



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR PEDAGOGIK OCH SPECIALPEDAGOGIK

Yrkeslärare och yrkeskompetens

En undersökning hur sjöfartsyrkeslärare kan bevara och utveckla
sin yrkeskompetens

Magnus Hellman

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	LAU925:2
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht/2011
Handledare:	Davoud Masoumi
Examinator:	Bengt Edström
Rapport nr:	VT12-IPS-10 U/V VAL LAU925

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	LAU925:2
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht/2011
Handledare:	Davoud Masoumi
Examinator:	Bengt Edström
Rapport nr:	VT12-IPS-10 U/V VAL LAU925
Nyckelord:	Sjöfartsyrkeslärare, yrkeslärare, kompetensutveckling, kompetens, sjöfartsutbildningen vid gymnasieskolan

Bakgrund

En yrkeslärares kompetensutveckling kan delas in i pedagogisk och didaktisk kompetensutveckling samt professionell yrkeskompetensutveckling. Denna studie behandlar sjöfartsyrkeslärare vid gymnasieskolans riksrekryterande sjöfartsutbildning och deras syn på sin sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutveckling. Eftersom att sjöfarten i snabb takt utvecklas både tekniskt och operativt är det viktigt att lärarna har rätt kompetens. Sjöfartsutbildningens examensmål hänger tätt samman sjöfartsyrkeslärarens professionella yrkeskompetens vilken är avgörande för elevernas kunskapsinsamling. Hur väl fungerar den professionella yrkeskompetensutvecklingen för sjöfartsyrkeslärarna vid sjöfartsutbildningen idag och hur kan den utvecklas? Sjöfartsbranschen liksom sjöfartshögskolorna står i beroende av att eleverna från sjöfartsutbildningen är välutbildade. Hur påverkar sjöfartsyrkeslärarnas professionella yrkeskompetens pedagogiken, elevernas studieresultat samt sjöfarten på sikt?

Syfte

Syftet med studien är att förstå hur sjöfartyrkeslärarna upplever sin sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutveckling och hur den kan utvecklas i framtiden. Förhoppningen är också att sjöfartens myndigheter och bransch samt skola med dess olika instanser skall få nytta av studien inför framtida utformning av riktlinjer. En lärare som har aktuell kompetens har större möjlighet att tolka styrdokumentet korrekt och därmed förmedla rätt kunskap till sina elever.

Metod

För att förstå de behov som sjöfartsyrkeslärarna står inför i deras sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutveckling och göra välgrundade slutsatser har datainsamlingen gjorts via enkäter och intervjuer. Tolv sjöfartsyrkeslärare deltog i enkäten vilken var en rent kvantitativ undersökning. Vidare intervjuades fem av dessa lärare vilket var en kvalitativ undersökning.

Resultat

Resultatet i undersökningen visar på en relativt svag professionell yrkeskompetensutveckling, särskilt för de lärare som arbetat relativt kort tid som sjöfartsyrkeslärare. För de lärare som arbetat längre tid visade undersökningen att dessa fått relativt god yrkeskompetensutveckling genom åren. Resultatet visar att mer tid för yrkeskompetensutveckling bör erhållas samt att en långsiktig individuell planering bör upprätthållas på både teoretisk och praktisk nivå. Vidare visade resultatet att gymnasieskolan bör knyta tätare band mellan sjöfartsbransch och sjöfartshögskolor samt att bransch liksom skola bör vara mer aktiva i sjöfartsyrkeslärarnas professionella yrkeskompetensutveckling för att bevara och utveckla yrkeskompetensen.

Förord

Jag har i detta examensarbete lämnat enkäter och intervjuat sjöfartsyrkeslärare vid gymnasieskolans sjöfartsutbildning och vill rikta ett stort tack samtliga som ingått i studien.

Vidare är jag mycket tacksam för de erfarenheter och synpunkter som lämnats av mina lärarkollegor vid Lindholmens tekniska gymnasium i Göteborg samt till min bror Thorbjörn Hellman, f.d. skolchef, rektor och utbildningskonsult som delat med sig många kloka och värdefulla tankar.

Slutligen vill jag framföra mitt varmaste tack till min handledare Davoud Massoumi vid Göteborgs universitet som framfört konstruktiv kritik så att studien fått framskrida samt varit ett gott stöd under hela arbetets gång.

Magnus Hellman

Göteborg i december 2011

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
1.2 Syfte.....	4
1.3 Frågeställningar	4
1.4 Begreppsdefinition	4
2 Litteraturgenomgång	6
2.1 Vad är kompetens?	6
2.2 Lärarkompetens och didaktiskkompetens	6
2.2.1 Sjöfartsyrkeslärarens kompetens	7
2.3 Lärarens kompetensutveckling.....	8
2.3.1 Sjöfartsyrkeslärarens kompetensutveckling.....	9
2.4 Tidigare forskning på yrkeslärarens kompetensutveckling.....	9
3 Metod.....	12
3.1 Val av metod	12
3.2 Insamling av datamaterial	13
3.3 Analys av datamaterial	13
3.4 Urval av undersökningspersoner.....	14
3.5 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet.....	14
3.6 Etiska överväganden.....	15
4 Resultat.....	16
4.1 Resultat bearbetning	16
4.2 Sjöfartsyrkeslärarnas yrkeskompetensutveckling (enkät).....	17
4.2.1 Nuvarande yrkeskompetensutveckling (enkät)	17
4.2.2 Framtida yrkeskompetensutveckling (enkät)	20
4.3 Sjöfartsyrkeslärarnas yrkeskompetensutveckling (intervju).....	22
4.3.1 Nuvarande yrkeskompetensutveckling (intervju).....	22
4.3.2 Framtida yrkeskompetensutveckling (intervju).....	25
4.4 Resultatsammanfattning.....	27
5 Diskussion.....	29
5.1 Metoddiskussion och reflektion.....	29
5.2 Resultatdiskussion.....	30
5.3 Slutsats.....	33
5.4 Förslag till fortsatt forskning.....	34
6 Referenslista.....	35
Bilagor.....	37

1. Inledning

Att vara yrkeslärare inom gymnasieskolan innebär att två kompetenser måste uppfyllas. Dels den pedagogiska och didaktiska kompetensen och dels den professionella yrkeskompetensen som är kopplad till karaktärsämnet. För att lyckas med undervisningen bör dessa båda kompetenser vara samspelade och aktuella. Detta betyder att dessa kompetenser måste underhållas och utvecklas.

Studien är vald att riktas mot den sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutvecklingen för sjöfartyksyrkeslärare vid den riksrekryterande sjöfartsutbildningen vid den svenska gymnasieskolan. Vad händer med undervisningen när sjöfartyksyrkeslärarens yrkeskompetens blir inaktuell och vad innebär det för elevernas utveckling och utbildning? Vilken betydelse har yrkeskompetensutveckling för sjöfartyksyrkeslärare? Vad sker om dessa lärare inte får rätt yrkeskompetensutbildning? Kan styrdokumentet tolkas korrekt om kompetensen uteblir? Finns det då möjlighet att överföra rätt kunskap till eleverna som studerar vid sjöfartutbildningen? Vad får detta för konsekvenser för sjöfarten på lång sikt? Det känns alltså mycket viktigt att sjöfartyksyrkeslärarna har aktuell yrkeskompetens och kan få möjlighet att utveckla denna. Studien är vald att undersöka hur yrkeskompetensutvecklingen genomförs idag och hur den kan utvecklas samt om det finns någon koppling mellan hur sjöfartyksyrkeslärarna genomför sin yrkeskompetensutveckling och hur länge de varit aktiva som lärare, dvs. varit ifrån sjöfartsbranschen?

Andra yrkesprogram brottas med samma problematik, nämligen lärarnas yrkeskompetens och yrkeskompetensutveckling. Larsson och Svensson (2006), beskriver i sin slutsats att studien visar att yrkeslärarna inte får önskad kompetensutveckling och att bättre kontakt med branschen är önskvärd. Dessutom sker dagens kompetensutveckling på olika arenor. Farajzadeh (2006), beskriver i sitt arbete att det rått samstämmighet bland sina aktörer då det visat sig att det inte funnits något systematiskt tillvägagångssätt för identifiering av kompetensgap, planering och utvärdering av kompetensutveckling för yrkeslärarna. Kan dessa slutsatser vara aktuella för sjöfartyksyrkeslärarna vid sjöfartsutbildningen?

I examensmålen för sjöfartsutbildningen Gy2011 står det ”Efter examen från utbildningen ska eleverna ha de kunskaper som behövs för att arbeta som befattningshavare inom däck- eller maskinavdelningen ombord på handelsfartyg. Inom utbildningen ska eleverna också ges möjligheter att läsa de kurser som förbereder för högskolestudier till fartygsbefäl och maskinbefäl” (Skolverket, Examensmål för sjöfartsutbildningen, 2011). Dessa examensmål från Skolverket är tydliga. Detta betyder bland annat att sjöfartyksyrkeslärarnas yrkeskompetens måste behållas och utvecklas med jämna steg med sjöfartsbranschen så att styrdokumentet från Skolverket tolkas korrekt och relevant undervisning sker. Sjöfartyksyrkeslärarna som undervisar i sjöfartstekniska ämnen, aktiva vid sjöfartsutbildningen, har förutom Skolverkets krav för lärarlegitimation i Skollagen 2010:800 på pedagogisk utbildning till yrkeslärare vid högskola eller universitet även Sjöfartsverkets krav att förhålla sig till. Sjöfartsverkets krav är baserade på STCW (Standard, Training, Certification and Watch keeping) krav vilka är uppställda av IMO (International Maritime Organization) vilket är ett FN (Förenta Nationerna) organ. Bakgrunden till dessa regler är att man vill upprätthålla en internationell minimistandard för hur sjöpersonal skall vara utbildade ombord på handelsfartyg, allt för att se till att handelsfartygen som trafikerar olika hamnar i världen skall göra detta på ett så säkert sätt som möjligt under lika standard. Detta innebär bland annat att sjöfartyksyrkeslärarna

måste vara utbildade sjökaptener och sjöingenjörer samt att dessa skall ha tjänstgjort i seniorbefälsbefattning (främsta befäl och ingått i fartygets ledningsgrupp) på handelsfartyg. ”Sjöfartverket har tidigare meddelat att huvudregeln för lärare verksamma i de fartygstekniska ämnena (kurskoder 207, 217, 208 och 218)¹ är att de skall ha – beroende på ämnesinriktning – sjökaptens- eller sjöingenjörsexamen med aktuell seniorbefälspraktik” (Sjöfartverket, Internationella och nationella krav på utbildningsanordnare, 1997, s 12).

Vad det gäller sjöfartyrkeskompetensen som den här studien skall handla om förstås att det är en stor utmaning för aktiva sjöfartyrkeslärare att behålla och utveckla sjöfartyrkeskompetensen, särskilt om sjöfartyrkesläraren varit lärare under många år och därmed inte arbetat i sjöfartsbranschen. Problematiken har säkerligen flera källor men ett av skälen är helt enkelt att den yrkesaktive har en professionell yrkeskompetens som skall behållas och utvecklas medan hos yrkesläraren är det två kompetenser som måste behållas och utvecklas, dels den professionella yrkeskompetensen och dels den pedagogiska och didaktiska kompetensen. ”Många av yrkeslärarna anser idag att deras kontakt med branschen inte är så utvecklande, som den kunde vara” (Larsson & Svensson, 2006, s 33). Tiden och resurserna som yrkeslärarna har räcker inte till för att upprätthålla god kontakt med bransch och andra instanser för att upprätthålla och utveckla yrkeskompetensen. Problematiken är komplex av flera skäl. Som lärare finns det många sysslor som skall rymmas inom tjänstens ramar och dess arbetstid. Detta är sysslor är t.ex. planering av undervisning och laborationer, arbete före och efter prov, elevhandledarskap, interna möten och inte minst kompetensutveckling inom det pedagogiska och didaktiska området som skall upprätthållas. Detta gör att det kan vara innebära svårigheter att följa med i branschens utveckling efter några år som lärare. Detta kan i förlängningen leda till att målen i styrdokumentet från Skolverket kan misstolkas och att undervisningen fel fokuseras. Från Skolverket är dock ramverken tydliga och betonar i Skollagen 2010:800 rektors ansvar för elevernas utveckling, skolans mål och lärarnas kompetensutveckling. Dock är det en uppgift i sig att se till att detta i praktiken efterlevs. ”Vi har funderat över om det kan finnas ett samband mellan hur de kompetenshöjande fortbildningarna sker på skolorna och hur eleven klarar sin skolgång” (Larsson & Svensson, 2006, s 7). Det är därför viktigt att skola, myndigheter och bransch sätter upp tydliga mål och regler för sjöfartyrkeslärarnas kompetensutveckling skall planeras och se ut.

Meningen med denna studie är att förstå hur sjöfartyrkeslärarna upplever att deras sjöfartsrelaterade yrkeskompetensutveckling ser ut idag samt att försöka finna svar på hur de ser på hur deras sjöfartsrelaterade yrkeskompetensutveckling bör se ut och utvecklas i framtiden. Dessutom är studien tänkt att kunna vara till nytta för både sjöfartyrkeslärare och skolledning vid sjöfartsutbildningen samt sjöfartbranschens organ och myndigheter vid framtida planering av och utförande av yrkeskompetensutveckling för sjöfartyrkeslärarna. Vidare är förhoppningen att studiens resultat skall uppnå att riktlinjer och regler runt yrkeskompetensutveckling för sjöfartyrkeslärarna tydliggörs. På detta sätt kan den sjöfartsrelaterade yrkeskompetensutvecklingen få ett tydligare utrymme i tjänsteplaneringen, allt för att säkerställa att sjöfartyrkeslärarna har aktuell yrkeskompetens och att rätt kunskap förmedlas till elever studerande vid sjöfartsutbildningen.

¹ 207 Däckstjänst 217 Vaktjänst däck
208 Maskintjänst 218 Vaktjänst maskin

1.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur den sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutvecklingen ser ut idag för och hur den kan utformas och utvecklas i framtiden för sjöfartsyrkeslärare på sjöfartsutbildningen vid gymnasieskolan. Förhoppningen är också att sjöfartens myndigheter och bransch samt skola med dess olika instanser skall få nytta av studien inför framtida utformning och planering samt utveckling av riktlinjer för sjöfartslärarnas sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutveckling. Detta utvecklar och stärker också pedagogiken. En lärare som har aktuell kompetens har större möjlighet att tolka styrdokumentet korrekt och därmed förmedla rätt kunskap till sina elever.

1.3 Frågeställningar

- Hur ser den nuvarande sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutvecklingen ut för sjöfartsyrkeslärare vid den svenska gymnasieskolans riksrekryterande sjöfartsutbildning?
- Hur kan den sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutvecklingen stärkas och utvecklas i framtiden för sjöfartsyrkeslärare vid den svenska gymnasieskolans riksrekryterande sjöfartsutbildning?

1.4 Begreppsdefinition

Ett antal begrepp beskrivs nedan för att förtydliga studien.

- Riksrekryterande utbildning: Enligt Skolverket, Riksrekryterande utbildningar (2011) innebär en riksrekryterande utbildning att elever från hela riket kan söka på samma villkor. De riksrekryterande utbildningarna får finnas på yrkesprogram och inom estetisk spetsutbildning.
- Sjöfartsutbildningen: Utbildar elever till behörig däck- och maskinpersonal för tjänst på handelsfartyg. Vid däcksinriktning leder utbildningen till yrket matros och vid maskininriktning leder utbildningen till yrket motorman.
- Sjöbefälsskola: Det finns idag två sjöbefälsskolor i Sverige, Chalmers tekniska högskola och Kalmar högskola inom Linné universitetet vilka utbildar fartygsbefäl och maskinbefäl. Dessa kallas också sjöfartshögskolor.
- Sjöbefälsyrket: Sjöbefälsyrket innefattar dels befäl i fartygets ledningsgrupp, s.k. seniorbefäl men även befäl i arbetsledarroller, s.k. juniorbefäl. Seniorbefälet ombord består vanligen av kapten, maskinchef, överstyrman och 1:e fartygsingenjör. Juniorbefälet består vanligen av övriga styrmän och fartygsingenjörer. Sjöbefälsyrket delas in i tre grupper. Fartygsbefäl, också kallat nautiskt befäl vilka är ansvariga för däcksavdelningen, lasthantering, sjukvård och navigation. Maskinbefäl vilka är tekniskt ansvariga och ansvariga för maskinavdelningen, fartygets framdrift, elförsörjning, brandbekämpning samt drift och underhåll. Intendentur befäl vilka är ansvariga för intendenturpersonalen, proviant och mathållning. För att kunna tjänstgöra som fartygsbefäl på högsta nivå, dvs. befälhavare/kapten krävs sjökaptensbehörighet. Under befälhavaren tjänstgör styrmännen som också är fartygsbefäl och är ansvariga för däckspersonalen. För att kunna tjänstgöra som maskinbefäl på högsta nivå, dvs. tekniskchef/maskinchef krävs

sjöingenjörskunskapsbehörighet. Under maskinchefen tjänstgör fartygsingenjörerna vilka också är maskinbefäl och ansvarar för maskinpersonalen.

- APL: Arbetsplatsförlagt lärande, eleven hämtar kunskap på arbetsplats i näringslivet eller i den offentliga sektorn där en handledare står i kontakt med läraren på skolan.
- Sjömånader: Erfarenheten till sjöss mäts i månader vilka loggas av Transportstyrelsen.
- Sveriges redareförening: Sveriges redareförening är de svenska redarnas intresseorganisation.

2 Litteraturgenomgång

Som start sätts litteratur som är kopplad till begreppet kompetens i studiens fokus. Därefter beskrivs vad litteraturen säger om lärarkompetens och didaktiskkompetens samt sjöfartyrslärares kompetens. Vidare presenteras litteratur som studerats om lärarens kompetensutveckling och sjöfartyrslärares kompetensutveckling. Som avslutning belyses vad tidigare forskning säger om yrkeslärarkompetens och yrkeslärares kompetensutveckling vid den svenska gymnasieskolan.

2.1 Vad är kompetens?

Enligt Nationalencyklopedin (2011) liknas kompetens med kunnighet och skicklighet samt vid juridisk term, laglig rätt att avgöra viss typ av ärende. Ellström (1992) hävdar att en allmän definition av kompetens är hur en individs potentiella handlingsförmåga står i relation till en uppgift, situation eller kontext. Man kan säga att det innebär en persons förmåga att lyckas utföra en uppgift eller ett arbete med gott resultat. Kompetens kan sägas vara ett dynamiskt begrepp då vår verklighet, arbetssituation och mål ändras och utvecklas med tiden. ”Kompetens är ett dynamiskt begrepp, ofta med processbetydelse, vilket innebär att det är något som kan användas, utvecklas och förändras över tid” (Carlsson, 2001, s 45). Vidare beskriver Carlsson (2001) att kompetens är ett villkorligt begrepp i den meningen att det bör kunna relateras till en verksamhet, en strategi eller en arbetsuppgift, vanligen relaterat till situationer inom arbetslivet. Med erfarenhet ökar vanligen kompetensen på ett visst område, man fördjupar kompetensen. ”Efter några år i ett yrke behöver alltså många befattningshavare *fördjupa sin kompetens*, något som de flesta gör” (Maltén, 1995, s 250). Kompetensbegreppet är alltså starkt knutet till en persons skicklighet och duglighet på ett visst område vid den aktuella tidpunkten.

2.2 Lärarkompetens och didaktiskkompetens

Lärarens kompetens är starkt knuten till pedagogisk skicklighet och goda ämneskunskaper. Dessa kunskaper skall omsättas mot läroplaner och styrdokument utformade av Skolverket. ”Denna stomme skall vara underbyggd av teori, forskning och en uppsättning professionella värderingar och etiska normer” (Colnerud & Granström, 2002 s 65). Skolverket säger i Skollagen 2010:800 13§ att endast den som har legitimation som lärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen. Skollagen 2010:800 §16 säger att lärarlegitimation utfärdas då behörighetsgivande examen genomförts, vilken sker vid högskola eller universitet samt om introduktionstid om minst ett läsår bedrivits med undervisning på heltid. Förutom de ämneskunskaper läraren har måste denna också kunna förmedla dessa kunskaper till sina elever oavsett elevernas olika lärstilar. Den didaktiska kompetensen ingår i lärarkompetensen. Den didaktiska kompetensen består enligt Kroksmark (1997) om den lärande människan, kunskap om undervisnings- och inlärningsmetoder samt kunskap ämnesteorin och ämnesdidaktik. Didaktik är inte bara teori utan påverkas av också av den aktuella undervisnings- och lärandesituationen. Hiim & Hippe (2001) talar om olika perspektiv på didaktikbegreppet och att analys av detta hänger tätt samman med kunskapsbegreppet och begreppen teori och praktik. Vidare menar Engström (2008) att utbildningen till yrkeslärare kräver tid för integration av teori och praktik. Claesson (2007) anser att didaktiken är en del av pedagogiken och att didaktiken fått fäste i lärarutbildningen där den förekommer framförallt i två inriktningar, allmän- och ämnesdidaktik. Allmändidaktik beskriver undervisning som inte är kopplad till någon specifik åldersgrupp

eller speciellt ämne medan ämnesdidaktik beskriver undervisning i ett specifikt ämne. Läraren måste också förbli neutral och handla objektivt i sin undervisning. ”En speciell svårighet i skolan är kravet på neutralitet och objektivitet” (Colnerud & Granström, 2002, s 135). En annan svårighet är att läraren som regel utför sitt arbete i ensamhet i klassrummet och på det viset inte alltid vet om lärarkompetensen utvecklas i rätt riktning. Risken finns dessutom att kompetensen inte utvecklas alls. ”Möjligheten att under pågående arbete och inför eleverna tillsammans med en kollega diskutera den fortsatta uppläggningsen av lektionen finns inte. Istället tvingas läraren utveckla sin yrkesroll i ensamhet. Risken är då stor att läraren inte vet om det är kompetens eller inkompetens som han utvecklar” (Colnerud & Granström, 2002, s 34-35). Det är viktigt att denna realitet finns i lärarens medvetande och att läraren kritiskt granskar sitt agerande och sin undervisning samt att läraren ständigt har dialog med kollegor och skollledning för att uppnå god utveckling i sin egen professionalitet. Dessutom måste dagens lärare även besitta goda kunskaper i att hantera människor dvs. i detta fall elever. Läraren måste kunna motivera eleverna till studier och att aktivt till se att de går till skolan. Detta betyder att skolan och därmed läraren fått allt större ansvar för elevernas uppfostran. ”Lärarens professionella uppdrag har genomgått stora förändringar under senare år. Den offentliga institutionen, skolan, har fått ett allt större ansvar för barnens uppfostran och undervisning” (Persson & Tallberg Broman, 2002, s 257). Detta gör att lärarens kompetens i allt större grad även knuts till större socialt ansvar vilket leder till ett vidgat ansvar. Kopplar vi samman dessa kompetensområden som läraren måste besitta utgör detta en god grund för att lärande och återkoppling sker på bästa sätt. ”Lärarens uppgift i den bästa skolan är att ständigt hålla det som skall läras levande – för eleverna, naturligtvis, men också för sig själva” (Lärarnas Nyheter, 2005, s 2). Tittar vi på området yrkeslärarkompetens finns det allmänt sett relativt lite litteratur på området. Yrkeslärarna är en stor grupp men med en lång rad skiftande kompetenser vilket gör att varje utbildningsområde kräver sin specifika kompetens och därför är ofta yrkeslärarkompetensen relaterad i den allmänna litteraturen. ”Tidigare forskning vad det gäller kompetens och kompetensutveckling för yrkeslärare är ganska begränsad vilket resulterar i att begreppen delvis hämtas från annan litteratur som behandlar begreppen av mer generell karaktär” (Farajzadeh, 2006, s 7).

2.2.1 Sjöfartygsyrkeslärarens kompetens

För lärarlegitimation har sjöfartygsyrkeslärarna krav från Skolverket på pedagogisk utbildning vid lärarhögskola på universitet eller högskola enligt Skollagen 2010:800. Yrkeslärarutbildningen dvs. den behörighetsgivande examen är normalt 1-1,5 års heltidsstudier vid universitet eller högskola samt att en introduktionstid om 1 års undervisning på heltid krävs för lärarlegitimation. Dessutom ställer Sjöfartsverket krav på att sjöfartygsyrkeslärarna skall vara utbildade sjökaptener eller sjöingenjörer beroende på om de undervisar inom däck- eller maskinteknikriktning. Dessutom skall sjöfartygsyrkeslärarna ha tjänstgjort i seniorbefälsbefattning (främsta befäl och ingått i fartygets ledningsgrupp) på handelsfartyg. Transportstyrelsens krav i behörighetsförordningen 2007:237 säger att, för full behörighet som sjökaptener eller sjöingenjör krävs det 36 respektive 30 månaders praktik till sjöss på handelsfartyg i viss storlek och fartområde i manskapsställning. Dessutom krävs 36 månaders praktik till sjöss som befäl ombord på handelsfartyg av viss storlek och visst fartområde, varav 12 månader som seniorbefäl. Eftersom att sjöfarten är uppbyggd på så vis att sjömän normalt arbetar lika länge till sjöss som de är hemma på ledighet, dvs. sjömannen arbetar 1 månad och är därefter hemma 1 månad. Detta gör att dessa 36 + 36 månader till sjöss som regel i praktiken blir 72 + 72 månader sammantaget, vilket utgör totalt 144 månader eller upp till 12 års i praktik på olika nivåer ombord på handelsfartyg. Till detta måste man dessutom lägga till 3-4 år på sjöbefälsskola vid högskolan för utbildningen till sjökaptener eller sjöingenjör. Skall sjöfartygsyrkesläraren dessutom undervisa i brandskydd måste

denna ha genomgått utbildning av Sjöfartens Brandskyddskommité. ”Skolan får tillhandahålla den teoretiska undervisningen (16 gymnasiepoäng) i denna kurs under förutsättning att läraren genomgått följande av Sjöfartens Brandskyddskommité (SBK) anordnade kurser” (Sjöfartverket, Internationella och nationella krav på utbildningssamordnare, 1997, s 12). Skall sjöfartsyrkesläraren undervisa i tanklasthantering skall läraren ha genomgått högskolans tankoperativa kurs. ”Lärare skall ha genomgått en kurs för oljelasthantering” (Sjöfartverket, Internationella och nationella krav på utbildningsanordnare, 1997, s 12). Transportstyrelsens behörighetsförordning 2007:237 säger att, för att få ut behörighet i olje- eller kemikalielasthantering skall personen ha tjänstgjort 6 månader på respektive fartygstyp. För att få ut båda behörigheterna skall minst 9 månaders tjänstgöring göras ombord på olje- eller kemikalitankfartyg göras varav minst 3 månader av tjänstgöringen skall göras på vardera fartygstyp. Detta tillsammans gör att sjöfartsyrkeslärarna inom fartygstekniska området är en relativt välutbildad kategori inom yrkeslärarkåren vid gymnasieskolan. Detta gör också att behovet av yrkeskompetensutbildning torde vara stort. ”Vi tror att man genom att beskriva och analysera svårigheterna i vardagsarbetet lättare kan se vägar och möjligheter till en ökad professionalisering i betydelsen kompetensutveckling” (Colnerud & Granström, 2002, s 38).

2.3 Lärarens kompetensutveckling

Maltén (1995) hävdar att lärarkompetens uppstår då teori och praktik samspelar men han menar också att lärarkompetensen, då den vunnits, aktivt måste vidmakthållas och vidareutvecklas. Därtill menar han att kompetensutvecklingen bör vara av reflekterande karaktär. Madsén (1994) menar att lärarens kompetens måste stå i centrum för den långsiktiga utvecklingen i skolan för att förbereda eleverna för ett livslångt lärande. Vidare menar han att läraren själv i större utsträckning än hittills bör arbeta med systematisk kunskapsproduktion. ”Det som nu krävs är ett *systematiskt, långsiktigt och uthålligt arbete med samordnade insatser för organisationsutveckling, verksamhetsutveckling och kompetensutveckling*, något som ställer mycket höga krav på skolans ledning” (Madsén, 1994, s 40). Madsén (1994) understryker att kompetensutvecklingen rimligen inte kan frikopplas från skolutvecklingen i övrigt eftersom att denna är ett av de viktigaste redskapen för denna. ”*Personalens kompetensutveckling måste vara en central fråga för alla skolledare*, om den är kärnan i skolutvecklingen” (Madsén, 1994, s 42). Skolverket menar också att skolledningen är en av nyckelaktörerna för lärarnas kompetensutveckling. ”Ett tydligt ledarskap är viktigt för att ett utvecklingsprojekt ska lämna spår. En tydlig ledare ska ha förmågan att kunna problematisera, se sammanhang, och skapa förutsättningar i form av tid och resurser” (Skolverket, 2003, Att utveckla lärarrollen, s 44). Med andra ord utgör lärarens kompetens en mycket viktig del av skolans verksamhet och det är mycket centralt att lärarens kompetens vidmakthålls och utvecklas. Skolledningens aktiva roll för att trygga lärarkårens kompetensutveckling är av yttersta vikt och det är viktigt att detta ansvar tas på allvar. Vidare är det också viktigt läraren självständigt arbetar med sin kompetensutveckling. Malten (1995) menar därtill att lärarens kompetensutveckling bör ske inom respektive ämne men också inom pedagogiken, allt för att vidga lärarens professionalitet vilken är en kombination av dessa. Skolverket har i Skollagen 2010:800 dirigerat ansvaret för lärarens kompetensutveckling till huvudmannen för utbildningen samt till rektor. De vanligaste formerna för lärarens kompetensutveckling är deltagande i olika kurser, studiecirkel samt under läsårets studiedagar. Kompetensutveckling skall då ske i både det aktuella undervisningsämnet samt inom pedagogiken, vilka skall samspela och vara aktuella.

2.3.1 Sjöfartygsyrkeslärarens kompetensutveckling

Inom sjöfarten krävs det att aktivt sjöbefäl, fartygsbefäl och maskinbefäl dvs. sjökaptener och sjöingenjörer måste ha tjänstgjort minst tolv månader till sjöss ombord på handelsfartyg under de senaste fem åren för att behålla behörigheten som sjökaptan eller sjöingenjör vilket framgår av Transportstyrelsens krav i behörighetsförordningen 2007:237. Detta är inget som Transportstyrelsen kräver av de aktiva sjöfartygsyrkeslärarna eftersom att det skulle vara svårt att uppfylla dessa krav för den aktiva sjöfartygsyrkesläraren. Dock ställer Transportstyrelsen krav om internutbildning hos utbildningssamordnare i Författningssamling, sjöfart 2010:20 och dirigerar ansvaret till utbildningsanordnare vilken skall utse personal som skall leda och utveckla arbetet i skolan samt se till att personalen har rätt utbildning och kompetens. Detta kontrolleras av Transportstyrelsen bl.a. genom årliga kontroller av skolans kvalitetssystem. Enligt Nilsson (2002) hävdar Utbildningsdepartementet dock i sin departementsskrivning Ds 2000:62 att det är viktigt att yrkeslärarrollen utvecklas, inte minst i samband med APL, arbetsplatsförlagt lärande vilket gör att rollen delvis förändras. ”Med ökad lokal anpassning av yrkesutbildningen och ett ökat inslag av lärande i arbetet får lärare i yrkesämnen en delvis ny roll. Det är därför angeläget att *yrkeslärarnas roll och funktion kan utvecklas*. De satsningar som inletts på *kompetensutveckling* för lärare i yrkesämnen måste fortsätta” (Nilsson, 2002, s 67). Eftersom eleverna vid sjöfartygsutbildningen tillbringar 112 dagar av sin utbildningstid genom APL till sjöss ombord på handelsfartyg där handledaren ombord står i kontakt med läraren i land är det viktigt att sjöfartygsyrkesläraren besitter aktuell yrkeskompetens. ”Den unika skolkulturen på varje skola och lärarnas specifika erfarenheter ses som en avgörande grund för förändring” (Skolverket, 2003, Att utveckla lärarrollen, s 31). Sjöfartygsyrkeslärarnas professionella kompetensutveckling sker bl.a. genom ämnesspecifika studiecirkel på studiedagar men också genom sjöfartygsorienterade kurser, sjöfartygsbranschrelaterade seminarium och praktik ombord på fartyg som observatör.

2.4 Tidigare forskning på yrkeslärarens kompetensutveckling

Det finns relativt lite aktuell forskning på området yrkeslärarens kompetensutveckling kopplad till den svenska gymnasieskolan. Den relevanta forskningen som funnits har varit mycket intressant att läsa då denna tar upp frågeställningar nära denna studie.

Bladelius (2011) intervjustudie om vilka kompetenser som är betydelsefulla för yrkeslärare vid Hotell- och restaurangprogrammet.

Bladelius tar upp följande frågeställningar:

- På vilka sätt ger yrkeslärarna uttryck för dubbla kompetenser?
- Hur refererar de till sin branschfarenhet respektive sin pedagogiska yrkesroll?

I sin sammanfattning skriver hon att hennes respondenter tycker att yrkeslärarna bör vara säkra på grundkunskaperna kopplade till kursmål inom Hotell- och restaurangprogrammet och att yrkeserfarenhet och viljan hålla sig uppdaterad är en viktig komponent. Hon beskriver också att lärarna känner att de i skolans miljö upplever att de har en roll, yrkeslärarrollen men att de också anser att de har dubbla kompetenser. Bladelius har flera förslag till vidare forskning, bl.a. om det kan bli en konflikt mellan skolans värdegrund och restaurangbranschens hårda klimat?

Larsson och Svensson (2006) har gjort en studie om yrkeslärarens syn på kompetensutveckling riktad mot yrkeslärare vid Fordonsprogrammet och Fordonstransportprogrammet.

Larsson och Svensson tar upp följande frågeställningar:

- Vilken syn har yrkeslärare på hur de underhåller och utvecklar sin yrkeskompetens i karaktärsämnet?
- Hur ser yrkeslärarna på den kompetensutveckling/fortbildning de får idag?
- Vilken kännedom menar yrkeslärarna de har om branschens önskemål när det gäller elevens kunskaper?

I slutsatsen beskriver forskarna att studien visar att yrkeslärarna inte får önskad kompetensutveckling och att bättre kontakt med branschen är önskvärd. Dessutom sker dagens kompetensutveckling på olika arenor. Trots detta anser majoriteten av lärarna att de tror sig ha god kännedom om vad branschen önskar sig för kunskaper hos eleverna och känner att de själva har de kunskaper som krävs för att själva arbeta i branschen. Vidare menar forskarna att fortbildning bör ske i samråd mellan lärare och skolledning utefter individ behov. De menar att fortbildning inom skolutveckling som gagnar eleverna också skall gagna lärarna. En annan viktig komponent är att skola och bransch bör arbeta närmare varandra. De ser flera problemområden för fortsatt forskning. Ett var att undersöka skillnaden på kompetensutveckling mellan kommunala och fristående skolor. Ett annat var att många lärare på de fristående skolorna saknade utbildning och var ofta nyanställda. Ett tredje område som tas upp är om det kan finnas ett samband mellan omotiverade elever som kommer ut i arbetslivet och skolor som inte följer branschens utveckling.

Farajzadeh (2006) studie om kompetensutveckling för yrkeslärare vid EI-programmet.

Farajzadeh tar upp följande frågeställningar:

- Vad är karaktärsämneslärarnas uppfattning om sina uppgifter?
- Har de relevant kompetens för sina arbetsuppgifter?
- Anser de att de behöver kompetensutveckling för dessa uppgifter?
- Vilken kompetensutveckling erbjuds de?

Farajzadeh beskriver i sin slutsats att yrkeslärarnas kompetensutveckling i karaktärsämnet måste ske genom kontakt med branschorganisationer och att god kontakt mellan skola och bransch är nödvändig. Han beskriver också att det inte finns möjlighet till kompetensutveckling i alla branscher och att istället det informella lärandet mellan kollegor då kan vara en väg mot professionell kompetensutveckling i karaktärsämnet. Farajzadeh beskriver att det rått samstämmighet bland sina aktörer då det visat sig att det inte funnits något systematiskt tillvägagångsätt för identifiering av kompetensgap, planering och utvärdering av kompetensutvecklingen för yrkeslärarna. Vidare visar hans studie att det saknas tid för kompetensutveckling och att det är omöjligt för yrkeslärarna att kompetensutveckla sig under ordinarie arbetstid. Samtliga respondenter i studien har varit positiva till yrkeslärarnas kompetensutveckling men att problem med att hitta vikarier och ekonomi utgör problem för att genomföra kompetensutveckling. Farajzadeh föreslår fortsatt forskning runt yrkeslärarnas kompetensutveckling på flera andra plan, t.ex. genom att undersöka frågan på utbildningspolitiker, fler rektorer, branschorganisationer och från elevperspektiv.

Engström (2008) har gjort en studie om yrkeslärares syn på sin undervisning och yrkesdidaktik vilket är riktat mot yrkeslärare och yrkeslärares didaktiska kompetens.

Engström tar upp följande frågeställningar:

- Hur beskriver yrkeslärare sin yrkesdidaktik?
- Vad ser de som tydlig koppling till sin yrkeskompetens?
- Vilka viktiga kompetenser ser yrkeslärarna/lokala lärarutbildarna som viktigt för lärarstudenter att utveckla och att kunna?
- Ligger det som de lyfter fram i linje med lärarutbildningens examensmål för den verksamhetsförlagda utbildningen?

Engström skriver i sin slutsats att hennes studie visar att för att bli en kompetent yrkeslärare behövs mer generella kompetenser vilka handlar om leda samt skapandet av trygga relationer vilket skall fostra eleverna till samhälls- och yrkeslivet. Engström anser att yrkeslärarens uppdrag är betydligt bredare än vad som inryms i den yrkespolitiska diskussionen. Yrkeslärarna i studien ansåg att social kompetens var viktig för att kunna fungera på arbetsplatser och i övriga samhällslivet. För att få med de olika kompetenserna i yrkeslärarutbildningen krävs tydlighet och en målinriktad fokusering av denna del i yrkeslärarutbildningen. Det behövs dessutom tid för integration av teori och praktik.

Sammanfattningsvis visar de tidigare studierna att yrkeslärarna vill vara säkra på sin egen kunskap i sitt kärnämne och att de är positiva till professionell kompetensutveckling samt att yrkesdidaktiken kan utvecklas. Studierna visar bl.a. att god kontakt mellan bransch och skola är en förutsättning för god professionell kompetensutveckling men också att professionell kompetensutveckling inte sker systematiskt och att den sker på skiftande arenor. Dessutom sker inte utvärdering av den professionella kompetensutvecklingen. Vidare saknas tid för professionell kompetensutveckling och att det praktiskt kan vara svårt att genomföra denna kompetensutveckling av flera skäl.

3 Metod

I metodkapitlet presenteras val av metod, insamling av datamaterial, urval av undersökningspersoner samt reliabilitet, validitet och generaliserbarhet, etiska aspekter i undersökningen samt tillförlitlighet i undersökningen.

3.1 Val av metod

För att förstå och utveckla de särskilda behov och utmaningar som sjöfartsyrkeslärarna på sjöfartsutbildningen står inför då det gäller deras sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutveckling i deras sjöfartsämne samt att kunna göra välgrundade slutsatser är val av metod särskilt viktigt. Valet föll på en kvantitativ- och en kvalitativ fallstudie. ”*Fallstudie* är en beteckning som innebär att vi gör en undersökning på en mindre avgränsad grupp. Ett ”fall” kan vara en individ, en grupp individer, organisation eller en situation” (Patel & Davidsson, 2002, s 54). Ofta talas det om att metoden inriktas mot kvantitativ forsknings metod eller mot kvalitativ forsknings metod. Enkelt kan man säga att i en kvantitativ undersökning skall mätningarna kunna analyseras statistiskt. Detta ger ofta möjlighet till att få stor bredd på studien då en kvantitativ undersökning till exempel kan utformas via en enkät med mätbara kryssfrågor som kan skickas till ett stort antal personer. En kvalitativ undersökning ger ofta större möjligheter att nå djup i studien då den kan bestå av frågor och eventuella följdfrågor som ställs direkt till ett antal personer via djupintervjuer och svaren på frågorna tolkas. ”Med *kvantitativt inriktad forskning* menar man sådan forskning som innebär mätningar vid datainsamlingen och statistiska bearbetnings- och analysmetoder. Med *kvalitativt inriktad forskning* menar man forskning där datainsamlingen fokuserar på ”mjuka” data, t.ex. i form av kvalitativa intervjuer och tolkande analyser, oftast verbala analysmetoder av textmaterial” (Patel & Davidsson, 2002, s 14). Larsson och Svensson (2006) menar i sin undersökning som varit kvantitativ att resultatet blivit annorlunda om de även använt sig av en kvalitativ insamlingsmetod då de kunnat nå mer på djupet och ökat förståelsen. För att uppnå god förståelse för problematiken kring sjöfartsyrkeslärarnas yrkeskompetensutveckling som den ser ut idag och hur dessa lärare uppfattar att yrkeskompetensutvecklingen kan utformas och utvecklas i framtiden har det känts naturligt att göra en enkät för att få mätbara resultat för statistisk analys och för att få bredd på studien. Det har också känts naturligt att göra djupintervjuer för att försöka nå djup i studien där svar och åsikter kan tolkas. Studien har helt riktats och avgränsats mot sjöfartsyrkeslärare verksamma på sjöfartsutbildningen. Studien syftar till att ta reda på hur dessa lärare ser på sin egen sjöfartsrelaterade professionella kompetensutveckling kopplad till deras sjöfartsyrke och deras sjöfartsämne. Hur ser deras sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutveckling ut idag och hur kan den utvecklas inför framtiden? Tror sjöfartsyrkeslärarna att eleverna på sjöfartsutbildningen får relevanta sjöfartskunskaper? Tror sjöfartsyrkeslärarna att denna fråga hänger ihop med deras yrkeskompetensutveckling? Som beskrivits ovan, för att nå stor bredd och få mätbara resultat har frågor via enkäter varit en del av den kvantitativa studien. ”Om jag vill kunna ange frekvenser så skall jag använda en kvantitativ studie. Är jag intresserad av att kunna säga att ett visst antal procent av befolkningen tycker på det ena eller andra sättet så skall jag göra kvantitativ studie” (Trost, 2010, s 31-32). Den andra delen, den kvalitativa studien har bestått av kvalitativa djupintervjuer med sjöfartsyrkeslärare. I svaren har sjöfartsyrkeslärarna haft möjlighet att utveckla sina svar där en djupare bild av problemet synliggjorts. ”Om jag däremot är intresserad av t.ex. försöka förstå människors sätt att resonera eller reagera, eller av att särskilja eller urskilja varierande handlingsmönster, så är en kvalitativ studie rimlig” (Trost, 2010, s 32). Metoden, en kvalitativ undersökning med strukturerade intervjuer och med låg grad av standardisering. Studien handlar om upplevelser, känslor, attityder och att det kan

finnas flera verkligheter vilket gör att den kvalitativa undersöknings metoden mycket passande. Med tanke på frågeställningarna utgör denna en förutsättning för att finna svar. Kvalitativa studier är en bra form för denna typ av undersökning (Trost 2010).

3.2 Insamling av datamaterial

Sjöfartyrkeslärarkåren i Sverige är en mycket liten och därmed en smal grupp som troligen inte studerats tidigare. Målet med enkäten var att få mätbara resultat och bredd i undersökningen medan målet med djupintervjuerna var att få svar som kunde tolkas samt att få djup i undersökningen. En pilotenkät utformades samt att en pilotintervju genomfördes, båda gjordes mot en sjöfartyrkeslärare för att undersöka om frågorna uppfattades på rätt sätt och för att få svar på de egentliga frågor som avsågs. ”En pilotstudie använder vi i de fall där vi behöver pröva en teknik eller för att samla information eller pröva en viss uppläggning” (Patel & Davidsson, 2002, s 58). Under v44, 2011, dvs. under höstlovet studiedagar sker de årliga riksstudiedagarna för samtliga svenska gymnasieskolor som erbjuder sjöfartsutbildningen. Till riksstudiedagarna kommer också sjöfartshögskolorna, Chalmers tekniska högskola och Kalmar högskola (Linné universitetet), Skolverket, Transportstyrelsen samt Sveriges redareförening. Detta var ett mycket bra tillfälle att genomföra både den kvantitativa liksom den kvalitativa undersökningen. Undersökning syfte presenterades för rektorer och lärare som deltog på riksstudiedagarna och tillstånd att utföra undersökningen medgavs från samtliga. Under dessa dagar lämnades enkäten till tolv sjöfartyrkeslärare, alla svarade och lämnade in enkäten under dessa dagar. Vidare gjordes djupintervjuer med fem av dessa sjöfartyrkeslärare. Intervjuerna utfördes i enskildhet och tiden för varje enskild intervju var ca 15-20 minuter. Tanken har varit att inspela in intervjuerna efter att tillstånd till detta medges av de intervjuade. Då inspelnings- och ljudupptagningsanläggningen visade sig krångla vid ankomsten till riksstudiedagarna beslutades att inte använda denna. Istället fylldes svaren på frågorna i direkt i frågeformuläret. Detta fungerade dock utan problem.

3.3 Analys av datamaterial

Då hela undersökningen var klar, dvs. enkäterna och djupintervjuer genomfördes identifiering de undersökta sjöfartyrkeslärarna. Svar som hur länge lärarna varit aktiv som lärare respektive hur länge lärarna varit i sjöfartsbranschen, utbildningsbakgrund samt undervisningsinriktning bekräftades. I den kvantitativa undersökningen strukturerades svarsalternativen i enkäten upp mot hur länge läraren varit aktiv. På detta sätt erhöles mätbara resultat och forskningsproblemet belystes samt att svar på frågeställningarna framtonade. Enligt Patel och Davidson (2002) kallas detta deskriptiv statistik vilken i siffror kan ge en beskrivning av det insamlade materialet. I den kvalitativa undersökningen lästes varje enskild intervju igenom för att få en god helhetsbild av svaren i form av tankar, idéer och åsikter. På detta sätt kunde svaren tolkas och kommenteras, där några även är citerade. Patel och Davidson (2002) menar att produkten av en kvalitativ bearbetning vanligen är en text med tolkningar och kommentarer samt citat från intervjuer. För att smälta samman den kvantitativa och kvalitativa undersökningen har enkäten och djupintervjuer vägds samman för att få en så fyllig bild av problemet som möjligt samt att få så kvalificerade svar som möjligt på frågeställningarna. Analysmetoden kallas för triangulering. Patel och Davidson (2002) hävdar att trianguleringsmetoden ger en fyllig bild då information från olika data insamlingar som t.ex. intervjuer och enkäter vävs samman.

3.4 Urval av undersökningspersoner

Då studien från början var tänkt att vara strikt avgränsad till att försöka förstå hur sjöfartsyrkeslärare aktiva vid sjöfartsutbildningen uppfattar och upplever hur sin sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutveckling har urvalet fallit på denna yrkesgrupp. Dels var syftet i undersökningen att förstå hur sjöfartsyrkeslärarna ser på hur yrkeskompetensutvecklingen ser ut idag och dels hur de ser på hur yrkeskompetensutvecklingen kan förbättras och utvecklas i framtiden. Hur upplever sjöfartsyrkeslärarna frågor som: Hur aktiva är lärarna i sin egen yrkeskompetensutveckling? Hur strukturerar skolan upp lärarnas yrkeskompetensutveckling? Upplever sjöfartsyrkeslärarna att rekommendationer, riktlinjer och regelverket runt yrkeskompetensutveckling är tydliga från Skolverket och Transportstyrelsen? Kan dessa rekommendationer, riktlinjer och regler bli tydligare? Hur delaktig är sjöfartbranschen i sjöfartsyrkeslärarnas yrkeskompetensutveckling? Känner lärarna att de idag har tillräcklig yrkeskompetens att de kan återgå till tjänst som sjöbefäl ombord på handels fartyg? Undersökningen strävade också att förstå om det fanns någon skillnad i synen på yrkeskompetensutveckling mellan de sjöfartsyrkeslärare som varit lärare länge och de som varit lärare kortare tid. Vid den kvantitativa undersökningen har tolv sjöfartsyrkeslärare ingått, dvs. alla som var på plats. Målet var från början att få så många av sjöfartsyrkeslärarna som möjligt att delta i enkäten eftersom att sjöfartsyrkeslärarkåren är liten och därmed en mycket liten undersökningsgrupp. Den kvalitativa undersökningen har bestått av djupintervjuer av fem sjöfartsyrkeslärare för att fånga upp och försöka förstå deras åsikter, attityder, värderingar och känslor. Målet var att välja undersökningspersoner som medgav en stor spridning på hur länge sjöfartsyrkeslärarna varit lärare och hur länge de varit aktiva i sjöfartsbranschen samt att de hade olika inriktning som sjöbefäl och därmed undervisningsinriktning. De gymnasieskolor som deltagit i undersökningen har varit både kommunal och friskolor. Detta berörs inte vidare i undersökningen eftersom att det inte ingick i frågeställningarna om det fanns någon skillnad mellan dessa skolformer.

3.5 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet

I undersökningen som gjorts är det av stor betydelse att veta om den har god reliabilitet, validitet och generaliserbarhet. Tillförlitligheten i undersökningen har varit av största vikt. Eftersom tolv sjöfartsyrkeslärare deltog i den kvantitativa undersökningen blir generaliserbarheten god i denna eftersom att i stort sett alla sjöfartsyrkeslärare vid gymnasieskolan i landet deltagit. Därmed är undersökningen representativ för gruppen. En utarbetad och väl preciserad frågeställning runt sjöfartsyrkeslärarnas nuvarande och framtida yrkeskompetensutveckling tillsammans med en noga vägd kategorisering av svaren i undersökningen möter frågeställningarna och ger en god reliabilitet. Jag har kategoriserat svaren efter hur lång tid sjöfartsyrkeslärarna varit aktiva som lärare, 0-5 år, 6-10 år och >10 år vilket ger god tillförlitlighet mot frågeställningarna. Då studien avses att endast riktats och avgränsats till sjöfartsyrkeslärare vid sjöfartsutbildningen och deras syn på yrkeskompetensutveckling är validiteten stor eftersom att inga andra lärare eller frågeställningar berörts och därmed möter studien syftet i undersökningen. ”Dels måste vi veta att vi undersöker det vi avser undersöka, dvs. vi måste veta att vi har god *validitet*” (Patel & Davidsson, 2002, s 98). ”Dels måste vi veta att vi gör det på ett tillförlitligt sätt, dvs. vi måste veta att vi ha god reliabilitet” (Patel & Davidsson, 2002, s 98). ”*Generaliserbarhet*. Utöver reliabilitet och validitet måste man också resonera kring vem de resultat man får fram egentligen gäller för. Kan resultatet generaliseras eller gäller resultatet endast för den undersökta gruppen?” (Stukát, 2010, s 129).

3.6 Etiska överväganden

Det har varit av största vikt att individerna som deltagit att båda undersökningarna, den kvantitativa såväl som den kvalitativa fått vara anonyma. Allt för att få svar så nära verkligheten som möjligt och att ingen av de deltagande individerna skulle känna att de på något sätt skulle känna att de igenom deras svar skulle bli igenkända. Anonymitetsprincipen informerades i både den kvantitativa såväl som den kvalitativa undersökningen samt att deltagandet var helt är frivilligt. ”Vi måste också fundera över forskningsetiska frågor som rör de individer som ska medverka i undersökningen. De flesta undersökningar innebär att individerna lämnar information till oss på något sätt” (Patel & Davidsson, 2002, s 60). Det har dessutom varit viktigt att de deltagande personerna fått information var undersökningen syftar till och att deras rektorer tillåter undersökningen. Allt för att lärarna inte skall komma i grubbel om sin egen lojalitet med sin skola.

4 Resultat

Resultatkapitlet innefattar resultat bearbetning, sjöfartsyrkeslärares yrkeskompetensutveckling (enkät), nuvarande yrkeskompetensutveckling (enkät), framtida yrkeskompetensutveckling (enkät) samt sjöfartsyrkeslärares yrkeskompetensutveckling (intervju), nuvarande yrkeskompetensutveckling (intervju) och framtida yrkeskompetensutveckling (intervju). I nuvarande yrkeskompetensutveckling (enkät) och framtida yrkeskompetensutveckling (enkät) såväl som i nuvarande yrkeskompetensutveckling (intervju) och framtida yrkeskompetensutveckling (intervju) redovisas de svar som framkommit från studien. I resultatsammanfattningen vägs resultatet från både enkäten och intervjuerna samman för att uppnå både bredd och djup i resultatet.

4.1 Resultat bearbetning

Idag är det nio svenska gymnasieskolor som erbjuder sjöfartsutbildningen. Antalet aktiva sjöfartsyrkeslärare vid varje skola är mellan två till fyra lärare. Framför allt är det lärare i de fartygstekniska ämnena, däckstekniska och maskintekniska, dvs. sjökaptener och sjöingenjörer som utför undervisningen men också lärare inom det elektriska området, dvs. elingenjörer och elektriker. Det är relativt många skolor med relativt få sjöfartsyrkeslärare. Detta har gjort att jag inte bedömt det lämpligt att kategorisera det resultatet efter vilken skola sjöfartsyrkeslärarna jobbat på. Två av skolorna är friskolor och sju är kommunala skolor vilket gjort att jag inte tycker att dessa kategorier är lämpliga att beröra eftersom att reliabiliteten inte skulle bli bra. Istället har jag valt att kategorisera svaren i den kvantitativa undersökningen från sjöfartsyrkeslärarna efter hur lång tid de varit aktiva som lärare. Resultatet i den kvantitativa undersökningen har bearbetats och redovisas fråga för fråga i enkäten (se bilaga 1) där svaren kategoriseras efter hur många tjänsteår lärarna haft som sjöfartsyrkeslärare för att förstå skillnaden på synen och behovet av yrkeskompetensutveckling mellan dessa kategorier. Kategorierna är indelade i avsnitten 0-5 år, 6-10 år och >10 år. I de inledande frågorna i enkäten har läraren identifierats läraren. En demografisk beskrivning och svar har erhållits på hur länge läraren tjänstgjort som lärare, vilken inriktning och utbildning läraren har, hur länge läraren varit aktiv i sjöfartsbranschen innan läraren blev lärare och om läraren har pedagogisk utbildning. De som svarat på enkäten är sex sjökaptener, tre sjöingenjörer samt tre elingenjörer/elektriker. Fyra av lärarna har varit aktiva lärare i mer än tio år, tre av lärarna har varit aktiva lärare i sex till tio år, fem av lärarna har varit aktiva lärare upp till fem år. Sju av lärarna har varit aktiva inom sjöfartsbranschen i mer än tio år, två av lärarna har varit aktiva inom sjöfartsbranschen i sex till tio år och tre av lärarna har varit aktiva mindre än fem år i sjöfartsbranschen. Dessa tre lärare undervisar inom det elektriska området där det inte finns något formellt krav på praktik till sjöss från vare sig Skolverket eller Sjöfartsverket. Sju av lärarna har pedagogisk utbildning, fem saknar pedagogisk utbildning. Den kvantitativa undersökningen presenteras resultaten i tabellform med beskrivande text för varje enskild fråga. Jag har inte funnit det nödvändigt att redovisa den kvantitativa undersökningen med procentcirkel diagram eftersom att jag inte bedömt att detta gör resultatet tydligare. På liknande sätt identifieras lärarna i den kvalitativa undersökningen, dvs. djupintervjuer som gjorts på lärare. Dessa består av tre sjökaptener och två sjöingenjör. Tre av de intervjuade har pedagogiskutbildning medan två saknar. En lärare har varit aktiv som lärare i fem år och varit aktiv i sjöfartsbranschen i trettiofem år, en lärare har varit lärare i fyra år och aktiv i sjöfartsbranschen i trettiofem år, en lärare har varit lärare i fem år och aktiv i sjöfartsbranschen i femton år samt att en lärare varit aktiv lärare i nitton år och varit i sjöfartsbranschen i tio år och en lärare hade varit aktiv i sjöfartsbranschen i 13 år och varit aktiv lärare i 21 år. Detta medgav en stor spridning på de intervjuade vilket är bra att känna till. För den kvalitativa undersökning (se bilaga 2) redovisas resultaten i textform

för varje enskild fråga för att belysa de åsikter, attityder, värderingar eller känslor som framkommit från djupintervjuerna. De svarande har inte delats in i kategorier som eftersom att endast fem lärare deltog i undersökningen och att generaliserbarheten inte skulle bli bra. Istället har fokus varit på att få fram åsikter, attityder, värderingar och känslor.

4.2 Sjöfartsyrkeslärarnas yrkeskompetensutveckling (enkät)

Målet med enkäten var att göra en genomgång av synen kring nuvarande och framtida yrkeskompetensutveckling samt hur denna skiljer sig beroende på hur länge sjöfartsyrkeslärarens varit aktiv som lärare. Svaren har delats in i tre olika kategorier beroende på hur länge sjöfartsyrkeslärarna tjänstgjort som lärare. Detta har gett detaljerade svar mot kategorierna på hur dessa sjöfartsyrkeslärare yrkeskompetensutveckling ser ut idag och i vilken omfattning denna genomförs samt på hur sjöfartsyrkeslärarnas yrkeskompetensutveckling kan utvecklas i framtiden.

4.2.1 Nuvarande yrkeskompetensutveckling (enkät)

Följande frågor och svar har framkommit i enkäten från sjöfartsyrkeslärarna kring nuvarande yrkeskompetensutveckling. Sjöfartsyrkeslärarna har indelats efter hur lång tid de varit aktiva som lärare och kategoriserats 0-5 år, 6-10 år och >10 år som lärare.

Har du under de senaste två åren genomgått någon yrkeskompetensutveckling kopplad till företag i sjöfartsbranschen Ja/Nej, Om ja, i vilken utsträckning?

Antal år i tjänst som lärare	Ja	Nej
0-5	1	4
6-10	1	2
>10	3	1

Resultat visar att majoriteten inte gjort av lärarna inte genomfört någon yrkeskompetensutveckling kopplad till företag i sjöfartsbranschen men att de som gjort yrkeskompetensutveckling har vikarierat ombord på fartyg. För kategori 0-5 och 6-10 år som lärare är det en klar majoritet av de svarande som inte gjort någon yrkeskompetensutveckling kopplad till sjöfartsbranschen medan för kategori >10 år som lärare visar resultatet att majoriteten av de svarande gjort någon form av yrkeskompetensutveckling kopplad till sjöfartsbranschen. Totalt sett skiljer sig kategorierna åt.

Har du under de senaste två åren genomgått någon yrkeskompetensutveckling i form av fortbildningskurs som varit sjöfartsrelaterad Ja/Nej, Om ja, i vilken utsträckning?

Antal år i tjänst som lärare	Ja	Nej
0-5	1	4
6-10	2	1
>10	2	2

Resultat visar att en svag majoritet inte har genomfört någon yrkeskompetensutveckling i form av sjöfartsrelaterad fortbildningskurs men att de som genomfört sjöfartsrelaterade fortbildningskurser nästan varit hälften av de tillfrågade. Fortbildningskurserna har innehållit navigation, lasthantering, sjukvård och brandbekämpning. För kategori 0-5 år som lärare är det en klar majoritet av de svarande som inte gjort någon yrkeskompetensutveckling i form av fortbildningskurs som varit sjöfartsrelaterad medan för kategori 6-10 år som lärare är det

en majoritet av respondenterna som gjort någon yrkeskompetensutveckling i form av fortbildningskurs som varit sjöfartsrelaterad. För kategori >10 år som lärare visar resultatet att hälften av de svarande gjort någon form av yrkeskompetensutveckling i form av fortbildningskurs som varit sjöfartsrelaterad. Kategorierna skiljer sig åt.

Uppfattar du att du har god kontakt med sjöfartsbranschen när det gäller din yrkeskompetensutveckling, Inte alls, I någon grad, Tillfredställande, I mycket hög grad?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5		3	1	1
6-10	1	1	1	
>10		3		1

För kategori 0-5 år som lärare är det en majoritet av de svarande som uppfattar att kontakten med sjöfartsbranschen vad det gäller yrkeskompetensutveckling endast var i någon grad och totalt ser något svag ut. För kategori 6-10 år som lärare svarade dessa att kontakten med sjöfartsbranschen är än svagare när det gäller yrkeskompetensutveckling. För kategori >10 år som lärare visar resultatet att majoriteten av de svarande tyckte att kontakten med sjöfartsbranschen kopplad till yrkeskompetensutveckling endast var i någon grad och totalt vägde över mot en svag kontakt i yrkeskompetensutvecklingsfrågor. Resultatet visar att majoriteten av de svarande i alla kategorier tyckte att kontakten med sjöfartsbranschen kopplad till yrkeskompetensutveckling var svag.

Anser du dig få tillräcklig yrkeskompetensutveckling genom din skola?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5	1	3	1	
6-10		1	1	1
>10		4		

För kategori 0-5 år som lärare är det en majoritet av de svarande som uppfattar att yrkeskompetensutvecklingen genom skolan endast sker i någon grad. För kategori 6-10 år som lärare svarade respondenterna att yrkeskompetensutvecklingen genom skolan var relativt tillfredställande. För kategori >10 år som lärare visar resultatet att alla de svarande tyckte skolans roll i deras yrkeskompetensutveckling endast var i någon grad och alltså inte särskilt aktiv i deras yrkeskompetensutbildning. Totalt sett anser majoriteten av de tillfrågade i samtliga kategorier att skolans roll i deras yrkeskompetensutveckling är svag. Detta var genomgående i kategori 0-5 år samt >10 år. I kategori 6-10 år var genomsnittet på svaret tillfredställande och därmed skiljde sig denna kategori från de övriga.

I vilken grad anser du att studiedagar används till yrkeskompetensutveckling riktat mot sjöfart?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5	1	3	1	
6-10	1	2		1
>10	2	2		

För kategori 0-5 år som lärare är det en majoritet av de svarande som uppfattar att studiedagar används till yrkeskompetensutveckling endast var i någon grad. För kategori 6-10 år som lärare svarade en majoritet av respondenterna att studiedagarna endast i någon grad används till yrkeskompetensutveckling. För kategori >10 år som lärare visar resultatet att hälften av de svarande tyckte att studiedagarna riktas mot yrkeskompetensutveckling endast var i någon grad, hälften ansåg att det inte gjordes alls. Totalt sett anser de tillfrågade i alla kategorier att studiedagarna används till yrkeskompetensutveckling i liten utsträckning

Tycker du att du har god kontakt med sjöfartshögskolorna när det gäller din yrkeskompetensutveckling?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5	1	2	1	1
6-10	1	1	1	
>10		1	3	

För kategori 0-5 år som lärare väger de svarandes resultat över till en något svag kontakt till sjöfartshögskolorna när det gäller deras yrkeskompetensutveckling. För kategori 6-10 år som lärare väger de svarandes resultat över till en något svag kontakt till sjöfartshögskolorna när det gäller deras yrkeskompetensutveckling. För kategori >10 år som lärare visar resultatet majoriteten av de svarande tyckte att kontakten med sjöfartshögskolorna var tillfredställande. Totalt sett visar resultatet att kategorierna skiljer sig i frågan.

Känner du att du har aktuell yrkeskompetens för att tjänstgöra i befattning som nautiskt eller maskinbefäl ombord på fartyg idag?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5	1		1	3
6-10	1		1	1
>10		1	2	1

För kategori 0-5 år som lärare väger de svarandes resultat över till tillfredställande till i mycket hög grad där de känner sig ha yrkeskompetens att tjänstgöra som sjöbefäl. För kategori 6-10 år som lärare väger de svarandes resultat över till tillfredställande där de känner sig ha yrkeskompetens att tjänstgöra som sjöbefäl. För kategori >10 år som lärare visar resultatet majoriteten av de svarande tyckte att deras yrkeskompetens var tillfredställande för att tjänstgöra som sjöbefäl. Totalt sett visar resultatet att kategorierna anser sig ha yrkeskompetens att tjänstgöra som sjöbefäl.

Tror du att dina elever får med sig relevanta kunskaper inom sjöfartsområdet efter studier på sjöfartsutbildningen?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5		1	1	3
6-10			1	2
>10			2	2

För kategori 0-5 och 6-10 år som lärare visar resultat att en majoritet av de tillfrågade anser i mycket hög grad att eleverna får relevanta kunskaper efter studierna. För kategori >10 år som lärare visar resultat att hälften av de tillfrågade anser i mycket hög grad att eleverna får relevanta kunskaper efter studierna och hälften tillfredställande kunskaper efter studierna. Totalt sett visar resultatet att alla kategorier tillfredställande till i mycket hög grad tycker att eleverna får relevanta kunskaper efter studierna.

4.2.2 Framtida yrkeskompetensutveckling (enkät)

Följande frågor och svar har framkommit i enkäten från sjöfartsyrkeslärarna kring framtida yrkeskompetensutveckling. Sjöfartsyrkeslärarna har indelats efter hur lång tid de varit aktiva som lärare och kategoriserats 0-5 år, 6-10 år och >10 år som lärare.

I vilken grad tycker du att ditt förhållande med sjöfartsbranschen avsevärt kan förbättras då det gäller din yrkeskompetensutveckling?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5		2	1	2
6-10		2		1
>10		1	3	

För kategori 0-5 år som lärare anser de svarande att förhållandet med sjöfartsbranschen vad det gäller yrkeskompetensutveckling kan förbättras i någon grad till mycket hög grad. För kategori 6-10 år som lärare anser en majoritet av de svarande att förhållandet med sjöfartsbranschen vad det gäller yrkeskompetensutveckling kan förbättras i någon grad. För kategori >10 år som lärare anser en majoritet av de svarande att förhållandet med sjöfartsbranschen vad det gäller yrkeskompetensutveckling är tillfredställande. Resultatet visar att kategorierna skiljer sig.

I vilken grad tycker du att din skola kan vara mer aktiv vid din yrkeskompetensutveckling?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5		1	2	2
6-10		1		2
>10		2	1	1

För kategori 0-5 år som lärare är det en knapp majoritet av de svarande som uppfattar att skolan kan i någon grad till i mycket hög grad vara mer aktiv i deras

yrkeskompetensutveckling. Dock svarar en knapp minoritet att de ser att skolans aktivitet i deras yrkeskompetensutveckling är tillfredställande. För kategori 6-10 år som lärare svarade majoriteten av respondenterna att skolan i mycket hög grad kunde vara mer aktiv i deras yrkeskompetensutveckling. För kategori >10 år som lärare visar resultatet att majoriteten av de tillfrågade anser att skolan i någon grad till mycket hög grad kan vara mer aktiv i yrkeskompetensutveckling. Totalt sett anser majoriteten av de tillfrågade i samtliga kategorier att skolans kan vara mer aktiv i deras yrkeskompetensutveckling.

I vilken grad anser du att studiedagar i större utsträckning bör riktas mot sjöfartsrelaterad yrkeskompetensutveckling?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5		1	2	2
6-10	1	2		
>10		1	1	2

För kategori 0-5 år som lärare är det en svag majoritet av de svarande som uppfattar att studiedagar i någon grad till mycket hög grad bör riktas i större utsträckning mot yrkeskompetensutveckling. En knapp minoritet tycker dock att läget är tillfredställande. För kategori 6-10 år som lärare svarade en majoritet av respondenterna att studiedagarna endast i någon grad bör riktas i större utsträckning mot yrkeskompetensutveckling. För kategori >10 år som lärare visar resultatet att majoriteten av de svarande tyckte i någon grad till hög grad att studiedagarna i större utsträckning bör riktas mot yrkeskompetensutveckling. Totalt sett anser de tillfrågade i alla kategorier att studiedagarna bör riktas mot yrkeskompetensutveckling i större utsträckning

När det gäller yrkeskompetensutveckling, i vilken grad tycker du att du behöver utveckla kontakten med sjöfartshögskolorna?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5		1	3	1
6-10		3		
>10		1	3	

För kategori 0-5 år som lärare svarade en svag majoritet av dessa att kontakten till sjöfartshögskolorna när det gäller deras yrkeskompetensutveckling är tillfredställande medan en svag minoritet tyckte att kontakten behöver utvecklas i någon grad till mycket hög grad. För kategori 6-10 år som lärare svarade samtliga att kontakten till sjöfartshögskolorna när det gäller deras yrkeskompetensutveckling behöver utvecklas i någon grad. För kategori >10 år som lärare visar resultatet majoriteten av de svarande tyckte att kontakten med sjöfartshögskolorna var tillfredställande när det gäller deras yrkeskompetensutveckling. Totalt sett visar resultatet att kategorierna skiljer sig i frågan.

För att i framtiden kunna tjänstgöra i befattning som nautiskt eller maskinbefäl ombord på fartyg, anser du dig behöva yrkeskompetensutveckling?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5		2		3
6-10	1	2		
>10	1	1	2	

För kategori 0-5 år som lärare visade resultatet att behovet av yrkeskompetensutveckling i någon grad till i mycket hög grad är nödvändig för att tjänstgöra som sjöbefäl i framtiden. För kategori 6-10 år som lärare svarade majoriteten att yrkeskompetensutveckling behövs i någon grad för att tjänstgöra som sjöbefäl i framtiden. För kategori >10 år som lärare visar resultatet att majoriteten av de svarande tyckte att deras yrkeskompetens var tillfredställande eller att de inte behövde någon yrkeskompetensutveckling alls i framtiden för att tjänstgöra som sjöbefäl. Totalt sett skiljer resultatet sig åt i de olika kategorierna.

Om dina elever i framtiden skall få med sig relevanta kunskaper inom sjöfartsområdet efter studier på sjöfartutbildningen på din gymnasieskola, anser du då det är viktigt att du får yrkeskompetensutveckling fortlöpande?

Antal år i tjänst som lärare	Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad
0-5		1	1	3
6-10			1	2
>10			3	1

För kategori 0-5 år som lärare visar resultat att en majoritet av de tillfrågade anser i någon grad till mycket hög grad att de behöver yrkeskompetensutveckling fortlöpande för att eleverna skall få relevanta kunskaper efter studierna. För kategori 6-10 år som lärare visar resultat att en majoritet av de tillfrågade anser i mycket hög grad att de behöver yrkeskompetensutveckling fortlöpande för att eleverna skall få relevanta kunskaper efter studierna. För kategori >10 år som lärare visar resultat att majoriteten av de tillfrågade anser att läget är tillfredställande och att de inte behöver yrkeskompetensutveckling fortlöpande för att eleverna skall få relevanta kunskaper efter studierna. Totalt sett visar resultatet att kategorierna skiljer sig åt något.

4.3 Sjöfartsyrkeslärares yrkeskompetensutveckling (intervju)

Målet med intervjufrågorna har varit att få sjöfartsyrkeslärares uppfattningar kring hur nuvarande och framtida yrkeskompetensutveckling ser ut och hur den kan utvecklas. Detta har gett fördjupade svar och åsikter samt tankar och idéer på hur sjöfartsyrkeslärares yrkeskompetensutveckling ser ut idag samt hur den kan utvecklas och utformas i framtiden.

4.3.1 Nuvarande yrkeskompetensutveckling (intervju)

Följande intervjufrågor med följdfrågor har ställts under intervjuerna till sjöfartsyrkeslärares för att nå djup och nå fram till åsikter och tankar runt den nuvarande yrkeskompetensutvecklingen. Några av sjöfartsyrkeslärares har också citerats för att betona och tydliggöra svaren. Följande intervjusvar har noterats.

Vilka aktiviteter har du vidtagit under de senaste två åren för att behålla och utveckla din yrkeskompetens?

En av de intervjuade vikarierade som befälhavare under lediga stunder för att behålla sin yrkeskompetens och tyckte att det bästa sättet var att tjänstgöra i befattning ombord på fartyg. Flera av de intervjuade hade tagit olika kurser. Kurserna var av olika slag. Behörighetsförlängningskurser, brandkurser, krishantering och lasthanteringskurser var de kurser som de intervjuade hade tagit del av. En av de intervjuade var också mycket aktiv med att läsa branschlitteratur som maskin- och motortidningar och annan sjöfartslitteratur. Samtliga av de intervjuade var själva mycket aktiva och intresserade av i sin yrkeskompetensutveckling.

Eftersom att jag är aktiv som befälhavare har jag alltså bra kompetens på området. Det stora problemet för mig är att jag i princip behöver två anställningar, vilket ställer till det ibland.

Vilka aktiviteter har din skola vidtagit under de sista två åren för att ge dig möjlighet att behålla och utveckla din yrkeskompetens?

Två av de intervjuades skola hade avsatt en vecka som var "schemafri" då lärarna fick följa med ett handelsfartyg som observatörer för att på så sätt följa med utvecklingen ombord på fartyg. Varje år var det ett nytt fartyg eller en ny fartygstyp som lärarna var observatörer på.

Utan att behöva ta ansvar som befäl ombord känner i alla fall jag att detta är det bästa sättet, att vara observatör.

Två av de intervjuade hade blivit sända till behörighetsförlängningskurser och skolan har betalat dessa kurser. Andra vidareutbildningar inom sjöfartsbranschen såsom kurser på avancerad nivå för instruktörer har genomgått av tre av de intervjuade. En av de intervjuade beskriver att dennes skola inte gjort någon insats för att ge läraren möjlighet att behålla och utveckla yrkeskompetensen under de senaste två åren.

Har sjöfartsbranschen varit aktiv under de sista två åren för att du skall få möjlighet att behålla och utveckla din yrkeskompetens?

Två av de intervjuade har inte upplevt alls att sjöfartsbranschen har varit aktiv i dennes yrkeskompetensutveckling medan de övriga tre anser att sjöfartsbranschen varit aktiv om än svagt, inga stora insatser har gjorts från sjöfartsbranschen. Utskick av tidningar från sjöfartsbranschen samt deltagande på de årliga riksstudiedagarna anses av dessa tre lärare som sjöfartsbranschens insats under de sista två åren.

Tycker du att skolan har tydliga regelverk för hur sjöfartyrkeslärares kompetensutveckling skall se ut och genomföras?

Ingen av de tillfrågade tycker att skolan har tydliga regelverk om hur sjöfartyrkeslärares kompetensutveckling skall se ut eller genomföras. Några av de intervjuade tycker att det saknas initiativ från skolan runt kompetensutveckling. En av de intervjuade ansåg att det saknades kunskap runt sjöfartyrkeslärares yrkeskompetensutveckling. En annan ansåg att det

kan vara ekonomin som styrde. En av de intervjuade ansåg att kunskapen runt själva regelverket och rekommendationer saknades i skolledningen.

Skolans ledning har svårt att sätta sig in i vår något splittrade roll vilket påverkar kompetensutvecklingen.

Ju längre jag varit lärare i skolan ju mer ser jag hur tuff ekonomin är. Detta måste i slutändan påverka saker som t.ex. kompetensutvecklingen för lärarna.

Jag tror ledningen på vår skola inte känner till lagstiftningen.

Tycker du att sjöfartsmyndigheterna har tydliga regelverk för hur sjöfartsyrkeslärarnas kompetensutveckling skall se ut?

Flertalet av de intervjuade tycker inte att sjöfartsmyndigheterna är tydliga med vad det är som gäller angående kompetensutveckling för sjöfartsyrkeslärare. En av de tillfrågade anser att detta ger upphov till att det växer fram en oro runt just vilka krav sjöfartsmyndigheterna har runt kompetensutveckling för lärare. En annan tycker inte att detta är viktigt eftersom reglerna inte är kända. En av de intervjuade säger att denne inte vet vad det är som gäller och att detta i sin tur skapar osäkerhet runt om den intervjuade själv besitter rätt kompetens.

Tycker du att sjöfartsbranschen är tydlig med att rätt yrkeskompetens skall finnas hos sjöfartsyrkeslärarna?

Två av de tillfrågade tycker inte alls att sjöfartsbranschen är tydlig med vilka kompetenskrav det är som gäller för sjöfartsyrkeslärarna och att kontakten med sjöfartsbranschen är mycket svag. En annan av de tillfrågade tycker att sjöfartsbranschen är tydlig med att rätt kompetens skall finnas hos dem som undervisar och att detta medför att rätt kompetens skall tillföras de elever som skall komma ut i sjöfartsbranschen, att läraren måste följa med i utvecklingen. Den tillfrågade tycker att Sjöfartens Utbildnings Institut, SUI skickar ut sjöfartens bok årligen och att detta är ett sätt att öka kompetensen hos lärarna. En av de tillfrågade tycker att Redareföreningen genom sitt årliga deltagande på riksstudiedagarna och de diskussioner som handlar om kompetens är en del av sjöfartsbranschens tydlighet om sjöfartsyrkeslärarnas kompetens.

Är du nöjd med din aktuella yrkeskompetensutveckling, motivera?

En av de tillfrågade anser sig vara missnöjd eftersom denne inte fått genomföra kurser inom sjöfart och heller inte kunnat vara i kontakt med eller praktisera på handelsfartyg. Flera av de tillfrågade tycker att kontakten skulle kunna fördjupas för att kunna följa med i både teknikutveckling och annan utveckling kopplad till sjöfarten. En av de tillfrågade brukar vikariera på fartyg som kapten men skulle vilja utöka detta medan en annan av de tillfrågade säger att yrkeskompetensen inte är aktuell eftersom det var med än fem år sedan denne arbetade på fartyg. Studieresor till fartyg och firmor som är verksamma inom sjöfartsbranschen har uteblivit under de senaste åren var en annan åsikt.

Hur mycket arbetstid uppskattar du att det finns i din tjänst för din yrkeskompetensutveckling?

Flera av de tillfrågade ansåg att det inte fanns utrymme alls i tjänsten för yrkeskompetensutveckling och att detta hade med ekonomi att göra. En av de tillfrågade som brukar vikariera som kapten ombord på fartyg uppskattade att yrkeskompetensutvecklingen uppgick till en månad per år men ansåg att det skulle behövas mer. Dock togs en del av tiden av egen privat tid. Två av de tillfrågade uppskattade yrkeskompetensutvecklingen till en vecka per år. En av dessa ansåg att detta inte var tillräckligt och att det var svårt att följa med i utvecklingen. En annan av de tillfrågade ansåg att tillbringa en vecka ombord på olika fartyg var bra och att variera fartyg gav god bredd på kompetensutvecklingen.

4.3.2 Framtida yrkeskompetensutveckling (intervju)

Följande intervjufrågor med följdfrågor har ställts under intervjuerna till sjöfartsyrkeslärarna för att nå djup och nå fram till åsikter och tankar yrkeskompetensutveckling i framtiden. Några av sjöfartsyrkeslärarna har också citerats för att betona och tydliggöra svaren. Följande intervjusvar har noterats.

Vilka aktiviteter runt din egen yrkeskompetensutveckling tror du skulle vara lämpliga i framtiden?

En av de tillfrågade tycker att besök hos t.ex. fartygsmotortillverkare och andra företag som tillverkar fartygsutrustning liksom kurser skulle kunna vara en bra väg framåt. Detta skulle kunna innebära att ny teknik fångas upp och att kunskap skapas runt trender inom sjöfarten. Två av de tillfrågade anser att det arbetet till sjöss är så speciellt att den bästa vägen för kompetensutveckling är att jobba ombord en viss tid varje år. Då är läraren i ”verkligheten” och följer automatiskt med i utvecklingen ombord på både tekniksidan och ser trender runt personalfrågor och dess krav samt rent allmänna frågor som t.ex. implementering av nya regler m.m. Den tillfrågade tycker att den borde göras utrymme i tjänsten för detta. En annan av de tillfrågade anser att årlig praktik på fartyg som observatör är den bästa vägen och att det i praktiken skulle vara svårt att genomföra att sjöfartsyrkeslärare på det allmänna planet skulle ha dubbla anställningar och då och då arbeta i tjänst som kapten, maskinchef, styrman eller fartygsingenjör. En av de tillfrågade anser att praktik är en viktig väg men också att teori är viktigt för dennes fortsatta yrkeskompetensutveckling.

Vid studiebesök kan man ställa frågor och ta med sig material som kan användas i undervisningen.

Hur tycker du att din skola bör planera för din yrkeskompetensutveckling i framtiden?

Samtliga av de tillfrågade anser att det är viktigt att planeringen runt yrkeskompetensutveckling sker i samråd mellan skola och den enskilda läraren. En av de tillfrågade eftersökte en långsiktig planering av t.ex. kurser, fartygsförlagd praktik och besök på sjöfartsrelaterade företag. Flera ansåg att det var viktigt att tiden för yrkeskompetensutvecklingen borde utvidgas och att detta är en stor utmaning för skolorna. En av de intervjuade ansåg att skolan måste sätta sig in i sjöfartslärarnas situation och ansåg att skolan har stor okunskap runt sjöfartsyrkeslärarnas behov av planerad yrkeskompetensutveckling, både på kort och lång sikt.

Hur tycker du att sjöfartsbranschen bör vara involverad i din egen yrkeskompetensutveckling?

En av de intervjuade ansåg att fler handledarträffar mellan skola och handledare för elevernas APL på fartyg borde kunna ordnas och att dessa träffar indirekt brukar ge god kompetensutveckling. En annan av de tillfrågade ansåg att en mer allmän information borde lämnas fortlöpande medan en annan av de tilltalade ansåg att detta sker genom Svenska Redareföreningens utskick av Svensk Sjöfarts Tidning en gång i månaden. En av de tillfrågade ansåg att det var svårt för sjöfartsbranschen att följa lärarna och att mycket av ansvaret låg på lärarna. Flertalet ansåg dock att branschens engagemang är för svagt.

Hur tycker du att skolans regelverk för sjöfartslärarnas yrkeskompetensutveckling kan bli tydligare?

En av de tillfrågade tycker att det är viktigt med yrkeskompetens men menar att skolan inte i alla lägen anser detta är viktigt och tror att detta enbart beror på okunskap men att detta medför otydliga regelverk på området. En annan av de tillfrågade anser att Skolverket och Sjöfartverket talar olika språk och att en samsyn på området skulle kunna ge upphov till att skolans regelverk kunde bli tydligare. Flera av de intervjuade ansåg också att det var svårt att precisera hur tydligheten skulle utformas därför att de tyckte att det är en komplexfråga. En av de tillfrågade tyckte att ansvaret låg på individ nivå dvs. läraren.

Okunskap ger ofta otydlighet vilket för mig betytt för lite kompetensutveckling.

Hur tycker du att sjöfartsmyndigheternas regelverk runt sjöfartsyrkeslärarnas yrkeskompetens kan bli tydligare?

En av de tilltalade anser att det bör skapas ett nytt forum för att gagna sjöfartsyrkeslärarnas yrkeskompetensutveckling och att samverkan är den enda vägen. Flera av de intervjuade beskrev, eftersom att behöriga sjökaptener och sjöingenjörer behöver vara till sjöss minst tolv månader under de senaste femåren, faller de flesta sjöfartsyrkeslärarnas behörigheter som sjökaptener eller sjöingenjörer efter fem års lärartjänst. Detta är ett problem på flera plan, dels kan det vara svårt att återvända till fartygsanställning vilket gör flera lärare tveksamma att fortsätta, dels kan den aktive läraren inte vikariera i tjänst ombord på fartyg och nå kompetensutveckling på detta sätt. Den tillfrågade ansåg att Sjöfartsverket därför måste se till att sjöfartsyrkeslärarna måste få behålla sina behörigheter som sjökaptener eller sjöingenjörer i tjänst som sjöfartsyrkeslärare då de i allra högsta grad är aktiva inom området. Flera av de intervjuade ansåg att om reglerna var tydligare skulle skolan vara tvungen att följa dessa regler. En av de tillfrågade ansåg att regler runt kompetensutveckling måste skickas från Sjöfartverket till berörda skolor och kontroller genomförs att detta efterlevs.

Hur tycker du att sjöfartsbranschen kan vara tydligare med att rätt och aktuell yrkeskompetens skall finnas hos sjöfartsyrkeslärarna?

Samtliga av de tillfrågade ansåg att sjöfartsbranschen måste vara tydligare med att rätt yrkeskompetens skall finnas hos sjöfartsyrkeslärarna. Flera ansåg att respons från APL handledare på fartygen skulle vara bra för att veta om eleverna får rätt utbildning och därmed att lärarna har rätt kompetens på området. Kontakten mellan handledare och lärare kunde bli bättre och fördjupas. En av de svarande ansåg att sjöfartsbranschen måste bli bättre på att "lobba" på skola och understryka att yrkeskompetensen hos sjöfartsyrkeslärarna aktivt måste

utvecklas och att skola bransch och myndigheter måste utöka samarbetet. En av de intervjuade ansåg att sjöfartsbranschen skulle ställa krav på att sjöfartygsyrkeslärarna skall upprätthålla sin behörighet som sjökaptan och sjöingenjör.

Hur skulle du vilja att din yrkeskompetensutveckling skulle se ut i framtiden, motivera?

Flertalet av de tillfrågade ansåg att återkommande praktik på fartyg som observatörer samt teoretiska kurser och besök skulle gynna yrkeskompetensutvecklingen. En av de intervjuade ansåg att denne önskade att se en "röd tråd" genom hela kompetensutvecklingen med planering och avsatt tid för detta. En annan av de svarande ansåg att tjänstgöringen till sjöss skulle utökas. Gemensamt för alla de tillfrågade var att de ville se att mer tid sattes av från skolan för yrkeskompetensutveckling.

Det måste finnas en röd tråd i planeringen vad det gäller kompetensutvecklingen på skolan.

Hur tycker du att tidsplaneringen bör se ut i framtiden runt din yrkeskompetensutveckling?

Tre av de tillfrågade ansåg att tiden som var nödvändig för yrkeskompetensutveckling för sjöfartygsyrkeslärare, sjökaptaner och sjöingenjörer var mellan tre till fyra veckor per år. En av de intervjuade ansåg att det var tillräckligt med en vecka per år för yrkeskompetensutveckling. Några tyckte att studiedagar bör användas i högre utsträckning för yrkeskompetensutveckling. Någon tyckte att tiden för yrkeskompetensutvecklingen bör ske koncentrerat medan övriga ansåg att den bör vara spridd över hela läsåret. Alla ansåg att tidsplaneringen bör ske i samråd med skolledningen och att detta är viktigt men svårt konststycke.

Det tar lång tid att bli sjökaptan eller sjöingenjör, fartygen ändras både tekniskt och operativt. Vi som utbildar bör vara uppdaterade på förändringarna och vara beredda att diskutera dessa. Det krävs tid att för att uppdatera sig själv vilket skolan måste ge oss.

4.4 Resultatsammanfattning

De intervjuade sjöfartygsyrkeslärarna var alla mycket intresserade och engagerade i sin egen yrkeskompetensutveckling. Resultatet visar att majoriteten av de tillfrågade tyckte att skolans roll var svag och kunde förbättras. Likaså tyckte majoriteten att studiedagar användes i för liten utsträckning till yrkeskompetensutveckling och att detta måste utökas. Aktiviteter som sjöfartygsrelaterade kurser, litteraturstudier, vikariat ombord på fartyg samt praktik som observatör på fartyg gjordes av de intervjuade för att upprätthålla yrkeskompetensen. De intervjuade ansåg att detta var nödvändigt även i framtiden men att detta bör utökas. En svårighet med att vikariera som sjöbefäl var att detta gjorde att läraren behövde två anställningar. Skolorna hade i de flesta fall varit delaktiga genom att planera men det fanns luckor och okunskap om sjöfartygsyrkeslärarnas situation och de regelverk som faktiskt finns samt att ekonomin styrde till viss del. Regelverket från både skola och sjöfartygsmyndigheterna ansågs vara otydliga och bör tydliggöras i framtiden. Tydligare regler efterlystes men tydligheten kunde också vara svår eftersom frågan ansågs vara komplex. Otydliga regler gav dock upphov till viss oro. Sjöfartygsbranschen ansågs vara delvis aktiv om än svagt. Fördjupat samarbete mellan lärare och APL handledare ombord på fartyg var nödvändigt och att

information från Redareföreningen ansågs viktigt. Flera av de intervjuade tyckte att sjöfartsbranschen inte var tydlig nog om yrkeskompetensutvecklingen och att detta måste tydliggöras i framtiden. Sjöfartsbranschen var dock relativt aktiv med utskick av Svensk sjöfartstidning en gång per månad. Flera av de intervjuade ansåg att deras sjöbefälsbehörigheter inte borde förfalla efter fem år då de är aktiva sjöfartslärare. Skolorna borde erbjuda behörighetsförlängningskurs på sjöfartshögskola. Då lärarna riskerar att förlora sina sjöbefälsbehörigheter är detta ett hot för att fortsätta arbeta som lärare. Dock förekom åsikter om framtida "lobby" verksamhet från sjöfartsbranschen mot sjöfartsmyndigheter om t.ex. sjöbefälsbehörigheter för sjöfartyrkeslärarna. När det gäller kontakten med sjöfartshögskolorna hade de som varit lärare i 0-5 år och de som varit lärare i över 10 år att kontakten är något svag eller relativt tillfredställande och att situationen är tillfredställande inför framtiden. Detta medan de som varit lärare mellan 6-10 år ansåg dessa att kontakten med sjöfartshögskolorna är något svag och att den kan förbättras i framtiden. När det gäller de svarandes yrkeskompetens ansåg majoriteten att de hade kompetens att tjänstgöra som sjöbefäl och att eleverna fick relevanta kunskaper. De som varit lärare 0-5 år respektive 6-10 år ansåg att det är viktigt med yrkeskompetensutveckling i framtiden medan de som varit lärare över 10 år ansåg att de hade tillfredställande yrkeskompetensutveckling inför framtiden. De flesta var relativt nöjda med sin yrkeskompetensutveckling men ansåg att den borde utökas. Det fanns också missnöje. Mer tid liksom en "röd tråd" ansågs vara nödvändig för yrkeskompetensutveckling samt en långsiktig planering inför framtiden. För de som varit lärare i 0-5 år hade majoriteten inte haft någon yrkeskompetensutveckling via sjöfartsbranschen eller fortbildning medan majoriteten av dem som varit lärare i 6-10 år hade genomgått yrkeskompetensutveckling via fortbildningskurs. De varit lärare mer än 10 år hade majoriteten genomfört yrkeskompetensutveckling via sjöfartsbranschen och hälften hade genomgått fortbildningskurs kopplad till yrkeskompetensutveckling. Flera hade en vecka om året till yrkeskompetensutveckling medan en av de intervjuade hade upp till en månad då denne vikarierade som sjöbefäl. Mycket av tiden togs dock av den intervjuades egen privata tid. De flesta ansåg att tiden för yrkeskompetensutveckling var knapp och i vissa fall helt uteblivit de senaste åren. Mer tid för yrkeskompetensutveckling ansågs vara nödvändig av alla de intervjuade.

5 Diskussion

Diskussionsavsnittet startar med metoddiskussion och reflektion för att fortsätta med resultatdiskussion där frågeställningar, sjöfartyrkeslärarna syn på deras nuvarande respektive framtida yrkeskompetensutveckling redogörs och behandlas. Jag avslutar med slutsats där jag redovisar de insikter undersökningen gett samt förslag till fortsatt forskning.

5.1 Metoddiskussion och reflektion

Jag vill poängtera att jag har försökt vara så objektiv och opartisk som möjligt i undersökningen men är väl medveten om att det finns en svårighet i detta då jag själv är sjöbefäl och sjöfartyrkeslärare. Dock har min kunskap om sjöfarten och dess villkor varit till nytta eftersom att jag arbetat på olika nivåer inom sjöfarten i 25 år. Att avgränsa undersökningen endast till hur sjöfartyrkeslärare ser på sin egen sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutveckling idag och i framtiden har gjort att undersökningens resultat därmed är strikt representativt för undersökningsgruppen och frågeställningarna, vilket också var målet i undersökningen. Avsikten var också att försöka få svar på om synen på yrkeskompetensutveckling varierade beroende på hur länge sjöfartyrkesläraren varit aktiv som lärare och därmed varit ifrån sjöfartsbranschen. Att utföra undersökningarna under riksstudiedagarna gav både för och nackdelar. Till fördelarna hör att i stort sett alla sjöfartyrkeslärare var på plats och kunde delta i någon av undersökningarna. Vidare gjorde egenskapen att jag befann mig på samma plats som dem som deltog i enkätundersökningen att jag med lätthet kunde få in alla enkäter med svar. Att utföra intervjuerna under riksstudiedagarna bidrog också med positiva effekter eftersom att intervjuerna kunde ske under samma tak under dessa dagar. Till nackdelarna hör att det möjligen kan ha känts stressigt för de personer som deltog i undersökningen eftersom att riksstudiedagarnas agenda är relativt intensiv. Vidare kan deltagarna ha känt ett visst tryck i att delta i undersökningarna då de flesta i någon mån är bekanta med mig samt att de kan ha känt tryck att delta då ”grannen” på rikstudiedagarna valde att delta och kanske haft svårt att säga nej på grund av detta.

En risk med den enkäten var att det i stort sett endast fanns tolv personer att utföra undersökningen på. Det kändes viktigt och bra att de tillfrågade var positiva att delta i undersökningen vilket gav god generaliserbarhet då i stort sett alla sjöfartyrkeslärare vid gymnasieskolan representerades. Stukat (2010) menar att det är viktigt att veta vem resultatet gäller för, dvs. generaliserbarhet. Eftersom att de tolv lärarna deltog i enkäten uppnås god generaliserbarhet. Patel och Davidsson (2002) menar också att vi måste veta att vi undersöker det vi avser undersöka, dvs. god validitet. Då att tanken var att undersökningen endast skulle riktas mot sjöfartyrkeslärare och frågor runt yrkeskompetensutveckling har validiteten varit god i undersökningen eftersom att undersökningen strikt riktats mot just sjöfartyrkeslärare och deras syn på yrkeskompetensutveckling. Vidare menar Patel och Davidsson (2002) att vi måste ha god tillförlitlighet i undersökningen, dvs. god reliabilitet i undersökningen. Avsikten var också att undersöka synen på nuvarande och framtida yrkeskompetensutveckling samt om det fanns någon skillnad i synen på yrkeskompetensutveckling mellan de lärare som varit lärare under längre tid och de som varit lärare under kortare tid. Väl utformade frågor som mötte frågeställningarna och att undersökningspersonerna kategoriserades efter hur lång tid de arbetat som lärare gav god reliabilitet. I enkäten deltog fem personer i kategori 0-5 år som lärare, tre i kategori 6-10 år som lärare samt fyra personer i kategori >10 år. Trots att det endast ingått tre personer i kategori 6-10 år har reliabiliteten varit relativt god i detta avseende med tanke på de förutsättningar som funnits i undersökningen.

Trots att en noggrann pilotstudie genomförts och omarbetning av enkätens svarsalternativ skett kan svaren på någon enskild fråga vara svårtolkade. Detta har att göra med att valet av svarsalternativen i enkäten är standardiserade. Detta kan ha positiva effekter eftersom att undersökningens personerna känner igen svarsalternativen och graderar sina svar på frågorna på ett standardiserat sätt men på någon enskild frågas svar kan det eventuellt också misstolkas vilket kan ge en negativ effekt. Valet av metod, att använda både enkät och djupintervjuer har att göra med att målet var få fram mätbara resultat men också att få fram åsikter, attityder, värderingar och känslor, dvs. få fram både bredd och djup i undersökningen. Larsson och Svensson (2006) menar att i sin metoddiskussion att de velat nå mer på djupet och att det hade varit bra med en kvalitativ insamlingsmetod eftersom deras undersökning endast var kvantitativ. Detta påpekande påverkade också valet av metod i undersökningen. Patel och Davidsson (2002) menar att med kvantitativ undersökning menas undersökning som leder till mätbara resultat och med kvalitativ undersökning menas undersökning som leder till tolkande resultat. Undersökningen har alltså skett via både enkät och djupintervjuer vilket varit till stor nytta och gett både bredd och djup vilka är sammanvägda resultatet.

5.2 Resultatdiskussion

Sjöfarten ändras ständigt, både tekniskt och operativt. Fartygens tekniska utrustning utvecklas och blir allt mer komplex vilket i sin tur gör att handhavande av utrustningen förändras, nya problem uppstår liksom nya lösningar på problemen växer till nya standarder. Likaså förändras fartygens trader, charter, miljö- och säkerhetsmedvetande samt rent bemanningstekniska frågor. Denna studie visar att yrkeskompetensutveckling för sjöfartygsyrkeslärare är viktigt i detta sammanhang och att den är en del av det fundament av kunskap som sjöfartygsyrkesläraren skall förmedla till sina elever vid sjöfartsutbildningen.

Carlsson (2001) menar att kompetens är ett dynamiskt begrepp då vår verklighet, arbetssituation och våra mål ändras och utvecklas över tid. Det betyder att kompetens är ett levande begrepp och måste underhållas för att vara aktuellt. Kompetensbegreppet kan sägas vara starkt knutet till en persons skicklighet och duglighet på ett visst område eller yrke vid den aktuella tidpunkten. För att uppnå yrkeskompetens krävs vanligen utbildning och erfarenhet. Detta betyder också att yrkeskompetensutvecklingen för sjöfartygsyrkeslärarna i sig måste förändras över tid för att möta de krav som undervisningssituationen ställer på dem. För sjöfartygsyrkeslärarna krävs dels sjöbefälsutbildning vid högskola samt praktik i manskapsställning och befälsställning enligt Transportstyrelsens behörighetsförordning 2007:237 vilket leder till behörighet som sjökaptan respektive sjöingenjör. Dessutom kräver Sjöfartsverket i de internationella och nationella för utbildningsanordnare från 1997 att sjöfartygsyrkeslärare som undervisar i fartygstekniska ämnen, däck eller maskin skall ha tjänstgjort som seniorbefäl på handelsfartyg. Utöver dessa krav ställer Skolverket genom Skollagen 2010:800 krav för lärarlegitimation på pedagogisk utbildning till yrkeslärare vid högskola eller universitet. Genom att detta är ingången till sjöfartygsyrkesläraryrket gör detta dem till en relativt välutbildad kategori av yrkeslärarkåren. Därför att det är mycket viktigt med god yrkeskompetensutveckling för sjöfartygsyrkeslärarna. För att behålla och utveckla yrkeskompetensen för sjöfartygsyrkeslärarna ställer Transportstyrelsen krav via Författningssamling, sjöfart 2010:20 och dirigerar ansvaret till utbildningsanordnare vilken skall utse personal som skall leda och utveckla arbetet i skolan samt se till att personalen har rätt utbildning och kompetens. Vidare har Skolverket dirigerat ansvaret för lärarens kompetensutveckling till huvudmannen för utbildningen samt till rektor via Skollagen 2010:800. Mycket av ansvaret för sjöfartygsyrkeslärarnas kompetensutveckling faller alltså på rektor. Undersökningen visar att kunskapen om detta helt uteblivit hos sjöfartygsyrkeslärarna.

Detta är allvarligt och förvånande eftersom att Transportstyrelsens och Skolverkets regler är tydliga och därmed borde vara kommunicerat till lärarna. Madsén (1994) talar om att uppfyllandet av kompetensutveckling ställer mycket höga krav på skolans ledning. Vidare är det mycket viktigt att rektorer vid de gymnasieskolor som erbjuder sjöfartsutbildningen aktivt arbetar för en god och gynnsam yrkeskompetensutveckling för sjöfartsyrkeslärarna. Maltén (1995) menar att lärarens kompetensutveckling bör ske inom respektive ämne men också inom pedagogiken för att vidga lärarens professionalitet. Vidare hävdar Maltén (1995) att lärarkompetens uppstår då teori och praktik samspelar och menar också att lärarkompetensen, efter att den vunnits, aktivt måste vidmakthållas och vidareutvecklas. Madsén (1994) menar att lärarens kompetens måste stå i centrum för den långsiktiga utvecklingen i skolan för att förbereda eleverna för ett livslångt lärande. Här kan hävdas att läraren med sin kompetens är själva kärnan i skolarbetet och står i beroende av sin egen kompetens, dvs. pedagogisk- såväl som ämneskompetens. Dessa måste behållas och utvecklas. För yrkesläraren måste yrkeskompetensen stå i relation mot kraven i den aktuella branschen. För sjöfartsyrkesläraren måste sjöfartskompetensen stå i relation till sjöfartens krav vilka ständigt ändras varför yrkeskompetensutveckling då blir en central fråga i detta sammanhang. Allt för att kunna tolka Skolverkets styrdokument korrekt och att relevant undervisning sker så att elever studerande vid sjöfartsprogrammet uppnår de kunskaper som ställs i Skolverkets examensmål för sjöfartsprogrammet. De sjöfartsyrkeslärare som intervjuades var alla mycket intresserade och engagerade i sin egen yrkeskompetensutveckling. Detta torde också vara en mycket viktig del, nämligen att den som skall kompetensutvecklas är intresserad av det, vilket även Maltén (1995) påvisar.

Undersökningen visar att sjöfartsyrkeslärarnas aktuella yrkeskompetensutveckling var relativt svag men att den även hade ljusa sidor. De flesta ansåg att tiden för yrkeskompetensutveckling var för knapp och att den i vissa fall helt uteblivit de senaste åren vilket är en allvarlig brist som måste rättas till och istället utvecklas. Majoriteten av de sjöfartsyrkeslärare som arbetat kortare tid som lärare hade inte haft någon yrkeskompetensutveckling alls. Detta är inte acceptabelt eftersom att dessa sjöfartsyrkeslärare riskerar att relativt snabbt tappa delar av sin yrkeskompetens. Konsekvenserna kan leda till allvarliga följder där eleverna på sjöfartsutbildningen får kunskapsluckor vilket också kan påverka sjöfarten på sikt. Hos dem som jobbat i över 10 år hade majoriteten av de tillfrågade genomfört relativt mycket yrkeskompetensutveckling. Det är intressant att yrkeskompetensutveckling ökade ju längre läraren arbetat som lärare och därmed varit borta från sjöfartsbranschen. Situationen för denna grupp är relativt gynnsam. Detta känns naturligt men också väldigt bra. Detta betyder att yrkeskompetensutvecklingen till vissa stycken fungerar bra. Frågan är om den fungerar bättre eftersom att behovet anses vara större hos denna grupp av sjöfartsyrkeslärare eller om skolan medgav större resurser för yrkeskompetensutveckling tidigare vilket påverkar utfallet från de sjöfartsyrkeslärare som jobbat över 10 år, alltså denna undersökningsgrupp. Detta skulle alltså kunna betyda att de sjöfartsyrkeslärare som arbetat relativt kort tid påverkas negativt. Resultatet kan vara en kombination av behov av yrkeskompetensutveckling men också allt snävare ekonomiska ramar inom skolan på senare år. Behoven måste vara vägledande i detta fall eftersom att rätt kompetens hos läraren till stora delar betyder att rätt kunskap når eleverna.

Kontakten med sjöfartshögskolorna samt sjöfartsbranschen kan förbättras. Framför allt måste sjöfartsbranschen bli tydligare med vilken yrkeskompetens som krävs av sjöfartsyrkeslärarna. De måste bli mer aktiva och engagerade eftersom att sjöfartsyrkeslärarnas yrkeskompetens påverkar elevernas kunskaper och då det är sjöfartsbranschen som på sikt skall anställa de elever som tagit examen på sjöfartsutbildningen. Vidare bör sjöfartshögskolorna utöka

kontakten med gymnasiet. Generellt är samarbete mellan gymnasiet och högskolan en av nycklarna till framgång då anpassning av kurser och annat kan avhandlas. Detta kan avsevärt påverka elevernas grundförutsättningar, både de som studerar på gymnasiet och de som studerar på högskolan.

Inför framtidens yrkeskompetensutveckling finns det en stark önskan från sjöfartsyrkeslärarna att denna skall stärkas i form av tid och resurser. Det är viktigt att skolledningarna inser vikten av att dessa behov möts. Undersökningen visade att skolan bör vara mer aktiv runt deras yrkeskompetensutveckling och att det också bör finnas en ”röd tråd” och en långsiktig plan för yrkeskompetensutvecklingen. Skolans roll är avgörande i sammanhanget och att en mer långsiktig plan men också kortsiktig plan bör utformas på individnivå. Planen bör innehålla hur yrkeskompetensutveckling och pedagogiskkompetensutveckling skall ske och utformas. Entydigt var att studiedagar i större utsträckning skulle användas för yrkeskompetensutveckling, något som starkt framkommit ur enkäten oavsett hur länge lärarna varit aktiva som lärare.

Undersökningen visar också på svårigheter kopplade till att vikariera som sjöbefäl för att få yrkeskompetensutveckling eftersom att detta gjorde att läraren behövde två anställningar och eventuellt läraren får använda sin egen privata tid till sin yrkeskompetensutveckling. Detta är troligen inte någon långsiktigt bra lösning eftersom att läraren själv måste anställa sig i ett rederi, ta ansvar i den tjänsten som sjöbefäl, använda sin privata tid och att yrkeskompetensutveckling bör ske hos arbetsgivaren, dvs. inom skolans ramar. Detta kan också ge brister som missad kontinuitet. Fortbildningskurser i kombination med praktik som observatör ombord på fartyg kan vara en möjlig väg till utökad yrkeskompetensutveckling och en bra väg framåt mot ny kunskap. Sjöfartsbranschen och skolan bör knyta starkare band runt denna fråga och att det även här bör finnas en långsiktig plan på denna nivå.

Resultatet överensstämmer i stora drag med Farajzadeh (2006) som beskriver i sitt arbete att yrkeslärarnas kompetensutveckling i karaktärsämnet måste ske genom kontakt med branschorganisationer och att god kontakt mellan skola och bransch är nödvändig. Farajzadeh beskriver att det rått samstämmighet bland sina aktörer då det visat sig att det inte funnits något systematiskt tillvägagångsätt för identifiering av kompetensgap, planering och utvärdering av kompetensutveckling för yrkeslärarna. Vidare visar hans studie att det saknas tid för kompetensutveckling och att det är omöjligt för yrkeslärarna att kompetensutveckla sig under ordinarie arbetstid. Larsson och Svensson (2006) beskriver i sitt arbete att studien visar att yrkeslärarna inte får önskad kompetensutveckling och att bättre kontakt med branschen är önskvärd. Dessutom sker dagens kompetensutveckling på olika arenor. Trots detta anser majoriteten av lärarna att de tror sig ha god kännedom om vad branschen önskar sig för kunskaper hos eleverna och känner att de själva har de kunskaper som krävs för att själva arbeta i branschen. Vidare menar forskarna att fortbildning bör ske i samråd mellan lärare och skolledning utefter individ behov. En annan viktig komponent är att skola och bransch bör arbeta närmare varandra.

Vidare visar undersökningen att flera av de intervjuade ansåg att deras sjöbefälsbehörigheter inte borde förfalla efter fem år då de är aktiva sjöfartslärare men inte tjänstgjort till sjöss. Då sjöfartsyrkeslärarna riskerar att förlora sina sjöbefälsbehörigheter är detta ett hot för dem att fortsätta arbeta som sjöfartsyrkeslärare. Detta kan leda till allvarliga konsekvenser för både skola och lärare. Detta eftersom att det tar mycket lång tid att uppnå sjökaptens- eller sjöingenjörsbehörighet, enligt Transportstyrelsens behörighetsförordning 2007:237 och att behörigheten kan behöva förloras om sjöfartsyrkesläraren är aktiv lärare i mer än fem år och

inte arbetar extra dvs. vikarierar sjöss. Sjöfartsyrkesläraren har i regel dessutom utbildning till yrkeslärarexamen på universitet eller högskola. Väljer sjöfartsläraren att i olika perioder säga upp sig eller ta tjänstledigt för att få nödvändig praktik till sjöss för att uppehålla sjöbefälsbehörigheten gör detta att kontinuiteten i skolan försvinner. Här finns alltså en intressekonflikt mellan sjöfartsläraren och dennes personliga sjöbefälsbehörighet och skolans kontinuitet där skolan vill behålla sin lärare. Flera av skolorna som de intervjuade arbetade på erbjöd behörighetsförlängningskurs på sjöbefälsskola vilken därmed ger dispens om kravet på praktik till sjöss under de senaste fem åren. Detta är något som alla gymnasieskolor som erbjuder sjöfartsprogrammet bör erbjuda sina sjöfartsyrkeslärare eftersom att detta skulle lösa frågan.

Slutligen i undersökningen, när det gäller de svarandes yrkeskompetens ansåg majoriteten att de hade kompetens att tjänstgöra som sjöbefäl och att eleverna fick relevanta kunskaper. De som varit lärare 0-5 år respektive 6-10 år ansåg att det är viktigt med yrkeskompetensutveckling i framtiden medan de som varit lärare över 10 år ansåg att de hade tillfredställande yrkeskompetensutveckling inför framtiden. Detta var ett oväntat då förväntningarna på de lärare som arbetat i över 10 år som lärare skulle ha större krav på yrkeskompetensutvecklingen i framtiden. Detta kan ha sin förklaring i att denna grupp av sjöfartsyrkeslärare enligt undersökningen hade mest yrkeskompetensutveckling och att detta bidragit till att de fortfarande kände sig säkra på sin yrkeskompetens. Detta visar hur viktig yrkeskompetensutvecklingen är. Att sjöfartsyrkeslärare som varit aktiva som lärare mycket länge fortfarande känner sig yrkeskompetenta, allt genom god yrkeskompetensutveckling. Genom studien är förståelsen att framför allt mer planerad tid till yrkeskompetensutveckling bör erhållas till sjöfartsyrkeslärarna. Sjöfartsyrkeslärarna och skola bör få tillstånd en än mer fördjupad kontakt med sjöfartsbranschen, sjöfartsmyndigheterna samt sjöfartshögskolorna. Varje skola bör upprätta en långsiktig individuell kompetensutvecklingsplan för sjöfartsyrkeslärarna där den professionella yrkeskompetensutvecklingen är en del av detta.

5.3 Slutsats

Slutsatsen i undersökningen är att professionell yrkeskompetensutveckling är mycket viktig och är nyckeln till upprätthållande och utveckling av yrkeskompetensen vilket också påverkar pedagogiken. För att följa med i utvecklingen i sjöfartsbranschen krävs god sjöfartsrelaterad professionell yrkeskompetensutveckling för sjöfartsyrkeslärarna, allt för att upprätthålla god undervisning till eleverna vid sjöfartsutbildningen. Det bör upprättas en långsiktig individuell planering för sjöfartsyrkeslärarna där både sjöfartsrelaterad professionell yrkeskompetensutveckling samt pedagogisk och didaktisk kompetensutveckling skall ingå. Planeringen skall utveckla pedagogiken och skall utgå från de behov som lärarna har vilken är en egen fortlöpande process. I den sjöfartsrelaterade professionella yrkeskompetensutvecklingen behövs teoretiska fortbildningskurser men också praktik ombord på handelsfartyg som observatör. Skolan och rektor bär ett stort ansvar för att detta efterföljs och ansvaret skall kommuniceras till de berörda lärarna. Det är också mycket viktigt att sjöfartsbranschen och sjöfartshögskolorna knyter än tätare band med sjöfartsutbildningen vid gymnasieskolan. Detta tillsammans leder till att sjöfartsutbildningens elever har uppdaterade sjöfartsyrkeslärare vilket ger en uppdaterad kunskapsgrund att stå på vilken skall utnyttjas i tolkningen av styrdokument och ge relevant undervisning samt stärka pedagogiken. Detta skall leda till att sjöfartsutbildningens elever blir välutbildade vilket ger sjöfartsbranschen en god rekryteringsgrund samt att sjöfartshögskolorna får kompetenta elever som söker till sjökaptens- och sjöingenjörsprogrammen. Detta vill på sikt ge

kvalificerat sjöbefäl för ett tekniskt avancerat fartygstonnage, vilket ytterst också gagnar svensk sjöfart och samhälle.

En intressant frågeställning som undersökningen väckt är om det finns något samband mellan att yrkeskompetensutvecklingen i vissa stycken uteblivit under de senaste åren och att de som varit lärare kortare tid inte fått någon yrkeskompetensutveckling.

- Har yrkeskompetensutvecklingen försämrats med åren?
- Finns det tid för yrkeskompetensutveckling i dagens skola där lärarens uppgifter ständigt utvidgas?
- Får eleverna som studerar vid sjöfartsprogrammet rätt utbildning om sjöfartsyrkeslärarna inte får tillräcklig yrkeskompetensutveckling?

Undersökningen visar att sjöfartsyrkeslärarens kompetensutveckling är viktig och att yrkeskompetensutvecklingen är central samt att skolans förståelse för denna lärargrupp bör vidgas.

5.4 Förslag till fortsatt forskning

Då skolan blir en allt mer komplex del av samhället och att lärarens uppgifter ständigt utvidgas i kombination med sjöfarten utvecklas på olika plan i allt snabbare takt skulle det vara intressant och undersöka hur yrkeskompetensutvecklingen påverkas av detta.

- Hur skall kvaliteten säkras på yrkeskompetensutvecklingen i framtiden så att den passar in i framtidens skola och sjöfart?
- Hur mycket tid måste sättas av för yrkeskompetensutveckling för att möta framtidens krav från både skola och sjöfart?
- Kan vi kvalitetssäkra kopplingen mellan den kunskap eleverna vid sjöfartsutbildningen vunnit och sjöfartsyrkeslärarens kompetens?

Lärarens kompetens måste vara en central del av skolans verksamhet och kompetensutvecklingen bör förändras då skolan och branschen förändras, allt i syfte att kunna sprida kunskap till elever på bästa sätt.

6 Referenslista

- Bladelius, A. (2011). *Dubbla yrken*, (Examensarbete inom lärarprogrammet). Skövde: Högskolan i Skövde.
- Carlsson, C-G. (2001). *Ungdomars möte med yrkesutbildning – en jämförelse mellan ungdomar i kommunal och företagsförlagd utbildning*. Stockholm: HLS förlag.
- Claesson, S. (2007). *Spår av teorier i praktiken. Några skolexempel*. Lund: Studentlitteratur.
- Colnerud, G. & Granström, K. (2002). *Respekt för läraryrket*. Stockholm: Stockholms universitets förlag.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.
- Engström, C. (2008). *Yrkeslärares syn på sin undervisning och yrkesdidaktik*. (Examensarbete inom lärarprogrammet). Göteborg: Göteborgs universitet.
- Farajzadeh, H. (2006). *Kompetensutveckling för gymnasielärare*, (Examensarbete inom lärarprogrammet). Linköping: Linköpings Universitet.
- Hiim, H. och Hippe, E. (2001). *Å utdanne professionelle yrkesutøvere – Yrkesdidaktikk og yrkeskunnskap*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS.
- Krokmark, T. (1997). Undervisningsmetodik som forskningsområde. I Uljens, M. (red.): *Didaktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, A. och Svensson, L. (2006). *Att utveckla och vidmakthålla*. (Examensarbete inom lärarprogrammet). Malmö: Malmö Högskola.
- Lärarnas Nyheter. (2005). *Konstruktionen av den goda skolan*. Hämtad 2010-09-12 <http://www.lararnasnyheter.se/print/pedagogiska-magasinet/2005/11/28>
- Madsén, T. (red.), (1994). *Lärarnas lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Maltén, A. (1995). *Lärarkompetens*. Lund: Studentlitteratur.
- Nationalencyklopedin. (2011). *NE SKOLA*. Hämtad 2011-12-13 <http://www.ne.se/lang/kompetens/228410>
- Nilsson, L. (2002). *Samverkan mellan skola och arbetsliv: Om möjligheterna med lärande i arbete*, bilaga 1 (i Ds 2000:62). Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Patel, R. och Davidsson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning (3:e uppl)*. Lund: Studentlitteratur.
- Persson S. och Tallberg Broman I. (2002). "Det är ju ett annat jobb: Förskolelärare, grundskolelärare och lärarstudier om professionell identitet i konflikt och förändring" *Pedagogisk Forskning i Sverige*, Årg. 7, nr. 4 s. 257-278, Institutionen för pedagogik och didaktik, Göteborgs universitet, ISSN 1401-6788

- Sjöfartsverket. (1997). *Internationella och nationella krav på utbildningssamordnare*. Norrköping: Sjöfartsverket.
- Skolverket. (2003). *Att utveckla lärarrollen – Utvärdering av utvecklingsprojekt för lärare*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket. (2010). *Skollagen 2010:800*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket. (2011). *Examensmål för sjöfartsutbildningen*. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket. (2011). *Riksrekryterande utbildningar*. Hämtad 2011-12-13 http://www.skolverket.se/forskola_och_skola/gymnasieutbildning/2.2953/2.5516/riksrekryterande-utbildningar-1.159160
- Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Transportstyrelsen. (2007). *Behörighetsförodningen 2007:237*. Norrköping: Transportstyrelsen.
- Transportstyrelsen. (2010). *Författningssamling sjöfart 2010:20*. Norrköping: Transportstyrelsen.
- Trost, J. (2007). *Enkätboken (3:e uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Bilagor

Bilaga 1

Enkät kopplad till kompetensutveckling för sjöfartsyrkeslärare

Göteborgs Universitet

Institutionen för pedagogik och specialpedagogik

Kurs: VAL-projektet LAU925:2 ht2011

Hej,

Mitt namn är Magnus Hellman och studerar till yrkeslärare vid Göteborgs Universitet. Jag arbetar just nu med mitt examensarbete. Examensarbetet har titeln "Yrkeslärare och yrkeskompetens". Studien kommer helt att riktas mot sjöfartsyrkeslärare aktiva vid den svenska gymnasieskolans riksrekryterande sjöfartsprogram. Genom studien hoppas jag få svar på hur dessa lärare ser på sin aktuella yrkeskompetensutveckling samt hur yrkeskompetensutvecklingen kan utvecklas och utformas i framtiden. Rätt yrkeskompetens är viktig för att säkerställa att elever studerande vid sjöfartsprogrammet skall få korrekt kunskapsbas och att Skolverkets styrdokument tolkas korrekt. Vidare hoppas jag att studien kan bidra till nytta för sjöfartens skolor och myndigheter. Svaren på enkäten kommer att behandlas konfidentiellt och det är givetvis frivilligt att svara på frågorna.

Om det skulle uppstå frågor på enkäten får du gärna höra av dig till mig.
Skicka enkäten till nedan adress.

Jag tackar för din samverkan.

Hälsningar,

Magnus Hellman

Rävstigen 3

449 41 Nol

Telefon: 0730-204514 (dagtid)

e-mail: magnus.hellman@educ.goteborg.se

Handledare vid Göteborgs Universitet

Davoud Masoumi

1. Hur länge har du tjänstgjort som undervisande lärare i fartygstekniska ämnen?

0-5 år

6-10 år

Mer än 10 år

2. Vilken inriktning har ditt fartygstekniska ämne?

Däcksteknik

Maskinteknik

Annan inriktning

Inriktning _____

3. Vad har du för yrkesutbildning?

Sjökapten

Sjöingenjör

Annan utbildning

Utbildning _____

4. Hur länge har du varit verksam inom sjöfarten innan du blev lärare?

0-5 år

6-10 år

Mer än 10 år

5. Har du pedagogisk utbildning?

Ja

Nej

Frågor kring din nuvarande yrkeskompetensutveckling

6. Har du under de senaste två åren genomfört någon yrkeskompetensutveckling kopplat till företag i sjöfartsbranschen?

Ja

Nej

Om Ja, i vilken utsträckning _____

8. Har du under de senaste två åren genomfört någon yrkeskompetensutveckling i form av fortbildningskurs som varit sjöfartsrelaterad?

Ja

Nej

Om Ja, i vilken utsträckning _____

9. Uppfattar du att du har god kontakt med sjöfartsbranschen när det gäller din yrkeskompetensutveckling?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

10. Anser du att dig få tillräcklig yrkeskompetensutveckling genom din skola?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

11. I vilken grad anser du att studiedagar används till yrkeskompetensutveckling riktat mot sjöfart?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

12. Tycker du att du har god kontakt med sjöfartshögskolorna när det gäller din yrkeskompetensutveckling?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

13. Känner du att du har aktuell yrkeskompetens för att tjänstgöra i befattning som nautiskt befäl eller maskinbefäl ombord på fartyg idag?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

14. Tror du att dina elever får med sig relevanta kunskaper inom sjöfartsområdet efter studier på sjöfartsprogrammet på din gymnasieskola?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

Frågor kring din framtida yrkeskompetensutveckling

15. I vilken grad tycker du att ditt förhållande med sjöfartsbranschen avsevärt kan förbättras då det gäller din yrkeskompetensutveckling?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

16. I vilken grad anser du att din skola kan vara mer aktiv vid din yrkeskompetensutveckling?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

17. I vilken grad anser du att studiedagar i större utsträckning bör riktas mot sjöfartsrelaterad yrkeskompetensutveckling?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

18. När det gäller yrkeskompetensutveckling, i vilken grad tycker du att du behöver utveckla kontakten med sjöfartshögskolorna?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

19. För att i framtiden kunna tjänstgöra i befattning som nautiskt befäl eller maskinbefäl ombord på fartyg, anser du dig behöva yrkeskompetensutveckling?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

20. Om dina elever i framtiden skall få med sig relevanta kunskaper inom sjöfartsområdet efter studier på sjöfartsprogrammet på din gymnasieskola, anser du då det är av vikt att du får yrkeskompetensutveckling fortlöpande?

Inte alls	I någon grad	Tillfredställande	I mycket hög grad

Bilaga 2

Intervju kopplad till kompetensutveckling för sjöfartsyrkeslärare

Göteborgs Universitet

Institutionen för pedagogik och specialpedagogik

Kurs: VAL-projektet LAU925:2 ht2011

Hej,

Mitt namn är Magnus Hellman och studerar till yrkeslärare vid Göteborgs Universitet. Jag arbetar just nu med mitt examensarbete. Examensarbetet har titeln "Yrkeslärare och yrkeskompetens". Studien kommer helt att riktas mot sjöfartsyrkeslärare aktiva vid den svenska gymnasieskolans riksrekryterande sjöfartsprogram. Genom studien hoppas jag få svar på hur dessa lärare ser på sin aktuella yrkeskompetensutveckling samt hur yrkeskompetensutvecklingen kan utvecklas och utformas i framtiden. Rätt yrkeskompetens är viktig för att säkerställa att elever studerande vid sjöfartsprogrammet skall få korrekt kunskapsbas och att Skolverkets styrdokument tolkas korrekt. Vidare hoppas jag att studien kan bidra till nytta för sjöfartens skolor och myndigheter. Intervjuszvaren på kommer att behandlas konfidentiellt och det är givetvis frivilligt att svara på frågorna.

Om det skulle uppstå frågor efter att intervjun är genomförd eller runt denna får du gärna höra av dig till mig.

Jag tackar för din samverkan.

Hälsningar,

Magnus Hellman

Rävstigen 3

449 41 Nol

Telefon: 0730-204514 (dagtid)

e-mail: magnus.hellman@educ.goteborg.se

Handledare vid Göteborgs Universitet

Davoud Masoumi

2. Hur länge har du tjänstgjort som undervisande lärare i sjöfartstekniska ämnen?

3. Undervisar du i däck-, maskinteknisk eller annan inriktning?

7. Är du utbildad sjökaptan, sjöingenjör eller har du annan sjöfartsutbildning?

4. Har du pedagogisk utbildning?

5. Hur många år har du varit yrkesverksam inom sjöfart innan du blev lärare?

Frågor kring din nuvarande yrkeskompetensutveckling

6. Vilka aktiviteter har du vidtagit under de sista två åren för att behålla och utveckla din yrkeskompetens?

7. Vilka aktiviteter har din skola vidtagit under de sista två åren för att ge dig möjlighet att behålla och utveckla din yrkeskompetens?

8. Har sjöfartsbranschen varit aktiv under de sista två åren för att du skall få möjlighet behålla och utveckla din yrkeskompetens?

9. Tycker du att skolan har tydliga regelverk för hur sjöfartsyrkeslära­rnas kompetensutveckling skall se ut och genomföras?

10. Tycker du att sjöfartsmyndigheterna har tydliga reglerverk för hur sjöfartsyrkeslära­rnas kompetensutveckling skall se ut?

11. Tycker du att sjöfartsbranschen är tydlig med att rätt yrkeskompetens skall finnas hos sjöfartsyrkeslära­rna?

12. Är du nöjd med din aktuella yrkeskompetensutveckling, motivera?

13. Hur mycket arbetstid uppskattar du att det finns i din tjänst för din yrkeskompetensutveckling?

Frågor kring din framtida yrkeskompetensutveckling

14. Vilka aktiviteter runt din egen yrkeskompetensutveckling tror du skulle vara lämpliga i framtiden?

15. Hur tycker du att din skola bör planera för din yrkeskompetensutveckling i framtiden?

16. Hur tycker du att sjöfartsbranschen bör vara involverad i din egen yrkeskompetensutveckling?

17. Hur tycker du att skolans regelverk för sjöfartsyrkeslärares yrkeskompetensutveckling kan bli tydligare?

18. Hur tycker du att sjöfartsmyndigheternas regelverk runt sjöfartsyrkeslärares yrkeskompetensutveckling kan bli tydligare?

19. Hur tycker du att sjöfartsbranschen kan vara tydligare med att rätt och aktuell yrkeskompetens skall finnas hos sjöfartsyrkeslärares?

20. Hur skulle du vilja att din yrkeskompetensutveckling skulle se ut i framtiden, motivera?

21. Hur tycker du att tidsplaneringen bör se ut i framtiden runt din yrkeskompetensutveckling?
