

DE HADE DEN PEDAGOGISKA FEELINGEN!

KOMPETENSUTVECKLING SOM MOTIVERAR UPPLÄNDSKA

FÖRETAGARE ATT LÄRA

CECILIA ALMLÖV

Innehåll

FÖRORD	3
Inledning	4
Syfte	4
Genomförande.....	5
Observationer	5
Intervjuer.....	5
Resultat	6
Observationer.....	6
Kursen i Produktfotografering	7
Kursen i Ledarskap	9
Kursen i Bokföring (fördjupning)	10
Intervjuer.....	11
Deltagares röster	11
Utbildares röster.....	15
Diskussion.....	17
Litteratur:	19
Bilagor	19

FÖRORD

I föreliggande rapport analyseras uppländska solo- och mikroföretagares och utbildares syn på pedagogik och eget lärande i de kurser som hållits inom EFS-projektet¹ Affärskompetens Nu. De fyra kommuner som ingår i projektet, Heby, Tierp, Älvkarleby och Östhammar representerar alla svensk landsbygd med många mindre företag.

Att locka dessa till kompetensutveckling är inte alltid lätt då många har svårt att komma loss och ta ledigt på grund av inkomstbortfall. Här är det därför extra viktigt att det pedagogiska greppet är väl anpassat till målgruppen för att deltagarna ska engagera sig i kompetensutveckling.

I rapporten är det pedagogiken som är fokus. Ansatsen är kvalitativ och grundar sig i första hand på intervjuer med deltagare och pedagoger, samt observationer på tre av de populäraste kurserna i det här projektet. I själva framställningen återges synpunkter på och upplevelser av kompetensutvecklingen genom de intervjuades egna ord, oftast i form av direkta citat.

Jag vill här passa på att tacka alla som på olika sätt bidragit med sin tid, sina värdefulla erfarenheter och sitt fantastiska engagemang: deltagare, utbildare och konsulter. Till sist vill vi även tacka projektledaren Sara Hellberg, som tagit initiativ till studien och som lämnat dokumentation och skapat goda förutsättningar för intervjuer och observationer.

Uppsala 28 april 2019

Cecilia Amlöv

Cecilia Amlöv har en bakgrund som pedagog och utvärderare. För närvarande är hon chef för Enheten för pedagogisk utveckling på Sveriges Lantbruksuniversitet, bedriver egen pedagogisk forskning inom högre utbildning samt är fritidsbonde – mikroföretagare.

¹ Projektet finansieras av medel från ESF-rådet.

Inledning

Att lära sig nya saker och kompetensutveckla sig inom och för arbetet kan vara en utmaning. Det kan finnas flera hinder på vägen. Ett vanligt hinder för solo- och mikroföretagare² är ofta bristen på tid och inkomstbortfallet som uppkommer om man är borta från jobbet. Forskningen visar att trygghet och motivation för lärande kan övervinna några hinder.

”För att dessa ska kunna övervinnas är det viktigt att individen själv upplever trygghet och stark motivation för lärandet.” (Engel och Nordin 2016:21)

Samtidigt känner företagarna ofta att det krävs ny kompetens för att växa och hänga med i digitalisering och globalisering. Forskningen visar också att de mindre företagen och deras utveckling är viktiga för gles- och landsbygdens tillväxt. Nästan 75% av alla företag i Sverige är enmansföretag (Engel, A. och Nordin, D. 2016:14).

Projektet Affärskompetens Nu, där drygt 330 företag och 770 personer deltagit, har skräddarsytt kompetensutveckling specifikt för just solo- och mikroföretagare i de fyra Uppländska kommunerna Tierp, Östhammar, Heby och Älvkarleby. Antalet kurser har varit stort och deltagarna många, och flera deltagare har till och med valt att delta i de flesta av de utbildningar som erbjöds under de år som projektet var i gång (februari 2016 och juni 2019).

I den här rapporten analyseras själva kompetensutvecklingens kärna, den pedagogiska ansatsen. Varför är den betydelsefull? För att attrahera företagare till utbildning och för att få dem att komma tillbaka på flera utbildningar krävs nämligen ”utmärkt pedagogik”. Finns det egentligen någon utmärkt pedagogik? Begreppet beskrivs närmare av Håkansson och Sundberg (2012). De menar att utmärkt pedagogik karaktäriseras av flera ingredienser; lärarens kompetens, både ämneskompetens och pedagogisk, deltagarnas engagemang, erfarenhetsutbyte mellan deltagare, tydlig struktur och återkoppling. Man skulle kunna tro att gruppstorleken har betydelse. Det har den visserligen men inte så stor betydelse som många tror. Det är i stället viktigare att ha ett formativt arbetssätt och att ge återkoppling för att nå de uppsatta målen med kursen. I rapporten följs dessa trådar upp för att se om projektets pedagogik har varit ”utmärkt”.

Syfte

Syftet med rapporten är att försöka sammanställa vad som kan utgöra ”utmärkt” pedagogik (Håkansson och Sundberg 2012) i det här projektets kompetensutbildning samt deltagarnas och utbildarnas egna upplevelser av och tankar kring detta. Hur ser pedagogiken ut? Varför har detta pedagogiska upplägg valts? Vad betraktar deltagare och utbildare som ”utmärkt” pedagogik? Vilken attityd har deltagarna till lärande efter att ha deltagit i utbildningen? Har den förändrats? Vidare är det teoretiska syftet att bidra med kunskap om vad småföretagare betraktar som god pedagogik och vad som kan förändra mikroföretagares syn på kompetensutveckling och lärande.

² Soloföretag och mikroföretag (med 1-9 anställda) har inte lätt att avsätta tid för kompetensutveckling. Inkomstbortfallet blir många gånger för stort. Däremot är de mer flexibla än större företag. ”Småföretagare anses ha lättare att förändras då deras organisation är mer flexibel än stora företag. Detta på grund av snabbare reaktioner på förändring av efterfrågan och kortare kommunikationsvägar samt färre beslutsfattare.” (Ankarstrand och Egenohr Lohman 2014).

Genomförande

För att kunna svara på frågan hur man har skapat utmärkt pedagogik blev det naturligt att först observera några kurser och därefter intervjua både deltagare och utbildare om synen på lärande.

Observationer

För urvalet av kursobservationer valdes tre av de mest populära kurserna under den begränsade tid som materialinsamlingen skulle äga rum, under mars 2019. De kurser som observerades var *Produktfotografering*, *Ledarskap* samt *Bokföring (fördjupning)*. Projektledaren informerade om tider och deltagarna fick även muntligen veta att en observatör skulle närvara.

Av de utbildningar som har erbjudits under projekttiden har alltså några av de mest populära observerats. Syftet med observationen har varit att få en bild av hur projektets pedagogiska upplägg och läraaktiviteter sett ut och hängt ihop. I analysen har det tagits hänsyn till ”the observer’s paradox³”, vilket innebär att forskaren genom sin närvaro möjligen påverkar själva situationen och de observerade kan känna sig onaturliga. Därför valde observatören att sitta längst bak i klassrummet och att försöka vara så obemärkt som det nu går under själva lektionen. I något fall var det naturligare att vara deltagande observatör för att smälta in. Likaså var det viktigt att småprata med deltagare i pauser för att bygga upp ett förtroende. Observationerna samlades in med hjälp av en observationsmall, i förväg modifierad (se sid 6). Utgångspunkterna för analysen fokuserade de områden som ingick i mallen.

TABELL 1: OBSERVERADE KURSER OCH ANTAL DELTAGARE FÖRDELADE PÅ KÖN

Kurs	Antal deltagare	
	Kvinnor	Män
Produktfotografering	10	2
Ledarskap	8	4
Fördjupning i bokföring	9	3
<hr/>		
	27	9

Intervjuer

Intervjuer gjordes med såväl utbildare som deltagare. De tre utbildare som intervjuades hade alla haft flera kurser inom projektet. Observationer gjordes en kursdag med varje utbildare och sedan fick de tematiska frågor hemskickade som underlag för den intervju som gjordes per telefon i två fall och direkt i samband med kursen i ett fall.

För urvalet av deltagare att intervjua hade projektledaren gått ut med en inbjudan till deltagare att delta i fokusgruppsintervjuer. Syftet var att få maximal variation och att intervjupersonerna skulle ses som exempel på projektdeltagare. Tio deltagare i olika åldrar, såväl män som kvinnor anmälde sitt intresse att delta (se tabell 2 nedan). Fokusgruppsintervjun genomfördes i projektlokalen där deltagarna kände sig hemma och som i någon mån var deras arena.

³ The observer’s paradox är ett koncept som har använts inom sociolingvistikens först av William Labov och senare av Peter Trudgill. Det betyder att den som observerar med sin närvaro kan påverka spontaniteten i språket som observeras. (Jennifer Bothamley, Dictionary of Theories 2002, p123).

Intervjulängden var deltagarstyrd, öppen och tematisk. Den kretsade kring teman såsom: tankar kring den pedagogiska formen, erfarenheter av utbildning, projektets inverkan på deras personliga utveckling och företagets, synen på fortsatt kompetensutveckling och på lärande. Dessa teman hade kopierats och delades ut i inledningen till intervjun. Själva fokusgruppsintervjun spelades in i syfte att underlätta själva analysarbetet. Alla intervjupersoner avkodades och omnämns i material med fiktiva namn, såväl utbildare som deltagare. Intervjuerna analyserades kvalitativt där deltagarnas egna röster blev utgångspunkten för de kategorier som togs fram.

TABELL 2: FOKUSGRUPPSINTERVJUER: ANTAL DELTAGARE FÖRDELADE PÅ KÖN OCH HEMORT

	<u>Kvinnor</u>	<u>Män</u>
Tierp	2	3
Älvkarleby	1	-
Heby	-	1
Östhammar	2	1
<hr/>		
	5	5

Resultat

Observationer

Alla observationer ägde rum på kurser med ett praktiskt innehåll, såsom fotografering, ledarskap och bokföring. Även om de hade detta gemensamt hade de tre utbildarna valt lite olika sätt att lägga upp sina kursdagar med olika läraktiviteter.

Den observationsmall som har använts under observationerna bygger på skolinspektionens⁴ och fokuserar faktorer som enligt forskningen behövs för en god undervisning. Den är allmän och passar efter justeringar även för vuxnas lärande och länkar väl till ”utmärkt pedagogik”.

- Lärmiljö: trygg, stödjande och uppmuntrande lärandemiljö
- Variation: individanpassning, variation och utmaningar
- Tydlighet: tydlighet i mål, innehåll och struktur
- Feedback: återkoppling och reflektion över lärandet

Kursvis diskuteras dessa fyra områden som kommit fram i analysen av observationerna. Några begrepp är dock värda att kommentera. Med individanpassning menas här om kursen har anpassats till företagets behov och förväntningar. Här används termen feedback som en term för den återkoppling som ges direkt i samband med undervisningen. Reflektion över lärandet

⁴ <https://www.skolinspektionen.se/sv/Rad-och-vagledning/undervisning/verktyg-om-undervisning/Lektionsobservationer/>

betyder här att deltagarna under kursen ges tillfälle att tänka efter vad de har lärt sig under dagen. Varje analysområde exemplifieras med några utvalda citat från deltagarintervjuerna. På detta sätt vill jag belysa deltagarnas perspektiv på undervisningen och deras syn på lärande. Det som framkommer i intervjuerna gäller dock erfarenheter från alla kurser de deltagit i och inte specifikt den kurs som observerades. Resultatet från intervjun presenteras lite närmare längre fram (se sid 12).

Kursen i Produktfotografering

Den här kursdagen handlar om att fotografera produkter som ska kunna användas som reklam i företaget. Alla har tagit med sig något, allt från bröd och tårter till smycken och hudvårdsprodukter. Några företagare är inom tjänstesektorn och väljer att fotografera sig själva i olika situationer. Efter en kort introduktion är det en gruppövning som ska genomföras. Gruppindelningen görs av läraren i samråd med kursdeltagarna och blir tematisk, en livsmedelsgrupp en accessoargrupp osv. Utbildaren går runt under arbetets gång och hjälper till. Lektionen avslutas med att alla grupper redovisar tre bilder var och utbildaren granskar i helklass och lyfter främst fram det som är bra men ger även konstruktiv kritik.

Lärmiljö (område 1): Den fysiska miljön är möblerad i klassrumssittning med långa bänkrader. Det inbjuder inte till samtal men utbildaren förmår att skapa en trygg atmosfär och ger uppmuntrande kommentarer. Han sätter in aktiviteterna i ett angeläget sammanhang och kopplingen till deras eget företag och nyttan med övningen är mycket tydlig. Han visar även att det är tillåtet att göra misstag. Det ska ses som tillfällen för lärande och gruppdeltagarna ska ge varandra stöd.

”Men också en atmosfär som det är tillåtande och att det är öppet och att ingen är mer än någon annan då skapa man ju en avspänd atmosfär där man kan känna sig fri liksom och då lär man sig bättre.”
(Lars)

Introduktionen och instruktionen är mycket kort och de går direkt över till att arbeta i grupper. Det upplevs positivt då alla verkar redo att sätta igång med den praktiska uppgiften. Aktiviteten äger rum i kurslokalen och de fyra grupperna tar ”olika hörn” i kurslokalerna, klassrum och gemensamma utrymmen. Här används de bord och stolar som finns som rekvisita för fotograferingen. Några deltagare har även tagit med sig naturmaterial såsom grenar, mossa, blommor, men även handdukar och tyger. Aktiviteten uppmuntrar till kreativitet och lagarbete.

Variation (område 2): Den här dagen har de haft en teorigenomgång och får i den mer praktiska övningen tillfälle att tillämpa detta i en utmanande uppgift. Utbildaren går runt under själva fotograferingen och ser till att ge stöd och förklarar skillnaderna mellan olika sätt att fotografera, ställa upp objekt, använda ljus och skugga, skapa känsla, följa en vision osv. I denna lektion är det mest längre gruppövningar och inte något individuellt arbete. De lärarledda genomgångarna är uppmuntrande och stödjande med konstruktiv kritik. Det finns en variation mellan genomgångar i helklass och gruppövningar med feedback direkt från läraren. Upplägget under den långa övningen liknar det pedagogiska konceptet som kallas active learning classroom (ALC)⁵ där man löser problem i grupp och läraren går runt. Det är studenternas

⁵ <http://rumforlarande.se/21/active-learning-classroom-vad-ar-det-och-fungerar-det-i-sverige/>

aktivitet som är central. Deltagarna får uppgifter som stimulerar till aktivt lärande⁶. Det fysiska rummet är en viktig del som påverkar deltagarnas lärande (se föreläsning av FD Tomas Grysell, Göteborgs universitet, länk nedan). Att nyttja olika gruppmiljöer i lokalen skapar aktivitet. Att ha korta genomgångar i helklass passar för denna målgrupp. Som någon deltagare uttrycker det i intervjun:

”Blandningen mellan föreläsning och praktiskt arbete har ju varit bra tycker jag. Just att det är inte bara nån som står och mässar i flera timmar så går man hem sen.” (Eva)

Tydlighet (område 3): Utbildaren skapar intresse och presenterar vad som ska ske i lektionen. Han pratar från ett småföretagarperspektiv och ger egna exempel för att ge en djupare förklaring. Lektionen bygger på en gruppövning och den erfarna utbildaren följer den fria gruppaktiviteten. Det finns ett logiskt flöde och en struktur som han säkert planerat och genomfört många gånger: introduktion, gruppindelning, gruppövning med feedback, helklassredovisning, avslutning. En deltagare påpekar att friare aktiviteter uppskattas.

”Det har varit väldigt strukturerat men också med det här utrymmet för det här friare det tycker jag har varit bra.” (Anna)

Feedback (område 4): Under kursdagen används formativ feedback när deltagarna jobbar med sin fotografering. Utbildaren låter dem problematisera och försöka och ger sedan genomtänkta råd om det behövs. Han visar på alternativa sätt att göra uppgiften. De får tydlig återkoppling på vad de bör tänka på och mycket stöd i själva processen. Målet är tydligt och utbildaren ger feedback för att de ska ta sig dig steg för steg. Det finns en trygghet i själva interaktionen. I själva redovisningen av gruppövningen i helklass får deltagarna själva visa tre bilder och reflektera över hur de blev. Han låter dem kommentera det som var bra i de andras bilder och lyfter själv fram kritiska punkter på ett reflekterande sätt: det är svårt att fotografera mat, det blir lätt blänk i smycken, det finns för lite känsla osv. Flera gånger under de gemensamma genomgångarna ställer han retoriska frågor: Är ni med? Ser ni det? Är det tydligt? På det sättet ser han till att individanpassa och ger utrymme för frågor ifall någon inte har förstått. Flera gånger lyfter han fram det som är viktigt att komma ihåg med kommentaren Ta med er detta! Det blir ett tydligt sätt att få deltagarnas uppmärksamhet. En deltagare beskriver det tillåtande klimatet:

”Det har inte känts dumt eller konstigt att fråga om man inte har förstått heller. Även om de har varit jättetydliga men nå nu hänger inte jag med. Man kände sig aldrig dum att fråga.” (Lisa)

Sammanfattningsvis ser vi en utbildare som skapar trygghet genom att interagera på ett inkluderande sätt och från deltagarnas perspektiv. Gruppövningen kan sägas spegla den pedagogiska metoden aktivt lärande med deltagaren i centrum. Här ges deltagarna utrymme och blir centrum för aktiviteten. Däremot är de stora helklassgenomgångarna mer traditionella med läraren i centrum. Möbleringen i klassrummet (i traditionell klassrumssittning) uppmuntrar inte till diskussion men eftersom många av deltagarna hade mött utbildaren och andra deltagare tidigare kanske detta inte påverkade i så stor utsträckning. Kontrasten mellan de två momenten i undervisningen blir tydliga. Gruppövningarna var mest aktiva.

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=pBrVm448roE>

Kursen i Ledarskap

Under den här kursdagen är det flera moment som får plats; teorier bakom ledarskap, praktiska övningar i stresshantering, gruppövningar i coachning. Dagen inleds först med en genomgång av målen och de spelregler som gäller (mobilen av, ge och ta plats, sekretess, ok att passa). Därefter varvas dagen med olika korta och lite längre gruppövningar i ledarskap. Den längsta övningen handlar om att coacha varandra. Under dagen sprängs det även in några kortare övningar i mindfulness. Dagen avslutas med att alla får berätta vad de tar med sig genom att skicka runt en boll. Den som får bollen får även ordet.

Jag tänkte på X hon började alltid med vad har du för förväntningar på den här. Vänta nu. Ja just de! Vad tog du med dig härifrån? Hon kastade runt någon boll. Det gjorde att man fick tänka till innan och så fick man knyta ihop det. (Sven)

Lär miljö (område 1): Deltagarna sitter i fyra mindre grupper i klassrummet. Det finns män och kvinnor vid alla bord även om det är flest kvinnor. Längst fram i lokalen har utbildaren förberett olika övningar på blädderblock som på ett sätt tapetserar det främre rummet och gör det ombonat. Lär miljön är välkomnande och utbildaren inbjuder till frågor och reflektioner. För de kortade övningarna sitter man kvar i grupperna i klassrummet medan man för de längre övningarna använder klassrummet samt det gemensamma utrymmet utanför. Det gemensamma utrymmet nyttjas i undervisningen på ett funktionellt sätt. Utbildaren bemöter deltagarna med respekt och har skapat regler för att alla ska visa respekt mot varandra. Hon uppmuntrar deltagarna att lyssna på varandra och ta del av varandras åsikter med intresse. Flera av deltagarna har varit med förr och det skapar en projektkultur som de själva känner att de fört vidare mellan olika kurser.

”Vi är ju många som har följt åt. Vi har fört vidare kulturen och hjälpt utbildarna. Vi har ju varit ett gäng som känner varann och som har gått alla dom här.” (Tomas)

Variation (område 2): Hela dagen bygger på kortare och längre samtalsövningar där deltagarna interagerar. Variationen är stor då övningarna är olika långa i tid, involverar olika många deltagare, varvas med helklassdiskussioner där alla aktiveras. Övningarna ger praktisk träning i coachning: aktivt lyssnande, öppna frågor, slutna frågor, negativ och positiv feedback. De problem som diskuteras kommer från deltagarnas egen verksamhet.

Sen fick man jobba men ämnen under dagens gång som man tog ur sin verklighet. (Anna)

Genom att övningarna även varvas med korta inslag av övningar i mindfulness där deltagarna under några minuter slappnar av och får ett annat fokus blir variationen ännu större. Kursdeltagarnas aktivitet stimuleras och utbildaren skapar utmaningar som leder till motivation. De ska till exempel coacha varandra genom att lyssna och ställa frågor till en i gruppen. De ska inte ge svar eller goda råd direkt. Det är en stor utmaning att vara aktivt lyssnande. Utbildaren ger deltagarna möjlighet att tänka efter och svara senare eller att inte svara alls. Det är en av reglerna som introduceras i början av lektionen och som skapar trygghet. Sammanfattningsvis, variationen i läraaktiviteter är stor och främjar deltagarnas möjlighet att delta aktivt.

Det är tystnadsplikt. Man får passa. Alla fick godkänna det när vi startade. (Lars)

Tydlighet (område 3): Redan i introduktionen visas strukturen och målen för kursdagen. Samtidigt knyts innehållet ihop med det som tidigare har tagits upp i andra kurser. Det finns en tydlighet i hur upplägget ser ut, hur kommunikationen ska gå till, hur gruppövningar och andra läraaktiviteter ska fungera. Övergångarna mellan olika läraaktiviteter förtydligas genom att utbildaren markerar ”ta två minuter för att avsluta det du gör” innan hon bryter för en annan aktivitet. Detta bidrar till struktur och tydlighet trots att det under dagen är många små gruppövningar. Med många övningar får vi en känsla av högt tempo. Likaså avslutas dagen med en sammanfattning, vilket också bidrar till struktur.

”Att vi hade gemensamma spelregler. Då vet man hur man skulle förhålla sig. Då kunde vi slappna av. Det är trygghet.” (Sven)

Feedback (område 4): Under kursdagen ges tillfällen till feedback i helklass. Utbildaren går inte runt under själva gruppövningen. Individuell feedback återfinns i erfarenhetsutbytet med andra deltagare.

Utbildaren ger rikliga tillfällen att reflektera över det egna lärandet och vilka förväntningar de har uppfyllt. Detta görs tydligast i slutet av varje kursdag när de först får reflektera en stund för sig själva, för att sedan i helklass en i taget berätta vad de tar med sig från dagen.

Sammanfattningsvis ser vi en utbildare som skapar tydlig struktur och stor variation genom att bland korta och längre övningar, praktik och teori, par- och gruppövningar. Genom att utgå från verkliga exempel och deltagarnas egna problem är pedagogiken upplevelsebaserad. Däremot skulle lektionen vinna på att tydligare knyta ihop övningarna med hur de kan användas konkret i företagen. De problembaserade inslagen tas också upp som exempel på lärorika övningar i deltagarintervjun.

Kursen i Bokföring (fördjupning)

Kursen introduceras med en kort summering av grunderna i bokföring. Utbildaren anger en positiv och personlig ton och har träffat flera av deltagarna tidigare. Under dagen arbetar gruppen mer ”Case metodiskt” med ekonomiska fall som granskas och går igenom i helklass. Övningarna är tillämpade och relaterar till företagarens vardag med bokföringsdilemman. Med hjälp av logiska resonemang och analyser löser gruppen ett fall i taget. Allt arbete sker individuellt eller i par men redovisas och diskuteras i helklass.

Lärmiljö (område 1): Kursdagen hålls i undervisningslokalen som för dagen är möblerad med bänkarna som ett U. Läraren har platsen längst fram och använder såväl power point som White board i bokföringsexemplen. Deltagarna har positiva förväntningar då detta är en fördjupningskurs och de har redan deltagit i den första delen. Utbildaren ser till att deltagarna vågar gissa och göra fel. Ibland har hon inte ett enkelt svar utan vänder sig till gruppen med frågan ”Har någon annan något förslag?” Det visar på en prestigelös anda med ett kollektivt ansvar för att hitta svaret på frågorna som dyker upp i uppgifterna.

”Man måste kunna säga jag kan inte de här men jag ska ta reda på det.” (Bertil)

Variation (område 2): Under kursdagen är det samma typ av övningar men eftersom problemen blir mer och mer komplexa lyckas utbildaren hålla intresset och engagemanget uppe. Utbildaren bjuder på egna exempel och beskriver bokföringsdilemman som hon stött på

i verkliga företag. Hon varvar även individuellt arbete med ett Case, för att sedan gå igenom det tillsammans i helklass. Variationen med korta uppgifter och diskussioner skapade en lärsituation i högt tempo där kunskapen fördjupades i en tydlig progression.

”Man jobbade ju med riktiga case. Jag löste ju många problem här. Sen kom man tillbaks till firman. Så här ska vi göra.” (Tomas)

Tydlighet (område 3): Utbildaren sätter in kursdagen i ett större sammanhang, företaget. Alla känner till bokföring och nyttan med att kunna förstå den eller att till och med göra den på egen hand i sitt företag. På en White board finns motsvarigheten till det som deltagarna har i sina papper, ett bokföringsblad. I samband med genomgångarna ger hon tydliga förklaringar genom att skriva upp alla siffror i rätt kolumn på tavlan. Whiteboarden blir som ett förstorat bokföringsark. Vid frågor väljer hon att förklara med hjälp av olika färgpennor som representerar olika områden, sätta figurer bredvid varandra för att lättare kunna jämföra, ställa retoriska frågor för att se att alla hänger med. Gruppen har olika lång erfarenhet av bokföring och detta måste hanteras.

”De har kunnat rikta sig trots att gruppen har haft olika kompetens, erfarenheter och bakgrund och företagande. De har lyckats få ihop alltihopa. De kräver hög kompetens.” (Karin)

Feedback (område 4): Den feedback som ges är uppgiftsorienterad och deltagarcentrerad. Arbetet under dagen är i sig formativt. De tar ett steg i taget och följs åt i inlärningsprocessen. För att kunna ta sig an mer komplexa Case måste man ha förstått de tidigare. Utbildaren är mycket lyhörd för frågor, funderingar och oklarheter. Deltagarna får feedback direkt och alla uppmuntras att göra uppgiften individuellt först. Ibland hjälps deltagarna i gruppen åt då några är mer erfarna än andra. De ger varandra feedback direkt.

”Lyhördhet. Absolut. Att man kan lyssna och tar sig tid.” (Karin)

Sammanfattningsvis ser vi en utbildare som tydliggör teoretiska sammanhang med illustrationer och praktiska exempel. Upplägget bygger på Casebaserad metodik med en tydlig progression genom dagen där exemplens svårighetsgrad blir större och mer komplex. Vi ser exempel på en verklighetsbaserad inläring. Alla övningar var tagna ur verkliga bokföringsfall, case. Den personliga närvaron är tydlig i de inledande minuterna där utbildaren bjuder på sig själv för att skapa god stämning. Lektionen skulle möjligen vinna på att ha några längre övningar för att skapa mer metodisk variation. I deltagarintervjun lyfter deltagare fram att de uppmuntras till utveckling och tagit över bokföringen i sitt eget företag.

Intervjuer

Deltagares röster

I fokusgruppen diskuterades allt från hur det var när projektet började, vad som är ”utmärkt” pedagogik, hur de har utvecklats genom kurserna och hur de ser på kompetensutveckling idag. Deltagarnas svar har kategoriserats och ett område i taget presenteras nedan.

Att söka kompetensutveckling

Flera av deltagarna beskriver att de var lite tveksamma att komma till dessa utbildningar. En av deltagarna, Lisa, tyckte att utbudet inte var exakt vad hon hade förväntat sig under den första tiden. Flera deltagare framhåller att de var tveksamma och svårövertalade att delta. Att vara borta från jobbet betyder bortfall av inkomst. Vad skulle de lära sig som var nödvändigt? Ibland har de skickat andra anställda först men valt att inte själva delta förrän senare.

"Men jag måste erkänna att första gången var jag lite avvaktande. Jag har varit i såna här projekt förut med varierande kvalitet. Jag var inte så där superpositiv. Men redan efter första gången så var jag positiv." (Karin)

"Jag har för mig att första utbudet inte var som jag hade önskat. Sen var det mera för de anställda vi har. För dom det fanns inga ursäkter. Det är på stationshuset i Tierp! ---Jag kom igång sen och sen har jag gått desto mer!" (Lisa)

Andra såg att utbildningarna var skraddarsydda efter deras behov och hoppade på redan från början. Några uttryckte att de uppskattar utbildningar och såg sin chans att kunna delta för en så liten kostnad.

"Sen var det ju en hel del bra-å-ha-kurser tycker jag på datasidan. För min del var det nyfikenheten på dom som gjorde att jag gick alla datakurser." (Bertil)

"Man försökte hitta de kurserna som man såg sig behöva." (Roger)

"Även om det hade kostat pengar hade det varit värt det." (Lars)

"Jag älskar ju utbildning och kurser så jag skulle kunna gå kurser jämt. Jag blev jätteglad. Kunna gå på allt det här!" (Anna)

Tidigare erfarenheter av utbildning

Många av de intervjuade uttrycker att de inte har så lång utbildningserfarenhet sedan tidigare. Flera har börjat jobba direkt efter gymnasium eller grundskola och lärt sig och utvecklats genom arbetet.

"Jag kommer från en bransch där vi inte är benägna och utbildar oss." (Bertil)

"Jag blev rekommenderad det här. Jag har inte pluggat så länge innan jag började jobba. Då har man lärt sig på resans gång. Nackdelen med det är ju att då får man en del glapp. Och då kunde man ju liksom fylla igen dom. Det fanns ju det här med ledarskap där hade man ju inte gått utbildningar." (Lars)

"Jag hade inte mycket erfarenheter av utbildning innan. Det har verkligen varit över förväntan." (Lars)

Några hade erfarenheter av liknande projekt och var redan positivt inställda. De såg dessutom att flera av utbildare som de haft i andra projekt var tillbaka. Eftersom de hade goda erfarenheter från det tidigare projektet bokade de in sig på alla kurser med föreläsare/utbildare som de kände igen. Det betyder att en avgörande faktor för att söka igen var goda erfarenheter av specifika utbildare. Även projektmedarbetarnas metod att envist kontakta dem för att påminna och inbjuda till kurser var avgörande för många.

"Vi var lite frälsta innan. Vi var med i företagsracet och gick flera kurser där som var väldigt bra. Jag visste någon utbildare som var hur bra som helst så jag bokade på direkt. Jag har gått jättemycket kurser." (Sven)

"Det var ju bra från projektledarna också. Du har ju gått dom här kurserna. Nu är det en ledig plats här. Kan du komma imorgon? Javisst. Dom var verkligen på med SMS och ringde ju också. Det är ju en stor anledning att man tog sig hit annars hade man så mycket att göra." (Tomas)

Utmärkt pedagogik

Ett tema som är centralt är hur deltagarna definierar ”utmärkt pedagogik”. Deltagarna i fokusgruppen nämner först utbildarens egenskaper och kunskaper. Flera påpekar att det är viktigt för dem att utbildaren har kunskap i ämnet men även en ödmjuk inställning att kunna säga att man inte kan allt men kan ta reda på till nästa gång. Det andra som ofta betonades var själva engagemanget.

”Lyhörddhet. Absolut. Att man kan lyssna och tar sig tid.”

”Och engagemanget hos utbildarna är fantastiskt.” (Eva)

”Kompetens och engagemang är väl ändå det som är basen för allt tycker jag.” (Eva)

”Man måste kunna säga jag kan inte de här men jag ska ta reda på det.” (Bertil)

Resten av diskussionen handlar mer om själva bemötandet och företagarperspektivet. Att ha företagsperspektivet och någon som förstår deras situation är någon som kommer fram i hela samtalet flera gånger.

”Sen relevansen. Förmågan att visa varför det är relevant det dom ska utbilda om.” (Anna)

”De har beskrivit det ur en småföretagares synvinkel och har full förståelse för oss. Och anpassat efter oss småföretagare.” (Sven)

Även klimatet i klassrummet är ett tecken på ”utmärkt” pedagogik för dessa deltagare. De har känt sig trygga och har vågat diskutera öppet och ställa frågor. Utbildarna beskrivs även som personliga och att de har delat med sig av egna erfarenheter, både framgångar och misslyckanden. Av vikt har också varit att samma utbildare har varit med under hela projektet och har kunnat skapa ett gott klimat och en stämning i gruppen som tar tid att bygga upp med nya föreläsare varje dag.

”Det har inte känts dumt eller konstigt att fråga om man inte har förstått heller. Även om de har varit jättetydliga men nä nu hänger inte jag med. Man kände sig aldrig dum att fråga.” (Lisa)

”Men också en atmosfär som det är tillåtande och att det är öppet och att ingen är mer än någon annan då skapa man ju en avspänd atmosfär där man kan känna sig fri liksom och då lär man sig bättre.” (Lars)

”Och det där att liksom fånga intresset. Det är sättet de är på också. De bjuder lite på sig själva och dom säger roliga saker det är inte bara det här strikta. Det blir öppet och familjärt när man sitter här även om jag inte känner en enda person när jag kommer så känns det som jag känner alla när jag går därifrån.” (Lisa)

”Det finns en mänsklig relation.” (Eva)

”Och att det har varit en kontinuitet. Att det har varit samma utbildare så man faktiskt har lärt känna oss. Det har också varit jättevärdefullt.” (Eva)

Att de har olika bakgrund och olika sätt att lära kommenteras. Lärstilar är något som tagits upp på olika sätt i flera kurser. Insikten att man kan lära olika men även vara olika som människor har de haft nytta av när de gått tillbaka till sitt företag.

”De har kunnat rikta sig trots att gruppen har haft olika kompetens, erfarenheter och bakgrund och företagande. De har lyckats få ihop alltihopa. De kräver hög kompetens.” (Karin)

”Det är en konst att få till det. Alla vi här har ju olika inlärningsstilar. Du uppfattar på ditt sätt och du på ditt sätt och jag på mitt sätt. Det är ju en konst. Det har man lyckats med.” (Karin)

Ett annat centralt drag i deras resonemang är själva upplägget med samma utbildare på flera kurser och de pedagogiska aktiva metoderna som nyttjats. Många av kurserna har byggts på olika typer av gruppövningar och grupparbeten där deltagarna själva diskuterat, skapat och aktivt lyssnat på andra. Dessa kursdeltagare beskriver det som en förmån att ha kunnat byta erfarenheter och bygga upp nätverk och samarbeten mellan olika företag genom de kontakter som skapades i projektet. Ett återkommande uttryck är ”den pedagogiska feelingen”, en kultur som byggts upp i projektet.

”Det var mycket praktiska övningar. Man kommer inte undan. Man kan ju inte sitta där tyst utan då var de ju på att som en hök direkt nämen vad tycker du då!” (Sven)

”De har fått oss att byta erfarenheter och lära av varandra.” (Tomas)

”Vi är ju många som har följt åt. Vi har fört vidare kulturen och hjälpt utbildarna. Vi har ju varit en gäng som känner varann och som har gått alla dom här.” (Sven)

”Det är den pedagogiska feelingen.” (Karin)

Den största utmaningen

Det som alla verkar vara överens om är att tiden är det största hindret och en utmaning. För ensamföretagare, mikro- och småföretagare är det inte alltid lätt att komma iväg och att då prioritera kompetensutveckling kan vara svårt. Tidigare studier visar att just mikroföretagen har svårt att se nyttan med utbildning.

”Ja det är ju det att man måste ta sig tid”. (Tomas)

”Tid är pengar. ” (Sven)

”Det är tiden. Jag är ju ensamföretagare. ” (Anna)

Att lära

På frågan vad som har gjort att kunskapen har fastat svarar flera att de har varit aktiva själva i diskussioner och grupparbeten. Förutom det aktiva lärandet är ett annat genomgående drag det problembaserade lärandet. De nämner relevansen och kopplingen till deras egen verksamhet och att få lösa verkliga problem.

”Jag kollar på Ted talk och man tittat åh vad häftigt men det fastnar inte på samma sätt som här man får vara med och göra och prata med andra. ” (Tomas)

”Man fick delta själv. ” (Lars)

”Att man får jobba i grupp med ett riktigt ämne. Jag satt i någon grupp och vi löste hennes problem tillsammans. Det kommer jag ihåg ännu idag. ” (Tomas)

Insikter och personlig utveckling

Flera av deltagarna ger uttryck för att de utvecklats personligt. Några pekar på insikten att alla människor är olika och kommunicerar på olika sätt. Andra menar att man organiserat upp arbetet annorlunda och delegerar arbetet till anställda.

”Just den här förståelsen att man kan vara så olika. Man kan ha nytta av det.” (Lars)

”Jag har haft samma inställning. Alla är idioter. Ska man behöva göra allt själv?” (Tomas)

”Jag har ju en rad punkter som har gjort intryck på mig som har förändrat mig. Jag kan vara ledig och jag kan ha semester. Det har ju inte kunnat förut.” (Tomas)

”Jag ger mina anställda mer ansvar. Mitt företag lever själv och jag behöver inte vara med och peta överallt.” (Tomas)

”Vad gör jag som jag inte får betalt för?” (Lisa)

”Det var så intressant för man fick ju syn på saker man inte sett förr.” (Lisa)

Flera av deltagarna tar upp lärdomar som har med stärkt självförtroende att göra som även tidigare forskning beskriver (Nottingham 2013). Detta framkommer i såväl kvinnors som mäns berättelser. De uttrycker alla att kompetensutveckling är mer lockande. Men de är även mer medvetna om vad de uppfattar som en bra kurs.

”Jag tycker absolut att man har byggt självförtroendet genom dom här. Dels att man lär sig saker men också att man får feedback på vad man redan har kunnat.” (Sven)

”Självklart är man mer intresserad av att göra kurser som du var inne på.” (Bertil)

Utbildares röster

Att höra deltagarnas upplevelser av att vara med på dessa utbildningar ger förståelse för hur de upplever kompetensutveckling och vad som krävs för att attrahera deras målgrupp till utbildning. En annan viktig källa är själva utbildarna i projektet. Deras röster säger något om hur lagt upp utbildningen. Nedan redovisas kortfattat några av deras tankar kring ”utmärkt pedagogik”.

Deltagarorienterad pedagogik

Den första utbildaren, här kallad ”Utbildare Asp” kallar sin pedagogik för inkluderande och flexibel. Han beskriver kursupplägget tydligt där kursen inleds direkt utan någon lång presentation av vare sig själv eller deltagare. Det är viktigt att starta direkt och skapa intresse för ämnet i sig, säger han. En annan sak som nämns är vikten av att utgå från deltagarnas verklighet och erfarenheter. Han kallar sin pedagogiska modell för deltagarorienterat lärande, där kursdeltagare står i centrum och aktiveras under kursdagarna. Han säger att det är viktigt att bygga upp motivationen och det i sin tur leder till koncentration. I sin allra första introduktion brukar han även ha ett metasamtal kring detta och hans pedagogiska grundsyn. När de arbetar i grupper lär de samtidigt känna varandra och kan bilda nätverk.

Eftersom alla kursdeltagare har helt olika bakgrund, intresse och erfarenheter menar Utbildare Asp att man måste utgå från minsta gemensamma nämnare. Några är positiva, andra mer kritiska, några högutbildade andra var i utbildning för väldigt länge sedan. Många har gått på

kurser här tidigare medan andra går för första gången. Utbildare Asp berättar att den långa pedagogiska erfarenheten hjälper till att känna in vad som behöver göras under kursdagen och där deltagarnas behov läses av. Det deltagarorienterade sättet lyser igenom i intervjun. Deltagarna offerar sin tid och vill få ut maximalt av dagen och Utbildaren framhäver att dagen måste ge något som stärker företaget. Det gäller att anpassa upplägget och innehållet till dessa småföretagare och möta deras behov. Det betyder att kurserna är väldigt ”hands-on” och inte en rad mer långa föreläsningar och de ska vara medryckande och kännas relevant för deltagaren. En utmaning som nämns är svårigheten att skapa en progression mellan kurser. Det är olika deltagare som kommer och går och samtidigt är det korta kurser.

Upplevelsebaserad pedagogik

Den andra utbildaren, kallad Utbildare Björk, nämner redan i början av intervjun att utbildningen ska vara enkel, enkel att förstå, enkelt upplägg och enkel kommunikation. Hon säger:

”Jag tycker att den ska vara enkel och att det ska vara roligt. Den ska också gå på djupet och den kunskap de får ska gå att använda i vardagen”.

Den pedagogiska modell hon använder kallar hon själv för upplevelsebaserad. Hon beskriver läraktiviteterna att hon inleder med en upplevelse och sedan fortsätter att bygga på med en reflektion. För att skapa ett tryggt klimat beskriver hon att kursen inleds med att alla får presentera sig. Då får alla yttra sig och prata om något de redan kan. Introduktionen är därför mycket central. Genom att de också från början talar om sina förväntningar så finns det något att bygga vidare säger hon. För det andra lyfter hon fram att det är viktigt att deltagarna får vara mycket aktiva. Här säger hon att det är viktigt att använda paret, triaden och gruppen. Alla konstellationer kan användas för att skapa variation.

Utbildare Björk är van vid liknande målgrupper och är småföretagare själv. ”Jag känner mig hemma med målgruppen”, säger hon flera gånger. För företagare är det kännbart att vara borta på utbildning och den här målgruppen har inte alltid råd att vara borta, menar hon vidare. Därför är det viktigt, att deltagarna säger ”det här kan jag använda imorgon”. Inför projektstarten diskuterades ingående vilken typ av kursupplägg som skulle passa målgruppen bäst, korta kurser, nära deras egna behov, inga långa föreläsningar. Det fanns tydliga instruktioner till utbildarna från projektgruppen. Utbildaren påpekar även att den här insatsen kan skapa något positivt för hela bygden. Det som har påverkat henne mest är att hon sett personer som har förändrats på djupet, inte bara företaget utan också hela personen.

Verklighetsbaserad pedagogik

Den tredje utbildaren, Ceder, lyfter fram liknande tankar som de två övriga. Hon känner sig van att undervisa den här målgruppen. Hon har erfarenhet av olika nivåer av undervisning och är van att anpassa det hon tar upp. Eftersom hon är egenföretagare har hon ett tydligt företagarperspektiv i kursen, menar hon. De problem och dilemman hon tar upp är verkliga.

Till skillnad från de övriga är detta en fördjupningskurs. Därför är de problem som presenteras mer komplexa och kräver koncentration och engagemang för att lösa. Utbildare Ceder lyfter

fram vikten av att problemen ska baseras på verkliga fall. Det är också av stor vikt att allt är användbart och till nytta för företagaren som investerar sin tid på kursen.

Hon har lång erfarenhet av just den här målgruppen och anpassar sina exempel och övningar för gruppen. Flera av deltagarna i gruppen är verksamma inom revision men har ändå valt att delta i kursen. Genom att arbeta med olika kunskapsnivåer kan hon även nyttja parövningarna där de erfarna kan bidra till undervisningen, så kallad "Peer Learning" eller kamratlärande där man lär med och av varandra.

För att skapa förutsättningar för lärande säger Utbildare Ceder att atmosfären i klassrummet måste vara god, kamratlig och även innehålla rum för skratt. Något annat som hon lyfter fram är även kontakten med deltagarna. Det gäller att vara intresserad och att skapa kontakt med dem. Det som gjort störst intryck på henne under projektet är alla personer som har utvecklats och som har delgett sina personliga berättelser.

Diskussion

Har projektet erbjudit utmärkt pedagogik? Har deltagare och utbildare samma uppfattning? Utmärkt pedagogik karaktäriseras av:

- god lärarkompetens, både ämneskompetens och pedagogisk.
- deltagarnas engagemang.
- lagom stora utmaningar som stimulerar till lärande.
- erfarenhetsutbyte mellan deltagarna.
- tydlig struktur och återkoppling
- formativt arbetssätt

I intervjuerna med deltagarna är det lätt att se likheter med faktorerna i listan ovan. Deltagarna lyfter fram att utbildarna har varit både kompetenta och engagerade. De lyfter även fram att möjligheten till erfarenhetsutbyte och en tydlig struktur har funnits i de flesta av kurserna. Strukturens betydelse i undervisning har flera forskare också kommenterat (Höög och Johansson, 2011). Flera deltagare i det här projektet säger även att återkoppling i ett tillåtande klimat var avgörande för deras möjlighet att lära. Kurserna måste även ta upp relevanta och intressanta ämnen för att vara givande. Däremot diskuterar de inte den sista punkten, ett formativt arbetssätt, i någon större utsträckning.

De tre utbildarna säger också att strukturen är viktig eftersom kurserna är så korta. De behöver fylla dem med ett innehåll och effektivisera dagen. De framhåller även att det är viktigt att utgå från deltagarnas behov och erfarenheter. De beskriver hur de skapar läraaktiviteter som utmanar och som är enkla och nyttiga för företagaren. Liksom deltagarna så nämner inte heller utbildarna så mycket om ett formativt arbetssätt, vilket kanske kan förklaras av att kurserna är korta och inte alltid bygger på varandra. I observationerna har det ändå framkommit formativa drag.

I det här projektet nämner några av deltagarna, liksom tidigare forskning visar, en avog inställning till kompetensutveckling.

"Mikroföretagarna anser att lärande främst sker i det dagliga arbetet samtidigt som de aktivt motsäger att lärande främst sker genom formell utbildning. Denna syn på lärande kan förklara en del av de

tveksamma inställningarna mot utbildningsaktiviteter som ett verktyg för att utveckla företag.” (Engel och Nordin 2016:47)

Här har man dock med framgång lyckats vända deltagarnas inställning redan första dagen de kom till projektet i flera fall. En av flera deltagare uttrycker detta:

”Men jag måste erkänna att första gången var jag lite avvaktande. Jag har varit i såna här projekt förut med varierande kvalitet. Jag var inte så där superpositiv. Men redan efter första gången så var jag positiv.” (Karin)

Bakgrunden till denna framgång kan nog spåras i deltagarnas egna beskrivningar av projektgruppens engagemang och uthållighet att bjuda in till kurser, projektgruppens positiva bemötande, men även utbildarnas företagarfokus och verklighetsnära övningar med glimten i ögat. Någon deltagare säger att utbildarna har ”den pedagogiska feelingen”. Framgången kan möjligen även ses i utbildarnas egna beskrivningar. De menar att de tydliga instruktionerna från projektet om hur kurserna skulle utformas; utan långa föreläsningar men istället praktiska övningar, utgångspunkten i egna erfarenheter av företagande samt ett engagerande förhållningssätt var nyckeln till att locka deltagare.

Så, mot bakgrund av såväl deltagares och utbildares berättelser kan vi nog även säga att en ”utmärkt pedagogik” och ”en pedagogisk feeling” har bidragit till att mindre företag i fyra Norduppländska kommuner har valt att kompetensutveckla sig – och kan tänka sig att fortsätta lära!

Litteratur:

Ankarstrand, C. och Egenor Lohman, J. (2014). Kompetensutveckling för ökad innovationsförmåga i småföretag. Examensuppsats, Akademin för Innovation, design och teknik, Mälardalens högskola.

Brettel, M. & Rottenberger, J.D. (2013). Examining the Link between Entrepreneurial Orientation and Learning Processes in Small and Medium-Sized Enterprises. *Journal of Small Business Management*. vol: 51. nr: 4. ss. 471-490

Engel, A. och Nordin, D. (2016) Små företag, stort lärande - En kvantitativ studie om förutsättningar för lärande för mikroföretagare. Examensarbete i Pedagogik med inriktning mot vuxna och arbetsliv. Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier, Uppsala universitet.

Håkansson, J. & Sundberg, D. (2012). Utmärkt undervisning: framgångsfaktorer i svensk och internationell belysning. Stockholm: Natur & Kultur.

Höög, J. & Johansson, O. (red.) (2011). Struktur, kultur, ledarskap: förutsättningar för framgångsrika skolor. Lund: Studentlitteratur Jönsson, A. 2011.

Nottingham, J. (2013), Utmanande undervisning i klassrummet. Återkoppling, ansträngning, utmaning, reflektion, självkänsla. Stockholm: Natur & Kultur.

Skolverket (2012). Effektiv kompetensutveckling. Promemoria. Dnr 84-2011:1100. Skolverket.

Bilagor

1-2. Brev och frågeunderlag till utbildare och deltagare

Bilaga 1: INTERVJUFRÅGOR till utbildare

OM målgruppsanpassning

- Vilka målgrupper har du undervisat tidigare och hur skiljer de sig från den här gruppen?
- Hur tänkte du när du skulle lägga upp kursen för just denna målgrupp? Vad var det första som kändes viktigt att tänka på?
- Vilka utmaningar har det varit med just den här målgruppen (t.ex. olika kunskaps-erfarenhetsnivåer, könsmonster)?

OM läraaktiviteter

- Hur brukar en kursträff se ut? Vad är viktigt för dig att få med när du planerar en kursträff?
- Vilka aktiviteter tycker du fungerar bra?
- Hur får du deltagarna att vara aktiva?
- Hur skapar du motivation?
- Hur använder du deras egna erfarenheter i undervisningen?
-

OM pedagogiska utmaningar

- Vilka är de största pedagogiska utmaningarna med att undervisa den här typen av kurs för den här målgruppen? Har det krävts något särskilt av dig som lärare?

OM pedagogiska framgångsfaktorer

- **Vad gör att en utbildning blir bra? Vilka ingredienser behövs?**
- **Har du något särskild pedagogisk modell /sätt att jobba i klassrummet som du gillar?**
- **Vilka är dina styrkor som lärare?**

OM viktiga händelser

- **Är det någon särskild händelse du minns som påverkade dig eller som du har lagt på minnet?**

OM pedagogisk utveckling

- Vilka pedagogiska råd skulle du ge till en ny lärare i sådan här kompetensutvecklingskurs?

Bilaga 2: INTERVJUFRÅGOR till deltagare

OM valet att söka

- Hur gick dina tankar när du sökte en kurs för första gången här?
- Var det någon som uppmuntrade dig att söka?

- Vad tänkte du om utbildning överhuvudtaget innan du kom hit?

OM tidigare erfarenheter av utbildning

- Vad har du för erfarenhet av att fortbilda dig?
- Har utbildningen varit till hjälp för dig och ditt företag?

OM pedagogiska framgångsfaktorer

- **Vad gör att en utbildning blir bra? Vilka ingredienser behövs?**
- **Har du något särskild pedagogisk modell /sätt att jobba i klassrummet som du gillar?**
- **Vilka var styrkorna hos era utbildare?**

Om viktiga händelser

- **Är det någon särskild händelse du minns som påverkade dig eller som du har lagt på minnet?**

OM strategierna att lära

- Hittade du några knep för att lära?
- Vad gjorde dig motiverad?

OM utbildningens betydelse för personlig utveckling

- Hur har kurserna utvecklat dig som människa? Har du blivit säkrare? Mer kritisk? Bättre självförtroende? Gladare eller tröttare? Modigare?

OM synen på lärande

- Skulle du kunna tänka dig mer kompetensutbildning i framtiden?