

**MASTEROPPGAVE
MAYP5900**

MAI 2023

To veier til utdanning av helsefagarbeidere
- hvordan vektlegges kvalitet og kompetanse

Beate Bøhler Hernandez
Kandidatnummer: 605



OsloMet – storbyuniversitetet

Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier
Institutt for yrkesfaglærerutdanning

Forord

Fire års deltidsstudier i yrkespedagogikk ved fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier, LUI, OsloMet, nærmer seg slutten. Gjennom denne erfaringen har jeg lært mye nytt og føler meg styrket i mitt pedagogiske ståsted og vurderingskriteriene for videre arbeid. Når jeg nå leverer min masteroppgave, kan jeg se tilbake på fire år med lærerike og inspirerende forelesninger med veldig dyktige forelesere og mye spennende og ny litteratur for meg. Jeg har hatt gode veiledere hele veien som vet hva de skulle for å lede oss videre. Jeg takker spesielt min siste veileder som med sine gode og tydelige ferdigheter som pedagog har ledet meg frem mot et sluttprodukt. Takk til medstudenter, det har vært en fin klasse å forholde seg til, alle har vært hjelpsomme og lagd et godt miljø i klassen.

Med bakgrunn som helsefagarbeider med mange og varierende fagskoler ønsket jeg meg muligheten til å få denne kunnskapen ut i verden, gi noe tilbake til alle de som har trodd på og hjulpet meg på veien, til alle elever der ute som ønsker å lære og få mer kunnskaper for videreutvikling. Jeg har vokst utrolig mye som menneske og erfart på både godt og vondt hvordan det er å studere ved siden av ny full jobb. Etter å ha jobbet 16 år som hjelpepleier har jeg nå jobbet ett år som lærer på videregående skole innen helse – og oppvekstfag. Å studere har vært både gøy, interessant, lærerikt og tøft og jeg er sliten men glad for at jeg har klart meg hit hvor jeg står nå. Jeg vil takke alle rundt meg, de har vært der støttende for meg. En hund har jeg hatt liggende ved bena mine sent og tidlig til stor forundring fra meg, som har passet på meg i «tykt og tynt».

Jeg vil takke mine nydelige barn som hatt klokketro på at jeg klarer meg bra- alltid, selv om jeg har sådd tvil hos dem og. Selma, min nydelige datter som alltid er der og selv studerer sprudlende og alvorlig til læreryrket, noe jeg er så stolt over og det gir meg energi og lyst til å være en god rollemodell, Bo min sønn, den evige optimist, og så utrolig dyktig, som alltid har trodd på meg og hjulpet meg med alt av datatrøbbel. Takk til foreldrene mine og kjæresten min som gir meg så mye varme, omtenksomhet og energi til å gjennomføre mitt prosjekt. Jeg er bare så utrolig glad for at jeg har valgt å satse på dette yrket som yrkesfaglærer og denne masteren da mitt største ønske er å fremme yrkesfag og gjøre det til et enda mer attraktivt valg for ungdom (og voksne). Jeg er entusiastisk og heier sterkt på yrkesfagenes fremtid. Til høsten starter jeg som lærer på fagskolen og enda en drøm har kommet i oppfyllelse. Tusen takk til alle på min vei mot målet.

Sammendrag

Det finnes i dag flere veier til å bli helsefagarbeider. I sin nåværende form oppsto helsearbeiderfaget med skolereformen «Kunnskapsløftet» i 2006, som en kombinasjon av fagene hjelpepleier og omsorgsarbeiderfaget. Det ble da et ordinært løp med to år i skole og to år i bedrift. Etter hvert har det blitt vanskelig for bedriftene å tilby nok lærlingplasser, noe man da trengte for å få fullført utdanningen sin. Dette er bakgrunnen for at det i dag har kommet flere alternative veier til å få tatt fagbrevet og bli autorisert helsefagarbeider. Jeg ønsket derfor å se på to av veiene mot målet og hvordan kompetansen og kvaliteten er på disse. Ofte blir kvalitet definert på en positiv måte som oppfyllelse av krav, standarder og forventninger, men også på en negativ måte som mangler i forhold til forventningene. Temaet for oppgaven min er: To veier til utdanning av helsefagarbeidere - hvordan vektlegges kvalitet og kompetanse. Det er et stort behov for helsefagarbeidere på fremtidens arbeidsmarked i Norge. Vi trenger utdannende fagarbeidere med rett kompetanse med god kvalitet slik at helsevesenet kan fortsett med å levere gode tjenester. Fremtiden trenger dyktige kvalifiserte helsefagarbeidere som fremmer yrket og viser yrkes stolthet. På veien dit trenger man veiledning av dyktige veiledere, noen som kan vise rett kompetanse og være en rollemodell. Det er bærekraftig med gode utdanninger som gjør at vi har et stabilt arbeidsmarked og kan sikre mange viktige jobber. Jeg har flere aktører med i mitt prosjekt slik at jeg skulle kunne se på utdanningsløpet fra flere sider. For å besvare problemstillingen min og forskningsspørsmålene har jeg benyttet kvalitative intervju fra tre forskjellige grupper; de med et overordnet ansvar for opplæringen, de med ansvar for elevene og lærlingene og elevene/lærlingene selv. Til sammen har de gitt meg noen svar på hvordan kompetanse og kvalitet vektlegges og vurderes i opplæringen.

Summary

There are several paths to become a healthcare worker today. In its current form, the healthcare worker profession emerged with the comprehensive education reform «Kunnskapsløftet» (the knowledge lift) that was implemented in 2006 as a combination of the healthcare worker and the care worker professions. It became a regular program of two years in school and two years as an apprentice in a company. Over time, it has become difficult for companies to offer enough apprentice positions, which was necessary to completing their education. This is the background for why there are now several alternative paths towards the obtain a vocational

certificate and become an authorized healthcare worker. Therefore, I wanted to look at two of the paths towards the goal and how the competence and quality are on these. Quality is often defined positively as fulfilment of requirements, standards, and expectations, but also negatively as deficiencies relative to expectations. The topic of my assignment is: Two paths to educate healthcare workers – how is quality and competence emphasized. There is a great need for healthcare workers in Norway's future job market. We need educated skilled workers with the right competence and good quality so that the healthcare system can continue to deliver excellent services. The future needs skilled and qualified healthcare workers who promote the profession and demonstrate professional pride. On the way there, one needs guidance from skilled mentors who can demonstrate the right competencies and be a role model. Having a good education is sustainable as it creates a stable job market and ensures many important jobs. I have involved several stakeholders in my project so that I could examine the educational path from multiple perspectives. To answer my research questions, I have used qualitative interviews from three different groups; Those with overall responsibility for education, those responsible for the students and apprentices, and the students/apprentices themselves. Together, they have provided me with some answers on how competence and quality are taught and assessed in education.

Innhold

Forord	1
Sammendrag	2
Summary	2
1. Innledning	6
1.1. Bakgrunn for valg av tema	8
1.2. Forforståelse	8
1.3. Oppbygging og struktur	9
2. Feltbeskrivelse	10
2.1. Litt historie	11
2.2. Fag- og yrkesopplæringen i Norge	11
2.3. Trepertssamarbeidet.....	14
2.4. Yrkesfag i andre (OECD) land	15
2.5. Fagfornyelsen og endringer i den norske yrkesfagmodellen	16
2.6. Tidligere forskning.....	19
2.7. Styringsdokumenter.....	19
2.8. Begreper	20
2.9. Lærling og elev:	24
3. Teori	24
Det sosiokulturelle læringssynet	24
3.1. Læringsstrategier	30
3.2. Erfaringslæring.....	31
3.3. Oppsummering av teorien	32
4. Forskningsdesign og valg av metode	32
4.1. Begrunnelse for valg av metode	35
4.2. Forberedelse til intervju.....	36
4.3. Utvalg av informanter	36
4.4. Utforming av intervjuguiden	37
4.5. Gjennomføring av intervjuene	37

4.6. Validitet og reliabilitet.....	38
1. Datainnsamling.....	39
5.1. Etske implikasjoner/forskningsetikk	39
5.4. Forskerrollen.....	40
6. Funn og analyse	42
6.1. Kompetanse	42
6.2. Holdninger:.....	44
6.3. Opplæring:.....	45
6.4. Veiledning:	49
6.5. Evaluering:.....	50
6.6. Tilstedeværelse	50
6.7. Inkludering.....	51
6.8. Selvrefleksjon	52
6.9 Økonomi	53
6.10.Motivasjon	54
6.11. Oppsummering	55
6. Drøfting.....	55
6.1. Bærekraftig utvikling.....	69
7. Konklusjon og svar på problemstillingen.....	70
7.1. Veien videre	70
Referanser.....	72

1. Innledning

Yrkesfagopplæring har framtrekkende mediaoppmerksomhet i hverdagen, ikke minst da det er mange ungdom og voksne som velger å gå denne yrkesveien. Yrkesfagopplæring er en verdifull utdanningsvei fordi det er et stort behov for fagarbeidere i Norge i dag og man mener behovet vil øke i tiden fremover (Nyen & Tønder, 2014, s. 11).

Etterspørselen vokser klart sterkere enn arbeidsstyrken for arbeidskraft med videregående fagutdanning rettet inn mot blant annet helsefagarbeidere og sykepleiere (ssb).

NAV sin bedriftsundersøkelse fra 2019 viser også at det er stor mangel på helsefagarbeidere. Helse- og sosialtjenestene sysselsetter ca 1 av 5 i Norge, og er også den næringa som rapporterer om størst mangel på arbeidskraft (NAV, 2019).

Dette fører til at vi i samfunnet vårt velger å ha flere alternative veier frem til en ferdig fagutdannelse, slik at flere kan nå få denne utdanningen som vi trenger her i Norge.

Går dette eventuelt på bekostning av kvaliteten eller er det en fordel? Dette ligger som et bakteppe for min forskning i dette prosjektet hvor jeg ønsker å ha søkelys på kvaliteten rettet mot utdanningsveier for å bli helsefagarbeider.

I masteroppgaven min forsker jeg på to av disse veiene til å bli yrkesutdannet som helsefagarbeider. Den ene er å gå den tradisjonelle 2+2 veien ved å være lærling og deretter ta fagbrevet, den andre er en 2+1 modell med 3 år i skole men hvor det siste året skal være mest mulig i bedrift. Disse to veiene jeg har forsket på brukes jevnlig om hverandre, og et sentralt spørsmål her er om disse to utdanningene gir samme kvalitet i sluttkompetansen som helsefagarbeider. Jeg synes dette er et interessant område å forske på da jeg selv jobber som både helsefagarbeider, veileder ute i bedrift og yrkesfaglærer innen helsefaget, og har mange tanker og refleksjoner rundt dette temaet.

Fremtiden trenger dyktige kvalifiserte helsefagarbeidere som fremmer yrket og viser yrkesstolthet. Mitt prosjekt og min forskning forgår på egen arbeidsplass. Jeg benytter både sykehjem og skolen som arena for forskningen ved å intervju informanter der som har betydning for mitt prosjekt. Materialet jeg konstruerer herfra blir en del av grunnlaget for å få svar på problemstillingen min, sammen med teori og analysene av dette.

Temaet i min oppgave er:

To veier til utdanning av helsefagarbeidere - hvordan vektlegges kvalitet og kompetanse

Problemstillingen min er følgende:

Hvordan gir ulike utdanningsløp til helsefagarbeider kompetanse for kvalitet

Jeg har to forskningsspørsmål:

1. Hvordan erfarer lærlinger og vg3 elever sin opplæring i helsearbeiderfaget?

Elever og lærlingers erfaringer med utvikling av bl.a. egen kompetanse og det å være ute i arbeidslivet.

2. Hvilke erfaringer har de ansvarlige aktører med ulike utdanningsløp til helsefagarbeidere?

Her er det flere aktører som kommer med; leder for sykehjem, lærer for elever, veiledere for lærlinger og elever og opplæringsansvarlig for lærlinger i kommunen. Hva er deres erfaring med disse utdanningsløpene.

Dette prosjektet om to av veiene til å bli helsefagarbeider og om likheter/ulikheter mellom dem er et prosjekt hvor jeg ønsker å se etter kvalitet – og kompetanseforskjeller. Jeg vil også se på hva elevene og lærlingene selv tenker og erfarer om utdanningen. Jeg ønsker også høre og erfare hva andre aktuelle aktører tilknyttet denne utdanningen ute i bedrift og i skole mener om dette. Dette er blant annet ledere og veileder ute i bedriftene.

Kompetanse for kvalitet er en livslang prosess som krever kontinuerlig læring og selvutvikling. Ferdig utdannet helsepersonell kan oppnå og vedlikeholde kompetansen sin gjennom opplæring, sertifisering, faglig veiledning og deltakelse i nettverk og samarbeidsgrupper. Gjennom årene har jeg sett på og erfart hvordan det gjennom flere måter å ta fagutdanning som helsefagarbeider har betydning for utdanningen og da spesielt for kvalitet og kompetansen i yrket.

Mangel på læreplasser har vært, og er fortsatt, en utfordring i videregående opplæring. Som en tilsvarende mulighet for dette finnes vg3 i skole som er et alternativt undervisningsopplegg på veien mot et fagbrev. Ifølge Statistisk sentralbyrå er det en tydelig forskjell i å fullføre og bestå videregående opplæring etter om man har fått læreplass eller ikke noe som er viktig med tanke på hvordan man fullfører med et fagbrev (ssb).

Denne masteroppgaven i yrkespedagogikk, er et prosjekt om kvaliteten i helsefagarbeiderutdanningen gjennom lærling utdanning versus alternativet Vg3 i skole/bedrift. Stortingsmelding 21 "Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden" er en del av bakgrunnen for temaet mitt. Her står det bl.a. at alle skal ha rett til læreplass eller et likeverdig tilbud. Det har blitt stadig vanskeligere å klare seg i arbeidsmarkedet uten videregående opplæring. Utviklingen går i mot en god retning, men fortsatt er det mer enn 1 av 5 elever som ikke klarer å fullføre og bestå innen seks år. Studietilbudet (alternativt Vg3 i skole) gjelder for elever som ikke har fått tilbud om ordinær læreplass, og opplæringen skjer primært gjennom praksis i bedrift, utenom en dag pr uke i

skole. Problemstillingen for prosjektet er hvordan alternativ Vg3 i skole i forhold til lærlingordningen, gir den kvaliteten og kompetansen det skal i forhold til utdanningen og det å bli en kompetent utdannet fagarbeider. Elevgruppen som starter på alternativ vg3 i skole har i større grad enn dem som fortsetter i den ordinære yrkesopplæringen, svakere resultater og høyere fravær. Det kan derfor være en utfordring for elevene å fullføre utdanningen i underkant av et år. Hvis fylkeskommunen ikke kan formidle opplæring til elever som ønsker lærekontrakt, må også bedriftsdelen av opplæringen skje i skole. Undervisningspersonalet skal tilrettelegge og gjennomføre opplæringa i samsvar med læreplaner gitt etter opplæringsloven (Lovdata, 2023).

Gjennom dette forskningsprosjektet ønsker jeg å utforske blant annet hvordan et lite utvalg lærlinger versus VG3 elever i skole opplever opplæringen generelt med tanke på kvalitet i utdanningen for yrket de skal ut i. Jeg vil undersøke hvilke meninger og erfaringer lærere, veiledere, elever og lærlinger har om dette. Jeg har selv erfaring med begge utdanningsveiene men har ingen absolutte meninger om emnet. Dette gjør og at emnet er interessant for meg og forhåpentligvis andre også og er noe av grunnen for at jeg ønsker å forske på meninger og erfaringer omkring dette. Jeg går inn i dette prosjektet med et åpent sinn noe som jeg tenker er en forutsetning for å forstå og finne ut mer om den virkeligheten vi lever i.

1.1. Bakgrunn for valg av tema

Kravene til kvalitet og kompetanse er økende i helse- og omsorgstjenesten i Norge. Norges befolkningen blir stadig eldre og vi forutser at en «eldrebølge» vil komme. Vi trenger flere kvalifiserte fagfolk til å ta seg av denne utfordringen. Forventingene til helsevesenet er høye og dette gir mange og nye utfordringer, noe som igjen krever god kvalitet på utdanningen og trygg tilnærming til yrket. Dette er også noe av bakteppet for hvordan og hvorfor jeg har sett på to veier til fagutdanning og hvordan dette bidrar til kompetanse og kvalitet i utdanningen (SSB, 2022).

1.2. Forforståelse

Jeg har i et tidligere prosjekt forsket på hvilken erfaring veiledere ute i bedrift har med lærlinger og dette har gitt meg noen refleksjoner som jeg vil benytte til dette forskningsprosjektet jeg nå holder på med. Mine tidligere erfaringer fra prosjektet har ført til flere refleksjoner, inkludert samarbeid mellom de forskjellige arenaene. Dette ga meg

indikasjoner på hvor viktig det var både for elevens læring og for å styrke samfunnsansvaret bedriftene følte på at de så på et godt samarbeid som en sterk ressurs. Dewey sin pragmatiske filosofi vektlegger individets iboende interesse for å lære, for å utvikle seg og for å bedrive selvrealisering (Inglar, 2015) og dette var erfaringer og konklusjoner jeg har gjort meg tidligere.

I tillegg til at jeg arbeider ute i feltet jeg beskriver, skaper dette noe av en konteksten som setter en ramme rundt forskningen min. Det å forske på hvordan ulike utdanningsløp til helsefagarbeider gir kompetanse for kvalitet, har gitt meg nye synsvinkler og ny forståelse for både fagfeltet og de forskjellige aktører.

Jeg har vært og er interessert i dette da jeg selv er fagarbeider og har jobbet lenge ute i et yrke hvor jeg har sett betydningen av hva kvalitet og kompetanse har for omsorgen for mennesker i sårbare situasjoner som er de menneskene de skal hjelpe etterhvert. Jeg ønsker den best mulige utdanningen for å sikre kvaliteten på arbeidet og for å øke statusen til et yrke jeg synes fortjener det mer enn per i dag. Mange av de som arbeider der ute som helsefagarbeidere har en genuin interesse for mennesker. En utdanning av god kvalitet er viktig for å erfare og tilegne seg kunnskap og forstå sammenhenger og helheten i et komplekst arbeid. For å tilegne seg en forståelse for dette er det behov for erfaring og refleksjoner. Dette er noe man kan lære seg gjennom å ha gode instruktører og veiledere gjennom utdanningsløpet. Jeg vet at i en travel hverdag er det lett å glemme hvor viktig refleksjoner og etikk i opplæringen er. I en hverdag hvor tiden er knapp og antallet oppgaver og lover som skal følges øker, kan fokuset på dette enkelt nedprioriteres da det er andre ting man «må» gjøre. Med også dette som en betingelse har jeg ønsket å se på hvordan disse to veiene til utdanning gir den kvaliteten det bør for både å kunne arbeide innen helsevesenet og gjøre en ansvarsfull jobb, men også muligheten for å kunne oppnå mestring og yte sitt beste både som menneske, arbeidstaker og fremtidig tjenesteyter, for de som tar utdanningen.

1.3. Oppbygging og struktur

Her vil jeg kort si noe om oppgavens oppbygging og hvordan de ulike kapitlene blir presentert. I dette prosjektet har jeg valgt å introdusere bakgrunn, mål og problemstilling i første kapittel. Videre vil jeg redegjøre for hvilke felt jeg har forsket på og historie og utvikling av yrkesfag i Norge og litt fra hvordan det er i andre land. Mine teoretiske tilnærminger blir presentert kapittel 3. Kapittel 4 tar for seg mitt valg av metode og

undersøkelsene jeg benyttet. Avslutningsvis i oppgaven vil jeg gjøre rede for og drøfte funnene fra intervjuene/analysen min der jeg også vil konkludere og si noe om veien videre.

2. Feltbeskrivelse

Sykehjem for langtidspasienter, en somatisk (kroppslige sykdommer) avdeling med personer med høy alder og opptil flere med en demens sykdom (hjernesykdommer). En del faste arbeidstakere, men også flere vikarer som arbeider der sporadisk, noe som gjør hverdagen uforutsigbar både for de ansatte og beboere som har dette som sitt hjem. Dette er institusjonen som mine intervjuobjekter enten er ansatt ved eller har tilhørighet på annen måte. I tillegg har jeg benyttet en annen tilsvarende institusjon i samme kommune.

Skolen er der med sine retningslinjer og følger opplæringsloven, og fra den har jeg forsket på elever og en lærer fra en videregående skole i den samme kommunen som sykehjemmene. Skolen har lang tradisjon for yrkesfag og hvor muligheten for å ta vg3 har vært tilstede i siden reform 94. Kommunen er preget av tettbebygde strøk, flere lærebedrifter elevene og lærlingene kan være ved. De har gode samarbeidsavtaler med bedriftene i området, men trykket er stort fra skolen, og det er dermed blitt et større behov for lærlingplasser enn muligheten er. Det er dette som skaper behovet for alternativt vg3 i skolen.

Til tross for kjønn, alder, fylke, landbakgrunn, foreldrenes utdanningsnivå og utdanningsprogram er det å få lære plass en viktig indikator for om man kommer i arbeid eller ikke og lykkes med dette. Godt over halvparten av de som ikke får lære plass fullfører likevel en utdanning på videregående nivå eller høyere. Formell kompetanse er viktig for å komme inn på arbeidsmarkedet. Det å fullføre en utdanning på videregående nivå er svært viktig for om man kommer i arbeid. Det kan tenkes at det har sammenheng med at det å få lære plass i seg selv øker sjansen for å få jobb i den samme bedriften man startet i lære, derfor er dette som et springbrett for en fast jobb. Kommunen har en plan for rekruttering der lærlinger er inkludert, men det ser ut til at inntak ofte styres av kommunens økonomi og politiske vedtak, og ikke på bakgrunn av kommunens behov for kompetanse. Ifølge statistikk fra Udir er det opp mot 70% av søkere til lærlingplasser på helsefag som får dette innvilget. Hvordan det går med de elevene som ikke får lære plass er jo også et interessant tema for Norge som land, blant annet med tanke på bærekraft som jeg skriver noe om senere i oppgaven (ssb, 2022).

2.1. Litt historie

I sin nåværende form oppsto helsearbeiderfaget med skolereformen «Kunnskapsløftet» i 2006, som en kombinasjon av fagene hjelpepleier og omsorgsarbeiderfaget. Hjelpepleierutdanningen ble opprettet i 1963. Yrkesgruppen skulle avlaste sykepleierne, og ble i begynnelsen kalt «hjelpesøster» og «samaritt». Utdanning varte den gang fra et halvt år til åtte måneder, og ble undervist på sykehus eller egne hjelpepleierskoler. For å kunne begynne å arbeide måtte man få godkjenning av fylkeslegen, yrkestittelen var «Offentlig godkjent hjelpepleier». I 1979 ble utdanningen lagt inn i videregående skole. Under skolereformen «Reform 94» ble utdanningen treårig og besto av grunnkurs (GK) i Helse- og sosial, videregående kurs (VK) 1 hjelpepleier og VK 2 hjelpepleier. Praksis var inkludert i utdanningen og eleven skulle innom hjemmesykepleien (6 uker), sykehjem (6 uker), dagsenter/rehabilitering (6 uker) og sykehus (4 uker). Utdanningen førte til yrkeskompetanse og autorisasjon. Omsorgsarbeideren kom med «Reform 94» og skulle ivareta brukerne i deres hjem. Dette var et lærefag, med GK Helse- og sosial, VK1 omsorgsarbeider og to år ute i lære i omsorgsarbeiderfaget. Omsorgsarbeidere arbeidet blant annet innenfor hjemmebaserte tjenester og institusjoner i helse- og sosialsektoren. Arbeidet omfatter blant annet stell, pleie og rehabilitering av barn og voksne som har sosiale, psykiske eller fysiske problemer. I motsetning til hjelpepleieren hadde omsorgsarbeiderne husstell, bo- og miljøfag i læreplanen. Det ble utfordrende å finne skillet mellom disse to utdanningene da begge yrkene gjorde nesten samme arbeidsoppgaver og de ble dermed sidestilt i arbeidslivet. Tidlig på 2000-tallet begynte planleggingen av dagens helsearbeiderfag hvor man slo disse to utdanningene sammen (wikipedia, 2023). I 2006 kom helsefagarbeiderutdanningen slik den er i dag med to år i skole og to år som lærling som det ordinære opprinnelige løpet.

2.2. Fag- og yrkesopplæringen i Norge

Det finnes flere forskjellige modeller for fag – og yrkesopplæringen i Norge. I modellen under viser jeg til de to retningene for helsearbeiderfaget som jeg har forsket på i mitt prosjekt.. Utdanningsprogrammet gir utdanning i en rekke helse- og omsorgsrelaterte fag. Kommunen tilrettelegger og følger opp gjennom lærlingperioden på 2 år. I denne 2 års perioden gjennomgår lærlingen en grundig og fremtidsrettet opplæringsplan som gjør at han eller hun er i stand til å kunne ta ansvar opp imot pasient og pårørende, og i tillegg behandle og gi pleie og omsorg. Den andre store retningen er en modell som kombinerer skolebasert

opplæring med praktisk opplæring i en helseinstitusjon. Elevene har et fast antall timer med teoretisk undervisning i uken, og resten av tiden tilbringer de på helseinstitusjonen og jobber praktisk der med arbeidsoppgaver rettet mot pasienter og veiledning (udir, 2023).

LÆRLINGORDNINGEN (også kalt 2+2 ordningen)	VG3 I SKOLE
2 år i skole helse- og oppvekstfag deretter...	2 år skole helse- og oppvekstfag deretter...
2 år i bedrift som lærling innen 3 forskjellige bedrifter (sykehjem, bolig, hjemmesykepleie)	1 år (8-12 mnd.) vg3 i skole (bedrift, primært sykehjem, 4 dager per uke + 1 dag skole per uke)
Fagprøve ute i bedrift	Fagprøve ute i bedrift eller på skolen
Fagbrev som helsefagarbeider - autorisasjon	Fagbrev som helsefagarbeider- autorisasjon

Figur 1: Modell av 2 utdanningsveier innen helsearbeiderfaget

Lærlingordningen har mange fortrinn hvor bedriften/institusjonene har eksepsjonelle muligheter for å få overført grunnleggende verdier, holdninger og praksisnær kompetanse til sine fremtidige medarbeidere, noe som bør sees på som et stort fortrinn. Samtidig må erfarne medarbeidere ta stilling til hvordan dette skal formidles gjennom et forpliktende opplæringsprogram i konkrete arbeidssituasjoner. Lærlingordningen bidrar til å opprettholde den faglige samtalen og gode refleksjoner mellom helsemedarbeidere, og å utvikle virksomhetene som en lærende organisasjoner. Manglende veilederkompetanse i lærebedrifter kan være en utfordring. Lærlingene er unge, dette gir utfordringer men også muligheter. Vg3 elever har ofte noe dårligere kunnskaper og en del språkutfordringer enn lærlinger (ssb). Rapport fra NIFUs evaluering av Utdanningsløftet 2020 i perioden 2020-2024 viser at bare et mindretall av de som ikke får lærlingplass takker ja til alternativt vg3 i skole. Antall elever i Vg3 fagopplæring i skole har fra 2015 til i dag omfattet rundt 1200-1400 elever. Dette er fortsatt relativt få om en sammenligner det med antallet som ikke får læreplass eller opplæringskontrakt. Dette utgjør gjerne 5-7000. Tilbudet om Vg3 i skole skal være godt, men ikke så godt alternativ at det kan bli en konkurrent til lærlingordningen. Den viktigste årsaken til at de fleste som ikke får læreplass ikke gjennomfører Vg3 i skole, ser ut til å være at de ikke ønsker dagens tilbud. Helse og oppvekst representerer et skolebasert vg3-løp med mye praksisutplassering i bedrift. Modellen ligger tett på tradisjoner for opplæring som også er foretrukket av mange og har god status. Slik sett utfordrer modellen lærlingordningen. Offentlig er lærlinginntaket bestemt gjennom budsjetter og bevilgninger,

ikke knyttet til rekrutteringsbehov, men etterspørselen etter utdanning og økonomien i kommunen. Slik det forstås i NIFU-rapporten skal dette forstås slik at vg3 i skole ikke må bli et så godt alternativ at bedrifter velger en elevordning, med praksis i bedrift, fremfor en lærlingordning. Rapporten viser til mange eksempler på at vg3 som elev ikke fungerer bra nok, og svakheter som ble trukket fram var sen oppstart (gjerne oktober-mnd.), for kort varighet, ikke relevant praksis, og mindre hensiktsmessig organisering. NIFU-rapporten sier også noe om hvorfor bedrifter tar inn elever i praksis i stedet for i lære, og hva dette har av betydning for samfunnet og lærlingordningen. Det er et parallelt et mål om å få mange som mulig av disse ut i lære underveis i løpet. Det er et mål fra utdanningsmyndighetene at de elevene som ikke får lære plass, gjennom Vg3 i skole må få et kvalitativt bedre opplæringstilbud enn tilfellet er i dag. I fullføringsreformen, som ble vedtatt av Stortinget i juni 2021, formuleres det som at alle skal ha «rett til lære plass eller et likeverdig tilbud» (Nifu, 2022, s. 18). Fag med en skoletradisjon, derimot, kan forventes å ha færre motforestillinger til vg3-løp i skole med praksis i bedrift underveis. Noen av de viktigste tiltak som har blitt iverksatt for å styrke kvaliteten på vg3 i skole, skal være å øke lengden på opplæringsløpet, men Nifu- rapporten sier at dette er ikke tilfellet, få skoler velger dette, selv om mange fylker sier de har vært åpne for å forlenge vg3 i skole fra 12 til inntil 24 måneder. Varigheten på vg3-tilbudene er normalt 8- 12 måneder, men med mulighet for å søke forlengelse på individuelt grunnlag. For vg3 i skole kan man få tilskudd for å bedre tilbudet men det er uenighet om hva de ekstra tilskuddene til vg3 i skole skulle gå til. Midlene til vg3 benyttes hovedsakelig av skolene, selv om noen av disse betaler litt til bedrifter for at elevene skal få praksis. Det betales i utgangspunktet ikke ut penger til bedrifter som har elever i praksis, eller til opplæringskontor for at de skal organisere vg3 i skole (NIFU, 2022, s24-29). Det er ikke rekruttering eller mål om verdiskapning i direkte forstand som ligger bak det at kommune og stat tar inn lærlinger. Det ligger som hovedregel heller ingen stilling som fagarbeider i enden av lærlingløpet slik tradisjonen har vært for fagarbeidere i privat sektor. I stedet er inntaket bestemt av tradisjoner for samfunnsansvar for opplæring og politiske beslutninger om hvor mye som skal bevilges til lære plasser. Men det heter at lærlingen skal ha et opplæringsår og et verdiskapingsår (NIFU, 2022). Mange vg3-elever foretrekker denne veien, og det begrunnes i at lærlingløpet tar mer enn dobbelt så lang tid, og lønna er lav, derfor er det en del som heller ønsker skoleløp enn å bli lærlinger. Det er et stort press på sykehjem og bydeler for å ta inn også elever i praksis, selv om de samtidig har lærlinger. Selv om veiledning krever ressurser, representerer de ulike kategorier under opplæring samtidig en ekstra, og høyt verdsett arbeidskraft-ressurs på praksisstedene. Mange av

sykehjemmene har både lærlinger og elever. Det opplevdes ikke problematisk av sykehjemmene da de er godt vant til å drive opplæring både av elever og lærlinger på videregående skoles nivå, og også av studenter i høyere utdanning. Men vg3-elevne er populære fordi de har med seg egen veileder i form av faglærer. Veilederne fra skolen avlaster sykehjemmene, og bidrar til å heve den generelle veiledningskvaliteten blant de ansatte (s. 39/63, Nifu). Ingen av informantene i NIFU-rapporten (2022, s.39) beskriver vg3 i skole som en dårligere utdanningsvei enn lærlingordningen.

Helse- og oppvekstfagene skiller seg markant ut ved at viktige aktører i fagområdet ikke oppfatter Vg3 i skole som kontroversielt eller som en B-ordning. Nettopp derfor vil skole/praksis-løpet i dette fagområdet kunne være en konkurrent til lærlingordningen. Flere bedrifter innen helse og oppvekst uttrykker også at de opplever vg3 i skole med elever i praksis som vel så attraktivt, og som av vel så god kvalitet, som det å utdanne gjennom lærlingordningen. Norge ligger høyt opp på lista (men bak Sverige og Danmark) i OECD-landene som de som bruker mest penger på utdanning til samfunnets barn og unge (Read).

Det er lovpålagt at bedrifter skal ha en intern plan over det lærlingen skal lære i bedriften (opplæringsloven §4-4). Loven sier: *«Lærebedrifta skal utvikle ein intern plan for opplæringa, for å sikre at lærlingen, praksisbrevkandidaten, lærekandidaten eller kandidaten for fagbrev på jobb får ei opplæring som tilfredsstillar krava i læreplanen, eventuelt den individuelle opplæringsplanen»*. 3 av 10 lærlinger har ikke en intern plan for hva de skal lære i lærebedriften (udir, 2023). For å få godkjenning må lærebedriften ha slik virksomhet og utstyr at den kan gi opplæring som tilfredsstillar kravene i læreplanen. Lærebedriften må ha faglig leder med ansvar for opplæringen. Bedriften må utvikle en intern plan for opplæringen i bedriften for å sikre at lærlingen får opplæring som tilfredsstillar kravene i læreplanen (Lovdata, 2023).

2.3. Trepertssamarbeidet

Trepertssamarbeidet i Norge spiller en viktig rolle innen utdanning og opplæring innen helsesektoren. Partssamarbeidet om fag- og yrkesopplæringen handler om at arbeidslivets organisasjoner og myndighetene sammen skal komme frem til gode løsninger. De utvikler og forbedrer utdanningsprogrammene for helsefagarbeidere og andre yrkesgrupper innen helsevesenet. Det offentlige utdanningssystemet i Norge og partene i arbeidslivet har lange tradisjoner for å samarbeide. Samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og

utdanningsmyndighetene er et viktig grunnlag for styringen og utviklingen av fag- og yrkesopplæringen i Norge. Partssamarbeidet er av også stor betydning fordi det bidrar til å sikre oppslutningen om lærlingordningen og bruken av faglært arbeidskraft i arbeidslivet. I 1994 fikk ungdom lovfestet rett til videregående opplæring, og lærlingordningen i arbeidslivet ble gjort til en integrert del av det formelle utdanningssystemet. I videregående opplæring kan elevene velge enten en studieforberevende eller en yrkesfaglig utdanning. De aller fleste yrkesfagene følger hovedmodellen fra Reform 94, med to år i skole fulgt av to år i lære. Retten til videregående opplæring gir imidlertid ingen garanti om lære plass.

Lærlingordningen er basert på frivillighet fra arbeidslivet, og den enkelte arbeidsgiver kan velge andre rekrutteringsstrategier enn å ta inn lærlinger og ansette fagarbeidere.

Trepartssamarbeidet sikrer at utdanningen som tilbys er av høy kvalitet, relevant og oppdatert i forhold til arbeidslivets behov. De har også en viktig rolle for å i arbeidet med å sikre at helsefagarbeidere får tilstrekkelig opplæring og videreutdanning for å opprettholde sin kompetanse og utvikle seg i sine yrker (Fafø, 2016).

2.4. Yrkesfag i andre (OECD) land

Den årlige rapporten fra Education at a Glance 2020 viser at kun 46 prosent av elever som startet i yrkesfaglig videregående opplæring i Norge høsten 2012 fullførte på normert tid. I gjennomsnitt fullfører 62 prosent i OECD-landene på normert tid. Det er kun Island som har lavere gjennomføringsandel for yrkesfag enn Norge, her fullfører kun 41 prosent. Tilsvarende tall for Sverige og Finland er henholdsvis 72 og 68 prosent (ssb, 2022). Fag- og yrkesopplæring varierer svært mye mellom land når det gjelder organisering, nivå og lengde på utdanningen, grad av samarbeid med arbeidslivet, om det er staten eller private aktører som har hovedansvar for utdanningen, og om det er muligheter for å gå videre til høyere utdanning. Det er også store variasjoner i mulighetene på arbeidsmarkedet. Norge, Sverige og Island har de høyeste sysselsettingsratene for unge voksne med yrkesfag med over 90%. Education at a Glance (EaG) er OECDs årlige indikatorrapport for utdanningssektoren (oecd). Rapporten gjør det mulig å sammenligne Norge med andre OECD-land om blant annet deltakelse i og gjennomføring av utdanning, utdanningsnivå, ressursbruk og hvordan landene organiserer undervisningen (ssb).

2.5. Fagfornyelsen og endringer i den norske yrkesfagmodellen

Hvordan ivaretar Fagfornyelsen at helsearbeiderfaget er et praktisk yrke og at teorien kommer i andre rekke? I meldingen fra Fafo sees det kritisk på om yrkesfagprogrammene i tilstrekkelig grad er relevante for arbeidslivet. Områder er forsøkt reformert for å bedre arbeidslivsrelevansen (fafo). Hvordan ivaretar og får læreplanen for vg3 frem kvalitet og kompetanse er noe som er interessant for min oppgave. Kompetanse er å kunne tilegne seg og anvende kunnskaper og ferdigheter til å mestre utfordringer og løse oppgaver i kjente og ukjente sammenhenger og situasjoner. Kompetanse innebærer forståelse og evne til refleksjon og kritisk tenkning (regjeringen, 2023). Yrkeskompetanse omfatter fag – og nøkkelkompetanse. Fagkompetanse er knyttet til den spesifikke yrkesutøvelsen.

Nøkkelkompetanse er generell kompetanse som kreves i alle yrker og som omfatter blant annet samarbeidsevne, selvstendighet, kommunikasjonsevne og omstillingsevne. Ifølge læreplanen skal lærebedriften ha en eller flere faglige ledere som har hovedansvar for at lærlingen får opplæring etter opplæringslova. Dette innebærer å sikre at opplæringa er i tråd med læreplanen for faget. Hver bedrift skal ha en eller flere instruktører som står for opplæringa av lærlingene. Noen bedrifter velger å være medlem av et opplæringskontor som kan støtte lærebedriften i å oppfylle alle de lovpålagte krava for opplæringen.

Udir sier at Læreplanen for et fag skildrer den kompetansen lærlingen skal ha etter avslutta opplæring. Læreplanen skal mellom anna brukes til:

- å utforme ein intern plan for opplæringa
- vurdering av lærlingen sitt arbeid og måloppnåing
- halvårsvurdering og halvårssamtale

En intern opplæringsplan er en plan bedriften utvikler som viser hvordan bedriften har planlagt og forberedt opplæringen av kompetansemålene i læreplanen. Den interne opplæringsplanen skal med andre ord ikke erstatte læreplanen i faget, men presentere hvordan hver enkelt bedrift vil arbeide med opplæringen. I arbeidet med å planlegge opplæringa må bedriften ta utgangspunkt i den kompetansen lærlingene/elevne har med seg fra skolen. Å ha kjennskap til læreplanene og innholdet fra vg1,vg2 og vg3 er en forutsetning for å lage en god opplæringsplan. Bedriften må også ha en god kommunikasjon med både opplæringskontoret og skolen. Opplæringen skal tilpasses evnene og forutsetningene til den enkelte lærlingen/eleven. Dette innebærer at alle skal få møte faglige utfordringer de kan strekke seg mot, og som de kan mestre på egenhånd eller sammen med andre. Lærlingen/eleven må selv

delta aktivt i planleggingen av eget opplæringsløp. Dette gjelder jo også elevene og det må være en plan for hvordan dette skal gjennomføres. Lærlingen/eleven har rett til jevnlig dialog med veileder om sosial og faglig utvikling. Formålet med vurdering er å fremme læring og bidra til lærelyst. Undervegsvurderinga skal gi god tilbakemelding om lærlingens utvikling og råd om videre læring. Det meste av undervegsvurderingen skjer mens lærlingen og instruktører utfører daglige oppgaver (udir, 2023).

Fullføringsreformen er den mest omgripende skolereformen siden reform-94. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at over 5 000 elever hvert år mistet retten til videregående opplæring fordi de ikke blir ferdige i løpet av tiden de hadde en slik ungdomsrett. Med fullføringsreformen gir regjeringen alle rett til å fullføre utdanning uansett hvor lang tid det tar, og uansett hvor gamle de er. Retten vil også omfatte voksne som med dagens regelverk har brukt opp retten sin til å fullføre videregående. De som ikke har bestått alle fag, kan dermed komme tilbake på skolebenken og få et godkjent vitnemål eller fag- og svennebrev. Med en utvidet rett til videregående opplæring åpnes det opp for at skolene kan gi mer tilpasset opplæring til elever som trenger det. For eksempel kan det åpnes for at elever som har svake faglige forutsetninger, kan ta færre fag samtidig eller ta fagene over lengre tid. Det samme gjelder elever som for eksempel sliter med psykiske plager eller av andre grunner ikke greier å ta alle fagene samtidig, slik de må i dag. Fylkeskommunen skal oppfylle retten til videregående opplæring for alle innbyggerne, og har det overordnede ansvaret for at opplæringen er i tråd med lover og forskrifter. Som regional skolemyndighet er fylkeskommunen derfor en sentral aktør i opplæringen (NOU2018). Med fullføringsreformen skal elever som ikke får læreplass få et likeverdig tilbud i skolen.

Flere aktører i arbeidslivet har refleksjoner og meninger rundt lærlingordningen: «Arbeidet med å få eleven ut i lære må prioriteres, og elever bør veiledes til, og få skoleplass i utdanninger hvor det er læreplasser og arbeid til dem. « sier spesialrådgiver for kompetanse og utdanningspolitikk i NHO, Espen Lynghaug. Guri Melby sier «En vesentlig mangel ved dagens tilbud om vg3 i skole er at perioden som regel bare varer opptil ett år, mens lærlingene normalt har en læretid på to år. Tiden lærlingene bruker på verdiskapning i lærebedriften, fører også til læring og erfaring fra arbeidslivet. Tilbudet til de som ikke får læreplass, må derfor ha lengre varighet enn dagens vg3 i skole. Dette er ett av flere tema som arbeidsgruppen med partene i arbeidslivet nå vurderer» (utdanningsnytt).

Videre sier hun: «Og så skal man videreutvikle lærlingklausulen. Denne klausulen stiller krav til bruk av lærlinger i offentlige anbud. Tilbudet er under utvikling. Organisering, finansiering og innhold i tilbudet skal utformes sammen med partene i arbeidslivet, fylkeskommunene og lærer- og elevorganisasjoner». Regjeringen har som mål at alle skal få lære plass og samarbeidet med lokalt næringsliv er viktig, både for å skaffe lære plasser og for å kunne dimensjonere skoletilbudet slik at bedriftene får den arbeidskraften de trenger.

Staten har påtatt seg en stadig større rolle for fagopplæringen i Norge de siste tiårene. Hvor Norge skal plasseres i internasjonale sammenligninger, avhenger i stor grad av arbeidslivets innflytelse og engasjement, og hvordan dette blir «målt». I Norge har flere forskere karakterisert den norske fagopplæringsmodellen som en blandings- eller hybridmodell, som kombinerer trekk fra den statsstyrte modellen og en klassisk fagopplæringsmodell (Nyen & Tønder 2014; Olsen, Høst & Michelsen 2008) s.7 (fafo, pdf).

Underveis i opplæringen foregår det en gradvis spesialisering og yrkesfaglig fordypning. Den faglige dyktigheten til lærlingene og elevene etter endt periode blir prøvd gjennom en avsluttende fagprøve, der prøvenemnda vurderer om kandidaten har den kvaliteten, ferdighet og kunnskapen som kreves i det aktuelle faget.s.8

Didaktikkbegrepet, slik det benyttes i Norge, er knyttet til undervisningslære, altså hvordan lærere og andre ledere av opplæring kan legge til rette for at de som skal lære og nå de ønskede læringsmålene. Innenfor fag- og yrkesopplæringsfeltet brukes gjerne betegnelsen yrkesdidaktikk, som kjennetegnes av opplæring i, til og for et yrke. Det vil si at yrkesutøvelsen er navet i opplæringen, og at innhold og læringsaktiviteter velges basert på behovene i den nevnte yrkesutøvelsen. Siden behovene er forskjellige, blir selvfølgelig også innholdet og læringsaktivitetene svært ulike. Kjernen i yrkesdidaktikk har likevel fellestrekk på tvers av yrker og fagområder. Det handler om å trene elever, lærlinger til yrkesutøvelse. Det er altså et tydelig mål for fag- og yrkesopplæringen å utvikle, eller videreutvikle, relevant yrkesutøvelse i arbeidslivet for å oppnå god kvalitet. Lærerne i skolen jobber etter dette og benytter det i den daglige opplæringen. For veileder ute på institusjonen er ikke dette en selvfølgelig kunnskap og deretter heller ikke noe som blir praktisert hvis ikke veilederen har kompetanse om dette (utdanning). Etter KL20 (kunnskapsløftet) fra høsten 2021 er det er lagt sterkere vekt på betydningen av dybdelæring, som sammen med begrepene kompetanse og transfer kan utvikle en yrkesdidaktikk som håndterer utfordringer knyttet til grensekryssing mellom ulike opplæringsarenaer. Det er en absolutt forutsetning at vg3 i skole ikke går på

bekostning av læretid i bedrift, som er fundamentet i fagutdanningen. Utformingen av nye vg3 i skole, må gjøres i tett samarbeid med partene i arbeidslivet (utdanningsnytt).

Arbeidslivets parter gjennom Samarbeidsrådet for yrkesopplæringen (SRY) og de faglige rådene er avgjørende for at fagutdanningen er tilpasset behovet i arbeidslivet og for fagutdanningens legitimitet i arbeidslivet. Bedriftene våre er helt avhengige av en fagutdanning som gir fagarbeiderne en høy yrkesteoretisk kunnskap og faglige ferdigheter som er tilpasset lærefagene på samme høye nivå (utdanningsnytt) /fullføringsreformen). Også NHO Sjøfart mener at vg3 i skole, ikke er noen tilfredsstillende opplæring for dem som ikke får lære plass: «Men vi anerkjenner at de som ikke får tilbud om lære plass, må få et tilbud om å fullføre opplæringen». Samtidig vil vi fremheve at en opplæring i skole aldri vil bli likestilt, likeverdig eller ha samme kvalitet som opplæring i bedrift, sier Evelyn Blom-Dahl, fagsjef for næringspolitikk i NHO Sjøfart. Hun sier at vg3 i skole aldri kan bli likeverdig med læretid i bedrift, uansett hvor mye praksis eleven tilbys.

Yrkesfaglig utdanning er en profesjonsutdanning, i motsetning til annen videregående opplæring. Norske fagarbeidere er høyt ettertraktet. Hovedmodellen for yrkesfaglig opplæring bør bestå.

2.6. Tidligere forskning

FAFO, Godt, men ikke for godt (Evaluering av forsterket alternativ Vg3 for elever som ikke får lære plass (Fafø, 2015)

Rapport fra FAFO: Større stillinger i helse- og omsorgstjenestene for å kunne yte kvalitativt bedre tjenester til brukerne, forbedre driften og arbeidsmiljøet og kunne tilby ansatte hele stillinger med forutsigbar lønn og arbeidstid (Fafø, 2022)

NIFU-rapport - Vg3 fagopplæring i skole – av akseptabel kvalitet?

Evaluering av tiltak rettet mot videregående opplæring i Utdanningsløftet 2020 (Nifu, 2022)

2.7. Styringsdokumenter

Styringsdokumenter som jeg har benyttet innhold fra gjennom oppgaver.

Kunnskapsdepartementet, Meld. St. 21 (2020–2021) Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden

NOU 2018:15 Kvalifisert, forberedt og motivert

Reform 94 (udir)

Kunnskapsløftet (regjeringen)

Fagfornyelsen (udir)

2.8. Begreper

Kompetanse: Evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner.

Kompetanse inkluderer en persons kunnskap, ferdigheter og holdninger og hvordan disse brukes i samspill. NOU 2018: 13

Yrkeskompetanse: Den kompetansen du trenger for å jobbe med et bestemt yrke.

Helsefagarbeideren får gjennom utdanningen fagbrev og kompetanse til å ta vare på pasientens og brukerens behov for helhetlig omsorg, ernæring, grunnleggende sykepleie og miljøarbeid. Man må yte profesjonell helsehjelp, kunne utføre grunnleggende førstehjelp og ivareta pasientsikkerhet. En helsefagarbeider har varierte arbeidsoppgaver og kontakt med mennesker i alle aldre. Noen er syke og andre kan ha nedsatt funksjonsevne eller skal trene seg opp etter en ulykke. Man kan arbeide på ulike steder som på sykehus, sykehjem, hjemme hos mennesker som trenger hjelp, i psykiatrien og i rusomsorgen. Helsefagarbeideren bidrar også i folkehelsearbeidet ved å forebygge ensomhet, legger til rette for at pasient og brukere mestrer hverdagen og at de oppnår et mer aktivt liv.

Kvalitet for helsefagarbeideren: God kvalitet i helsetjenesten: Kvalitetsforskriften skal bidra til å sikre at personer som mottar pleie- og omsorgstjenester etter kommunehelsetjenesteloven og sosialtjenesteloven får ivaretatt sine grunnleggende behov med respekt for det enkelte menneskets selvbestemmelsesrett, egenverd og livsførsel. (Lovdata). Denne skal sikre at brukere av pleie- og omsorgstjenester blant annet får tilfredsstilt grunnleggende behov som å oppleve respekt for den enkeltes integritet, selvbestemmelsesrett og medbestemmelse – autonomi, forutsigbarhet og trygghet, føle selvstendighet og mestringsfølelse, få dekt ernæringsbehov som et variert og helsefremmende kosthold og rimelig valgfrihet i forhold til mat, få dekt sosiale behov som mulighet for samvær, sosial kontakt, fellesskap og aktivitet, tilbud om varierte og tilpassede aktiviteter, følge en normal livs- og døgnrytme, mulighet for ro og skjermet privatliv og få ivaretatt personlig hygiene og motta likeverdige tjenester etter behov. Et verdigrunnlag er som gjennom menneskerettighetserklæringen anerkjennes alle menneskers iboende verdighet og likeverdige krav på grunnleggende menneskerettigheter (regjeringen).

For sosial- og helsetjenesten innebærer også god kvalitet at tjenestene blant annet:

- Er virkningsfulle
- Er trygge og sikre
- Involverer brukere og gir dem innflytelse
- Er samordnet og preget av kontinuitet

Dette samsvarer med de råd som Verdens helseorganisasjon (WHO) gir for å lage nasjonale strategier for kvalitet i helsetjenesten (helsebiblioteket).

Som helsefagarbeider skal du yte faglig, etisk og juridisk forsvarlig helsehjelp. Det er en *omtanke, solidaritet og samhold*. forutsetning for at du skal være skikket i arbeidet ditt som helsefagarbeider at du reflekterer over problemstillingene du møter, og innarbeider gode holdninger. Når du reflekterer over din egen yrkesutøvelse, kan du videreutvikle holdningene dine og det du gjør i praksis (NDLA). Du skal være bevisst på egne holdninger og verdier, og hvordan dette bør komme til uttrykk i møtet med brukere, pasienter, pårørende, kolleger, arbeidsgivere og andre. Noen etiske retningslinjer som legger føringer for kvaliteten i yrket er grunnleggende menneskerettigheter og verdiene At alle har rett til likeverdig kvalitet på behandlingen, uavhengig av etnisk bakgrunn, kjønn, funksjonshemming, diagnose, seksuell legning, livssyn, tro, bosted og økonomi. Man må være interessert i det man jobber med, og ha kunnskap. Helsefagarbeidere skal møte hjelpetrequende og deres pårørende med vennlighet og omsorg og vise respekt for hver enkelt bruker. Ingen skal diskriminere brukere eller kolleger, eller akseptere at andre gjør det. Helsefagarbeidere skal bidra aktivt til faglig og tverrfaglig samarbeid og til et forsvarlig og godt arbeidsmiljø. Følge lover og retningslinjer som gjelder for egen arbeidsplass og eget yrke (ks).

I tillegg til Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester er det fem forskrifter som direkte eller indirekte omhandler kvalitet. Forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenesten omhandler forholdet mellom tjenesteyter og tjenestemottaker. Formålet med forskriften er at personer som mottar pleie- og omsorgstjenester får ivaretatt sine grunnleggende behov (Lovdata). De grunnleggende behovene er definert som:

1. opplevd respekt, forutsigbarhet og trygghet
2. selvstendighet og styring av eget liv

3. fysiologiske behov som næring, variert og helsefremmende kosthold, samt rimelig valgfrihet når det gjelder mat
4. sosiale behov
5. normal livs- og døgnrytme
6. ro og skjermet privatliv
7. personlig hygiene
8. mulighet til å ivareta egenomsorg
9. verdig livsavslutning i trygge og rolige omgivelser
10. nødvendig medisinsk undersøkelse og behandling, rehabilitering, pleie og omsorg tilpasset den enkeltes tilstand
11. nødvendig tannbehandling
12. tilbud om varierte og tilpassede aktiviteter

Grunnleggende ferdigheter: Vanligvis uttrykkes grunnleggende ferdighetene som å kunne lese, regne, skrive, bruke digitale verktøy og kunne uttrykke seg muntlig. Grunnleggende ferdigheter er avgjørende redskaper for læring og utvikling i opplæring, arbeid og samfunnsliv (NOU 2018: 13)

Bedrifts(intern)opplæring: Opplæring i og i regi av bedrifter og virksomheter, (gjerne organisert av bedriften selv for dens ansatte) (NOU 2018: 13)

Alternativt vg3 i skole: et tilbud til elever som ikke får tilbud om lære plass. De har da rett en plass innen dette. De skal ha søkt lære plass uten å fått noe tilbud om dette før de kan bli elev på alternativt vg3 i skole (NOU 2018: 13)

Læringsutbytte: En beskrivelse av hva en person forventes å kunne, vite, og er i stand til å gjøre som et resultat av en læringsprosess. Læringsutbyttebeskrivelser beskriver kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse som skal være tilegnet relevant nivå og faglig dybde. Med utgangspunkt i det formelle utdanningssystemet i Norge er det utarbeidet et nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk (NKR) som beskriver kvalifikasjoner på de ulike utdanningsnivåene (NOU 2018: 13)

Veileder/instruktør: det stilles krav om at lærebedriften skal ha faglig leder eller instruktør. Bedriftens størrelse har ofte mye å si for hvordan oppgaver og ansvar knyttet til arbeidet med lærlingene fordeles. En del bedrifter har både faglig veileder og instruktør, men rollene kan

også være gitt en og samme person. Med faglig veileder menes den som har ansvaret for og tilsynet med, at opplæringen er i henhold til opplæringslov og forskrift. Faglig veileder har ansvaret for tilrettelegging og den overordnede planleggingen av opplæringen, samt koordinere instruktører. Med veileder menes fagpersonen som står for den daglige opplæringen av lærlingene innenfor instruktørens eget arbeids- og ansvarsområde. En veileder skal være en støttespiller og rollemodell for lærlingen og skal følge opp og hjelpe til i det daglige lærlingearbeidet. Instruktøren finner blant annet aktuelle arbeidsoppgaver, demonstrerer utførelse, veileder og gir lærlingen tilbakemelding. Gjennom lærlingperioden kan lærlingen ha flere instruktører.

Økt satsing på yrkesfagene gjennom *Yrkesfagløftet (2018)* og *Samfunnskontrakt for flere læreplasser (2016–2020)* vil føre til et økt behov for kvalifiserte veiledere, instruktører og faglige ledere i lærebedriftene. Fylkestinget har vedtatt at fylket skal tilby en fagskoleutdanning i veiledning av lærlinger. Hovedhensikten er å kvalitetssikre og å styrke kvaliteten på opplæringen i bedrift gjennom å heve kompetansen til veiledere/instruktører og faglige ledere. Målet er at studenten skal utvikle en reflektert holdning til egen veiledningspraksis slik at lærlinger innenfor alle fagretninger skal oppnå best mulig læringsutbytte (studiekatalog). Gjennom studiet lærer veileder/instruktører om etikk og refleksjon i hverdagen for å kunne arbeide med dette sammen med eleven/lærlingen. Etikkarbeid i pleie- og omsorgstjenesten er viktig, først og fremst fordi det er med på å styrke kvaliteten på tilbudet til tjenestemottakerne og deres nære pårørende. Etikkarbeid er også viktig for de som har valgt pleie- og omsorgstjenesten som arbeidsplass. Etisk refleksjon på arbeidsplassen er et tilbud til ansatte slik at en ikke blir stående alene med viktige og ofte vanskelige valg. Etikkrefleksjon sammen med kollegaer er et tiltak som åpner muligheten for at vanskelige valgsituasjoner blir bedre belyst. Med flere synspunkter blir vurderingene grundigere, noe som ofte hjelper en til å foreta mer veloverveide valg når en er usikker på hva som er rett, godt og rettferdig (med/uio)

Læreplanen for et fag skildrer den kompetansen lærlingen skal ha etter fullført opplæring. Læreplanen brukes til å utforme en intern plan for opplæringen og til å evaluere lærlingens progresjon og måloppnåelse. Læreplanen brukes også som grunnlag for jevnlig vurdering av lærlingens arbeid og måloppnåelse, slik at lærlingene kan identifisere sine styrker og svakheter og ha mulighet til å forbedre seg og jobbe mot å nå målene i læreplanen (viken).

2.9. Lærling og elev:

Som lærling er man en person som er under utdanning for å bli helsefagarbeider. En har rettigheter og plikter etter flere lover som gjelder i arbeidslivet, blant annet opplæringsloven og arbeidsmiljøloven. Man får tett oppfølging av en veileder. Man er vanlig arbeidstaker, men har også krav på opplæring tilpasset deg og dine evner. Bedrifter som tar inn lærlinger er godkjent av fylkeskommunen. Det legges vekt på at du som lærling skal få godt faglig utbytte av læretiden (ung).

Helse og oppvekst representerer et skolebasert vg3-løp med mye praksisutplassering i bedrift. Modellen ligger tett på tradisjoner for opplæring som også er foretrukket av mange og har god status. Slik sett utfordrer modellen lærlingordningen i en viss grad. De som går her er elever selv når de er ute i bedrift det meste av perioden.

3. Teori

Det sosiokulturelle læringssynet

Det sosiokulturelle læringssynet er grunnleggende for mitt syn på læring, det å forstå hvordan mennesket lærer og hva som skal til for å utvikle kompetanse og ferdigheter med tanke på å utdanne seg for eksempel til helsefagarbeider som min oppgave omhandler. Hvordan oppnås den kompetansen som styrker eleven/lærlingens læring og som rustet dem godt for livslang læring, fremtidig arbeidsliv og aktiv deltakelse i samfunnet og også gir god kvalitet i utdanningensløpet.

All læring i mennesket foregår i en sosial og relasjonell kontekst ifølge det sosiokulturelle læringssynet. Å lære om holdninger og relasjonell kompetanse som er viktige nøkkelkompetanser hos en fagarbeider, skjer gjennom aktiv deltakelse. Menneskets relasjoner og det sosiale konteksten omkring dette har stor betydning. Resultatet av interaksjon er at vi forandres som individer, og dette gjelder både vårt intellektuelle og kommunikative repertoar og vår måte å beherske blant annet fysiske redskaper på (Säljö, 2017).

Den russiske psykologen, pedagogen og språkforskeren Lev Vygotsky har lagt grunnlaget for den sosiokulturelle teorien. Gjennom den har han satt fokus på hvordan individet lærer og på hvilke vilkår det utvikler ferdigheter og kompetanse både på det kognitive og mentale plan. Teorien står for et konstruktivistisk læringssyn, noe som innebærer at mennesket selv konstruerer sin kunnskap gjennom samhandling med andre. Interaksjon og samarbeid blir sett på som helt grunnleggende for læring. I tillegg blir læring sett på som en prosess for kulturelle forhold inn i et sosialt felleskap. I dette ligger forståelsen av at læringssituasjonen har stor

betydning for den som skal lære (Statped). Man må kunne samhandle effektivt med pasienter fra ulike kulturelle og sosiale bakgrunner, men må også kunne samarbeide effektivt med andre kollegaer og bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Har man denne kompetansen er dette noe som gir dette kvalitet i arbeidet. Hvordan gir ellers kompetanse kvalitet i opplæringen gjennom to forskjellige retninger av fagutdanning for helsefagarbeidere. Jeg har erfart hvor sentralt læring og lærings situasjonen er for dette, og derfor har jeg valgt å vie en del teori til dette emnet. For hva er egentlig læring og hvordan foregår det? Jeg har gjennom studiet og ved å forskning på området lært meg mer om læring og hvilken betydning bl.a. konteksten for læring har. Jeg har sett på læring gjennom det å være elev i skole og samtidig mye ute i bedrift og gjennom det å være en lærling som er ute i bedrift hele tiden. I løpet av denne prosessen har synet mitt på læring ekspandert og mitt perspektiv har endret seg gjennom å lese teori, noe som er en spennende læringsprosess i seg selv også.

Jeg skriver om det å være en lærling i forhold til det å være en elev i dette utdanningsløpet. En lærling har en utviklingstid, man er lagt inn under bedriftens organisasjon og er som en av de andre ansatte. Ved å erfare dette vil lærlingen kunne føle på og erfare hvordan det vil være å være en «ekte» arbeidstaker. Regler, normer og vilkår som gjelder for de andre ansatte vil også gjelde for lærlingen, og dette gir en betydelig utvikling og erfaringsopplevelse. Gjennom denne måten å få erfaring i bedriften vil både de formelle og de uformelle kunnskapene som er viktig for kvaliteten på arbeidet erfares. På denne måten involveres de i alle sider ved arbeidet og det bedriften står for. En elev derimot vil ha en noe avkortet og «ufullstendig» opplevelse av dette, da han fortsatt er elev og har et forhold til skolen enda og ikke er som en ansatt.

Teorien jeg har valgt handler om hvordan refleksjon fører til handling som fører til ny vitenskap som igjen fører til en ny type handling/erfaring som Schön, Kolb og Dewey blant annet er opptatt av. Jeg har gjennom intervju også funnet frem til annen relevant teori for oppgaven som jeg kan benytte i analysen og tolkningen av et datamaterialet. Fra nybegynner til ekspert (Dreyfus & Dreyfus, 2017) sier mye om læreprosessen vår, hvor de har funnet frem til fem stadier vi må gjennom på vår vei til å bli «ekspert».

1. Nybegynneren /novisen – nybegynner lærer ved å ta imot instruksjoner og observere hva som er relevant kunnskap for å utføre ferdigheten.
2. Den avanserte nybegynner – her vil den lærende se likheter i forhold til lignende situasjoner, og her begynner konteksten å ha en betydning
3. Den kompetente utøver – her vil enda flere gjenkjennbare situasjoner oppleves og mulig føles overveldende for den lærende som kan finne det vanskelig å prioritere

4. Den kyndige utøver – her vil den lærende oppleve situasjoner som en helhet og kunne handle derifra
5. Eksperten – kunne ta forskjellige taktiske beslutninger etter hvert som man har opparbeidet seg mange kunnskaper og erfaringer av noenlunde lignende situasjoner.

(Eikland m.fl., 2015) snakker i sin bok om mesterlære og hvordan øvelse er middelet og at øvelse gjør mester. De er opptatt av hvordan eleven/lærlingen starter som nybegynner og lærer av «mesteren» som et forbilde for å lære seg praktiske ferdigheter og for å bli autonom, myndig og kyndig og etter hvert selv mester. Dette får meg til å reflektere over de to utdanningsveiene og utviklingen til fagarbeider som vil være kortere for en vg3 elev enn en lærling. Mulighetene vil da være færre for å få med seg all læring fra «mesteren» og de andre rundt i det sosiale samspillet på arbeidsplassen, da tiden er mer knapp for en elev.

Både Vygotsky og Dewey tar begge tak i det kollektive, som kultur, fellesskapet, språket, hvor det sosiokulturelle læringssynet er vesentlig med sosial kontakt og utvikling gjennom samspill med andre. Her er det individuelle hos eleven/studenten et resultat av sosialt samspill. Eleven/studenten skal kunne øve og lære i et trygt læringsmiljø og ut ifra det bygge videre på egne ferdigheter og lære ut ifra egne læreforutsetninger. Gjennom å legge vekt på erfaringsutveksling, medvirkning og aktiv deltakelse skapes gode betingelser for læring og mestring. Læring skjer gjennom deltakelse i ulike situasjoner. Mine tanker går til hvordan dette kvalitetssikres i de to forskjellige utdanningsveiene. I et sosiokulturelt perspektiv er kulturen dynamisk og det utvikles stadig nye redskaper som flytter grensene for vår intellektuelle og praktiske yteevne videre. Hvordan tar lærlingen og eleven til seg kunnskap, og hvilken kvalitet er det på kompetansen de opparbeider seg.

Ifølge Vygotsky utvikler og forandrer mennesker seg hele tiden. Vi har i enhver situasjon muligheten til å ta til oss kunnskaper fra medmennesker i samspillsituasjoner. Dette er grunnen til at jeg ser på refleksjoner mellom veiledere og elever/lærlinger som til særs viktig i det daglige samspillet i bedriften eller på skolen. Ved å se på veilederne som en mulighet for å tilegne seg ny kunnskap om situasjoner og eventuelt praktiske redskaper kan det føre til ny innsikt i det arbeidet du gjør som elev/lærling og det området du er interessert i. Veiledere har kunnskap som de fra før av vet og kan og dette er nyttig for å utvikle seg som elev/lærling. Ifølge Vygotsky kalles dette nærmeste utviklingszone (ZPD) det vil si hva et individ kan beherske alene og uten støtte, og det man kan beherske under ledelse av voksne eller i samarbeid med andre kompetente personer. Dette er overførbart til hverdagen i en bedrift hvor lærlingen/eleven har en anelse om hva noe betyr eller skal gjøres teoretisk, men trenger en annen person med kunnskapen og som gjennom støtte gjør at man lærer seg det praktisk

(Sæljø, 2017). I et sosiokulturelt perspektiv beskriver dette en modell for hvordan kunnskaps – og ferdighetsoverføring fungerer.



Figur 2: Den næreste utviklingssonen – Vygotsky

Det er den mer kompetente (læreren/veiledere/instruktører) som veileder den mindre kompetente (eleven/ læringen) men som har forutsetningene for å utvikle seg mer. Det er individet selv som er med og videreutvikler sitt potensiale innenfor rammene av det sosiokulturelle læringssynet (Sæljø, 2017, s.126).

Vygotsky så på den menneskelige bevisstheten og dens utvikling gjennom danningen av høyere psykologiske prosesser. Språket har en stor betydning mente Vygotsky. Han sa at det å kunne benytte språket i mellommenneskelig kommunikasjon var noe unikt for mennesker, både for deling og utvikling av en rekke normer, ideer, tanker, kunnskaper, erfaringer, tradisjoner og verdier i samfunnet (Bråten, 1996, s. 100).

Vygotsky beskriver også en annen viktig side som innen helsevesenet er vesentlig og det er begreper og begrepslæring og forståelsen av hva dette innebærer. Begreper refererer til felles egenskaper ved objekter, fenomener og hendelser. Begreper forteller også noe om hvordan ting er gruppert og henger sammen, hvilket forhold de har til hverandre, og om man kan se en helhet. V sier videre at det å lære et begrep innebærer en forståelse av det underliggende prinsippet og den underliggende teorien. Begreper må læres og det muliggjør viderelæring og det knytter sammen ulike erfaringer. Begrepslæring hjelper oss å systematisere og ha orden på det sosiale og materielle rundt oss sier Vygotsky (Bråten, 1996, s.101).

Det å forstå og se sammenhenger i hverdagen er viktig for å oppnå en helhet i arbeidet for en helsefagarbeider. Gjennom veiledning og refleksjoner vil eleven/lærlingen oppnå å komme en vei med dette, sammen med veiledere som er vant til å reflektere og har mange fagbegreper som benyttes i hverdagen som et stammespråk. Det er dette jeg ønsker å få frem gjennom å

spørre i intervjuene mine om det reflekteres mye i hverdagen og se på hvordan lærlingen/eleven opplever det.

V snakker både om spontane og faglige begreper og at disse har en påvirkning på hverandre. I arbeidet som fagarbeider trenger du både faglig kunnskap og allmennkunnskap. Spontane begreper karakteriseres som hverdagskunnskap, noe man vil kunne erfare og lære av og dermed få en dypere kunnskap og forståelse for sammenhenger som elev/lærling. Lærlingen vil muligens ha en fordel da opplæringstiden er lengre og mulighetene da er bedre for å oppnå mer begrepslæring både av det spontane og av det faglige (Bråten, 1996, s.104).

Gjennom Etienne Wenger sin sosiale teori om læring kan jeg se en forskjell mellom det å være elev i forhold til det å være lærling. Er du elev er du ikke like mye med i det sosiale fellesskapet som du er som en lærling, fordi du fortsatt er elev og ikke en ansatt i bedriften som lærlingen er. Du får heller ikke erfare og lære ved flere forskjellige sosiale yrkesarenaer da du som elev kun er på ett praksissted til forskjell fra en lærling som vil være på 3-4 forskjellige arbeidsplasser utover i opplæringsløpet. Wenger sier at læring og utvikling av identitet er noe som inngår i sosiale sammenhenger. Wenger er også opptatt av det individuelle planet av et menneskes utvikling og eksistens og betydningen i forhold til det i det sosiale. Wenger mener at vår deltagelse i verden har betydning for vår læring (Illeris, 2012, s. 140-41). Wenger sier videre at den sosiale læringen ikke er i spesielle settinger men en mer omfattende prosess hvor vi er en aktiv del av sosiale praksisfellesskaper. Her skaper vi vår identitet i forhold til dette da det både er en form for handling og en form for tilhørsforhold, og at en slik deltagelse former hvem vi er og hvordan vår tolkning av ting er (Illeris, 2012, s.143). Lave sier at all læring er sosial. Lave og Wenger har utformet en teori som vektlegger at læring skjer i kraft av personers konkrete deltakelse i samfunnsmessig praksis. Lave og Wenger sier at læringens læring i et praksisfellesskap først er adskilt for deretter gjennom fellesskapet og den rette konteksten fører til at videre læring finner sted. Eleven/lærlingen vil bruke veilederne som rollemodeller og videreutvikle sin kompetanse. Gjennom observasjon og trening på ferdigheter vil eleven/lærlingen tilegne seg yrkesrelevant kompetanse og taus kunnskap om hva som passer i ulike situasjoner.

Hvordan oppnår vi læring, som igjen gir kvalitets sikrer ferdigheter og kunnskaper.

Kunnskap erverves gjennom samfunnsmessige aktiviteter når mennesker deltar i ulike former for praksis (Sæljø, 2017, s.133).

Kunnskap kommer ikke utelukkende ved bruk av undervisning eller formell utdanning.

Gjennom ervervet kunnskap og erfaring handler mennesker ut fra hva som er rimelig i en gitt situasjon, da dette har utviklet seg som en del av samfunnsmessige aktiviteter. Gjennom

læring i praksisfellesskap skjer en forståelse for hva som henger sammen og gir helhet noe som er viktig for å oppnå kompetanse for kvalitet. Det er behov for praksis i det fellesskapet man skal ha læring i for å utvikle disse kunnskapene. Dette vil si at man lærer gjennom situert erfaring. Denne formen for læreprosess er viktig innenfor helsearbeiderfaget, da tid, erfaringer og refleksjoner er det som skaper læring på et dypere nivå. Fagterminologi som for eksempel i praksisfellesskapet på sykehjemmet er noe som kommer over tid. Ved å ha muligheten til å benytte god tid til praksis i bedriften vil dette utvikles og forståelsen for arbeidet vil bli utdypet. Dette gjør at kvaliteten og forståelsen for arbeidet man gjør blir dypere (Sæljø, 2017, s.135-36). Det blir en dypere erfaringsbasert forståelse for faget som du skal beherske ved endt læringsperiode. Sæljø sier videre at identitetsforming er en sentral del av utviklingen som skjer gjennom mester- lærling modellen. Gjennom denne utviklingen av identiteten skjer en forandring både i deg som individ og for gruppen du lærer med. Gjennom identitetsutviklingen tar man til seg de holdninger og normer som praksisplassen allerede innehar. Som en legitim novise tar man til seg læring som utvikler deg mot ekspert i et yrkesliv i samfunnet. (Sæljø, 2017). Hvis du er lærling vil du kunne oppleve dette på den måten. Er du en vg3elev er du mer i en venteposisjon når det gjelder videre identitetsforming. Du får mulig ikke samme erfaring og opplevelse av praksisplassen som en lærling. Det er et tydeligere og mer kjent utviklingsløp for en lærling enn en vg3 elev.

Motivasjon er en indre egenskap for å kunne oppnå dypere kunnskap og forståelse for det du lærer og din oppfatning av læringen. Ruhi Tyson, (2019, s.51) sier at sentralt i en utdanning er begrepet «følelse av sammenheng» «sence of coherence» på engelsk. Han ser på betydningen av menneskers følelse av sammenheng og mening i utdanningen relatert til det yrket du utdanner deg i for å skape motivasjon. Han sier at forståelse først og fremst handler om relasjoner. Relasjoner mellom kunnskapsområder, mellom ulike begreper og mellom mennesker og verden. En person uten kunnskaper har problemer med å se relasjonen mellom saker og fenomen. Verden ses på som en rad med en rekke detaljer uten forbindelser. Han sier videre at har man ingen relasjoner mellom ting, ikke ser noen koherens, kan man innbille seg hva som helst av relasjoner mellom saker og fenomener. Forståelse handler om å kunne oppleve meningsfullhet. Å utdanne seg innebærer at verden og egen eksistens kan fremstå som meningsfull. Meningen er ikke å vite mye men å gå ut og oppleve vår relasjon til verden, det er det økt utdanning gir. Det er forskjellige ting som motiverer oss og kanskje har hver utdanningsvei sin motivasjonstrigger (Tyson, 2019, s.37). Motivasjon er en viktig faktor for at læring skal skje. Motivasjon og engasjement sett fra et sosiokulturelt perspektiv vil si at en ser på at motivasjonen er noe som ligger innebygd i forventningene man møter ute i det

samfunnet man deltar i. Ved å oppleve sammenheng – korrelasjon – og mening mellom de ulike læringsarenaene lærer/elevene deltar i vil de dermed oppleve å få motivasjon. Videre må lærer/eleven føle seg verdsatt og akseptert (Dysthe, 2001).

3.1. Læringsstrategier

En læringsstrategi kan defineres som den framgangsmåten et individ benytter når det bevisst går inn for å løse eller lære en oppgave. Det er overveide handlinger som utføres for å oppnå spesielle mål. Læringsstrategier omfatter blant annet aktiviteter som å prosessere informasjon eller å forvalte tid på best mulig måte, samt å mestre et læringsmiljø, utvikle og opprettholde motivasjon (Statped). Jeg synes dette er spennende å se på da eleven/læreren er i en læreprosess og konteksten har en betydning for dette.

Ved å ha veilederkompetanse vil også fagarbeideren ute i bedrift ha utviklet flere læringsstrategier noe som igjen gjør at denne gjennom sin veiledning kan videreføre dette til eleven/læreren. Dette kan gjøre læringen bedre, enklere og mer tilpasset hver og en person. Dette forutsetter mulig at eleven i skolen har vært gjennom en selvutvikling gjennom skoletiden. Ved å ha utviklet læringsstrategier på skolen vil eleven vite hvordan han kan utvikle seg og oppleve mestring (Dysthe, 2001, s.18). Læreplanverket både den gamle 2006 og fagfornyelsen 2020 fremhever at læringsstrategier er noe skolen skal jobbe med. Som veileder i bedrift og hvis man innehar denne kunnskapen (har gått kurs for eksempel) kan man videreføre disse læringsstrategiene. Eleven har da lært fra tidligere å reflektere over egen læring og være selvstendig i sin holdning til å tilegne seg kunnskaper, noe som er betydningsfullt som elev/lærer ute på for eksempel et sykehjem. Under læringen er refleksjon og selvstendighet en viktig del av hverdagen og mye læring går gjennom daglige refleksjoner over situasjoner som har oppstått. Det å ha grunnlag for å kunne ta egne selvstendige beslutninger og sammen med veileder kunne reflektere over dette vil være viktig for læringen (Dysthe, 2001).

En fagperson som er veileder og har veiledningskompetanse vet at elever/lærere lærer på forskjellige måter og vil være åpne for å la dette få uttrykk i læresituasjonen. Opplæringen for både elever og lærere bør inneholde bl.a. en utvikling av eleven/lærers forståelse for ord og begreper som er viktige faguttrykk i bedriften. Ved å kunne dette vil eleven/læreren kunne reflektere og samtale om egen læring sammen med veilederen og andre kollegaer på et dypere plan (Dysthe, 2001).

3.2. Erfaringslæring

Innenfor yrkesopplæring er det viktig å lære i praksis – spesielt gjennom å erfare (Inglar, 2015, s. 8). Ved å ha vært veileder selv ute i en bedrift har jeg oppnådd en del kunnskaper og erfaringsbasert læring omkring dette. Jeg har innsikt i hvordan bedriften følger opp både lærlinger og vg3 elever. Jeg har og erfart hvordan samarbeidet er mellom de forskjellige arenaene som sykehjem-skole men også sykehjem- opplæringskontoret. Min erfaring både som veileder og lærer gjør at jeg har sett dette fra flere vinkler og hørt argumentasjoner og meninger fra flere hold. Praksisnær undervisning har som intensjon å legge til rette for utvikling og styrking av kommunikasjonskompetanse. Dette handler om å lære om seg selv gjennom å observere andre og lærlingene/elevene inviteres til å ta med egne erfaringer fra levd liv. Det dreier seg umiddelbart om å bli kjent med egne forutsetninger i form av blant annet forforståelse, bakgrunn og væremåter og hvordan det kan virke inn på kommunikasjonen. For å fremme læring bør arbeidsoppgavene og læringsmiljøet invitere til stort læringspotensiale, informasjon og teoretiske kunnskaper, at det er praktisk relevant og med mulighet for erfaringsutveksling.

Elevene og lærlingenes erfaring i lærebedriften og med den innsikten de bringer med seg og skaper seg gjennom tilegnelse av kompetanser, gjør dem til praktikere. Å hjelpe dem til erkjennelse av egenverd, og til å se seg selv i det speilet av kunnskap, verdier og ferdigheter utdanningen gir er en sentrale dannelsesoppgaver fra lærestedets ståpunkt. Det å være stolt av det de gjør og utdanningen er motiverende.

Inglar sier at læring er et komplekst og sammensatt fenomen og redegjør for hvordan man benytter læring som utvikling av kyndighet. Kyndighet er en sammenveving av teoretisk kompetanse og praktisk kompetanse, og Inglar mener det dekker bedre enn ordet kunnskap som ofte kun refererer til det kognitive området (Inglar, 2015, s.19). Innen helsearbeiderfaget er kyndighet i arbeidet vesentlig og av stor betydning da deres arbeid er å hjelpe syke og eldre mennesker.

Kolb (2017) hevder at all vesentlig læring er erfaringsbasert, at læring best kan forstås som en prosess. Umiddelbar personlig opplevelse er fokuspunktet for læring, og basis for observasjon og refleksjon som kan deles med andre mennesker, både abstrakt og konkret (Kolb, 2017). Ny kunnskap skapes således ved at erfaring blir til gjennom refleksjon over handling. Her sier også Postholm (2008) at refleksjonen kommer inn som et bindeledd mellom det vi har gjort tidligere og fremtidig handling. Refleksjonen kan skje gjennom samtaler, og det kan skje læring gjennom reflekterende samtaler i et praksisfellesskap. I et sosiokulturelt

læringsperspektiv står språk og deltagelse i sosial praksis som sentrale elementer: Læring skjer i fellesskap, læring er deltagelse i sosiale praksiser (Dysthe, 2001), hvor mennesker er aktive medskapere av kunnskap.

Grunnleggende forutsetninger som ligger til grunn i sosiokulturell teori er at mennesker må ha evne til samarbeid, kritisk tenkning, refleksjon og tilpasningsdyktighet for å kunne lære å lære. Kolbs lærings sirkel (Figur 2) kan benyttes både av veileder og av lærlinger/elever for å reflektere over handlinger og situasjoner de har erfart. Det ideelle ville være at begge kunne reflektere sammen i hverdagen for videre erfaringer.



Figur 3: Kolbs lærings sirkel

3.3. Oppsummering av teorien

Arbeidsplassen er en god arena for læring når man skal utdanne seg i et yrkesfag. Gjennom klar mål å jobbe etter og tilbakemeldinger fra veileder der ute får man er godt læringsresultat. Ifølge Haaland s. 37 og...er det tre læringsprosesser som foregår samtidig. Eleven/lærlingen lærer noe av innholdet det arbeides med, de lærer noe om undervisningen og skolen/bedriften, og de lærer noe om seg selv. Alt dette gjør at å ha praksis på institusjon, og i sosialt samarbeid med andre, for fagarbeideren i helse er en god måte å tilegne seg kompetanse på. Og dette igjen skaper god kvalitet gjennom opplæringsløpet.

4. Forskningsdesign og valg av metode

Med bakgrunn fra problemstillingen min vil jeg i dette kapittelet redegjøre for metoden som er brukt ved mine undersøkelser frem mot mål og empiri. Jeg renker at når man velger en

metodisk tilnærming er det viktig at man ser en koherens mellom de områdene man skal arbeide med som problemstillingen, teorien og metoden man ønsker å benytte for innsamling av data. Mitt mål med undersøkelsene reflekteres gjennom min problemstilling, hvor jeg søker etter kunnskap som omhandler hvordan kvaliteten ivaretas gjennom to forskjellige utdanningsløp for å bli helsefagarbeider. Ifølge Postholm og Jacobsen, s. 95, Forskningsmetode, er beskrivelse, forståelse og mening sentrale begreper i en tekst som presenterer en kvalitativ studie. Jeg ser på det med en positivistisk tilnærming og tenker at det finnes en virkelighet jeg ønsker å beskrive og finne ut av, og helst ved hjelp av tydelige og mangfoldige beskrivelser. Postholm s. 95

Jeg har forsket på kjente yrkesarenaer for meg – sykehjem og videregående skole, steder jeg jobber ved og har erfaring fra og da spesielt fra sykehjem. Forskingen skjer på egen skole, men ikke i egne klasser og i egen avdeling men ved to forskjellige sykehjem fra samme kommune.

Jeg har benyttet kvalitativ metode for å få til et mest mulig nyansert svar på min problemstilling. Kvalitativ metode med semi-strukturert intervju kan belyse meninger og opplevelser som hver enkelt informant har. Ved å benytte kvalitativ metode ønsket jeg få frem dybde data innen dette området.

Kvale og Brinkmann, 2015 sier at målet med det semi-strukturerte intervjuet er å forstå deltakernes perspektiv. I den type intervju skapes ny kunnskap i møte mellom forskeren og informanten. Jeg som forsker hadde noen temaer klare på forhånd, men rekkefølgen på spørsmålene kommer slik det naturlig faller seg gjennom kommunikasjonen. Man må også som forsker være åpen for at informantene kan introdusere nye temaer som ikke er bestemt på forhånd av forskeren. Dette gjorde og at jeg som forskeren kunne tilføye nye spørsmål som føles naturlig gjennom intervjuet, selv om man på forhånd har noen temaer og spørsmål klare. Ved å gjennomføre et intervju på denne måten vil det hele tiden være en justering mellom deduksjon og induksjon.

Jeg vil gjøre en undersøkelse basert på kvalitative intervju av 2 lærlinger, 2 vg3 elever – **begge i starten av tiden i bedrift**. 1 lærer og 2 ledere på sykehjem, en lærling koordinator, og 3 veiledere ute i bedrifter.

Under er en oversikt over informantene og koder for disse som benyttes i funn og analysen. Jeg har gruppert informantene i tre grupper: Den første gruppen er de som har ansvar for opplæringen, disse har en viktig funksjon i forhold til hvordan man erfarer opplæringen og kvaliteten på en utdanning som helsefagarbeider og betydningen av den.

Neste gruppe er veiledere/instruktører ute i bedriften og lærer på skolen da de alle har et viktig ansvar i forhold til opplæringen av elevene og hvilke mål de skal bestå.

Den siste gruppen er elevene og lærlingene som representerer de som tar utdanning i helsearbeiderfaget gjennom de to forskjellige veiene som jeg forsker på.

Oversikt over informanter med koder			
Informant	Funksjon	Kode	Gruppering
Avdelingsleder 1	Sykehjem 1	AV1	Overordnet ansvar for opplæringen av lærlinger og elever innen helsearbeiderfaget
Avdelingsleder 2	Sykehjem 2	AV2	
Lærling ansvarlig/ koordinator	Opplæringskontoret i kommunen	LK	
Lærer	Vg3 elev skole	LÆ	Ansvarlig for opplæring av elever og lærlinger helsearbeiderfaget
Veileder 1	Lærlinger/vg3 elever/ Sykehjem 1	V1	
Veileder 2	Lærlinger/vg3 elever/ Sykehjem 1	V2	
Veileder 3	Lærlinger/vg3 elever/ Sykehjem 2	V3	
Vg3 elev 1	Skole/bedrift	VG1	Under opplæring - yrkesfagutdanning
Vg3 elev 2	Skole/bedrift	VG2	
Lærling 1	Bedrift/Sykehjem	L1	
Lærling 2	Bedrift/Sykehjem	L2	

Figur 4: Informanter med koder

Jeg har intervjuet lærlingene/ elevene mens de var ute i bedrift/sykehjem det første halvåret de er der for å få et inntrykk av deres opplevelse av opplæringen. På den måten vil jeg få et innblikk i deres livsverden av hvordan de oppfatter opplæringen og mulig kvaliteten på den. Gjennom intervju og refleksjoner rundt deres opplevelser og erfaringer ønsker jeg å få frem om det er forskjeller eller/og eventuelt likheter mellom disse to utdanningsveiene. Her ønsker jeg både jeg refleksjoner på teori- og praksisopplevelsen/erfaringer.

Ved å intervjuere elevene og lærlingene i denne første fasen av denne perioden, vil de fortsatt ha et nært forhold til hvordan opplevelsen var. De er alle nye ute på en arbeidsplass og ukjent med hva de hadde i vente i denne bedriften. De har det friskt i minnet enda hvordan opplevelsen har vært. Vg3 elevene har fortsatt kontakt med skolen og lærlingene har opplæringen derfra friskt i minne.

Jeg har valgt å intervju lærer for vg3 elevene som har god informasjon fra dette opplæringsløpet og kan gi meg nyttig oversikt, samt noen refleksjoner derfra. Ellers har jeg intervjuet veileder ute på institusjonene da disse er nærme både lærlingen og eleven og har mye erfaring med dette. De jeg intervjuet har flere års erfaring som fagarbeider og veileder, noen med ekstra veilederkompetanse andre ikke. De har god kjennskap til institusjonen og erfaringer fra det å ha lærling og elev både selv og ved å observere andre kollegaer som har hatt det. Dette gir meg dyrebare informasjon som jeg har ivaretatt godt. Jeg ønsker å se på kvaliteten av opplæringen ved å belyse forskjellige sider. Noe jeg ønsker å se på er om de både elevene og lærlingene får en fast veileder og om denne veilederen er faglig kvalifisert for denne veilederoppgaven. Det finnes div. kurs og etterutdanninger for de helsearbeiderne som skal være veiledere (også kalt instruktør) ute i bedrift. Her får man blant annet god innføring i kommunikasjons- og veiledningsmetoder, kunnskap om prinsipper for god dokumentasjons- og vurderingspraksis. Det gis også opplæring i kartlegging og metoder som kan bidra til lærlingenes opplevelse av medvirkning, mestring og motivasjon. Man får mulighet til å utvikle en etisk grunnholdning til egen rolle som veileder med et helhetlig menneskesyn, der grunnholdningene respekt, ansvarlighet og profesjonalitet står sentralt. I tillegg er det forskjell på veileder/instruktører i forhold til fagkunnskaper generelt. Det er ikke pålagt å gå på noe kurs så noen steder er det opp til hver og enkelt å selv ta initiativ til dette hvis ønskelig (utdanning, 2022).

4.1. Begrunnelse for valg av metode

Jeg har valgt individuelle semistrukturerte kvalitative intervju med elleve informanter. Her i dette kapitlet vil jeg fremheve noe om når og hvordan kvalitativt intervju benyttes og hva litteraturen sier om det.

Intervju er tidsavgrenset og håndterbart som tekst. Ved å bruke semistrukturert intervju kan jeg stille oppfølgingsspørsmål ut i fra det informanten forteller. Spørsmålene mine er forhåndsbestemt men jeg har benyttet meg av oppfølgingsspørsmål utifra det informanten fortalte meg. Gjennom intervjuet fikk jeg tilgang til informantenes tanker og erfaringer men mulig ikke til hvordan de faktisk opptrer i situasjoner utenom intervjuet. Menneskers beskrivelse av det de gjør samsvarer ikke nødvendigvis alltid med det de faktisk gjør (Anker, 2020). Anker sier og at det er viktig å finne informasjon som ligger i det uttalte. Ved at jeg kjenner arenaene godt håper jeg å kunne se litt «bak» svarene, se det uttalte uten å tolke så mye. Jeg ønsker å være nøytral, men tenker at dette er jo min arena som jeg har kjent i mange

år og har god kunnskap om på forhånd. Dette igjen ilegger meg noen førforståelser og mulig noen holdninger som jeg kanskje ikke er helt bevisst, men dette er jeg oppmerksom på. Denne metoden å gjennomføre intervju på gjør at alle informantene får de samme spørsmålene noe som gjør at de behandles likt men intervjuet likevel kan formes etter hva informantene svarer. Jeg tenker at det gir inntrykk av seriøsitet, samtidig som det gir rom for en avslappet samtale. Jeg vil benytte kvalitativ innholdsanalyse, og tolke betydninger eller meninger som knytter seg til ulike typer av innhold i oppgaven min. Jeg vil se på sammenhenger i en større kontekst, bl.a. ved å se på samfunnsmessige sammenhenger og forhold der.

Et kvalitativt intervju brukes særlig når temaer fra dagliglivet skal forstås ut fra intervjupersonens egne perspektiver, da den skaffer beskrivelser av intervjupersonens livsverden, og særlig fortolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet. I mitt prosjekt med kvalitative intervjuer benyttet i eget felt, vil jeg forsøke å fremheve deltagerens naturlige livsverden, der jeg mulig kan finne meningen med det jeg undersøker. Kvale og Brinkmann påpeker at dette skal ligge nær opp til en samtale i dagliglivet, men har som profesjonelt intervju et formål (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 47).

4.2. Forberedelse til intervju

I arbeidet med intervjuguiden utarbeidet jeg flere spørsmål og prøvde ut noen før jeg fikk til det endelige, ferdige resultatet. Jeg måtte innhente tillatelse fra NSD (norsk senter for dataforskning) som sørger for at data om mennesker og samfunn kan hentes inn, bearbeides, lagres og deles trygt og lovlig, i dag og i fremtiden (nsd). Informantene fikk god informasjon rundt dette både muntlig og skriftlig.

Krogsoft og Sjøvoll (s. 204) sier at det er viktig for å få til en forskende samtale at man er godt forberedt da intervjuet vil ha sentrale spørsmål som er resultat av problemstillingen og forskningsspørsmålene som er lagd. Man bør bygge opp intervjuet ved å ha innledende spørsmål for å få til en god dialog med informanten (Krogsoft og Sjøvoll s. 204).

Kvale og Brinkmann, 2015, har noen kriterier ved utarbeidelse av intervjuguiden som jeg hadde med meg da jeg utarbeidet intervjuguiden. Disse kriteriene hjalp meg noe på vei til å forstå om spørsmålene egnet seg og jeg har utifra de vurdert og revurdert spørsmålene flere ganger.

4.3. Utvalg av informanter

Det er en egen prosess å finne frem til informanter, dette vil jeg presentere noe om her. Jeg tenker som Krottoft og Sjøvoll s. 202, sier at dette er viktig i sammenheng med å ha en validert forskning at man også sier noe om utvalget av informantene. Jeg har vurdert hvilke

informanter jeg ville ha behov for, og valgte å benytte informanter fra flere forskjellige arenaer for at dette sammen skulle kunne gi et pålitelig resultat. Jeg har praktisk innsikt og kjennskap til feltet jeg forsket på da jeg arbeider på eller i samme område som alle mine informanter og arbeidsplassen/opplæringsstedet deres. Alle hadde en tilhørighet til det jeg forsket på. Sammen gir de et bilde av resultater jeg søkte etter, selv om det er i en liten skala da det kun er fra ett fylke og en kommune. Jeg har søkt å få til noe bredde i informantene mine slik at flere parter/aktører fikk sagt noe om samme tema.

4.4. Utforming av intervjuguiden

Jeg har utformet fire forskjellige intervjuguiden men hvor alle har like temaer slik at jeg enklere kan dele det inn i kategorier når jeg skal analysere materialet. Jeg valgte kvalitative intervju for å nå frem til hver og en informant og for å få så mange tanker og refleksjoner som mulig rundt temaet, og med mulighet for mer fyldige svar på spørsmålene.

Jeg utarbeidet intervjuguiden som jeg har forbedret flere ganger, likevel har jeg følt et par ganger før, under og etter intervju at det var temaer jeg manglet eller burde hatt med. Som regel har jeg da forstått dette og klart å henge det på eller spørre om dette underveis i intervjuet. Jeg føler likevel at jo mer teori jeg leser jo mer ideer åpner det opp for spørsmål jeg kunne hatt med. Kanskje startet jeg med intervjudelen min for raskt, eller jeg burde lest mer teori før jeg lagde de. Samtidig tar teorien jeg leser nå med meg på nye veier, nye ideer om hva jeg kan ha med som viktige sider ved prosjektet mitt og hva som kan være viktig å belyse. Mitt valg av metode til innsamling av data, er sett i lys av problemstillingen og forskningsspørsmålene. Mitt utgangspunkt og hovedfokus som jeg ønsker svar på blir derfor å få en forestilling om hvordan kvaliteten er der ute i bedriften for opplæring innen helsearbeiderfaget.

Intervjuene har jeg transkribert og den skrevne teksten og lydopptakene utgjør til sammen materialet for den etterfølgende meningsanalyse (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 47).

4.5. Gjennomføring av intervjuene

De fleste intervjuene ble gjennomført på sykehjemmet hvor informantene har sin arbeidsplass. Jeg fikk låne et møterom, alle mine informanter kom før eller etter de skulle jobbe. Et par av de andre intervjuene ble gjennomført på kontoret til den jeg skulle intervju. Omgivelsene intervjuene ble utført i, var tilfredsstillende, vi kunne sitte uforstyrret og hadde god tid. Kun ved ett tilfelle ble det litt urolig da denne fikk en telefon som den valgte å ta og jeg følte at det

brøt litt av. Før intervjuene startet, ga jeg muntlig informasjon om mitt prosjekt og hva jeg ønsket å spørre dem om og hvorfor. I tillegg hadde jeg et samtykkeskjema med skriftlig informasjon som lærlingene leste og underskrev, fordi jeg ønsket å ta opp intervjuene. Opplysningene blir anonymisert, og det er bare jeg som skal høre på opptakene. Opptakene slettes, som sagt, ved prosjektets slutt. Alt dette ble de informert om. Informantene hadde ikke fått utlevert spørsmålene på forhånd. Jeg benyttet intervjuguiden jeg hadde lagd på forhånd og fulgte den kronologisk. Jeg spurte litt utenom hvis informantene sa ting jeg ønsket å utdype. Jeg prøvde å ha en avslappet dialog med åpne spørsmål slik at informanten skulle kunne svare noe mer enn ja og nei. Spørsmålene mine var greie men jeg kjente på underveis at det var andre emner jeg lurte på også så da ble det til at jeg spurte litt utenom de oppsatte spørsmålene. Jeg har liten erfaring som intervjuer så synes det var litt vanskelig å følge opp informantens svar hele tiden. Synes og at jeg kanskje ledet de litt mye på vei, spesielt veilederne, da jeg selv har vært veileder så lenge og var kjent med de alle.

4.6. Validitet og reliabilitet

Jo mer velegnet datamaterialet er til å belyse studiens problemstilling, dess høyere er kvaliteten på datamaterialet, ifølge Grønmo (2017). Validitet er helt sentralt med tanke på om den informasjonen og de kunnskapene jeg fikk gjennom mine intervjuer var relevante, og om de er holdbare og overførbare. Har jeg gjennom intervjuene fått den kunnskapen som er relevant i forhold til min problemstilling.

Informantene var åpne og sjenerøse i sine besvarelser om egne erfaringer og opplevelser i forbindelse med hvordan de erfarte kompetansen og kvaliteten i opplæringen og hos elevene og lærlingene. Å få data gjennom en kvalitativ intervjuundersøkelse synes å ha vært et egnet verktøy i denne studien. Jeg tror likevel at jeg kunne arbeidet mer med og videreutviklet intervjuet og fått enda dypere og mer relevante spørsmål. For å sikre validiteten, måtte jeg være bevisst mine ordvalg for å unngå ledende spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2017). Jeg er ikke erfaren med å lage intervjuguider og min formulering av spørsmålene kan ha hatt mye å si for resultatet. Jeg tenker likevel at alle informantene ga sine svar spontant og med interesse og det har betydning for validiteten. Jeg valgte å intervju informanter fra kun to sykehjem og en skole i tillegg til en opplæringsansvarlig i den samme kommunen, og det er en viktig faktor i undersøkelsen. Hadde jeg valgt en annen kommune i tillegg, kunne jeg kanskje sett på forskjeller da man ikke alltid gjør det samme i hver kommune. Jeg er ikke erfaren med inetrvjuguiden og min formulering av spørsmålene kan ha mye å si for resultatet. Jeg må ta i

betraktning av at maktforholdet mellom mine informanter og meg som intervjuer og kollega kan sette sitt preg over intervjuet og ha betydning for hva og hvordan de velger å si ting. Reliabilitet sier noe om hvor pålitelige resultatene fra undersøkelsen er, og at de belyser problemstillingen min. Dette var vanskelig da jeg skriver om kompetanse og kvalitet, og spesielt kvalitet er vanskelig å måle. Likevel har jeg fått noen svar som jeg gjennom analysen har benyttet for å svare på problemstillingen.

1. Datainnsamling

5.1. Etske implikasjoner/forskningsetikk

Jeg har med meg erfaringer og holdninger fra min egen livsverden, noe som har formet min forforståelse og forståelse på det feltet jeg forsker på. Konteksten som skapes ved å forske på egen arbeidsplass har betydning for mitt prosjekt (Krogsoft & Sjøvoll, 2018 s. 202). Jeg har gjennom mitt prosjekt tolket det på en måte som tar hensyn til den konteksten og erfaringene som har formet dem. Forskningsetikk består av et sett grunnleggende normer. Sannhetssøken, sannhetsforpliktelse, redelighet og ærlighet er en forutsetning for forskningens kvalitet og pålitelighet. Den enkelte forsker har *alltid* ansvar for å opptre forsvarlig. Forskere har ansvar overfor alle personer som inngår i eller deltar i forskningen. Jeg som forsker må respektere deres menneskeverd og ta hensyn til deres personlige integritet, sikkerhet og velferd. Forskningsdeltakere skal som hovedregel være informert og samtykke til å delta i forskning, noe mine informanter er gjennom et samtykkeskjema med informasjon om prosjektet hvor jeg henviser til personvernet deres (forskningsetikk, 2023).

Jeg vil ha med meg forskeren Peter L: Berger sier: Samfunnsvitenskapen kan aldri håpe på å gi noe annet enn et delvis, tidsbegrenset og i prinsippet falsifiserbart bilde av den menneskelige virkelighet (Postholm, 2018, s.105).

Jeg må besitte en kritisk avstand og mest mulig objektiv holdning til det jeg undersøker (Postholm, 2018) samtidig som jeg er selvbevisst. En kvalitativ spørreundersøkelse vil være interessant og vise noen sider av virkeligheten slik den er der og da på det området jeg forsker på. Mulig kan det benyttes i videre forskning med dette som bakteppe, men samfunnet og virkeligheten er dynamisk og i stadig endring. Samfunnsendringer og politikk blant annet gjør at slik verden fremstår i dag kan være annerledes i morgen, dette må tas med i betraktning når man ser på empirien av resultatene mine og eventuelt benytter dataene for videre forskning.

Jeg vil reflektere etisk over min rolle som forsker i dette prosjektet og benytte refleksivitetsprosessen (Kvale og Brinkmann). Dette vil si at jeg systematisk stiller meg selv en del spørsmål over mitt forhold til dette prosjektet som omhandler personlig refleksivitet og epistemologisk refleksivitet (Postholm, 2018, s.109).

En fenomenologisk tilnærming gir meg informantenes opplevelser av fenomener og gir meg en oppfatning av deres subjektive forståelse av situasjonen. Gjennom å analysere og konkludere vil empirien komme frem på en grundig og systematisk måte.

Forskningsetikk består av et sett grunnleggende normer. Sannhetssøken, sannhetsforpliktelse, redelighet og ærlighet er en forutsetning for forskningens kvalitet og pålitelighet. Den enkelte forsker har *alltid* ansvar for å opptre forsvarlig. Forskere har ansvar overfor alle personer som inngår i eller deltar i forskningen. Jeg som forsker må respektere deres menneskeverd og ta hensyn til deres personlige integritet, sikkerhet og velferd. Forskningsdeltakere skal som hovedregel være informert og samtykke til å delta i forskning, noe mine informanter er gjennom et samtykkeskjema med informasjon om prosjektet hvor jeg henviser til personvernet deres bl.a. og ved at jeg muntlig har formidlet dem denne informasjonen (forskningsetikk).

5.4. Forskerrollen

Som forsker kan jeg skape noen forventninger og hypoteser om hvordan virkeligheten er for deretter å samle inn empiri for deretter å se om forventningene stemmer overens med virkeligheten (positivisme). Men det er enda mer viktig å ha et åpent sinn og se at virkeligheten er dynamisk og i stadig forandring (konstruktivisme). Jeg ønsker som forsker å være åpen uten forutinntatte holdninger og forventninger. Derfor har jeg valgt å benytte en induktiv tilnærming som vil si at jeg går fra empiri til teori ved å samle inn all den relevante informasjonen jeg kan og deretter systematiserer og analyserer de dataene jeg får for deretter å danne teorier igjen ut fra dette (Postholm, 2018, s102). Det viktigste vil være at forskningen er gjennomført på sine egne prinsipper og på en god måte (Postholm, 2018, s. 111).

Det vil likevel være umulig for meg som forsker å unngå min egen fortolkning av virkeligheten, men ved å være bevisst på det kan jeg opplyse om dette i prosjektet mitt og alltid ha det med meg. Samtidig er det som Postholm, 2018, s.106 sier at det er kun gjennom nærhet at en forsker kan sette seg inn i andres livssituasjon og dermed se på det alvorlig.

Postholm sier videre at avstand bare fører til at forskeren ikke får den samme muligheten til se den enkeltes forståelse og fortolkning. Postholm (2018) sier nærhet er nødvendig for å forstå

informantens virkelighet, mens avstand er viktig for å sette denne oppfatningen inn i et videre perspektiv (Postholm, 2018 s.107). Det er mitt ønske som forsker i dette prosjektet og for å finne ut mest mulig og dermed sette meg inn og forstå og analyser andres meninger og tanker på en givende/rik/formålstjenlig måte.

Ved å forske på egen arbeidsplass er det alltid flere aspekter som kommer inn. Jeg må ha et kritisk perspektiv for å kunne se temaet utenfra også. Mitt forhold til informantene er av betydning. Jeg påvirker informantene mine, og det er interaksjoner mellom oss som jeg ikke kan vite hvordan gjør utslag på spørsmålene (undersøkelsen) underveis, eller deres oppfatning, holdninger og forantakelser om meg og mitt prosjekt. Jeg håper at jeg ved å være ærlig, vise åpenhet rundt mitt prosjekt og ved å sette meg inn i regler for personvern og behandle materialet forskningsetisk riktig, viser respekt for informantene slik at jeg får mest mulig ærlige og reflekterende svar. Jeg har forskjellige roller i forhold til informantene mine, noe jeg selv og merker på meg og mine holdninger og forantakelser. Jeg har tenkt igjennom og reflektert over min væremåte og forhold til hver og en for å være forberedt på å oppnå gode informative intervjuer. Forskerblikket kan aldri bli helt nøytralt og objektivt og det tar jeg med meg inn i min forskning.

Jeg har gode forkunnskaper om emnet da dette er noe som er nærværende i mitt daglige arbeid, og temaer som stadig kommer opp i diskusjoner og refleksjoner kollegaer imellom. Jeg ønsker å få frem informantene mine sin stemme gjennom å fremme de i analysen min og få frem gode meninger, tanker og refleksjoner gjort av dem rundt emnet.

Jeg har valgt en semi-strukturert metode og som forsker tenker jeg at det gir det meg litt frihet ved at det er en noe åpen tilnærming. Dette er også en spennende tilnærming da jeg har en del forkunnskaper om emnet men alltid er åpen for nye og spennende sider som kan tiltre. Dette gir meg motivasjon og en indre drivkraft som forsker og håper at mitt engasjement kommer frem. Dette tanker jeg igjen vil gjøre at prosjektet blir interessant og godt.

Avstand mellom forsker og forskningsdeltaker er viktig for at virkeligheten skal kunne studeres mest mulig objektivt (Postholm, 2018, s.106). Men det er alltid en relasjon mellom forsker og forskningsdeltaker og dette ser jeg tydelig gjennom mitt eget prosjekt. Selv om idealet er repliserbart er ikke dette noe jeg søker å oppnå da mitt prosjekt er lite og på et avgrenset område.

6. Funn og analyse

I lys av min problemstilling, forskningsspørsmål og intervju har jeg identifisert mine kategorier. Ettersom oppgaven min dreier seg om kvalitet innenfor helsearbeiderfagutdanning er det naturlig at kategoriene faller innenfor min forståelse av dette. Når man søker etter definisjoner for hva kvalitet i omsorgssektoren er blir det ofte definert som subjektive opplevelser rettet mot mer overordnede pasientopplevelser, derfor kan det være vanskelig å sette ord på hva kvalitet i opplæringen for lærlingen/eleven er. Innen helsevesenet betyr tjenester av god kvalitet at de er virkningsfulle, trygge og sikre, involverer brukerne og gir dem innflytelse, er samordnet og preget av kontinuitet, utnytter ressursene på en god måte, er tilgjengelige og rettferdig fordelt. Jeg vil her presentere funn og analyse fra mine intervjuer av de tre ulike informantgruppene. Jeg har kommet frem til følgende kategorier: *kompetanse, holdninger, opplæring, veiledning, tilstedeværelse, selvrefleksjon, økonomi og motivasjon.*

6.1. Kompetanse

Kompetanse kan omfatte flere faktorer som kunnskap, ferdigheter, evne til å samhandle og kommunisere. Elever og lærlinger skal ha kunnskap om anatomi, sykdommer og behandlingsmetoder og ferdigheter til å utføre faglige oppgaver på en korrekt og trygg måte. Dette kan være ferdigheter i omsorg og pleie og kommunikasjon med pasienter. Man må kunne samhandle effektivt med pasienter fra ulike kulturelle og sosiale bakgrunner og forstå og respektere deres verdier og behov. Man må også kunne samarbeide effektivt med andre kollegaer og bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Har man denne kompetansen gir dette kvalitet i arbeidet.

Læreren sier at en del elever er stresset fordi de ut i løpet føler at tiden er for knapp. De ser ulempen ved det at de går et løp som kun foregår gjennom halvparten av tiden enn hva et læringsløp har: «Noen er veldig stresset på tiden at det er for kort...Så tror jeg ikke de vet helt hva det innebærer med så kort tid» (LÆ).

En av lærlingene er veldig fornøyd med at man føler at man er en arbeidstaker og kommer ut i arbeidslivet hvor du får med deg erfaringer: «Man lærer jo å møte opp til tid og hva de forventer av deg...Så når man komme dit så gjør man jo en vanlig jobb som...en som...en fremtidig helsefagarbeider da..bare at dem legger mer til rette for deg så du skal lære deg ting ordentlig da» (L1).

Ledere og veilederne synes kompetansen er veldig varierende og har sine tanker rundt dette:

Lærlinger...der ligger det jo i på en måte kontrakten den har med kommunen at den skal være en...en del av bemanningen... de går oppå en måned eller to så er de en del av bemanningen....hvis de ikke klarer det etter 8 måneder da må de...jo kanskje revurdere (AV1)

Veilederne har en del tanker rundt kompetansen og tidsperioden til både elever og lærlinger i praksisperioden: «Forkunnskapene er veldig varierende fra elev til elev» (V1).

De burde være, ja de burde ha samme tid...egentlig...jeg tenker for det første at det er for kort.....man vil jo lære mer med å gå to år og ikke i underkant av ett år...mer praksis (V1)

Vg3 er vel skole og praksis istedenfor rein lærling... kortere tid, det er jo mye...mye dårligere.... men det kommer som sagt an på personen da, for noen lærer jo veldig fort, og er veldig interessert og andre er jo ikke det.... det som er nå det er jo at du kan bli helsefagarbeider som det heter nå...maaange veier.... jeg vet ikke hvordan kvaliteten blir når det er så mange veier (V2)

Den tredje veilederen (V3) er også enig i disse refleksjonene:

Jeg bare tenker at de som går 2 år...ihvertfall får litt sånn blanda da...de får litt forskjellig...mens de som da går vg3 løp...kanskje blir litt mer konsentrert om en ting... jeg ville nok ha sagt at 2 år er bedre... At de får mere innblikk i ting da...hvordan d fungerer og hvordan vi jobber og...(V3)

Det er mye fokus på individet og hva som kommer ut av at den ene fagutdannelsen har kortere praksistid enn den andre. Hvis man derimot hadde sett mer på samfunnets beste og den samfunnsøkonomiske gevinsten, kan det å få flere fagarbeider raskt ut i jobb være av stor betydning. Det vil også være ganne samfunnets best i form av rekruttering til dette yrket hvor behovet vil øke sterkt etterhvert (når eldrebølgen kommer).

Avdelingsleder 1 var ikke så opptatt av veien til målet men mente at den oppnådde fagutdannelsen var det som var av betydning: Hun sier følgende: «De får jo autorisasjon som helsefagarbeider så det...så hvordan løp de har gått fram til det....det...det er jeg ikke så opptatt av» (AV1)

Avdelingsleder 2 hadde imidlertid ganske ulike tanker om hva som er resultatet av de to veiene til fagarbeider:

Det er litt sånn, men de fleste av dem som vi har på vg 3 så enten har de ikke kommet helt i mål... eller hvis du har kommet til mål, så har det vært et under... Alle lærlingene har fått lov å fortsette hos meg. Fra vg3 har jeg ikke en eneste, for stort sett har de ikke klart å fullføre.....(AV2)

Lederen fortsatte med sine tanker om dette:

Så bare tenker jeg på at da er det egentlig skolen.... Det kan ikke på en måte... de må veilede dem først... jeg kommer til å la henne fullføre sin løp, men at hun får noen ganger jobb som helsefagarbeider det er noe helt annet...(AV2).

Lærling koordinatoren ser på det på denne måten:

Jeg tror jo ikke det er noe grunn til... hva skal jeg si...til å forskjellsbehandle de da for...for en arbeidsgiver vil det jo bare stå at man har tatt et fagbrev...og det er jo det som er vesentlig...(LK).

Det kommer likevel frem forskjellige sider av saken gjennom de andre jeg intervjuet: «Den lederen, sa jo at det er så vanskelig å ansette nå fordi at det er jo så mange veier å gå, så du vet jo ikke kvaliteten på den du ansetter» (V2)

Et annet poeng denne vg3 eleven (VG2) har er dette: «Nei, jeg synes elev enn lærling er bedre i og med at jeg også føler at.... Med 2 år på skole bare med teori er ganske lite. Selv om man lærer mye, men jeg føler at man trenger en liten pluss...liten push til...»

Her kommer det frem at det å få mer teori gjennom ved å være tilknyttet skolen og en faglærer der sees på som positivt. På skolen vil eleven gjennomgå de kompetansemålene de skal da dette er lærerens ansvar å føre eleven gjennom.

6.2. Holdninger:

Positive holdninger kan bidra og til å forbedre kvaliteten på opplæringen og helsehjelpen som gis. Holdninger inkluderer egenskaper som tålmodighet, ydmykhet, åpenhet, samarbeidsevne og en positiv holdning til læring og forbedring. Gode holdninger påvirker kvaliteten på helsehjelpen og bidra til et mer mangfoldig og positivt læringsmiljø. Negative holdninger kan påvirke kvaliteten negativt og kan føre til negative opplevelser.

Det er forskjellige tanker rundt dette. En av lederne sier det greit på denne måten:

Sånn som nå har vi to fantastiske vg3 elever, dem er jo altså så flotte...vi har jo ansatt dem her...de jobber ekstra og skal jobbe her i sommer så da har vi virkelig vært heldige...men hadde jeg ikke vært heldig da...vi har vært borti det og... da føler jeg at det glipper litt... hvis de ikke hjelper oss...vi blir stående litt aleine...det er skrekken for jeg har så mange andre ansatte også! Det er jo som å få en ansatt ekstra for vår del. Og så lenge det fungerer så er det jo supert (AV1).

Å ha en lærling som fungerer som en ansatt, viser seg å være kostnadseffektivt i hverdagen, spesielt tilfeller av sykefravær, da lærlingen raskt kan fylle inn som en ansatt og eliminere behovet for å leie inn en vikar.

Når det gjelder vg3 elevene har lederen holdninger rundt dette med kompetanse og eventuelt at språket til elevene ikke er godt nok, at det er grunnen for de ikke fått lærlingplass, men alternativt vg3 i stedet: «Det også er personavhengig, men som sagt at det sa jeg i starten, og det er ikke alltid det er helt rett, men stort sett er det, og det er en grunn at de ikke har fått den ordinære læringsopplegg... eller fravær eller språk eller grunnutdanning» (AV2).

Enkelte veiledere har også holdninger og meninger rundt samarbeidet med blant annet opplæringskontoret: «Jeg syns kanskje ikke det er helt på topp samarbeidet med opplæringskontoret» (V3).

Lærling koordinatoren har gjort seg opp noen flere tanker rundt dette: «Så ser jeg jo at mange er jo sånn... å ja gjøre det unna på ett år! (vg3) Det er bedre enn på to!... så da vil vi jo ikke ha lære plass» (LK). Holdningene hun viser her at mange av elevene blir satt i samme bås.

Videre kommer det frem holdninger jeg tenker bør vurderes for å kunne fremme faget på en mer positiv måte: «Hvor anerkjent er det da å være fagarbeider... jeg ser jo at mange av de som utdanner seg til fagarbeider nå... de ønsker jo å bli sykepleier siden liksom... ta høyskole» (LK).

En trygg, god, entusiastisk veileder kan muligens få til å fremme faget på en god måte, og gi det den status og vise til de mulighetene som finnes innen en fagutdanning. Alle har holdninger til saker, men jeg mener man bør tenke at dette er ungdom og de er ikke ferdig utviklet og har flere muligheter foran seg, derfor skal vi som bedrift støtte så godt vi kan om denne eleven/lærlingen på denne veien.

6.3. Opplæring:

Dette vil si opplæring av lærlingen/eleven i arbeidsoppgaver, rutiner og prosedyrer i bedriften.

Den vil og vise til kompetansemål, ferdigheter og rutiner og en tidsplan for dette.

Opplæringen skjer fysisk av en veileder som er der gjennom hele praksisperioden. Lærer for vg3 elevene er klar i sin tale da hun sier: «Nei, altså jeg tenker jo selvfølgelig - det mest optimale er jo å ha 2 års opplæringstid, selvfølgelig....de går liksom... er på ett sted da... når du er læring så får du også forskjellige steder...»(LÆ).

Lederne har sine tanker omkring det at lærlingene er en «ansatt» til forskjell fra eleven.

Men lærlinger er i en ansettelsesforhold...ikke sant...de...de...kan ikke gjøre for mye...altså hvis de begynner å bli for mye borte og for mye... lettere å gi de en oppfølging sånn fra min side da (AV1)

Jeg ser stor forskjell mellom vg3 elever og lærlinger... VG3 elever kan jeg få mange hvis jeg vil...men det er litt vanskelig.... ikke... ikke alle sammen... noen av dem faktisk er veldig greie å fullføre utdanning og litt sånn, men de fleste av dem så enten kutter de ut halvveis, eller vi gikk kutter dem ut fordi vi ser at de ikke de er egnet...(AV2).

Videre kommer det frem: «For nå har jeg en vg3 elev som jeg må ringe til skolen og så si at det var og så mye fravær, så jeg vet ikke egentlig at vi kan på en måte gå god for at hun kan kompetansemålene...»(AV2).

Jeg spurte informantene mine om de fulgte en intern plan for lærlingen og eventuelt for eleven. §4-7 i opplæringsloven sier at: «*Lærebedrifta skal ha intern kvalitetssikring, slik at lærlingen, praksisbrevkandidaten, lærekandidaten eller kandidaten for fagbrev på jobb får opplæring i samsvar med lova her og forskrifta til denne*» (lovdata).

Her kom det tydelig frem at de ikke fulgte opp noen av dem på denne måten, de visste svært lite om hva spesielt lærlingen men også eleven skulle igjennom av kompetansemål.: «Intern plan? det føler jeg at ikke er vår jobb egentlig... Vi skal ikke ha planer for opplæringen av de som går i en videregående opplæringsløp i hvert fall» (AV1).

Avdelingslederen sier videre når det gjelder interne planer og opplæring:

Lærlingene...vi tilbyr kun praksisplass...så det de kan delta på er...lærlingtida...det gjelder jo egentlig vg3 elevene...de kan delta på de ordinære opplæringene vi har da... men lærlingene har...altså...de har jo samlinger med skolen og sånn der...og så har ikke vi ansvar for det (AV1)

AV2 er heller ikke spesielt opptatt av kompetansemål og intern plan: «Ja dette de har sendt til meg men jeg har ikke satt meg opp i og lest den eller noe....»

Lærling koordinatoren har en egen forklaring på dette: «når vi søker fylket om å bli godkjent lærebedrift så legger vi jo en intern plan til grunn og det blir jo en mer sånn overordnet plan da»

Det finnes en plan lærlinger skal følge, enten den er laget internt i bedriften eller den komme fra opplæringskontoret. Men den ligger der og er en del av lærlingens vei til målet og fagbrev. Jeg tenker at for å kvalitetssikre bedriftens opplæring av lærlingene burde dette vært en sak

som alle visste om og brukte til daglig på arbeidsplassen. En læring har ikke nok kompetanse til å ta på seg alt ansvar, de har veiledere der for å hjelpe dem på veien. Derfor må veilederne være engasjerte med gode fagkunnskaper og mulig mer kurs. For å kunne gi den beste kvaliteten i opplæringene som finnes.

Vygotsky så på mennesket som et aktivt, handlende og søkende vesen med muligheter til både og utnytte sitt potensiale for læring og utvikling og med kraft til å endre sine livsbetingelser gjennom samfunnsendring. S. 127 «V i pedagogikken».

Vygotsky anbefalte i sin pedagogikk en undervisning som tilrettelegger for utvikling av høyere psykologiske prosesser gjennom aktiv samhandling med læreren og medelevene og stimulerer ethvert individ til å nå nye trinn i sin utvikling. S. 129 V i pedagogikken. Jeg tenker dette viser til både veilederen i bedriften og veileder i skolen som et viktig instrument for å oppnå en utvikling og videre læring. Han sa at imitasjon kan være en utviklende prosess som hjelp til å utvikle og oppnå ferdigheter.s,129

En av veilederne sier om lærlingen og det å benytte og ta i bruk mulighetene og kompetansemålene på OLKweb: «dem kan hvis dem vil...og hu andre hun brukte ikke det i det hele tatt...tror ikke hun var inne en gang! Så kan det jo hende hu syns det var vanskelig og» (V3)

Det er en del refleksjoner, noe forvirring og blanding av tanker mellom vg3 elevene og lærlingen når det gjelder hvilken tpe opplæring og ansvar institusjonen har for hver enkelt av dem.

Ja det er jo litt sånn....et minimumskrav at en...veileder skal være utdannet ...for eksempel...utdannet fagarbeider (LK)

Vi skal aldri ha assistenter som skal være veiledere.. og det er jo klart at da ser vi jo også...at en høyskoleutdannet, legger jo gjerne lista litt høyere enn en fagarbeider da (LK)

Egentlig bortsett fra kanskje 2 første måneder, så har jeg bare gått som **en**... men jeg synes det går fint for jeg føler at da stoler de liksom på meg nok til at jeg kan gå alene, at jeg kan telles som en (L2)

Altså...jeg gjorde jo ikke noe forskjell...på lærling/vg3 elever (V3)

Det er jo litt sånn forvirrende og å være veileder og sånn også viktig at man føler man får støtte og...da er det jo lettere å være det...og å fortsette å være det og ta imot nye...og å anbefale andre å være det (V3)

Lærling koordinatoren har laget et utvidet opplegg den siste tiden for veiledere hvor de kurser nye og gamle veiledere og satser på å få til et bedre samarbeid veiledere imellom. De vet og

betydningen av å ha gode veiledere for lærlingene der ute på institusjonene: «Det er jo det kurset fra Viken som vi ønsker at alle skal ha, men...mye ligger jo hos veilederen selv for å ta det kurset selv... tanken er jo hele tiden at veilederne må bli tryggere og bli mere sett» (LK)

Dette er et samarbeid som bør prioriteres høyere hvis ønsket om gode dyktige veiledere er der ute synes lærling koordinatoren å mene. Kommunen har utarbeidet flere kurs for veileder, noe på nett andre hvor du fysisk kan møre andre veiledere og få mer kompetanse og dele erfaringer.

Lærer på VGs har mange refleksjoner om dagens ordning for alternativt vg3 i skole elevene hvor mye av ansvaret for opplæringen er opp til læreren: «Begge år har jeg ordnet...alle plasser. Går rundt og banket på døra» (LÆ).

Videre sier hun: «Disse elevene de starter jo ikke før i oktober.... det er jo det som er litt sånn feil fra den der Fagopplæringa inne på Fylket... for elevene mister så mye av motivasjonen. De går hjemme faktisk i 5 måneder før de kommer i gang» (LÆ).

Dette er et fokus som noen kommuner har tatt på alvor nå med tidligere oppstart og lengre periode å være ute i praksis da de ser at dette er etterspurt og et stort behov.

Det å være på arbeidsplassen som en ansatt og kunne være ute i arbeidslivet i 2 år fremsto flere ganger som noe positivt både pga. lengden og mengde oppgaver man skal lære seg:

«Tror nok du får mer ut av det viss man jobber 2 år da...for du er jo innom forskjellige steder... ja det er jo stor forskjell på å være der ett år enn to år da for da er du innom 4 steder på enda kortere tid da...eller jobber bare på sykehjem eller» (L1)

Lærling 2 poengterer også en annen side av saken:

Fordi at det er litt mer praktisk, og jeg lærer mer av det føler jeg er selv, og jeg får mer nytte eller utbytte av det enn om jeg skal gå på skole fordi jeg er veldig....skolelei ...veldig mye egenlæring. Og det har jeg syns vært skikkelig vanskelig, så jeg vet at hvis jeg hadde gått tredje året på videregående, så tror jeg at jeg hadde droppa ut... hvis jeg hadde klart å gjennomføre, så hadde det hvert fall vært med ganske lave karakterer (L2)

Det er kjent at det er mange dropout på yrkesfag vgs så det å få en lærlingplass og være ute på institusjon hele tiden og ingen skole lenger kan sees på som positivt og gi motivasjon for å gjennomføre dette løpet (ssb)

Noen gode positive tanker rundt lærlingordningen: «Man vokser mye på det...som menneske...tidligere.. og du får det arbeidslivet i fleisen mye før...og som lærling og så får du jo muligheten til å være både på sykehjem og bolig og hjemmetjenesten» (LK)

6.4. Veiledning:

Dette inkluderer tildeling av en dedikert veileder som kan gi god veiledning og støtte til lærlingen/eleven. Veiledning er viktig i opplæring med tanke på blant annet for å få gode erfaringer og lære faget fra en «mester». Gode refleksjoner i hverdagen er viktig for utvikling av kompetansen og kvalitet i denne. Lærling koordinatoren har erfaring med dette: «så vet vi jo alle at når vi har en lærling så går jo det...noen ganger går det kjempebra...og de er jo en flott ressurs og andre ganger så er det et hussel...og da krever det mye tid...også spørs det jo da hva har man av tid da... som veileder å bruke (LK)

Noen har en veldig sånn indre motivasjon for å være veileder...eeee...og det skinner veldig godt igjennom...jeg opplever dessverre og mange veiledere som...som blir sånn ufrivillig satt til den rollen...og ikke har de beste forutsetninger for å lykkes i den rollen heller (LK). Mange av veilederne våres er godt voksne...og egentlig ikke henger helt med på den utviklingen som har skjedd (LK)

Lederne har tanker om hvem som skal være veileder og kompetansen til disse: «Her i denne avdelingen så har vi både Fu og teamleder og begge de har veldig høy veilederkompetanse. De andre har jo ikke det (AV1)

Alle får en fast veileder...Ja det er faktisk par stykker som går med sykepleiere og men det spiller ingen rolle (LÆ)

Dette kan sees kritisk på da det gir bedre motivasjon å ha helsefagarbeidere som veiledere og vise frem hvilken kompetanse de har tenker jeg.

Opplæringskontoret har en egen retning å se på veileder og opplæring på, jeg tenker de er lengre fremme en institusjonene, så her bør et tettere samarbeid og bedre kommunikasjon til:

Ja det er jo mitt ønske det at veilederne skal liksom være med å oppdra det her mere selv og jeg er så opptatt av det som jeg liksom kaller dobbelkrets- læring da...atte når du...skal si du er en racer i OLK web (OLKweb er et nettbasert verktøy som alle lærlinger i OK stat bruker for å dokumentere arbeidsoppgavene sine. Her ligger også alle kompetansemål de skal igjennom).da... kan liksom lære opp de andre veilederne (LK)

Men fakta er at ingen av de tre veilederne jeg intervjuet visst stort om hva OLK web er, og hvilken betydning det har i opplæringen. Lederne var heller ikke opptatt av å videreutdanne sine veiledere for å oppnå mer kompetanse innen dette, selv om det er med i kursene for veilederne fra kommunen.

6.5. Evaluering:

Inkluderer regelmessige evalueringer av lærlingen/elevens arbeid for å sikre at de utfører og får gjennomført de arbeidsoppgavene de skal gjennom ifølge kompetansemålene og institusjonens mål: "Jeg har de inne hver uke liksom, og jeg får jo fulgt opp mye bedre når jeg har 100% stilling på det. det blir jo mye mer fokus og mye mer tett samarbeid der ute i praksis og... jobber mye med kompetansemål da» (LÆ)

Elevene har sine tanker: «Dem får jo mer...erfaring da...når de skal flere steder og...som de går rundt ved...som andre rutiner og...så de blir kjent mere...enn vi..»(VG3)

«Det blir noen ganger... kan det bli krasj med både skole og jobben. I og med at du jobber så mye og at du må på en måte dele tiden til å på en måte gjøre den teoretiske også» (VG2)

Noen andre refleksjoner er som dette: «Er også bra i og med at jeg får læring i ett år og får fagbrev istedenfor å gå to år» (VG2).

Noen ser det som en fordel for seg selv at opplæringen tar kortere tid. Kanskje er det vanskelig å måle eller se for seg kvaliteten på opplæringen eller kompetansen man ender opp med når du er en ungdom. Men er kvaliteten annerledes med ett enn to år?

Når det gjelder opplæringen og refleksjon rundt dette med å være vg3 elever versus lærling har eleven noen tanker de gjør seg:

Ja, det blir jo litt annerledes, og så som de som går på lærling da fordi de har jo på en måte full jobb mens vi også har på en måte det teoretiske, men det pluss og...eller for mitt synspunkt synes jeg at det er det (VG2)

Så jeg synes det er...lærlingplass er veldig fint...men det kanskje skulle vært flere lærlingplasser da...så det var mindre vg3 løp (L1)

Gjennom praksisperioden skal eleven/lærlingen ha tilegnet seg noe kompetanse både teoretisk og praktisk, og evalueringen omfatter og ferdigheter og personlige egenskaper. Men dette er også en evaluering av selv utdanningsløpet og refleksjoner rundt dette.

6.6. Tilstedeværelse

Inkluderer tilstedeværelse og tilgjengelighet fra veilederen for å svare på spørsmål og råd til lærlingen/eleven. Tilstedeværelse vil og si å kunne reflektere sammen med veilederen både i hverdagen og til avtalte tider, og at det er en stabil person som følger opp eleven/lærlingen hele perioden. Leder i en avdeling er positiv og har tro på at veilederne følger opp det de skal: «De 2 vg3 elevene vi har nå...de har verdens beste veiledere...hun er helsefagarbeider og sykepleier og har veiledningskompetanse» (AV1).

Jeg har sendt et par mailer til henne på opplæringskontoret og hvis det er sånne ting jeg lurer på som så... utenom det, så føler jeg ikke at det er så mye hjelp (L2)
Synes de er her lite og egentlig kanskje ikke noen som følger opp så mye. Det er jo så vidt du vet hvem som egentlig er den personen da...Utenom at du har fått noe mail liksom... Ja at man har kommet sånn som nå når jeg har fått en ny lærling så har jo all kommunikasjonen skjedd via mail Ja... det hadde jo vært alright da å få et forhold til den...hvem som kommer og da...den 16 -17 åringen (V2)

Oppfølging av eleven eller lærlingen og hvem som har dette ansvaret er et tema hvor man ikke alltid klarer sette noen klare retningslinjer. De blir ofte satt inn en veileder men det kan bli problemer hvis denne går ut i en sykemelding for eksempel. Noen ganger opplever både eleven og lærlingen at de får andre veiledere enn de som er avtalt.

Den veilederen jeg fikk tildelt i oppstarten da ble sykmeldt....så hun har ikke vært så mye med meg, så det er egentlig litt grunn til at jeg ikke bare har gått med en, men jeg går ikke med alle, men det er jo på en måte er...vel dumt, men på en annen måte, så føler jeg at det er veldig lærerrikt for da lærer jeg ikke bare en sin versjon, men mange andre sin og da og sånn da...om hvordan ting kan gjøres. best.. men liksom fordi noen dager, så kan tre være der mens andre dager en...mangler litt kanskjeoppfølging av hele perioden min (L2)

Nei...ingen faste møter med veileder... Det er det jeg mener med dårlig oppfølging at liksom (L2)

Jeg trives veldig mye med det å være lærling, er det noe jeg lurer på...og hun (veilederen) er jo veldig, veldig blid og har veldig kontroll på det rundt da (L1).

6.7. Inkludering

Med dette menes å inkludere lærlingen og eleven i arbeidsmiljøet og gi dem mulighet til å delta i teamarbeid og samarbeid med kollegaer. Lederne var opptatt av at elevene skulle bli bedre fulgt opp av skolen og derfor fullt og helt var skolens ansvar, men hvis man hadde inkludert eleven mer i arbeidsmiljøet og hatt fokus andre steder enn på hvem som har mest ansvar kunne dette kanskje fungert annerledes?:

Videregående opplæring har altfor liten oppfølging... de overlater veldig mye til...til praksisstedet...og det er jo noen konsekvenser av det.. er jo at vi jo har færre og færre

praksisplasser...for det at vi kan ikke ha den jobben... men så vi gir ikke så mange praksisplasser lenger....som jeg/vi gjorde i begynnelsen (AV1)

Det samme sier bedriften om opplæringskontoret og hvor deres ansvar ligger: «Jeg tenker på opplæringskontoret generelt....det er veldig sjelden jeg opplever at de tar initiativ for å komme her» (AV2)

Vg3 eleven sees på som en elev og er ikke inkludert i arbeidsmiljøet på arbeidsplassen på samme måte som lærlingen:

Nei, en vg3 elev får alltid gå oppå...er ikke som en ansatt og heller ikke i gat datasystemet (systemet for ansatte med oversikt over vakter og lignende)... Så da får jo den eleven kanskje enda bedre opplæring da...enn lærlingen.. fordi lærlingen...fordi lærlingen ligger i gat systemet og det gjør ikke eleven (V2)

Med dette menes at lærlingen raskt kan bli satt inn som en av de som er på jobb den dagen selv om det er på forhånd er bestemt at denne skal gå med veileder denne dagen og kanskje er i behov for det...

Vi møttes jo (m veileder) første dagen jeg begynte som lærling... et par dager seinere så hadde vi en sånn samtale om litt forventinger om meg til henne og motsatt...og finne litt ut sånn om jeg hadde vært borti noe av det før og... og hva jeg er spent på å lære og.. det var egentlig ganske kjekt å ha det! så stiller man ganske likt (L1)

6.8. Selvrefleksjon

Det vil si at lærlingen/eleven jevnlig reflekterer over eget arbeid og praksis, og er åpen for konstruktiv tilbakemelding fra andre.

Det å være skolelei...og vi har mange «dropout» innen yrkesfag...så kan det å få komme ut i arbeidslivet og føle på det som en ansatt og få de ansvar som følger med det...at man kommer unna det å være lei av skolen...mange kommer ikke i mål med det de ønsker fordi de er skolelei og for disse er det også interessant at det å være lærling kan forandre den innstillingen til samfunnet (LK).

Det er jo en ganske trygg måte å komme inn i arbeidslivet på syns jeg i hvert fall (L1)
Ja, vi hadde jo sånn møte i starten, men nå har læringstiden vært litt annerledes fordi at den veilederen er fikk tildelt i oppstarten da ble sykmeldt (L2)

Men man får ikke så mye informasjon på forhånd syns jeg kanskje...sånn ihverfall sett i forhold til vg3 løpet...jeg visste ikke at det var en ting før jeg hadde fått lærlingplass...at det var en sånn nødløsning for de som ikke fikk noe plass da (L1)

Jeg er fornøyd med praksisplassen gjennom skolen men tror ikke det gir meg samme ansvar som hvis jeg hadde vært lærling (VG1)

6.9 Økonomi

Bedriften og veilederen får økonomisk støtte for å ta imot en lærling. Når det gjelder vg3 eleven finnes ingen fast økonomisk støtte for bedriften. Skolen kan få noe støtte for vg3 elevene som ofte blir brukt internt der. I følge mine resultater er det mange meninger rundt dette emner, både fra veiledere og fra ledere, og kanskje det temaet flest har tanker rundt: «I tillegg så er det dette med lærlinger da at...veilederen for lærlinger får jo nå betalt for å gjøre den jobben og det gjelder også for sykepleierstudenter, så vg3 får et problem nå.... Nei. Det er ikke noe kompensasjon for veilederjobben for vg3» (AV1)

Denne lederen sier en viktig ting videre: «Jeg har fått forespørsel nå da om skoleåret 2022/23...og da velger jeg selvfølgelig lærlinger og studenter som det gis kompensasjon for....veldig greit at de får en kompensasjon for det, fordi det øker motivasjonen.... Derfor prioriterer jeg ikke vg3» (AV1). Dette er et viktig punkt å ta tak i både med tanke på kvalitet men også hva slags opplæring som blir gitt. Den andre lederen jeg har intervjuet hadde også sterke meninger om dette:

Det er det forskjell fordi de som er veileder for lærlinger de får tillegg... Det gjør de ikke for vg3 og det.. og det har vi prøvd å legge fram at det skal ikke være noe ulikhet.. vi har tatt opp, og det har blitt sånn som nevnt at det skal være likhet. Men det regner jeg med at de får snart (veiledere for vg3 elever)... det skal ikke være noe forskjell mellom å ta imot elever eller lærlinger (AV2)

Veilederne hadde også tanker rundt dette: «Det tenker jeg burde vært det samme! For alle... hvis man først skal få betalt for å lære opp noen så tenker jeg det er uavhengig av om de går ett år eller om de går to år (V1)

Veilederne støtter hverandre i dette:

Det syns jeg er litt urettferdig...for det er jo samme jobb for oss egentlig... Så jeg syns jo nå at man skulle få betalt for begge deler jeg da... jeg vet bare at det er flere som av oss som har elever og lærlinger...og...de som har da elever som ikke får betalt...syns jo det er litt urettferdig (V3)

Det er noen som går så langt at de sier at de ikke ønsker å være veileder hvis det ikke gir noen økonomisk gevinst: «Det er jo de som ikke vil være veildere for elever...de får jo ikke noe betalt...og det er mye jobb» (V2)

Jeg har ikke et veilederkurs... Noe jeg tenker at veiledere bør ha... og jeg tenker at hvis du blir spurt på arbeidsplassen om å være veileder og ikke har veilederkurs....så....får du heller ikke betalt... jeg tenker at man burde kanskje sende flere på kurs da sånn at flere har...fordi det er jo stadig elever... du er bedre som veileder hvis du har et veilederkurs (V1)

Så har vi noen som har hatt elever....men jeg tror nok det skorter litt på betalinga...og da...er det ikke like populært.. (V3)

Så føler jeg at hvis det blir sykefravær eller sykemeldingene og sånn, så er det jo lett å plotte den inn, lærlingen, for da er det penger spart (V2)

Et annet aspekt med det her vg3 løpet er jo det at hvis man tar det økonomiske...for oss som er en bedrift så tenker jeg jo også at den dere vg3 løsningen kanskje er å foretrekke fordi ...da har vi jo ikke....for det første så lønner vi jo da den eleven ingenting...og vi har.. vi har ikke arbeidsgiveransvar i den grad som vi har med to-årig løp fordi den vg3 eleven blir jo fulgt opp av skolen...eee....sånn atte da vet jeg også ledere som ville sagt...ja men denne her er...da kan man jo bare ta den eleven ut....og det kan man jo ikke i samme grad hvis man tar...har ansatt en lærling da er det jo...da er man jo ansatt på lik linje med de andre ordinære ansatte og da må man liksom ta det ansvaret da...eeee...så er det jo de vg3 elevene de får....så vidt meg bekjent bare jobbe dagtid mandag til fredag...og det er klart atte det...blir jo kanskje dårligere opplæring fordi....man får kanskje ikke så mye ut av det heller (LK)

6.10.Motivasjon

Motivasjon er en indre egenskap for å kunne oppnå dypere kunnskap og forståelse for det du lærer og din oppfatning av læringen (Tyson, 2020???) . Man må kunne se at det er en sammenheng mellom det du lærer og yrket du utdanner deg til. Å ha klare mål for utvikling kan hjelpe for motivasjonen under læretiden.

Jeg føler liksom at dem kan ikke reklamere for at du er garantert nesten 100% stilling når du er ferdig... du må tenke at du snakker til 16- 17 år gamle folk... du prater ikke til en voksen som kanskje reflekterer litt selv.. Ja og så formidler man kanskje noe som

ikke egentlig stemmer med virkeligheten, ikke sant og det synes jeg er litt sånn...dårlig (V2)

6.11. Oppsummering

Gjennom dette kapitlet og disse kategoriene har jeg gjennomført en analyse av dataene fra intervjuene mine. Jeg har utforsket to veier mot fagbrevet for helsefagarbeidere ved hjelp av kvalitative intervju. Resultatet av analysen viser at veiledere trenger oppdatering som kurs for å bli bedre og tryggere veiledere, og kunne gi den støtte og opplæring som både eleven og lærlingen har krav på. Man trenger støtte fra ledere for å få dette til. Økonomisk synes det som allmenn mening at det er urettferdig at det betales ekstra til veileder for å ha lærling men ikke for en elev selv om det er like mye arbeide og ansvar. En viktig faktor som ble avdekket under analysen var også at de involverte aktørene i opplæringen på institusjonen til tider blander hvem som er hvem av lærlingen og eleven. Dette funnet har ført til at det var vanskelig å skille på disse to gruppene for å se på kvalitetsforskjeller i opplæringen. Den økonomiske bakgrunnen er også kompleks og vanskelig å forstå. Selv om analysen min gir verdifull innsikt i livsverdenen til informantene er det viktig å merke seg at disse intervjuene er gjort på et lite felt noe som kan ha betydning for funnene og deres anvendelse. Samlet sett viser analysen min at det er et behov for videre forskning og undersøkelser på dette området. Jeg håper noen av mine funn kan bidra til dette og at de vil være nyttig for de som arbeider med eller er interessert i temaet helsefagarbeider og deres utdanningsveier mot målet og hvilken kvalitet de forskjellige veiene gir.

6. Drøfting

Forskningsstudien tar sikte på å undersøke kvalitet og opplevelser til lærlinger, vg3 elever og andre aktører med ansvar for opplæring og utdanningsløp mot å bli en helsefagarbeider. Spørsmålene i intervjuene var sentrale for å gi en retning til forskningen min, og håpet var å kunne dekke et kunnskapshull innenfor mitt forskningsområde. Dette har jeg prøvd å ha som en veiledning gjennom oppgaven, men fra aktørenes side har det vært vanskelig å få en differert forståelse for de to veiene mot målet. Det blandes mye og det fantes ingen klare skiller mellom disse løpene noe som igjen gjorde at jeg ikke fikk et tydelig resultat å forholde meg til. Jeg tror dette overrasket meg mest av alt, med mer enn 15 års erfaring selv som

fagarbeider blir jeg litt skuffet over dette da jeg føler at det senker krav jeg tenker burde være svært viktige.

LK20 oppmuntrer til kritisk tenkning og refleksjon som kan hjelpe eleven og lærlingen til å evaluere informasjon og situasjoner på en mer kritisk måte og dermed utvikle en dypere forståelse for opplæringen. Sosiokulturell læring som er grunnleggende for mitt syn på hvordan man lærer, kan fremme dette. Gjennom refleksjon over egen læring med veiledere ute i bedriften vil de kunne videreutvikle denne egenskapen og øke kvaliteten på kompetansen sin, derfor tenker jeg at det er svært viktig med en god relasjon mellom veileder og elev/lærling. Sosiokulturell læring legger også vekt på mangfold og inkludering og kan hjelpe eleven/lærlingen til å utvikle empati og forståelse og fremme toleranse og respekt for mangfoldet i samfunnet. Det skaper også et inkluderende og positivt læringsmiljø og er dermed stimulerende for eleven/lærlingens motivasjon tenker jeg. Elevene og lærlingenes erfaring fra miljøet i bedriften var stort sett positive, men elevene følte litt på det at de ikke var en ansatt men fortsatt «elev» og ble behandlet på den måten.

Vurdering av kvalitet i opplæringen er en kontinuerlig prosess som krever regelmessig evaluering og justering av tilnærmingene og læringsstrategiene som benyttes. For å sikre kvalitet på opplæringene av lærlinger og elever på sykehjem bør man ha en del faktorer på plass. Dette vil blant annet være at det må være en klar og tydelig struktur og organisering av opplæringen. Det bør være tilstrekkelig tid og ressurser tilgjengelig for å gi lærlingene og elevene en omfattende opplæring. Veiledningen bør være av god kvalitet, da tenker jeg av kompetente dyktige veiledere som har erfaring i faget. Veilederne bør ha tilstrekkelig kompetanse og ha mulighet for nok tid sammen med lærlingen/eleven for gode refleksjoner i hverdagen. Haaland og Nisen, 2020, sier at både i skole og i bedriften er lærerrollen og instruktørrollen (veiledere) sentral for elevens og lærlingenes læring. Man bør blant annet like å jobbe med ungdom og ha yrkesstolthet, og legge deres læringsbehov til grunn for planlegging og tilrettelegging ved lærlingen. Veiledere ute i bedriften trenger å høyne sin kompetanse innen veiledning men bedriften og ledere ved den ser ikke ut til å fremme dette som en viktig sak dessverre.

Lærlingene bør få (også elevene, men dette er mer begrenset da tiden er knappere) mulighet til å delta i mange ulike arbeidsoppgaver og burde få erfaring fra områder innenfor sykehjemmet som ofte er den største bedriften de er ved. Dette vil gi en bredere forståelse for arbeidet som utføres på sykehjemmet. Lærlingene og elevene bør evalueres jevnlig for å sikre at de har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter for å utføre arbeidet på en god måte. Elevene har lærere sine ute i skolen som følger de opp når det gjelder teoretisk kompetanse og mål,

lærlingene har veilederen inne i bedriften. Denne vet dessverre ofte ikke hva lærlingen faktisk skal igjennom av kompetansemål. Kvalitet er en subjektiv faktor og det kan være forskjellige meninger om hva som utgjør god kvalitet. Innenfor helsevesenet benytter man kvalitetsforskriften som gir en del kriterier for god kvalitet. Det er viktig å ha en klar forståelse og felles mål for hva man mener ligger bak ordet kvalitet, og da vite hva man ønsker å måle tenker jeg. Innenfor helsevesenet gir ordet kvalitet assosiasjoner til det å gi brukeren av tjenestene best mulig opplevelser og resultater. Det vil si innen for eksempel pasientsikkerhet, kundeservice, kvalifikasjoner til helsepersonell, og tilbakemeldinger fra brukere og pasienter.

Uansett hvilket utdanningsløp man velger for å bli helsefagarbeider tenker jeg at det å ta del i kontinuerlig videreutdanning og profesjonell utvikling vil være en viktig og avgjørende del for å opprettholde og utvikle kompetanse for kvalitet som helsefagarbeider og som veileder. Som helsefagarbeider forplikter du deg til å holde deg faglig oppdatert (helsepersonelloven). Som veileder er du en del av dette og fra hva jeg erfarer og har fått frem gjennom mine intervju kan jeg se at mange ikke tar del i dette. Dessuten er det å prioritere utdanning og videreutvikling for veiledere for fremtidens helsefagarbeidere er ikke noe ledere på institusjonene i dag er opptatt av, selv om det fra kommunens side er muligheter fra dette. Den sosiokulturelle utviklingen kan beskrives som læring på et kollektivt nivå. Innenfor rammen for denne skjer det så læring og utvikling på individuelt nivå. Innenfor de sykehjemmene jeg har forsket på er det minimalt med kollektiv innsats for å bedre veiledningsressursene. Det blir nedprioritert og ikke sett på som viktig. Man benytter de samme veilederne i flere år uten å gi dem eller andre eventuelt nye veiledere en anledning til å få kompetanse innen veiledning. Kanskje ønsker man ikke så mye forandring for med kurs og økt kompetanse kommer kunnskap og mulig nye krav.

«Som biologiske skapninger har vi åpenbare begrensninger i våre evner, men som sosiokulturelle skapninger synes våre muligheter for å lære og forandre oss å være nærmest ubegrensede» (Hayrynen Hautamaki, 1976) (Sæljø 2017, s. 237).

Vygotsky var ikke så opptatt av motivasjon men mente at utfordringene ofte ligger i det å skape meningsfulle læringsbetingelser ved å tilrettelegge undervisning, tilpasset eleven/lærlingen, og ved å tydeliggjøre nytteverdien av det aktuelle faget (Vygotsky, 2016, s.130). Og dette er jo til det så mange av teoretikere og pedagoger sier, at nytteverdien, følelsen av coherense er viktig for motivasjon og muliggjør at man fullfører utdanningen. V sier videre at for å oppnå læring bør en veileder vekke eleven/lærlingens interesser og skape ny mening. Dette kan skje gjennom varige og overførbare kognitive ferdigheter som endrer

det kognitive apparatet. Internalisert kunnskap vil i dette perspektivet representere en ny og meningsfull sammenheng for eleven/lærlingen. S. 130 Vygotsky Men hvor er de ivrige kunnskapsrike veilederne som ønsker at eleven/lærlingen skal bli eksplisitt opptatt av det faget de studerer?.

Sæljø, 2017, s.78, sier at menneskers handlinger vanligvis er en kombinasjon av intellektuell og manuell virksomhet. Alltid når vi gjør et arbeid må vi og inneha eller skaffe oss informasjon om hvordan det skal gjøres for å oppnå det vi ønsker. Sæljø sier videre at for å forstå hvordan mennesker anvender sine kognitive ressurser, hvordan læring og mestring av situasjoner oppstår, må vi se på de fakta at vi fungerer i samspill med artefakter, at vi benytter de fysiske og intellektuelle redskapene vi innehar. Gjennom dette, sier Sæljø at vi kan beherske og løse problemer og sosiale praksiser, noe som ellers hadde vært umulig. I lys av dette og denne måten og se det, er dette en av de mest særpregede trekkene i den sosiokulturelle utviklingen/læringssystemet (Sæljø, 2017, s. 78).

Jeg skriver om fra novise til ekspert da jeg ser for meg mange fagutdanninger hvor dette er aktuelt. Som helsedagarbeider og da først lærling (eventuelt elev) innen helsearbeiderfaget er du en novise. Evnen til å forstå en situasjon og alle dens kompleksitet i forskjellige situasjoner kommer gjennom erfaring. Du får en fornemmelse av ting og du «leser» situasjonen.

Gjennom veiledning og refleksjoner i sosialt samspill vil man utvikle denne kompetansen og ferdigheten. Derfor er dyktige veiledere som vet hva som skal til for å fremme dette så viktig. Det sosiokulturelle læringssynet fokuserer på hvordan menneskelig læring oppstår gjennom interaksjoner og kommunikasjon med andre mennesker og samfunn i ens omgivelser. På den ene siden tenker jeg at når det kommer til motivasjon kan dette gi en god forklaring på hvordan sosiale og kulturelle faktorer kan påvirke et menneskes ønsker om å lære. Motivasjon og læring kan påvirkes av ulike faktorer som sosiale og kulturelle forventninger og normer. Motivasjon for læring kan også påvirkes av samspillet mellom individ og de sosiale omgivelsene. Man kan for eksempel være motivert for å lære hvis man ser at læringen gir økt muligheter og anerkjennelse i samfunnet som en institusjon kan sees på som. På den andre siden kan manglende muligheter for læring eller manglende støtte fra omgivelsene føre til lavere motivasjon for læring. Derfor er det så viktig med støttende og stimulerende omgivelser som kan øke motivasjonen for læring, samt det å ha tilgang til ulike læringsmuligheter som kan bidra til økt kunnskap og ferdigheter. Elevene i min forskning forteller noe om at de føler seg noe utenpå, litt annerledes enn lærlingen, de er ikke en ansatt, de har ikke de samme rettighetene. Det samme kommer fra en av lederne som mener at de ikke har det samme ansvaret ovenfor eleven da det er læreren som har dette ansvaret. Jeg

tenker at dette skaper en kløft mellom det å virkelig få prøve ut arbeidslivet som en lærling gjør og det å bare få en liten smakebit av det som eleven får. I 2020 ga Kunnskapsdepartementet 150 millioner kroner til fylkeskommunene, for å gjøre vg3 i skole kvalitativt bedre. Pengene ble gitt som en del av Kunnskapsløftet. Departementet ga med tildelingen sterke signaler om at millionene skal brukes for å gi et kvalitativt bedre alternativ til lærlingløpet. Tre hovedområder ble pekt ut: tidligere oppstart, på lik linje med annen utdanning, lengre opplæringsperiode og bedre organisering (fagbladet). Ved å øke praksistiden for elevene som var noe av intensjonen bak Kunnskapsløftet og økte subsidier til alternativt vg3 kunne noe av dette vært forbedret og mulig økt kvaliteten på utdanningen. Praksisen for elevene burde være lengre da sosialisering og det å få opplæring i arbeidslivet ses på som en god utfordring. Jeg kommer også stadig tilbake til veilederne og de mulighetene de har ved å være den gode rollemodellen og gi av sin kunnskap og lærdom til elevene og lærlingene. Økonomisk støtte til veilederne tenker jeg ville bli sett på med positive øyne, og kunne vært en måte å bidra til å styrke veilederne og deres arbeid som i sin tur kan føre til bedre kvaliteten på resultater i utdanning og læring. Kanskje ville dette synliggjort en høyere standard på utdanningen og hevet kravene om hva en veileder der ute faktisk har krav på seg til å følge. Et tettere samarbeid med skolen kunne økt kvaliteten på opplæringen ved at kommunikasjonen ble bedre og kanskje eleven kunne erfart et enda mer selvstendig opplæringsløp.

Det sosiokulturelle læringssynet kan gi viktig perspektiver på hvordan læring og utvikling kan støttes og fremmes. Mestring er en sentral faktor innen dette læringssystemet. Ved mestring opplever man en følelse av kompetanse og kontroll over egen læring og utvikling. Dette kan oppnås gjennom gode positive tilbakemeldinger og også gjennom erfaring, kunnskaper og ferdigheter blant annet. Både elevene, lærlingene og veilederne ute i bedriften savnet muligheten for planlagte refleksjonsmøter. De var sporadiske og hadde ingen planlagte innhold utenom halvårsvurderingen som lærlingen har krav på noe som viser svakheter ved dette systemet.

Innen det sosiokulturelle læringssynet og Vygotskys «sone for nærmeste utvikling» refereres det til avstanden mellom den enkelte individs nåværende kompetansenivå og det eventuelle potensielle utviklingsnivået, ved å få støtte og veiledning fra en mer kompetent person (veileder) se fra novise til ekspert. I lys av dette kan man se på viktigheten av en kompetent kompetanserik person som veileder inne faget, en som oppdaterer seg og er vant til å tenke kritisk i hverdagen. Dette vil og være mer i tråd med fagfornyelsen som er tydelig på at kritisk tenkning skal med i opplæringen. Sosial interaksjon med andre mennesker, da også mer

erfarne og kompetente personer, kan hjelpe en person til å bevege seg fra sin nåværende kompetanse til et høyere nivå av utvikling. Her tenker jeg at veileder og deres erfaring og kompetanse og videreføringskompetanse har stor betydning. (Derfor ser jeg på veileder som en viktig del av dette utdanningsløpet som må få mulighet til å videreutvikle veiledningssiden som vil øke forståelse for læring, ved støttende ledere og kurs som muliggjør dette. Noe som igjen og vil kunne skape motivasjon hos veiledere, dette skjer gjennom samarbeid, diskusjoner, refleksjoner og veiledning som skaper en lærende atmosfære og gir individet mulighet til å utvikle sin kompetanse. Det sosiokulturelle læringssynet anerkjenner betydningen av samhandling med andre for å støtte læring og utvikling, og gir en forståelse for at læring skjer gjennom hele livet.

På en annen side kan det sosiokulturelle læringssynet ha noen begrensninger når det gjelder å legge vekt på individets rolle i egen læring og utvikling.. dette er en teori som fokuserer på hvordan læring skjer gjennom samhandling og deling av kultur og kunnskap i et samfunn. Det kan muligens være vanskelig å sikre en tilstrekkelig grad av individualisering i læringen hvis man alltid er for opptatt de sosiale omgivelsene. Dette læringssynet kan derimot vise til hvordan man kan hjelpe en person på veien fra novise til ekspert, hvor gjentatt praksis og veiledning er viktige faktorer i denne utviklingsprosessen. Gjennom utviklingsprosessen i en bedrift vil lærlingen gjennom daglig samhandling, kommunikasjon med kollegaer og veiledning den får fra veilederen erfare mye læring på flere områder. Læringen som skjer ute i institusjonen er ikke kun formell læring men også all den «tause» kunnskapen som erfarne kollegaer og veilederen har opparbeidet seg. Dette kan både være prosedyrer inne arbeidsmetoder, kunnskap om utstyr og de mer spissferdige kulturelle normer og regler (stammespråk for eksempel) som finnes i enhver bedrift. Man har mulighet til å lære og erfare av dem og gjøre de feil man trenger for å selv øke sin egen kompetanse. En veileder ute i bedrift som er støttende og positiv vil kunne utfordre lærlingens nåværende kompetansenivå og hjelpe ham på veien vider mot ekspert.

Kunnskapsløfte 2006 var en tidligere reform som la grunnlaget for dagens utdanningssystem. Opplæringen skulle legge mer vekt på elevenes og lærlingenes ferdigheter og evner og var kompetansebasert. Dette vil si at man må lære å benytte kompetansen sin på en praktisk måte. Fagfornyelsen viderefører og videreutvikler mye av dette som betydningen av den tverrfaglige kompetansen og praksisbaserte ferdighetene som eleven og lærlingene innehar. Fagfornyelsen har og økt fokus på bærekraftig utvikling og digital kompetanse, som er viktige områder både vg3 eleven i skole og lærlingen bør ha kunnskaper om. Fagfornyelsen ønsker å modernisere og forbedre norsk utdanning på alle nivåer. Fagfornyelsen er med på å bringe positive effekter

for lærlinger fremover da de vil få en bredere og mer relevant utdanning. Det kreves og mer av lærlingene når det gjelder å være selvstendige og ansvarsfulle. I gjengjeld vil det fra skolen og bedrifter bli krevd mer når det gjelder støtte og veiledning derfra. I fagfornyelsen er det lagt større vekt på praksisbasert læring. Dette kan gi en mer helhetlig forståelse av hvordan fagkunnskapen kan brukes i praksis, og det kan føre til dypere utvikling av ferdigheter som arbeidsteknikk, kommunikasjon og samarbeidsevner.

Fagfornyelsen fokuserer mer på å utvikle en mer tverrfaglig og fleksibel arbeidsstyrke som er i stand til å møte utfordringer i et stadig skiftende arbeidsmarked. Dette kan igjen åpne opp for blant annet flere karrieremuligheter for lærlinger i fremtiden. Men man må ikke glemme at helsarbeiderfaget også er en teoretisk utdanning og teoretisk kunnskap må ligge i «bånn» for å kunne utøve yrket med god kvalitet. Gjennom erfaringsbasert læring kan dette være en viktig metode for å sikre høy kvalitet i opplæringen. Gjennom praktisk tilnærming vil eleven/lærlingen forstå hvordan de skal anvende det de har lært på en mer effektiv måte, og det kan hjelpe dem å utvikle en sterkere forståelse av det teoretiske rammeverket bak det de lærer. En annen fordel med erfaringsbasert læring er at det gir elevene mulighet til å lære av sine feil og reflektere over hva som kan gjøres annerledes neste gang (KOLB). Dette kan hjelpe elevene/lærlingene å utvikle sin evne til å tenke kritisk og analytisk, og kan også øke deres selvtillit og selvstendighet.

Når det gjelder kvalitet i opplæringen, er det viktig å sikre at elevene/lærlingene har tilgang til erfaringsbasert læring som er relevant for deres interesser og mål. Det er også viktig å sørge for at elevene/lærlingene får tilfredsstillende støtte og veiledning fra lærere og veileder for å sikre at de får mest mulig ut av erfaringen (her kommer også kompetansen til veileder i bedrift versus lærer inn). Videre er det viktig å evaluere og vurdere kvaliteten på erfaringsbaserte læringsmuligheter for å sikre at de er effektive og gir eleven/lærlingen den nødvendige kunnskapen og ferdighetene de trenger for å lykkes og komme videre på trinnene fra novise mot ekspert. Dette kan gjøres gjennom evaluering av elevenes prestasjoner, evaluering av læringsmål og av læringstilbudene selv. Sett samlet kan erfaringsbasert læring være en svært effektiv metode for å sikre høy kvalitet i opplæringen, spesielt når den utføres på en velstrukturert og målrettet måte. Elevene /lærlingene kan gjennom denne læringsmetoden utvikle en dypere forståelse av emnet og utvikle praktiske ferdigheter som kan være svært verdifulle for hver og en.

For videre samarbeid med skole og bedrift og opplæringskontoret og bedriften trengs det fortsatt sterkere endret tilknytning mellom disse. Lærlingene/elevene kommer med ny kunnskap som bør tas imot, men kommunikasjonen og samarbeidet mellom de forskjellige

arenaene må likevel fremmes for at kvaliteten på opplæringen skal forbedres. Det bør tydeliggjøres og lages krav om at bedriften kan ha større innflytelse over opplæringens innhold ved at de vet hva som kreves. Ved å ansatte elever/ lærlinger som er kjent med bedriften skapes nye muligheter for gode fremtidige ansatte. Behovet for bedre kontakt mellom næringslivet og skole er tilstede slik det har vært i mange år og ved å opprette og beholde stabile avtaler mellom skole og arbeidsliv kan man få til dette. Gjennom avtalene får bedriftene mulighet til å profilere bedriften og sin bransje, med tanke på fremtidig rekruttering, noe som blir mer og mer viktig når vi nå nærmer oss eldrebølgen og behovet for helsearbeidere øker. Mulighetene for lærlingene/elevene er litt usikre i forhold til videre arbeid i institusjonen. De får samme fagutdanningen men likevel er det noen tanker om at de to utdanningene ikke er like gode, jeg ser derfor for meg at lærlingen har et fortrinn men at eleven og har en reell mulighet for å bli videre i institusjonen etter endt fagutdanning.

Innen helsevesenet er det et stadig økende kompetansekrav og også økning av blant annet velferdsteknologiske løsninger som er avgjørende å utvikle for at kvaliteten på arbeidet er god, slik at skole og bedrift må sørge for at opplæringen gir elevene og lærlingene relevant kompetanse for fremtiden. Relevant og rett kompetanse er viktig som motivasjon for å få gjennomført utdanningen for mange. Videregående opplæring er et stort og komplekst system, og utgjør en del av et utdanningsløp. Spesielt for er yrkesfaglig utdanningsløp som helsefagarbeiderutdanningen er, er det forbindelser mellom skolen og samfunnet/ bedrifter der ute som knytter sammen kompetansen den enkelte oppnår i løpet av sitt videregående opplæringsløp. Å tilrettelegge for at elever og lærlinger får faglig og sosial opplæring, formidle demokratiske og bærekraftige verdier, og bidra til sosial utjevning er et lagarbeid hvor alle aktører må ta ansvar for hver sin del er viktig for fremtiden (NOU 2018, Kvalifisert, forberedt og motivert).

Mange opplever yrkesfag som viktigere nå enn før pandemien. Yrkesfaglige utdanninger spesielt inne helse, har fått mer synlighet i samfunnet og fått økt oppmerksomhet om viktigheten av denne utdanningen. Det har stor betydning at elevene/lærlingene tilegner seg kompetanse av kvalitet for å inneha da de skal møte mennesker de skal yte helsetjenester ovenfor. Det er særs viktig at elevene /lærlingene gjennom blant annet erfaringslæring og refleksjoner kan «se seg selv» etter hvert og har videreutviklet de egenskapene og nøkkelkvalifikasjonene som er viktig i dette yrket.

I alt arbeid med mennesker vil man som person og yrkesutøver være det viktigste instrumentet og det er da viktig med en velutviklet selvinnsikt Ekelund, s. 32 sier at når man selv er arbeidsinstrumentet er det viktig at dette instrumentet aldri betraktes som

ferdighet utviklet. Gjennom stadig å benytte refleksjon, veiledning og samtaler vil eleven/lærlingen stadig kunne utvikle sine personlige egenskaper og holdninger til faget, noe som er viktig i et yrke hvor man jobber tett med mennesker. Generelle Læreplanen (s. 22) sier at læreren må fremtre som robuste og voksne mennesker for unge som skal utvikles følelsesmessig og sosialt.

Hiim og Hippe (2001) definerer yrkeskunnskap som den kunnskapen man bruker i yrkesutøvelsen. Yrkeskunnskap består av ulike typer kunnskap og ulike kunnskapsdimensjoner: teoretisk kunnskap, praktisk kunnskap, erfaringskunnskap, fortrolighetskunnskap, taus kunnskap, kroppslig kunnskap og relasjonell kunnskap. Hverdagskunnskap er viktig kunnskap man har opparbeidet seg gjennom livet ved det å være et menneske.

I siste årene (Sæljø, 2017, s. 53) har det igjen blitt lagt mer vekt på det tradisjonelle mester-svenn forholdet. Det vil si at den direkte kontakten med erfarne yrkesutøvere vil gi eleven/lærlingen en innforstått, personlig kunnskap om yrkesutøvelsen. Teoretisk opplæring utenfor det miljøet der yrkeskunnskapen brukes, kan aldri bli det samme. Ved å være ute i bedrift med gode rollemodeller vil de selv tilegne seg disse kompetansene for å kunne utøve yrket. Betydning av en dyktig og kyndig veileder ute i bedrift er stor. Gjennom refleksjoner kan eleven/lærlingen reflektere med disse og lære av deres erfaring og også tause kunnskap. Praktisk ferdighet, skjønn og intuisjon -på vei mot mester- oppøves og gjennom refleksjoner får man erfaringer for å prøve ut i praksis igjen. Refleksjoner er viktig for å bevisstgjøre og verbalisere noe av den kunnskapen som tilegnes i praksis (Sæljø 2017, s. 55) man må stimulere elevene til å uttrykke sine erfaringer og opplevelser gjennom ord for så å kunne vurdere dem. Oppfordres til å snakke om sine erfaringer. På skolen vil eleven kunne reflektere over erfaringene og se dem i lys av et teoretisk perspektiv, de kan se og føle denne nyttigheten fra yrket og se hvordan kunnskap om denne teorien kan benyttes ute i praksis. Når eleven/lærlingen arbeider sammen med yrkesutøveren veilederen vil de bli kjent med yrkets funksjoner og de sosiale sidene ved yrket (Sæljø, 2017, s. 57). Dette er alt i tråd med den sosiokulturelle læringsteorien.

Mesteren er en rollemodell og en identifikasjonskilde. Den lærende tilegner seg kunnskaper, taus kunnskap, ved å observere mesteren. De lærende deltakelse i fellesskapet står i fokus. via deltakelse i praksis fellesskapet er det ikke bare forholdet til mesteren som danner grunnlag for læring. når eleven deltar i den sosiale praksisen vil de og tilegne seg kunnskap. Et hovedpoeng med mesterlære er at fag læres i samme situasjon som den utøves, den lærende deltar i et sosialt fellesskap og i produktivt arbeid. Vi ønsker at eleven/lærlingene skal

utvikle seg til reflekterte yrkesutøvere. Vi ønsker at elevene/lærlingene aktivt skal benytte sin yrkeskunnskap og yrkeskompetanse i arbeidet med mennesker, og ikke bare gli inn i arbeidsplassens rutiner uten å reflektere over sin handling (Sæljø, 2017, s. 62).

Refleksjon er en prosess, ikke et mål i seg selv. Refleksjon er nødvendig for å bevisstgjøre og verbalisere noe av den kunnskapen de tilegner seg. Gjennom refleksjon kan vi integrere teorien i de praktiske erfaringene. Refleksjon er en aktiv og utforskende prosess som krever åpenhet og utholdenhet, og man må kunne stille seg spørrende og undrende til egne erfaringer. Det tar tid å lære å reflektere. Dette er noe lærere er vant med å stimulere. Mange er ikke vant til å få veiledning i og refleksjoner over erfaringer og opplevelser, dette er noe de lærer i skolen, men ute i institusjonen kan dette igjen være fraværende. Den generelle læreplanen bygger på et menneskesyn som uttrykker tiltro til elevenes evne og vilje til å utvikle kunnskap og kompetanse, kunnskapen de opplever bør være relevant.

«Som biologiske skapninger har vi åpenbare begrensninger i våre evner, men som sosiokulturelle skapninger synes våre muligheter for å lære og forandre oss å være nærmest ubegrensede» (Hayrynen Hautamaki, 1976) (Sæljø, 2017, s. 237).

Vygotsky var ikke så opptatt av motivasjon men mente at utfordringene ofte ligger i det å skape meningsfulle læringsbetingelser ved å tilrettelegge undervisning, tilpasset eleven/lærlingen, og ved å tydeliggjøre nytteverdien av det aktuelle faget (Bråten, 2016, s. 130). Og dette er jo til det så mange av teoretikere og pedagoger sier, at nytteverdien, følelsen av coherense er viktig for motivasjon og muliggjør at man fullfører utdanningen. V sier videre at for å oppnå læring bør en veileder vekke eleven/lærlingens interesser og skape ny mening. Dette kan skje gjennom varige og overførbare kognitive ferdigheter som endrer det kognitive apparatet. Internalisert kunnskap vil i dette perspektivet representere en ny og meningsfull sammenheng for eleven/lærlingen (Bråten, 2016, s.130).

Sæljø, 2017, s.78 sier at menneskers handlinger vanligvis er en kombinasjon av intellektuell og manuell virksomhet. Alltid når vi gjør et arbeid må vi og inneha eller skaffe oss informasjon om hvordan det skal gjøres for å oppnå det vi ønsker.

Sæljø, 2017, sier at for å forstå hvordan mennesker anvender sine kognitive ressurser, hvordan læring og mestring av situasjoner oppstår, må vi se på de fakta at vi fungerer i samspill med artefakter, at vi benytter de fysiske og intellektuelle redskapene vi innehar. Gjennom dette, sier Sæljø, 2017, at vi kan beherske og løse problemer og sosiale praksiser, noe som ellers hadde vært umulig. I lys av dette og denne måten og se det, er dette en av de mest særpregede trekkene i den sosiokulturelle utviklingen/læringssystemet (Sæljø, 2017, s.78).

Jeg skriver om fra novise til ekspert da jeg ser for meg mange fagyrker hvor dette er aktuelt. Som helsedagarbeider eller da først lærling innen helsearbeiderfaget er du en novise. Evnen til å forstå en situasjon og alle dens kompleksitet i forskjellige situasjoner kommer gjennom erfaring. Du får en fornemmelse av ting og du «leser» situasjonen. Gjennom veiledning og refleksjoner i sosialt samspill vil man utvikle denne kompetansen og ferdigheten. Derfor er dyktige veileder så viktig.

Det sosiokulturelle læringssynet fokuserer på hvordan menneskelig læring oppstår gjennom interaksjoner og kommunikasjon med andre mennesker og samfunn i ens omgivelser. På den ene siden tenker jeg at når det kommer til motivasjon kan dette gi en god forklaring på hvordan sosiale og kulturelle faktorer kan påvirke et menneskes ønsker om å lære. Motivasjon og læring kan påvirkes av ulike faktorer som sosiale og kulturelle forventninger og normer. Motivasjon for læring kan også påvirkes av samspillet mellom individ og de sosiale omgivelsene. Man kan for eksempel være motivert for å lære hvis man ser at læringen gir økt muligheter og anerkjennelse i samfunnet som en bedrift kan sees på som. På den andre siden kan manglende muligheter for læring eller manglende støtte fra omgivelsene føre til lavere motivasjon for læring. Derfor er det så viktig med støttende og stimulerende omgivelser som kan øke motivasjonen for læring, samt det å ha tilgang til ulike læringsmuligheter som kan bidra til økt kunnskap og ferdigheter.

Det sosiokulturelle læringssynet kan gi viktig perspektiver på hvordan læring og utvikling kan støttes og fremmes. Mestring er en sentral faktor innen det sosiokulturelle læringssynet. Ved mestring opplever man en følelse av kompetanse og kontroll over egen læring og utvikling. Dette kan oppnås gjennom gode positive tilbakemeldinger og også gjennom erfaring, kunnskaper og ferdigheter blant annet.

Innen det sosiokulturelle læringssynet og Vygotskys «sone for nærmeste utvikling» referes det til avstanden mellom den enkelte individs nåværende kompetansenivå og det eventuelle potensielle utviklingsnivået, ved å få støtte og veiledning fra en mer kompetent person (veileder) se fra novise til ekspert. I lys av dette kan man se på viktigheten av en kompetent kompetanserik person som veileder inne faget, en som oppdaterer seg og er vant til å tenke kritisk i hverdagen.

Sosial interaksjon med andre mennesker, da også mer erfarne og kompetente personer, kan hjelpe en person til å bevege seg fra sin nåværende kompetanse til et høyere nivå av utvikling. Her tenker jeg at veileder og deres erfaring og kompetanse og videreføringskompetanse har stor betydning. (Derfor ser jeg på veileder som en viktig del av dette utdanningsløpet som må få mulighet til å videreutvikle veiledningssiden som vil øke forståelse for læring, ved

støttende ledere og kurs som muliggjør dette. Noe som igjen og vil kunne skape motivasjon hos veiledere). dette skjer gjennom samarbeid, diskusjoner, refleksjoner og veiledning som skaper en lærende atmosfære og gir individet mulighet til å utvikle sin kompetanse.

Det sosiokulturelle læringssynet anerkjenner betydningen av samhandling med andre for å støtte læring og utvikling, og gir en forståelse for at læring skjer gjennom hele livet.

En annen side ved det sosiokulturelle læringssynet er at det kan gi lite oppmerksomhet mot individets rolle i egen læring og utvikling. Det kan muligens være vanskelig å sikre en tilstrekkelig grad av individualisering i læringen hvis man alltid er for opptatt de sosiale omgivelsene. Dette læringssynet kan derimot vise til hvordan man kan hjelpe en person på veien fra novise til ekspert, hvor gjentatt praksis og veiledning er viktige faktorer i denne utviklingsprosessen. Gjennom utviklingsprosessen i en bedrift vil lærlingen gjennom daglig samhandling, kommunikasjon med kollegaer og veiledning den får fra veilederen erfare mye læring på flere områder. læringen som skjer ute i bedrift er ikke kun formell læring men også all den «tause» kunnskapen som erfarne kollegaer og veilederen har opparbeidet seg. Dette kan både være prosedyrer inne arbeidsmetoder, kunnskap om utstyr og de mer spissferdige kulturelle normer og regler (stammespråk for eksempel) som finnes i enhver bedrift. Man har mulighet til å lære og erfare av dem og gjøre de feil man trenger for å selv øke sin egen kompetanse. En veileder ute i bedrift som er støttende og positiv vil kunne utfordre lærlingens nåværende kompetansenivå og hjelpe ham på veien vider mot ekspert.

Kunnskapsløfte 2006 var en tidligere reform som la grunnlaget for dagens utdanningssystem. Opplæringen skulle legge mer vekt på elevenes og lærlingenes ferdigheter og evner og var kompetanse basert. Dette vil si at man må lære å benytte kompetansen sin på en praktisk måte. Fagfornyelsen videreføre og videreutvikler mye av dette som betydningen av den tverrfaglige kompetansen og praksisbaserte ferdighetene som eleven og lærlingene innehar. Fagfornyelsen har og økt fokus på bærekraftig utvikling og digital kompetanse, om er viktige områder både vg3 eleven i skole og lærlingen bør ha kunnskaper om.

Fagfornyelsen ønsker å modernisere og forbedre norsk utdanning på alle nivåer. Fagfornyelsen er med på å bringe positive effekter for lærlinger fremover da de vil få en bredere og mer relevant utdanning. Det kreves og mer av lærlingene når det gjelder å være selvstendige og ansvarsfulle. I gjengjeld vil det fra skolen og bedrifter bli krevd mer når det gjelder støtte og veiledning derfra.

I fagfornyelsen er det lagt større vekt på praksisbasert læring. Dette kan gi en mer helhetlig forståelse av hvordan fagkunnskapen kan brukes i praksis, og det kan føre til dypere utvikling av ferdigheter som arbeidsteknikk, kommunikasjon og samarbeidsevner.

Fagfornyelsen fokuserer mer på å utvikle en mer tverrfaglig og fleksibel arbeidsstyrke som er i stand til å møte utfordringer i et stadig skiftende arbeidsmarked. Dette kan igjen åpne opp for blant annet flere karrieremuligheter for lærlinger i fremtiden.

Gjennom erfaringsbasert læring kan dette være en viktig metode for å sikre høy kvalitet i opplæringen. Gjennom praktisk tilnærming vil eleven/lærlingen forstå hvordan de skal anvende det de har lært på en mer effektiv måte, og det kan hjelpe dem å utvikle en sterkere forståelse av det teoretiske rammeverket bak det de lærer.

En annen fordel med erfaringsbasert læring er at det gir elevene mulighet til å lære av sine feil og reflektere over hva som kan gjøres annerledes neste gang. Dette kan hjelpe elevene/lærlingene å utvikle sin evne til å tenke kritisk og analytisk, og kan også øke deres selvtillit og selvstendighet.

Når det gjelder kvalitet i opplæringen, er det viktig å sikre at elevene/lærlingene har tilgang til erfaringsbasert læring som er relevant for deres interesser og mål. Det er også viktig å sørge for at elevene/lærlingene får tilfredsstillende støtte og veiledning fra lærere og veileder for å sikre at de får mest mulig ut av erfaringen (her kommer også kompetansen til veileder i bedrift vs lærer inn). Videre er det viktig å evaluere og vurdere kvaliteten på erfaringsbaserte læringsmuligheter for å sikre at de er effektive og gir eleven/lærlingen den nødvendige kunnskapen og ferdighetene de trenger for å lykkes og komme videre på trinnene mot ekspert. Dette kan gjøres gjennom evaluering av elevenes prestasjoner, evaluering av læringsmål og av læringstilbudene selv.

Sett samlet kan erfaringsbasert læring være en svært effektiv metode for å sikre høy kvalitet i opplæringen, spesielt når den utføres på en velstrukturert og målrettet måte. Elevene /lærlingene kan gjennom denne læringsmetoden utvikle en dypere forståelse av emnet og utvikle praktiske ferdigheter som kan være svært verdifulle for hver og en.

Vurdering av kvalitet i opplæringen er en kontinuerlig prosess som krever regelmessig evaluering og justering av tilnærmingene og læringsstrategiene som benyttes.

For å sikre kvalitet på opplæringene av lærlinger på sykehjem bør man ha en del faktorer på plass. Dette vil blant annet være at det er en god, klar og tydelig struktur og organisering av opplæringen. Rutiner for å vurdere opplæringen av elever bør være tilstede, og det bør være tilstrekkelig tid og ressurser tilgjengelig for å gi lærlingene en omfattende opplæring.

Veiledningen bør være av god kvalitet, da tenker jeg kompetente veileder som har erfaring i faget. Veilederne bør ha tilstrekkelig kompetanse og ha mulighet for nok tid sammen med lærlingen for gode refleksjoner i hverdagen.

Lærlingene bør få (også elevene, men dette er noe mer begrenset) mulighet til å delta i mange ulike arbeidsoppgaver. De bør også få erfaring fra ulike områder innenfor sykehjemmet. Dette vil gi lærlingene en bredere forståelse for arbeidet som utføres på sykehjemmet.

Lærlingene bør evalueres jevnlig for å sikre at de har tilstrekkelige kunnskap og ferdigheter for å utføre arbeidet på en god måte, som ved praktiske oppgaver, muntlige prøver eller skriftlige tester.

Hvert år er det en evaluering fra lærling undersøkelsen hvor det kommer frem tilbakemeldinger som kan gi verdifull informasjon om kvaliteten på opplæringen.

Samarbeid med utdanningsinstitusjonene kan være en stor fordel slik at man vet at lærlingen får en relevant og oppdatert opplæring. Dette kan inkludere regelmessige møter mellom sykehjemmet og utdanningsinstitusjonene, og ved deltakelse i ulike opplæringsprogrammer og seminarer (Udir, 2022).

Kvalitet er en subjektiv faktor og det kan være forskjellige meninger om hva som utgjør god kvalitet. Innenfor helsevesenet benytter man kvalitetsforskriften som gir en del kriterier for god kvalitet. Det er viktig å ha en klar forståelse for hva man mener ligger bak ordet kvalitet, og da vite hva man ønsker å måle. Innenfor helsevesenet gir ordet kvalitet assosiasjoner til det å gi brukeren av tjenestene best mulig opplevelser og resultater. Det vil si innen for eksempel pasientsikkerhet, kundeservice, kvalifikasjoner til helsepersonell, og tilbakemeldinger fra brukere og pasienter.

Å måle kvaliteten på de to utdanningsretningene var vanskeligere enn jeg trodde. Mye fordi det ikke var noen klare skiller mellom elevene/lærlingene. Så derfra måtte jeg istedenfor å legge for mye i det informantene mine sa se på ordningen som helhet og finne informasjon utenfra.

I norsk og svensk yrkesutdanning fremkommer det at arbeidsgiverne har behov for endringer i samarbeid mellom skole og bedrift. Bedriftene etterspør bedre kvalitet i lærling utdanningene og ønsker et tettere samarbeid med skole om hva elevene trenger å lære ute i institusjonene. De mener eleven bør inneha bredere basiskunnskap og dypere teoretisk kunnskap. Det er et behov for større engasjement fra skolen når det gjelder samarbeidet mellom lærer og veiledere ute (Berglund mfl., 2014; Hiim, 2013; Nyen & Tønder, 2012). Veiledere der ute i bedriftene har behov for støtte i å ta tak i elevenes hverdagsproblemer også. Bedriftene mener også at elevene må være mer interessert i yrkesområdet og ta et større egenansvar for hva de skal lære (Berglund, mfl., 2014). For at yrkesopplæringen skal gå hånd i hånd med utviklingen i arbeidslivet og fremstå relevant for elevene og lærlingene, kreves det tette relasjoner mellom skole og bedrift (Karlsen, 2008). For å sikre at dette skjer i fremtiden kan man se på

muligheten for at bedriftene får større innflytelse på hvordan samarbeidet med skolene burde fungere (Karlsen, 2008, s. 77). likevel vil ikke det si at bedriftene tar imot denne muligheten hvis den kommer. Men det kan være viktig å finne ut av behovet og nytteverdien av et tettere samarbeid mellom fag – og yrkesopplæringen. Å rekruttere nye medarbeidere er en av ledelsens viktigste investeringsbeslutninger og bedriften er avhengig av å ansette de som kan være en del av bedriften og være med på utvikling av denne. Behovet for bedre kontakt mellom næringslivet og skole er tilstede slik det har vært i mange år og det er viktig å opprette avtaler mellom skole og arbeidsliv. Gjennom avtalene får bedriftene mulighet til å profilere bedriften og sin bransje, med tanke på fremtidig rekruttering, noe som blir mer og mer viktig når vi nå nærmer oss eldrebølgen og behovet for helsearbeidere øker.

Sosiokulturell læring kan fremme kritisk tenkning og refleksjon slik LK20 representerer. Det oppmuntrer til kritisk tenkning og refleksjon som kan hjelpe eleven og lærlingen til å evaluere informasjon og situasjoner på en mer kritisk måte og dermed utvikle en dypere forståelse for opplæringen. Gjennom refleksjon over egen læring med veiledere ute i bedriften vil de kunne videreutvikle denne egenskapen og øke kvaliteten på kompetansen sin, derfor tenker jeg at det er svært viktig med en god relasjon mellom disse og at mulighetene Sosiokulturell læring legger også vekt på mangfold og inkludering og kan hjelpe eleven/lærlingen til å utvikle empati og forståelse og fremme toleranse og respekt for mangfoldet i samfunnet. Det skaper også et inkluderende og positivt læringsmiljø og er dermed stimulerende for eleven/lærlingens motivasjon. Samlet sett kan en sosiokulturell tilnærming til læring bidra til å øke kvaliteten på eleven/lærlingens læring og utvikling gjennom å fremme samarbeid, dialog og kritisk tenkning.

6.1. Bærekraftig utvikling

Standarden NS 6511 spesifiserer krav til kunnskapsbasert og faglig oppdatering av helsefagarbeidere og retter seg mot FNs bærekraftsmål nummer 3 «God helse og livskvalitet» (standard, 2022).

Å forske på dette området innen helseutdanningen er et viktig fenomen tenker jeg da det og handler om bærekraftig utvikling for fremtiden. Betydningen av en grundig utdanning er svært viktig og noe som gir den kvaliteten som bør være tilstede i denne utdanningen.

Å sikre en inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle er et av FNs bærekrafts mål (FN, 2023). Å fullføre videregående opplæring gir

ungdom og voksne frihet til å velge sin vei videre i livet, slik at alle kan ha like muligheter til å skape seg et godt liv. Det er en viktig grunn for at vi trenger en fullføringsreform, og for at regjeringen kan ha som mål at ni av ti skal fullføre og bestå VGO innen 2030.

Fullføringsreform trengs også fordi det i dagens samfunn blir vanskeligere og vanskeligere å klare seg i arbeidsmarkedet uten VGO. Utdanningsløpet har blitt nærmest obligatorisk for å oppnå en stabil tilknytning til arbeidslivet. En annen side er at når man velger å ta en fagutdanning, så må de ha mulighet til å kunne videreutdanne seg i den retningen de allerede har startet på i stedet for å starte på noe nytt. Ved å gi helsefagarbeidere en mulighet til videre utdanning mot et høyere løp vil det motivere og engasjerer og høyne statusen på dette yrket og dette utdanningsløpet. Vi trenger dyktige fagarbeidere og mange vil kunne bli det med riktig fokus på denne yrkesretningen (fagbladet).

I løpet av den perioden jeg har skrevet på masteroppgaven min har jeg også fått et videre innsyn i vg3 opplæringen generelt. Noen av kollegaer i min nye jobb som lærer på voksenopplæringen skriver oppgaven sin om hvordan det er å møte veiledere ute i bedrift og hva slags behov de har i forhold til å skulle ta seg av og være veileder enten for vg3 elever eller lærlinger. Det er et interessant felt da jeg selv nå har fått mer erfaring med deres livsverden gjennom egne intervjuer og forskning på feltet og selvfølgelig egen erfaring fra dette yrket gjennom mange år. Jeg har erfart at det er et spennende felt jeg har forsket på, oppgavene min har blitt mer og mer interessant jo mer jeg leste og fant ut om dette. Det er et felt det ikke er forsket så mye på, mange har blitt overrasket over mitt prosjekt og gitt forståelse for at de synes det er et veldig nyttig og interessant felt.

7. Konklusjon og svar på problemstillingen

7.1. Veien videre

Ved å ta dette studiet har jeg fått dypere kunnskap som kan relateres til yrkesopplæring i skole og arbeidsliv noe som har gitt meg erfaring innen det å kritisk vurdere kunnskapsgrunnlaget og kunnskapsbehovet på fagfeltet mitt. Studiet har økt min interesse for yrkesfag, noe jeg er stolt av, og jeg skal fortsette med å fremme dette.

Jeg har nå erfaring i å analysere sentrale perspektiver i yrkespedagogikken relatert til mangfold, kjønn og flerkulturalitet noe som igjen har gitt meg utvidet kunnskap om kompetansebehov i opplæring og arbeidsliv. (Læringsutbytte oslomet). Jeg har gjennom dette

studiet yrkespedagogiske og yrkesdidaktiske arbeidsmåter som er rettet mot større forsknings- og utviklingsarbeid på mitt felt. Jeg har fått erfaring med å innhente, analysere og forholde meg kritisk til ulike informasjonskilder gjennom å tenke forskningsetisk. Jeg har og fått erfaring med å benytte relevante metoder for forsknings- og utviklingsarbeid på en selvstendig måte noe som har ført meg frem mot mål og gitt meg noen funn å reflektere over. Læringsutbytte (oslomet).

Jeg kan analysere relevante yrkesetiske og forskningsetiske problemstillinger og har gjennom innovasjonstenkning (håper jeg) bidratt til å utvikle ny yrkespedagogisk kunnskap, kompetanse og praksis. Jeg har fått kunnskap og økt forståelse av videreutviklingen av yrker og profesjoner i samfunn og organisasjoner og jeg kan nå lede og veilede læringsprosesser og formidle eget og andres forsknings- og utviklingsarbeid på en faglig forsvarlig måte. (Læringsutbytte OsloMet).

Jeg skal videreformidle mitt prosjekt ved å fortelle mine kollegaer om dette og vise til resultatene jeg har fått. Kanskje er dette nyttig informasjon for flere, mulig det og er noe for de som jobber ute på sykehjemmet for å få til et nærmere og mer forståelsesfylt samarbeid? Mulig det kunne gitt bedre innsikt for alle parter, selv om mitt prosjekt er lite så er det interessant da det er et aktuelt tema og noe mange kan ha nytte av.

Noe av empirien ved denne oppgaven er også kategoriene jeg har kommet frem til som jeg tenker kan hjelpe arbeidsgiver og veiledere som det å systematisere og strukturere opplæringen og veiledningen av lærlinger og elever i helsefag for å bidra til å sikre god kvalitet i lærlingen/elevens arbeid. Dette vil også være nyttig med tanke på lærlingen/elevens utvikling og kvalifikasjoner som helsefagarbeider. Dett er et yrke med en trygg fremtid men vi må sikre kvaliteten slik at tjenestemottakerne får det de skal og har krav på.

Jeg har kollegaer som utarbeider nye kompetansehefter som de ønsker skal bli benyttet ute i praksis av elever og lærlinger. Dette er hefter som er enklere og man tenker at man får flere av veilederne med seg ved å gjøre dette.

Yrkespedagogikken plass i dagens kompetanseutvikling er sentral da den sikrer utviklingen av relevant kompetanse. Arbeid i tråd med yrkesdidaktiske prinsipper kan også være et godt grunnlag for å sikre at opplæringen har et samfunnsmessig perspektiv (Haaland & Nilsen, 2020, s. 188).

Referanser

- Anker, T.(2020), *Analyse i praksis*, En håndbok for masterstudenter, Cappelen Damm Akademisk
- Bråten, I., 2016, *Vygotsky i pedagogikken*, Cappelen Akademisk Forlag
- Dreyfus, H., og Dreyfus, S. (2017), *Fem stadier af færdighedstilegnelse – fra nybegynder til ekspert*,
- Eikeland, O., Hiim, H., og Schwencke, E. (2015), *Yrkespedagogiske perspektiver*, Gyldendal Akademisk
- Grønmo, Sigmund, 2017, *Samfunnsvitenskapelige metoder*, Fagbokforlaget
- Haaland, G., Nilsen, S.E., 2020, *Læring gjennom praksis*, Pedlex
- Illeris, K. (red.), 2017, *49 tekster om læring*, Samfundslitteratur
- Inglar, T., 2015, *Erfaringslæring*, Portal akademisk
- Kvale, S, Brinkmann, S., 2015, *Det kvalitative forskningsintervju*, Gyldendal Norsk Forlag AS
- Karlsen, R.J. (2008). *Fagopplæring for framtida*: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning, <https://njvet.ep.liu.se/article/view/413>
- Krogtoft, M. & Sjøvoll J., Masteroppgaven i lærerutdanninga, Cappelen Damm Akademisk, 2018
- Nyen, T., Tønder, A.H., 2014, *Yrkesfagene under press*, Universitetsforlaget
- Sæljø, R. (2017), *Læring i praksis, Et sosiokulturelt perspektiv*, (11.utgave) Cappelen Akademisk
- FN, 2023, *FNs bærekraftsmål*, FN-sambandet, <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal>
- Standard Norge, 2022, *Faglig oppdatering av helsefagarbeidere*, <https://www.standard.no/nyheter/nyhetsarkiv/helse-og-omsorg/2022-nyheter/faglig-oppdatering-av-helsefagarbeidere/>
- Statistisk sentralbyrå, 2020, *Hvordan går det med elever som ikke får læreplass?*<https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/attachment/432121?ts=174a0c88550>
- Statistisk sentralbyrå, 2022, *Gjennomføring i videregående opplæring*, <https://www.ssb.no/utdanning/videregaende-utdanning/statistikk/gjennomforing-i-videregaende-opplaering>

Statistisk sentralbyrå, 2020, *Fortsatt lav gjennomføring i yrkesfag i Norge*,
<https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/fortsatt-lav-gjennomforing-av-yrkesfag-i-norge>

OECD 2030, 2023, *OECD the future of education and skills 2030*,
<https://www.oecd.org/education/2030-project/>

Andresen, S., Tønder, A. H., 2022, *Evaluering av fagfornyelsen yrkesfag*, Fafo-rapport,
<https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/evaluering-av-fagfornyelsen-yrkesfag-delrapport-1>

OECD, 2020, *Education at a Glance*, https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en#page7

Schjønberg, W., 2022, *Bransjeorganisasjonene er skeptiske til mer skole i stedet for læretid i bedrift*, Utdanningsnytt, <https://www.utdanningsnytt.no/fullforingsreformen-laerlinger-laerlingplass/bransjeorganisasjonene-er-skeptiske-til-mer-skole-i-stedet-for-laeretid-i-bedrift/288148>

KS, 2018, *Lover og forskrifter*, fagområder, <https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/god-kvalitet-i-den-kommunale-helse--og-omsorgstjenesten/lover-og-forskrifter/>

Meld. St.21 (2020-2021), *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden*, Kunnskapsdepartementet, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-21-20202021/id2840771/>

Meld. St.20 (2012–2013), *På rett vei*, Kunnskapsdepartementet,
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-20-20122013/id717308/>

Kvalitetsforskriften. 2003, *Kvalitetsforskrift for pleie- og omsorgstjenestene*, Lovdata,
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2003-06-27-792>

FHI, u.å., *Kvalitetsforbedring*, Helsebiblioteket,
<https://www.helsebiblioteket.no/kvalitetsforbedring/om-kvalitetsforbedring/hva-er-kvalitetsforbedring>

Udir, 2022, *Følg opplæring i bedrift*, Utdanningsdirektoratet,
<https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/folg-opp-larlinger/>

Viken fylkeskommune, 2023, *Kurs og kompetanseutvikling for lærebedrifter*,
<https://viken.no/tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-i-bedrift/larebedrift/kurs-og-kompetanseutvikling-for-larebedrifter/>

De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2021, *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*, NESH, <https://www.forskningsetikk.no/om-oss/komiteer-og-utvalg/nesh/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>

NOU 2018:16, (2017), *Det viktigste først— Prinsipper for prioritering i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og for offentlig finansierte tannhelsetjenester*, Helse- og omsorgsdepartementet, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2018-16/id2622153/?ch=4>

NDLA, 2017, *Yrkesetikk for helsefagarbeidere*, Yrkesutøvelse, <https://ndla.no/nb/subject:1:8ee2047e-d1f1-495c-9c19-0a42384dfd81/topic:3:173143/topic:2:179648/resource:1:74309>

Utdanning, 2023, *Veiledning av lærlinger*, AOF fagskolen, https://utdanning.no/utdanning/fagskolen.aof.no/veiledning_av_laerlinger_0

Aspøy, T.M., Nyen, T., *Godt, men ikke for godt*, Evaluering av forsterket alternativ Vg3 for elever som ikke får lære plass, <https://www.faf.no/images/pub/2015/20551.pdf>

Aspøy, T.M., Nyen, T., *Alternativ Vg3 for elever som ikke får lære plass*, underveisrapport, <https://www.faf.no/images/pub/2014/10199.pdf>

Yrke, 2017, *Jakter lærlingdrømmen som helsefagarbeider*, Yrke, <https://www.utdanningsnytt.no/fagartikkel-helse-i/jakter-laerlingdrommen-som-helsefagarbeider/107523>

Representantforslag 3 S (2012-2013), Stortinget, <https://stortinget.no/globalassets/pdf/representantforslag/2012-2013/dok8-201213-003.pdf>

Representantforslag, 2012, *representantforslag om nye initiativ for å fremme yrkesfag*, <https://stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Representantforslag/2012-2013/dok8-201213-003/7/>

Udir, 2023, *Fagfornyelsen*, <https://www.udir.no/laring-ogtrivsel/lareplanverket/fagfornyelsen/>
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/ufd/prm/2005/0081/ddd/pdfv/256458-kunnskap_bokmaal_low.pdf

Regjeringen, 2006, *Kunnskapsløftet*, Utdannings- og forskningsdepartementet, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-21-20202021/id2840771/?ch=9>

NOU 2018: 15, *Kvalifisert, forberedt og motivert*, Kunnskapsdepartementet, <https://www.regjeringen.no/contentassets/c69184206be24cc49be8dff70088c208/no/pdfs/nou201820180015000dddpdfs.pdf>

Statistisk sentralbyrå, 2020, *Trenger flere med yrkesfag fra videregående skole*, SSB, <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/trenger-flere-med-yrkesfag-fra-videregaende-skole>

NAV, 2019, *NAV's bedriftsundersøkelse 2019*, <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/navs-bedriftsundersokelse-2019>

Opplæringslova, 2023, *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa*, https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_3#%C2%A73-3

UNG, 2021, *Mistrives du i lærebedriften?*, https://www.ung.no/utdanning/vgs/2545_Mistrives_du_i_1%C3%A6rebedriften.html

Wikipedia, 2023, *Helsefagarbeider*, <https://no.wikipedia.org/wiki/Helsefagarbeider>

Utdanningsdirektoratet, 2022, *Lærlingene er motiverte for å lære på arbeidsplassen*, Lærlingundersøkelsen 2021, <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/analyser/larlingundersokelsen/>

Pressreader, 2023, *helsefagarbeider*, <https://www.pressreader.com/search?query=kvalitet%20oppl%C3%A6ring%20helsefagarbeider&orderBy=Relevance&searchFor=Articles>

<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/1996-01-05-47>

Utdanningsnytt, 2022, *Fagbrev i skole må nødvendigvis ta mer enn ett år*, Yrke, <https://www.utdanningsnytt.no/guri-melby-videregaende-yrkesfag/guri-melby-fagbrev-i-skole-ma-nodvendigvis-ta-mer-enn-ett-ar/289588>

Udir, u.å., *Søkere som har fått lærekontrakt – utdanningsprogram*, Utdanningsdirektoratet, <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/sokere-og-larekontrakt/sokere-sortert-etter-utdanningsprogram/>

Høst, H., Smedsrud, J., , 2022, *Vg3 fagopplæring i skole – av akseptabel kvalitet?*, Nifu, <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/3013072/NIFUrapport2022-16.pdf?sequence=1>

Nyen, T., Tønder, A., H., 2016, *Partssamarbeidet i fagopplæringen*, Fafo, <https://www.faf.no/images/pub/2016/10244.pdf>

Opplæringsloven, 2023, *Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæring*, Regjeringen, <https://www.regjeringen.no/contentassets/37f2f7e1850046a0a3f676fd45851384/overordnet-del---verdier-og-prinsipper-for-grunnopplaringen.pdf>

Utdanningsdirektoratet, u.å., *Overgangsordninger fra Reform 94 til Kunnskapsløftet*, Udir, <https://www.udir.no/eksamen-og-prover/dokumentasjon/vitnemal-og-kompetansebevis/overgangsordninger-r94-til-lk062/3.-reform-94/>

Wangberg, I., S., 2022, *Fagskole-rector vil at helsefagarbeidere som Therese (33) skal få egen høyere yrkesfaglig utdanning – og slippe å gå veien om sykepleierstudiet*, Fagbladet, <https://fagbladet.no/nyheter/fagskolerektor-vil-at-helsefagarbeidere-som-therese-33-skal-fa-egen-hoyere-yrkesfaglig-utdanning--og-slippe-a-ga-veien-om-sykepleierstudiet-6.91.894068.82ba36e227>

Sikt, 2023, Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, <https://www.nsd.no/> (http). <https://www.utdanningsnytt.no/bjorn-eben-halvor-spetalen-videregaende/hvordan-hjelpe-elevne-med-a-overfore-kompetanse-mellom-klasserom-og-bedrift/338400>

Bråthen, K., Moland, L., E., 2022, Helt fram mot heltidskultur, Fafo, <https://www.fafo.no/images/pub/2022/10370.pdf>

Vedlegg 1: Vurdering av behandling av personopplysninger

Vedlegg 2: Intervjuguider

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

350681

Vurderingstype

Standard

Dato

17.03.2022

Prosjekttittel

To veier til utdanning av helsefagarbeidere - hvordan vektlegges kvalitet og kompetanse

Behandlingsansvarlig institusjon

OsloMet – storbyuniversitetet / Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier / Institutt for yrkesfaglærerutdanning

Prosjektansvarlig

Ellen Beate Halvorsen

Student

Beate Bøhler Hernandez

Prosjektperiode

01.09.2021 - 30.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.06.2023.

Meldeskjema

Kommentar

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen

formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål

dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet

lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

b6515db63

Vedlegg 2:
 Intervjuguide

TEMA	INFORMANT LEDER SYKEHJEM + OPPLÆRINGSANSVARLIG	EGNE NOTATER
TO VEIER TIL MÅL	1. Har dere mange VG3 elever/Lærlinger? (Nå/tidligere) 2. Hvordan får de lærlingplass/elevplass <ul style="list-style-type: none"> • Får alle som ønsker det lærlingplass? 3. VG3 elever i skole og lærlinger er 2 veier til å bli helsefagarbeider. Hvilke tanker har du rundt disse to utdanningsveiene frem til fagprøven? 4. Har dere hatt/kan VG3 elever få lærlingplass etter hvert hos dere? 5. Blir sluttkompetansen lik for disse to gruppene? 6. Er det lik rekruttering av disse gruppene for videre arbeid/tilbud om jobb i bedriften?	
VEILEDERE	7. Får både vg3 eleven og lærlinger en fast veileder i bedriften? <ul style="list-style-type: none"> • Er dette er fagpersoner? • Har denne veiledningskompetanse/kurs? • Hvordan fungerer evt opplæring av veileder/instruktører? 8. Er det «populært» å være veileder...? <ul style="list-style-type: none"> • for elever • for lærlinger 	
SAM- ARBEID	9. Finnes det retningslinjer/planer for opplæringen av lærlingen ute i bedrift?	

	<p>10. Hvordan fungerer samarbeidet mellom skole- bedrift (elev) versus opplæringskontoret – bedrift (lærling)?</p>	
KOMPE- TANSE	<p>11. Hvordan tenker du omkring selvstendigheten til disse gruppene (elever/lærlinger)?</p> <p>12. Hva tenker du er eleven/lærlingens viktigste kompetanse? Hvordan motiveres de for å læring?</p> <p>13. Hvordan ivaretas kvaliteten gjennom de to opplæringsveiene?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetansemål/interne planer • Avsatt tid til samtaler/refleksjon 	
ØKONOMI/ TILSKUDD	<p>14. Lærlinger har en del verdiskapning og en del opplæringstid – hvordan ser institusjonen på dette.</p> <p>15. Hvordan er dette for VG3 elevene?</p> <p>16. Økonomien er forskjellig for bedriften i forhold til disse to gruppene – hvordan fungerer det?</p> <p>17. Fylkeskommunene får et tilskudd for vg3 elever i skole – er dette noe dere får en del av til bedriften?</p> <p>18. Hvordan fungerer kompensasjonen for de som er veiledere?</p>	
AV- SLUTNING	<p>19. Har du noe du ønsker å tilføre avslutningsvis?</p>	

Informant - ELEVER/LÆRLINGER		
TEMA	SPØRSMÅL	EGNE NOTATER
OPPSTART Vg3 ELEV ELLER LÆRLING TO VEIER TIL MÅL	<p>1. Du er elev/lærling – fortell litt om hva det betyr.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan er hverdagen din? • Hvilke oppgaver utfører du i løpet av en vanlig dag? <p>2. Hvorfor er du lærling/elev?</p>	

	Fordelere/bakdeler	
VEILEDER veiledning og opplæring – form og innhold TILSKUDD/ØKONOMI	3. Hadde du en oppstartsamtale med faglig veileder/instruktør? 4. har dere oppsatte/faste tider for møter/refleksjoner i hverdagen? 5. Har du en fast veileder/instruktør i bedriften? 6. Har du lik turnus som din veileder? 7. Jobber du mye alene/selvstendig eller er du sammen med veileder gjennom arbeidsdagen? <ul style="list-style-type: none"> • Jobber du selvstendig mer enn du ønsker? 8. Jobber du som en av de ansatte eller jobber du «oppå»? <ul style="list-style-type: none"> • Evt. hvor mye ca. (%)? 9. Får du daglig veiledning av veileder? 10. Tar veileder initiativ til å reflektere sammen med deg i hverdagen? 11. Tar du initiativ til refleksjon?	
KOMPETANSE/SAMARBEID	12. Følger du en intern plan? Gjennom skolen eller bedriften. 13. Får du oppfølging av skolen/opplæringskontoret? <ul style="list-style-type: none"> • På hvilken måte? 14. Kjenner du til kompetansemålene du skal ha opplæring i? <ul style="list-style-type: none"> • Si gjerne noe om dem 15. Får du brukt din kompetanse i hverdagen? <ul style="list-style-type: none"> • Skjer det en utvikling av fagkompetansen din? Utdyp 16. Har du fått opplæringen i: <ul style="list-style-type: none"> • HMS (Verneutstyr/kjemikalier) • Hygiene/Smitte 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Avviksrapportering • Rapporteringssystem • Avfallshåndtering • God matomsorg/mathygiene • Flerkulturelt arbeid/pas. med annen kultur • Pasientomsorg • Kommunikasjonsmetoder <p>17. Å være lærling vil si at en halvpart av tiden skal du ha opplæringen, den andre halvparten er verdiskaping.</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Vet du) hva innebærer dette? <p>Som vg3 elev går du ett år ca. før fagprøven Tenker du at du har lang nok tid for å bli kjent med alle sider ved yrket?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Som vg3 elev vil du kanskje bare være på <i>en</i> arbeidsplass hele tiden – hva tenker du om det? L flytter rundt 	
SAMHOLD SOSIALE RELASJONER	<p>18. Har du noe felles arena med andre elevene/lærlingene?</p> <p>19. Arbeidsmiljøet i institusjonen?</p> <p>20. Opplever du at oppgavene du får i avdelingen er ansvarsfulle?</p> <p>21. Blir du respektert og lyttet til av de andre kollegaene på arbeidsplassen?</p>	
AVSLUTNING	<p>22. Hvilke tanker har du om fremtiden og jobb innen dette yrket?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekruttering til jobb her? (institusjonen) <p>20. Har du noe du ønsker å tilføre avslutningsvis?</p>	

Informant - **LÆRER FOR VG3 ELEVER**

Informant - LÆRER FOR VG3 ELEVER		
TEMA	SPØRSMÅL	EGNE NOTATER
TO VEIER TIL MÅL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hvem er elevene på VG3 i skole? 2. Hvordan er interessen for å gå vg3 i skole? 3. Får alle plass i bedrift? <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan foregår dette? • Hvis ikke hva gjør de? 4. Hvilke tanker har du rundt denne veien til fagutdanning? <ul style="list-style-type: none"> • I forhold til å være lærling 5. Praktiseres utdanningen likt i hele Norge eller er det ulikt fra kommune til kommune? 	
LÆRER/VEILEDER	<ol style="list-style-type: none"> 6. Kan du si litt om din oppgave som lærer for en vg3 elev i skole? 7. Får elevene en fast veileder ute i bedrift? 8. Er dette en fagperson med veilederkurs? 	

	<p>9. For lærlinger får veiledere betalt en sum – ikke for vg3elever – refleksjoner rundt dette.</p>	
<p>OPPLÆRINGEN/ KOMPETANSEMÅL</p>	<p>10. Hvordan forgår opplæringen? 11. Følger de samme kompetansemål som lærlinger? 12. Har de oversikt i bedriften over hvilke kompetansemål eleven/lærlingen skal gjennom?</p>	
<p>SAMARBEID</p>	<p>13. Hvordan er samarbeidet mellom skole – bedrift?</p>	
<p>AVSLUTNING</p>	<p>14. Har du noe du ønsker å tilføre avslutningsvis?</p>	

Informant – VEILEDER/INSTRUKTØR FOR LÆRLINGER og VG3 ELEVER I SKOLE UTE I BEDRIFT		
TEMA	SPØRSMÅL	EGNE NOTATER
TO VEIER TIL MÅL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Som veileder for både VG3 elever i skole og lærlinger - hvilke tanker gjør du deg rundt disse to utdanningsveiene? 2. Er det forskjell i opplæringen til disse to gruppene? På hvilken måte? 	
VEILEDER/ØKONOMI-TILSKUDD	<ol style="list-style-type: none"> 3. Er det samme type arbeid/veiledning for deg uavhengig av om det du har med deg en elev eller en lærling? 4. For lærlinger får veiledere betalt en sum – ikke for elever – tanker rundt dette. 5. Er det stor interesse for å være veileder? Både for elever og lærlinger? 6. Har du kompetanse (fagkunnskaper/veiledningskompetanse) til å være veileder? <ul style="list-style-type: none"> • Får du evt. kurs for å være oppdatert 	
KOMPETANSE	<ol style="list-style-type: none"> 7. Er det oversikt i bedriften over hvilke kompetansemål eleven/ lærlingen skal gjennom? 8. Har dere en intern plan dere følger? 9. Hvordan er muligheten for daglige refleksjoner og møter mellom deg og elev/lærling. <ul style="list-style-type: none"> • Er det daglige refleksjoner • Er det satt av tid til dette? 10. Arbeider begge gruppene som «en av de ansatte» eller går de «oppå»? 	
OPPLÆRINGEN	<ol style="list-style-type: none"> 11. Får eleven/lærlingen opplæring innen: <ul style="list-style-type: none"> • HMS (Verneutstyr/kjemikalier) • Hygiene/Smitte 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Avviksrapportering • Rapporteringssystem • Avfallshåndtering • God matomsorg/mathygiene • Flerkulturelt arbeid/pas. med annen kultur • Pasientomsorg • Kommunikasjonsmetoder 	
SAMARBEID	12. Hvordan er samarbeidet mellom skole-bedrift versus opplæringskontor- bedrift?	
AVSLUTNING	13. Er du/bedriften stolt av å ha elever/lærlinger? Fortell... 14. Har du noe du ønsker å tilføre avslutningsvis?	