



UNIVERSITETET I  
NORDLAND

# MASTEROPPGAVE

**ST 306L**

*Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

*Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i  
arbeidslivet?*

**Kandidat nr. 8 og 9.  
15.5.2014**

**82. Sider**



*Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

*Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

FORORD

Nå er forløsningen skjedd, etter et svangerskap som har vart i flere år er vi endelig i mål. Det føles utrolig godt når vi nå står med en ferdig masteroppgave i handa. Veien fram hit har vært lang og krevende.

For å få gjennomført forskningen vår har vi vært avhengig av lærekandidater og deres veiledere som informanter, uten deres velvillighet har det ikke blitt noen master med dette emnet.

Tusen takk til våre åtte informanter. Dere fant tid til oss i en hektisk hverdag med mange andre gjøremål. Tid til å la dere intervju og ta en kopp kaffe sammen med oss. Dere har vært en uvurderlig kilde til informasjon og inspirasjon. Dere har vist oss at det meste er mulig, bare man snur seg litt.

Tusen takk til veilederen vår, Jarle Sjøvoll. Det å få raske, konstruktive og undrende tilbakemeldinger har hjulpet oss videre i prosessene, gjort oss mer nysgjerrig og skjerpet innsatsen. Sist men ikke minst har det hjulpet oss på rett vei.

De hjemme som har holdt ut gjennom flere år med bøker rundt omkring og et stadig ”skal bare sjekke” fortjener også en stor takk. Vi har nok ikke vært like enkel å leve sammen alle dagene dette studiet har pågått.

Vi har vært heldige og fått arbeide med lærekandidater og elever som har hatt behov for støtte i mange år, de har inspirert oss til denne oppgaven.

Tusen takk til dere alle!

Leknes 15. mai 2014

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

#### SAMMENDRAG

Med denne oppgaven ønsker vi å vise hva som fremmer læring og mestring hos elever som ikke mestrer den teoretiserte opplæringen som er i skolen i dag. Vi ønsker å vise hvordan ”teorisvake” elever kan bli en ressurs for en bedrift. Vi har fokusert på de som går praksis - veien for å oppnå utdanning og kompetanse som kan gi grunnlag for fremtidig arbeid innen et fagområde.

I politiske føringer gjennom K06<sup>1</sup> ble den videregående utdanning teoretisering i mange praktiske fag. Dette gir utfordringer for teorisvake elever og reform trette lærere. Samtidig gir denne reformen muligheter langt utover klasseromsundervisning, dersom man løfter blikket og er villig til å gjøre endringer i tråd med intensjoner og regelverk. I håndboken for lærekandidat ordningen fra 2011 hevder Nordland fylkeskommune at det har vært tradisjon i norsk næringsliv å gi ungdom ”en sjanse”. Ungdom som har interesse for et fag, og ønsker praktisk opplæring har fått starte i bedrifter. Etter hvert ser man at næringslivet også etterspør arbeidskraft uten fagarbeider status. I denne sammenheng må bedriftene, i samarbeid med skolen, ta større ansvar for opplæringen til de som har skolefaglige utfordringer. (s.5 )

Vi har intervjuet fire lærekandidater som har ett år opplæring i skole og tre år i bedrift. En av dem vi intervjuet har gått tre år på yrkesfag og skal være lærekandidat i to år. Vi har også intervjuet veilederne deres og hentet bakgrunns data om lærekandidat ordningen fra SSB<sup>2</sup> og fagopplæringen i Nordland fylke.

En av suksess faktorene vi har funnet er veileder som er tett på, med empati og faglig dyktighet. En annen viktig faktor vi har funnet er opplevelsen av å bli sett og oppleve mestring.

---

<sup>1</sup> K06 er forkortelse for kunnskapsløftet som kom i 2006. Kunnskapsløftet inneholder blant annet nye læreplaner.

<sup>2</sup> Statistisk sentralbyrå

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING .....	- 1 -
1.1	Bakgrunn og valg av problemstilling. ....	- 1 -
1.2	Problemstilling.....	- 2 -
1.3	Tidligere forskning .....	- 4 -
1.4	Tilnærming .....	- 5 -
2	AKTUELL SKOLEUTVIKLING - Skolen, en arena for mestring. ....	- 6 -
2.1	Tilpasset opplæring.....	- 7 -
2.2	Opplæring i et historisk perspektiv.....	- 10 -
2.3	Opplæringens overordnede mål.....	- 12 -
2.4	Lærekontrakt versus opplæringskontrakt .....	- 13 -
2.5	Vest Lofoten videregående skole .....	- 14 -
2.6	Lokale bedrifter .....	- 14 -
2.7	Tilskudd til opplæringen av lærlinger og kandidater med særskilte behov.....	- 15 -
2.8	Fag og yrkesopplæring .....	- 15 -
2.9	Yrkesopplæringsnemnda .....	- 16 -
2.10	Fra elev til lærekandidat.....	- 17 -
3	TEORI .....	- 20 -
3.1	Innledning.....	- 20 -
3.2	Den didaktiske relasjonsmodellen .....	- 20 -
3.3	Autentisk læring gjennom reelt arbeid .....	- 24 -
3.4	Pedagogisk entreprenørskap med veiledning .....	- 25 -
3.5	Jürgen Habermas– livsverden og system til refleksjon og ettertanke .....	- 30 -
3.6	Oppsummering .....	- 31 -
4	VITENSKAPSTEORI OG METODE .....	- 33 -
4.1	Problemstillingen.....	- 33 -
4.2	Metodologi.....	- 34 -
4.3	Kvalitativ metode .....	- 34 -
4.4	Kvantitativ metode .....	- 34 -
4.5	Intervju og intervju prosess .....	- 35 -
4.6	Våre rammefaktorer for intervjuene .....	- 38 -
4.7	Prøveintervju .....	- 40 -
4.8	Gjennomføring av intervjuet .....	- 40 -
4.9	Fremgangsmåte og analyse av innsamlet data.....	- 43 -
4.10	Steinar Kvaales 6 – trinns modell for analyse av kvalitative data.....	- 44 -
4.11	Design .....	- 45 -
4.12	Analyse og tolkning av kvalitative data. ....	- 47 -
4.13	Validitet og reliabilitet .....	- 49 -
4.14	Etikk i forskning og senere forskningsarbeidet .....	- 50 -
5	RESULTAT .....	- 52 -
5.1	Case 1 - Geir.....	- 54 -
5.2	Oppsummering case 1 – Geir .....	- 58 -
5.3	Case 2 – Per.....	- 59 -
5.4	Oppsummering case 2 – Per .....	- 61 -
5.5	Case 3 – Nils.....	- 61 -
5.6	Oppsummering case 3 – Nils.....	- 64 -
5.7	Case 4 - Kjell .....	- 65 -
5.8	Oppsummering case 4 – Kjell .....	- 67 -

*Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

*Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

5.9	Oppsummering resultat.....	- 67 -
6	OPPSUMMERING MED AVSLUTTENDE KOMMENTAR .....	- 69 -
7	LITTERATURLISTE .....	- 73 -
8	VEDELGG .....	- 76 -
8.1	Vedlegg 1, Informasjon om master prosjekt .....	- 76 -
8.2	Vedlegg 2, Intervjuguide .....	- 77 -

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

## **1 INNLEDNING**

Innledningsvis vil vi si at vi har vært heldige, heldige i den forstand at vi har fått arbeid med fire flotte ungdommer og deres veiledere. Heldig som har fått servert ”solskinshistoriene”. Ungdommene vi har intervjuet gir alle uttrykk for stor trivsel og glede over å være i arbeid. Vi ser i etterkant at vi burde hatt med en eller to lærekandidater som ikke har klart det, som har avsluttet opplæringen. Da ville oppgaven fått en annen vinkling, nå ser vi på de som har lyktes og vi trekker noen paralleller mellom deres opplevelse og annen forskning rundt mestring. Av datamaterialet fra fylket ser vi at rundt 50%, 57 av 113 av lærekandidatene i perioden 2010 – 2013 har avbrutt utdanningen. Dette er et høyt tall, og vi sitter med et stort spørsmål; Hvorfor slutter så mange? Det kommer vi ikke inn på her for vi har lett etter suksess faktorer, vi har gått inn i dette med en positiv vinkling av opplæring i bedrift. Gjennom studietiden med forskning har mye endret seg av oppfatninger, empiri og syn på opplæringen av elever med grunnkompetanse. Vårt ønske om å få fram noe av det som gjør at enkelte lærekandidater lykkes har bare blitt sterkere og sterkere.

### **1.1 Bakgrunn og valg av problemstilling.**

Det er flere grunner til frafall i videregående opplæring, og problemet har vært gjenstand for mye utredningsarbeid og debatt. Frafallet ser ut til å være et ekstra stort problem for yrkesfagene. En tendens til teoretisering av opplæringen gjennom R94 og K06<sup>3</sup> har blitt brukt som en viktig forklaring til sviktende motivasjon og påfølgende lave prestasjoner.

Skal videregående være et reelt tilbud for alle, bør vi se om dagens skolesystem er godt nok tilpasset den elevgruppen som viser liten interesse, har vansker av ulik art med å mestre de teoretiske fagene og økende fravær. Vi opplever at skolen og utdanningssystemet har en utfordring med å tilpasse seg elevgruppen og legge til rette en skolehverdag som gir den enkelte elev opplevelse av mestring og verdighet, og ikke minst en positiv hverdag.

---

<sup>3</sup> Reform 94 og kunnskapsløftet 06 er styrings dokumenter for opplæring.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Vårt valg av tema er preget av vår yrkesbakgrunn der vi gjennom mange år har truffet elever som falt utenfor det ordinære løpet, men som hadde noe "iseg" som gjorde at de fikk seg arbeid og ble velfungerende personer i lokalmiljøet.

En av oss har arbeidet som veileder og kontaktperson mellom skole og bedriften, den andre har arbeidet som lærer med elever som trengte mer enn nominert tid før de eventuelt kunne gå opp til en kompetanseprøve/ fagprøve. Vi har begge arbeidet tett på elever, lærekandidater og instruktører. Endringer i ansvarsområder og arbeidsoppgaver gjorde imidlertid at en del av disse oppgavene ble overlatt til andre.

I dag arbeider en av oss som rektor i grunnskolen og mens den andre er avdelingsleder for yrkesfag ved en videregående skole. Selv om vi har fått andre arbeidsområder er tilpasset opplæring en rød tråd i hverdagen. Som pedagoger har vi kjennskap til utfordringene som ligger i opplæringen til lærekandidaten og vi har sett hvordan lærekandidater også utvikler seg til en ressurs gjennom læretiden.

Vi er nysgjerrige på om opplæringen som fører til grunnkompetanse etter gjennomført læretid i bedrift gir kandidaten reel arbeidsmuligheter i bedrift etter endt opplæring. Får lærekandidaten en opplæring som arbeidslivet har bruk for? Hvordan foregår opplæringen til lærekandidaten? Det er mange spørsmål vi ønsker svar på.

## **1.2 Problemstilling**

Vi har arbeidet etter temaet *Lærekandidaten – en utfordring og en ressurs*, og etter flere runder med oss selv og vår veileder endte vi opp med problemstillingen:

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Vi mener denne problemstilling er viktig å besvare. Frafallet i videregående opplæring i Norge er høyt og regjeringen har iverksatt tiltak for å få ned frafallet, deriblant NY GIV<sup>4</sup> satsingen. Nordland fylkeskommune har vært pådriver for å få videregående skoler til å

---

<sup>4</sup> Ny giv er et prosjekt som har gått fra 2010 til 2013, målsettingen var å få ned antall ungdommer som slutter i videregående opplæring.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

gjennomføre prosjekter for å få opp gjennomføringen i denne perioden. Fylkeskommunens satsing på formidling av lærekandidater og lærlinger et slikt prosjekt. Vi mener lærekandidaten kan bli en viktig ressurs for samfunnet. Vi håper vårt forsknings prosjekt kan føre til en bevisstgjøring i hva som skal til for at lærekandidaten skal bli en ressurs i arbeidslivet. Videre i oppgaven bruker vi også betegnelsen kandidat på lærekandidaten

Vi har delt oppgaven inn i seks deler. Innledningsvis tar vi deg med inn i vår verden og viser deg vårt ståsted, videre vil vi gi deg en teoretisk bakgrunn for undersøkelsen med definisjoner og begrepsavklaringer. Dette mener vi er nødvendig for at du som leser skal få en helhetlig forståelse. I del fire viser vi vår tilnærming og metode. Vi har valgt en hermeneutisk tilnærming og som metode har vi valgt intervju. I del fem presenterer vi og analyserer vi de funnene vi fikk fra våre informanter, sist men ikke minst oppsummerer vi våre funn og forteller deg hva vi har funnet ut.

På landsbasis var det 1311 løpende lærekandidat kontrakter i 2010, 1505 i 2011 og 1612 i 2012, mens det totalt var 38 858 lærlinger og lærekandidater i 2012 (Kilde: Statistisk sentralbyrå)

I perioden 2008 – 2012 ble det tegnet 117 lærekandidat kontrakter i Nordland fylke. Det var 91 gutter og 26 jenter som tegnet kontrakter i denne perioden. Dessverre er det slik at frafallet i videregående opplæring er et stort problem i Nordland fylke, også blant kandidater. For kandidatene fordeler frafallet seg slik de siste årene.

Lærekontrakter/ år	Nye kontrakter	Brutte kontrakter
2010	18	17
2011	28	9
2012	32	12
2013	35	13
<b>Totalt</b>	<b>113</b>	<b>51</b>

**Figur 1 tabell kontrakter/ avbrutte kontrakter.**



## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Alle som slutter er registret med en sluttårsak. Det som går igjen i denne sammenheng er feilvalg, økonomi og brudd på arbeidslivets regler. Som vi ser er det nesten 60 % av kandidatene som **fullfører opplæringen**.

Vi har avgrenset undersøkelsen til ungdommer og bedrifter i vårt lokalmiljø. Vi har ikke fått opplysninger fra alle opplæringskontorene som har lærlinger og lærekandidater i Vest-Lofoten, men fra det kontoret som har ansvaret for de fire kandidatene vi har intervjuet får vi opplyst at de har tegnet 11 lærekandidat kontrakter i perioden 2010 til 2013. Det er pr. dags dato ingen av disse kandidatene som har hevet kontrakten.

At frafall er et stort problem i videregående opplæring, spesielt innenfor yrkesfagene, kan indikere at dagens tilbud ikke er godt nok tilpasset elevene som begynner i videregående opplæring. Hva er det da som gjør at så mange lykkes i vårt område? Enkelte elever hadde manglende grunnleggende teoretiske ferdigheter fra grunnskolen, og noen kommer inn i videregående opplæring uten karaktervurderinger.

Dette vanskeliggjør naturligvis opplæring på yrkesfaglig studieretning når det er mye og krevende teori. For de elevene som ikke klarer en teoretisert skoledag kan grunnkompetanse være et alternativ. Vi ønsker å se nærmere på er hva gjør at så mange, de fleste med dårlig utgangspunkt, klarer å fullføre sin utdanning. Vi vil se om opplæringen og oppfølging av lærekandidatene i Vest-Lofoten er hensiktsmessig for kandidatene og bedriftene.

Grunnkompetanse er et alternativ til yrkes- og studiekompetanse. Grunnkompetanse betyr at en har tilegnet seg en del kompetanse i et yrke. De som satser på grunnkompetanse blir gjerne kandidater. Kandidaten vil få et kompetansebevis når utdanningen er ferdig. Dette gir ingen stillings tittel eller lønnsmessig innplassering. En kandidat som har fullført sin opplæring sitter på masse kunnskap, men han blir innplassert og avlønnet som ufaglært siden han ikke har tatt fag eller svennebrev.

### **1.3 Tidligere forskning**

Det er lite forskning som ser bare på lærekandidaten, men vi har funnet noen masteroppgaver innenfor emnet. Guri Bente Hårberg skrev i 2005 en masteroppgave med problemstillingen

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

”Hvilke tilbakemeldinger gir ungdommer på lærekandidat ordningen?” der hun kort oppsummert konkluderer med at ungdommene trives godt innenfor ordningen, men at den har noen svakheter.

Det er relativt lite litteratur som omhandler kandidaten direkte, men mye er overførbart fra annen litteratur om opplæring, veiledning, mestring og lærling ordningen.

Udir<sup>5</sup> har i mange år gjennomført lærling undersøkelsen, en undersøkelse for å ta temperaturen på lærling ordningen. Kandidatene inngår i denne undersøkelsen. Fram til og med høsten 2012 var det frivillig for fylkene å delta, men våren 2013 bestemte Udir at undersøkelsen var obligatorisk for alle fylkene, og dermed fikk de en landsdekkende oversikt over hva lærlingene syns om opplæringen i bedrift. Resultatene fra undersøkelsen skal brukes til å ansvarliggjøre fylkene i det arbeidet de skal gjøre for lærlingene og kandidatene. På denne måten håper Udir at fagopplæringen skal bli mest mulig lik fra fylke til fylke og at fylkene skal kunne lære av hverandre.

#### **1.4 Tilnærming**

Vi har valgt en teoribasert arbeidsmåte og undersøkelser ved bruk av kvalitative data. I vår kvalitative undersøkelse har vi intervjuet kandidater, bedriftseiere og veiledere. Med intervju som metode fikk vi ta del i informantenes hverdag og underveis i intervjuet utvekslet vi erfaringer og synspunkter.

For å få informantenes opplevelsesperspektiv lagde vi intervjuguiden med åpne spørsmål som gir informantene muligheten til innholdsrike og meningsbærende uttalelser. Vi opplevde at ved å bruke åpne hovedspørsmål med rom for tilleggs spørsmål underveis fikk vi utfyllende svar. Vi kunne gjennomført intervjuet med en fast struktur, men da hadde vi blitt mere låst til hva spørsmålene kunne gi svar på og nyansene hadde blitt mindre variable. Når vi bruker intervju som metode danner informantenes ord og historie grunnlaget for relevant tilknytning og analyse av datamaterialet. Vi brukte vår lokal kunnskap om kandidater og bedrifter med kandidater som grunnlag for utvelgelse av informanter.

---

<sup>5</sup> Utdanningsdepartementet.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

De elever vi har valgt ut som informanter kan sees på som en sårbar elevgruppe siden de har grunnkompetanse som målsetting i utdanningen. For oss var det er interessant og få opplevelsesperspektiv og ikke bare beskrivelsene av opplevd opplæring. Det gav oss en bedre forståelse av elevens livsverden og livssituasjon gjennom opplæringen.

Bakgrunns informasjon om fagopplæringen i Nordland fylke har vi fått fra koordinator for fagopplæringen i fylket, han har gitt oss bakgrunnsinformasjon om lærekandidat ordningen i Nordland, antall kontrakter og lærekandidater som har avbrutt opplæringen.

## **2 AKTUELL SKOLEUTVIKLING - Skolen, en arena for mestring.**

I den politiske plattformen for flertallsregjeringen 2009-2013 fremgår det at: Regjeringen vil legge til rette for at alle elever kan fullføre en videregående opplæring som gir anerkjennelse i arbeidslivet eller for videre studier. Elevene skal bli bedre rustet fra grunnskolen av, få bedre støtte til å ta rette valg av videregående opplæring og det skal gjøres endringer i videregående som kan bidra til å motivere elevene til å fullføre videregående opplæring. (Det kongelige kunnskapsdepartement. 2012)

Skolen skal være en felles arena der den enkelte elev skal utvikle evner og ferdigheter gjennom teori og praksis. Ikke alle elever passer inn i dette mønsteret og får dermed mere fravær og avvik i opplæringen enn nødvendig. *Skolen skal gi alle utfordringer og mestringsopplevelser, og legge grunnlaget for et godt liv, videre utdanning og aktiv deltakelse i samfunnet og arbeidslivet». (STM 20, s.3).*

Målet med opplæringen er at kandidaten skal oppnå en kompetanse som gjør at han kan få seg arbeid. Faktorer som har betydning for innlæring av ny kunnskap er mestring, sosial tilhørighet, kultur og relasjon til andre.

Stm 30 Kultur for læring omhandler skole og fag og yrkesopplæring. Den sier at Fag- og yrkesopplæringen har en spesiell forankring i arbeidslivet. Arbeidslivet er ansvarlig for den delen av opplæringen som foregår i bedrift, og er fremtidige arbeidsgivere.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Videre for enkeltmennesket skal skolen bidra til dannelse, sosial mestring og selvhjelpenhet. Formidling av verdier å gi kunnskap og redskaper som gjør det mulig for hver enkelt å utnytte sine evner og realisere sitt talent. Skolen skal gi dannelse og utdanne slik at den enkelte kan ta et personlig ansvar for seg selv og sine medmennesker. Skolen skal gi elevene muligheter til å utvikle seg, slik at de kan gjøre reflekterte valg og påvirke sin egen fremtid. Samtidig må skolen forandres når samfunnet forandres. Ny kunnskap og erkjennelse, nye omgivelser og nye utfordringer påvirker skolen og måten den løser sitt oppdrag på.

At skolen skal gi alle utfordringer og mestringsopplevelser er nok enklere sakt enn gjort i mange sammenhenger. ”Du som sliter med teori, du bør velge et praktisk yrke” er en påstand vi ofte hører. Teori kan se ut til og være en utfordring for elever som av ulike grunner ikke klarer å henge med i den teoretisering yrkesfaglig utdanning har fått. Ofte ser vi at eleven sliter på flere områder samtidig. Dette kan være sosialt, i teorifag og fraværs problematikk. Dette kan være indikasjoner på at grunnkompetanse er en aktuell utdannings vei. Andre årsaker til å velge grunnkompetanse kan, blant annet, være lese - og skrive problematikk og atferdsvansker.

I videregående skole er frafallet av elever stort. Aktiv deltakelse i samfunnet og arbeidslivet kan bli problematisk når skolehverdagen ikke er optimal. Med større fleksibilitet i opplæringen for den enkelte elev eller lærling, enten i skole eller bedrift kan ungdom med lav motivasjon motiveres til videregående skole.

#### **2.1 Tilpasset opplæring**

Tilpasset opplæring gjelder for alle elever uansett hvilken utdanningsvei de velger og gå for å nå sine mål. Det vil kreve kompetanseheving av ansatte, utvikling av ny kompetanse og endring av dagens praksis for å få tilpasset opplæring implementert som gjennomgripende praksis. Ogden (2010), hevder at forskningen tyder på at det er en underliggende intellektuell kompetanse og lærernes verbale formidlingsferdigheter som er viktige for at elever skal lære. Kombinasjonen av fagkunnskap, verbal evne og empati ser ut til å være mer utslagsgivende enn noen av egenskapene enkeltvis.(s.1)

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Tilpasset opplæring forutsetter at læring starter der eleven befinner seg i sin læring og utviklingszone. Den foregår på en måte og i et tempo som bestemmes av den enkeltes forutsetninger. Læring er en kognitiv prosess som beskriver erfaringer gjennom å konstruere ny kunnskap i samspill med andre og endrer vår oppfatning av det vi allerede har lært. Olga Dyste (ref. i Sjøvoll og Johansen, 2013) sier at læring har med relasjoner mellom mennesker å gjøre. Og at samspill mellom deltakere språk og kommunikasjon er sentralt i læringsprosessen (s.114).

Læringsprosessen kan en si er den utviklingen eleven får i klasserommet og i praktisk arbeid. Kjennetegn på måloppnåelse og vurderingskriterier i fag står sentralt i skoleutviklingsarbeidet. For å lære mer og bedre skal elevene få kjennskap til hva de blir vurdert på og hva de blir vurdert etter. Det finnes mange modeller for å klargjøre for eleven hva han må gjøre for å få en bedre karakter. Blooms taksonomi er en modell for måloppnåelse. Enkelte lærere kritiserer den fordi den ikke tar inn ferdighetsbegrepet slik som for eksempel Simpsons taksonomi gjør. Vi kommer ikke nærmere inn på det her, for vi mener Blooms taksonomi et verktøy som er anvendelig i opplæringen.

Blooms taksonomi.

1: Kunnskap – å kunne gjengi innlært stoff	Bevisst forståelse, informasjon, erfaring, kontekst, fortolkning og refleksjon = fornybar ressurs
2: Forståelse – å sammenfatte og gjengi kunnskap med egne ord	Forklare, tolke, vise til ulikheter og særtrekk = å forbedre, vise, interesse, benytte
3: Anvendelse – å kunne bruke kunnskap og forståelse i konkrete situasjoner	Fortolke, tilpasse, overføre, kunne bruke, imitasjon = gjenta, etterligne, prøve, utprøve
4: Analyse – å kunne se sammenhenger	Dele opp, identifisere, sammenligne, undersøke, vanemessige handlinger = gjennomfører, tilpasse, rette opp feil, utføre, selvstendig
5: Syntese – å kunne trekke egne slutninger og abstrakte relasjoner	Generalisere, organisere, oppsummere, kritisere, trekke konklusjoner, komplekse ferdigheter = å bearbeide, tilvirke, vise

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

	presisjon
6: Vurdering – Å kunne bedømme	Bedømme, vurdere, drøfte, kritisere, diskutere, avgjøre i forhold til ytre og indre kriterier

Tabell 1. Blooms taksonomi

Teoretiseringen er en utfordring i forhold til frafall av elever. K06 – Kunnskapsløftet er en bidragsyter til mye teoretisering av opplæringen og mange praktiske mål er borte i yrkesfagene. Dette er utfordrende for teorisvake elever som lærer best gjennom praktiske oppgaver. I utviklingen av ny kompetanse og endringer av praksis ser vi for oss det er nødvendig med nye holdninger i hvordan eleven kan lære ny kunnskap.

*Kompetansen som kreves må omfatte endringskompetanse, og at denne endringskompetansen må prege lærerrollen. (Skogen, 2009, s. 48)*

I følge Skogen (2009) er hensikten med innovasjon å forstå innovasjonsstrategier og fokusere på motstand og barrierer mot endringer av eksisterende praksis i organisasjonen. Skolen må være en lærende organisasjon i stadig endring slik at den kan tilby attraktive arbeidsplasser, og stimulere elevenes nysgjerrighet og motivasjon for å lære. Skolen kan ikke lære oss alt, men den kan lære oss å lære (s.48).

*En innovasjon er en planlagt endring som har til hensikt å forbedre praksis. (Skogen, 2009, s. 49)*

Vi ser at skolen er i stadig endring, nye krav og regler, nye læreplaner og nye tanker om hvordan undervisningen skal foregå. Det er mange utfordringene med endring i en stor organisasjon, men ved å ta et steg av gangen mener vi det skal være mulig og skape endringer både i organisasjonen og hos lærere. Det kan bety positive endringer i målsettingene for eleven og bredere kartlegging i hva eleven selv ønsker av utdanning. Vi er klar over at endringsprosesser tar tid og implementeringen kan være vanskelig, eller sakt på en annen måte; overgangen fra tenkt løsning til iverksatt handling kan være utfordrende.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

#### **2.2 Opplæring i et historisk perspektiv.**

Opplæringen tilbake i tid har foregått ved at ungdom har deltatt i arbeidet sammen med en læremester. Kunnskapsoverføringen skjedde fra generasjon til generasjon. Lærlingetiden har sin opprinnelse fra middelalderen. Lærlingeordningen ble styrt av laugene, og hensikten med ordningen var todelt; det ene var at det var behov for sikring av kvalitet og det andre var å holde uønskede konkurrenter unna. Med industrialiseringen og regulering av næringslivet på 1800 – tallet ble det fritt frem å livnære seg som håndverker. Nye håndverklover opphevet kravene om læretid og svenneprøve.

I begynnelsen av 1900- tallet ble det pånytt klart at det var behov for formalisert opplæring og kompetanse. Håndverks lov ble innført og lærling lov ble vedtatt i 1950. Dette førte til at håndverks og industri fag ble opplærings fag. Med lærlingeloven ble lærlingene pålagt lærlingskolen, og bedriftene måtte gi dem fri for å gå på skole. Lov om fagopplæring i arbeidslivet, vedtatt i 1980 gjaldt for hele landet. Lærlingeordningen fikk en fylkeskommunal administrasjon, og partene i arbeidslivet fikk innflytelse gjennom Rådet for fagopplæring i yrkeslivet.

Med faste strukturer, flere fag og fler kontrakter som er skrevet var det fremdeles svakheter i lærling ordningen. Det var stor usikkerhet ved opplæringen og lærlingens progresjon. Skiftende konjunkturer påvirket bedriftenes mulighet til å ta inn lærlinger, og fylkeskommunen hadde ikke opprettet klasser for de som ikke fikk lære plass. Disse utfordringene førte til at ”Blegens utvalget” som er bakgrunn for Reform 94 ble nedsatt. Reform 94 lovfestet rett til 3 årlig videregående skole som skulle føre til studiekompetanse eller yrkeskompetanse.

Årsaken til at så mange ikke får en fullverdig utdanning er sammensatt, men noe av forklaring kan skyldes manglende tilpasset opplæring i forhold til elevens evnemessige forutsetninger, stort fravær, uønsket atferd og feilvalg. Fravær av mestring og tilhørighet er nok en sterkt medvirkende årsak. For en stor del av disse elevene ville en planlagt grunnkompetanse være et godt alternativt. Opplæring tar da mer hensyn til eleven ved at en opplæring er skreddersydd. Dette kan føre til større trivsel, faglig og sosial mestring.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

I 2006 ble Kunnskapsløftet, K06 innført. Bakgrunnen for K06 var at en stor gruppe elever ikke tilegnet seg nødvendige grunnleggende ferdigheter i løpet av skoletiden. K06 legger vekt på kunnskap i grunnleggende ferdigheter som å uttrykke seg muntlig, å kunne lese, å kunne uttrykke seg skriftlig, å kunne regne og bruke digitale verktøy.

*”For og styrke fag og yrkesopplæringen ble det i samarbeidet mellom næringslivet og flere organisasjoner utarbeidet en Samfunnskontrakt som ble underskrevet i april 2012.*

*Samfunnskontrakten er et banebrytende samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter for å øke antallet læreplasser, gjennom å sette forpliktende og konkrete mål og systematisk utveksle erfaringer, vurderes hvilke tiltak som virker hensiktsmessig og effektivt samt iverksettes nye tiltak”. St. Meld. 20 (2012–2013)*

Tradisjonell yrkesopplæring legger vekt på en utdanning i kombinasjon skole – praksis i bedrift. Hovedmodellen for opplæringen er 2 + 2, to år på skolen og to år i bedrift. For de elevene som er teorisvake og ikke klarer å gjennomføre videregående skole med et fullverdig vitnemål, kan det legges større vekt på en kombinasjon av teori- og praksisopplæring i bedrift. Lærekandidaten kan ha krav på utvidet opplæringstid. Dette innebærer at opplæringen kan utvides til totalt fem år. Dette kan gjennomføres på ulike måter, og må tilpasses den enkelte elevs forutsetning og interesser.

Videregående skoler har et praktisk fag, prosjekt til fordypning. Faget har 6 undervisnings timer pr uke på vg 1 og 9 undervisningstimer på vg 2. Faget bygger på læreplan for VG 3 opplæring i bedrift og skal:

*”gi elevene mulighet til å prøve lærefag innen relevante utdanningsprogrammer, få erfaring med innhold, oppgaver og arbeidsmåter som karakteriserer de ulike valgte yrkene. Opplæringen gir elevene faglig utgangspunkt for å inngå lærekontrakt. Lærebedriften avgjør selv om den vil tegne lærekontrakt”. Udir.no*

Elever som har grunnkompetanse som målsetting kan gjennom dette faget få hjelp til å etablere kontakt med næringslivet og elevene kan få opplæring i dette faget i en bedrift.



## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Gjennom dette faget får eleven en introduksjon i et valgt yrke i bedrift. Eleven opplever en arbeidssituasjon som er tilnærmet det en vil oppleve som ansatt. Elevens fagkompetanse vurderes underveis i praksis perioden. Eleven har gjennom dette faget mulighet til å etablere kontakt for senere sommerjobb og lære plass. Faget Prosjekt til fordypning har til hensikt og å gi elevene mulighet til å få erfaring med innhold, oppgaver og arbeidsmåter som kjennetegner ulike yrker. Denne kontakten med næringslivet kan være inngangsporten til en lærekandidat kontrakt. Opplæring i bedrift tar utgangspunkt i læreplanmålene som er relevant i lærefaget.

### **2.3 Opplæringens overordnede mål**

Fra tidligere var det begrepet ”kompetanse på lavere nivå” for elever som hadde avvik fra ordinær opplæring. ”kompetanse på lavere nivå” ble endret til følgende:

*”Begrepet ”kompetanse på lågare nivå” som betegnelse for oppnådd kompetanse som ikke er studiekompetanse eller yrkeskompetanse endres til ”grunnkompetanse”.*

Dette er kun en begrepsendring og ikke en realitetsendring. Læreplanverket fastsetter målene for opplæring i skole og bedrift. Det består av læreplanens generelle del, prinsipper for opplæringen i Kunnskapsløftet, de fagspesifikke læreplanene og fag- og timefordelingen. Læreplanene er fastsatt som forskrifter som skoler og lærebedrifter er forpliktet av. Prinsipper for opplæringen inkluderer Læringsplakaten og er forpliktende for opplæring på alle nivåer i grunnskole, videregående skole og opplæring i bedrift.

Opplæringens generelle del sier at utdanning skal fremme det meningsseekende menneske, det skapende menneske, det arbeidende mennesket, det allmendannede menneske, det samarbeidende menneske, det miljøbevisste menneske og det integrerte menneske. Prinsipper for opplæringen tydeliggjør også skolens og lærebedriftens ansvar for at elever og lærlinger får en opplæring

- som fremmer utvikling av sosial kompetanse, læringsstrategier og motivasjon. Opplæringen skal kvalifisere for produktiv innsats i dagens arbeidsliv, og gi grunnlag for senere i livet å kunne gå inn i yrker som ennå ikke er skapt.
- Den må utvikle evner som trengs for spesialiserte oppgaver, og gi en generell kompetanse som er bred nok for omplasseringer senere i livet.» (www.udir.no)

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

*Læringsplakaten sier at skolen og lærebedriften skal:*

- gi alle elever og lærlinger/lærekandidater like muligheter til å utvikle sine evner og talent individuelt og i samarbeid med andre
- stimulere elevenes og lærlingenes/lærekandidatenes lærelyst, utholdenhet og nysgjerrighet
- stimulere elevene og lærlingene/lærekandidatene til å utvikle egne læringsstrategier og evne til kritisk tenkning
- stimulere elevene og lærlingene/lærekandidatene i deres personlige utvikling og identitet, i det å utvikle etisk, sosial og kulturell kompetanse og evne til demokratiforståelse og demokratisk deltakelse
- legge til rette for elevmedvirkning og for at elevene og lærlingene/lærekandidatene kan foreta bevisste verdivalg og valg av utdanning og framtidig arbeid
- fremme tilpasset opplæring og varierte arbeidsmåter
- sikre at det fysiske og psykososiale arbeids- og læringsmiljøet fremmer helse, trivsel og læring  
(www.udir.no)

#### **2.4 Lærekontrakt versus opplæringskontrakt**

Opplæringsloven § 4-1 gir elever mulighet til å tegne opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn en fag- eller svenneprøve. I sammenhengen med opplæring i bedrift benevner opplæringsloven § 4-1 lærling og kandidat som sidestilt. I opplæringen behandles de på omtrent like prinsipper, men noen få forskjeller.

Lærling er etter § 4 -1 en person som har skrevet en opplæringskontrakt med sikte på en fullverdig kompetanse i et fag som avsluttes med en fagprøve eller svenneprøve

Kandidat er den som har en opplæringskontrakt med målsetting om en mindre omfattende prøve enn fag og svenneprøve. Kandidaten har på lik linje med lærling rett til opplæring som samsvarer med opplæringskontrakt. Kandidaten er arbeidstaker i en bedrift som en har arbeidsavtale med. Gjeldende avtaler om rettigheter og plikter som følger tariffavtaler og andre lover er likestilt med lærling eller andre arbeidstakere.

Forskjellen mellom en lærling og en kandidat er at lærlingen tegner en lærekontrakt og kandidaten tegner en opplæringskontrakt. Lærlingen har målsetting av å fullføre hele læreplanen i et fag med avsluttende fagprøve. Dette utløser et fagbrev og vitnemål, og dermed en utdanning i et fagområde eller yrke.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Kandidaten har en opplæringskontrakt med en del av kompetansemålene for faget, som er egnet og tilpasset for den enkelte kandidat. Opplæringstiden avsluttes med en kompetanseprøve. Med gjennomført læretid og bestått kompetanseprøve utløser lærekandidaten karakterutskrift og kompetansebevis for gjennomført og bestått opplæring i et fagområde i valgte yrke.

Likhetene mellom kandidat og læring er at kandidat ansettes i bedriften på sammen måten som en lærling. De har samme rettigheter og plikter som alle andre ansatte med ferie, sykefravær, arbeidsreglement og rett til å søke om støtte fra Lånekassen og bruke Pedagogisk psykologisk tjeneste.

### **2.5 Vest Lofoten videregående skole**

Vest-Lofoten videregående skole har 10 linjer med ca. 800 elever. Disse er fordelt på studiespesialisering, yrkesfaglig studieretning, maritim fagskole og minoritetsspråklig grunnskoleutdanning. Skolen har årlig elever som har behov for differensiert og tilpasset opplæring. Dette gir vår skole og de elevene det gjelder store praktiske og teoretiske utfordringer hvert år.

Utfordringer for eleven kan være adferd, mistriivsel og lærevansker som gjør at skolehverdagen blir krevende. Ogden (2012) sier at gode relasjoner mellom elevene og lærer er en forutsetning for at undervisning og kommunikasjon skal fungere. Ved mangel eller svik i elev– lærer relasjonen fører det ofte til bråk og uro. Ikke all kontakt behøver og være fag og undervisning, men flytte fokus på elvens interesser, og dermed bidra som en port åpner til personlig kontakt. (s. 137)

### **2.6 Lokale bedrifter**

I Vest - Lofoten er flere bedrifter godkjente som opplæringsbedrifter. Disse spenner fra tradisjonelle handverkeryrker som mat fag, tømrere og slaktere, og til nyere yrker innen helse og omsorg og barne og ungdomsarbeid.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

De fleste bedrifter er medlemmer av regionale opplæringskontor og har et tett samarbeid med skolen. Ved å flytte fokus over til lærebedrift og kontraktsfeste opplæringen vil opplæringen sikres for eleven – kandidaten og opplæringsbedriften.

Bedriftene som tar inn kandidater får, i tillegg til lærlingtilskuddet på kr 119 949.- (2014), et stimulerings tilskudd på kr. 50 000.- første året. Stimulerings tilskudd til bedriftene skal bidra til og styrke opplæringen rettet mot den enkelte kandidat, og nytte gjøres ved for eksempel kursing av instruktører, kandidaten, læreplanarbeid eller øke motivasjon for den enkelte bedrift til og ta inn søkere på grunnkompetanse nivå – kandidat. Vi ser stadig at elever med ekstra behov for tilpassing i opplæringen utfordres med å få lærling plass, og et stimulerings tilskudd er en motivasjonsfaktor for bedriftene

#### **2.7 Tilskudd til opplæringen av lærlinger og kandidater med særskilte behov**

Statsbudsjettet kapittel 225 post 70 har retningslinjer for tilskudd til bedrifter som har lærlinger og kandidater med særskilte behov. Tilskuddordningen skal stimulere lærebedrifter til å gi lærlinger og kandidater med særskilte behov muligheter til å oppnå en fagutdanning eller deler av en fagutdanning. Intensjonen med tilskuddsordningen er å styrke ungdommens muligheter til å jobbe i det ordinære arbeidslivet. Tilskuddet kan gis med inntil 6 klokke timer per uke i 47 uker. Bedriftene kan søke om tilskudd for ekstra ressurs med bakgrunn i kandidatens sakkyndig vurdering og behov for spesialundervisning. Målgruppen er lærlinger med særskilte behov under 25 år. [www.udir.no](http://www.udir.no)

#### **2.8 Fag og yrkesopplæring**

Fag og yrkesorienteringen bygger på lærlingetradisjon der arbeidsgiver og organisasjoner står for opplæringen av lærlinger i bedrift. Fag og yrkesopplæringen er en integrert del av grunnopplæringen.

Kunnskapsløftet deler den videregående opplæringen i tolv utdanningsprogrammer; tre av disse er studieforbereende, mens ni er yrkesfaglige utdanningsprogram. De tre studieforbereende utdanningsprogrammene er idrettsfag, musikk, dans og drama og studiespesialisering.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

De ni yrkesfaglige utdanningsprogrammene er følgende:

Bygg- og anleggsteknikk, Design og håndverk – Elektrofag, Helse- og Sosialfag, Medier og kommunikasjon, Naturbruk, Restaurant - og matfag, Service og samferdsel, Teknikk og industriell produksjon.

## **2.9 Yrkesopplæringsnemnda**

Nordland Fylkeskommunens handlingsplan for yrkesopplæring for perioden 2012 til 2015 sier at yrkesopplæringsnemnda vil arbeide for en kvalitativ og kvantitativ god utvikling innenfor videregående opplæring. Det betyr at yrkesopplæringsnemnda er fagopplæringens utøvende faglige organ i fylket.

Nemndas oppgaver er å føre tilsyn med opplæringa i bedrift. I tillegg har nemnda et utviklingsansvar og skal ta initiativ til å fremme fagopplæring i arbeidslivet.

I "Hovedmål for videregående opplæring i Nordland" heter det:

"Med eleven/lærlingen i sentrum skal videregående opplæring i Nordland være basert på kvalitet i læringsarbeidet, relevans i opplæringstilbudet og god tilgjengelighet."

Yrkesopplæringsnemnda har som hovedoppgave

- Å opprettholde opplæringsaktiviteten i etablerte bedrifter,
- Øke tilgangen på nye lærebedrifter.
- Fokusere på kvalitetsbegrepet i det å være lærebedrift.

yrkesopplæringsnemndas visjon er -"At arbeidslivet i Nordland skal sikres fagarbeidere i verdensklasse". Hentet 10.01.2014 fra

<http://www.nfk.no/artikkel.aspx?MIId1=472&AIId=5856>

Fagopplæringen i Nordland kurser lærlinger og instruktører. Bedrifter som har opplæring av lærlinger og kandidater må være godkjente lærebedrifter. Det betyr at fagopplæringen har kvalifisert bedriften etter søknad, bedriften har fagpersoner innenfor yrket og bedriftsleder har deltatt på godkjenningskurs som fagopplæringen gjennomfører. Bedriften skal ha en person som er faglig ansvarlig, og som er støtteperson til veileder.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Bakgrunnen til veileder er ofte gode fagkunnskaper innenfor fagfeltet. Kjennetegn er lang yrkeserfaring og gode menneskelige kunnskaper. Interesse for opplæring og yrkesstolthet. Veilederen er personen som har et faglig ansvar i samarbeid med bedriften om opplæringen til lærlingen. Tradisjonelt kan vi tenke mester- svenn opplæring. Der mesteren i denne sammenhengen er veilederen som besitter fagkunnskapen og lærer den videre til en svenn som er lærlingen.

Gjennom fullført instruktørkurs er veileder godkjent veileder i bedriften. Målet med kurset er å gi deltakerne grunnleggende kunnskaper om fagopplæring og emner knyttet til opplæring av lærlinger/lærekandidater. Videre er målet med kurset å gi deltakerne innføring i sentrale yrkespedagogiske prinsipper og basisforståelse av læring, instruksjon, kommunikasjon, vurdering, og motivasjon. Veileders oppgaver er ikke lovpålagt, men fagopplæringen intensjon er og få best mulig kvalifiserte veiledere i bedriftene som har oppfølgingsansvar for lærlingene.

Fagopplæringen kurser også lærlinger der målsettingen er å gi deltakerne kunnskap om og ferdigheter i bruk av opplæringsboka/dokumentasjonssystemet som verktøy for planlegging, gjennomføring og dokumentasjon av opplæring.

#### **2.10 Fra elev til lærekandidat**

Ungdom som mangler vurdering i fag etter 10 trinn kan søke om opplæring i bedrift som lærekandidat. Kandidater kan også være elever som går ut av videregående skole uten fullført og bestått i alle fag. Grunnkompetanse er et alternativ til yrkes- og studiekompetanse. Det er kompetanse som dokumenteres med kompetansebevis når studie- eller yrkeskompetanse ikke oppnås.

Grunnkompetanse betyr i denne sammenhengen at kandidaten har tilegnet seg en del kompetanse i å utøve et yrke. Kandidaten har gjennomført og bestått deler av kompetansemålene som er knyttet til faget. Valg av grunnkompetanse som utdanningsløp må ikke sees på som enten eller, men både og. Det betyr at eleven får et kompetansebevis etter endt utdanning og kan senere bygge videre på dette til et fagbrev.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Lærekandidatordningen er en opplæringsmodell for søkere som har kompetanse på et lavere nivå enn fagbrev/svennebrev som mål. Dette innebærer at opplæringen omfatter deler av læreplanen i faget. Intensjonen er at den enkelte skal kvalifisere seg til en meningsfull jobb, og dermed kunne finne seg til rette i arbeidslivet. Normalt skal samme modell følges som i lærlingordningen, med to år i skole og to år i bedrift. Opplæringen avsluttes normalt med en praktisk prøve som kalles kompetanseprøve. Kompetanseprøven kan vurderes til meget vel bestått, bestått og ikke bestått. Etter avsluttet opplæringstid får du utstedt kompetansebevis

En kandidat skal:

- ha opplæring etter en individuell lærekandidatplan
- få undervisvurdering på lik linje med lærlinger
- settes i stand til å mestre opplæringssituasjonen
- oppnå så høy kompetanse som mulig
- bli best mulig kvalifisert for arbeidslivet Lastet ned 14.01.2014 [www.nfk.no/](http://www.nfk.no/)

*Håndbok for lærekandidatordningen.*

Ungdommen har gjennomført og bestått deler av fagfeltet. Valg av grunnkompetanse som utdanningsløp må ikke sees på som enten eller, men både og. Det betyr at eleven får et kompetansebevis etter endt utdanning og kan bygge videre på dette frem til et fagbrev.

Ungdom med rett til videregående opplæring kan velge mellom tre ulike sluttkompetanser

- Studiekompetanse
- Yrkeskompetanse
- Grunnkompetanse

Alle som står i opplærings situasjon har mange gode hjelpere. Ikke alle i opplæring, lærere og veilederne vet om disse hjelperne, dermed kan elever og kandidater gå glipp av verdifull hjelp før ting blir for vanskelige. Elever som har høyt fravær og manglede karaktervurdering i flere fag blir ofte vurdert til grunnkompetanse, kandidat. I Nordland fylke er det årlig elever som får differensiert opplæring / spesialundervisning.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Elever som ikke kan få et tilfredsstillende utbytte av det ordinære opplæringstilbudet kan ha rett til spesialundervisning jfr. Opplæringsloven § 5 – 1. Disse søker lærekandidatordningen med grunnlag i sakkyndig vurdering fra Pedagogisk Psykologisk tjeneste. Pedagogisk Psykologisk tjeneste forkorter vi heretter til PPT.

Opplæringsloven § 5 -3 sier at før kommunen eller fylkeskommunen gjør vedtak om spesialundervisning etter § 5-1 skal det foreligge en sakkyndig vurdering som beskriver behovene til eleven. Vurderingen skal vise om eleven har behov for spesialundervisning og om hvilket opplæringstilbud som bør gis. Den sakkyndige vurderingen skal si noe om utbytte av det ordinære opplæringstilbudet, hvilke lærevansker eleven har, og andre forhold som er viktig for opplæringen. Den skal vise realistiske opplæringsmål, og eventuelt tilpasset opplæring innenfor ordinære rammer. Sakkyndig vurdering beskriver videre hvilken opplæring som gir eleven et forsvarlig opplæringstilbud. Lovdata /2014 Hentet 10.01.2014 fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61?q=oppl%C3%A6ringsloven>.

Opplæringen kan gis på skole, i bedrift eller som en kombinasjon av disse.

Opplæringskontorene er støttespiller til bedriftene og kandidatene, de skal bidra til at fagutdanningen blir kvalitetssikret. Kandidaten kan få opplæring i en eller flere opplæringsbedrifter som er medlemmer i et opplæringskontor. Opplæringen skjer i samsvar med godkjente læreplaner. Med en kontrakt med opplæringskontoret er kandidaten sikret opplæring fram mot fag / svenneprøve eller kompetansebevis. Et flerfaglig opplæringskontor eies av medlemsbedriftene. Styret representeres av representanter fra ulike bransjer i opplæringsbedriftene. Økonomisk er opplæringskontoret er en non – Profit forening. Økonomisk overskudd skal benyttes til tiltak overfor lærlingene og instruktører, eller tilbakeføres til medlemsbedriftene. Hentet 10.01.2014 fra <http://www.serviceogsamferdsel.no/opplaringskontor/>

Oppfølings tjeneste er også en støttespiller, spesielt når det blir vanskelig og ved fare for heving av kontrakt. De vi har vært i kontakt med har ikke benyttet seg av oppfølgingstjenesten sine tilbud, men vi mener det er viktig å si noe om denne støtte funksjonen.

oppfølgingstjenesten støtter og hjelper all ungdom mellom 16 og 23 med opplæringsrett som ikke står i opplæring eller står i fare for å avbryte opplæringen de har påbegynt.



## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Opplæringsloven pålegger fylkeskommunen å ha en oppfølgingstjeneste rettet mot de ungdommene med opplæringsrett som ikke er i videregående opplæring. Formålet med tjenesten er at disse ungdommene skal få et tilbud om opplæring, arbeid eller annen sysselsetting, men der den primære målsettingen er å tilby ungdommen et kompetansegivende tilbud. Oppfølgingstjenesten skal også arbeide for å redusere frafallet i videregående opplæring gjennom et samarbeid med rådgivingstjenesten. Hentet 10.01.2014 fra <http://www.vest-lofoten.vgs.no/artikkel.aspx?Mid1=2104&AId=4011>

## **3 TEORI**

### **3.1 Innledning**

Vi skriver om veileder og lærekandidat, men de fleste av disse betraktningene gjelder for alle opplærings situasjoner. Ofte uttrykkes det at læreren er flink, eller at noen har vært heldige og fått lære plass i en bedrift, for der er de så flinke. Hva gjør at enkelte lærere og enkelte bedrifter skiller seg ut på en slik positiv måte? Er det personligheten/ personene som arbeider der eller er det struktur og system som gjør forskjellen? Vil du og jeg få samme opplevelse med samme lærer og i samme bedrift? Nepp! Her er det nok like mange svar som vi er mennesker, vi oppfatter alt fra vårt ståsted og vår egen forforståelse. Det er likevel noen punkter som går igjen og som må tas hensyn til for at de fleste av oss skal oppleve en positiv lærings situasjon.

### **3.2 Den didaktiske relasjonsmodellen**

*Modellens utforming illustrerer et dynamisk syn på undervisningsprosessen, og det er et hovedpoeng at ingen av kategoriene kommer først. De seks faktorene er likeverdige og påvirker hverandre gjensidig. Modellen viser hvor sammensatt og mangfoldig didaktisk virksomhet er, fordi så mange forhold griper inn i hverandre. (Hiim og hippe 2006, Wikipedia mars. 2014)*

Vi vil bruke modellen som utgangspunkt for opplæringen og vi utdyper noen punkter som vi mener har ekstra stor betydning for opplæringen til kandidaten.

## Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.

### Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?

Viktige faktorer i veiledning er:

Faglig ståsted/ Kompetanse (elev)

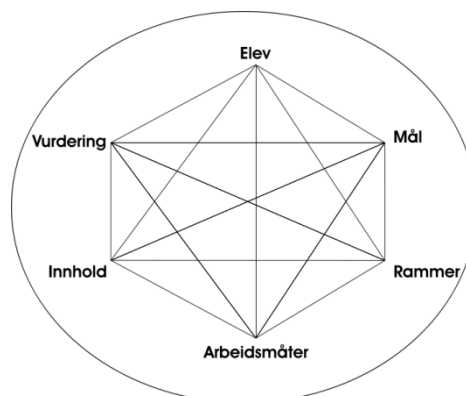
Kjennetegn på måloppnåelse

Underveisvurdering

Innhold i teori og praksis

Tilhørighet og relasjonsbygging

Mestring



Figur 2 didaktisk relasjonsmodell

Veilederen bør ha en forkunnskap til lærekandidatens faglig ståsted, og ha klare mål for opplæringen slik at lærekandidaten får oppleve mestring. Vår definisjon på mestring er at mestring er det som skaper den indre motivasjonen til tørre litt mer, godfølelsen som gjør at du strekker deg litt lengre og yter litt mer for å nå målet. Den gode følelsen av å være på topp. Trygghet bidrar også til denne gode følelsen. Når kandidaten er i flytsonen og opplever mestring og trygghet, vil han også kjenne lykkefølelsen.

“Like self – esteem, happiness is a byproduct of how we think, what we believe, and how we act”. (Young – Eisendrath, 2009, s.191)

*”I forskrift til opplæringsloven brukes begrepet underveis vurdering og sluttvurdering. Formålet med underveis vurdering er å fremme læring, utvikle elevens kompetanse og gi grunnlag for tilpasset opplæring... Formålet med sluttvurdering er å gi informasjon om nivået til elevene ved avslutningen av opplæringen i fag”.* (Her bruker udir begrepet elev som et samlebegrep på alle som er i opplæring). Hentet 10.01.2014 fra <http://www.udir.no/Vurdering-for-laring/Om-vurdering-og-laring/>

En veileder som gir kandidaten tilpassede arbeidsoppgaver, formidler kjennetegn på måloppnåelse og bevisstgjør kandidaten på sitt faglige ståsted gjennom underveisvurdering, bidrar til et godt grunnlag for sluttvurdering. Ved å arbeide systematisk med underveisvurdering får kandidaten mulighet til å utvikle og tilegne seg kunnskap alene, og sammen med andre. Den proksimale utviklingssonen er et eksempel på hvordan man kan utvikle og strekke seg lenger i opplæringen.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Vi tolker Vygotsky sin proksimale utviklingszone slik at når du arbeider sammen med en person som kan mer enn deg, vil du utvikle deg og lære mer enn om du arbeider alene. En forutsetning er at den du arbeider sammen med gir deg tilbakemelding på det arbeidet du utfører. Slik vil du lære arbeidsoppgavene hurtigere enn om du arbeidet alene med oppgaven (læring i en kollektiv kontekst).



Figur 3 proksimale utviklings sone

Underveisvurdering skal fremme læring og bidra til at kandidaten utvikler sin kunnskap, både teoretisk og praktisk.

*”Vygotsky ser læring og utvikling først og fremst som et resultat av samspill, fortrinnsvis sosialt samspill, slik at eleven gjennom bruk kan tilegne seg de redskapene som ligger i språket. Han var opptatt av hvordan dette samspillet best kunne struktureres slik at utviklingen på det indre, psykologiske planet kunne stimulere best mulig.” (Imsen, 2006, s.261)*

Underveisvurdering kan brukes i alle opplærings situasjoner og Høyhilder (2009) sier at

*”Underveisvurdering skal gis løpende og systematisk og kan være både muntlig og skriftlig” (s.8)*

Løpende og systematisk er viktig for at kandidatene skal bli bevisst eget ståsted. Formålet med underveisvurdering er at den skal klargjøre hva som skal læres og hva veilederen og bedriften forventer av kandidaten. Kandidaten skal få tilbakemelding om kvaliteten på arbeidet som bli utført og framovermelding med forbedringsforslag. Underveisvurdering skal

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

også bidra til at kandidaten er involvert i eget læringsarbeid ved for eksempel å vurdere eget arbeid og utvikling. Det er krav til undervisvurdering gis skriftlig hvert halvår.

Undervisvurdering oftere enn dette trenger ikke være skriftlige. Et viktig prinsipp er systematisk, det må settes av tid slik at veilederen får gitt undervisvurdering jevnlig og den bør gjøres så lik som mulig fra gang til gang.

Sosiokulturelle læringsteorier som blant annet Vygotsky og Dewey er kjent for, bygger på en sosialkonstruktivistisk tenkning om at eleven skaper kunnskap når han eller hun er sammen med andre. Fuglesang, Olsen & Rasborg (2013), framhever at i sosialkonstruktivistisk tenkning er kandidatens erkjennelse av virkelighet, ikke den virkelige virkeligheten, men kandidatens fortolkning. Siden man tolker ting ut fra egen forforståelse, er kandidatens erkjennelse av virkelighet ikke en enkel avspeiling av denne, men en virkelighet kandidaten selv er med på å skape. (s.403)

Videre hevder Fuglesang, Olsen & Rasborg, (2013) at i et sosialkonstruktivistisk perspektiv vil samfunnet endre seg ettersom kandidaten endrer syn på samfunnet, herunder vil også veiledning og læring endre seg om kandidaten endrer syn på veiledning og læring (s.408) En kandidat som opplever å bli korrigert med et negativt toneleie, vil fort oppfatte virkeligheten som vanskelig. Har man en lett og positiv tone i rettleiding og samtaler vil kandidatens syn på virkeligheten, som han selv er med på og konstruerer, bli mer positivt. Olsen og Traavik (2010) mener at elever som får ros og bekreftelse opplever mestringsfølelse og dermed strykes elevens selvoppfatning.(s.61)

Vi deler ofte opplæringen inn i to hoveddeler, teori og praksisopplæring, og vi har et bilde av at på skolen foregår det teoriopplæring og i bedrift foregår det praksisopplæring. Dette underbygges av K06 som har teoretisert mye av yrkesfagopplæringen. I teorien må elevene trenes til å huske fagstoff og skaffe seg gode teknikker for å finne kunnskap, mens i praksisopplæringen blir de ofte vist hvordan noe skal gjøres også får de lov til å forsøke selv, også kalt mester svenn modellen.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

#### **3.3 Autentisk læring gjennom reelt arbeid**

Autentisk læring og mesterlæring har klare likhetstrekk og kjennetegnes av liten formell undervisning. Læring skjer gjennom observasjon og modellering via deltakelse i praktisk arbeid. Lærlingen etterligner mesterens arbeid og utfører selv øvelsen med korrigerende avvik fra mesteren. Encyclopedia Britannica (1996) definerer mesterlære som:

*”utdanning i en kunst, et fag eller et håndverk i henhold til lovmessig kontrakt, som beskriver forholdet mellom mester og lærling og forholdes varighet”.* Hentet 10.01.2014 fra <http://no.wikibooks.org/wiki/Mesterl%C3%A6re>

I betydningen «mesterlære» fremheves læremesterens rolle i betydningen av opplæring, og lærling utdanning fremhever lærlingens læring.

Dette kan også forstås som et asymmetrisk forhold mellom en som mestrer fagets ferdigheter, mesteren og en som ikke gjør det, lærlingen. Lærlingen tilegner seg taus kunnskap gjennom observasjon av mesterens ferdigheter. Dette kan også betegnes som modellering og observasjonslæring. Skogen (2009) hevder at læringen forankres i praktiske erfaringer på det aktuelle fagområdet. (s.33)

Læring skjer i deltakelse med andre som utfører samme faget på en fagarbeiders måte. Lærlingen nærmer seg en yrkeskultur fra det fjerne til det nære gjennom deltakelse. Buli – Holmberg og Nilsen (2010) sier vi lærer mest effekt når vi gjør noe konkret i en substansiell eller sosial sammenheng. Den minst effektive læringen er når utgangspunktet er regler eller prinsipper. (s.45) Refleksjon, handling og veiledning henger nøye sammen og tilpasses hvert enkelt yrke, uten at det er faste rammer for når og hvordan veiledning skal foregå. Gjennom øvelse, høyere mestringsgrad, korrigerende av mester og egen korreksjon og erfaring vil lærlingen utvikle fagidentitet og yrkesstolthet.

Mesterlærer kritiseres for at den krever bestemte løsninger på arbeidsoppgavene. Den kan oppfattes som konserverende og utestengende for kreativitet og nytenkning. Hensikten med denne form for læring hevdes er at innlæringen av ferdigheter er nødvendig forutsetning for utvikling av kreativitet. Refleksjon og yrkesutøvelse henger nøye sammen, men krav om verbalisering er ikke strengt.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

En kan se ut fra denne læringsmetoden at veiledningssamtalene er orientert mot demonstrasjoner og illustrasjoner av praktiske oppgaver. Et annet moment er at veisøkers rett til egen tenking, formulere krav og kriterier for egenutvikling overlater til den faglige tradisjonen å sette standard for veiledning. I følge reformpedagogikkens tradisjon legger mesterlære ensidig vekt på kreativitet, selvutvikling og den lærdes autonomi. Dermed kan det være begrensninger i hvem veilederen er. Denne må være faglig kompetent i eget yrke eller profesjon for å utøve veiledning. Denne teorien bygger Vygotskys (1896 -1934) sosiokulturelt læringssyn om at læring skjer gjennom bruk av språk og deltakelse i praksis. Teorien skiller seg fra andre teorier med at den vektlegger betydningen av sosiale rammer rundt våre handlinger, og at kunnskap relateres til sammenhenger og virksomheter.

Handlings og refleksjonsmodellen mener at det er viktigere at veileder besitter kommunikativ kompetanse, evne til å utvikle gode relasjoner og stille de gode spørsmålene, i stedet for å kjenne til faginnholdet eller inneha profesjonskunnskap. Hentet 10.01.2014 fra [http://no.wikipedia.org/wiki/Handlings-\\_og\\_refleksjonsmodellen](http://no.wikipedia.org/wiki/Handlings-_og_refleksjonsmodellen)

### **3.4 Pedagogisk entreprenørskap med veiledning**

Skolen er en institusjon som er forankret i fortiden og skal ruste oss for fremtiden. Skolen skal overføre kunnskap, kultur og verdier. Fremme sosial mobilitet og sikre verdiskaping og velferd for alle. For å kunne lykkes med læring må evnen og lysten til å lære være tilstede. Skolen må fremstå som en lærende organisasjon. Den kan ikke lære oss alt, men kan lære oss å lære.

*”skolen skal formidle verdier og gi kunnskap og redskaper som gjør det mulig for hver enkelt å utnytte sine evner og realisere sitt talent».* (STM 30 Kultur for læring s.3)

Sjøvoll og Johansen (2013), mener at begrepet entreprenørskap ble tidligere brukt i bedriftsetablering og fornyelse innenfor næringslivet. Entreprenørskap er videreutviklet i innhold og aktiviteter og omtales nå som pedagogisk entreprenørskap. Pedagogisk entreprenørskap omfatter ideologi, tiltak, metoder og virksomheter. Entreprenørskap i utdanning stimulerer til utvikling av kreativitet, elevmedvirkning og aktiv læring. (s.15)

Som pedagoger kan vi oppleve at intensjoner og gode hensikter kan være problematiske og erkjenne som realiteter i hverdagen. Ikke alle elever klarer og leve opp til de krav og

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

forventninger som stilles i opplæringen. Ansvar for egen læring er et populært begrep, og som kan forstås som om at en elev i videregående opplæring skal beherske ulike utfordringer og læring på egen hånd. Noen elever trives med mer frihet og gode utfoldelsesmuligheter, men andre fungerer dårlig uten tydelig struktur. I denne sammenhengen ser vi at det er nødvendig med en skolevirksomhet som gir elever med ulike forutsetninger muligheter for sosial kompetanse i mestring, felles regler og normer og forventninger. Metoden entreprenørskap bør sees i et 13 årlig utdanningsløp for eleven.

Gjennom mange år er mennesker veiledet til utdanning. Det vil si at gjennom praktiske erfaringer skal de ende opp med en fornyet kompetanse i utdanningen eller i overgangen til et yrke. Tradisjonell veiledning fokuserer på opplæring av en person gjennom en mer erfaren person innen samme yrke.

*”Vi tenker oss veiledning som en prosess der veileder arbeider enten sammen med personer som er under opplæring, som lærer, førskolelærer, instruktør, kursleder eller mennesker som allerede praktiserer i slike funksjoner og vil utvikle nye og bedre måter å løse sin oppgave på”. (Lassen 2009. s.159)*

I veiledning av andre mener vi at det er en stor betydning at veilederen kjenner seg selv bedre enn den veiledede. Damgaard og Nørrelykke (2001) sier at det beste er at selvtillit og selvfølelse er i balanse slik at vi ikke søker bekreftelse hos dem vi skal hjelpe. (s.21)

Abraham Maslow – selvrealiseringsteori sier følgende; mennesket har en iboende kraft som motiverer til utfoldelse og selvrealisering. Selvrealiseringspyramiden er delt inn i ulike hierarki; fysiske behov (søvn, sult, varme) sikkerhetsbehov (fysisk, psykisk og emosjonell trygghet, beskyttelse, fravær fra angst og trusler), sosiale behov (tilknytning, kjærlighet, vennskap), selvtillit/selvverd (oppmerksomhet, selvrespekt, kompetanse), selvaktualisering (utvikling og personlig vekst og de kognitive behovene (nysgjerrighet, estetikk og skjønnhet). For at veileder skal bidra med sin kompetanse kreves at veileder har dekket sine primære behov med mat og søvn, sikkerhetsbehovene dekkes ved trygghet i veiledningssituasjon og fravær fra angst for å oppleve ulike vanskelige situasjoner. Sosiale, selvtillit og selvaktualiseringsbehov vil veileder få realisert via sosiale kontekster som samarbeid med kollegaer, stole på egne krefter, kunnskaper og utvikling i eget fagfelt.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

En god veileder er kongruent i væremåte, ord og handlinger. Kongruens betyr at han er seg selv som en helhetlig, integrert og hel person. I flg. Rogers kalles det å være transparent. Å være transparent betyr for veilederen at han oppleves som troverdig og sann, men ikke alltid har alle svarene og løsningene, men kan undersøke og legge til rette for ny kunnskap og læring.

Ofte møter veiledere situasjoner hvor det er lett og å være forutinntatt fordi at han tror at det er slik, eller at irritasjon tar overhånd. Carl Rogers teori i et humanistisk perspektiv mener at det er hensiktsmessig å leve seg inn i menneskets verden ved å lytte aktivt og sammenfatte det den andre sier. Han mente også at det var viktig og å være ekte i situasjonen og møte den andre med toleranse og empati. Gjennom et optimistisk menneskesyn hvor menneskets muligheter, frihet og valg står sentralt mente Rogers at mennesket utviklet seg.

Behaviorismen på den andre siden mente at å forstå menneskers tanke og følelsesliv kunne gjøres ved å studere deres adferd og ytre livshistorie. Neurath (ref. Fuglesang & Olsen 2013,) er ikke i tvil om at menneskelig bevissthet kan forstås gjennom adferd og kroppens indre forandringer. Ett av eksemplene som skal forklare hvorfor tanker og følelser kan forstås ved å se på det ytre, er at det vises på deg om du blir sint. (s.63)

En veileder skal bidra til utvikling, både faglig og personlig for lærekandidaten, han skal være løsningsorientert og bruke egne ressurser for å oppnå læring eller endringer i væremåter og holdninger. Som en av veilederne vi intervjuet sa det:

*”Han følger meg i tykt og tynt. Han er med å lærer på gammelmåten; Han ser, følger med også får han prøve selv. Vi bytter plass, han gjør og jeg får ser og det er slik jeg har fått en arbeider ut av han”*

For å få dette til forutsetter det at veilederen er faglig dyktighet, har teoretisk innsikt om menneskets utvikling, selvutvikling og sosialiseringprosesser.

I opplæring er en ”oven fra og ned” holdning ikke akseptabel av en veileder. Carl Rogers ”klientsentrerte terapi” vektlegges holdninger og relasjons – og kommunikasjonsferdigheter. Det betyr at veileder må evne og samtale med kandidaten på en saklig og forståelig måte.



## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Speiling er også en metode å bruke i samtalen slik at veileder føler seg bekvem i situasjonen. Speiling kan være at veileder og lærekandidat har nesten likens kleskode, sitter likens og snakker et tilnærmet likt språk.

Samtalen vil være preget av et maktforhold hvor veileder og lærekandidat har forskjellig kompetanse og erfaringer fra yrkeslivet og utdanning. Det er viktig at samtalen skaper tillitt, trygghet, toleranse, åpenhet og forutsigbarhet. Et åpent eller lukket kroppsspråk vil være faktorer som på virker samtalen. Ved et lukket kroppsspråk med hendene i kryss på brystkassen vil vise en hard autoritet og ikke åpne for en god samtale. Derimot vil et åpent kroppsspråk med armene i fanget og en lettere kroppsholdning invitere til samtale. Gjerne en god posisjon i stolen og med blikket rettet mot lærekandidaten.

Når tillitt, trygghet og toleranse blir fraværende kan det utløse konflikt i den forstand at kandidaten blir ukomfortabel og usikker på veileder. Om det oppstår en konfrontasjon er det viktig at veileder ikke ”slipper taket” i kandidaten før tillitt er opparbeidet igjen. Når tillitt er bygget ned må alltid tillitt bygges opp igjen for og få i gang veiledningen. Gjennom samtalen er det ønskelig at det skapes rom for refleksjon, bevisstgjøring, og ansvarliggjøring av egen læring og yrkesutøvelse.

*”Veiledningen er en utviklingsorientert samtale der formålet er å bidra til refleksjon og ettertanke og gi hjelp til å gjøre kvalifiserte valg som vil kunne føre til endringer og forbedringer. Det karakteristiske ved samtalen er at den gjennomføres i en atmosfære av gjensidig tillit og er preget av støtte og utfordringer”. (Risberg. ppt. Mathisen/Høigaard 2004,s.14)*

I veiledning er empati viktige begreper. Kognitiv og affektiv empati kan forklares på følgende måte; affektiv empati viser til å identifisere og føle med en annen person umiddelbart. Kognitiv empati viser evnen du har til å forstå og sette seg inn i den andres tankeverden av egen vilje. Empati vises ved en indre forståelse av en hendelse. Dette kan beskrives med Lassens ord:

*”Å stå i andres ”moccasiner” men vite at det ikke er ens egne”. (Lassen, 2009, s.75)*

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Veileder må være opptatt av endring, vekst og utvikling hos lærekandidaten gjennom kommunikasjon, handling og refleksjon. Vi ønsker at lærekandidaten skal bruke sin forkunnskap fra praksisfeltet og evaluere egne handlinger gjennom begrunnelser og refleksjon. Stille seg spørsmålene hva gjør jeg, hvordan gjør jeg det og hvorfor handlet jeg på denne måten. En tidligere kollega, Margrethe Jakola, uttalte så treffende at:

*”Refleksjon er å tenke over egne tanker”.*

Veiledning foregår i teori og praksisfeltet. Det betyr at veilederen skal kunne knytte teoretisk og praktisk forståelse sammen i den praktiske virksomheten, som handler om bedriften gjøremål og metoder. Veiledning kan være tilnærmet undervisning, og kjennetegnes ved at kandidaten står i en utdanningssituasjon. Johannessen, Kokkersvold og Vedeler (2005) sier likevel at *”Veiledning er ikke en form for miniundervisning hvor læreren doserer mens eleven noterer”* (s.133). Undervisning og veiledning er så likt at man nesten ikke ser overgangene. Man kan si at undervisning er å lære bort noe, mens en får veiledning for å foredle noe man kan.

Det er ikke enkelt å være kandidat eller veileder i dagens samfunn, det er mange krav som skal oppfylles i løpet av en dag og stress faktoren er høy i mange bedrifter. Man trenger bestemte personlige egenskaper for å lykkes i samspill med andre. Personlige egenskaper som smidighet og omstillingsevne, evnen til å ta gode valg, kunnskapstørst og vilje til nytenkning er viktige for å lykkes slik samfunnet vårt har utviklet seg.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

#### **3.5 Jürgen Habermas– livsverden og system til refleksjon og ettertanke**

Gjennom studier tilbake til 1999 og fram til i dag er det stadig forelesere som har trukket fram Habermas syn på livsverden og systemverden, Karl Fredrik Isaksen var en av de første som dro oss inn i Habermas tanker om livsverden og systemverden.

Habermas mener at den rasjonelle tenkemåte som er satt i system i det moderne samfunnet bidrar til at mennesket fremmedgjøres i forhold til seg selv, andre mennesker og omgivelsene forøvrig. Denne fremmedgjøringen skaper en tilværelse preget av tvang. Det kan se ut som om den rasjonelle tenkemåte som skulle være vårt viktigste våpen for å frigjøre oss fra gammel overtro og undertrykkelse, ubønhørlig skaper nye former for overtro og undertrykkelse.

I følge Habermas er det moderne samfunn preget av at hvert enkeltmenneskes livsverden i større grad enn tidligere invaderes og uthuler våre personlige livsverden av de systemer som omgir:

- Den tekniske interessen har som mål å gjøre det mulig å forklare gjenstander i verden og forholdet mellom dem slik at vi kan gripe inn i og kontrollere dem for å produsere ting som er nødvendige for at vi skal kunne leve.
- Den praktiske interessen har som mål å vedlikeholde forståelse i ulike typer fellesskaper og den selvforståelsen individene må utvikle for å bli en del av dem.
- Den frigjørende interessen har som mål å gjøre rede for maktforholdene i samfunnet slik at de kan fremstå som legitime for selvstendige og reflekterte personer. Denne teorien innebærer at Habermas avviser at vitenskapelig forskning kan forholde seg nøytralt til menneskelige interesser, og at vitenskap som all annen menneskelig virksomhet fyller en rolle i samfunnet som kan vurderes moralsk.

Livsverden omfatter all den forståelse som enkeltindivider bygger opp gjennom sine personlige erfaringer. Dette er den helheten av mening som vi vever rundt oss gjennom samvær med våre nærmeste, som familie, venner, kolleger. Systemene omfatter den forståelse som enkeltindivider tilegner seg når de fyller bestemte roller i aktiviteter som ikke er bygget på deres personlige erfaring, men tvert imot gjør bruk av bestemte deler av deres personlighet.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Individet kan ikke gå fullstendig opp i rollene som finnes i disse systemene uten å få en ensidig og oppsplittet oppfatning av seg selv og omgivelsene. En slik ensidig og oppsplittet forståelse undergraver den enkeltes integritet som en moralsk person med selvstendig ansvar for sine handlinger. I stedet for å betrakte hverandre som moralske personer, behandler vi hverandre i stadig større grad f.eks. som konkurrenter, som forskningsgjenstander eller som klienter. Hentet 10.01.2014 fra

[http://vgs.lokus.no/content?marketplaceId=6336916&languageId=1&logicalTitle=content\\_item\\_1000\\_4748741](http://vgs.lokus.no/content?marketplaceId=6336916&languageId=1&logicalTitle=content_item_1000_4748741)

### **3.6 Oppsummering**

Opplæring er et begrep som har vært aktuelt fra middelalderen. Den gang var det mesteren som lærte opp svenn eller en novise. Bedriftene var ikke så mange som i nyere tid og det var færre utdanningsvalg. Likhetsstrekkene er likevel tilstede, fagopplæring er fortsatt forankret i næringslivet. Tidligere var læreforholdet mere løselig uten kontrakter. Nå er opplæringen formalisert med kontrakter og hensikten er fagbrev eller kompetansebevis som sluttkompetanse. I dag er læreplanverket styrende for alle fag og læringsplakaten sentral for opplæring i bedrift. Fokuset på det allmendannet mennesket som er skapende, arbeidende, samarbeidende, miljøbevisst og integreert er grunnleggende basisferdigheter.

Skole og næringsliv er samarbeidspartnere i fag og yrkesopplæringen, og er forpliktet til og følge opplæringen som er lovregulert gjennom opplæringsloven og arbeidsmiljøloven.

Tidligere kunne det se ut til at opplæringen ble gitt med fokus på at en skulle bli håndverker uansett hvor enkelt eller vanskelig arbeidsoppgavene var. I dag tilpasses opplæringen mere den enkeltes forutsetninger, i den hensikt at lærlingen skal ha en fagkompetanse ved avsluttet læretid. Veiledningsperspektivet i nå situasjonen har større fokus på veiledning med oppfølging i opplæringen enn tidligere. Det nevnes ikke metodisk hvilke veiledningsfaktorer som var gjeldende, men vi kan anta at veiledning ble en prat om korrigerende av arbeidsoppgaven.

## ***Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.***

### ***Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?***

Kvalitetssikringen av opplæringen er styrket gjennom oppfølging, veiledning, underveis og sluttvurdering. Den didaktiske relasjonsmodellen er gjennomgående i dagens veiledning.

Opplæring via entreprenørskap er aktuelt allerede fra grunnskolen. Hensikten er blant annet å stimulere til kreativitet og aktiv læring. Entreprenørskap og innovasjon gir skole og bedrifter nye arenaer for samhandling og utvikling. Dette krever fleksible løsninger og nytenkning i opplæringen.

*”Skolen skal gi alle utfordringer og mestringsopplevelse, og legge grunnlaget for et godt liv, videre utdanning og aktiv deltakelse i samfunnet og arbeidslivet». (STM 20, s.3)”.*

## **4 VITENSKAPSTEORI OG METODE**

I dette kapitlet beskriver og begrunner vi metode og metodevalg vi har brukt i vår forskning. En metode er et redskap vi bruker i møte med noe vi vil undersøke. Metoden vi velger skal hjelpe oss å samle inn informasjon og data som vi trenger for å belyse tendenser eller fenomener. Valg av metode vil også påvirke hvordan design vi velger. Befring (2010) sier at med design forstår vi et forskningsopplegg eller forskningsmetodisk hovedmønster. (s. 35)

### **4.1 Problemstillingen**

Tilpasset opplæring og spesialundervisning har interessert oss lenge. I starten av studiet var vi involvert i formidling av lærekandidater og vi bestemte oss fort for at vi ville forske på opplæring i bedrift. Når vi laget prosjektskissen valgte vi temaet ”Lærekandidaten – en utfordring og en ressurs”. Med bakgrunn i temaet utformet vi problemstilling « *Hvordan kan ungdommer med grunnkompetanse som målsetting bli en ressurs i arbeidslivet?* »

Problemstillingen var ikke endelig, men en ledetråd for oppgavens innhold. Underveis så vi denne problemstillingen ble litt vag. Gjennom veiledning og diskusjon endret vi og justerte på problemstillingen til vi endte opp med: ”*Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*”

Vi har sett mange dyktige veiledere og bedriftseier som tar ansvar og bidrar til at ungdom som opplever teori vanskelig, som stryker i fag i videregående opplæring får arbeid og utvikler seg til en ressurs.

Opplæringsloven § 5-1 sier at elever som ikke kan få tilfredsstillende utbytte av det ordinære opplæringstilbud, har rett til spesialundervisning. I vurdering av hvilket opplæringstilbud som skal gis, skal det særlig legges vekt på utviklingsmulighetene til eleven. Opplæringstilbudet skal ha et slikt innhold at det samla tilbudet kan gi eleven et forsvarlig utbytte av opplæringen i forhold til andre elever og i forhold til de opplæringsmålene som er realistiske for eleven. Denne opplæringen kan gis i skole eller i bedrift. (Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa. 2011)

## **4.2 Metodologi**

For og nå mål av undersøkelse og forskningsmessig karakter har vi i hovedsak to vitenskaplige perspektiv vi kan bruke, det kvalitativ eller kvantitative. Begge tilnærmelses måtene har sine mulighetsområder og sine begrensninger.

## **4.3 Kvalitativ metode**

Kvalitativ forskning kjennetegnes av to ytterligheter. Den ene ytterlighet, ustrukturert intervju, preges av lite struktur, og kan betraktes som en samtale mellom forsker og informant der hovedtemaet er bestemt på forhånd. I slike intervju kan informanten bringe opp temaer og forskeren kan tilpasse spørsmålene etter hvordan samtalen utvikler seg. I et ustrukturert intervju vil vi måtte styrer samtalen mot vårt hovedtema og vi får informantenes opplevelse av situasjonen. Vi kan få innsikt i informantenes erfaringer, tanker og følelser om et tema, samtidig som man kan komme med utfyllende eller oppklarende spørsmål og for å undersøke hvordan et fenomen fungerer.

Den andre ytterligheten har et strukturert opplegg der spørsmålene er utformet på forhånd, og rekkefølgen på spørsmålene er fastlagt. Fordelen med strukturerte spørsmål er at svarene sammenlignbare. På den andre siden vil et veldig strukturert opplegg ikke gi oss informantenes opplevelse av situasjonen.

Kvalitativ metode bygger på innhenting av informasjon gjennom forskning, der informantenes erfaringer, meninger eller forståelse av et fenomen kommer til uttrykk. (Befring, 2010, s.29)

Kvalitativt arbeid blir ofte referert til som fenomenologisk eller hermeneutiske studier. Det fenomenologiske perspektivet er aktør perspektiv og innebærer å sette fokus på folks opplevelse og forståelse av sin egen situasjon og av det hverdagslivet de har.

## **4.4 Kvantitativ metode**

Kvantitative metoder er strukturert, der en systematisk skaffer seg opplysninger som kan fremstilles i form av tall og statistikker. Forskningsmetoder som befatter seg med tall og som

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

er kvantifiserbart eller målbart. Kvantitative metoder benyttes ofte til å kartlegge eller beskrive omfanget av et problem

#### **4.5 Intervju og intervjuprosess**

Vi vurderte flere innfalls vinkler for å finne svar på problemstillingen vår. Fordeler og ulemper med kvalitativ og kvantitativ tilnærming vurdertes nøye. Vi hadde ren kvantitativ metode med oss lenge, vi vurderte statistikk fra fylket opp mot resten av landet sammen med en spørreundersøkelse i Nordland. Vi følte at etter hvert at dette ikke ville gi oss godt nok svar og vi valgte kvalitativ metode med ustrukturert intervju. Vi valgte denne type intervju fordi det ville gi oss fyldig og omfattende informasjon om hvordan kandidatene og veilederne opplever sin livssituasjon og hvilke synspunkter og perspektiver de har på opplæringen kandidatene får og har fått i bedriften.

Våre tanker om denne metoden underbygges av Thagaard (2009), sin påstand om at denne type intervju gir utfyllende informasjon om det som tas opp i intervjusituasjonen (s.87). Vår intervju guide bærer preg av et åpent intervju med kategorisert hovedspørsmål og tilleggsspørsmål. Denne metoden gir rom for improvisasjon, vi stilte oppfølgingsspørsmål underveis, og dermed fikk vi utfyllende og oppklarende svar og mer informasjon.

*”Ved kvalitativ forskning vil vi kunne utvikle forståelsen av fenomener knyttet til personer og situasjoner i deres virkelighet”. (Dalen, 2008, s.16)*

Vi har noe forkunnskap om forsknings feltet og er klar over at vår forforståelse ville påvirke våre spørsmål og fortolkning av virkeligheten. Intervjuene våre er preget av tett kontakt med informantene, og våre observasjoner og notater fra intervjuene vil bidra til å sette ord på informantens virkelighetsoppfatninger.

Vi har muntlig fått informert samtykke fra våre informanter. Informert samtykke beskriver Kvale & Brinkmann (2009) som at deltagerne er informert om formål, risikoer og fordeler, frivillighet og mulighet til å trekke seg fra undersøkelsen. (s.88) I tillegg informerte vi om vår taushetsplikt og at materialet ville bli anonymisert i presentasjonen. Det var ingen av informantene som følte at det vi forsket på hadde særlig stor betydning for dem og vi valgte



## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

derfor ikke å få skriftlig tillatelse til samtykke og framtidig bruk av materialet. I vår forskning er alle kandidatene 18 år eller eldre.

I tillegg til intervju har vi støttet oss på statistikk. Vi brukte statistikk som tilleggsmateriale for å synliggjøre og underbygge vår forskning. Datakilden vi brukte er prosjekt fagopplæring i Nordland fylke. Vi fikk tilsendt tallene over inngåtte kontrakter og hevede kontrakter de siste 3 årene fordi vi mener disse tallene kan gir oss en forståelse av omfanget av lærekandidat ordningen i Nordland og hvor mange av ungdommene som får opplæringskontrakt som ikke klarer å gjennomføre denne.

Kvantitativ data kan kvantifiseres gjennom systematisk klassifisering og opptelling av tendenser. For å kunne si noe om enheten problemstillingen gjelder for, er det nødvendig at det representative utvalgte enheter er relevante. Vi har valgt å se på alle lærekandidatene som tegner kontrakt og som slutter i Nordland fylke.

Når vi valgte ut nøkkelinformanter antok vi at med deres svar ville vi få god oversikt og innsikt i feltet med våre spørsmål. Vi mente at informantene har kunnskaper i feltet de opererer i, og evne og vilje til å dele informasjon eller aktivt og kreativt delta i dialog om saker og hendelser.

Som tidligere nevnt har vi begrenset oppgaven til elever som har fått status og kontrakt som lærekandidat. Vi har intervjuet fire kandidater og deres veiledere. Alle ble intervjuet hver for seg, totalt gjennomførte vi åtte intervjuer. For at vi skulle utvide vår forståelse av hvorfor og hvordan disse ungdommene møter på jobb og mestrer oppgavene i arbeidslivet bedre enn i skolen, var det viktig at vi fikk fram intervjuobjektene opplevde historie.

Vi valgte individuelle intervjuer, med det sikret vi at temaene ble gjenstand for refleksjon, tematisert og eksplisitt. Siden intervjuene var individuelle fikk vi og informantene ro til å utdype temaene på en god måte. Intervjuene var dialogpreget, men hadde spørsmålene som var kategoriserte og konstruerte på forhånd. Med bakgrunn i forhåndsinformasjon om opplæring i bedrift, kandidatene og vår problemstilling laget vi intervju guide med fire hovedspørsmål/ emner. Under hvert hovedspørsmål/ emne hadde vi flere underpunkter som vi mente var viktig for å belyse problemstillingen vår.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Det var et stort arbeid å finne gode åpne spørsmål. Kvale & Brinkmann (2009), mener at det største arbeidet bør finne sted før selve intervjuet... De sentrale spørsmålene dreier seg om intervjuets hvorfor, hva og hvordan (s.121). For å komme fram til reliable spørsmålene for vår oppgave har vi også søkt hjelp hos vår veileder. Spørsmålene forsøker å måle flere sider ved arbeidet med lærekandidater, generell bevissthet om hva en lærekandidat er, og tiltak og samarbeid. Ved å bruke åpent intervju fikk vi fram informantens historie uten av det framsto som en utspørring. For oss opplevdes dette som god måte og intervju på, vi fikk god kjennskap til intervjuobjektens verden. De fortalte om deres opplevelse, forståelse og fortolkning av opplæringen og hvordan de forstår og tolker verden rundt seg. Kvale & Brinkmann (2009) sier at:

*Den personlige kontakten og kontinuerlig ny innsikt i intervjupersonens livsverden gjør det spennende og berikende å intervju (s.137)*

Det var en opplevelse å få møte kandidatene igjen, å få se og høre hvordan de har utviklet seg de siste årene var veldig interessant for oss.

Andersen (2013) sier at et intervju har som hensikten og sikre datainformasjon og å prøve ut tolkninger og dataresonnementer. Betydningen for en samtale er aktiv implementering av forskningsstrategi. Informanten er interessant for at de besitter kunnskap om saker, situasjoner, og relasjoner som ikke er allment kjent. De kan belyse hendelser som overgår deres egne opplevelse. Et intervju er sosialt og vil skape nærhet, og skal samtidig ikke være for personlige, men preges av profesjonalitet for å forstå hva som blir sakt og ikke blir sakt, og hvilken data som kan etableres. (s.121)

Innlednings vis handlet spørsmålene i intervjuguiden om personlig informasjon og bakgrunnsopplysninger. Vi ønsket å finne ut hvordan opplæring til kandidatene var når de gikk på skole og nå når de er i bedrift. Første spørsmål omhandlet opplæringen til kandidaten.

Videre ønsket vi å få vite noe om hvordan oppfølgingen og veiledningen er, har kandidaten oppfølging fra opplæringskontor og veileder og har kandidaten fått noen signaler om videre arbeid. Sentralt i spørsmålsstillingen ble også temaet kontakt. Vi lurte på hvordan kandidaten

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

fikk kontakt med bedriften og senere opplæringskontrakt. Avslutningsvis sjekket vi ut lærekandidaten og veileders kjennskap til lærekandidat ordningen før vi oppsummerte intervjuet.

#### **4.6 Våre rammefaktorer for intervjuene**

Når vi hadde avklart hvem vi ønsket som informanter sendte vi brev til de vi hadde plukket ut, der vi informerte om vår studie og ba om et intervju. Informantene ble fulgt opp pr. telefon for å få en rask avklaring i forhold til deltagelse. Alle var positive og stilte velvillige opp. Ingen informanter fikk noen godtgjørelse for å stille opp.

Intervjuobjektene våre er fire lærekandidater og fire bedriftsledere. De åtte informantene mener vi kan gi oss et godt bilde av opplæringen til lærekandidaten. Informantene ble intervjuet hver for seg. Vi valgte og gjennomførte intervjuene som åpne samtaler og derfor var det viktig med gode spørsmål som ga informanten muligheten til å gi oss innholdsrike og meningsbærende uttalelser.

For å få til gode intervjuer var det viktig med klare rammer for intervjusituasjonen. Rammefaktorer som møtested, tidspunkt, tidsbruk og anonymisering var viktige faktorer for gjennomføringen av intervjuene. Vi valgte diktafon som teknisk hjelpemiddel under intervjuene for og ikke miste verdifulle data fra informanten, det er vanskelig og huske alle intervju på detaljnivå. Vi innså at uten diktafon ville vi ikke ville klare å fange opp øyeblikkshendelser, ikke verbal og verbal kommunikasjon like godt som om vi ikke kunne være i en lyttende posisjon. Vi noterte små stikkord og opplevelser underveis i intervjuet.

Intervjuguiden, med sine åpne spørsmål, tjente sin rolle i å tappe informasjon fra våre informanter. Når vi benyttet flere utfyllende spørsmål underveis i intervjuene, fikk vi god informasjon om hverdagen til kandidatene og veilederne. Kandidatene vi valgte ut kan sees på som en sårbar gruppe siden de velger grunnkompetanse som målsetting i utdanningen. Vi opplevde ingen direkte såre situasjoner, men kunne fornemme at kandidaten ikke var godt nok informert angående mål og hensikt med opplæringen.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Siden dette er ganske nytt for oss valgte vi å transkribere hele intervjuet, vi var redde for å miste verdifull informasjon om vi ikke fikk alt skrevet ned. Siden vi begge er i arbeid full tid valgte vi å sette bort transkriberingen. Vi fikk kontakt med en positiv dame som skulle gjøre dette i løpet av noen uker, men det tok lengre tid enn vi hadde forventet. Vi ble litt ”på vent” med analyse og tolkning av intervjuene, en periode var vi veldig usikker på framdriften. Etter hvert fikk vi de transkriberte intervjuene. Vi er oppmerksomme på at vi kan miste litt av gjenopplevelsen av intervjusituasjonen når vi leier hjelp, men vi fant fordelene større enn ulempene. Sett i ettertid skulle vi gjort transkribering og meningsfortetting i en og samme operasjon og med det unngått å vente på at andre skulle gjøre jobben.

Befring (2010) definerer at transkribering betyr å kategorisere, analysere, tolke materialet, og å presentere det på en faglig formålstjenlig måte. (s.74) Ut fra Befring sin tolkning har vi bare fått skrevet ned det sagte ord.

Vi måtte selv foreta gjennomgang og bearbeidelse av innsamlet data. Siden vi leide transkribering fikk vi et stort etterarbeid med fortetting, analysering og tolkning av intervjuene. For å presentere dataene på en formålstjenlig måte valgte vi å lage fire caser, en for hver kandidat. Formålet med å sette intervjuene i en case er å gjøre dataene forståelig, og på en analytisk måte gi oss perspektiver på opplæringen til lærekandidaten.

Vi foretok intervjuet innenfor gode og kjente rammer, vi mener er viktige for å gjennomføre et godt intervju. Vi vurdert hvor vi skulle foreta intervjuene, et av alternativene var kandidatens arbeidsplasser. Vi kom frem til at det var lite hensiktsmessig på grunn av stress faktorer som forstyrrelser, avmålt tid med hensyn til kandidatens arbeidsoppgaver og møtelokale.

Intervjuene med kandidatene ble gjennomført på vår egen arbeidsplass, som er skolen og en kjent arena for kandidatene. De har tidligere vært våre elever og kjenner oss og bygningene fra før. Vi avtalte klokkeslett og sted med kandidatene og alle fire møtte opp som avtalt. Alle intervjuene ble foretatt etter arbeidstid. For å skape en rolig atmosfære serverte vi kaffe, brus og frukt og innledet med løsprat. Vi hadde satt av en time pr intervju, men vi hadde rom for å justerte tiden om det skulle bli behov. Det tok mellom 45 minutter og to timer å gjennomføre

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

hele samtalen. De lengste ble langvarig siden vi satt lenge og pratet før og etter selve intervjuet, det lengste opptaket vi har er på 32 minutter.

Veilederne ble også invitert pr brev og de ble kontaktet pr telefon for å avtale tid og sted. For å gjøre det så enkelt som mulig for veilederne ble intervjuene gjennomført på deres arbeidsplass utenom arbeidstid. Intervjuene ble relativt lange, for de hadde mye å fortelle om ansvar og opplæring av lærekandidat. Vi hadde sett for oss at intervjuprosessen skulle være gjennomført i desember måned, men av forskjellige grunner ble vi ikke ferdige før i slutten av januar.

Det var svært interessant å få opplevelsesperspektiv og ikke bare beskrivelsene av opplevd opplæring. Det gir oss en bedre forståelse av elevens og veiledernes livsverden og situasjon i opplæringen.

#### **4.7 Prøveintervju**

Hensikten med prøveintervjuet var å få prøvd ut intervjuguiden samtidig som vi fikk prøvd oss i intervjurollen. Før prøveintervjuet var vi veldig spente, ville intervjuguiden gi oss svar på spørsmålene våre? Med vårt valg av metode ønsket vi at informantenes ord og historie vil danne grunnlaget for relevant tilknytning og analyse av datamaterialet. I prøveintervjuet var det viktig for oss å få med et intervjuobjekt som er så lik de andre informantene som mulig. Vi fikk gjennomført prøveintervjuet med en lærling. Han startet som lærling høsten 2013 etter et ”friår” pga feilvalg.

I prøveintervjuet fikk vi en realistisk situasjon nær den vi møter hos våre informanter. Vi brukte diktafon under prøveintervjuet for å få med alt som ble sagt. Det fungerte veldig bra. Intervjuguiden ga oss svar på spørsmålene, men ikke så utfyllende som vi hadde håpet. Når vi gjennomgikk intervjuet og svarene vi fikk skjønnte vi at intervjuguiden måtte justeres. Vi beholdt hovedspørsmålene og inndelingen, men vi laget flere underspørsmål. Vi oppdaget også at det manglet noen små nyanser, og vi bestemte oss derfor for å ta notater i fortsettelsen.

#### **4.8 Gjennomføring av intervjuet**

De første minuttene brukte vi til bli kjent fasen, presentasjon og løst prat før vi gikk over til presentasjon av prosjektet, herunder hva vi skulle bruke svarene til, anonymitet og vi fikk

***Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.***

***Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?***

avklart eventuelle uklarheter og bruk av opptaker utstyr. Kvale & Brinkmann (2009) hevder at på denne måten får vi god kontakt og intervjupersonen føler seg respektert (s.141) Det å starte intervjuet med å forklare hensikten med opptaker utstyr og formålet med intervjuet kaller Kvale & Brinkmann (2009) for *brifing* (s.141)

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Howard Becker (1954: 32 -33) anbefaler å bruke den taktikken som sannsynlig vil frambringe den ønskede form for informasjon:

*”By moving the discussion to the personal level and by playing interviewing about the implied description of the relationship...I was able to coerce many interviewees into being considerably more frank than they had originally intended. I was quite aggressive, often expressing open disbelief in the face of statements that seemed evasive, implausible or inconsistent with what had already been said or with my general knowledge of the general topics”.* (ref. Andersen 2013,s.121)

Vi startet opptakeren og innledningsvis snakket vi løselig om informantenes erfaringer og bakgrunn før vi samlet fokus omkring våre nøkkelspørsmål. I tillegg til spørsmålene oppfordret vi informantene til å prate fritt rundt temaet, og oppfordret til utdypninger ved hjelp av enkle spørreord som ”oppfattet jeg det slik at?” eller ”kan du utdype dette litt mer?” og ”hva tenker du om dette?” Vi korrigererte underveis med tillegsspørsmål for å unngå misforståelser. Avslutningsvis tok vi et tilbakeblikk og oppsummerte svarene. Dermed fikk informanten mulighet til å korrigere og komme med utfyllende informasjon. Kvale & Brinkmann (2009) kaller dette *debrifing* (s.142)

Med intervju som metode fikk vi muligheten til å være i en deltakende observasjon gjennom å se, føle og tolke og høre det sakte ord. Kvale & Brinkmann (2009), sier at formålet med forskningsintervjuet er å forstå sider ved intervjupersonens dagligliv fra hans eget perspektiv (s.43). Som forskere må vi tilstrebe at ikke vår forforståelse preger intervju svarene. Forholdet mellom forsker og informant vil preges av vår forforståelse. Vi kjenner intervjuobjektene og deres historie og de kjenner oss, dette gjorde at vi var beviste på og ikke tolke svarene i intervjuet, men la informantens fortelle sin historie . Befring (2010), mener det mest typiske trekket ved intervju som metode er at det gir ei språklig framstilling av opplevelse, observasjoner eller samtaler. (s.180). Gjennom intervjuene fikk vi en god forståelse av informantenes opplevde virkelighet.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

*Dalen (2008) sier at den kvalitative intervjuformen bygger på menneskelig samspill, og det er en metodisk forutsetning at det skapes intersubjektivitet mellom forsker og informant Intersubjektivitet betyr mellom subjekter, og i samfunnsforskning omfatter begrepet hvordan opplevelse og situasjonstolkning blir felles mellom mennesker.(s.105)*

Forkunnskaper i et intervju kan være forskjellig. Med et utgangspunkt i at vi ikke vet noe om hva som skal studeres unngikk vi at utspørringen preges av forutinntatthet. Feilkilder kan være misforståelser og dårlig vurderingsevne på grunn av manglende kunnskaper. Korreksjon av egen forutinntatthet er ikke en selvfølge, men vi følte at vi fikk det bra til.

Med våre relevante forkunnskaper kjenner vi til feltet, men vår forkunnskaper er ofte knyttet til våre egne erfaringer. Forkunnskapene vi satt inne med er relevant faglig innsikt gjennom referanserammer, saksforhold, og om informantene selv. Med utgangspunkt i at vi kjenner feltet og informantene må intervjuet være preget av åpenhet og sensitivitet.

*”En god lytter fanger opp nye elementer, men spørsmålene må også ha som hensikt å generere troverdighet som kan utfordre forskerens foreløpige antakelser”.(Andersen 2013, s.128)*

#### **4.9 Fremgangsmåte og analyse av innsamlet data**

I vår forskning vil vi gå veien om erfarings basert teoretisering. I følge Glasser og Strauss (ref. i Hammersly og Atkinson 2004), er dette teorien som utvikles på grunnlag av data-analysen. Vi har i planleggingsfasen og i beskrivelsen av prosjektskissen startet analysen av eget planlagt feltarbeid. Dette betyr at vi gjennom egen erfaring i feltet og lest litteratur har diskutert ulike synspunkter med tanker og ideer og definerinert vår egen problemstilling. Vi ser for oss at teoriformen utvikles etter at dataanalysen er gjennomført. Data innsamlingen vil da følge den teorien som utvikles underveis. (s. 233)

Analysen startet allerede under datainnsamlingen der vi noterte kommentarer og ideer fra informanten i feltarbeidet. Analysen i datamaterialet gir oss informasjonen vi trenger for å



## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

besvare problemstillingen. Datamaterialet vårt har enheter som feltnotater, statistikk og transkribering og meningsfortetting av intervju.

Hermeneutikkens teori er en humanistisk vitenskapsteori som viser hvilken rolle tolkeren har i et intervju, og hvordan tolkerens tradisjon er i forståelsen av resultatene. Hans – Georg Gadamer, teoriens far sier at:

*”Tolkerens perspektiv og perspektivet i det vi skal skjønne, må forenes for at vi skal skjønne hva andre mener, uten at vi trenger å være enige med innholdet i det vi skal skjønne”.* Ref. i Fuglset og Skogen (2007,s 256).

Hermeneutikkens teori kan kjennetegnes som tolkning av tekster, men er også anvendbart i en samtale, i forståelsen av hva andre sier eller hvorfor mennesket handlet på et bestemt vis. Ved å tolke det en annen sier overføres det til uttrykk i det vi gjør eller ikke gjør.

Vi opplevde når vi fikk de transkriberte intervjuene tilbake at meningsinnholdet ble vanskelig å tolke på en god måte. Etter veiledning og gjennomgang av litteratur så vi at intervjuene måtte bearbeides for å kunne bruke informasjonen i forskningen. På bakgrunn av dette fortok vi en meningsfortetting, analyse og tolkning av intervjuene. I denne prosessen valgte vi å bruke Steinar Kvales 6 – trinns analysemodell. Denne modellen beskriver hvordan en kan gå fram for å tolke intervjuene i seks trinn.

#### **4.10 Steinar Kvales 6 – trinns modell for analyse av kvalitative data**

Modellen er egnet for produksjon av forskningsmaterieell gjennom kvalitativ metode, og kan ses på som en intervjuanalyse i seks trinn.

Første trinn er temaet, det som kommer fram når intervjupersonen forteller fra sin livsverden uten fortolkning eller forklaring.

Det andre trinn er når informanten selv oppdager nye forhold i løpet av intervjuprosessen. Informanten ser nye betydninger i den gjør og opplever på bakgrunn i egen spontan fortelling.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Tredje trinn skjer også i intervjuet, vi som intervjuere fortolker og fortetter informantens historie og sjekker at vi har forstått det riktig. Informanten får da umiddelbart mulighet til å korrigere vår fortolkning og intervjuet blir da selvkorrigerende.

Trinn fire er tolkning av det transkriberte intervjuet. Intervjuet struktureres og analyseres. Innholdet var stort og uoversiktlig. Vi måtte foreta en meningsfortetting av de transkriberte intervjuene. I denne prosessen henter vi fram intervjupersonens egen forståelse av temaet og presenterte den med nye perspektiv.

Trinn fem er gjenintervju, med det menes at informanten får mulighet til å lese gjennom forskerens tolkning av intervju svarene og komme med korrigeringer og utdypninger av sine oppringelige uttalelser.

Sjette trinn er at informantene begynner å handle ut fra den nye innsikten de fikk gjennom trinn to i intervju prosessen. Kvale & Brinkmann (2009,s. 203)

Vi har brukt modellen som en ”sjekklister” for å kontrollere at vi har fått med oss momenter som anses som viktige i produksjon av vårt forskningsmateriale. Trinnene en til tre gjennomførte vi i intervju situasjonene. Vi fram historiene til intervjuobjektene, de fikk noen nye tanker om opplæringen og de fikk mulighet til å korrigere svarene underveis. Trinn fire ble et stort arbeid. Vi hadde åtte forskjellige historier som dreide seg om fire kandidater, disse historiene skulle være grunnlaget for vår drøftingen.

Vi gikk gjennom de transkriberte intervjuene og meningsfortettet, struktureres og analyseres de. Vi har ikke gjennomført femte og sjette trinn. For trinn fem ble tiden for knapp til at vi kunne sende casene til informantene og trinn seks har vi ikke sjekket ut. Vi anser det som lite trolig at informantene endret handlingsmønster etter intervjuene, men det hadde vært interessant å sjekke ut om noen veiledere har endret praksis.

#### **4.11 Design**

Bruksområdet for case som design er vanlig i pedagogisk og spesialpedagogisk forskning. Metoden er ikke ny og ved å gjøre erfaringer og utvikle sine bevisste eller ubevisste teorier om virkeligheten rundt seg anvendes den til grunnleggende ervervelse av ny kunnskap,.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

(Fuglseth og Skogen 2007, s.54)

Når vi bearbeidet intervjuene med Kvale sin seks trinns modell, Kvale & Brinkmann (2009, s. 203), innså vi at casestudiet framstår som det best egnete design for vår problemstilling. Vi strukturerte intervjuene slik at vi fikk en case for hver kandidat. For å underbygge informasjon fra kandidatene tok vi med veiledernes betraktninger i samme case. Case studier er en kvalitativ studie av en eller få undersøkelsesenheter. Betegnelsen case kommer av det latinske ordet kasus, som understreker betydningen i det enkelte tilfellet. Andre omtaler av metoden er kasuistikk og har fokus på å studere enkelt personer. For vår forskning passer det veldig bra, vi har fire enkelt historier om skolegang og opplæring i bedrift som kan gi svar på problemstillingen vår.

*«Et ord som i mange sammenhenger kan gi riktig assosiasjoner og erstatte eller supplere ordet case, er tilfellet» (Skogen, 2009, s.53)*

Casestudier er en tilnærming som er godt egnet til forskningsspørsmål som kan besvares ved å bruke hvordan, eller hvorfor når vi studerer her og nå fenomener i det virkelige liv.

Forskningstradisjonen er hermeneutisk forskningstradisjon som tillater at en kan velge mellom tilgjengelig informasjonskilder, som dokumenter, artefakter, intervjuer, observasjoner og tester.

Vi ønsker ikke å beskrive enkelttilfeller som omhandler kandidatene, men hvordan kandidatene og veilederne opplever opplæringen her og nå. Vi er ute etter deres erfaringer, tanker og meninger.

Innenfor casedesign finnes det ulike typer casestudie; holistisk singelcase, holistisk multippelcase, sammensatt singelcase, sammensatt multippelcase. I denne studien bruker vi sammensatt singelcase, vi har fire ulike analyser som vi ser på som en helhet for å finne svaret på vår problemstilling.

Andersen (2013), hevder at informantene våre bidrar med kunnskap og oversikt som knytter sammen deler av case som studeres, og går utover deres egen rolle. Når kandidatens og

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

veilederens handlinger og synspunkter kartlegges for å karakterisere den undersøkelsesenheten de inngår i, blir de observasjonsenheter eller databærende enheter.

Det kvalitative i casestudier ligger både i den generelle forskningstilnærmingen og i datainnsamling og analyse. Forskningsdesign, utvelging av undersøkelsesenheter, tolkning og analyser er basert på analytiske resonnering og ulike tilleggskunnskap om empiri og teori snarere enn statistiske prosedyrer. (s.14)

Motivasjon for case studie er ofte knyttet til interesse for case som studeres, samtidig som det studiet av det enkelte tilfellet ses som et typisk eksempel på en eller flere fenomener som det allerede eksisterer kunnskaper om. Eksisterende teori anvendes for å avgrense, tolke og forklare. (Andersen 2013,s.71)

Case studier kan kritiseres på flere områder, en vanlig kritikk er at ”ulike fortolkere finner ulike meninger i det samme intervjuet...” Kvale og Brinkmann (2009,s. 218), noe Flyvbjerg (2006) ref. i Kvale og Brinkmann (2009,s. 268) tilbakeviser når han tar for seg misforståelsene rundt casestudier. Flyvbjerg hevder for eksempel at case studie egner seg godt til å generalisere forskning, og at man kan utvikle generelle teorier på grunnlag av spesifikke case studier og til sist at det er motbevist at case studier har en iboende tendens til å verifisere. Kvale og Brinkmann (2009,s. 269) oppsummerer med at:

*Både analytisk generalisering og kommunikativ validering forutsetter at beskrivelsene av intervjuprosessen og intervjuproduktene er av høy kvalitet*

#### **4.12 Analyse og tolkning av kvalitative data.**

Vår analyse og tolkning startet med notatene fra intervjuet. De transkriberte intervjuene og notatene meningsfortettet vi og gjorde om til fire case. All gjentakelse og digresjoner fjernet vi i denne prosessen. I hver case forsøkte vi å gruppere svarene i de kategorier som intervjuguiden skulle ivareta. Dette var et stort arbeid, en av grunnene var at svarene ikke nødvendigvis kom fram der vi hadde stilt spørsmålet. Både kandidatene og veilederne kom tilbake til tidligere spørsmål underveis i sine historier.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

I vektlegging av informantens subjektive forståelse og datakonstruksjon forsøkte vi å skille mellom fakta og vurderinger. Fakta betyr kjensgjerning, og betydningen ligger nær begrepet data. Data stammer fra det latin og betyr « det som tas forgitt». Fakta kan være konstruert data som aksepteres som det sanne og riktige innenfor en bestemt ramme. Fakta kan være tidssekvenser i språket, en kontrakt, tilhørighet, eller årsak – virkning – forhold. (Andersen 2013,s.123) For oss var det også et poeng at det kandidatene fortalte, opplevde de fra sitt ståsted og sin aktuelle forståelse som fakta. Veilederne hadde nok et litt mer nyansert syn på noen av disse emnene.

En skiller mellom to typer av forståelse: aktuell forståelse og forklarende forståelse. Aktuell forståelse er direkte og knyttet til innlevelse i den konteksten du er i. Forklarende forståelse er å forstå en handling ut fra tolkning av bakenforliggende motiver. Forklarende forståelse kan ha ulik grad av generalitet. Det kan være å forstå den subjektive meningen i en enkelthandling, en gjennomsnittsmening i flere individers handling eller den teoretiske konstruerte meningen i en bestemt type handling. (Ekstrøm 1997)

Vi overførte essensen i casene til vår drøfting, der har vi sett på informantenes historier opp mot aktuell teori om opplæring og veiledning. Vi forsøkte i dette arbeidet og skaffe oss en oversikt over informantens opplærings situasjon. Dette arbeidet opplevde vi at startet under intervjuene. Ved å ta essensen inn i drøftingen, del for del, opplevde vi å få en forståelse for deres situasjon, samtidig som vi fikk et overblikk og kunne observere helheten utenifra. En slik utvikling kalles ofte for den hermeneutiske sirkel. (hermeneus; tolke og fortolker språklige uttrykk og handlinger som presenterer individet) Vi øker vår forståelse gjennom studie av case og teori, så går sirkelen tilbake og vi finner ny viten i casen som underbygges med ny teori. Kleven (s.43 og 44), referert i Jan Birger Johansen PPT på forelesning (feb. 2012), hevder at hermeneutikk handler om å se del - informasjonens betydning i en helhetlig sammenheng og at det er vekslingen mellom egne referanser og berikelsen av data som fører til utvidet kunnskap ("sammensmelting av forståelseshorisonter", Kleven, s. 44) referert i Jan Birger Johansen PPT på forelesning (feb. 2012,s.6 og 9) I vår drøfting har vi valgt å tydeliggjøre våre informanters stemme gjennom noen enkle sitater. Disse sitatene viser i sin enkelhet informantenes aktuelle forståelse for sin situasjon.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

#### **4.13 Validitet og reliabilitet**

Ved å velge en kvantitativ metode i tillegg til kvalitativ metode vil vi få data fra større enheter, og data som i større grad er målbare. Begge metodene kan gi valide (gyldige) og reliable (pålitelige) data til hver sine formål.

I forskningsprosjekter er det alltid spørsmål om validitet og generaliseringsstyrke. Det å generalisere en case studie er det ikke statistisk generalisering men analytisk generalisering. Skogen (2009) hevder at case studie kan betraktes som et eksperiment, og i den sammenhengen er det viktig at det etableres en teoretisk forklaring som kan etterprøves av flere case studier. Etablert teori kan benyttes til generalisering inntil ny forskning har svekket eller medvirket til at teorien kan forkastes. (s. 58)

Validitet dreier seg om i hvilken grad den innsamlede data reflekterer over det en ønsker og vite noe om. Reliabilitet handler om i hvilken grad funnene kan blir reproduisert av andre. I vår forskning har reliabilitet betydning for anvendelsen av andre datakilder som statistikk og rapporter. Disse informasjonskildene gir oss informasjon, og kan også gi oss analytiske vansker i tolkningen av resultater.

Hammersly og Atkinson (2004) sier at et trekk ved samfunnsforskning er at «objektene» som studeres egentlig er «subjekter» som selv beskriver sin egen verden. I vår sammenheng er det lærekandidaten og veiledere som beskriver sin egen verden i et intervju. Når vi stiller spørsmål om noe fra virkeligheten, er det empirisk spørsmål. Empiri er kunnskap bygd på erfaring.(s. 201)

I vårt arbeid med masteroppgaven vil vi være oppmerksomme på validiteten og reliabilitet for og få en riktig forståelse og anvendbarhet av egen forskning. Videre i masteroppgaven mener vi at verdien av kilder vil gi oss ny informasjon og kunnskap, utvikle en skriftlig kultur og hverdagslige aktiviteter blir innlemmet i etnografens problemstilling, og samtidig representere analytiske og tolkningsmessige ressurser.

Utfordringen i ustrukturerte intervju er at reliabiliteten kan bli svekket fordi vår forforståelse kan komme til uttrykk gjennom oppfølgings spørsmål og, i verste fall, med ledende spørsmål. I

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

et intervju der en på forhånd har strukturert spørsmålene og følger et bestemt mønster vil vår forforståelse ikke kunne påvirke i så stor grad.

Vår oppgave er å forstå informantenes beretninger. For og få høy validitet og reliabilitet må vi legge til rette for at intervjusituasjonen gir rom for allsidig spørsmålsstillinger og svar alternativer. Dette innebærer at vi motiverer intervjuobjektet til å svare oppriktig, og vise at svaret er betydningsfullt.

Vi anser det som viktig at forsker har minimalt innvirkning på spørsmålet og svar, derfor brukte vi oppfølgingsspørsmål som tok sikte på å få fram informantens opplevelse, som for eksempel ”hva opplevde du da?” Beretningen kan si noe om hvilken person og kulturtilhørighet informanten har. Vi mener vi har fått et datamateriale som har stor grad av validitet og reliabilitet for vår forskning.

#### **4.14 Etikk i forskning og senere forskningsarbeidet**

Forskningsetikkens formål er å bevisstgjøre forskere selv og samfunnet generelt om de etiske problemstillinger som oppstår som følge av moderne forskning, det være seg knyttet til forskningens resultater eller forskningen som prosess. Om forskningen foregår i offentlig eller privat regi er i denne sammenheng underordnet.

En viktig utfordring for forskningsetikken er å definere egne grenser og eget virkeområde. Det kan til tider være flytende overganger mellom forskning, utredning og mer konsulentrettede oppdrag. Alle tre aktiviteter er en form for kunnskapsproduksjon, men de kan ha forskjellig formål, frihetsgrad, kvalitetssikring og distribusjonsmønster som gjør at det stilles forskjellige forventninger til dem og som gjør at de må behandles forskjellig.

Lastet ned 12.09.13 punkt 3.2

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/otprp/20052006/otprp-nr-58-2005-2006-/3.html?id=187814>

I vår forskning vil vi se på opplæringen og opplæringssituasjonene til kandidater. Som tidligere nevnt er denne gruppen å anse som sårbar, for de har ofte opplevd lite mestring i skoledagen. Forskningen vil nødvendigvis kunne beskrive opplæringssituasjonen til en gruppe elever som er i opplæring i bedrift og kjennetegnes som kandidat.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Det er mange i skole og opplæringsmiljøet som vet hvem disse lærekandidatene er og hvor de arbeider. Studien vil ikke bidra til å øke kontroll eller manipulering av denne gruppen.

Derimot håper vi vår studie kan bidra til bedre forståelse og opplæring for lærekandidaten.

Dette skal vi gjøre ved å samle inn datamateriell gjennom kvantitative og kvalitative metode.

Disse metodene er anerkjente metoder og som ikke vil bryte med allment akseptert verdisyn.

Materiellet vi samler inn vil vi senere bruke i masteroppgaven vår, her er det viktig at vi

beskriver opplevelsen til kandidatene og bedriftene uten at vår empiri påvirker formidlingen.

Vi mener utvalget er så representativt for lærekandidatordningen at kandidater, instruktører og lærere som leser oppgaven kan finne likhetstrekk med sin situasjon. Forsøksperson vil ikke bli aktuelt i annen sammenheng enn et prøveintervju.

For å sikre datamateriell er det viktig at all informasjon og navn, arbeidssted, arbeidsoppgaver og arbeidsgiver er tilstrekkelig anonymisert. Det er særdeles viktig at vi som forskere har et åpent og reflektert syn på informantenes reaksjoner ved et intervju. Vi kan oppleve negative sanksjoner som for eksempel ikke få flere intervjuer hvis nødvendig, eller at det kan oppstå motstridende tolkninger og interessekonflikter. Vi anser det som nødvendig å opptre profesjonelle i intervjusammenheng og senere kontakt.

Våre informanter skal ikke føle seg støtt i situasjonen eller at forsker er belærende på grunn av egen forkunnskap. Vi arbeider i feltet med opplæring, undervisning og veiledning av elever som på et senere tidspunkt er lærekandidater. I en slik situasjon er det optimalt å ikke ødelegge for andre i feltet. Dette er ikke alltid like enkelt og oppfylle av ulike årsaker. Videre tar vi standpunkt til hva som er passende og eller upassende funn fra forskningen ut fra konteksten i hvilken informasjon som kan tilbakeføre til informantene. I denne sammenhengen er det viktig og skille privat og offentlig informasjon.

Gjennomførelsen av denne forskningen vil ikke kunne medføre skade på mennesker, dyr eller natur, og det er ikke opprettet en uavhengig høringsinstans om en av deltagerne får alvorlige forskningsetiske betenkeligheter. I den sammenhengen vil vi benytte oss av veileder som vil gi oss veiledning og hjelp i etiske spørsmål. (Forskningsetisk sjekklister. Sist oppdatert: 31. oktober 2013).



## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Vi spurte oss selv hva gjør dette forskningsarbeidet interessant for oss og for fagfeltet vårt. I vårt arbeid med ungdom og tilpasset opplæring er det viktig for oss å få en bedre forståelse for hva som fører til mestring hos ungdommer uten karakter vurdering fra grunnskolen.

Gjennom møte med ungdommer i vårt arbeid hadde vi utviklet en forforståelse av utfordringene disse ungdommene sto ovenfor. Gjennom forelesninger og lesing av teori om emnet ble vår forforståelse endret.

## **5 RESULTAT**

I vår undersøkelse har vi forsøkt og finne ut av hvem lærekandidaten er. Videre ville vi lære om lærekandidatens og veileders opplevelse av opplæringen, både i skolen og i bedriften. Hvordan kandidaten og veileder ser på nødvendigheten av teori, og hvilke praktiske oppgaver som er i opplæringen. Bedriftene eier opplæringskontoret, og vi undret oss om jobben som gjøres av opplæringskontoret er som vår forestilling med veiledning og oppfølging. Altså hvilke oppgaver opplæringskontoret utfører overfor kandidat og bedriften. Ppt avklarer rammefaktorene rundt spesialundervisning. Hvordan er bedriftene blitt kjent med lærekandidatordningen og hvilken kjennskap har de til opplæring av ungdom som søker grunnkompetanse.

Det er hvert år elever i videregående opplæring med særskilte opplærings behov. Hvorfor må lærerne i videregående gjøre samme feil som grunnskolen? Vi hadde en opplevelse som kan forklare litt av denne problemstillingen. Sønnen vår hadde problemer med lyder og bokstaver. Dette startet i barnehagen der han fikk enkeltvedtak og hjelp. De første årene i grunnskolen fikk han god oppfølging, men vi flyttet og han byttet skole. Han startet i august på nytt skoleår, og sist i november ble vi innkalt til en samtale med kontaktlærer. Hun innledet med at: vet dere at sønnen deres ikke kan lese? Ja, svarte vi. Det vet vi og vi vet at skolen vi flyttet fra var veldig påpasselig slik at dere skulle få informasjon om dette. Har du ikke lest mappa spurte vi vantro. Det svaret vi fikk har brent seg inn i hodene våre; ”*Nei, jeg har ikke det. Tenkte gutten skulle få starte med blanke ark*”. Utsagnet ble oppfattet som misforstått snillisme, men i verste fall så er det jo direkte tjenesteforsømmelse. Søren Kierkegaard referert i Lassen (2009) sier at hemmeligheten i all hjelpekunst er å finne den som trenger hjelp der han er og lede han derfra (S.17)

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Vår opplevelse var at læreren ikke hentet vår sønn der han var og ledet han derfra. Det er dessverre elever som opplever dette i overgangen fra grunnskolen til videregående skole. Vi har dessverre hørt disse uttalelsene også ved vår skole også. Konsekvenser av denne type holdninger kan bidra til at utfordringene elevene har ikke tatt på alvor. Elevene opplever tapsfølelse av og ikke mestre, pågangsmotet svikter og til slutt dropper de ut av skolen. På vår skole er det overgangsmøter mellom avgiverskole og videregående. Samarbeidet er mellom rådgivere, Ppt og spesialpedagogisk koordinator. Ved skolestart er det informasjons møter internt. Kontaktlærer, faglærere, miljøarbeider får informasjon om enkelt elever sine behov for spesialpedagogisk oppfølging fra rådgiver teamet. Ett kort, men effektivt møte der hovedtrekkene skisseres. Alle pedagoger er forpliktet til å innhente utfyllende informasjon om eleven. Klasselærerråd er også et forum hvor den enkelte elevs opplæring diskuteres på grunnlag av pedagogenes observasjon og erfaringer og i samhandling med eleven.

Med svikt i informasjon eller at pedagogen ”ikke vil se” ulike problemstillinger angående eleven, kan opplæringen bli mangelfull. Opplæringen blir ikke tilstrekkelig differensiert og elevene opplever og ”ikke blir” sett verken faglig eller sosialt. Skolens oppgaver er å tilrettelegge for gode prosesser rundt samspill, faglig og sosialt. Skolen skal bidra til læring og utvikling. Vygotskys, referert i Imsen (2006), ”*ser læring og utvikling først og fremst som et resultat av samspill, fortrinnsvis sosialt samspill*”. (s.261)

Det er flere uformelle og formell møter i løpet av skoleåret, og vi hørte påstander som « han møter ikke opp» eller ”han leverer ikke oppgavene”. Det var ikke ofte vi opplevde at lærer som kom med påstanden spør seg selv; hva har jeg gjort for at han skal møte opp? hva har jeg gjort for å få han til å levere sine arbeidskrav?

Kontaktlærer opplevdes å gjøre et godt arbeid med å se helheten og samtidig ha blick for den enkelte. Faglærer har et begrenset antall timer i klassen og ”må jo komme gjennom boka...” Vi opplever at oppfølging av de ”svakeste” elevene blir litt borte i hverdagen. Innovativ tenkning som endringer av praksis i klasserommet og læringsstrategier ville sannsynligvis gjøre at den enkelte elev ville bli mere sett og hørt. *En innovasjon er en planlagt endring som har til hensikt å forbedre praksis.* (Skogen 2009 s. 49) I vår skole arbeides det med utvikling av nye metoder som for eksempel å ta i bruk praksisplasser tidlig opplæringen, og støttetiltak i teoretiske fag.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Lærene opplever at det er mange dokumentasjonskrav for faglig måloppnåelse, underveisvurderinger, elevmedvirkning, fraværstøringer, orden og adferd, og sosial pedagogisk arbeid i klasserommet. De mener å få mindre tid med elevene på et faglig nivå, og derfor ønsker de ikke særlige endringer som krever nytenkning og vending i opplæringen.

Vår oppfatning er at skolen må være i endring i takt med samfunnsutvikling og næringslivet slik at den kan tilby en attraktiv skole og arbeidsplasser, og stimulere elevenes nysgjerrighet og motivasjon for å lære. Skolen kan ikke lære oss alt, men den kan lære oss å lære.

#### **5.1 Case 1 - Geir.**

Gutt 19 år, la oss kalle han for Geir, fortalte om en skolehverdag som siden grunnskolen har vært fylt med nederlag. Til og med i kroppsøving måtte læreren finne alternative opplegg. Geir forteller at *”Jeg fikk mitt eget undervisningsopplegg når jeg ikke deltok i kroppsøvingstimen. Jeg skulle gå, sykle eller løpe ned til kaia og få ett klipp i et kort som bevis på at jeg hadde vært der som skulle erstattet kroppsøvingstimen”*. Geir hadde ikke særlig lyst til noe som hadde med skole å gjøre. Han trivdes godt alene, og i stundene på kaia pratet han med lederen der om at det skulle være utplassering i bedrift. Geir tok selv kontakt med arbeidsplassen og spurte om praksisplass. Han forteller at han fikk være på kaia i praksis, men oppgavene ble noe annerledes. Firmaet er stort innenfor logistikk. *”Jeg fikk være med lastebilene på utkjøring, og trivdes veldig godt. Det var lett og få kontakt med de ansatte der og jeg fikk være der i de andre utplasseringsperiodene også”*.

Praksisperiodene startet allerede i syvende klasse og varte ut ungdomsskolen. Det var rådgiveren på skolen som formaliserte avtalen mellom skolen og arbeidsplassen. Det var alltid folk på kaien som tok imot Geir, kaien ligger i passe avstand fra skolen.

I videregående skole begynte Geir på bygg og anleggsteknikk, han skulle bli maskinfører. Lærene oppdaget tidlig at her var det ikke nok med tilpasset og tilrettelagt opplæring med ekstra støttelærer. I skolen hadde han et godt samarbeid med lærene, men teorifag ble vanskelig, og spesielt matematikk. Det begynte å bli noe fravær og det ble laget en avtale om opplæring i bedrift i programfagene og i faget prosjekt til fordypning. Han fikk praksis på kaien to dager i uken, men han kunne ikke fortsette her etter avsluttet vg1 da det ikke passet

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

med fagene innen maskin og anleggs fag. Praksis opplæring fungerte godt. Han fikk lovnad om lærling plass hos en maskinentreprenør etter fullført vg 1. Geir startet opp der, men lyktes ikke på arbeidsplassen. ”*Jeg var der et halvt år men det gikk ikke*”.

Maskinentreprenøren hadde ikke orden i papirene og i første veilednings samtale et halvt år senere, med lite oppfølging og mye forefallende arbeid, oppdaget han at kontrakten ikke var underskrevet av bedriften. Det hadde blitt noe fravær i denne perioden, og etter et møte med mor, opplæringskontor og bedriftsledelsen ble det enighet om å forsøke en annen bedrift. ”*Da bestemt jeg meg for å ta tak i det og snakket med sjefen nede på kaia om jeg fikk være der*”.

Nå er Geir i gang med andre året som lærling og har et år igjen. April 2015 er han ferdig med lærling tiden og skal framstille seg til praksis prøve.

Geir mener at han har fått en god opplæring. Geir har kjørt opp til førerkort klasse B, og firmaet har betalt førerkort klasse BE, bil med tilhenger, for at Geir skal kunne kjøre hjullaster på offentlig vei, truckførerbevis og maskinførerbevis. Det er mye teori for å få disse sertifikatene, men som Geir sier: ”*Det er jo sånt jeg interesser meg for, og da er det lettere å lære*”.

Arbeidsoppgavene er varierte, med truck og hjullaster kjøring. Jobber på fryselageret, lossing og lasting av godsbiler og båter, selger bensin, diesel, olje og kraftfôr. Geir opplever at han har god kontakt med opplæringskontoret. Oppfølgingen er god og de er på bedriftsbesøk ved hver halvårsevaluering. Da snakker de både med Geir og veilederen. De snakker om hvordan det går på jobb. En del av tiden i møtene går til å diskutere hva Geir og veilederen skal jobbe med og ha fokus på i neste periode. Vi har nå egentlig utført de fleste målene som han har bedt oss om å gjøre. Geir skriver logg og sier at: ”*Jeg loggføre det jeg har gjort*”. Geir mener at arbeidsoppgavene ikke er særlig variert. ”*Det er nå omtrent samme arbeidet jeg gjør hver dag så det blir mye ensformig å skrive om, blir veldig mye truck*”.

”*Men nå jobber jeg meg oppover og skal lære meg dette datasystemet vi har der nede sånn at jeg kan være alene der på kveldstid, det blir bra*”. Geir opplever at han har en veileder som ser han og som forstår at man må knuse noen egg før det bli omelett. Veilederen viser og Geir

## ***Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.***

### ***Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?***

må gjøre etter. Når Geir får det til får han ansvar for å gjøre det alene etter. Som Geir sa det når vi snakket om arbeidsoppgaver. *”Nei altså... han lar meg blant annet få et ansvar, og jeg må prøve meg frem, og legg litt press på meg for å gjøre oppgaver alene. Får jeg det ikke til spør jeg når det trengs, men han har gitt meg mye ansvar på egen hånd. Når han ikke er der så får jeg selvstendig ansvar. Jeg får lov å være på kontoret alene og de stoler på meg. Og jeg får lov og jobbe alene om natta”.*

Av og til gjør man feil, Geir fortalte om en inkluderende arbeidsplass der feil ble korrigert uten sure miner og med forståelse for at alt må læres, og at en lærer av sine feil. *”Ja, jeg hadde et lite uhell i fjor vinter. Da mista jeg en palle med varer over trucken og knuste ruta. Men så lenge det gikk bra med meg så gjorde det jo ingenting sa de”.*

Geir er kandidat i transport og logistikk faget. Det er en helt annen retning enn bygg og anleggsteknikk for snart fire år siden. Etter et år på skolen og et halvt år til en maskinentreprenør føler han at han er på rett plass. Han sier han har fått god hjelp og veiledning av opplæringskontoret til å få orden i opplæringspermen, og at han får god oppfølging av veileder. Geir kjente ikke til lærekandidat ordningen før han hadde vært på opplæringskontoret og fått informasjon.

Veilederen til Geir heter Ole og er en voksen mann som selv har voksne barn. Han har lite formell utdanning, men har ervervet 40 års erfaring i transportbransjen. Geir har hatt en formidabel utvikling siden han begynte hos oss. *”For å si det så kunne han veldig lite om mye da han kom. I dag kan han mye om det vi hold på med. Henimot alt. Jeg kan overlate ”driften” til ham over korte perioder”.*

Ole forteller videre om hvordan han ble kjent med Geir og hvordan den kontakten utviklet seg til den relasjonen de har i dag. Geir var 10-12 år når bestefaren kjørte gutten ned på kaia så han fikk se på hurtigruta. Geir har alltid vist interesse for store båter, store sideporter, store kraner, mye lyd. Ole forteller at: *”Jeg for nå her og tøyse alene, fortøyde og arbeide med last Da kunne Geir stå på et hjørne og følge med alt hva som foregikk her og når jeg hadde sett samme ansiktet her 3-4 kvelder begynte jeg å hilse og han hilste tilbake. Vi slo av en prat og så sendte han bestefaren hjem og var i lag med meg på kaia”.*

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Etter hvert fikk Geir et opplegg på skolen, han skulle gå eller sykle til kaia og få stempel på et kort to dager i uken. Geir fortalte at de oppmuntret han til å ta skolegang og få seg en utdanning. Han var på skolen et år. Siste del av skole året begynte han å komme mer og mer på kaia, også på dagtid. Etter hvert kom kontaktlæreren, og det ble laget et opplegg slik at han formelt skulle være i praksis to dager i uken.

Når skoleåret var omme starten han i lære hos en maskinentreprenør. Utover høsten og fram mot jul begynte Geir å komme mer og mer ned på kaia igjen. Når vi spurte om han ikke var på arbeid svarte han ”at det var lite å gjøre”. I samarbeid med opplæringskontoret og bedriften ble det tegnet opplæringskontrakt.

Geir hadde en fraværshistorikk som kunne skremt noen og enhver fra å ta han inn. Ole forteller at de første årene hentet han Geir hjemme, og som regel måtte han vente 5 min før han kom. Geir møter på jobb hver dag. Nå har han fått førerkort og kjører selv på jobb. Geir ser ikke på dette med å møte presis som en viktig ting, og daglig kommer han gjerne 5-10 min for sent. Har de derimot en avtale om å ta imot en båt klokken 05.00 så er han på plass i trucken 10 min før klokken er der. Geir ser aldri på klokka når dagen er over. Er det nødvendig med 10 minutter ekstra jobb gjør han det uten noen kommentar. Geir fikk etter hvert lov å prøve å kjøre truck. Kjørte sakte bortetter kaia mens jeg gikk ved siden av han med døra åpen, og sa trykk på den og trykk på den. Slik utviklet det seg videre. Geir lærte sakte den veien, og noen småuhell har det vært. Når det ble gjort en feil så forklarte veilederen Geir på en ordentlig måte at for å unngå flere feil. Litt har det kosta og mye har han lært. ”Han er en enestående gutt!”

Til jul fikk Geir en liten bil hos Ole. Sjefen og sønnen hans har kosta EU kontroll og registrering. Nye vinterdekk fikk Geir i julegave så han kommer seg mellom hjem og arbeidsplass. Det har utviklet seg til vennskap, og en utrolig god kontakt. Ole forteller om en gutt som blir behandla som en sønn og en gutt som har vokst mye på erfaringer de siste årene. Fra å være stille, sjenert og tilbakeholden gutt kan Geir i dag ta imot fremmede mennesker i kunde mottaket. ”Jeg har hele tiden pusha ham, prat i telefon, snakk med folk, ta du og ring om bord i den båten å sjekke om det og det, heile tida”. Og nå; ”kundemottak – No problem”. Livets harde skole, i alle fall den utdannelsen og lærdommen han tar med seg herfra går ikke bare på det faglige, den går også mye på den menneskelige.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Ole forteller videre at Geir har i all hovedsak praktiske oppgaver og det går på lossing og lasting av biler og båter. Holde seg orientert om når båtene skal komme, og fortøye båtene når de kommer. Utveksle papirer, ta vare på last og plassere den på rett plass, slik at den er klar til sjåførene kommer for og bringe den videre. Tømme bilene når de kommer med last, og sette på plass slik at Ole bare har å registrere. Geir kjører truck. Det var veldig spennende og det var en begynnelse. Det var hjul og ratt på trucken og den lagde lyd. Bedriften har kostet truckførerbevis, maskinførerbevis og sertifikat på henger for personbil slik at Geir nå kan kjøre hjullaster på vei, han har lov til å kjøre hjullaster 18 tonn.

Geir hadde så langt ikke hatt noen teori i opplæringen, og det etterspurte Ove ved siste møte med opplæringskontoret. Det skal finnes noen bøker om faget som er relevante for faget. Ole mener Geir lærer mer med å få konkrete oppgaver. Han selv får en mestringsfølelse og en stolthetsfølelse av å ha mestret enn å lære teori i bøker.

Lærekandidat ordningen kjente ingen til i bedriften før de fikk orientering fra opplæringskontoret om hvilke muligheter Geir hadde til å få seg en utdanning. De fikk også informasjon om den økonomiske støtten, et stimuleringsstilskudd. Ole forteller om et opplæringskontor som er lite synlig og som kun gjør det de er pålagt å gjøre, en samtale pr halv år. ”*Jeg er ikke sikker på om bedriften, i alle fall ikke under min ledelse, velger å ta inn en ny lærekandidat pga at jeg synes oppfølgingen er for dårlig*”.

## **5.2 Oppsummering case 1 – Geir**

Geir får mye praksis og mye lærdom gjennom den opplæringen han har fått. Det er lite teori i opplæringen, men Geir lærer best gjennom å få gjøre, og det virker som en god tilrettelegging. Det er tydelig at Geir er avhengig av en veileder som ser han, oppmuntrer han og gir han tilbakemelding på den jobben han utfører. Geir har fått tilrettelagt opplæring i mange år, og skolen har tydeligvis sett utfordringene og forsøkt å skape arena for god opplæring for Geir. Ole oppdaget fort den gutten som sto borte ved hjørnet og fulgte med på livet på kaia, mens bestefaren satt tålmodig i bilen og ventet på barnebarnet. Neste dag var det på samme vis.

Etter hvert etablerte Geir og Ole kontakt. Geir har hatt lite kontakt med sin far i oppveksten. I Ole møtte han en fars figur som så han, hørte på han og tok han på alvor. Forholdet har blitt så

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

nært og godt at når Ole var innom med julegaven til Geir fikk han følgende beskjed av moren til Geir; ”*Sønnen din ligger og sover, vent litt mens jeg henter han*». Ole har gjennom empati, samtaler og forståelse erfart og kjent på hvordan Geir har det. Samtidig som han har veiledet, korrigert og bevisst påvirket Geir slik at han i dag er å regne med på kaia.

Opplæringskontoret gjør det som de er pålagt, men det oppleves som tydelig at veilederen ønsker et tetter samarbeid. Informasjonen i forkant av at kontrakten ble skrevet virker noe mangelfull, og verken Geir eller Ove viste helt hva de gikk til.

### **5.3 Case 2 – Per.**

I møte med Per traff vi en ung mann som fortalte om en skolegang med mye motgang. Allerede fra fjerde klasse hadde Per spesialundervisning i matematikk. Etter utredning av Ppt fikk han ekstra tid til gjennomføring av prøver. Per fikk oppgavene lest opp og fikk hjelp til å skrive ned svarene. Han husker ikke at han ble testet mer av Ppt, men moren sa han trengte hjelp og det fikk han.

I en vis grad fortsatte støtten på videregående med mindre gruppe i fellesfag og ekstra lærer i praktiske fag. Per startet med frisk mot på Bygg og anleggsteknikk, men droppet ut mere eller mindre før skoleåret var gått.”*Fullførte ikke helt, droppet ut helt i slutten av første året. Grunnen var at jeg trivdes ikke egentlig. Hadde mye fravær og jeg gleda meg rett og slett ikke til å stå opp. Hadde liksom ikke lyst i det hele tatt*”. Hjelp fra foreldre og velvillige lærere gjorde at han fikk karakter i de fleste fag. Per fortalte at han har bedre forståelse og lærer bedre praksisveien i stedet for å lese.

I siste del av skoleåret på bygg og anleggsteknikk kontaktet kontaktlærer og foresatte opplæringskontoret å få en avtale med bedrift som kunne tilby Per opplæringskontrakt. Det var faren til Per som kjente en som hjalp til og fikk Per inn i bedriften. Per forteller at opplæringen i dag er en hverdag med mange forskjellige oppgaver og han arbeider sammen med flere forskjellige arbeidere.

Veilederen har vært den samme hele tiden. Han forteller at veileder gir han ansvar, tillit og klare tilbakemeldinger etter at en jobb er gjort. Arbeidsoppgavene varierer fra rivning til ferdig renoverte rom. Han blir vist og forklart når det er noe han er usikker på, og er det noe



## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

han mestrer får han beskjed om hva som skal gjøres. Per finner selv nødvendig utstyr for å få jobben gjort. Dette trives han godt med og fraværet er minimalt i dag. ”Jeg føler at jeg mester det jeg gjør. Det gjorde jeg ikke da jeg gikk på skolen”.

Veilederen til Per er ingeniør og heter Arve. Han har arbeidet seg opp fra tømrer til svennebrev i faget i 1985, og utdannet seg til ingeniør. Videre jobbet som selger og ingeniør i et privat selskap før han ble driftsleder i et kommunalt eiendomsforetak i 2009. Arve leder vaktmestrene som vedlikeholder kommunale bygg. Arbeidsoppgavene er varierte med oppussing og vedlikeholdsarbeid.

Læreplan og målet til Per er litt uklar for Arve. I opplæringen har de tatt i bruk læreplanmål fra tømrer faget, overflate teknikk og KEM<sup>6</sup> fagene. Per får en allsidig opplæring, men blir ikke tømrer, men antakelig et yrke som er beslektet med gamle vaktmester modellen eller driftspersonell. Per var veldig lei av skolearbeid og teori når han begynte læretiden. I dag etter halvannet år, sliter han og vrir seg i hele kroppen hvis han skal skriftlig gjøre et arbeid han har utført. ”Jo, han kom jo inn på spesielle vilkår, for han skal være tre år hos oss. Han var skolelei”.

Per dokumenterer med bilder som vi legger inn i opplæringsboka. Når opplæringskontoret er på veiledningssamtale, forteller han via bildene hva han har jobbet med, og hvordan han gjorde det. Opplæringskontoret kommer en gang pr halvår.

Arve forteller at det er lite teoriopplæring. Per er for det meste ute på arbeidsoppdrag sammen med en av vaktmestrene. Per kom til oss etter at vi ble kontaktet av skolen med forespørsel om læreplass. Den gangen var vi ikke godkjent opplæringsbedrift. Vi tenkte oss godt om og ble litt maset på og påvirket av Pers far. Arve var godt kjent med lærling ordningen med opplæring av lærlinger innenfor tømrerbransjen, men lærekandidat kjente han ikke til før han ble informert gjennom opplæringskontoret. ”Klart at vi som kommunalt foretak burde ta imot en av ungdommene som holdt på å droppe ut”. Etter møter med opplæringskontoret søkte vi om godkjenning som opplæringsbedrift. Etter å ha blitt godkjent lærebedrift gjennomført Arve instruktørkurs trinn 1 og 2 gjennom fagopplæringen.” *Det er klart lærekandidat krever*

---

<sup>6</sup> KEM fagene er en fellesbetegnelse på opplæring innen rørleggerfaget, blikkenslager og ventilasjonsfaget.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

*mer system på opplæringen, og tetter oppfølging i forhold til en ordinær lærling... de mangler litt av det grunnlaget”.*

Arve erkjenner at oppfølgingen burde vært bedre. Per går ganske fritt og det blir ”glemt” at Per er i en opplærings situasjon. Han arbeider sammen med de andre og utfører de oppgavene han mestrer. Arve opplever at tiden ikke strekker helt til, og han ønsker å gjøre mer for Per enn han rekker over. Noe gjør vi likevel rett, for Per møter opp på jobb til rett tid nesten hver dag og han har lite fravær. Arve sier at ”Per er veldig lettlært, praktisk, så han ser jo fort hva det er, og feil har jeg sagt han bare må gjøre, for det lærer han av. Per er dyktig, en praktisk kar”.

#### **5.4 Oppsummering case 2 – Per**

Det kan se ut til at Per og Arve er usikker på hva de egentlig sa ja til når kontrakten ble skrevet. Vi kan oppsummere med at det går bra med Per nå, og han møter på jobb og trives. Han får oppgaver tilpasset det han mestrer, og utfordringer som han løser sammen med andre som kan det. Han bruker bilder som dokumentasjon til opplæringspermen og opplæringskontoret. Et bilde sier mer enn 1000 ord. Dette er en god løsning for en som ikke mestrer å lese og skrive. Opplæringen er variert og blir godkjent av opplæringskontoret som er på bedriftsbesøk to ganger i året.

#### **5.5 Case 3 – Nils.**

Nils kom til Norge for 8 år siden, 16 år gammel. Han hadde nesten ikke skolegang fra hjemlandet. Foreldrene hadde flyttet rundt i mange år pga. krig og ufred. Nils er gift, men kona bor i Malawi. Han fullførte norsk kurs over tre år før han begynte på videregående skole på bygg og anleggsteknikk. Nils fullførte første året og delte vg 2 over to år.

Nils har enda vansker med å prate, lese og skrive norsk. Det vanskeligste er å forstå matematikk. Han har opplæringskontrakt i et stort et entreprenørfirma, med cirka 100 ansatte. Nils føler seg heldig som får arbeide med samme veileder hele tiden. På skolen hadde han en god del fravær. De to årene han har vært i bedriften har han kun 3 dager fravær.

Den første tiden jobbet han på lageret. Han målte opp og pakket materiell til kunder å bygge prosjekter. I denne tiden ble han godt kjent med dimensjoner og begreper. Siden han fortsatt sliter med norske ord og uttrykk hendte det at han hentet feil materiale, eller legger det på feil

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

plass. Manglende norsk kunnskap gjorde at det også ble noen feilleveranser, men det er ikke noe stort problem «Noen ganger ber de meg hente noe på norsk og så er det første gang jeg har hørt det ordet. Det er vanskelig å hente det da, men når jeg jobber hver dag så husker jeg det».

I dag er Nils ute på anlegg, her jobber han mest med forskaling og armering. Enkelte dager er det lite som bygges, og da bruker han dagen til rydding og tilrettelegging for neste arbeidsoppgave. Nils er veldig opptatt av å gjøre en god jobb og et godt inntrykk på jobb. Han hadde ingen arbeidserfaring før han begynte hos entreprenøren, men han får positive tilbakemeldinger fra basen og kollegaene. Det er som han sier selv: ”Ja, de sier jeg er dårlig å snakke norsk, men flink til å jobbe”.

Nils syns teori er vanskelig, og han lærer med praktisk opplæring. Han har ingen teori oppgaver han løser før han starter med en arbeidsoppgave. Basen forteller han hva og hvordan det skal gjøres, også gjør han likens, stort sett.

Norsk språket er vanskelig, og når det blir mye forklart på en gang kan noe bli avglemt. Det var planlagt at han skulle på norsk kurs en dag i uken, men det er ikke kommet i gang. For Nils ville et slikt kurs hatt stor betydning, og hverdagen ville blitt mye lettere med bedre språk forståelse. Han snakker kun norsk på jobb. Hjemme og med venner prater Nils sitt eget språk.

Opplæringskontoret er på bedriftsbesøk, og har oppfølgings samtaler tre ganger i året. Da møtes Nils, veileder og daglig leder. Nils skriver ikke i opplæringsboka selv, men veileder noterer hvilke oppgaver Nils har jobbet med og hva han skal jobbe med videre. Nils mener han har lært mye faglig innen yrket. Det er som han selv sier: ”Jeg blir flinkere å prate, jeg må snakke Norsk. Ingen forstår meg ellers”. Og han forstår at språkproblemer setter begrensninger for å videreformidle det han kan.

Nils fikk kontakt med bedriften gjennom skolen. Det var kontaktlæreren som ordnet at han fikk jobbe på lagret i bedriften gjennom faget PFO. Ved avsluttet skoleår var det avdelingslederen sammen med opplæringskontoret fikk til en avtale om hospitering i bedrift. Gjennom ”prosjekt fagopplæring” ble opplæringskontrakt formalisert.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Veilederen til Nils er i hovedsak basen på anlegget, og bedriften har en opplæringsansvarlig. Han har fagbrev og 40 års erfaring innenfor bygg og anleggsbransjen. Han er også medeier i firmaet, og har ansvar for de fleste prosjekter.

Magne forteller at de plasserer lærlingene og lærekandidatene på prosjekt sammen med fagarbeidere i grunnarbeid, betongfag, murerfag og tømmerfag, sveiser og malerfaget i den retningen de ønsker å utdanne seg i. De fleste lærlingene er innenfor betong og tømmer. I dag har de fem lærlinger og en lærekandidat, til høsten skal de ta inn fem nye lærlinger.

Opplæringen er variert med mange forskjellige oppdrag, det første lærekandidatene får beskjed om er arbeidstid og vanlig høflighet. Magne sier at: *”Jeg starta med å ro fiske i min ungdom og da skulle du ikke svare skipperen ufint. Det var viktig da og det er viktig nå”*.

Det er noen som starter i bedriften som ikke skjønner hvordan rangen er, og hvor viktig det er å møte til riktig tid, hver morgen. Bedriften ville gjerne sett en tøffer holdning fra skolen slik at elever som ikke orker å stå opp på morgen heller ikke kom ut som lærlinger.

Når lærekandidaten etter hvert lærer seg å se oppgavene begynner det å fungere. Bedriften ønsker ikke en lærling som er så fin på det at han ikke kan ta i et tak om det trengs. Når det er sagt så forsøker bedriften å finne oppgaver som passer med hvor langt de er kommet i opplæringen og hva de skal ha opplæring i. Magne forteller videre at de nok ikke er så veldig opptatt av å gi Nils teorioppgaver, litt pga språket men like mye pga tidspress og jag om produktivitet. Nils får opplæring gjennom muntlig forklaring og gjennomgang av bruksanvisning, men ingen oppgaver han må skrive noe selv på.

Bedriften er tilsluttet to opplæringskontor som har ansvaret for hver sine lærlinger og lærekandidater. Nils har bedriftsbesøk av opplæringskontoret to til tre ganger pr. år. Opplæringskontoret og bedriften har hatt noen møter uten Nils for å se hvordan Nils kunne få språkopplæring. Opplæringskontoret skulle legge til rette for mer norsk undervisning, men det er ikke kommet i gang. *”Nils kan arbeide og er flink til å jobbe, men språket er viktig, bare gjennom kommunikasjon kan begge være sikker på hva som foregår”*.

Opplæringskontoret passer på at opplæringen til Nils blir dokumentert og registrert. Nils får mulighet til si hva han har lært, og bedriften og opplæringskontoret omformulerer dette til konkrete læreplanmål.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Det å ville noe er viktig, og den største utfordringen bedriften har er ungdommer som har fått alt lagt i fanget og som ikke er ”sulten” nok til at de møter på jobb og står på hver dag. Noen gjør feilvalg, delvis pga venner og familie og delvis fordi de ikke vet hva som kreves i anleggsbransjen. ”Det er sant, ikke bruk 2- 3 år av livet ditt som snekkerlærling og så har du lyst å skru på mopeder. Det er viktig at de ikke bruker to år på skolen og to år som lærling og så har du ikke interesse for faget”. Det går bra med Nils, men innimellom må bedriften omplassere lærlinger i samarbeid med opplæringskontoret.

#### **5.6 Oppsummering case 3 – Nils**

Nils kom til bedriften gjennom faget PFO på skolen, eller utplassering som Magne kaller det. Bedriften tar imot og sjekker ut 6 – 7 elever fra byggteknikk hvert år. Dersom bas eller formenn gir god tilbakemelding blir de tilbudt arbeid i bedriften. Det er alltid noen av de ansatte som finner seg kjæreste eller ønsker å prøve noen annet. Magne ser på det som naturlig med 100 ansatte. Det er viktig for bedriften å rekruttere gode arbeidere og ungdom fra lokalmiljøet. Forhåpentligvis vil de bosette seg her og bidra til økt vekst.

Når skole året var omme fikk Nils praksisplass gjennom NAV den første tiden, han er godt likt av alle, og når bedriften fikk spørsmål om lærekandidat var det et enkelt valg.

Utfordringen var at ingen i bedriften viste noe om lærekandidatordningen. Bedriften fikk god informasjon om lærekandidatordningen fra opplæringskontoret, og har laget tilrettelagt egnede læreplanmål for Nils. Han blir behandlet som de andre lærlingene, og basen vet hvilke læreplanmål Nils skal jobbe med.

Vi opplevde samtaler som en solskinnshistorie. Alle har stått på for at Nils skulle få arbeid. Kontaktlæreren på skolen, prosjektlederen i prosjekt fagopplæring, NAV, opplæringskontoret og bedriften. Nils har ingen teori opplæring, skriftlige oppgaver eller skriving i opplæringsboka. Han lærer ved å gjøre og lærer språket ved å se og høre hva de andre bruker av ord og benevnelser. Nils får tett oppfølging av basen som også er veileder. Han er med på å forme Nils og gir han ansvar og tillit slik at Nils utvikler seg videre. Opplæringskontoret gjør det de skal, to samtaler pr år. Informasjon om lærekandidat kan virke mangelfull i noen nivåer i bedriften. Magne viste ikke hvilke læreplanmål eller hva som skulle være Nils sin kompetanse etter avsluttet opplæringskontrakt.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

#### **5.7 Case 4 - Kjell**

Kjell fortalte oss om en skolegang preget av slit og lite forståelse. Moren var i utallige møter med lærer og ledelse i grunnskolen før Kjell fikk hjelp. I tiende klasse hadde han bare tre fag, og resten av tiden var han på et bilopphuggeri. I tiende var han sammen med klassen på skolebesøk i videregående skole. Rådgiver og elevene arbeidet med prosjekter om ulike yrker. Stefaren til Kjell er fisker og Kjell likte det han opplevde på naturbruk – hit skulle han søke! Det ble nok en nedtur i videregående skole. Kjell ba om hjelp og støtte men det skjedde ingenting. Det gikk nesten tre måneder før kontaktlæreren sa fra med så høy stemme før de ble hørt. Opplæringen ble tilrettelagt og ekstra lærer ressurs kom på plass. Skoledagen ble mer praksisrettet og Kjell fullførte året, men ikke alle fagene. Kjell lærte seg å bøte garn og han gjennomførte og besto jegerprøven, båtførerprøven og IMO 60 første året på videregående. Kontaktlærer og PPT så at han trengte mer støtte enn skolen kunne tilby. Hvis Kjell skulle få en utdanning måtte det tenkes alternativ opplæring. I denne tiden meldte skipperen på skolens øvingsfartøy ifra om behov for en ekstra mann. Kjell ble ansatt som lærekandidat i videregående skole med arbeidsplass på øvingsfartøy etter vgl.

Kjell har mange varierte oppgaver. De første månedene var det grunnleggende opplæring av mannskap på dekk, etter hvert oppgaver i å ha oversikt og følge med fra broen. Når de hadde elever ombord har Kjell en rolle som veileder. *”I grunn har det vært ganske okay. Det er bare å venne seg til de tøffe oppgavene. Det er mange oppgava ombord i en fiskebåt og det var mye jeg ikke takla i starten”*. Han øver på det han kan ved å vise de andre elevene hvordan de skal gjøre det. Skipper og faglærer har hovedansvaret og følger med at oppgavene gjøres riktig. I tillegg til å håndtere utstyret har Kjell også oppgaver som vedlikehold og mindre reparasjoner om bord. Er båten ute på tokt må Kjell også være brovakt og kokk.

Skipperen er hans veileder, og veiledningen foregår gjennom arbeidsdagen. Kjell har ingen teoretiske oppgaver men planlegger arbeidsoppgavene muntlig med veileder. Han har trent seg på å se hva som må gjøres av arbeidsoppgaver og avklarer alltid med skipperen før han begynner. De skriver i opplæringsboken og ser til at praksis med ”treffer” hans tilpasset opplæringsplan.

Det har vært, og det lange arbeidsdager. Tempoet er høyt, og i starten var det vanskelig og heng med. Som regel avklarer de dagens gjøremål når de møtes om morgenen. Det er ikke

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

alle kompetansemål han får prøvd på denne båten, og det er snakk om at Kjell skal få opplæring på en annen båt for en periode, men det er ikke helt avklart ennå. ”*Det er helt greit å få lære andre oppgaver i stedet for å gjøre det samme som jeg har gjort hittil. Begynn å bli kjedelig og vær på samme båt og så er det jo snakk om at jeg skal på en garnbåt*”.

Kjell sier han har faste møter med veileder og opplæringskontoret en gang pr. mnd. Da blir opplæringsboka sjekket og oppdatert. Han opplever at han får god oppfølging, både fra bedriften og fra opplæringskontoret. Den første tida om bord var tøff, og da vurderte han å gi opp. Det var alt før mange og ukjente oppgaver, og det ble mye kjeft for ikke riktig utført arbeid og mye mas. Kjell sa fra flere ganger før skipperen tok innover seg at han hadde med en lærekandidat og ikke en faglært fisker og gjøre. Kjell fikk støtte av kontaktlæreren i møte med veileder og opplæringskontoret ble det ordnet opp.

Kjell hadde kjennskap til ordningen med lærekandidat før han fikk tilbudet fra skolen. Han fikk god informasjon og foretrakk heller tre år i bedrift framfor skolegang med mye teori. Veilederen til Kjell er skipper og har ansvaret for skolens øvingsfartøy. Roar har vært på båt hele livet og har god erfaring med lærlinger og opplæring.

De har en perm med læreplanmål, og Roar er bevist på at ikke alle målene blir nådd, og mange gjør de om og om igjen. Kjell er delaktig i å drifte båten, og som fisker lærer han seg masse om havbruk og tauverk. I tillegg er han med når Roar rigger båten om fra et garnbruk til et annen. Kjell har også lært seg og sveise, en opplæring som de færreste fiskerne får. Han er brovakt og har lært en del om navigering og instrumenter.

Kjell oppleves som en kjekk kar alle liker, men korttidsminnet er dårlig. ”*Han har en tendens til og glemme fra en dag til en annen*». Roar opplever korttids minne til Kjell som fortvilende mange ganger. «*De dagene vi har møte på morgenen så sier jeg hva han skal gjøre. Når han kommer ut husker han ikke hva han skal gjøre. Det kan være arbeid han har gjort flere ganger. Det er fortvilende. Det er sånn at man må gå seg en runde og si til seg selv... han er på opplæring*”. Kjell klarer ikke å tilegne seg teori ved å lese, og blir derfor forklart muntlig helt konkret og litt av gangen.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Skolen er tilsluttet opplæringskontor for fiskere. Oppfølging er sjelden, de har vært på bedriftsbesøk et par ganger. Da ser de i permene og juster den videre retningen og dokumenterer opplæringen. Skolens avdelingsleder tar selv ansvaret med oppfølging, og innkaller til møte en gang pr. mnd. Han har vært i opplæring i to år og trives godt. Kjell vil utdanne seg til fisker, men han får ikke tilbud om arbeid som fisker på denne båten etter avsluttet læretid.

#### **5.8 Oppsummering case 4 – Kjell**

Det er positivt at Kjell kan bytte arbeidsplass til garnbåt en periode. Da har han muligheter til å lære om annet bruk og oppleve hvilke krav som stilles i arbeidslivet på andre båter. Roar føler at han fikk lite informasjon om lærekandidatordningen før Kjell begynte. Kompetansen til Kjell og hvor bra det var med en mann ekstra ble malt rosenrødt. Starten var tøff, men det går bedre etter hvert. Roar mener informasjon skulle vært bedre, og er ikke sikker på at Kjell har fått jobb om det skulle vært gjort om igjen. Kjell har en praktisk opplæring med konkrete beskjeder, opplæringen er variert og oppleves som meningsfull for han selv. Oppfølging fra arbeidsgiver må sies å være meget bra med månedlige møter. Egentlig naturlig når en tenker på at Kjell har sin læretid i en skole som skal være profesjonelle utøvere. Oppfølgingen fra opplæringskontoret oppleves som mangelfull, men de er nok innenfor det lovpålagte, og ikke noe mer. Kjell mente han hadde oppfølging fra opplæringskontoret en gang pr. mnd. Dette stemmer ikke med det Roar fortalte og dokumenterte etter en liten sjekk. Her virker det som Kjell blander oppfølgingen fra overordnet leder med oppfølging fra opplæringskontoret. Informasjon er viktig helt fra starten av for å unngå misforståelser, gnisninger og misnøye.

#### **5.9 Oppsummering resultat**

Vi hadde kjennskap til de fire lærekandidatene fra de gikk på skolen, og det ble et sterkt gjensyn. Vi hadde sett hvordan de slet med skoledagen og hvordan fraværet økte etter hvert som skoleåret gikk. Det å få deres historier og opplevelse om nedturer og oppturer fortalt med deres ord rørte oss. Erfaringene og opplevelsene er også bekreftet av deres veiledere.

Vi traff ungdommer som har utviklet seg fra potensielle «skole tapere» til gode arbeidstakere. De fortalte om en skolehverdag med høyt fravær, lite motivasjon og teoritrotthet til lange arbeidsdager. Fraværet har tatt en helt ny vending, og trivselen har steget betraktelig med tilpassede arbeidsoppgaver.



## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Teoretisk opplæring er skjøvet til side til fordel for praktisk opplæring.

Kunnskapsoverføringen er i praksis «å gjøre etter», og siden forsøke selv. Veien til læring er learning by doing, også kalt mester – svenn læring.

Kandidatene vi intervjuet hadde opplevd mange nederlag med det skrevne ord. Alle fire fortalte om en skolegang der teorifagene var det vanskeligste. Å bruke kroppen og hodet til å utføre noe som opplevdes meningsfullt, og veiledere som gir klare tilbakemeldinger kan sees på som en god motivasjonsfaktor. Suksessfaktorene er flere som for eksempel veiledning, god kommunikasjon, tilrettelagte arbeidsoppgaver og gode relasjoner til hverandre. Opplæringen tilpasses så godt som mulig etter kandidatens evner og forutsetninger for læring.

Oppfølgingen fra opplæringskontoret var minimal, de sørger for at den lovpålagte halvårsvurderingen blir utført og dokumentert. Veilederne følger kandidatene, og har all faglig oppfølging ”tett på”. At kandidaten har en veileder å forholde seg til som kontaktperson oppleves positivt. Veileder og kandidat får en tett og, i disse tilfellene, god relasjon til hverandre. Nesten som en far – sønn relasjon.

Med vårt kjennskap til prosjekt fagopplæring ser vi at det ikke er samsvar mellom intervjusvarene og virkeligheten. Ikke alle kandidatene er klar over den jobben prosjektkoordinator har gjort for å skaffe tilveie praksisplasser i bedrift. Det er også noe avvik mellom det kandidatene forteller om hvordan de fikk opplæringskontrakt og det som veilederne forteller. Dette viser at kandidatene kan ha en annen virkelighetsoppfattelse, eller at de ikke er godt nok informert om ordningen. Det var ingen av kandidatene eller bedriftene som hadde kjennskap til lærekandidatordningen før det ble aktuelt for dem. Informasjon som er gitt ble presentert underveis i møte mellom lærebedrift og skole og eller av opplæringskontor. Det kan tyde på at ordningen er lite kjent blant bedrifter, og skole elever som har faglige utfordringer.

Vi er forundret over at kandidatene og veiledere svarte så likt som de gjorde. Vi ser klare likhetstrekk i svarene innenfor de fem hovedområdene utdanning, opplæring, oppfølging, kontakt og referanser. Likhetstrekkene er at kandidatene har hatt spesialundervisning i grunnskolen, og at denne er forsøkt overført i videregående skole. Opplæringen bærer preg av

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

å være teoretisert i mindre grupper. I skolen er praktisk opplæring vært lagt til faget prosjekt til fordypning og i programfag. Den praktiske opplæringen i bedriften virker mer yrkesfaglig relevant enn hva som er tilbudt i skolen. Kontakten mellom skolen og bedriften ble etablert når kandidaten enda var elev. Opplæringskontoret har sørget for formalisering av opplæringskontrakter. Det viser seg at det ikke har vært noen nevneverdig veiledning eller oppfølging utover de fastlagte møtene hvert halvår. Det kan se ut til at det er tettere oppfølging i lærebedriftene enn i skolen, og at kandidatene opplever mestring på et høyere nivå.

## **6 OPPSUMMERING MED AVSLUTTENDE KOMMENTAR**

I storsamfunnet er det utdanningsmulighetene som viser veien til suksess og et livsgrunnlag for seg selv. Utdanning i seg selv er en verdi som er viktig for alle, men som ikke alltid treffer det enkelte menneske. Skolen skal være arena der den enkelte elev skal utvikle evner og ferdigheter gjennom teori og praksis. I egen empiri og med resultatet fra vår undersøkelse i hånden ser vi at ikke alle elever passer inn i dette mønsteret. ”*Skolen skal gi alle utfordringer og mestringsopplevelse, og legge grunnlaget for et godt liv, videre utdanning og aktiv deltakelse i samfunnet og arbeidslivet*”. (STM 20,s.3). Dette er høye ambisjoner, som stiller store krav og forventninger til skole og elever.

Med bakgrunn i egeninteresse for lærekandidater, og erfaring med opplæring i yrkesfag ble vår problemstillingen: «*Lærekandidaten en utfordring og en ressurs. Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet*»?

I vår tilnærming til problemstillingen var det nødvendig og innhente informasjon om lærekandidat ordningen og finne relevante informanter. Innledningsvis fant vi informasjon om ordningen på udir.no og Nordland Fylkeskommunes hjemmesider. Vi fant ikke mye informasjon om ordningen. Vi fikk kontakt med informanter som vi tidligere kjente som elever fra skolen vår, de stilte velvillige opp. Metodisk valgte vi kvalitativ metode. Intervju med kandidater og veiledere var feltarbeidet. Data materialet ble transkribert og fortetting til case. Data informasjon ble videre drøftet på relevant teori. Teorien er basert på opplæring, veiledning og oppfølging, referanser og kontakt.

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

Hensikten med praksis må være å oppnå en kompetanse som kan gi arbeid og et økonomisk grunnlag for framtiden. Alle vil ha en utdanning og kravene i samfunnet er ofte faglærte yrkesutøvere. Informantene i vår undersøkelse har ikke fagbrev som målsettingen, men en yrkeserfaring og kompetanse som bedriften kan nyttig gjøre seg etter avsluttet læreperiode.

Skole og tilpasset opplæring er tema som er belyst fra kandidatene startet i grunnskolen til der de er i opplæring i dag. Våre funn viser til at de har hatt en skolegang som har vært preget av spesialundervisning og tiltak. Undervisning i mindre grupper og praksisopplæring i bedrift. Kandidatene fortalte om opplæringen fra grunnskolen, og hvordan møtet med videregående skole var. I erkjennelsen av at de ikke taklet de skolefaglige kravene, uten og direkte å begrunne med diagnose eller definere hva som er vanskene, visste de selv at det var spesielle årsaker til at de utdannet seg via lærekandidatordningen. Vi kan forstå det slik at å være elev har vært vanskelig. Om dette har direkte med opplæringen å gjøre, tilpassningen på skolen eller uvitenhet om vansker for eleven er usagt. Vi har ikke gått nærmere inn på eller beskrevet ulike diagnoser og vansker av hensyn til kandidatene. Som elev opplevde de faglig motgang og lite mestring, dette en kan kalle og være utenfor flytsonen. Det skaper fravær av læring.

Mester – svenn opplæring som denne opplæringsformen er preget av, viser hvor viktig det er at arbeidsoppgaven blir forklart av veileder før kandidaten selv prøver i praksis. Det er rom for å feile for så og prøve på nytt. Kandidatene opplever å bli sett av veileder og tåler dermed korrigerende underveis.

Videre i undersøkelsen så vi hvilken betydning begrepet relasjoner hadde. Relasjonsbygging er når en erfarer empati og forståelse. Det kommer tydelig fram i funnene at tillit og trygghet er en kjernefaktor. Vi erfarte at nære relasjoner til veileder er av stor betydning i innlæring av ny kunnskap.

Veiledning er umulig og ikke å tenke over eller neve. Med vår empiri og teori bakgrunn er veiledning nødvendig for å oppnå resultater. Alle kandidatene forteller om god oppfølging fra veileder, og føler at de mestrer oppgavene, noe som de ikke gjorde i skolen. Blooms teori sier at kunnskap gjenspeiler og kunne gjengi innlært fagstoff gjennom å trekke egne slutninger og relasjoner. Kunnskap er en bevisst forståelse av hva du lærer gjennom informasjon og erfaringer. Kunnskap fornyes gjennom fortolkning og refleksjon. Synet på læring endret seg

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

til arbeidslyst, gode relasjoner, positiv energi i form av oppmøte på jobb i stedet for å sluntre unna. Læringstrykket er øket og kunnskaps nivå stiger i takt med arbeidsoppgaver og personlig utvikling. Gammel kunnskap fornyes gjennom å tolke og reflektere over hva du gjør. Kandidatene opplever mestring og vi kan dermed si at de er i flytsonen.

Oppfølgingen fra opplæringskontorene syns ikke å være optimal, flere veiledere etterspurte en tettere dialog med opplæringskontoret. De mente de hadde fått lite informasjon om lærekandidatordningen og utfordringene med teorisvake elever i forkant av at kontraktene ble skrevet. Opplæringskontoret hadde heller ikke bistått slik at bedriften kunne søke om ekstra midler til opplæringen. All faglig oppfølging er overlatt til veilederne i bedriften, opplæringskontoret hjelper kun til med å dokumentere opplæringen en gang pr. halvår. De gjør det som er lovpålagt. Dette funnet overrasket oss, vi hadde forventet et opplæringskontor som var mer aktivt og støttende, spesielt siden dette er snakk om utfordrende kandidater.

Tilsynelatende har kandidatene vansker med å lære teori. Og dermed faller de igjennom med ikke vurdering i fag og synkende motivasjonsfaktorer. En av kandidatene skiller seg ut med å være to – språklig. Kravene til opplæringsbedriften kan oppleves utfordrende. Det oppstår misforståelser i språk og begrepsbruk. Det er ingen selvfølge at et norsk ord har en betydning på Malawi. Veileder fokuserer på hva han skal lære, og ikke hva han ikke forstår. Denne holdningen styrker selvbildet, og tro på egen styrke i opplæringen. Oppsummerende kan vi si at den fagkunnskapen veileder har er nødvendig når kandidatenes erfaringer skal omdannes til innsikt. Denne innsikten kan ikke utvikles på egen hånd. Det synes helt klart at å lære noe nytt er forankret i gammel kunnskap.

I et samfunnsperspektiv handler dette om verdsetting av ulik kompetanse i et yrke. Skole og bedrift skal samarbeide om elevens utvikling. Opplæringen blir mere mangfoldig og nye yrkesgrupper vil knyttes til skolene. Samarbeid mellom skole og bedrifter vil kunne konkretisere fagene mere, spesielt for elever med spesialundervisning. Å konkretisere opplæringen gjør den virkelighetsnær, og samtidig øke lærelyst og utvikle sine evner. Våre kandidater et synlig bevis på at dette er en ordning som fungerer godt for dem.

Vi har stilt oss spørsmålet om lærekandidaten er en utfordring og en ressurs til bedriftene. Svaret kan være tosidig; det er krevende for bedriftene og lære opp kandidater som har liten

## *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

### *Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

teori og praksis erfaring. De har få preferanser og knagger til å henge kunnskapen og erfaringer på i starten. Sannsynligvis vil knaggene fylles opp og blir til kompetanse i et yrke. Dette krever tålmodighet og styrke fra bedriftene, og ikke minst fra veilederne. På den andre siden utfører kandidatene et godt arbeid, de får gode skussmål av veilederne sine og de arbeider på egen hånd i perioder. Når vi ser på tilbakemeldingene opplever vi at de er en ressurs. En god ressurs.

I troen på at grunnkompetanse blir verdsatt i arbeidslivet, mener vi at lærekandidater som er arbeids dyktige ungdommer har arbeidsmuligheter, og vil klare seg på egen hånd og mestre sitt eget liv. Kandidatene viser at de både utprøver, uttrykker og utvikler sine evner i arbeid. De får en varierende opplæring som er tilpasset deres behov, evner og forutsetninger. Alle mennesker har en gnist i seg til å lære, men noen trenger hjelp til og tenne den.

Prosessen fra vi startet opp til veis ende har vært interessant og meningsfylt. Møtet med kandidatene og deres veiledere har gitt oss mye informasjon, og ikke minst satt spor i oss i forståelsen av hvordan opplæringer er, og hvordan den praktiseres i bedriftene. Vi har funnet informanter som har gitt oss fire solskinnshistorier, fire flotte ungdommer som var på tur ut av utdanningssystemet, men som har fått en ny mulighet. Disse fire blir nok en ressurs i samfunnet. På tross av at dette er solskinnshistorier er vi sikker, vår forskning viser og at det meste er mulig bare man forsøker på en litt annen måte. Det gir oss svaret: De som får grunnkompetanse er en verdi i samfunnet, bedriftene må se mulighetene og nyttiggjøre seg arbeidskraften.

## 7 LITTERATURLISTE

- Andersen, S.S. (2013) *Casestudier* (2. utg.) Oslo: Fagbokforlaget
- Arnesen, A., Ogden, T. & Sørli, M. *Positiv atferd og støttende læringsmiljø i skolen* Oslo: Universitetsforlaget
- Befring, E.(2010) *Forskningsmetoder med etikk og statistikk*.(2.utg.) Oslo: Det norske samlaget.
- Benedixen, C. & Fisher, H. (2013) *Å lykkes som lærer*. Trondheim: Akademika forlag
- Brekke, M. (2006) *Å begripe teksten* Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Bø, I & Schiefloe, P.M. (2009) *Sosiale landskap og sosial kapital* Oslo: Universitetsforlaget
- Buli-Holmberg, J. & Nilsen, S. (2010) *Kvalitetsutvikling av tilpasset opplæring* Oslo: Universitetsforlaget
- Dalen, M.(2008) *Intervju som forskningsmetode* (2.utg.) Oslo: Universitetsforlaget
- Damgaard, I. & Nørrelykke, H. *Den personlige samtalen* Kristiansand: Høyskoleforlaget
- De nasjonale forskningsetiske komiteene: "*Anonymisering og aidentitetifisering*" (Sist oppdatert: 25. april 2013). De nasjonale forskningsetiske komiteene. [Online]. Tilgjengelig på <http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/God-forskningspraksis/Anonymisering/>. [Lastet 10.november 2013]
- De nasjonale forskningsetiske komiteene: "*Forskningsetisk sjekkliste*" (Sist oppdatert: 31. oktober 2013). De nasjonale forskningsetiske komiteene. [Online]. Tilgjengelig på <http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Forskningsetisk-sjekkliste/>. [Lastet 10.november 2013].
- Dobson, S. mfl. (2010) *Vurdering for læring i fag*, Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Fuglesang, L., Olsen, P. B. & Rasborg, K. (2013) *Vitenskapsteori i samfunnsvidenskapene* (3. utg.) Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Fuglseth, K. & Skogen, K. (2007) *Masteroppgaven i pedagogikk og spesialpedagogikk* (2.utg.) Oslo: Cappelen Akademiske forlag.
- Grepperud, G & Skrøvset, S. (2012) *Undervisningslære*. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Hammersley M. & Atkinson P. (2006) *Feltmetodikk* (1.utg.) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag as
- Hattie,J. (2009) *Visible learning. A synthesis of over 800 meta-analysis relating to Achievement*. London: Routledge
- Hellevik.O. (2006) *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. (7.utg.) Oslo: Universitetsforlaget

*Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

*Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

- Hiim, H. (2013) *Praksisbasert yrkesutdanning: Hvordan utvikle relevant yrkesutdanning for elever og arbeidsliv?* Oslo: Gyldendal norsk forlag as
- Holmberg, J. B. & Nilsen, S. (2010) *Kvalitetsutvikling av tilpasset opplæring.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Høyhilder, E. K. (2009) *Elevvurdering,* Oslo: Pedlex, Norsk skoleinformasjon.
- Hårberg, G. B. (2005) *Hovedfagsoppgave i yrkespedagogikk.* Høgskolen i Akershus
- Imsen, G. (2006), *Elevens verden,* Oslo: universitetsforlaget.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *Det kvalitative forskningsintervju (2.utg.)* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag as
- Lied, S (2008) *Toleranse på grensen av intoleranse* og Afdal, G (2008) *Varde uten grunn -men med begrunning.* (2008) S. Olsson & D. Thurfjell(Red) *Hermeneutik, didaktik och teologi, En vänbok till Björn Skogar.* (s. 87 – 96 og 119 – 131) Uppsala: Universitetstryckeriet
- Johannessen, E. Kokkersvold, E. og Vedeler, L. 2005, *Rådgivning. Tradisjoner, teoretiske perspektiver og praksis.* (2. utg.) Oslo: Gyldendal Akademisk
- Lassen, L. (2004), *Rådgivning. Kunsten å hjelpe.* Oslo: Universitetsforlaget
- Lassen, L. (2009) *Rådgivning* (3.utg.) Oslo: Universitetsforlaget
- Lund, T. og Christophersen, K-A. (2008) *Innføring i statistikk.* Gyldendal akademisk
- Metliaas, I. (2010) *Norsklæraren 4* Kristiansand: LNU i samarbeid med Fagbokforlaget Nordlandsforskning (2010) NF-rapport 17/2010
- Ogden, T. (2009) *Sosial kompetanse og problematferd i skolen* (2 utg.) Oslo:Gyldendal
- Olsen, M. I. og Traavik, K.M. (2010) *Resiliens i skolen.* Bergen: Fagbokforlaget
- Patel, P. og Davidson, B. (2007) *Forsknings-metodikkens grunnlag.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag as
- Rienecker, L. og Jørgensen, P.S. (2007) *Den gode oppgaven.* Bergen: Fagbokforlaget
- Risberg, T. Ppt Universitetet i Bodø
- Sjue, F.(2011) *Undersøkende journalistikk.* Kristiansand: Forlaget
- Sjøvoll, J. (2010) *Pedagogic entrepreneurship through creativity and innovation* Trondheim:
- Sjøvoll, J. (2013) *Innovasjon i utdanningen* Oslo: Akademika forlag.  
Tapir Academic press
- Skagen, K. (2004), *I veiledningens landskap,* Kristiansand: Høyskoleforlaget as
- Skogen, K. & Sjøvoll, J. (2010) *Creativity and Innovation.* Trondheim: Tapir Academic Press
- Skogen, K.(2009) *Innovasjon i skolen.* Oslo: Universitetsforlaget.

***Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.***

***Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?***

Skau, G.M. (2007), *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker.*

Oslo: Cappelen Akademisk Forlag

STM 20. (2013) *På rett vei* <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2012>

-2013/meld-st-20-20122013.html?id=717308

STM 31. (2008) *Kvalitet i skolen*

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2007>

-2008/stmeld-nr-31-2007-2008-.html?id=516853

Sylte, A.L. (2013) *Profesjonspedagogikk: profesjonsretting/yrkesretting av pedagogikk og didaktikk.* Oslo: Gyldendal akademisk

SØF-RAPPORT NR. 08/06

Thagaard, T. (2006) *Systematikk og innlevelse.* (2.utg.) Bergen: Fagbokforlaget

Werler, T. (2011) *Someone is Always the other: The Topos of the Stranger og The stranger and Didaktik.* T. Werler (Red) *Heterogeneity: general didactics meets the stranger* (s. 17 – 31) Munster: Waxmann

Willbergh, I. (2011) *Mimetic Didaktik: Why "The medium is the message" in teaching.* S.

Hillen, S., Sturm, T. & Willbergh, I *Challenges Facing Contemporary Didactics*

(s. 157 – 167) Munster/ New York/ Munchen/ Berlin: Waxmann

Young-Eisendrath, P.(2008) *the self-esteem trap* New York: Little, Brown and company

Utdanningsdirektoratet [www.udir.no](http://www.udir.no)

Håndbok for lærekandidaten <http://www.nfk.no/Filnedlasting.aspx?MIId=465&FilId=19899>

Kunnskapsdepartementet [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

[http://vgs.lokus.no/content?marketplaceId=6336916&languageId=1&logicalTitle=content\\_item\\_1000\\_4748741](http://vgs.lokus.no/content?marketplaceId=6336916&languageId=1&logicalTitle=content_item_1000_4748741) 01.05.2014 kl. 20.15 Habermas.

<http://www.imdi.no/no/brukerundersokelser/Verktoy/Eksempeldel-2/> 09.11.13 kl. 13.00

[www.ski.kommune.no](http://www.ski.kommune.no)

[www.Nordlandsforskning.no](http://www.Nordlandsforskning.no)

[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)



*Lærekandidaten en utfordring og en ressurs.*

*Hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet?*

**8 VEDELGG**

**8.1 Vedlegg 1, Informasjon om master prosjekt**

”Forsker”

”Sted ” ”Dato”

”Informant”

Hei ”informant”

Vi er to studenter fra Stamsund som arbeider med en oppgave hvor vi ønsker å undersøke hvordan det jobbes for og med lærekandidater i skole og bedrift.

I denne forbindelse ønsker vi å gjøre et intervju av deg, hvor vi er ute etter dine erfaringer og tanker rundt det å være lærekandidat/ ta imot lærekandidat i bedriften.

Vi vil anonymisere informasjonen du gir oss.

Dersom du ønsker det, skal du selvfølgelig få lese den ferdige oppgaven.

Vi håper du har mulighet til å stille opp, og vi vil kontakte deg pr. telefon for å gjøre en nærmere avklaring/ avtale.

Med vennlig hilsen

”Forsker”

## **8.2 Vedlegg 2, Intervjuguide**

### **Personlige spørsmål**

- 1) Utdanning
- 2) Arbeidserfaring
- 3) Alder
- 4) Sivilstatus
- 5) Intervju sted

### **Skole/ opplæring**

1. Hvordan er / har opplæringen vært?
  - Opplæring (Skole og bedrift)
  - Arbeidsoppgaver
  - Teori og praksis

### **Oppfølging**

2. Hvordan fungerer oppfølgingen?
  - Oppfølging fra opplæringskontor
  - Veileder
  - Faglærer
  - PPT/ Rådgiver ved skolen
  - Framtidsutsikter, mulighet for fast arbeid i bedriften

### **Kontakt**

3. Hvordan ble kontakten mellom dere (bedrift/ lærekandidat) ble etablert?
  - Rådgiver
  - Prosjekt til fordypning
  - Bekjentskap
  - Ot koordinator

### **Referanser**

4. Hvordan er ditt kjennskap til lærekandidat ordningen?
  - Når og hvordan ble du kjent med ordningen?
  - Hvilke erfaringer har du med ordningen?