannelsesaftale med EUX-eleverne på grund af de længere skoleforløb i disse uddannelser. Den stærke elevgruppe findes for eksempel ligeså på Data og Kommunikationsuddannelsen, hvor der mangler lærepladser, fordi erhvervet ikke har tradition for at ansætte lærlinge.

Den tredje gruppe består af lærlinge, der har tilstrækkelige faglige forudsætninger og derfor har bestået deres grundforløbsprøve, men de har samtidig personlige og sociale forudsætninger, der gør, at de har svært ved at søge en læreplads. De kan desuden have svært ved at navigere i et arbejdsfællesskab på en læreplads. De kan for eksempel komme fra socialt udfordrede hjem, der gør, at de ikke har udviklet de nødvendige relationskompetencer til at kunne præsentere sig selv og kunne fungere som kollega på en arbejdsplads. Nogle af disse elever har desuden et udfordrende ungdomsliv med for eksempel boligmangel og eventuelt brug af eurofriserende stoffer. Denne gruppe af elever har ofte også diagnoser som angst, autisme eller ADHD. I gruppen af skoleoplærings elever med personlige eller sociale udfordringer finder man også voksne, der har tidligere erfaringer på arbejdsmarkedet, men som er under omskoling. Det kan for eksempel være pædagoger, der har været igennem længere stressforløb og nu er på kontoruddannelsen med henblik på at få et deltidsjob, når uddannelsen er gennemført. Elever som disse kan fra jobcentre fritages fra at søge lærepladser og kan derfor gennemføre hele deres uddannelse via skoleoplæringsforløb.

For alle disse lærlingegrupper udgør skoleoplæringscentre en buffer i forhold til at få dem videre i erhvervsuddannelsessystemet. Centrene skal dermed tilbyde et virksomhedslignende oplæringsmiljø for de lærlinge, som ikke har en læreplads i hele eller dele af deres oplæringsperioder.

## 2 PERSPEKTIVER PÅ INDDRAGELSE AF GÆSTEINSTRUKTØRER

Dette kapitel sætter fokus på skoleoplæringscentrene og lærepladsernes perspektiver på, hvordan brug af gæsteinstruktører kan øge kvaliteten af skoleoplæringen og gøre den til et relevant tilbud for eleverne. Kapitlet præsenterer de overordnede muligheder og barrierer, som både skoleoplæringscentrene og lærepladserne peger på i forbindelse med at inddrage gæsteinstruktører i skoleoplæringen.

Overordnet set har skoleoplæringscentrene forskellige holdninger til inddragelse af gæsteinstruktører. De fleste centre har i forvejen erfaringer med at inddrage lærepladserne i skoleoplæringen, for eksempel hvor en medarbejder på en læreplads besøger skoleoplæringscenteret eller eleverne er på besøg ude på en læreplads. I den forbindelse mener nogle, at lærepladserne allerede bliver involveret nok i skoleoplæringen, hvorimod andre gerne vil have et mere fast samarbejde med lærepladserne for eksempel i forbindelse med gæsteinstruktørforbud. Disse oplæringscentre peger på en række muligheder for, at gæsteinstruktører kan være med til at øge kvaliteten og skabe et mere autentisk læringsmiljø i skoleoplæringen.

Blandt lærepladserne er der også forskellige holdninger til, hvorvidt forløb med gæsteinstruktører overordnet set kan bidrage positivt til skoleoplæringen. Nogle mener, at de har meget at bidrage med, og at de kan være med til at øge kvaliteten gennem deres faglige viden og praksiserfaring. Andre synes umiddelbart er det en god ide, men har svært ved at se, at de skal finde tid til det i en travl hverdag. Og andre igen mener *ikke*, at lærepladserne skal ind i skoleoplæringen, da instruktørerne i oplæringen er dem, der er bedst til at udvikle den pågældende lærlingegruppe.

I følgende afsnit bliver de forskellige perspektiver udfoldet.

### **Muligheder ved at inddrage gæsteinstruktører i skoleoplæringen**

Både lærepladser og skoleoplæringscentre ser en række muligheder for, at gæsteinstruktører kan højne kvaliteten i skoleoplæringen og bidrage positivt til lærlingenes læring og udvikling. I de følgende afsnit præsenteres de muligheder, der træder frem i analysen på tværs af de forskellige informantgrupper og brancher.

#### **Gæsteinstruktører kan bidrage med forventningsafstemning og afklaring**

I interviewene med repræsentanter fra lærepladser og med skoleoplæringscentrene påpeger de, at gæsteinstruktører kan bidrage med forventningsafstemning mellem lærepladser og lærlinge.

Skoleoplæringscentrene lægger vægt på, at forventningsafstemningen kan gå begge veje. En gæsteinstruktør kan bidrage til, at lærlingene får et indtryk af, hvilke krav der møder dem på en læreplads, og hvordan hverdagen ser ud på en arbejdsplads. Desuden kan en gæsteinstruktør medvirke til, at lærepladserne får kendskab til lærlingegruppen på skoleoplæringscentrene og får øje på potentialer i at ansætte lærlinge fra skoleoplæringscentrene.

Blandt lærepladserne handler forventningsafstemningen hovedsageligt om, at gæsteinstruktøren kan give lærlingene et indblik i, hvordan hverdagen ser ud på lærepladsen. Både så lærlingene får nogle billeder af, hvilken hverdag de er i gang med at uddanne sig til, men også så lærlingene bliver bevidste om, hvad det kræver at være lærling på en læreplads. I interviewene peger lærepladserne på, at disse krav ikke kun er faglige, men også krav til at være medarbejder. For eksempel at kunne møde til tiden og vise engagement i sine arbejdsopgaver. Blandt nogle lærepladser bliver der yderligere peget på, at forventningsafstemningen kan lede til en afklaring blandt lærlingene i forhold til, om de er i gang med den rigtige uddannelse, eller om de måske har brug for at vælge en anden – for eksempel nærtliggende – uddannelse.

### **Gæsteinstruktører kan motivere for faget**

Lærepladser på tværs af brancher påpeger i interviewene, at gæsteinstruktører kan fungere som rollemodeller og samtidig motivere lærlingene for deres erhverv. En lærepladsrepræsentant fra gastronomibranchen pointerer, at en gæsteinstruktør vil kunne fortælle om det gode sammenhold i restaurationsbranchen og fremhæve fordele ved for eksempel skæve arbejdstider. Repræsentanter fra lærepladser fra både byggebranchen og industrien peger desuden på, at gæsteinstruktørerne kunne være med til at opbygge en faglig stolthed hos lærlingene ved at fortælle om de opgaver, de udfører samt understrege, at der er brug for deres faglighed i fremtiden.

### **Brug af gæsteinstruktører kan være med til at nedbryde fordomme om lærlinge i skoleoplæring**

Flere skoleoplæringscentre oplever, at lærepladserne har fordomme om lærlingene i skoleoplæringen, og hvorfor de ikke har fået en læreplads. Disse fordomme kan stå i vejen for, at lærepladserne er villige til at give lærlingene en chance for at få en læreplads. Flere centre påpeger, at hvis lærepladserne får et indblik i skoleoplæringen, og hvilke opgaver lærlingene udfører her, kan det medvirke til, at fordommene bliver nedbrudt. Lærepladserne kunne herved få indblik i, at lærlinge er i skoleoplæringen af mange forskellige årsager, og at selv om nogle lærlinge har personlige eller sociale udfordringer, kan de stadig sagtens indgå på en arbejdsplads. En instruktør fra et skoleoplæringscenter påpeger, at lærepladserne i nogle tilfælde forholdsvis nemt kan tage højde for, at nogle lærlinge har særlige behov – for eksempel at en lærling har brug for at have meget tydelige rammer for opgaveløsningen. Hvis lærepladserne har mulighed for at forventningsafstemme dette med lærlingen på forhånd, er der større mulighed for, at oplæringsperioden bliver god for begge parter. Skoleoplæringscentrene ser dermed også samarbejdet med gæsteinstruktøren, som en mulighed for at klæde lærepladserne bedre på til at tage imod lærlinge fra skoleoplæringen.

Et andet skoleoplæringscenter har dog den modsatte holdning. De er bekymrede for, at gæsteinstruktøren vil få et problematisk indtryk af lærlingene og sprede et negativt indtryk i branchen.

### **Lærepladser ser gæsteinstruktørordninger som en mulighed for rekruttering**

Især blandt lærepladser inden for industribranchen bliver der peget på, at en gæsteinstruktør kan få øje på lærlinge i skoleoplæringen, der kunne være relevante at tage i lære på deres læreplads. Blandt de pågældende lærepladser er der en forventning om, at de kommer til at mangle lærlinge i en nær fremtid, og skoleoplæringen er en mulighed for at rekruttere til deres virksomhed.

Desuden bliver der blandt nogle lærepladser peget på, at lærepladserne har et socialt ansvar for at hjælpe lærlinge i skoleoplæringen videre, og de er optaget af at bidrage til at flere lærlinge gennemføre deres uddannelse, fordi de ser ind i en fremtid med mangel på faglærte.

## **Barrierer ved at inddrage gæsteinstruktører i skoleoplæringen**

Både lærepladser og skoleoplæringscentre ser en række barrierer for, at gæsteinstruktører kan indgå i skoleoplæringen og være med til at højne kvaliteten. Overordnet set bliver der peget at der inden for nogle fag, er så stor efterspørgsel efter lærlinge, at der ikke er lærlinge i skoleoplæringen. Det peger især lærepladser inden for industrien på. Disse lærepladser har svært ved at se relevansen i gæsteinstruktørforbundene.

I de følgende afsnit præsenteres nogle konkrete barrierer, der træder frem i analysen på tværs af de forskellige informantgrupper og brancher.

### **Den særlige lærlingegruppe i skoleoplæringen er en barriere for inddragelse af gæsteinstruktører**

Blandt nogle af skoleoplæringscentrene er der en bekymring om, at gæsteinstruktører fra lærepladserne vil have svært ved at forstå lærlingenes forskellige forudsætninger og behov, og hvordan disse bedst understøttes via vejledning i oplæringen. De mener derfor, at gæsteinstruktører vil have svært ved at forstå lærlingenes behov og bidrage konstruktivt til lærlingenes udvikling. Nogle instruktører og ledere på skoleoplæringscentrene påpeger, at en stor del af lærlingegruppen i skoleoplæringen har nogle særlige udfordringer. Det kan være sociale udfordringer, diagnoser eller tidligere dårlige erfaringer med uddannelser og lærepladser. Lærlingegruppen har brug for instruktører, der har indblik i deres udfordringer og kompetencer til at understøtte gruppens udvikling og læring.

I tråd med dette peger en repræsentant fra en læreplads på, at det er svært for ham at se, hvad en gæsteinstruktør kan bidrage med. Han mener, at instruktørerne i skoleoplæringen er uddannede til at arbejde med den pågældende lærlingegruppe, og det ville gæsteinstruktørerne ikke kunne på samme måde, da de ikke har en pædagogisk baggrund.<sup>2</sup>

### **Tid og økonomi kan være barrierer**

Repræsentanter fra især byggebranchen og industrien peger på, at det er svært for dem at finde tid til at bidrage med medarbejdere, som kan indgå som gæsteinstruktører. De har mange opgaver i hverdagen, og det er svært for dem at undvære medarbejdere. En repræsentant fra en læreplads inden for industrien pointerer, at de knapt nok har overskud til at sende deres medarbejdere på efteruddannelse, så det vil også være svært at sætte tid af til, at en medarbejder skal forberede sig og indgå som gæsteinstruktør i skoleoplæringen.

Nogle lærepladser påpeger dog, at det er sæsonbestemt, hvorvidt de har tid til at indgå i skoleoplæringen. En repræsentant fra en læreplads inden for det gastronomiske område fortæller, at de har travlt hen over sommeren, men mindre travlt i efteråret og foråret. En anden læreplads peger på, at for eksempel inden for landbruget har de sæsonbestemt travlhed, som eventuel kan tænkes ind i, hvornår gæsteinstruktører kan indgå i skoleoplæringen. Blandt skoleoplæringscentrene bliver der ligeledes peget på, at det kan være sæsonbestemt, hvornår det er mest relevant for dem at inddrage gæsteinstruktører. Der er for eksempel ofte en del lærlinge

---

<sup>2</sup> Bemærk at disse kompetencer er i fokus i det foreslået indhold til et kompetenceudviklingsforløb for gæsteinstruktører.

i skoleoplæringscentrene umiddelbart efter at eleverne afslutter GF2. Det vil sige at der ofte er flest elever i skoleoplæringscentrene i august-september og i januar-februar. I disse perioder er der større behov for at inddrage gæsteinstruktører, da gæsteinstruktørerne kunne bidrage med aflastning i forhold til instruktørerne, der har meget at se til med det større antal lærlinge.

Der er blandede holdninger til, hvorvidt økonomi er en barriere for at indgå som gæsteinstruktør. På tværs af lærepladserne bliver det tydeligt, at det afhænger meget af, hvor lang tid gæsteinstruktøren skal indgå. Hvis det er i forholdsvis korte forløb, vil de fleste lærepladser gerne bidrage uden compensation, men hvis det er længere tid, vil de gerne kompenseres. I dataindsamlingen indgik også en kommunal læreplads, som fremhæver, at de på grund af deres lovhjemmel altid skal lønkomponseres, hvis de bidrager i skoleoplæringen, til gengæld vil de gerne sætte tid af til det.

# 3 TRE SCENARIER FOR GÆSTEINSTRUKTØR-FORLØB

Dette kapitel præsenterer en analyse af, hvordan gæsteinstruktøren kan indgå i skoleoplæringen, og hvilken rolle vedkommende skal spille for at bidrage til at øge kvaliteten af skoleoplæringen og gøre den til et ligeværdigt tilbud for eleverne.

På tværs af interviewene tegner der sig tre forskellige scenarier for, hvordan gæsteinstruktører kan blive inddraget i skoleoplæringen på en hensigtsmæssig måde. Det drejer sig om 1) at gæsteinstruktøren kommer ind på skoleoplæringscentre, 2) at lærlingene kommer ud på lærepladserne og 3) en kombination af de to. Inden for hvert scenarie kommer både skoleoplæringscentre og lærepladser med bud på, hvordan gæsteinstruktørerne kan indgå, og hvordan formen på forløbet kan være. Hvordan og hvor meget en gæsteinstruktør skal indgå i skoleoplæringen har naturligvis indflydelse på, hvilken type kompetenceudvikling vedkommende har behov for forinden, og derfor er denne analyse væsentlig inden vi i kapitel 4 og 5 dykker ned i form og indhold på kompetenceudviklingen af gæsteinstruktører.

I udviklingsworkshoppene blev deltagerne præsenteret for de tre scenarier og blev bedt om at vurdere, hvilket scenarie er mest interessant og realistisk set fra deres perspektiv. Både repræsentanter fra lærepladser og skoleoplæringscentre lagde vægt på, at et forløb med en gæsteinstruktør ikke skal være af længere varighed end to dage ad gangen. Lærepladserne har svært ved at undvære medarbejdere i længere tid, og skoleoplæringscentre vurderede, at det var en passende mængde tid i forhold til lærlingenes udvikling i skoleoplæringen. Med udgangspunkt i dette tidsperspektiv, vurderede deltagerne, at scenarie 1, hvor gæsteinstruktøren kommer ind på skoleoplæringscentre, er mest hensigtsmæssig. Dog blev det også påpeget, at scenarie 3, som er en kombination af, at lærlingene besøger lærepladsen og gæsteinstruktøren kommer ind på centeret, kan være relevant, hvis det er muligt for lærepladsen at planlægge et besøg.

## Scenarie 1: Gæsteinstruktøren kommer ind på skoleoplæringscentre

Det er et udbredt perspektiv blandt både lærepladser og skoleoplæringscentre, at gæsteinstruktører fra lærepladserne kan indgå i lærlingenes læreprocesser inde på skoleoplæringscentre. På tværs af interviewene kommer der adskillige bud på, hvordan en gæsteinstruktør kan indgå i skoleoplæringen, og hvad en gæsteinstruktør kan bidrage med på centrene.

### Gæsteinstruktøren fortæller om lærepladsen

Flere af lærepladserne har erfaring med at komme ind på erhvervsskoler og fortælle om deres arbejdsplads til eleverne. Ofte er formålet, at eleverne bliver præsenteret for nogle billeder på, hvad de kan bruge deres uddannelse til, og arbejdspladserne får mulighed for at tiltrække lærlinge. Repræsentanter fra lærepladserne peger på, at dette også kunne være relevant i skoleoplæringen, da det ville give lærlingene et indblik i arbejdet på lærepladserne, som de ellers ikke får i skoleoplæringen.

En leder fra et af de interviewede skoleop læringscentre fremhæver, at de gerne vil have et fast samarbejde med gæsteinstruktører fra forskellige lærepladser. Hun foreslår, at der bliver udviklet et gæsteinstruktørkatalog med medarbejdere fra forskellige lærepladser, hvor det bliver tydeligt hvilke specialer eller bestemte områder, de vil kunne bidrage med viden om. Hun påpeger, at kataloget ikke kun behøver at inkludere lokale lærepladser, men at det også ville være oplagt at få gæsteinstruktører på besøg fra andre dele af landet, da dette kunne være med til at åbne lærlingenes øjne op for, at der er muligheder for lærepladser andre steder end lokalområdet.

### **Faste aftaler med gæsteinstruktører i længere perioder**

Blandt nogle af skoleop læringscentrene fremgår det, at gæsteinstruktørforløb kunne foregå som et samarbejde med faste gæsteinstruktører fra de lærepladser, de i forvejen samarbejder med omkring lærepladser. Gæsteinstruktøren kunne eventuelt indgå som vikar eller have en fast dag, hvor vedkommende er til stede på skoleop læringscenteret. Et af de interviewede op læringscentre har allerede etableret sådan et samarbejde med en leder af en læreplads, hvor eleverne fra erhvervsskolen af og til er i lære. Samarbejdet fungerer sådan, at gæsteinstruktøren kommer ind i skoleop læringscenteret hver mandag hen over en periode (for eksempel en måned), hvor vedkommende bidrager med faglige perspektiver på lærlingenes arbejde. Lederen af skoleop læringscenteret oplever, at gæsteinstruktøren bidrager med perspektiver fra branchen på lærlingenes arbejde, faglig sparring til instruktørerne i skoleop læringen, præsentation af nye relevante digitale programmer, der bliver brugt i den pågældende branche. Desuden bidrager den faste gæsteinstruktør med forventningsafstemning omkring kravene til lærlinge og en kontakt mellem lærlinge og en læreplads, der potentielt kan føre til en ansættelse som lærling.

### **Gæsteinstruktøren kvalificerer arbejdet i skoleop læringen**

Blandt nogle skoleop læringscentre pointeres det, at gæsteinstruktørerne kan være med til at kvalificere lærlingenes arbejde i skoleop læringen. Gæsteinstruktørerne kan forholde arbejdet i skoleop læringen til det arbejde, der foregår ude på lærepladserne og dermed bekræfte lærlingene i, at deres arbejde i skoleop læringen er relevant. En instruktør og leder fra et merkantilt skoleop læringscenter fremhæver, at det er motiverende for lærlingene at blive bekræftet i, at de lærer mere eller mindre det samme i skoleop læringen, som de ville lære på en læreplads.

### **Gæsteinstruktører bidrager med specialiseret viden**

Blandt både lærepladser og skoleop læringscentre bliver det fremhævet, at gæsteinstruktører kan indgå i skoleop læring med det formål at bidrage med specialiseret viden.

Skoleop læringscentrene peger på, at en gæsteinstruktør kan komme ind med en specialiseret viden, som instruktørerne i skoleop læringen ikke besidder. Inden for byggebranchen kan det for eksempel være arbejdet med byggetilladelser, og inden for gastronomi kan det være kokke, der har særlig viden om for eksempel fermentering. Inden for gastronomien foreslår nogle skoleop læringsinstruktører, at det kunne være interessant at overlade køkkenet i skoleop læringen til en udefrakommende kok en hel dag, og dermed give lærlingene nye former for inputs.

Det er også et udbredt perspektiv blandt lærepladserne, at gæsteinstruktører kan bidrage med specialiseret viden i skoleop læringen. Inden for gastronomibranchen fremhæver de interviewede lærepladser for eksempel, at de kan bidrage med viden om et bestemt tema, for eksempel fisk og skaldyr, eller en bestemt målgruppe for eksempel diæt for ældre på plejehjem.



Blandt de merkantile lærepladser bliver der peget på, at de for eksempel kan bidrage med et tema om mikro- og makroøkonomi i skoleoplæringen. Lærepladser inden for industrien og byggeriet tilføjer, at de kan bidrage med viden om særlige arbejdsmetoder eller viden om særlige temaer som for eksempel elbiler.

En leder af et skoleoplæringscenter pointerer, at jo mere viden og deres fag og arbejdsmetoder, de kan give lærlingene med i rygsækken, jo mere attraktive er de for lærepladserne. Således kunne specialiseret viden fra en gæsteinstruktør potentielt bidrage til, at lærlingene fik en læreplads.

### **Gæsteinstruktøren arbejder med cases fra lærepladserne i skoleoplæringen**

I interview med lærepladserne bliver det fremhævet, at gæsteinstruktører kan bidrage med cases fra lærepladserne i skoleoplæringen. De interviewede påpeger, at cases fra hverdagen på en læreplads kan gøre skoleoplæringen mere virkelighedsbaseret. En repræsentant fra en læreplads i byggebranchen foreslår et længere forløb, hvor lærlingene gennemgår alle faser at et byggeprojekt. Lærlingene skal i den forbindelse udarbejde en tidsplan, der indebærer faserne tilbudsafhentning, kontraktfase, byggemøder, sikkerhedsmøder, kvalitetssikring og aflevering. Gæsteinstruktøren kan komme ind i skoleoplæringen og være med til møderne, og derudover kan instruktøren i skoleoplæringen facilitere lærlingenes arbejde i de mellemliggende perioder.

Repræsentanter fra merkantile lærepladser foreslår, at en gæsteinstruktør kan opstille cases i skoleoplæringen, hvor lærlingene træner deres færdigheder i kundemøder, kunderådgivning, salg og indkøb. Gæsteinstruktøren kan via casen gennemføre rollespil med lærlingene, som tager udgangspunkt i virkelige hændelser fra praksis, og vedkommende kan ligeledes coache lærlingene før, under og efter mødet med ”kunden”.

En repræsentant fra en industrilæreplads påpeger, at det er vigtigt at tage højde for lærlingenes erfaringer, hvis der skal inddrages cases i skoleoplæringen. Nogle lærlinge er helt unge og er lige startet i branchen. For dem er det vigtig at blive introduceret til cases om, hvordan hverdagen udspiller sig på lærepladsen. Men for lærlinge som har været på arbejdsmarkedet tidligere, kan det være relevant med cases, der sætter mere fokus på bestemte arbejdsopgaver og eventuel mere specialiseret viden på lærepladsen.

### **Gæsteinstruktører arbejder med lærlingenes personlige og sociale kompetencer**

På tværs af interview med oplæringscentre fremgår det, at gæsteinstruktører kan bidrage med andet end faglig specialiseret viden. Instruktører i skoleoplæringen peger på, at lærlingene har brug for at styrke deres sociale og personlige kompetencer og robusthed i forhold til at indgå på en arbejdsplads. Desuden kunne lærlingene også have gavn af at udvikle deres kompetencer i at skrive CV og ansøgninger, gå til jobsamtaler og i det hele taget at præsentere sig selv for lærepladserne. Det ville dermed være relevant at få repræsentanter fra a-kasser og jobcentre ind som gæsteinstruktører, eller forskellige former for coaches og mentorer, der kunne arbejde med lærlingenes personlige kompetencer. I den sammenhæng foreslår en repræsentant fra en læreplads, at lærepladserne kan byde ind med mentorordninger, så lærlinge i skoleoplæringen kan få tilknyttet en mentor fra en relevant læreplads.

### **Gæsteinstruktører er med via webinar**

Blandt nogle skoleoplæringscentre inden for det merkantile område samt it og data bliver der peget på et potentiale i at inddrage gæsteinstruktører via webinarer. Et webinar kan potentielt være en nem måde at inddrage specialiseret viden fra lærepladserne. Et oplæringscenter peger på, at de bruger videnscentre til at tiltrække ’store navne’ inden for deres branche. Samtidig

kan leverandørerne eventuel også kunne indgå i skoleoplæringen via webinarer og fortæller om materialer og produkter og gøre lærlingene klogere på samarbejdet mellem virksomheder og leverandører.

Andre skoleoplæringscentre mener ikke, at det er relevant at inddrage gæsteinstruktører via webinar. Det handler især om, at det ikke er motiverende for lærlingene at høre længere oplæg, og derfor mener disse centre ikke, at lærlingene ville få meget ud af denne model.

## **Scenarie 2: Lærlingene kommer ud på lærepladserne**

Et perspektiv blandt både lærepladserne og skoleoplæringscentrene handler om, at et gæsteinstruktørforbud giver bedst mening, hvis lærlingene kommer ud på lærepladserne i stedet for at gæsteinstruktørerne kommer ind i skoleoplæringscenteret. Lærlingene får på den måde et indblik i arbejdspladskulturen, og gæsteinstruktørerne kan introducere dem til arbejdsformer, redskaber og maskiner i den praksis, hvor de bliver brugt. I nogle erhverv er det svært at simulere praksis i skoleoplæringen, for eksempel fordi erhvervet involverer brug af store maskiner, og i disse erhverv giver det mest mening, at lærlingene kommer ud på lærepladserne i forløb med gæsteinstruktører.

### **Lærlingene kommer på lærepladsbesøg i kortere eller længere perioder**

Lærlingenes besøg på lærepladserne kan være af varierende længde. I interviewene nævner lærepladserne både muligheden for korte besøg, hvor lærlingene kan få et indtryk af arbejdspladsen og arbejdsformerne, og længere forløb på flere dage, hvor lærlingene vil blive inddraget i arbejdsopgaver. Nogle lærepladser påpeger i den sammenhæng, at det kan være begrænset, hvor mange arbejdsopgaver lærlingene kan inddrages i, da de er nødt til at være opmærksomme på at kvaliteten af deres arbejde, lever op til kundernes forventning. Andre lærepladser ser det ikke som noget problem, at lærlingene indgår i arbejdsopgaverne.

Nogle skoleoplæringscentre ser et potentiale i at samarbejde med lærepladserne og forløb for lærlingene i skoleoplæringen. I et interview med et skoleoplæringscenter bliver det fremhævet, at det ville være en god ide, hvis de kunne få en fast kontakt med bestemte lærepladser om at indgå aftaler for udvalgte lærlinge. Det kunne for eksempel handle om, at en lærling kom ud og snuse til en arbejdsplads i et forløb, hvor lærlingen blev tilknyttet praktikvejlederen på lærepladsen, der kunne facilitere et pædagogiske veltilrettelagt forløb. På den måde ville skoleoplæringscenteret sikre sig, at lærlingene mødte pædagogisk uddannede praktikvejledere, når de kom på besøg på lærepladsen. Et andet skoleoplæringscenter peger på, at de gerne vil indgå samarbejde med lærepladser om, at særligt sårbare lærlinge kommer i et lærlingeforbud, hvor de får mulighed for at blive fulgt tæt af instruktørerne fra skoleoplæringen.

## **Scenarie 3: Kombination af forløb i skoleoplæringen og lærepladsen**

Et forløb med en gæsteinstruktør kan med fordel både involvere, at gæstelæreren bidrager på skoleoplæringscenteret, og at lærlingene besøger lærepladsen, hvor gæsteinstruktøren er ansat. Kombinationen bliver fremhævet som en fordel, fordi gæsteinstruktørerne får indblik i lærlingenes forudsætninger og behov i regi af skoleoplæringen, og samtidig får lærlingene mulighed for at opleve en hverdag på en virksomhed. Det perspektiv bliver især tydeligt på tværs af interviewene med lærepladserne.

### **Kombineret forløb mellem læreplads og skoleoplæringscenter**

Lærepladserne påpeger, at en del af forløbet med gæsteinstruktøren kan foregå på skoleoplæringscenteret, som for eksempel introduktion til fagteknisk viden. Derefter kunne lærlingene komme på besøg på lærepladsen og se, hvordan arbejdet udføres i praksis. Lærepladserne påpeger, at det vil fungere bedst, hvis lærlingene kan komme på besøg i mindre grupper, da det vil være lettere at inddrage dem i arbejdsopgaver, hvis de ikke er for mange.

En industrilæreplads foreslår helt konkret et forløb på fire dage, hvor den første dag foregår i skoleoplæringscenteret med fokus på en introduktion til lærepladsen og de maskiner, der bruges i produktionen på lærepladsen. De næste to dage er lærlingene med i produktionen på lærepladsen, og den sidste dag har de opfølgning med gæsteinstruktøren på skoleoplæringscenteret.

Et kombinationsforløb ville naturligvis kunne indeholde elementer fra både scenarie 1 og 2.

### **Rundvisning på skoleoplæringscenteret kombineret med oplæringsforløb på en læreplads**

På et skoleoplæringscenter har de erfaringer med at invitere gæster ind i skoleoplæringscenteret – for eksempel medlemmer af LUU – hvor lærlingene giver gæsterne en rundvisning. Centeret forklarer, at lærlingene bliver stolte, når de skal vise gæster rundt, og de lærlinge, der har svært ved at præsentere sig selv til en jobsamtale, får en mulighed for at præsentere sig selv på en anden måde ved at vise produkter og arbejdsopgaver frem. Skoleoplæringscenteret foreslår, at denne type rundvisning kan være en måde at inddrage gæsteinstruktører i skoleoplæringscenteret ved, at lærlingen viser gæsteinstruktøren rundt i skoleoplæringscenteret, og at gæsteinstruktøren derefter viser lærlingen rundt på lærepladsen.

# 4 INDHOLD I KOMPETENCEUDVIKLINGSFORLØB

I dette kapitel belyses hvilke kompetencer en gæsteinstruktør har behov for at udvikle for at kunne indgå i skoleoplæringen og indgå i de aktiviteter, der bliver præsenteret i de tre scenarier i kapitel 3. Dermed stiller kapitlet også skarpt på hvilke kompetencer der skal sættes fokus på i et kompetenceudviklingsforløb. I interview med skoleoplæringscentrene og lærepladserne er informanterne blevet spurgt om, hvilke kompetencer de vurderer, at gæsteinstruktører har brug for. På tværs af interviewene træder fire kompetenceområder frem som særlig vigtige. Det drejer sig om 1) didaktisk faglighed 2) formidlings- og kommunikationskompetencer 3) viden om regler og rammer for skoleoplæringen og 4) forståelse for lærlingegruppen. De fire kompetenceområder beskrives nærmere i dette kapitel, og det er disse kompetencer som kompetenceudviklingsforløbet har til formål at styrke og udvikle.



I udviklingsworkshoppen blev de fire kompetenceområder præsenteret for deltagerne, og de blev bedt om at kommentere og prioritere vigtigheden af områderne. De tog udgangspunkt i, at gæsteinstruktøren indgår i skoleoplæringen i max to dage med udgangspunkt i scenarie 1, som er beskrevet på side 13 -15. Deltagerne pegede på, at de vigtigste kompetencer er en kombination af formidlings- og didaktiske kompetencer. Deltagerne begrundede prioriteringen med, at det vigtigste gæsteinstruktøren kan bidrage med, er viden fra praksis. Derfor skal gæsteinstruktøren kunne formidle sin faglighed og praksis på en måde, som kan understøtte lærlingenes faglige udvikling, hvis vedkommende skal bidrage til elevernes udvikling og højne kvaliteten i

skoleoplæringen. Dernæst mente deltagerne, at forståelse for lærlingegruppen er vigtig og til sidst viden om regler om rammer.

Desuden blev det påpeget af deltagerne i udviklingsworkshoppen, at der er stor forskel på, hvilke behov medarbejdere på tværs af brancher har for kompetenceudvikling. Nogle medarbejdere har for eksempel ikke kompetencer i at kommunikere og formidle (typisk tekniske fag), hvorimod andre (for eksempel inden for merkantile fag) er mere erfarne i formidling. Dette må der tages højde for i indholdet af kompetenceudviklingsforløbet.

## **Gæsteinstruktører skal have en didaktisk faglighed**

På tværs af interviewene med både skoleoplæringscentre og lærepladser bliver der peget på, at gæsteinstruktører skal have kompetencer til at understøtte lærlingenes læring. Det handler om at kunne planlægge og gennemføre sammenhængende læringsforløb, at kunne anerkende og vejlede lærlingene undervejs i forløbet, samt at koble forløbet og arbejdsopgaverne til praksis. Kompetencer som også kan betegnes som didaktisk faglighed.

### **Strukturere læringsforløb og vejlede lærlingene undervejs**

En del af de didaktiske kompetencer handler om, at gæsteinstruktørerne skal kunne strukturere et læringsforløb. Informanter fra især lærepladserne peger på, at gæsteinstruktører skal kunne planlægge et sammenhængende forløb, hvor lærlingene præsenteres for en arbejdsopgave, og hvor der holdes et fagligt fokus igennem forløbet. Desuden skal gæsteinstruktøren kunne understøtte lærlingenes arbejde og indgå i dialog med lærlingene undervejs omkring deres arbejdsopgaver og arbejdsproces. Derudover påpeger især skoleoplæringscentrene, at gæsteinstruktører bør have en bevidsthed om, hvordan de anerkender, vurderer og giver tilbagemeldinger på lærlingenes arbejde med deres arbejdsopgaver, så de derved medvirker til, at lærlinge får forståelse af deres egne læreprocesser og progression i forhold til oplæringsmålene. I den forbindelse er det vigtigt, at gæsteinstruktøren har fokus på, at de forskellige lærlinge får den nødvendige vejledning i forhold til deres forudsætninger, så de hverken taler ned til lærlinge eller overlader dem for meget til sig selv.

### **Koble arbejdsopgaver til praksis**

Især informanter fra oplæringscentrene peger på, at gæsteinstruktører skal kunne skabe sammenhænge og koblinger mellem arbejdsopgaver i skoleoplæringscentrene og arbejdsopgaver på en læreplads. Herigennem skal gæsteinstruktørerne kunne skabe mening med opgaver og medvirke til, at lærlingene kan se relevans i arbejdet med de forskellige opgaver, de møder i skoleoplæring. Det kan især være en udfordring for lærlinge, der endnu ikke har udviklet en helhedsforståelse af for eksempel et byggeri eller en lignende praksis. Det er derfor vigtigt at gæsteinstruktører kan skabe forståelse for, hvordan arbejdsopgaver i skoleoplæringscentrene er relevante at arbejde med for lærlingene, for at de kan blive dygtige inden for deres erhverv.

## **Formidling og kommunikationskompetencer**

En del af de didaktiske kompetencer handler om, at gæsteinstruktører skal have gode formidlings- og kommunikationskompetencer. Det perspektiv træder frem på tværs af interview med både skoleoplæringscentre og lærepladser. Det handler både om, at gæsteinstruktørerne skal kunne tale eller holde oplæg foran en større gruppe af mennesker, og det handler også om,

at de skal kunne formidle deres faglige viden på en måde, så det understøtter og udvikler lærlingenes faglighed.

### **Formidling af faglig stolthed**

Især repræsentanter fra lærepladserne peger på, at det er vigtigt, at gæsteinstruktørerne har kompetencer til at formidle viden om deres fag og den faglige stolthed, der er forbundet med deres erhverv. Som nævnt i kapitel 2 ser informanterne en mulighed i, at gæsteinstruktører kan motivere lærlingene for erhvervet ved at formidle deres egen historie. Det handler dels om at gæsteinstruktøren kan formidle sin egen begejstring for faget på en fængende måde. Dels handler det om at vedkommende skal kunne koble sin egen historie til lærlingenes refleksioner over, hvad de gerne vil arbejdsmæssigt, og på den måde give lærlingene nogle perspektiver på deres muligheder og billeder på, hvad de kan med deres uddannelse. Informanter fra lærepladserne pointerer, at det for eksempel kan handle om, at gæsteinstruktørerne bliver præsenteret for konkrete præsentationsteknikker eller greb til at fortælle sin egen historie. Her er det vigtigt, at de også blive introduceret til greb til at koble sin egen historie til andres perspektiver.

### **Formidling af viden om lærepladsen**

Samtidig skal gæsteinstruktørerne også kunne formidle viden om lærepladsen. Som beskrevet i kapitel 2 peger flere repræsentanter fra både læresteder og skoleoplæringscentre på, at gæsteinstruktører kan bidrage med at synliggøre de normer og forventninger, der er til lærlinge, når de er på en læreplads. Men informanter fra skoleoplæringscentrene fremhæver, at det er vigtigt, at gæsteinstruktørerne kan synliggøre disse forventninger på en måde, så det giver mening for lærlinge i skoleoplæringscentrene. Både de officielle krav og de mere uskrevne regler i arbejdsfællesskabet på en læreplads. Desuden kan gæsteinstruktører også medvirke til at synliggøre lærlingenes rettigheder, og de potentialer der er ved at være lærlinge på en læreplads, samt præsentere de muligheder der er ved at gennemføre deres erhvervsuddannelse. Gæsteinstruktørerne skal kunne synliggøre og forklare disse forventninger og rettigheder for lærlinge uden at tale hverken hen over eller ned til dem.

## **Gæsteinstruktører skal have viden om regler og rammer**

Hvis gæsteinstruktørerne skal bidrage til lærlingenes læringsmæssige progression, skal de have kendskab til regler og rammer for skoleop læringen. Det handler både om at have en forståelse for skoleop læringens rolle i samfundet samt at have en viden om skoleop læringens op læringsmål og bekendtgørelse om uddannelsen.

### **Forståelse af skoleop læringens rolle i samfundet**

Gæsteinstruktører skal kende til op læringscentrenes rolle i forhold til den enkelte lærling samt have en forståelse for centrenes rolle i samfundet mere generelt. Som beskrevet i indledningen har skoleop læringscentrene en bufferrolle i uddannelsessystemet, hvor de dels sikrer op læringsmuligheder for lærlinge uden en uddannelsesaftale med en læreplads og dels medvirker til at modne lærlinge, der har personlige og sociale udfordringer, der begrænser deres muligheder for at honorere forventningerne på en læreplads. Ifølge informanter fra skoleop læringscentrene er det vigtigt, at gæsteinstruktører har en forståelse af erhvervsuddannelsessystemet, og især denne særlige rolle som skoleop læringscentrene udfylder i uddannelsessystemet. Gæsteinstruktørerne bør således have en forståelse af dels de omstændigheder, der medvirker til, at nogle lærlinge er i skoleop læringscentrene, dels hvorfor

arbejdet med disse lærlinges faglige, personlige og sociale udvikling er vigtigt både for lærlingene og for samfundet.

### **Viden om oplæringsmålene**

Blandt nogle skoleoplæringscentre fremhæves vigtigheden af, at gæsteinstruktørerne kender den pågældende uddannelses bekendtgørelse og oplæringsmål. Det handler om, at gæsteinstruktører bør kende oplæringsmålene og kunne oversætte fra kompetencemål til arbejdet med relevante praksisnære eller autentiske opgaver. Hvis gæsteinstruktørerne skal bidrage til lærlingenes progression og faglige løft, er de nødt til at have kendskab til de mål, som lærlingene arbejder hen imod, samt aktivt at integrere oplæringsmålene i forløbet.

Dog peger andre informanter fra skoleoplæringscentrene på, at det er for meget at forlange, at gæsteinstruktører skal lære at vurdere lærlingenes udvikling og læring i forhold til oplæringsmålene. De ser det som skoleoplæringscenterets ansvar at lærlingene opnår oplæringsmålene. Vurderingen af lærlingenes udvikling og feedback på deres læring via arbejdet med opgaver i deres skoleoplæringsforløb bør derfor ifølge disse informanter foregå sammen med en skoleoplæringsinstruktør, og det vil derfor ikke være en nødvendig kompetence hos gæsteinstruktører.

### **Gæsteinstruktører skal have forståelse af lærlingegruppen**

Før medarbejdere fra lærepladser kan træde ind i rollen som gæsteinstruktører, bør de have kompetencer til at forstå og understøtte den målgruppe, de kommer til at arbejde med. Dette perspektiv bliver fremhævet blandt både informanter fra lærepladser og skoleoplæringscentre.

### **Behov for kompetencer til at differentiere mellem forskellige lærlingegrupper**

Lærlingegruppen i skoleoplæringen vil ofte have meget forskellige faglige, personlige og sociale forudsætninger, der alle har betydning for deres deltagelsesmuligheder i skoleoplæringen. Informanter fra skoleoplæringscentrene forklarer, at de på den ene side har en del lærlinge, som har store sociale og personlige udfordringer, og på den anden side har de lærlinge, som af tilfældige årsager ikke har fået en læreplads, men i øvrigt har hverken faglige eller personlige udfordringer. Derfor bør gæsteinstruktørerne i skoleoplæringen klædes på til at forstå forskellige lærlingenes forudsætninger og behov med henblik på at kunne kommunikere i øjenhøjde og skabe differentieret vejledning.

I arbejdet med at forstå lærlingenes forskellige personlige og sociale forudsætninger vil det ifølge skoleoplæringscentrene være relevant, at gæsteinstruktørerne har en viden om, hvordan de skal møde og arbejde med lærlinge, der for eksempel er ordblinde, har angst, Aspergers, ADHD eller autisme. Samtidig skal de have en forståelse for sådanne lærlinges forskellige behov med henblik på at kunne styrke lærlingenes deltagelsesmuligheder. Informanter fra lærepladserne peger ligeledes på, at de har behov for kompetencer til at forstå og kommunikere med lærlinge, der har forskellige typer af udfordringer. Her kan det ifølge informanterne fra lærepladserne være vigtigt, at de lærer at udvise tålmodighed og rummelighed over for lærlinge, der har behov for gentagelser eller behov for vurdering og feedback.

Som beskrevet tidligere, er det ikke alle lærlinge i skoleoplæringen, der har diagnoser og særlige behov. Derfor skal gæsteinstruktørerne også kunne møde fagligt, personligt og socialt stærke unge og voksne, der er engageret i deres uddannelsesforløb og gerne arbejder selvstændigt. Det er vigtigt, at gæsteinstruktørerne også kan give disse lærlinge passende udfordringer, der gør, at de kan udvikle sig i forbindelse med inddragelse af gæsteinstruktører i skoleoplæringsforløb.

### **Forståelse for yngre generationer**

Informanter fra både skoleoplæringscentrene og fra lærepladserne peger på, at der ofte kan være en generationskløft mellem lærlinge og mestre på lærepladserne. Det kan derfor være værdifuldt at have en forståelse af de yngre generationers opfattelse af sig selv i forhold til at tage del i et arbejdsfællesskab. Informanternes oplevelse er, at unge oftere kommer med normer og forventninger, der er anderledes end hos tidligere generationer. En mester på en læreplads fortæller, at han førhen insisterede på, at lærlinge ikke måtte gå med hat eller kasket i værkstedet, hvilket var en norm, han var vokset op med. Han opdagede dog, at hans insistensen skabte en barriere mellem ham og lærlingene, og han besluttede sig for at rumme, at disse unge ikke videreførte hans norm om hat indenfor. Mesterens fortælling er et godt billede på, at der kan opstå et mismatch i forventninger mellem unge og medarbejderne på lærepladserne. Flere informanter peger derfor på, at der er behov for at gæsteinstruktørerne kan forstå og rumme unges forventninger og behov, både når de er i skoleoplysningen og på lærepladserne.

### **Ønsker til gæsteinstruktørernes faglige kvalifikationer**

Skoleoplæringscentrene peger på, at det kan være afgørende, hvilken medarbejder fra en læreplads, der udpeges til at være gæsteinstruktør. Derfor ønsker flere af oplæringscentrene, at lærepladserne udvælger gæsteinstruktørerne, der er engagerede i deres erhverv og udviser en faglig stolthed, som kan smitte af på lærlingene.

Yderligere peger flere skoleoplæringscentre på, at det vil være vigtigt, at gæsteinstruktører også har flere års erfaring, så de fremstår erfarne og kompetente i at formidle deres faglighed. De ønsker at inddrage gæsteinstruktører, der udviser en faglig stolthed, men som også kan tydeliggøre denne stolthed, så de bidrager til udvikling af lærlingenes tilhørsforhold til det erhverv, de er ved at uddanne sig til. Disse skoleoplæringscentre ser det således som mindre relevant at arbejde med yngre rollemodeller. En læreplads påpeger dog, at de har gode erfaringer med at inddrage yngre medarbejdere eller sågar andre lærlinge i oplæringen af nye medarbejdere, da de ofte kan forklare arbejdsopgaver i et sprog, som de nye har let ved at forstå. Desuden kan de bidrage med perspektiver på, hvordan det er at være en ung eller ny medarbejder på lærepladsen.



# 5 FORM PÅ KOMPETENCEUDVIKLINGSFORLØB

I dette kapitel præsenteres nogle forskellige bud på, hvordan formen på et kompetenceudviklingsforløb for gæsteinstruktører kan se ud ifølge informanterne fra skoleoplæringscentrene og lærepladserne. Desuden præsenteres nogle opmærksomhedspunkter for udvikling af kompetenceudviklingsforløb, som projektgruppen har valgt at trække frem på baggrund af behovsanalysen.

I udviklingsworkshoppen blev deltagerne præsenteret for de forskellige former og formater for et kompetenceudviklingsforløb for gæsteinstruktører. Deltagerne var enige om, at et kompetenceudviklingsforløb skal indebære fysisk fremmøde, men at det fysiske kursus godt kan suppleres med online materiale, for eksempel videomateriale til før og efter det fysiske kursus.

Samtidig var deltagerne i udviklingsworkshoppen optagede af at påpege, at gæsteinstruktørerne vil have meget forskellige forudsætninger for at indgå i skoleoplæringen, og derfor skal der være differentieringsmuligheder i kompetenceudviklingsforløb, så det kan ramme bredt. På workshoppen blev der foreslået et kompetenceudviklingsforløb med en dags fysisk fremmøde samt videomateriale til før og eventuel efter kursusdagen. På kursusdagen skal der sættes fokus på kommunikation, formidling og didaktik, som af deltagerne på workshoppen betragtes som tungere emner, som kræver undervisning med fysisk tilstedeværelse, hvor deltagerne kan stille spørgsmål, sparre med hinanden og underviseren og afprøve ideer og formidlingsformer. Udover kursusdagen skal der – ifølge deltagerne på workshoppen – udvikles materialer som for eksempel videoer og andet online materiale, som er målrettet de specifikke fagretninger og deres behov og erfaringer. Det kan for eksempel være viden om målgruppen samt regler, rammer og praktikmål.

## **Forskellige bud på form og format for et kompetenceudviklingsforløb**

Hvorvidt kompetenceudviklingsforløbet skal være med fysisk fremmøde eller et virtuelt format, er der delte meninger om blandt informanterne. Dog er det et tværgående perspektiv blandt informanter fra både skoleoplæringscentrene og lærepladserne, at længden og nødvendigheden af kompetenceudvikling afhænger af, hvor meget gæsteinstruktørerne skal inddrages i skoleoplæringen.

### **Nogle informanter ønsker regionale kurser med fysisk fremmøde**

En stor del af de interviewede repræsentanter fra lærepladserne foretrækker kompetenceudviklingsforløb i form af et kursus, hvor der er fysisk fremmøde. De fremhæver, at temaer som for eksempel didaktik og formidling er bedst at lære ved fysisk fremmøde. Desuden vil det være meget værdifuldt at få et fællesskab og sparring med andre, som også er i gang med forløbet, hvilket er svært at etablere i et virtuelt format. Flere af de interviewede fra lærepladserne påpeger, at de vil medregne transporttid, hvis det betyder, at kurset kan være med fysisk fremmøde. Det kunne for eksempel bestå i et kursusforløb på 1 – 2 dage eller en række fyraftensarrangementer.

Yderligere påpeger flere informanter fra lærepladserne, at nogle og især erfarne medarbejdere vil være uvant med virtuel undervisning, hvilket kunne få betydning for deres engagement i undervisningen. Denne deltagergruppe vil formodentlig være mere forvendt med en undervisningsform med fysisk fremmøde. For flere informanter fra lærepladserne ser de et potentiale for netværksdannelse og erfaringsudveksling på tværs af lærepladser via brugen af kursusdage med fysisk fremmøde. Så ud over det faglige fokus bør der dermed også være fokus på socialisering og netværksdannelse på kursusdage med fysisk fremmøde.

Nogle informanter peger dog på, at det vil være afgørende at lærepladserne kompenseres for medarbejdernes deltagelse i et kursus med fysisk fremmøde over 1-2 dage.

### **Nogle informanter ønsker en kombination af fysisk fremmøde og onlineundervisning**

Flere af informanterne fra lærepladserne påpeger i interviewene, at det ikke vil være realistisk for alle at deltage i et kursus med fysisk fremmøde. Især ikke over flere dage. Det gælder også for de informanter, som foretrækker fysisk fremmøde. Derfor foreslår de, at kompetenceudviklingsforløbet kunne udformes som en kombination af fysisk fremmøde og virtuel undervisning, gerne suppleret med asynkron undervisning og podcasts. kompetenceudviklingsforløbet kunne udformes således, at den første dag var med fysisk fremmøde, som derefter blev opfulgt af både synkron og asynkron virtuel undervisning. Kompetenceudviklingsforløb kunne til sidst blive afsluttet med en kursusgang med fysisk fremmøde.

Nogle informanter påpeger desuden at fysisk fremmøde vil være motiverende for at få arbejdet med asynkrone materialer som podcast og film. De påpeger samtidig at de formentlig vil få nedprioriteret arbejdet med asynkrone materialer, hvis der ikke opsættes forventninger om, hvornår de skal have arbejdet med asynkrone materialer.

### **Nogle informanter ønsker kompetenceudviklingsforløb udbudt virtuelt**

Nogle informanter fra lærepladserne foretrækker, at kompetenceudviklingsforløbet udelukkende udbydes virtuelt. For nogle lærepladser, ville det give mulighed for at sende medarbejdere på kurset til trods for en travl hverdag. Blandt de informanter fra lærepladserne, som foretrækker et virtuelt format, bliver det foreslået, at kompetenceudviklingsforløbet opbygges med forskellige moduler, som gæsteinstruktørerne kan vælge imellem afhængig af deres behov og erfaring. De forskellige moduler kan udbydes, som både synkron og asynkron undervisning, men også gerne som podcasts eventuel suppleret med online vejledning fra udbyderen af kompetenceudviklingsforløbet. Disse informanter ser således et behov for en fleksibel løsning, hvor indhold og form kan passes ind i hverdagen som medarbejder på en læreplads.

### **God ide at inddrage skoleoplæringscentrene i kompetenceudviklingen af gæsteinstruktører**

Informanterne fra skoleoplæringscentrene har i interviewene været meget opsatte på at medvirke i uddannelsen af gæsteinstruktører. De ønsker således at stå for den lokale onboarding, forventningsafstemning og debriefing med gæsteinstruktører. Ligeså vil mange gerne medvirke i introduktionen til skoleoplæringscentrenes rolle i uddannelsessystemet og skoleoplæringslærlingenes forskellige forudsætninger. På mange skoleoplæringscentre oplever de en meget omskiftelig hverdag, og de har svært ved at se, at udefrakommende kan introducere til så kompleks en kontekst.

På baggrund af dette kan projektgruppen se et potentiale i at inddrage skoleoplæringscentrene i kompetenceudviklingen af gæsteinstruktørerne. Dette kan indebære, at skoleoplæringscentrene inddrages i udviklingen af undervisningsmaterialer som for eksempel film eller podcasts, der introducerer til oplæringscentrene. Derudover kan det også indebære, at instruktører i skoleoplæringen klædes på til at uddanne til gæsteinstruktørrollen i praksis, herunder også at indgå i løbende debriefings- og refleksionssamtaler. Uddannelsesforløbet for gæsteinstruktøren kunne dermed bestå i uddannelse af en "mentorinstruktør" fra det skoleoplæringscenter, som gæsteinstruktøren skal indgå. Desuden kunne kompetenceudviklingsforløbet bestå af virtuelle asynkrone videns input fra erhvervspædagogiske eksperter, samt virtuel vejledning. I denne model ville skoleoplæringscentrene selv kunne indgå lokale aftaler med gæsteinstruktører fra de lærepladser, de godt kunne tænke sig et fast samarbejde med.

### **Mulighed for om kurset kan komme under AMU-uddannelserne**

På tværs af interview med repræsentanter fra lærepladserne bliver det tydeligt, at flere informanter kan se, at en gæsteinstruktøruddannelse kan styrke medarbejdernes pædagogiske kompetencer i forhold til vejledning af deres lærlinge. I projektgruppen ser vi derfor et potentiale i at uddannelse af gæsteinstruktører kunne have form som en påbygning til de praktikvejlederkurser, der udbydes under AMU-uddannelserne. Herved kunne gæsteinstruktørkurserne afvikles af aktører, der i forvejen er i løbende kontakt med lærepladserne og er placeret regionalt. Derudover vil det formodentlig være let at skabe samarbejde mellem lokale AMU-udbydere og lokale skoleoplæringscentre med henblik på at udbyde lokale skræddersyede gæsteinstruktørmoduler, der tilpasses konteksten i det lokale skoleoplæringscentre.

På udviklingsworkshoppen bliver det dog påpeget af repræsentanter fra lærepladserne, at de medarbejdere, der er interesserede i at være praktikvejledere, ikke nødvendigvis er interesserede i at være gæsteinstruktør. De mener, at gæsteinstruktørrollen vil tiltale nogle andre typer af medarbejdere. Derfor skal gæsteinstruktørkurset ikke nødvendigvis kobles til praktikvejlederruddannelsen, men eventuel være sit eget forløb under AMU-regi.

# 6 OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

I dette kapitel præsenteres fire forskellige opmærksomhedspunkter, der er vigtige at overveje i udviklingen af kompetenceudviklingsforløb for gæsteinstruktører samt i forløbets fremtidige udbredelse. Det er nogle opmærksomhedspunkter, som projektgruppen trækker frem på baggrund af behovsanalysen.

## Tag højde for gæsteinstruktørers forskellige forudsætninger

Det er vigtigt at have for øje, at medarbejdere fra lærepladserne har forskellige forudsætninger for at indgå i skoleoplæringen. Nogle af informanterne fra lærepladserne giver udtryk for, at de har udmærket kendskab til skoleoplæringslærlingenes forskellige forudsætninger, og de har i forvejen praktikvejledere eller mentorer, der er uddannet og trænet i at arbejde med lærlinge og studerende. Andre informanter fra lærepladserne peger modsat på, at deres medarbejdere ikke har kompetencer til at indgå som gæsteinstruktører, at de har brug for uddannelse – både for at have mod på at indgå i skoleoplæringen og for at kunne bidrage hensigtsmæssigt til lærlingenes udvikling. Derfor er det vigtigt, at et kompetenceudviklingsforløb kan imødekomme medarbejdere med forskellige forudsætninger, og der er god grund til, at kompetenceudviklingsforløb skal differentieres i forhold til det. Samtidig kan der også være nogle branchemæssige forhold, der gør det nødvendigt at differentiere kurset i forhold til forskellige brancher.

## Overvej om gæsteinstruktører også kan indgå i skoleperioderne

Blandt informanterne på skoleoplæringscentre bliver det påpeget, at brugen af gæsteinstruktører også kan være relevant i den praksisnære undervisning i skoleperioderne på erhvervsuddannelserne. I nogle skoleoplæringscentre har de meget få lærlinge i nogle perioder, og derfor virker det for omkostningstungt at uddanne gæsteinstruktører, hvis det kun kommer ganske få lærlinge til gode. De ønsker derfor at udvide fokus, så gæsteinstruktører i samarbejde med én faglærer, kan bidrage til den praksisnære undervisning i skoleperioderne. Derved kan faglærerne også få viden om, hvordan tingene foregår ude i erhvervet. Hvis dette perspektiv inddrages i uddannelsen af gæsteinstruktører, så vil det være relevant at gæsteinstruktører har indblik i kompetencemål for skoleperioderne, samt kompetencer til at skabe relation mellem teoriundervisning og den praksisnære undervisning i skoleperioderne.

## Vær opmærksom på kritiske røster blandt lærepladserne

Nogle informanter især fra lærepladserne forholder sig kritisk til, om der er behov for udvikling af gæsteinstruktørernes kompetencer, før de kan træde ind i rollen som gæsteinstruktør. Fra deres perspektiv er det vigtigt, at lærlingene i skoleoplæringen oplever sproget, tonen og samværsformen, som den er på lærepladserne, så lærlingene dermed trænes til at blive en del af et arbejdsfællesskab på et lærested. Disse informanter påpeger, at det vil være vigtigt at gæsteinstruktører ikke bliver bange for, at de kommer til at "træde nogen over fødderne" eller skubbe lidt til skoleoplæringslærlingene. De mener, at gæsteinstruktørerne skal repræsentere den virkelighed, som lærlingene vil møde, når de selv kommer ud på lærepladserne. Desuden

påpeger nogle informanter fra lærepladserne, at det er unødvendigt, at der skal bruges tid og ressourcer på et kursus for at en medarbejder skal fungere som gæsteinstruktør i en halv til to dage.

Det er derfor et vigtigt at være opmærksom på, at ikke alle lærepladser vil opleve, at det er nødvendigt at gæsteinstruktører skal uddannes. Hvis et gæsteinstruktørkursus gøres obligatorisk for at kunne fungere som gæsteinstruktør på et skoleoplæringscenter kan man dermed risikere, at nogle lærepladser afholder sig fra at medvirke som gæsteinstruktører. Desuden kan man risikere at nogle deltagere vil udvise modstand mod at deltage i et gæsteinstruktørkursus, hvis de finder det unødvendigt.

## **Overvej hvordan kompetenceudviklingsforløbet kommer ud over rampen**

I interviewene peger lærepladserne på forskellige ideer til at få et kursusforløb for gæsteinstruktører ud over rampen. For det første bliver det påpeget, at der er større chance for at få involveret lærepladser, som i forvejen er interesserede i at bidrage til uddannelsen. Det kan for eksempel være lærepladser, hvor en medarbejder sidder i et fagligt udvalg, det lokale uddannelsesudvalg eller fungerer som censor på svendepøver. For det andet kan det være en god ide at gå igennem Dansk Arbejdsgiverforening eller fagbevægelsen for at få viden om, hvilke lærepladser, der eventuel er interesserede i at indgå som gæstelærere og deltage i et kompetenceudviklingsforløb. En repræsentant fra en læreplads foreslår, at lærepladserne eventuel kunne blive kompenseret med AUB-midler, hvis de skulle sende medarbejdere ud som gæsteinstruktører, men han understreger, at interessen for at bidrage til uddannelse og skoleoplæringen er det vigtigste.

En del at komme ud over rampen handler også om, at tydeliggøre fordele ved at sende medarbejdere på kursusforløb. Flere lærepladser påpeger nemlig, at kompetenceudviklingen også kan komme lærepladserne til gode. Hvis kompetenceudviklingsforløbet kommer til at indebære grundlæggende didaktik samt formidling og præsentation, kan dette være kompetencer, som medarbejderne kan bruge i deres daglige arbejde. Det kan for eksempel være i forbindelse med vejledningen af deres egne lærlinge, men det kan også være i forbindelse med kompetenceudvikling af nye medarbejdere. Desuden fremhæver en repræsentant fra en læreplads, at det kan være gavnligt for, for eksempel teamledere og produktionschefer på arbejdspladserne at styrke deres formidlingskompetencer, og det kunne således være en sidegevinst for dem, hvis de skulle deltage i kursusforløbet.