

Så blir du en god förebild

Den här utbildningen hjälper dig att bli en god förebild. Både din, den handledde och organisationens roll tydliggörs. Här erbjuds du kunskaper för att göra både intryck och avtryck i en persons utveckling!

Handledning är en pedagogisk process, där du vägleder en person som ska utvecklas i ett yrke. Genom god handledning kommer du själv att utöka dina kunskaper.

Dina chefer och HR är viktiga som stöd till dig. Men även dina kollegor ansvarar för att den du handleder trivs och blir en del av arbetsgemenskapen.

Handledarskapet sätter fingret på bland annat beteendet, tyst kunskap, företagskultur.

Genom att bli medveten om dig själv och arbetsplatsen lär du dig att sätta ord på dina kunskaper. Samspelet mellan dig och den handledda blir därmed enklare.

Att passa in i en föränderlig värld

Samhället förändras i snabb takt. Våldigt få kunde för 20 år sedan förutsäga hur vi skulle jobba idag. Denna utveckling kommer att fortsätta. Förmågan att uppdatera sina kunskaper i takt med samhällets förändring blir helt avgörande för att lyckas i ett yrke.

Handleda för lärdom

En person kan ha en bred kompetens, men sakna de kvalifikationer som krävs för jobbet. Här har du som handledare en viktig roll för att stödja den handleddes lärandeprocess. Detta innebär i praktiken att hen måste bli medveten om sina starka och svaga sidor för att utveckla sin egen kompetens.

Underbart är kort

Sju sekunder tar det att göra intryck i ett möte med en ny person. Du och den handledde har förstås längre tid på er

att fördjupa er relation. Men tidsramen för ert samarbete är ändå begränsad. Det viktigaste är att den handledde känner sig välkommen och att du är förberedd för uppgiften.

En del av gemenskapen

Varje organisation har sina egen företagskultur. Du behöver ta hänsyn till det i din handledning. Attityder och värderingar kan skilja mellan olika individer och delar i företaget. Ett aktivt arbete med en värdegrund där alla är delaktiga är en framgångsfaktor. Du behöver därför dels sätta ord på verksamhetens attityder, dels tydliggöra att diskriminering inte är tillåtet enligt lag. I handledarutbildningen finns olika stöddokument som du kan använda under hela processen.

Om själva utbildningen

Vi vet att du tycker det är kul att arbeta med nya människor, visar omtanke och är bra på att kommunicera. Denna utbildning underlättar och frigör tid från administration och förberedelser. Det gynnar både dig och den handledde. Med rätt förberedelser kommer du att hinna med! Du och den du handleder kommer även att kunna ge mycket tillbaka till arbetsplatsen.

Dina uppgifter består av att:

- Ta emot och introducera på arbetsplatsen.
- Beskriva arbetet, visa, instruera, öva.
- Planera och följa upp.
- Underlätta lärandet.
- Ta hänsyn till skydds- och säkerhetsfrågor.
- Dokumentera processen.

#1 – Utbildningens tre delar

Sobonas handledarutbildning stödjer medlemsföretagen i introduktion av nya medarbetare. Utbildningen består av tre delar:

1. Webbutbildning där handledaren ges kunskaper och inspiration.
2. Handbok med praktiska mallar och checklistor som stöd i det vardagliga arbetet.

3. Workshops med fokus på erfarenhetsutbyte. Exempel på områden som workshoppen täcker in är ledarskap, coaching, lärande, företagskultur och arbetsmiljö.

Ta del av handledarutbildningen redan idag. Alla tjänar på det. Har du frågor? Kontakta projektledare Conny Larsson eller din kontaktperson på Sobona.

#2 – Väx i rollen som handledare

Genom bra förberedelser lyfter du fram din yrkeskompetens på ett tydligare sätt. När du är trygg kommer även den du handleder att känna sig trygg. Genom handledarskapet

får du bättre personkännedom om dig själv och du lär dig nya saker. Du får nya infallsvinklar och utvecklas som medarbetare!

#3 – Undvik felrekryteringar

Många felrekryteringar beror på ett ogenomtänkt förberedelsearbete, snarare än på olämplig intervjuteknik. Genom att arbeta systematiskt minskar risken för felrekrytering:

- Definiera kravprofilen ordentligt.
- Gör en strukturerad intervju.
- Jämför kandidater utifrån tjänsten.
- Undvik godtyckliga antaganden.

Ärlighet varar längst

Formulera en ärlig bild av arbetsplatsen och vad som förväntas av den handledde. Ingen tjänar på att få uppgifter man inte klarar av eller vara i en miljö som inte är rätt. Det är en dyrköpt lärdom att hamna fel, att långsamt inse det, säga upp sig, ta adjö. Lärdomen kostar mycket, både i reda pengar för verksamheten och personen som felrekryterats.

Källor

Dewey, John (2009). Demokrati och utbildning. Göteborg: Diadalos.

Ellström, P.-E. (1996). Rutin och reflektion. I: P.-E. Ellström, B. Gustavsson & S. Larsson (Eds.), Livslångt lärande. Lund: Studentlitteratur.

Gustavsson, S. (2012). Treparsamtalen i APL. I Henning Loeb, I. & Korp, H. (red.) Lärare och lärande i yrkesprogram och introduktionsprogram. Lund: Studentlitteratur. (Kapitel 8, 17 sid.)

Håkansson, P. & Pettersson, L. (2014) Yrkesutbildning på arbetsplats, ett institutionellt perspektiv. I Panican, A. (red) Yrkesutbildning för morgondagens ARBETSLIV. Stockholm: Dialogos Förlag.

Hård af Segerstad, H, Klasson, A, Tibelius, U (2007) Vuxenpedagogik- att iscensätta vuxnas lärande. Polen: Studentlitteratur.

Höghi, R. (2009) Yrkesutbildning mellan två kulturer. I Hansson, T. red. Didaktik för yrkeslärare. Sid 101-119. Lund: Studentlitteratur.

Knowles, M., S., Holton III, E., F., Swanson, R., A. (2005). The Adult Learner. The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. Sixth Edition. Woburn, MA: Butterworth-Heinemann.

Larsson, S, Olsson, L-E. (2006) Om vuxnas studier. Danmark: Studentlitteratur.

Lanté, E. (2010) Efter bästa förmåga? En studie om kompetensutveckling i två organisationer och betydelsen av chefs och centrala aktörers kunskap om lärprocesser. Masteruppsats: Stockholms universitet; pedagogiska institutionen.

Lantz-Andersson, A. & Säljö, R. (2014). Lär-miljöer i omvandling - En yrkesroll i utveckling. I Lantz-Andersson, A, & Säljö, R. (red.), Lärare i den uppkopplade skolan. Malmö: Gleerups.

Lundgren, U. P., Säljö, R. & Liberg, C. (red) (2010), Lärande skola Bildning: Grundbok för lärare. Stockholm: Natur och kultur. (kap 19 s.511-536).

Lauder, H. Brown, P. Dillabough. J-A & Halsey, A.H. (Red.) (2006). Education, Globalization and Social Change. Oxford: Oxford University Press.

Lauvås, P. & Handal, G. (2001). Handledning och praktisk yrkestheori. Lund: Studentlitteratur. (Kapitel 5, 30 s.).

Nielsen, K. & Kvale, S. (red.) (2000). Mästarlära: lärande som social praxis. Lund: Studentlitteratur. (Kapitel 1 och 13).

Partanen, Petri (2007). Från Vygotskij till lärande samtal. 1. uppl. Stockholm: Bonnier utbildning.

Säljö, R. (2008). Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv. Stockholm: SOU 2010:19. Lärning - en bro mellan skola och arbetsliv. Betänkande av lärlingsutredningen. Regeringskansliet, FA/kommittéservice.

Svensson, L, Åberg, C. (2001). E-learning och arbetsplatslärande: en revolution för vuxenutbildningen? Stockholm: Bilda.