

Utbildning till målare



MÅLERIBRANSCHENS YRKESNÄMND



Svenska
MÅLAREFÖRBUNDET

Innehåll

Måleribranschens Yrkesnämnd - MYN	Sid 2
Kontakter med Lokal Yrkesnämnd - LMYN	Sid 2
Inledning	Sid 3
Gymnasieutbildning	
Gymnasieskolan och Byggprogrammet	Sid 4
Arbetsplatsförlagd utbildning – APU	Sid 5
Eleven och APU	Sid 6
Problem	Sid 6
Företagsförlagd utbildning	
Lärlingsutbildning för företag och bransch	Sid 7
Färdigutbildningen	Sid 7
Handledar- och lärlingsersättningar	Sid 7
Introduktion på arbetsplatsen	Sid 8
Gesällprovet	Sid 9
Övrig utbildning/Vidareutbildning	Sid 10
Att vara handledare	
Handledarrollen	Sid 11
Handledarutbildning	Sid 11
Du och din lärling	Sid 12
Som handledare bör du:	Sid 13
Motivera, sysselsätt och engagera	Sid 14
Mål – Medel – Medverkan – Morot	Sid 15
Att instruera	Sid 16
Se - höra - göra - förstå	Sid 16
Uppföljning	
Före – under – efter	Sid 17
Elevbedömning	Sid 17
Elevens bedömning av APU	Sid 18
Elever om handledaren	Sid 18
Övrigt	
Kontakt nät	Sid 19
Begreppskatalog / Ordförklaringar	Sid 20
Exempel på tidkort	Sid 21
Exempel på Gesällbrev	Sid 22

Måleribranschens Yrkesnämnd - MYN

Måleribranschens Yrkesnämnd – MYN, arbetar med frågor som rör utbildning och rekrytering inom måleribranschen. Nämnden består av tre representanter för arbetsgivarsidan, Målaremästarna och tre för arbetstagsidans, Svenska Målareförbundet.

MYNs uppgift är att öva tillsyn och främja en ändamålsenlig och tillfredsställande rekrytering och utbildning inom branschen.

MYNs vision är en väl fungerande bransch, med perspektiv på kompetens, där ungdomar och vuxna med rätt förmåga och attityd söker sig till branschen så att måleriföretagen kan erbjuda kunderna ett varierat utbud av tjänster med efterfrågad kvalitet och service. Viktigt är att rätt personer söker sig till branschen, dvs de som kan möta kundernas behov och krav på ett socialt bra och yrkesmässigt kompetent sätt. Det innebär rätt utbildade målare, som tillägnat sig rätt kunskaper.

MYN arbetar med elva Lokala Yrkesnämnder, LMYN. På så sätt kan den centrala verksamheten anpassas till lokala och regionala skillnader.

Kontakter med Lokal Yrkesnämnd - LMYN

Ansökan om lärlingsutbildning

Ofta anvisar LMYN i samverkan med skolan elever som vill genomgå lärlingsutbildning till företag som anmält intresse för att genomföra färdigutbildning. Men innan företaget anställer en elev som genomgått gymnasieskolans Byggprogram, inriktning måleri, ska företaget på ett särskilt formulär ansöka hos LMYN om att få genomföra lärlingsutbildning. Nämnden, som fattar beslut, tar då bland annat hänsyn till om företaget uppfyller kraven på yrkeskvalifikation, bedriver en verksamhet som ger lärlingen en allsidig utbildning och har utlärd arbetskraft i tillräcklig omfattning.

Arbetskort

Lärlingen ska varje dag fylla i ett arbetskort med uppgifter om hur många timmar som arbetats med de olika utbildningsmomenten. Även ackordsarbete ska anges. När kortet efter en tvåveckorsperiod är fullt lämnas det in till arbetsgivaren.

Utbildningsbok

Utbildningsboken visar vad utbildningen ska omfatta och hur mycket tid varje utbildningsmoment ska omfatta. Boken fylls under gymnasietiden i av skolan och under lärlingstiden av företaget. Redovisning sker i oktober varje år till LMYN, som tillhandahåller både utbildningsbok och arbetskort.

Utbildningsboken är ett personligt värdedokument för lärlingen. Under utbildningstiden förvaras den hos arbetsgivaren och fylls i av handledaren efter de arbetskort som lämnas av lärlingen. Utbildningsboken är också ett instrument som visar handledaren vad som ska ingå i utbildningen och vilka krav som ställs på de olika momenten.



Inledning

Många ungdomar är i dag intresserade av måleriyrket. De vill därför gärna utbilda sig till målare. Dessa ungdomar söker sig till gymnasieskolans Byggprogram, inriktning måleri.

Gymnasieutbildning

Den vanligaste utbildningen till målare är det treåriga Byggprogrammet inriktning Måleri på gymnasieskolan. Där får eleven dels den obligatoriska gymnasiala utbildningen i kärnämnen; svenska, engelska, samhällskunskap, religionskunskap, matematik, naturkunskap, idrott och hälsa och estetisk verksamhet samt dels en utbildning i måleriyrket, sk karaktärsämnen.

Färdigutbildning

Den slutliga måleriutbildningen, den som leder fram till färdigutbildad målare sker i företag. Det är här han eller hon som lärling får slutföra grundutbildningen av de praktiska yrkeskunskaperna. Färdigutbildningen tar ungefär två år och leder, efter prov, fram till gesällbehörighet. I företaget leds den praktiska undervisningen av en handledare, som planerar, leder och kontrollerar utbildningen.

Traditionell lärlingsutbildning

Vid traditionell lärlingsutbildning söker måleriföretaget hos LMYN om att få utbilda en person till målare. Utbildningen tar ungefär två år och leder, efter prov, fram till gesällbehörighet.

Ämnesstruktur byggprogrammet

<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kärnämnen</th> <th>750 p</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Svenska A+B</td><td>200</td></tr> <tr><td>Engelska A</td><td>100</td></tr> <tr><td>Matematik A</td><td>100</td></tr> <tr><td>Estetisk verksamhet</td><td>50</td></tr> <tr><td>Idrott och hälsa A</td><td>100</td></tr> <tr><td>Naturkunskap A</td><td>50</td></tr> <tr><td>Religionskunskap A</td><td>50</td></tr> <tr><td>Samhällskunskap A</td><td>100</td></tr> </tbody> </table>	Kärnämnen	750 p	Svenska A+B	200	Engelska A	100	Matematik A	100	Estetisk verksamhet	50	Idrott och hälsa A	100	Naturkunskap A	50	Religionskunskap A	50	Samhällskunskap A	100	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Gemensamma Karaktärsämnen</th> <th>500 p</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Arbetsmiljö och säkerhet</td><td>50</td></tr> <tr><td>Projekt och företagande</td><td>50</td></tr> <tr><td>Byggkunskap</td><td>50</td></tr> <tr><td>Hus och anläggningsbyggnad</td><td>150</td></tr> <tr><td>Måleri och byggplåt</td><td>100</td></tr> <tr><td>Rit- och mätteknik</td><td>50</td></tr> <tr><td>Datorkunskap</td><td>50</td></tr> </tbody> </table>	Gemensamma Karaktärsämnen	500 p	Arbetsmiljö och säkerhet	50	Projekt och företagande	50	Byggkunskap	50	Hus och anläggningsbyggnad	150	Måleri och byggplåt	100	Rit- och mätteknik	50	Datorkunskap	50	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valbara kurser</th> <th>550 p</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Anläggningsmaskinteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Anläggningsteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Byggnadsplåtteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Byggteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Byggyrkesteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Engelska</td><td></td></tr> <tr><td>Glasteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Golvteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Husbyggnadsteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Matematik</td><td></td></tr> <tr><td>Måleriteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Svetsteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Naturbruksteknik</td><td></td></tr> <tr><td>Kurser som ska erbjudas:</td><td></td></tr> <tr><td>Matematik B</td><td></td></tr> <tr><td>Engelska B</td><td></td></tr> </tbody> </table>	Valbara kurser	550 p	Anläggningsmaskinteknik		Anläggningsteknik		Byggnadsplåtteknik		Byggteknik		Byggyrkesteknik		Engelska		Glasteknik		Golvteknik		Husbyggnadsteknik		Matematik		Måleriteknik		Svetsteknik		Naturbruksteknik		Kurser som ska erbjudas:		Matematik B		Engelska B		<p>100</p> <p>P r o j e k t a r b e t e</p>
Kärnämnen	750 p																																																																						
Svenska A+B	200																																																																						
Engelska A	100																																																																						
Matematik A	100																																																																						
Estetisk verksamhet	50																																																																						
Idrott och hälsa A	100																																																																						
Naturkunskap A	50																																																																						
Religionskunskap A	50																																																																						
Samhällskunskap A	100																																																																						
Gemensamma Karaktärsämnen	500 p																																																																						
Arbetsmiljö och säkerhet	50																																																																						
Projekt och företagande	50																																																																						
Byggkunskap	50																																																																						
Hus och anläggningsbyggnad	150																																																																						
Måleri och byggplåt	100																																																																						
Rit- och mätteknik	50																																																																						
Datorkunskap	50																																																																						
Valbara kurser	550 p																																																																						
Anläggningsmaskinteknik																																																																							
Anläggningsteknik																																																																							
Byggnadsplåtteknik																																																																							
Byggteknik																																																																							
Byggyrkesteknik																																																																							
Engelska																																																																							
Glasteknik																																																																							
Golvteknik																																																																							
Husbyggnadsteknik																																																																							
Matematik																																																																							
Måleriteknik																																																																							
Svetsteknik																																																																							
Naturbruksteknik																																																																							
Kurser som ska erbjudas:																																																																							
Matematik B																																																																							
Engelska B																																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Individuellt val</th> <th>300p</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		Individuellt val	300p																																																																				
Individuellt val	300p																																																																						
<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Inriktning Husbyggnad</td> <td>300 p</td> </tr> </tbody> </table>	Inriktning Husbyggnad	300 p	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Inriktning Anläggning</td> <td>300 p</td> </tr> </tbody> </table>	Inriktning Anläggning	300 p	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Inriktning Måleri</td> <td>300 p</td> </tr> </tbody> </table>	Inriktning Måleri	300 p	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Inriktning Plåtslageri</td> <td>300 p</td> </tr> </tbody> </table>	Inriktning Plåtslageri	300 p																																																												
Inriktning Husbyggnad	300 p																																																																						
Inriktning Anläggning	300 p																																																																						
Inriktning Måleri	300 p																																																																						
Inriktning Plåtslageri	300 p																																																																						

Gymnasieskolan och Byggprogrammet

Gymnasieskolan är indelad i program. Det finns 17 treåriga nationella program i skolsystemet, varav Byggprogrammet är ett. Måleriutbildningen ingår som en inriktning i Byggprogrammet. En kommun är inte skyldig att själv anordna alla programmen, men elever har rätt att välja vilket nationellt program de vill. Det innebär att kommuner som saknar aktuellt program måste ordna plats i någon annan kommun som har det sökta programmet. Utbildningen består av obligatoriska sk kärnämnen som ingår i alla nationella program och yrkesspecifika karaktärsämnen. En komplett gymnasieutbildning omfattar 2.500 poäng. Kärnämnen ger totalt 750 poäng, gemensamma karaktärsämnen 500 poäng, valbara kurser och inriktning 850 poäng, individuellt val 300 poäng samt projektarbete 100 poäng

Byggprogrammet inriktning Måleri

Måleriutbildningen består av valbara kurser på totalt 550 poäng där ingår bland annat: snickerimålning, tak- och väggmålning, väggbeklädnader, fönstermålning, våtrum, dekorativ målning A, dekorativ målning B, äldre målningstekniker A samt B. Sedan ingår inriktning på 300 poäng. Där ingår invändig och utvändigt målning samt att man väljer mellan planglas A eller golv.

Programråd/Branschråd

Bäst sker samverkan mellan skola och företag i aktiva program- eller branschråd. Programråd är ett samverkansorgan som tillsätts och sammankallas av rektor. Normalt består programråden av representanter för måleri-branschen och skolan, genom skolledare, yrkeslärare, elever och studie- eller yrkesvägledare. Dessutom ingår ofta någon politiker, vilket inte minst är viktigt då ekonomiska frågor oftast diskuteras. Programrådets arbetsform bör vara reglerad i skolans arbetsplan och dess befogenheter och ekonomiska förutsättningar klargjorda. I rådet diskuteras utbildningens kvalitet, inriktning och anpassning till nya arbetsmetoder, yrkeslärares fortbildning, skolans utrustning och behov av nya hjälpmedel, yrkesorientering i grundskolan och rekrytering till Byggprogrammet. Programrådets uppgifter kan sammanfattas i tre enkla, men nog så viktiga mål.

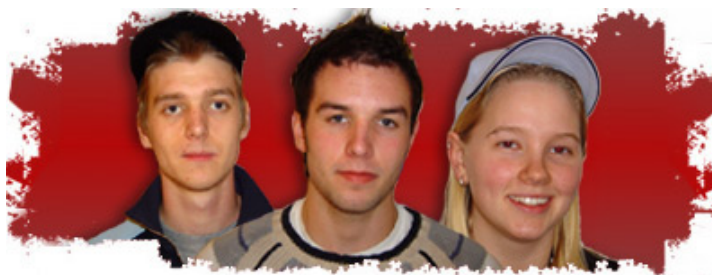
- Rätt elev på rätt utbildning
- Bästa möjliga utbildning till eleverna
- Eleverna ska efter utbildningen kunna få jobb

Andra viktiga uppgifter för rådet är att tidsmässigt planera in den arbetsplatsförlagda utbildningen och utbildningen av handledare.



Arbetsplatsförlagd utbildning – APU

På grund av skolans begränsade ekonomiska och personella resurser läggs allt mer av den måleritekniska gymnasieutbildningen ut i företagen. APU, den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen blir en allt viktigare del vid utbildning av kunniga målare. Detta kräver en nära samverkan mellan skola och företag. Företagen måste veta hur skolan arbetar och vad eleverna får lära sig där. Skolan å sin sida måste veta hur företagen arbetar och vilka krav man ställer på nya medarbetare.



Eleven och APU

Under APU ska eleven inhämta nya kunskaper och befästa de kunskaper som redan inhämtats i skolan. Den arbetsplatsförlagda utbildningen ska ge eleven kontakt med arbetslivet och möjlighet att utföra arbete under realistiska förhållanden. APU ska ge eleverna något utöver vad undervisningen i skolan ger. Målsättningen med APU är att eleven ska:

- inhämta nya kunskaper och fördjupa egna kunskaper
- arbeta individuellt och tillsammans med andra i verkliga arbetssituationer
- se helheten i arbetsprocessen och förstå samband mellan olika delar
- få uppleva hur kvalitetskrav påverkar företaget och själv få arbeta med kontroll och utvärdering av det egna arbetet
- lära känna företagets policy och få arbeta med företagets rutiner
- lära sig arbeta självständigt
- få erfarenhet av lärande på en arbetsplats
- lära känna arbetsplatsens personalpolitik
- få insikt i och lära sig hur man uppträder på en arbetsplats
- få kunskap om arbetsmiljö- och arbetarskyddsfrågor
- förstå behovet av kontinuerlig kompetensutveckling och ständiga förbättringar

Problem

Oftast är kontakterna mellan yrkesläraren och företaget så bra att skolan kan placera rätt elev på rätt arbetsplats. Någon gång uppstår säkert problem med att möta elevers uppförande, elever som verkar ha det jobbigt med sig själv, elever som inte passar för utbildningen eller passar på arbetsplatsen.

Det finns inga generella lösningar på detta men nedanstående mall kan vara till hjälp med att komma till rätta med problemen.

- Var observant och ta tag i problemet så fort du upptäckt det, men överreagera inte.
- När dyker problemet upp? Direkt i början eller först efter en tid?
- Vems är problemet? Elevens eller företagets?
- Ta upp problemet med eleven. Se det både från elevens och företagets synvinkel.
- Har eleven själv något förslag till lösning?
- På vilka sätt kan det lösas?
- Låt eleven ta ställning till alternativen.
- Enas om en lösning.
- Låt eleven ta ansvaret men följ upp och stötta.

Tänk på att alla har sina starka sidor och att eleven kan stimuleras av att ta ansvar för en förändring. Genom att utnyttja elevens starka sidor kan ett problem ofta lösas till något positivt för båda parter.



Lärlingsutbildning för företag och bransch

Sveriges utbildningsmodell för gymnasieskolan går ut på att ge alla elever en kunskapsteoretisk grund för att gå vidare till högskole- eller universitetsutbildning.

Den traditionella hantverksutbildningen har kommit till korta. Eleven lär sig viss måleriteori och praktiserar olika yrkesmoment i skolan och ute på arbetsplatser under APU, men tiden för praktisk utbildning är relativt kort. För blivande målare blir det bara ungefär en termins praktisk undervisning.

För företag inom hantverkssektorn, som måleriföretag, är det därför ur rekryteringssynpunkt viktigt att själva färdigutbilda de gymnasieelever som valt ett hantverksyrke. Måleriyrket av i dag kan även bestå av dekorationsmåleri, färgsättning i samarbete med arkitekter och inredare, uppfräschning av hus och lägenheter inför försäljning och inredning och mycket mer. Det är därför viktigt att eleven som anställd lärling erbjuds en så mångsidig utbildning som möjligt. Det kan lärlingen bara få ute på verkliga arbetsplatser. Detta sker genom kompletterande lärlingsutbildning. Efter utbildning i gymnasieskolan anställer företagen lärlingar för en tvåårig praktisk färdigutbildning. Efter denna utbildning ska lärlingen avlägga ett gesällprov och blir en fullbetald målare. För att man utbildar lärlingar uppbär företagen ett bidrag, sk löneutfyllnad, från Måleribranschens konto för arbetsmarknadsavgifter (MKA). För att få anställa lärlingar krävs tillstånd av Måleribranschens Yrkesnämnd lokalt (LMYN). Till denna anmäls också vem som utsetts till lärlingshandledare. LMYN ska också följa utbildningen genom att granska lärlingens utbildningsbok i oktober varje år.

Färdigutbildningen

Företagets ansvar

Företag som anställer lärling har ansvaret för utbildningen. I samråd med MB-grupp eller kontaktombud ska företaget utse en ansvarig handledare.

Planering

Utbildningen ska planeras och omfatta alla de moment som anges i utbildningsboken. Planeringen bör ske så att den passar in i företagets ordinarie verksamhet. Lämpligt är att uppläggningsen sker i samråd med lärlingen som då får helheten klar för sig. Planeringen bör delas upp i delmål som kan omfatta ett halvår. Inför varje ny utbildningsperiod ska handledare i samråd med lärlingen informera om uppgifter och mål med utbildningen.

Uppföljning

Varje delmoment i de olika utbildningsperioderna ska kontrolleras, bedömas och kommenteras.

Registrering

När en uppgift är klar och godkänd förs uppgifterna in i Utbildningsboken. I oktober varje år granskas Utbildningsboken av LMYN och efter avslutad utbildning lämnas boken in till nämnden för en slutgiltig granskning. Färdigutbildningen avslutas med gesällprov.

Handledar- och lärlingsersättningar

Lärlingen

Under färdigutbildningen i företaget är lärlingen anställd och uppbär full lön enligt utbildningsavtalet. Lönen beror på i vilken av de sex utbildningsperioderna lärlingen befinner sig. Lönen består av timlön, ackordskompensation och löneutfyllnad. Löneutfyllnaden är ett lönebidrag till företaget för att man tar emot lärlingar. Den andel av ackordet som utgår till lärlingen varierar från 0% till 80% beroende på utbildningsperiod.

Handledaren

Handledaren utses av företaget i samråd med MB-grupp eller kontaktombud och dess arbetsuppgifter och tidsåtgång för detta fastställs av samma parter eller med facklig organisation. Om handledaren är en anställd målare ersätts han med aktuell lön för den tid som går åt för handledarskapet. Normalt finns för handledaren också utrymme för ordinarie arbetsuppgifter.

Introduktion på arbetsplatsen

APU-elever och lärlingar ska introduceras på arbetsplatsen på samma sätt som andra nyanställda och ges samma information. Men ge inte för mycket information under första dagen. Portionera i stället ut den under flera dagar och tänk på att ungdomarna är mest sugna på att snabbt få börja jobba "på riktigt".

Först kontakt ...

Under introduktionen lär handledaren känna ungdomen som människa och skapar en god kontakt. Det kan göras genom att berätta om intressen, familj och om all dagliga saker. Tänk på ålderskillnaden och de olika livserfarenheterna. Berätta sedan om företaget, jobbet och handledarens uppgifter. När handledaren presenterat sig kan det kännas lättare för ungdomen att öppna sig och berätta om sig själv, sina intressen och framtidsdrömmar. Målet med det här är att skapa förtroende och få honom eller henne att se handledaren som den fasta punkten på företaget som man kan vända sig till med alla de frågor som dyker upp.

...sedan jobbet och arbetsplatsen

Det är mycket som en lärling behöver veta för att känna sig säker och trygg på den nya arbetsplatsen.

Checklista vid introduktion:

Företaget; ägare, målsättning, verksamhetsområde, organisation, personal, lokaler

Administrativa rutiner; avtal, frånvaro, företagshälsovård, arbetstider, raster, tidsrapporter, arbetskort, utbildningsbok, ledigheter, skattsedel, arbete utom hemorten

Arbetsplatsen; arbetskamrater och närmaste chef, speciella rutiner, lokalerna, lager, materialhantering, utrustningen, verktyg, arbetskläder, första hjälpen, omklädningsrum, toaletter, dusch, matplats

Arbetsmiljö; skyddsansvarig på arbetsplatsen, skyddsombud

Särskild utbildning; för att använda vissa maskiner tex skylift, för att utföra vissa arbetsmoment tex heta arbeten

Personlig skyddsutrustning; när används den, var finns den och hur sköts den etc?

Avtal; arbetet följer de regler som stipuleras i gällande avtal mellan Målaremästarna och Svenska Målareförbundet.

Gesällprovet

Gesällprovet är avslutningen på den ca två år långa färdigutbildningen i företaget. Arbetsgivaren ska arbeta för att ta fram ett lämpligt objekt när lärlingen, efter samråd med arbetsgivaren, har anmält att han eller hon är beredd att utföra provet. Gesällprovet kan delas upp på flera olika arbetsplatser men bör genomföras i en följd. Provet ska kontrolleras av granskningsmän för gesällprov som finns i varje distrikt. Under provet har lärlingen avtalsenlig lön. Efter godkänt prov utgår lön som för utlärare. Sedan lärlingen avlagt ett godkänt gesällprov utfärdas ett gesällbrev. Brevet är ett bevis på att innehavaren uppfyller branschens krav på yrkeskunnande. Gesällbrevet ger större möjligheter till ett bra jobb som målare, både i Sverige och utomlands. Genom EU-medlemskapet ges också större möjlighet att söka anställning eller etablera egen rörelse i Europa. Tillsammans med brevet utfärdas också ett inplastat kort på fem språk som berättar om yrkeskompetensen.



Övrig utbildning/Vidareutbildning

40-timmars utbildning

Lärling ska genomgå orienterande utbildning i avtals- och prislisterfrågor och andra frågor som rör måleriarbetets organisation och genomförande, den sk 40-timmars utbildningen. Utbildningen anordnas av LMYN i enlighet med den kursplan som fastställts av MYN.

Yrkesteori för traditionella lärlingar

Under utbildningen ska den traditionella lärlingen genomgå kurs eller annan utbildning i yrkesteori på utbildningsorten eller i närheten av denna. Eventuella avgifter betalas av arbetsgivaren.

16-timmars utbildning

Den lokala fackliga organisationen får ge traditionella lärlingar facklig information under utbildningstiden. Sådan information får ges under högst två dagar sk 16-timmars utbildning.

Måleridesignutbildning 2 år

På Palm Fine Art i Norrköping kan examinerade gymnasieelever och färdigutbildade målare söka den studiemedelsberättigande vidareutbildningen, Måleridesignutbildning 2 år. Läs mer på www.palmfinearts.nu

Vidareutbildningskonton (VUK)

Varje måleriföretag har möjlighet att erbjuda sina anställda utbildning som finansieras av branschens VUK. Läs mer på www.malarnas.com



Handledarrollen innebär ansvar och stimulans

Att vara handledare för en lärling i måleribranschen ställer stora krav på personlighet, yrkesskicklighet och förmågan att lära ut. Att vara handledare är jobbigt, tidskrävande och ansvarsfullt, men det är också mycket stimulerande. För företaget är handledaren en PR-person och det är ungdomarnas första riktiga kontakt med yrkeslivet ska motsvara de högt ställda förväntningarna.

För branschen är det viktigt att veta att ungdomarna får just den kompletterande utbildning som behövs. Det är handledaren som är ansvarig för att ungdomarna blir en färdigutbildad och fullvärdig målare. Att vara handledare är främst att instruera och lära ut men också att lyssna och ta till sig och lära sig tänka i nya banor.

Att arbeta med ungdomar är både lärorikt och stimulerande. Ungdomar är klarsynta och ser och ifrågasätter ofta delar i invanda rutiner. Handledaren ska inte bara vara kunskapsförmedlare och instruktör, även om detta är den viktigaste uppgiften. Handledaren ska också vara stöd och förebild, yrkesmässigt och socialt, och den fasta punkten på arbetsplatsen. Handledaren ska verka för att lärlingen fullföljer sin utbildning och avlägger sitt gesällprov.

Handledarutbildning

Flera undersökningar visar att företagen gärna ställer upp med handledare och att dessa oftast är kunniga, engagerade och fungerar väl. Men handledarna har långt ifrån alltid den föreskrivna utbildningen. Gymnasieskolan är skyldig att med jämna mellanrum eller när det finns behov anordna utbildning för APU-handledare. Även lärlingshandledare har stor nytta av att genomgå denna utbildning. En undersökning från Skolverket visar att kontinuerligt återkommande handledarutbildning är en av de viktigaste kvalitativa aspekterna för den arbetsplatsförlagda utbildningen. En förutsättning för att kunna fungera som utbildare på företaget är att kontinuerligt informeras om vad som händer i skolan. Det sker en viss personalomsättning på företagen och dessutom förändras förutsättningarna på skolan hela tiden. Ett utbyte av erfarenheter mellan skola och företag genom handledarutbildning är därför viktigt både för den pågående och den framtida arbetsplatsförlagda utbildningen. Handledare bör kräva att få genomgå utbildning för detta. Utbildningen ska hållas aktuell genom handledarträffar. Det är viktigt för handledaren att veta vad som händer i skolan och hur han kan kvalitetsutveckla färdigutbildningen.



Handledare och lärling

Alla är vi olika. Inte bara utseendemässigt. Vi har olika intressen, olika lätt för att lära oss och komma ihåg. Det som är roligt och stimulerande för en person kan av en annan uppfattas som ointressant, betydelselöst och tråkigt. Det är viktigt att tänka på detta. För att lyckas som instruktör ska handledare och lärling vara något så när på samma våglängd.

Arv och miljö

Skillnaderna mellan handledare och lärling kan bero på mycket. Det kan vara ärftliga anlag, uppväxt, uppfostran, kunskaper, livserfarenheter och drifter och behov. Tillsammans bildar dessa egenskaper en referensram som präglar den känslomässiga inställningen till, och beteendet gentemot, en annan person, om man ska lyckas närma eller ta avstånd från denne.

Grupp beteende

Beteende gentemot andra personer, beror i hög grad på vilka grupper man tillhör. Man agerar olika i olika grupper. Alla vill bli accepterade och komma med i gruppen. Det ger trygghet och självkänsla. Att vara lärling, kan genom gruppbyte, från skolgänget till arbetskamraterna, ibland skapa vissa problem, eftersom lärlingen inte direkt vet vad som förväntas. Helst vill vi bete oss som vi är vana att göra. Förändringar upplevs som obehag och ett hot som kan ta sig olika uttryck. Många känner oro inför det nya och uppträder då avvaktande. Om man ska lyckas som handledare är det viktigt att ge sig tid, arbeta lugnt och metodiskt, korrigerar och visar, ge uppmuntran och på olika sätt visar uppskattning när lärlingen gör något bra eller gör framsteg. Ju fortare lärlingen känner sig som en i den nya gruppen, på arbetsplatsen, desto mer kommer han eller hon att anstränga sig för att lära sig och passa in.

Första kontakten

Den första kontakten mellan handledare/lärling och det intryck man då ger varandra är viktig. Handledaren måste därför planera den första kontakten noga. Det är viktigt att träffas i en avspänd miljö. Första intrycket är kanske avgörande för hur det ska gå att arbeta tillsammans i två år.

Språket

Det viktigaste kommunikationsmedlet är språket. Svåra facktermer bör därför inte användas i onödan. Måste de ändå användas ska de förklaras. En kontroll av att termens betydelse är densamma för handledare och lärling bör också göras. Diskutera och förklara.

Stimulera och stärk lärlingens självförtroende

Alla har vi ett starkt behov av att känna samhörighet med en grupp och att få erkänsla och uppskattning för vad vi gör, tex på arbetsplatsen. Först när en lärling upptäckt sina förtjänster och talanger kan han eller hon ta till vara och utveckla dem. När man upptäcker att man kan, att man lyckas med en uppgift förstärks självkänslan. Detta i sin tur påverka trivseln positivt, sättet att lära nya saker, sättet att arbeta och sättet att uppträda mot andra. Självförtroende är i hög grad ett resultat av omgivningens värderingar och uppskattning. Det är därför viktigt att du som handledare på olika sätt visar din positiva uppskattning av lärlingen när denne gör något bra. Det betyder mycket för lärlingen om han eller hon får höra – det gjorde du bra.





Som handledare bör du:

- ha intresse för ungdom och utbildning
- ha social kompetens
- ha pedagogisk insikt eller utbildning
- ha konkreta förväntningar
- *se APU:n som ett självändamål för företaget*
- *ha tålamod och få ta och ge dig tid att ägna dig åt eleven*
- tänka på hur det var när du själv var ny på jobbet
- *ge eleven tid att "göra det själv" och ställa frågor*
- vara en kunnig allroundelektriker
- *fungera som ett föredöme som eleven kan se upp till*
- vara insatt i skolans värld och
- *kunna delegera och våga släppa ifrån dig en del av ansvaret*

De kursiverade punkterna ovan är handledarens viktigaste uppgifter under APU-perioden.

En framgångsrik utbildningsperiod bygger på:

- att eleven känner sig omtyckt trots sina brister och fel
- att han eller hon får hjälp och instruktion
- att han eller hon möts med respekt
- att handledaren lyssnar på eleven
- att handledaren håller reda på och kontrollerar vad eleven gör
- att handledaren ger beröm och kritik
- att handledaren ställer krav
- att handledaren är tolerant och tålmodig
- att eleven får komma med önskemål och förslag.

Motivera, sysselsätt och engagera

För de flesta elever som kommer ut på APU är det den första riktiga kontakten de har med yrkeslivet och med det yrke de utbildar sig för och tror på. Deras ambitioner och förväntningar är därför mycket högt ställda. För dig som handledare gäller det att se till att denna första kontakt blir vad eleverna förväntar sig och inte en besvikelse. Blir det en besvikelse byter de kanske utbildningsinriktning.

Viktigt är att, om möjligt, få eleven att känna att han eller hon gör en meningsfull insats, gör något som någon annan skulle ha gjort om han eller hon inte gör det, komma in i arbetslaget och känna sig delaktig. Det är också viktigt att eleven är sysselsatt hela tiden. Som anställd kan det ibland vara skönt med en rast och bara göra ingenting. För eleven är det ofta annorlunda. Att inte ha någonting att göra kan få honom eller henne att känna sig rådvill, osäker och utanför. Men det är inte alltid lätt att ta fram engagerande uppgifter. Många arbetsmoment upplevs av eleven som monotona och tråkiga och han eller hon har svårt att se helheten.

Motivation

Det är därför viktigt att skapa motivation, att få eleven att förstå varför han eller hon ska utföra en uppgift, att entusiasmera honom eller henne och få honom eller henne att vilja utföra den. Som handledare kan du bli bättre på att motivera om du delar in motivationen i fyra steg:



Mål – Medel – Medverkan – Morot

Mål

Gå igenom arbetsmomentet och förklara, om det behövs, i vilket större sammanhang det ingår och varför det ska göras. Förklara vad arbetsuppgiften kommer att innehålla och vilka förkunskaper som krävs och i vilka jobb man har nytta av att kunna just detta moment. Kontrollera också om eleven gjort något liknande tidigare och vad han eller hon förväntar sig genom att lära uppgiften.

Medel

Eleven måste när han eller hon börjar jobbet känna sig trygg och säker på att lyckas. Det kräver att eleven:

- har god kontakt med dig som handledare
- att han eller hon vet vad som ska göras och hur
- känner till vilka hjälpmedel som finns och hur de används
- vet varför han eller hon ska göra uppgiften.

Medverkan

Lika viktigt är att han eller hon vet varför uppgiften ska göras och upplever den som vettig. Som handledare måste du här låta eleven fråga och ifrågasätta. När ni är överens om varför och hur är det bara att låta eleven sätta igång och jobba och få utlopp för sin energi.

Morot

När eleven klarat av uppgiften är det viktigt att du visar uppskattning och att han eller hon får höra att "det gjorde du bra". Tänk också på att eleven måste få se och känna resultat, känna att han eller hon gör något vettigt och något som också de anställda gör.

Att instruera

Förbered

- ta reda på vad eleven kan
- knyt an till elevens tidigare kunskaper
- sätt in instruktionen i (ett större) sammanhang.

Visa

- låt eleven se alla moment
- använd (om möjligt) flera sinnen
- använd bekanta termer och fackuttryck
- peka på det viktiga och vad som är svårt
- repetera detta. Tänk på att det som är enkelt för dig kan vara svårt för eleven
- tala om vilka kvalitetskrav som gäller för de olika arbetsmomenten.

Motivera

- diskutera ekonomi; verktyg, maskiner, material etc.
- uppmuntra eleven till att fråga
- uppmuntra eleven att själv söka information i manualer och liknande.

Låt pröva

- låt eleven själv utföra momenten
- håll på kraven
- rätta positivt alla fel
- tillåt inga genomvägar
- repetera
- ge beröm och uppmuntran.

Följ upp – kontrollera

- låt eleven öva på egen hand
- kontrollera ofta att kraven uppfylls
- stimulera genom att framhålla framsteg som eleven gör
- övergå till normal kontroll
- stimulera till ansvar.

Se – höra – göra - förstå

Inläring sker genom olika sinnen. Ju fler sinnen som engagerats desto mer ökar förmågan att komma ihåg. Många lär sig bäst genom att läsa, andra genom att lyssna. En tredje kategori lär sig bäst genom att göra, att öva praktiskt. Få elever lär sig enbart genom att engagera ett sinne.

För en handledare är det därför viktigt att variera och kombinera olika inlärningsmetoder.

Visuell metod – lära genom bilder, färg och text

Skriv och rita på en tavla. Visa och demonstrera. Tala i bilder. Använd visuella hjälpmedel.

Auditiv metod – lära genom att lyssna

Variera rösten. Gör pauser. Ställ frågor. Be om synpunkter. Låt eleven göra muntliga redovisningar. Diskutera.

Kinesisk metod – lära genom att göra

Aktivera eleven. Låt eleven praktiskt prova och tillämpa. Ta vara på elevens intresse och kunskaper.

Ett gammalt kinesiskt ordspråk säger:

- **det du hör glömmar du**
- **det du ser kommer du ihåg**

Uppföljning

Före – under – efter

Att vara handledare innebär inte bara att ta hand om, handleda och instruera elever under den tid de är på företaget. Det innebär också att ta reda på elevens förkunskaper – vad han eller hon har lärt sig i skolan, starka och svaga sidor, och vad skolan vill att eleven ska få gå igenom, göra och lära sig under utbildningsperioden.

Efter utbildningsperiodens slut ska handledare och lärare dessutom gemensamt bedöma och betygsätta elevens insatser och utvärdera den arbetsplatsförlagda utbildningen.

Elevbedömning

Undersökningar visar att många handledare anser att uppgiften som bedömare och betygsättare av eleven är den svåraste men minst viktiga och det man ägnar minst tid åt.

Men det är viktigt att göra en noggrann bedömning både för skolans och för elevens skull.

Skolan måste veta hur eleven fungerar på arbetsplatsen för att kunna göra en helhetsbedömning av honom eller henne under alla utbildningsavsnitten och ge honom eller henne ett slutbetyg. För eleven är det också viktigt eftersom din bedömning av honom eller henne kanske avgör om han eller hon ska få jobb eller inte.

Det finns exempel på elever som får mycket måttliga betyg av skolan men som kan få högsta betyg på arbetsplatsen och tvärt om. Bedömning ska göras både rent yrkesmässigt t ex förmåga och kunnighet att utföra tekniska och mekaniska uppgifter, att ta och förstå instruktioner och att handla enligt dessa, noggrannhet m.m., och socialt t ex ordning, uppförande, passa tider m.m. Vanligt är att handledaren får hjälp av yrkesläraren att sätta betyg. Känner du dig osäker, kontakta då läraren. Men kom ihåg att det är du som bedömer elevens insats när utbildningen är förlagd till arbetsplatsen.



Elevers bedömning av APU tiden

Många skolor låter eleverna föra dagbok under APU. När de sedan kommer tillbaka till skolan får de skriva en uppsats eller enklare utvärderande rapport om hur de har upplevt tiden på arbetsplatsen. I denna får eleven redogöra för:

Introduktionen Hur han eller hon blev introducerad på företaget

Företaget Vad han eller hon vet/har tagit reda på om företaget. Vem äger det? Hur många anställda? Unga/gamla? Män/kvinnor? Vilka yrkeskategorier finns och vilka arbetsuppgifter utförs? Arbetstider m.m.

Utrustningen Vad finns på arbetsplatsen i form av utrustning och hjälpmedel? Är det modern/omodernt? Något som eleven saknade?

Arbetsmiljön Hur var lokalerna? Trångt/rymligt? Buller/ljus/smuts? Personalutrymmen? Säkerhet?

Samarbetet Hur sker samarbetet mellan t ex målare, arbetsledare/chefen? Hur gick det till? Hur fungerade det?

Arbetsuppgifterna Vilka arbetstider och arbetsuppgifter han eller hon hade? Vilka arbetskamrater? En utförlig beskrivning av de arbetsuppgifter han eller hon fick jobba med.

Sammanfattning Vilka erfarenheter han eller hon fått och vad han eller hon har lärt sig

Avslutning Här ska eleven berätta om vad han eller hon tycker om APU-perioden och motivera varför. Både handledare och företag kan lära mycket av ungdomarnas friska syn på arbetsplatsen, arbetsmiljön och sättet att arbeta.

Elever om handledaren

Vid några skolor låter man också eleverna bedöma handledaren. Vid en av dessa sammanfattade eleverna sina synpunkter på tavlan.

Tänk om handledaren...

- var bättre informerad om vad eleverna kan och inte kan
- visste mer om vad eleven ska lära sig och öva mer på
- lät eleven få utföra några riktiga arbetsuppgifter
- lånade ut viss utrustning* och lät honom eller henne arbeta med samma hjälpmedel som de anställda
- visade intresse och engagemang
- kanske hade någon liten belöning, t ex en T-shirt eller mössa till elever som slutar

Sammanställningen visar hur eleverna ser på handledaren och vad de tycker är viktigast.

* Arbetsutrustning som handskar, skyddsskor och overall ska tillhandahållas av skolan.

Kontakt nät

Normalt flyter lärlingsperioden lugnt och bra. Men det kan uppstå problem både med lärlingen och med vissa utbildningsmoment.

Handledare kan då söka stöd och hjälp hos:

- o företagsledningen

- o LMYN

- o MYN

- o skolan

- o lärlingens tidigare lärare

- o andra handledare i branschen

- o andra handledare som deltagit i handledarutbildning eller uppföljning

Uppstår det problem för lärlingen som han eller hon inte kan lösa i samråd med handledaren kan han eller hon vända sig till:

- o kontaktman på företaget

- o någon av lärlingsombuden i distriktet

- o facket

- o skolan

- o LMYN



Begreppskatalog / Ordförklaringar

Elev Elev som går i gymnasieskolan

Lärling Person som anställts som lärling och genomgår färdigutbildning på företag

Gesäll Person som genomgått och godkänts i gesällprov

Grundutbildning Gymnasial och företagsförlagd utbildning fram till dess man gör gesällprovet

Utbildningsmål Målen som är satta för gymnasieutbildningen och för företagsutbildningen

Utbildningsplan Den plan som finns i Utbildningsboken. I planen finns de moment som lärlingen ska utbildas i och hur många timmar som ska läggas ner på de olika momenten.

Utbildningsbok Den bok där antalet arbetade timmar, med varje moment som ska gås igenom under lärlingstiden, bokförs.

MYN Måleribranschens Yrkesnämnd.

LMYN Lokala Måleribranschens Yrkesnämnd.



APU													
Arbetskort för Målare		Namn				Klass				År			
Företag		Handledare				Veckor:							
Kurser och poäng		M	T	O	TO	Fr	M	T	O	TO	Fr	Summa	
Snickermålning	Underbehandling												
100	Färdigbehandling												
Tak och väggmålning, väv	Underbehandling												
150	Färdigbehandling												
Väggbeklädnader	Underbehandling												
100	Färdigbehandling												
Utvändig målning	Underbehandling												
50	Färdigbehandling												
Fönstermålning	Underbehandling												
100	Färdigbehandling												
Våtrum	Underbehandling												
100	Färdigbehandling												
Dekorativ målning													
50													
Äldre målningstekniker													
50													
Etablering													
Golvmålning													
Övrigt													
Lärare:										Detta kort			
Lärare telefonnr.										Totalt			
										Handledares attest			

Utbildning till målare



MÅLERIBRANSCHENS YRKESNÄMND



LÄS MER OM MÅLARYRKET
OCH FÖLJ AKTUELLA TÄVLINGAR PÅ ...

www.malare.nu



MÅLAREMÄSTARNA
Etabl. 1899



Svenska
MÅLAREFÖRBUNDET