

Forord

Jeg har i mange år vært interessert i opplæring av elever og lærlinger i yrkesfag og hvordan undervisningen legges opp for at de skal kunne utvikle yrkeskompetanse og lære i det daglige arbeidet. Jeg vært faglig leder for lærlinger ved Lærebedrifter, og har erfart at opplæringen av lærlinger har vært praktisert ulikt rundt om på ulike bedrifter. Det har fattet min interesse for fagopplæring. Det er også årsaken til at jeg har valgt å gjennomføre denne masteroppgaven. Lærebedriften jeg har arbeider ved har lærlinger i arbeid og følger et undervisningsopplegg med utgangspunkt i yrkesdidaktikk, og med mal for opplæringen som jeg har utformet. Jeg har mange ganger tenkt at det kunne være greit å finne ut hvordan lærlingene som har fulgt denne opplæringen har erfart og opplevd den. Derfor har jeg i denne masteroppgaven gjennomført en undersøkelse hvor jeg har fått lærlinger til å fortelle sine historier om deres erfaringer og opplevelser fra lærlingetiden.

På veien gjennom denne masteroppgaven har jeg brukt mye tid for å komme dit jeg er i dag. Og jeg har hatt noen støttespillere som jeg så gjerne ønsker å takke for at de har gitt meg denne muligheten.

Jeg vil her benytte anledningen til å takke lærlingene som har vært villige til å fortelle sine historier om deres erfaringer og opplevelser. Uten dem hadde det ikke blitt noen undersøkelse slik jeg har fått til nå. Jeg vil også takke min veileder ved Høgskolen med god og konstruktiv veiledning.

Jeg vil også gi en takk til min samboer som har godtatt alle mine reiser til Høgskolen gjennom flere år for at jeg skal få mulighet til å dyrke mine interesser.

Mai 2014, Eva Sørensen

Sammendrag

Denne rapporten dokumenterer hvordan opplæring av lærlinger har foregått ved videregående skoles Lærebedrift. Navnet er gitt for å anonymisere skolen og arbeidsplassen. Problemstillingen er: *Hvordan har lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag erfart den yrkespedagogiske opplæringen i læretida?* Bakgrunnen for denne masteroppgaven er at jeg har lagt til rette opplæring av lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag ved Lærebedriften med utgangspunkt i yrkesdidaktikk og erfaringslæring. Yrkesdidaktikk kan forklares som praktisk-teoretisk planlegging, gjennomføring, vurdering og kritisk analyse av yrkesspesifikke undervisnings- og læringsprosesser i skole og arbeidsliv. For å forstå erfaringslæring er det greit å si noe om hva læring er. Læring er en forandring av opplevelser eller atferd som følge av erfaring. Erfaringslæring kan forklares med at erfaringer over handlinger bearbejdes på en systematisk måte, at læring skjer gjennom erfaring ved å utføre en handling. I erfaringslæring utføres en handling som observeres, reflekteres og vurderes over. Tilrettelegging av ny handling gjøres på bakgrunn av tidligere erfaringer. Når det reflekteres over og analyseres over de erfaringer som gjøres utvikles ny kunnskap som øker kompetansen.

Lærlingene ved Lærebedriften har gjennomført arbeidsoppdrag i opplæringen. Sentralt i opplæringen har vært at lærlingene har lagt til rette aktiviteter for elever i særskilt tilrettelagt opplæring med utgangspunkt i elevenes IOP. I arbeidsoppdragene har lærlingene selv bidratt til å planlegge, gjennomføre og vurdere aktivitetene, både skriftlig og praktisk.

I gjennomføring av undersøkelsen i denne masteroppgaven har jeg brukt kvalitativ metode med utgangspunkt i hermeneutisk retning, hvor jeg legger til rette for at lærlingene kan fortelle sine historier, eller narrativer. Historiefortelling og narrativer uttrykker det samme, det er en historie som fortelles og blir fortolket av en annen på sin måte. Hermeneutikk er fortolkningslære, og handler om å tolke og forstå det som fortelles.

Jeg har hatt samtaler med hver av de tre lærlingene som har vært med i denne undersøkelsen. Med utgangspunkt i problemstillingen har de fortalt sine historier/ narrativer om deres erfaringer og opplevelser fra opplæringen i Lærebedriften. Etter samtale har jeg fortolket og beskrevet deres fortellinger, og har drøftet deres erfaringer og opplevelser i lys av den teorien som er sentral i forhold til den yrkesdidaktiske opplæringen. Dette med tanke på om opplæringen kan videreføres slik den foregår i dag eller den må endres.

Summary

This report documents how the training of apprentices has been accomplished at the upper secondary school *Lærebedrift*. This is a constructed name given to my workplace to give it anonymity. The research question is “*How do apprentices in vocational programme for child care and youth work studies experience the educational aspects of vocational training during apprenticeship?*”

The basis for this thesis is that I have conducted and supervised the training of apprentices in programme for childcare and youth work-studies at *Lærebedrift*, based on vocational didactics and experiential learning. Vocational didactics can be explained as practical- theoretical planning, implementation, evaluation and critical analysis of job-specific teaching and learning in schools and workplaces. In order to understand the nature of experiential learning it is essential to clarify what the concept of learning means. Learning is a change of experiences or behaviours as a result of experience. Learning can be explained by the experiences of actions processed in a systematic way, and that learning happens through experience by performing an action. In experiential learning operations have been observed, considered and reflected on. The facilitation of new action is done on the basis of past experience. The idea is that when one analyses and reflects on previous experience, new knowledge will develop and competence is increased.

Apprentices at *Lærebedrift* have completed various assignments in training. Central to the training has been that the apprentices have organized activities for students in special education programmes, and these activities have been based on the students' IEP. During these work assignments apprentices have been responsible for planning, implementation and evaluation of processes and activities. This covers both written documentation and practical work.

During research for this thesis, I used a qualitative method based on hermeneutic orientation, where I facilitate that apprentices can tell their own stories or narratives. Storytelling and narrative expresses the same, it boils down to a story that is told and

interpreted by another in his or her way. Hermeneutics is the art of, or the idea of interpretation and it is about how to interpret and understand what is said.

I have had in depth conversations with each of the three apprentices who have been involved in this study. Starting with the research question, they told their stories / narratives about their experiences as apprentices at *Lærebedrift*. After the interviews I have interpreted and described their stories and discussed their experiences in the light of the theory that is central in the teaching of vocational didactics. This is done to be able to reflect on whether the training should continue as it is today or if necessary changes must be made.

Innhold

1. INNLEDNING	8
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV PROBLEMSTILLING	9
1.2 VALG AV PROBLEMSTILLING.....	11
1.2.1 <i>Problemstilling</i>	12
1.4 OPPBYGGING AV PROSJEKTET	14
2. LÆREBEDRIFTEN I VIDEREGÅENDE SKOLE.	15
2.1 LÆREBEDRIFTEN.....	16
2.1.1 <i>Oppgavens første del – lærlingens oppgave og læring i 4 deler:</i>	19
2.1.2 <i>Oppgavens andre del – plan for gjennomføring.</i>	22
2.1.3 <i>Oppgavens tredje del – lærlingens evaluering og læring:</i>	24
2.2 OPPSUMMERING	27
3. TEORETISK OG PEDAGOGISK GRUNNLAG FOR PROSJEKTET.....	28
3.2 KUNNSKAPSLØFTET, KULTUR FOR LÆRING – VG3/ OPPLÆRING I BEDRIFT	30
3.2.1 <i>Dokumentasjon</i>	31
3.2.2 <i>Læringsplakaten og læreplanens generelle del</i>	33
3.3 YRKESDIDAKTIKK	36
3.4 DIDAKTISK RELASJONSMODELL SOM HJELPEREDSKAP FOR OPPLÆRINGEN ARBEIDSOPPDRAGENE	39
3.5 KOMPETANSE	42
3.6 NØKKELKOMPETANSE	44
3.7 YRKESKOMPETANSE	46
3.7.1 <i>Kompetansenivå</i>	47
3.7.2 <i>Utvikling av yrkeskompetanse</i>	48
3.8 LÆRING.....	51
3.9 ERFARINGSLÆRING	52
3.9.1 <i>Læring og erfaring</i>	56
3.9.2 <i>Aksjonslæring</i>	57
3.10 REFLEKSJONER SOM GRUNNLAG FOR VURDERING OG LÆRING	59
3.11 OPPSUMMERING	62
4. METODE.....	64
4.1 VALG AV METODE	65
4.2 HANDLINGSPLAN FOR UNDERSØKELSEN	68
4.3 SAMTALENE	70
4.4 ETISKE OG JURIDISKE RAMMER FOR UNDERSØKELSEN.....	72
4.5 OPPSUMMERING	72
5. ERFARINGER FRA LÆRLINGETIDEN	74
5.1 GENERELT OM GJENNOMFØRINGEN AV SAMTALENE	74
5.2 RELEVANS OG MULIGE FEILKILDER.....	76
5.3. RESULTATER OG ANALYSE	78
5.3.1 <i>Lærlingene om seg selv (Historiefortelling)</i>	79
5.3.2 <i>Arbeidsoppgavens planlegging og gjennomføring</i>	82
5.3.3 <i>Arbeidsoppgavens evaluering</i>	87
5.3.4 <i>Generelle tanker rundt tiden som lærling</i>	90
5.4. HVA FANT JEG UT?	94
5.4.1 <i>Lærlingenes personlige historier fra opplæringen</i>	96

5.4.2 Fortellinger om arbeidsoppgavene planlegging og gjennomføring	97
5.4.3 Historier om arbeidsoppgavene evaluering	98
5.4.4 Generelle tanker rundt tiden som lærling	98
5.5 OPPSUMMERING	100
7. AVSLUTNING OG VEIEN VIDERE	101
7.1 VEIEN VIDERE	103
REFERANSER	105
OVERSIKT OVER VEDLEGG	107

Figurliste

Figur nr. 1	Yrkesdidaktisk skisse	s. 36
Figur nr. 2	Didaktisk relasjonsmodell	s. 39
Figur nr. 3	Arbeidsprosessen delt inn i fem hovedfaser	s. 48
Figur nr. 4	Erfaringslæringens 4 stadier	s. 54
Figur nr. 5	Læringstrapp	s. 54

1. Innledning

Fagopplæring av lærlinger har opptatt meg i mange år. Jeg har vært og er opptatt av hvordan lærlinger får sin opplæring rundt om på bedrifter. Denne interessen har jeg fått etter flere år med engasjement i fagopplæring av lærlinger både som faglig leder og veileder i bedrift, og gjennom verv i prøvenemd som sensor ved gjennomføring av fagprøver. Jeg startet min yrkeskarriere som fagarbeider, men de siste 14 år har jeg vært lærer og arbeider fremdeles som lærer i videregående skole. Og i 2009 ble jeg lærer i vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag. Det at jeg har oversikt over hvordan opplæring av lærlinger i bedrift kan foregå hjelper meg å legge til rette undervisning for elever i vg2. Jeg synes det er viktig at det er en sammenheng mellom opplæring i skole og bedrift. Jeg mener det er viktig at elevenes opplæring på skolen legges på et nivå som gir dem progresjon i læringsprosessen fra skole til bedrift, slik at de er best mulig forberedt på hvilke krav som venter dem som lærlinger i bedrift etter videregående skole. Da jeg startet som lærer i vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag fikk jeg mulighet til å bruke min kompetanse om opplæring i bedrift, og fikk satt opplæringen i sammenheng med det som forventes av elevene når de blir lærling. Dette var spesielt i faget Prosjekt til fordypning som med Kunnskapsløftet, hvor elevene er ute i praksis 9 timer pr. uke.

Før jeg fortsetter med beskrivelser og forklaringer i denne masteroppgaven vil jeg presisere at jeg skal gjennomføre en kvalitativ undersøkelse med få informanter. Mitt arbeidsforhold er på en liten skole i en liten kommune i distrikts Norge. Jeg håper på forståelse av at jeg med hensyn til lov om personvern ikke ønsker å nevne navn på fylke, kommune, skole eller lærlinger.

Videregående skole som jeg er lærer på har totalt ca. 250 elever fordelt på 4 ulike programområder, Restaurant og Matfag, Naturbruk, Idrettsfag og Helse- oppvekstfag. Skolen har en avdeling for særskilt tilrettelagt undervisning, hvor elever i den avdelingen også har skoletilbud i de ulike programområdene, men i små grupper. Den videregående skolen har status som lærebedrift, og har da mulighet til å gjennomføre opplæring av

lærlinger i vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag. Videre i denne oppgaven velger jeg å kalle skolens lærebedrift for Lærebedriften.

Skolen har hvert år hatt 1 lærling ansatt ved Lærebedriften, hvert skoleår, bortsett fra skoleåret 2009 – 2010 hvor ingen var tilsatt. I tidsrommet 2005 til 2011 har Lærebedriften hatt 3 lærlinger i arbeid, og jeg har vært faglig leder for lærlingene. Jeg har hatt i et nært samarbeid med veileder og lærlinger ved Lærebedriften lagt til rette opplæringen av lærlingene.

1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling.

Da jeg i 2005 startet som faglig leder for lærlingene ved Lærebedriften innførte jeg en mer systematisk opplæring av lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag med utgangspunkt i yrkesdidaktikk. Metoden var ny for lærlingenes veileder. Etter en kort innføring valgte veilederen sammen med meg å gjøre et forsøk på yrkesdidaktisk opplæring av lærlingene. Veilederen erfarte at opplæringen ble mer oversiktlig både for lærlingen og for henne. Metoden resulterte i en enklere måte å legge til rette opplæringen for å sikre at lærlingen fikk mulighet til å oppleve en mer selvstendig hverdag, og som ga henne et eierforhold til det daglige arbeidet fordi hun var nødt for å planlegge, gjennomføre og vurdere aktiviteter for elever i tilrettelagt opplæring. Det at lærlingen også skulle reflektere over det gjennomførte arbeidet, både det skriftlige og det praktiske, for å lære gjennom hele arbeidsprosessen, førte til at hun fikk mulighet til å kvalitetssikre arbeidet. Arbeidet med innføring av yrkesdidaktisk metode, førte til et tettere samarbeid mellom veileder, lærlinger og meg. Veilederen og lærlingene har i samarbeid med meg fulgt denne metoden i opplæringen til 2011, videreført som opplæringsmetode etter min tid som faglig leder og pågår fremdeles.

Opplæring av lærlingene ved Lærebedriften var med utgangspunkt i Reform -94, en reform som ble iverksatt av Stortinget i 1994, mens det for Barne- og ungdomsarbeiderfaget ble satt i verk i 1997. I 2004 la regjeringen frem St. meld. 30 om grunnskolen og videregående opplæring – *Kultur for læring*. Meldingen ble vedtatt i

Stortinget 17. juni 2004. Stortingsmeldingen omfatter hele grunnopplæringen. Kunnskapsdepartementet fremmet i meldingen forslag til endringer i grunnopplæringens innhold, og ble kaldt *Kunnskapsløftet*. Målet med reformen er blant annet at skole og bedrift skal kunne bidra til at det enkelte mennesket oppnår dannelse, sosial mestring og selvhjulpenhet. De skal formidle verdier, gi kunnskap og redskaper som gjør det mulig for den enkelte elev og lærling å utnytte sine evner og realisere sine talent. Skolen og lærebedriften skal hjelpe og utdanne den enkelte elev og lærling til å ta et personlig ansvar for seg selv og sine medmennesker. Skolen og lærebedriften skal gi elever og lærlinger muligheter til å utvikle seg, slik at de kan reflektere over egne valg og påvirke sin egen fremtid. Meningen med denne Stortingsmeldingen er å ta vare på og videreutvikle det beste i norsk skole, samtidig som skolen skal gjøre den enkelte i stand til å møte kunnskapssamfunnets utfordringer. Visjonen er å skape en bedre *kultur for læring* (Kunnskapsdepartement, 2004, s. 3).

I kjølvannet av «*Kunnskapsløftet*» er det utarbeidet nye læreplaner for alle yrkesfag på alle nivå. For å utdanne seg til Barne- og ungdomsarbeider må elevene starte med vg1 Helse og sosialfag (nå kalt for Helse og oppvekstfag), vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag og vg3 Opplæring i bedrift Barne- og ungdomsarbeiderfag som gjelder fra 2008 (Udir, 2008).

Lærlingenes opplæring har til nå ikke vært like godt planlagt og systematisk på alle bedrifter. Det har ikke, fra sentralt hold, vært utarbeidet gode metoder for opplæringen. Dermed har bedriftene slitt med å finne systemer, eller metoder for å kunne få iverksatt en god opplæring. Opplæringens kvalitet har mer eller mindre vært tilfeldig i ulike bedrifter. Det kan være mange årsaker til det, men en av grunnene kan være at ikke alle ansatte med ansvar for lærlinger i de ulike bedriftene har pedagogisk bakgrunn. Dette er noe jeg har diskutert med Kommunenes opplæringskontor (KOMOPP), og er kommet frem via samtaler jeg har hatt med prøvenemnder i Barne- og ungdomsarbeiderfaget og veiledere.

KOMOPP arbeider med rekruttering og utvikling av fagopplæring, og ivaretar inntak og oppfølging av lærlinger i kommunal sektor i Fylket. KOMOPP eies av 24 kommuner, Fylkeskommune og helseforetakene i regionen. Bedriftene som KOMOPP organiserer opplæring for, innbefattet Lærebedriften, har innført 8 arbeidsoppdrag som lærlingene skal gjennomføre i læretiden (KOMOPP).

KOMOPP har innsett at de kan bli bedre på å legge til rette for at lærlingene får lære seg planlegging, gjennomføring, evaluering og dokumentasjon av arbeidet som gjennomføres i læretiden. Som et forsøk har lærlingene ved Lærebedriften i opplæringen vært yrkesdidaktisk relatert, med forventninger om at lærlingene arbeider med utgangspunkt i valg av arbeid, planlegging, gjennomføring, vurdering og dokumentasjon.

Lærebedriften har de årene jeg var faglig leder for lærlingene og til dags dato praktisert yrkesdidaktisk opplæring slik som beskrevet innledningsvis. Observasjoner fra dette arbeidet i forbindelse med arbeidsoppdrag har vist seg å være med gode erfaringer. Erfaringer etter gjennomføring av arbeidsoppdragene har vist at det er mulig å jobbe systematisk med tilrettelegging av opplæringen.

1.2 Valg av problemstilling

Bakgrunn for valg av problemstillingen er at flere bedrifter, veiledere og KOMOPP ser nytten av å drive systematisk opplæring av lærlinger i samsvar med læreplanen til det enkelte yrkesfag. Veileder står i den daglige opplæringssituasjonen sammen med lærlingene, som planlegger, gjennomfører og vurderer opplæringen. I mange lærebedrifter minner den daglige aktiviteten mer om produksjon og tjenesteyting, og ikke opplæring. I mange lærefag er det utviklet gode læringskulturer. Men av erfaring, og på bakgrunn av samtaler og diskusjoner med KOMOPP, mener jeg at kvaliteten på opplæringen varierer fra sted til sted. Hensynet til produksjon og økonomi kan gjøre det vanskelig for lærebedriftene å innfri alle forventninger knyttet til lærekontrakten, men det kan også være mangel på kunnskap om hvordan legge til rette for læring. Det er derfor

viktig at veilederne kan gi lærlingene en god opplæring, en opplæring som gir lærlingene mulighet til å lære å kvalitet sikre sitt eget arbeid gjennom å planlegge, gjennomføre, reflektere over det de gjør, og lære av hele arbeidsprosessen.

1.2.1 Problemstilling

Jeg har mange spørsmål som jeg kunne ønsket svar på, men jeg har ikke tro på at jeg får svar på alt i denne masteroppgaven. Jeg ønsker å sette fokus på hvordan lærlingene hos Lærebedriften har opplevd sin opplæring mens de var hos Lærebedriften. Målet for denne masteroppgaven er å finne ut om en yrkesdidaktisk fremgangsmåte fortsatt vil være et egnet undervisningsopplegg for lærlingene. Jeg kan tenke meg å finne ut hvilke erfaringer og opplevelser lærlingene i Barne- og ungdomsarbeiderfag ved Lærebedriften har gjort med det pedagogiske opplegget i læretida. Har lærlingene hatt utbytte av denne måten å arbeide på? Har de fått bruk for arbeidsmetoden i sitt eget arbeid etter lærlingetiden? Kan de bruke yrkesdidaktisk tenkning for å kvalitetssikre sitt eget arbeid? Hva er en god opplæring av lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag? Hvordan kan lærlingene lære å bli gode fagarbeidere? Hva vil det si å lære av erfaring?

Jeg håper at denne masteroppgaven vil kunne gi en bedre forståelse for hvordan yrkesdidaktisk opplæring fungerer og om denne måten å legge til rette opplæringen kan videreføres. På bakgrunn av spørsmålene over er jeg kommet frem til følgende problemstilling:

«Hvordan har lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag erfart den yrkespedagogiske opplæringen i læretida?»

Jeg har innledningsvis forklart at opplæring av lærlingene ved Lærebedriften er på bakgrunn av Kunnskapsløftet, og at en god opplæring er med et yrkesdidaktisk utgangspunkt og begrunnelse for valg av problemstilling. Jeg vil nå definere og forklare dette generelt og enkelt, før jeg utdyper mer under teori i kapittel 3. Didaktikk handler

om hva, hvordan og hvorfor vi gjør det vi gjør og lærer det vi lærer. Didaktikk kan defineres som: «*Praktisk-teoretisk planlegging, gjennomføring, vurdering og kritisk analyse av undervisning og læring*» (Nilsen & Haaland, 2013, s. 129) .

Yrkesdidaktikk kan defineres slik: «*Praktisk-teoretisk planlegging, gjennomføring og kritisk analyse av yrkesspesifikke utdannings-, undervisnings- og læringsprosesser, og videre som kritisk analyse og bruk av yrkesfunksjoner/ yrkesoppgaver som grunnlag for læring*» (Hiim & Hippe, 2004, s. 31).

En forutsetning for et vellykket arbeidsresultat er at arbeidet kvalitetssikres ved å reflektere over alle faser i en arbeidsprosess, spesielt for lærlinger som skal lære av sitt eget arbeid. I definisjonen om yrkesdidaktikk forstår jeg at det i planlegging og gjennomføring av et arbeid bør være en sammenheng mellom teori og praksis, og at det bør settes av tid etter at arbeidet er ferdig til en refleksjon over det planlagte og gjennomførte arbeidet. For lærlingene i Lærebedriften vil det si at lærlingene skal lære seg å legge til rette aktiviteter med utgangspunkt i teori de har lært i vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag. De skal prøve ut den lærte teorien, lære seg hvordan teorien kan brukes i praksis, hvordan de praktisk kan gjøre det og at de etter det gjennomførte arbeidet skal reflektere over det de har gjort. Detaljer rundt hvordan lærlingen i Lærebedriften arbeider med planlegging, gjennomføring og vurdering forklares nærmere i kapittel 2. Detaljer rundt teorien om yrkesdidaktikken beskrives i kapittel 3.

I yrkesdidaktisk opplæring er refleksjon over det planlagte og gjennomførte arbeidet sentralt. Her er det viktig at lærlingen finner ut av hvordan kunnskap kommer til syne i arbeidet, hvordan lærlingen reflekterer mens hun er i gang med arbeidet og at hun reflekter over det hun faktisk gjør. Dette er nødvendig for å lære av og forske på eget arbeid. Hiim og Hippe (2004) beskriver Schøns refleksjon-i-handling slik: «*Refleksjon-i-handling innebærer at en tenker mens en gjør noe og eventuelt korrigerer seg underveis. Refleksjon-over-handling betyr at men tenker mer bevisst over handlingen etterpå*» (Hiim & Hippe, 2004, s. 65).

Refleksjon over egen læring kan også beskrives som erfaringslæring. I kapittel 3.9 har jeg på ulike måter beskrevet og forklart erfaringslæring. Men her vil jeg gi en generell definisjon. Tveiten (1998) har definert erfaringslæring på bakgrunn av Kolbs sirkel for erfaringslæring:

«Erfaring i seg selv er ingen garanti for læring. Erfaringene må bearbeides på en systematisk måte gjennom refleksjon over handling. Ved å reflektere over og analysere de erfaringene vi gjør, utvikler vi ny kunnskap og øker vår kompetanse. I vekselvirkningen mellom inntrykk og refleksjoner foregår det en tolkning og bearbeiding av inntrykkene» (Nilsen & Haaland, 2013, s. 155).

1.4 Oppbygging av prosjektet

Jeg har nå, i kapittel 1, presentert min intensjon og mål for denne masteroppgaven. Det betyr at jeg også har forklart bakgrunn for hvorfor jeg vil gjennomføre undersøkelsen jeg har planlagt. Masteroppgaven kommer til å ha totalt 6 kapittel, oversikt over referanser og vedlegg. Referanser og vedlegg ligger sist i dokumentet.

I kapittel 2 forklarer og beskriver jeg Lærebedriften i videregående skole, og jeg beskriver hvordan lærlingene arbeider med arbeidsoppdrag. Kapittel 3 omhandler teori for det pedagogiske utgangspunktet for oppgaven, og som er relevant i forhold til problemstillingen og undersøkelsen. Her beskriver jeg hvordan opplæring i bedrift foregår med bakgrunn i St. meld. 30 Kunnskapsløftet og den teoretiske forankringen som ligger til grunn for den opplæringen som lærlingen har i Lærebedriften. Sentrale begreper her er yrkesdidaktikk, nøkkelkompetanse, yrkeskompetanse, læring og erfaringslæring. Kapittel 4 omhandler hvordan jeg har tenkt å gjennomføre undersøkelsen. Her beskriver og begrunner jeg valg av metode. I kapittel 5 referer og diskuterer jeg svar som jeg har fått på bakgrunn av samtalene jeg har hatt med lærlingene. Det siste kapittelet omhandler hva som kommer til å skje videre etter at undersøkelsen er ferdig.

2. Lærebedriften i videregående skole.

Som forklart i innledningen i kapittel 1 har jeg de siste 10 årene vært og fremdeles er lærer i en liten videregående skole i distrikts Norge, og at jeg har vært lærer i Barne- og ungdomsarbeiderfag siden 2009. Jeg underviser i programfagene Kommunikasjon og samhandling, Yrkesutøvelse og Prosjekt til fordypning, samt fellesfaget Samfunnsfag. Skolen er lærebedrift for lærlinger, og jeg har i en periode på 5 år vært faglig leder for lærlingene. I den perioden forsøkte jeg å lage et undervisningsopplegg hvor lærlingen selv kunne ta del i sin egen opplæring ved å bidra mer i det daglige planleggingsarbeidet hvor planlegging av aktiviteter for elever i særskilt tilrettelagt opplæring er sentralt. Dette er nærmere utdypet og beskrevet senere i dette kapittelet under punkt 2.1.

På bakgrunn av samtaler med KOMOPP, kommunenes opplæringskontor, har jeg fått vite at opplæringen av lærlinger til nå har vært noe tilfeldig rundt om i de ulike lærebedriftene. KOMOPP har reflektert over dette, og funnet ut at det er mange tilfeldigheter i opplæringen. Det er ikke alle bedriftene som har systematisk gjennomtenkte, eller gode undervisnings-/ læringsopplegg for lærlingene.

Som faglig leder for lærlingene ved videregående skoles Lærebedrift, har jeg den tiden jeg var faglig leder for lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfaget forsøkt å gjøre noe med det. Målet for opplæringen i Lærebedriften har vært å gi lærlingene mulighet til å utvikle kompetanse på hvordan de på en konstruktiv og lærende måte kan gjennomføre sin sitt praktiske arbeid i læretiden.

Opplæringen er med utgangspunkt i St. meld. nr. 30 Kunnskapsløftet. Grunnlaget for opplæringen er å følge forskrift til opplæringsloven ved å følge den generelle læreplanen for videregående skole, læreplan for Barne- og ungdomsarbeiderfaget og læringsplakaten. Dette er viktige dokumenter for å sikre at lærlingen får den opplæringen som hun har krav på i henhold til regelverket. Med bakgrunn i regelverket, og for å sikre en best mulig opplæring for lærlingen har Lærebedriften praktisert yrkesdidaktisk tilnærming i opplæringen. Sentralt her er at lærlingen skal lære seg å planlegge, gjennomføre og vurdere eget arbeid, med tanke på å bli en god fagarbeider.

Sentralt i gjennomføringen av arbeidsoppdragene er at lærlingene følger Læreplanen for Vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag. Læreplanen beskriver at grunnleggende ferdigheter er integrert i kompetansemålene. Dermed er de en del av og bidrar til den faglige kompetansen. Dette er mer utdypet i kapittel 3.

De grunnleggende ferdighetene er sentralt i opplæringen av lærlingene ved Lærebedriften i og med at det stilles store krav til skriftlig og digital dokumentasjon av arbeidsoppdragene. Skriftlig fordi lærlingene må beskrive detaljert planlegging, gjennomføring og vurdering. Digitalt fordi lærlingene skal forevise det skriftlige arbeidet ved at det skriftlige arbeidet legges inn på Fronter, som er den digitale kommunikasjonsplattformen mellom Lærebedriften og KOMOPP.

Dermed starter jeg dette kapittelet med å beskrive opplæring av lærlinger generelt i henhold til Kunnskapsløftet. Videre vil jeg forklare hvordan opplæringen av lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag har foregått ved Lærebedriften. I dette kapittelet vil jeg kun forklare opplæringen av lærlingene hos Lærebedriften og den praktiske gjennomføringen generelt, mens den teoretiske forankringen kommer i kapittel 3.

2.1 Lærebedriften.

St. meld. nr. 30, læringsplakaten og læreplan for vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag har vært grunnlag for opplæringen som lærlingene har fått på Lærebedriften.

Videregående skole er en liten skole i distrikts Norge, og er lokalisert til en liten kommune ca. 20 km fra en større by. Skolen har 250 elever fordelt på 4 utdanningsprogrammer: Restaurant og Matfag, Naturbruk, Idrettsfag og Helse- og oppvekstfag. Av de 250 elevene er det 35 elever som har særskilt tilrettelagt opplæring, og er organisert i små grupper. Elevene i de små gruppene har fått skoletilbud etter søknad på de utdanningsprogram som skolen tilbyr. Elevene i denne sammenheng, som lærlingene arbeider med, er elever i særskilt tilrettelagt opplæring, med skoletilbud i Restaurant og Matfag. De har individuell opplæringsplan (IOP), og danner grunnlag for

elevenes læringsmål og aktiviteter som de skal gjennomføre i løpet av skoletiden. Elevene har i henhold til (Kunnskapsdepartementet, 2005).

«Elevar som ikkje har eller som ikkje kan få tilfredsstillande utbytte av det ordinære opplæringstilbodet, har rett til spesialundervisning. I vurderinga av kva for opplæringstilbod som skal givast, skal det særleg leggjast vekt på utviklingsutsiktene til eleven. Opplæringstilbodet skal ha eit slikt innhald at det samla tilbodet kan gi eleven eit forsvarleg utbytte av opplæringa i forhold til andre elevar og i forhold til dei opplæringsmåla som er realistiske for eleven. Elevar som får spesialundervisning, skal ha det same totale undervisningstimetallet som gjelder andre elevar, jf. § 2-2 og § 3-2» (Kunnskapsdepartementet, 2006).

Videre sier opplæringslovens § 5-5 at

«Reglane om innhaldet i opplæringa i denne lova og i forskrifter etter denne lova gjeld for spesialundervisning så langt dei passar. For elev som får spesialundervisning, skal det utarbeidast individuell opplæringsplan. Planen skal vise mål for og innhaldet i opplæringa og korleis ho skal drivast» (Kunnskapsdepartementet, Opplæringsloven § 5, 1998).

Elevenes opplæring består av fellesfag, teori og praksis i forhold til programfaget Restaurant og Matfag. Det innebærer at elevene har mye praktisk tverrfaglig opplæring hvor alle fagene integreres eller har en sammenheng. For disse elevene består en stor del av opplæringen i å lære seg «hverdagslæring». Det vil si at de lærer hvordan de kan klare seg på egen hånd når de flytter for seg selv etter endt skolegang. De lærer for eksempel å lage sunn mat, de lærer om hygiene og renhold, og de lærer hvor viktig det er å være i

fysisk aktivitet. Dette er beskrevet i elevenes IOP ut i fra hvilke mål den enkelte elev har behov for å arbeide med for å utvikle seg.

Lærlingene i BUA tar del i det daglige arbeidet som går ut på undervisning/ aktivisering av elever i henhold til den enkelte elevs IOP, og gruppens timeplan. Det innebærer at lærlingen har et nært samarbeid med elevenes lærer i de ulike fagene i henhold til timeplan, faglærer, lærlingens veileder og lærlingen.

Gjennom lærlingetiden, som varer i 2 år, er det meningen at lærlingene i Barne- og ungdomsarbeiderfaget skal opparbeide kompetanse i tilrettelegging av aktiviteter for elevene. I tillegg til det daglige arbeidet med undervisning/ aktivisering av elever kreves det at lærlingene skriver logg hver dag ved arbeidsslagets slutt. Lærlingene gjennomfører 4 arbeidsoppdrag pr. år, totalt 8 arbeidsoppdrag.

Med arbeidsoppdrag menes her at lærlingene får oppgaver med opplysning om tema eller arbeidsoppgave. Lærlingene i Barne- og ungdomsarbeiderfaget henter inn opplysning om elevene, planlegger, gjennomfører, vurderer og dokumenterer undervisningsopplegg/ aktiviteter for elevene i særskilt tilrettelagt opplæring. I vurderingen av det gjennomførte arbeidet i arbeidsoppdragene reflekterer lærlingene over: «*Hva har du gjort?*» «*Hva var bra og hva var mindre bra?*» «*Hva tenkte du?*» «*Hvordan opplevde du det?*» «*Hva har du lært av arbeidet?*» «*Hva vil du gjøre på en annen måte neste gang?*» Dette beskrives nærmere i kapittel 2.1.3 og kapittel 3.10.

Når lærlingene starter som lærling ved Lærebedriften får hun opplæring i hvordan oppgavene skal gjennomføres. Her har jeg utarbeidet ferdige skjema som mal for arbeidsoppdragene med didaktisk relasjonsmodell som utgangspunkt. Disse skjemaene har jeg i ettertid videreutviklet i samarbeid med KOMOPP, og det er de skjemaene som er brukt i opplæringen av lærlingene ved Lærebedriften. Didaktisk relasjonsmodell beskrives nærmere i kapittel 3.4. Modellen ble utformet i 1965 av Heimann og Schulz, og har vært gradvis utviklet videre i 1978 av Bjørndal og Liberg, og senere av Hiim og Hippe i 1989 og 1993. Det som kjennetegner modellen er den gjensidige avhengigheten

mellom elevenes læreforutsetninger, rammebetingelser, mål, innhold, læreprosess og vurdering (Hippe, 2001).

Oppgaven til arbeidsoppdraget er delt inn i tre deler. Den første og siste del er forbeholdt lærlingens egen oppgave og læring, mens andre del er forbeholdt barnas/ de unges aktivisering og læring av aktiviteten, se vedlegg nr. 3 s. 1-3.

I de neste punktene beskriver og forklarer jeg nærmere utformingen av arbeidsoppdragenes oppbygging.

2.1.1 Oppgavens første del – lærlingens oppgave og læring i 4 deler:

Arbeidsoppdragene er med utgangspunkt i den didaktiske relasjonsmodellen, og dens kategorier, jfr. kapittel 3.4. Her forklarer jeg hvordan arbeidsoppdragene er bygd opp og brukt i opplæringen ved Lærebedriften med eksempler fra gjennomføringen. Som tidligere beskrevet er oppgaven i et arbeidsoppdrag delt inn i 3 omfattende deler. Den første del som beskrives her angår for det meste lærlingens egen planlegging av sitt eget arbeid og mål med aktiviteten. Selv om hun planlegger aktiviteter for elever og som skal lære gjennom aktivitetene, skal hun i tillegg tenke på sin egen læring av dette arbeidet.

1. Oppgaveteksten: Beskriver hvilken arbeidsoppgave lærlingen skal legge til rette for en elev eller en gruppe med elever i sin elevgruppe. Oppgaven kan f.eks. formuleres slik: «*Lag en formingsaktivitet til en elev i din gruppe*». Planlegg, gjennomfør, begrunn, vurder og dokumenter: Innhold, faglig og pedagogisk opplegg, mål, arbeidsplan og tidsplan.

Lærlingen skal her selv finne ut hvilken oppgave som kan være grei å legge til rette i forhold til oppgaveteksten. Her må lærlingen ta utgangspunkt i et samarbeid med lærer, veileder, eleven og elevens IOP. Dette fordi aktiviteten skal stå i forhold til elevens IOP og timeplan for gruppen som eleven er en del av. Aktiviteten tilpasses også årstiden med tanke på om det kan knyttes et tema til oppgaven. I eksempelet som er gitt over hvor

oppgaven er en formingsaktivitet kan aktiviteten ha sammenheng med påske, jul, høst, vår, vinter osv.

2. Læreforutsetninger: Beskriver både lærlingens og elevenes ressurser for arbeidet.

Det beskriver om ulike hensyn som må tas i forhold til interesser, erfaringer, motivasjon, fysiske og psykiske forutsetninger, behov for tilrettelegging osv.

Læreforutsetninger gjelder for både lærlingen selv og for elevene som hun skal legge til rette aktiviteter for. For å bruke samme eksempel som over: «*Lag en formingsaktivitet til en elev i din gruppe*». Da er det viktig at lærlingen først blir bevisst på seg selv og sine positive og negative sider ved å reflektere over egne forutsetninger på bakgrunn av erfaringer og interesser. Så må lærlingen finne ut av elevenes forutsetninger ved å snakke med eleven og lese gjennom elevenes IOP, som danner grunnlag for hva som er viktig for den enkelte elev å trene på. Hvis en elev bør trene på sosial kompetanse, bør lærlingen reflektere over hvordan hun kan få dette til i gjennomføringen av en formingsaktivitet som beskrevet i eksempelet over.

I kapittel 3.7.2 har jeg beskrevet om utvikling av yrkeskompetanse og jeg har presentert en modell som illustrerer en arbeidsprosess i 5 deler. Modellen er nærmere forklart og beskrevet i det kapittelet, men jeg mener det er viktig å vise her at arbeidsprosessen med tilrettelegging av aktiviteter i arbeidsoppdragene har sammenheng med modellen. Punkt 1 og 2 i dette kapittelet har sammenheng med modellens første fase «*konkretiserings- og produktutviklingsfasen*». Til forskjell fra andre yrkesfag som skal produsere varer, skal Barne- og ungdomsarbeidere legge til rette aktiviteter for elever med IOP. Lærlingene skal som en del av planlegging av aktiviteter for elevene hente inn informasjon om elevene som kan være viktig å ta hensyn til i aktiviseringen, de skal hente inn informasjon fra veileder og lærer, de skal snakke med eleven om ønsker og behov, og de skal finne en passende aktivitet. På denne måten opparbeider lærlingene nøkkelkompetanse og yrkeskompetanse slik det er beskrevet i kapittel 3.6 og 3.7.

- 3. Rammer:** Her gis det opplysning til lærlingen om hvor lang tid hun har til planlegging, gjennomføring og vurdering av aktiviteten, og til innlevering av oppgaven til veilederen.

Når oppgaven gis til lærlingen har den informasjon om tidspunkt for når arbeidsoppdraget skal være gjennomført og levert inn. Men her gir også lærlingen opplysning om hvor og når hun tenker å gjennomføre den planlagte aktiviteten.

- 4. Kompetansemål:** Lærlingen velger mål fra læreplan i Vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag med 1 mål fra hvert programfag, totalt 3 mål. Programfagene: helsefremmende arbeid, kommunikasjon og samhandling og yrkesutøvelse. Lærlingen velger selv ut mål fra læreplanen som passer til den valgte aktiviteten og mål for egen læring av det gjennomførte arbeidet.

Kompetansemål fra læreplanen er i utgangspunktet, og vanligvis ikke gitt. Dette fordi at lærlingen skal lære seg å arbeide i forhold til mål, og få et forhold til egne kompetanse- og læringsmål. Lærlingen må her selv finne ut hvilken agenda aktiviteten skal ha. Selv om oppgaveteksten sier at hun skal planlegge og gjennomføre en formingsaktivitet, kan det være at hun i selve formingsaktiviteten for eksempel velger å ha fokus på og observere sosial kompetanse hos eleven. Som eksempel kan lærlingen sette fokus på et av læreplanmålene i faget Kommunikasjon og samhandling «*eleven skal kunne iverksette tiltak som bidrar til å styrke barn og unges sosial kompetanse*». Når lærlingen arbeider på denne måten lærer hun seg å «se» eleven for å få mulighet til å hjelpe eleven i sin «hverdagslærings-prosess».

- 5. Vurderingskriterier:** Denne delen beskriver hva som vektlegges i vurderingen av arbeidet. Mer presist forklares det at lærlingen vurderes i hvor stor grad hun har hentet inn informasjon om eleven fra IOP, planlagt, tilrettelagt, gjennomført og vurdert sitt arbeid. I det ligger i hvor stor grad lærlingen har hentet inn nødvendig informasjon om barnet/ de unge, utført det skriftlige og det praktiske arbeidet, kommunisert og samarbeidet med elever, lærere og eller veileder og i hvor stor grad lærlingen har

reflektert rundt og vurdert kvartalsoppdraget

I opplæringsloven står det at elever og lærlinger har krav på å få vite hva de vurderes etter og hva som kreves på ulike nivåer. Lærlingen hos Lærebedriften får på dette punktet opplysninger om hva det innebærer på lavt, middels eller høyt nivå på flere punkter. For valg av kompetansemål er det utarbeidet vurderingskriterier og kjennetegn som beskriver hva som kreves på de ulike nivåene. For å bruke eksempelet som beskrevet tidligere at «*lærlingen/ eleven skal kunne iverksette tiltak som bidrar til å styrke barn og unges sosial kompetanse*». På lavt nivå betyr dette at lærlingen iverksetter tiltak på en enkel måte. På middels nivå betyr det at lærlingen iverksetter tiltak som bidrar til å styrke barn og unges sosiale kompetanse. På høyt nivå betyr det at lærlingen på en utmerket måte iverksetter tiltak som bidrar til å styrke barn og unges sosiale kompetanse.

For de andre punktene som beskrevet under punkt 4 er det også nedskrevet hva som skal til på ulike nivåer for hvert av punktene. I og med at lærlingen har oversikt over denne informasjonen vil hun enklere kunne få oversikt og forståelse for hvilke krav som stilles, og hun har mulighet til å se om dette er oppnåelig for henne.

2.1.2 Oppgavens andre del – plan for gjennomføring.

Denne delen av oppgaven beskriver hva elevene skal lære. Men det er her de viktigste og mest gjennomtenkte detaljene i gjennomføringen skal beskrives. I denne delen skal også aktiviteten beskrives med hva som skal gjøres, hvordan det skal gjøres og hvorfor med begrunnelser og forankring i teori. Teori i denne sammenheng er med utgangspunkt i teori fra Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfaget.

1. Mål for aktiviteten: Kunnskapsmål: Beskriver de konkrete kunnskapene lærlingen vil at barna skal lære. F.eks. navn på matvarer, eller kunnskap om sunn mat.

Ferdighetsmål: Beskriver det barna skal mestre. Hva lærlingen tenker at barna faktisk kan klare. For eksempel å skjære grønnsaker eller å passe på at melken ikke

koker over. **Holdningsmål:** Beskriver de holdninger og verdier lærlingen ønsker at barna skal tilegne seg. For eksempel ærlighet, ansvarlighet og se sammenhenger.

Dette punktet hvor lærlingen må beskrive kunnskaps- ferdighets- og holdningsmål gjør at lærlingene må tenke nøye gjennom den aktiviteten som hun har valgt og hvilken hensikt aktiviteten skal ha ut fra det som er viktig at eleven skal trene på for å få mulighet til å utvikle seg.

2. Hva: Her beskriver lærlingen hva barna skal gjøre

I denne delen beskriver lærlingen aktivitetens innhold.

3. Hvordan: Her forklarer lærlingen hvordan hun har tenkt å gjennomføre oppgaven.

Her beskriver lærlingen nærmere om hvordan hun vil gjennomføre aktiviteten. Sentralt kan være undervisningsmetoder, organisasjonsformer eller arbeidsområder. Avhengig av hvor høyt faglig nivå lærlingen innehar, avgjør i hvor stor grad hun henter metoder og arbeidsområder fra teorien for Barne- og ungdomsarbeiderfaget. Organisering av aktiviteten får de fleste lærlinger til på en god måte.

4. Hvorfor: Her begrunner lærlingen hvorfor hun har valgt å gjennomføre oppgaven slik hun har tenkt.

I denne delen forventes det at lærlingen begrunner i forhold til barnas læringsmål (kunnskaper, ferdigheter og holdninger), samt egne læringsmål (helsefremmende arbeid, kommunikasjon og samhandling og yrkesutøvelse). I tillegg forventes det at lærlingen begrunner innhold og metoder for tilrettelegging og evaluering.

5. Tidsplan: Her beskriver lærlingen hvor lenge aktiviteten skal vare. I tillegg planlegger lærlingen rammer for aktiviteten ved å gi opplysning i den skriftlige planleggingen, og hun gir opplysning om tid og sted, samt hjelpemidler som er tillatt i gjennomføringen.

Når lærlingen starter planlegging av arbeidsoppgaven gir lærlingen informasjon om hvor aktiviteten/ arbeidsoppgaven eventuelt kan gjennomføres, om den skal være ute eller inne osv. Og hun gir opplysning om dag, time og sted for aktiviteten. Hvis aktiviteten for eksempel er en formingsaktivitet, kan det bety at lærlingen bestemmer seg for å gjennomføre aktiviteten på formingsrommet torsdag i 2. – 3. time. For at aktiviteten skal kunne passe inn i forhold til elevens timeplan er det viktig å gi opplysning om aktivitetens varighet, tid og sted.

6. Hjelpemidler: Her beskriver lærlingen hva hun trenger av materiell for å kunne gjennomføre aktiviteten.

Det er viktig at lærlingen skaffer seg oversikt over hva som trengs for å kunne gjennomføre aktiviteten slik at hun ikke trenger å bruke tid på å lete frem ting når selve aktiviteten har startet. Dette kan bli en uoversiktlig, frustrerende og uholdbar situasjon både for eleven, lærlingen og eventuelt andre samarbeidspartnere i gjennomføringen av aktiviteten. Når den som er ansvarlig for en aktivitet uteblir, kan eleven reagere og agere destruktivt. Og aktiviteten vil kanskje ikke bli en positiv og lærerik situasjon hverken for eleven eller lærlingen. I tillegg kan mye tid gå til spille.

2.1.3 Oppgavens tredje del – lærlingens evaluering og læring:

Denne delen av arbeidsoppgaven er ment for lærlingens refleksjoner over sitt eget arbeid i gjennomføringen av arbeidsoppgaven. Hiim (2013) sier at «*engasjement og følelser er grunnlag for hva vi ser og opplever som yrkesutøver og elev*». Videre viser hun til at Heidegger understreker at våre erfaringer er satt sammen av følelser, forståelser og fortolkede handlinger (Hiim, 2013, s. 55). For at lærlingen skal kunne lære seg å kvalitetssikre sitt eget arbeid er det viktig at hun lærer seg Metakompetanse. Det betyr at lærlingen må lære seg å reflektere over eget arbeid i et perspektiv hvor hun ser seg selv utenfra, som om hun sitter på et glasstak og ser ned på seg selv i gjennomføringen av aktiviteten i et glasstak perspektiv (Nilsen og Haaland s.33)

Etter aktiviteten er ferdig skriver lærlingen en evaluering/ vurdering av det gjennomførte arbeidet. Her vurderes alle kategoriene i den didaktiske relasjonsmodellen. Eller for å være mer presis, så reflekteres og vurderes alle punktene som er beskrevet i arbeidsoppdraget med alle punkter som grunnlag for vurderingen. I denne vurderingen er det sentralt å vurdere hva som fungerte bra og hva som kan forbedres. Når lærlingen reflekterer over dette gir det henne oversikt og mulighet til å kvalitet sikre arbeidet ved at hun finner ut av hva hun har lært av arbeidet. Evalueringen kan også knyttes opp mot modellen for utvikling av yrkeskompetanse slik jeg har beskrevet i kapittel 3.7.2 hvor alle deler skal vurderes og læres av.

1. Kort beskrivelse av gjennomført arbeid: Her gir lærlingen en kort beskrivelse av hva som er gjort.

Lærlingen forklarer med ord og eller viser bilder av selve aktiviteten hvis det er noe som er laget i aktiviteten.

2. Hva er du fornøyd med? Her beskriver lærlingen hva hun er fornøyd med, samt begrunner hvorfor.

Lærlingen viser til eksempler fra aktiviteten, og beskriver dette nærmere med et kritisk blick og begrunner hvorfor hun er fornøyd.

3. Hva er du mindre fornøyd med? Her beskriver lærlingen hva hun ikke er fornøyd med, samt begrunner hvorfor.

I starten av opplæringen har lærlingene problemer med denne delen. De klarer ikke helt å «se» at ting ikke går helt som de har tenkt. Som oftest tenker hun for «stort». I starten klarer hun ikke helt å se seg selv gjennom «glasstaket», som er beskrevet nærmere innledningsvis i dette kapittel 2.1.3.

4. Hvis du måtte endre planen – hva skjedde, og hvorfor? I denne delen beskriver og begrunner lærlingene endringer som gjøres underveis i aktiviseringen.

Når man arbeider med barn er det ofte at planen ikke går slik du i utgangspunktet har tenkt, også for lærlinger. I starten av opplæringen er også dette vanskelig for lærlingene.

5. Hva tenkte/ følte du? Her beskriver lærlingen hvordan hun opplever gode eller mindre gode situasjoner i aktiviseringen.

Det kan være at hun reflekterer over egne reaksjoner hvis et barn ikke vil gjøre slik hun har tenkt, eller hvis hun blir glad når hun lykkes i gjennomføringen av aktiviteten.

6. Hva har du lært/ erfart? Her reflekterer lærlingen over det hun har erfart i aktiviseringen. Og i denne sammenheng kommer det frem hva hun har lært.

Lærlingen reflekterer over det planlagte arbeidet og aktiviteten. Hun reflekterer over hva hun fant ut gjennom arbeidsprosessen, og forsøker å finne forklaring på sine erfaringer for å kunne sette ord på hva hun har lært, jfr. det å kunne se på seg selv gjennom glasstaket.

7. Hva vil du gjøre neste gang? I denne delen reflekterer og beskriver lærlingen ny strategi for hvordan hun vil legge til rette aktivitet for barn neste gang hun får et arbeidsoppdrag. Dette punktet blir klart etter å ha reflektert over alle punktene som er beskrevet i denne delen av oppgaven.

Det at lærlingen reflekterer over det gjennomførte arbeidet gjør henne i stand til å sette erfaringene si sammenheng med de erfaringene som ble gjort. For at arbeidet skal kunne gjennomføres på en bedre måte neste gang hun skal planlegge og gjennomføre aktiviteter er det viktig at hun er bevisst på sin egen læring av det gjennomførte arbeidet, som danner grunnlag for hvordan planleggingen og gjennomføringen kan endres.

2.2 Oppsummering

Jeg har i dette kapitlet beskrevet Lærebedriftens tilbud av opplæring for elever generelt og elever i særskilt tilrettelagt opplæring. Jeg har beskrevet hvordan lærlingen har gjennomført opplæringen ved Lærebedriften ved å gjennomføre totalt 8 arbeidsoppdrag. I dette ligger at jeg har forklart utforming av arbeidsoppdragene nærmere. Jeg har forklart at i arbeidet med arbeidsoppdragene har lærlingen vært nødt for å lære å forholde seg til ulike avtaleverk som for eksempel opplæringslovens § 5-1 rett til spesialundervisning, forskrift til opplæringsloven, hvordan oppgavene presenteres for lærlingene, samt hva som forventes av lærlingen av det planlagte, gjennomførte og dokumenterte arbeidet.

3. Teoretisk og pedagogisk grunnlag for prosjektet.

«Jeg hører og jeg glemmer.

Jeg ser og jeg husker.

Jeg gjør og jeg forstår».

Confucius

Problemstillingen til denne oppgaven er: *«Hvordan har lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag erfart den yrkespedagogiske opplæringen i læretida»*

I dette kapittelet vil jeg presentere teori som jeg mener er viktig som utgangspunkt for problemstillingen. Jeg ønsker i denne oppgaven å finne ut hvordan lærlingene har opplevd opplæringen i læretida hos Lærebedriften. Da vil jeg spørre lærlingene om hvordan de har erfart opplæringen. Den følgende teorien i kapittelet støtter den yrkespedagogiske undervisningen som lærlingene har vært med på, jfr. kapittel 2 i beskrivelsen av arbeidsoppdragene.

Først vil jeg beskrive de lovmessige dokumentene som ligger til grunn for opplæring av lærlinger etter St. meld. nr. 30 Kunnskapsløftet som ble vedtatt i 2004. Her beskriver jeg generelt om vg3 opplæring i bedrift og hva det innebærer for Vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfaget i henhold til forskrift til opplæringsloven. Det betyr at jeg forklarer hvordan grunnleggende ferdigheter er integrert i alle fag, samt hvordan dette praktiseres hos Lærebedriften. I tillegg til de generelle ferdighetene er dokumentasjon sentralt. Det beskriver og forklarer jeg nærmere i punkt 3.2.1. Sentralt for opplæringen av lærlingene ved Lærebedriften ligger læringsplakaten og læreplanens generelle del. Dette er utdypet og forklart i punkt 3.2.2.

Teoretisk er opplæringen av lærlingene ved Lærebedriften er en yrkesdidaktisk tilnærming. Derfor er dette beskrevet og forklart under punkt 3.3 Yrkesdidaktikk og punkt 3.4 Didaktisk relasjonsmodell. Sentralt i den yrkesdidaktiske tilnærmingen mener jeg det er viktig å forklare kompetanse som omhandler kunnskaper, ferdigheter og

holdninger. Jeg ønsker å forklare nøkkelkompetanse som deles inn i tre hoveddeler: 1. sosial kompetanse, 2. personlig kompetanse og 3. kognitiv kompetanse. Jeg forklarer yrkeskompetanse som beskriver hvordan lærlingene lærer gjennom samhandling med andre når hun løser ulike arbeidsoppgaver. Informasjon om dette har jeg hentet fra boken «*Læring gjennom praksis*» (Nilsen og Haaland 2013), og jeg har utdypet dette i punktene 3.5, 3.6 og 3.7.

Det pedagogiske opplegget som lærlingene har fått hos Lærebedriften har vært med utgangspunkt i yrkesdidaktikk, som også innebærer at lærlingene skal lære seg å lære av det arbeidet de gjennomfører. I dette kapitlet i punkt 3.9 utdyper jeg hvordan (Moxnes 2000) i boken «*Læring og ressursutnyttning i arbeidslivet*» beskriver erfaringslæring og dens 4 stadier med sentrale spørsmål som lærlingene bruker i sin vurdering og læring av gjennomført aktivitet.

For å presisere forklaringen om læring utdyper jeg i tillegg hvordan (Tiller 1999) i boken «*Aksjonslæring*» beskriver aksjonslæring, samt hvordan dette som en del av erfaringslæringen gjennomføres hos Lærebedriften. Det har jeg gjort i punkt 3.9.2. Punkt 3.10 omhandler refleksjoner som grunnlag for vurdering. I beskrivelsen av dette bruker jeg teori fra (Ileris 2000), (Tiller 2002) og (Hiim 2013). I forklaringene utdyper jeg også hva dette innebærer for lærlingene i Lærebedriften. Til sist i kapitlet avslutter jeg med en kort oppsummering av teorien som jeg har forklart og beskrevet.

Teorien jeg belyser i dette kapitlet er en del av og grunnlag for diskusjoner/ drøftinger for de svarene jeg har kommet frem til i kapittel 5.

3.2 Kunnskapsløftet, kultur for læring – vg3/ opplæring i bedrift

2. april 2004 la Regjeringen frem St.mld.nr. 30 om grunnskolen og videregående opplæring, «*Kultur for læring*», og ble behandlet og vedtatt i Stortinget 17. juni 2004. Dette vedtaket ble en omfattende reform av hele grunnopplæringen, og fikk navnet «*Kunnskapsløftet*». Målet med reformen var da tenkt å ivareta og videreføre det som var det beste i grunnopplæringen den gang, med tanke på at elever og lærlinger kan bli bedre i stand til å møte kunnskapssamfunnets utfordringer. Det er her begrepet «*Kultur for læring*» kommer inn, med visjon om å skape en bedre kultur for læring for et felles kunnskapsløft. Elever og lærlinger skal arbeide etter tydeligere mål. Elevenes og lærlingenes læring skal også styrkes (St.meld.nr.30, 2004)

Strukturen i den videregående opplæringen ble videreført med «2+2» - modellen, som betyr at elevene går 2 år i skole og 2 år i lære hos bedrifter (St.meld.nr.30, 2004).

Det ble utarbeidet nye læreplaner og nye betegnelser på de fleste fag. For eksempel ble det opprettet 7 nye programområder. Barne- og ungdomsarbeiderfag ble plassert i programområdet Helse og sosialfag. Men benevnelsen Helse og sosialfag ble i 2011 endret til Helse og oppvekstfag. Dette betyr også at benevnelsen på utdanning i skole ble endret fra VK2 Barne- og ungdomsarbeiderfag til Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag, mens for lærlinger ble utdanningen kalt for Vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag opplæring i bedrift.

I kjølvannet av vedtaket om St. meld. nr. 30 *Kultur for læring* ble det laget nye læreplaner i alle fag i grunnopplæringen, med fem grunnleggende ferdigheter integrert i alle fag. De fem grunnleggende ferdighetene er: «*å kunne uttrykke seg muntlig, å kunne lese, å kunne regne, å kunne uttrykke seg skriftlig og å kunne bruke digitale verktøy*»

«*Å kunne uttrykke seg skriftlig og muntlig i Barne- og ungdomsarbeiderfaget*» forventer læreplanen at lærlingen er i stand til å motta og formidle muntlig og skriftlig informasjon, implisitt at lærlingen kan kommunisere med barn og unge, foreldre, foresatte og andre samarbeidspartnere. Lærlingen skal også kunne utarbeide planer, referater og kunne

dokumentere eget arbeid. «Å kunne lese i Barne- og ungdomsarbeiderfaget» betyr at lærlingen må holde seg orientert, bruke og formidle litteratur for barn og unge i det pedagogiske arbeidet. Da forventes det at lærlingen setter seg inn i faglitteratur og planer for virksomheten. «Å kunne regne i Barne- og ungdomsarbeiderfaget» vil si at lærlingen skal kunne beregne og vurdere kostnader og følge et budsjett. Lærlingen skal også kunne regne med tall i ulike pedagogiske aktiviteter. Det kan for eksempel være å beregne mengde, mål og vekt i forbindelse med måltider og matlaging. «Å kunne bruke digitale verktøy i Barne- og ungdomsarbeiderfaget innebærer å hente inn og bruke fagstoff». Det innebærer at lærlingen skal kunne veilede barn og unge i bruk av digitale verktøy i pedagogiske aktiviteter, og hun skal kunne bruke digitale verktøy til dokumentasjon og presentasjoner (St.meld.nr.30, 2004, s. 4).

For lærlingene i Lærebedriften betyr det at de er ansatt som lærling i Barne- og ungdomsarbeiderfaget i 2 år, og skal avlegge fagprøve i slutten av 2. år. Lærlingene følger læreplan for Vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag når hun gjennomfører arbeidsoppdrag, sentralt her er planlegging, gjennomføring, vurdering, dokumentering og læring. Når lærlingen planlegger aktiviteter i arbeidsoppdragene skal hun forholde seg til læreplanen som et viktig arbeidsdokument. Hun skal også kunne praktisere de grunnleggende ferdighetene når hun legger til rette ulike pedagogiske aktiviteter, med tanke på at elevene i tilrettelagt opplæring skal oppleve mestring og fylle behov i forhold til IOP. Dette er forklart med eksempler i kapittel 2 hvor prosessen i gjennomføring av arbeidsoppdrag er beskrevet og forklart.

3.2.1 Dokumentasjon

I læreplanen krever en av de fem grunnleggende ferdighetene at lærlingene skal kunne «uttrykke seg skriftlig og muntlig» og «bruke digitale verktøy». Ovenfor i kapittel 3.2 er dette nærmere beskrevet, men i denne sammenheng vil jeg belyse at det betyr at lærlingene i tillegg til å planlegge og gjennomføre aktiviteter, også skal kunne dokumentere det planlagte og gjennomførte arbeidet.

Lærlingene ved Lærebedriften skal skriftlig dokumentere logg for hver dag, og dokumentere de 8 arbeidsoppgavene de gjennomfører skriftlig. I denne oppgaven beskriver og forklarer jeg ikke de daglige loggene, men jeg beskriver og forklarer nærmere arbeidsoppgavene og hvordan de gjennomføres.

De ulike bedriftene som har lærlinger ansatt praktiserer dokumentasjon av utført arbeid på ulike måter. Men sentralt for all dokumentasjon er at det skal være et grunnlag for kvalitetssikring og læring. Dokumentasjonen skal være hensiktsmessig for lærlingen, bedriften og som grunnlag for vurdering. Formålet for dokumentasjonen kan være mange og gjøres på mange måter. For eksempel kan læringsarbeidet og yrkeskompetansen dokumenteres gjennom arbeidsprosesser, produkter, tjenester, tanker og refleksjoner. Her kan også dokumentasjon være skriftlig, dokumentere det skriftlige arbeidet i digitale kommunikasjonsplattformer, vise bilder, film, lydopptak og modeller eller produkter (Nilsen & Haaland, 2013, s. 124).

For å finne ut av hensikten med dokumentasjon er det viktig å tenke over hva som skal dokumenteres, hvordan og hvorfor læringsaktivitetene skal dokumenteres. **Hva** som skal dokumenteres beskriver lærlingen hva hun har gjort gjennom hele arbeidsprosessen med begrunnelser, vurdering og læring av prosess og produkt. **Hvordan** læringsaktivitetene skal dokumenteres beskriver lærlingen med bilder eller film. De kan gjøre det muntlig og skriftlig, men her er det sentralt å beskrive og begrunne refleksjoner, vurderinger og læring av prosess og produkt. **Hvorfor** læringsaktivitetene skal dokumenteres begrunnes med at de skal ivareta lærlingenes behov for å lære av eget arbeid, vise hva hun kan og vurdere eget kompetansebehov. For bedriften gir dette en innsikt i og danner grunnlag for å kvalitet sikre det daglige arbeidet og læringsarbeidet, vurdere lærlingenes kompetanse og for å kunne finne ut hvordan opplæringen kan tilpasses lærlingene. (Nilsen & Haaland, 2013, s. 125).

KOMOPP og Lærebedriften krever at lærlingene skal dokumentere arbeidsoppgavene skriftlig, i henhold til grunnleggende ferdigheter «å lese og skrive». I henhold til grunnleggende ferdigheter «å bruke digitale verktøy» krever KOMOPP og Lærebedriften

at lærlingene skal dokumentere det skriftlige arbeidet digitalt ved å legge det inn som innleveringer på kommunikasjonsplattformen Fronter. Hvis lærlingene ønsker kan de i dokumentasjonen i tillegg til det skriftlige arbeidet legge inn bilder av produkter som er laget i aktivitetene. Av hensyn til personvernet ønsker vi ikke at lærlingene tar bilder eller film av elevene de aktiviserer, men de kan likevel gjøre det hvis de har fått tillatelse av foresatte til elever under 18 år eller elevene selv som er over 18 år.

Hensikten med dokumentasjonen er vist med eksempler og beskrevet arbeidsoppgaver i kapittel 2, samt beskrivelser av nøkkelkompetanse og yrkeskompetanse i kapittel 3.6 og 3.7. Men generelt kan det sies at hensikten med at lærlingene i Lærebedriften skal dokumentere sitt arbeid er for at jeg som faglig leder for lærlingen har oversikt over hva hun faktisk gjør og hvordan hun tenker. Det danner grunnlag for hvordan opplæringen kan gjennomføres. Hvis lærlingen selv ikke kan sette ord på om noe er vanskelig vil jeg her kunne se om arbeidsoppgavene er for vanskelig for lærlingen. Jeg vil da sammen med veileder kunne finne ut hva hun trenger hjelp til.

3.2.2 Læringsplakaten og læreplanens generelle del

Læreplanens generelle del og «*Læringsplakaten*» utdyper bestemmelser og forskrift til opplæringsloven, i grunnskole og i videregående opplæring. «*Læringsplakaten*» gjelder for alle skoler og lærebedrifter, og har 11 grunnleggende forpliktelser/ prinsipper som viser til forpliktelser i henhold til opplæringslovens ulike paragrafer. «*Læringsplakaten*» lager rammer for kvalitet og vurdering i opplæringen, og danner grunnlag for å utvikle et best mulig læringsmiljø for elevene. «*Læringsplakaten*» skal også danne grunnlag for at skoler og lærebedrifter får utvikle seg som en «*lærende organisasjon*».

«*Læringsplakaten*» ble fastsatt som forskrift til opplæringsloven i 2004 (St.meld.nr.30, 2004, s. 5).

Meningen med «*Læringsplakaten*» er at den skal være et forpliktende grunnlag for skolenes og lærebedriftenes arbeid med opplæringen, med utgangspunkt for at skoler og lærebedrifter skal kunne utvikle seg som lærende organisasjoner. «*Læringsplakaten*» vil

jeg her beskrive ut fra de prinsipper som gjelder spesielt for opplæring i lærebedriften, mens den ligger i sin helhet vedlegg nr. 1.

«Læringsplakaten» inneholder totalt 11 prinsipper, men her viser jeg til 6 prinsipper som er mest relevant for lærlingene ved Lærebedriften:

- ” Gi alle elever og lærlinger/lærekandidater like muligheter til å utvikle sine evner og talenter individuelt og i samarbeid med andre.
- Stimulere elevenes og lærlingenes/lærekandidatenes lærelyst, utholdenhet og nysgjerrighet.
- Stimulere elevene og lærlingene/lærekandidatene til å utvikle egne læringsstrategier og evne til kritisk tenkning.
- Stimulere elevene og lærlingene/lærekandidatene i deres personlige utvikling og identitet, i det å utvikle etisk, sosial og kulturell kompetanse og evne til demokratisk forståelse og demokratisk deltakelse.
- Bidra til at lærere og instruktører fremstår som tydelige ledere og som forbilder for barn og unge.
- Sikre at det fysiske og psykososiale arbeids- og læringsmiljøet fremmer helse, trivsel og læring” (St.meld.nr.30, 2004, s. 5).

Læringsplakaten skisserer også at elever og lærlinger i henhold til FNs konvensjon om barnets rettigheter, artikkel 12 nr. 1, opplæringsloven § 1-2 og den generelle del av læreplanen. Opplæringsloven § 1-2 sier at «*Den vidaregåande opplæringa skal vere i samsvar med Læreplanverket for Kunnskapsløftet og den fastsette tilbudsstrukturen. Læreplanverket for Kunnskapsløftet omfattar den generelle delen av læreplanen, prinsipp for opplæringa, læreplanane for faga og fag- og timefordelinga*» (Kunnskapsdepartementet, 2006) .

For opplæring av lærlinger ved Lærebedriften betyr det at lærlingene får opplæring i henhold til Forskrift til opplæringsloven. De følger arbeidstiden som er gitt for lærlinger, de følger læreplanen for Vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag og de følger den generelle del av læreplanen.

FNs konvensjon om barnets rettigheter beskriver i Artikkel 12 nr. 1 at «*Partene skal garantere et barn som er i stand til å gjøre, danne seg egne synspunkter, retten til fritt å gi uttrykk for disse synspunkter i alle forhold som vedrører barnet, og tillegge barnets synspunkter behørig vekt i samsvar med dets alder og modenhet*» (FN, 1989, s. 13).

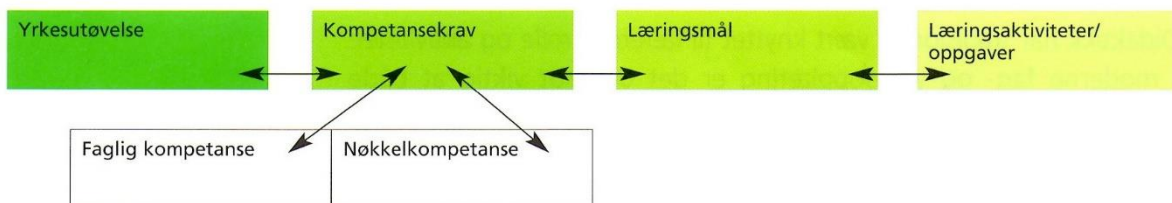
Med utgangspunkt i FNs konvensjon og læringsplakaten innebærer det at elever og lærlinger har rett til medvirkning, og at lærebedrifter skal legge til rette for at lærlingene får erfaring med ulike former for deltakelse og medvirkning i det daglige arbeidet og ta del i ulike prosesser vedrørende lærebedriften. Det som er positivt når lærlingen inkluderes er utviklingen av sosiale relasjoner og motivasjon for egen læring når lærlingen får være med i å ta beslutninger som gjelder egen og gruppens læring. Når lærlingen får ta del i egen opplæring blir hun mer bevisst egne læringsprosesser, noe som gir større innflytelse på egen læring. Dette betyr at lærlinger skal kunne delta i planlegging, gjennomføring og vurdering av opplæringen i henhold til rammen av lov og forskrifter. Når lærlingen får arbeide med faget på ulike måter vil det bidra til at hun blir kjent med egne evner og talenter, noe som vil hjelpe til med å ta bevisste valg (Utdanningsdirektoratet, 2004, s. 17).

For lærlingene i Lærebedriften betyr Læringsplakaten at de skal få mulighet til samarbeid med ulike arbeidskollegaer i arbeidet med å selv planlegge, gjennomføre, vurdere og lære av sitt eget arbeid med å legge til rette aktiviteter for Lærebedriftens elever. Det betyr at veileder og lærere ved Lærebedriften skal bidra til å hjelpe lærlingene i dette arbeidet, samt at de skal se til at lærlingene opplever Lærebedriften som en trivelig og sosiokulturell læringsarena. Hvordan dette praktisk gjennomføres på Lærebedriften i vgs. er beskrevet nærmere i kapittel 2, og det er forankret teoretisk i kapittel 3.8, 3.9 og 3.10.

3.3 Yrkesdidaktikk

Yrkesdidaktikk defineres som «Praktisk-teoretisk planlegging, gjennomføring, vurdering og kritisk analyse av yrkesspesifikke utdannings, undervisning- og læringsprosesser i skole og arbeidsliv» Videre definerer Hiim og Hippe yrkesdidaktikk som «Kritisk analyse og bruk av yrkesfunksjoner som grunnlag for læring (Hiim & Hippe, 2004, s. 19). Jeg forstår det slik at de her mener at læreplaner for det aktuelle yrkesfaget ligger til grunn i læringsprosesser i det daglige arbeidet. For lærlingene ved Lærebedriften betyr det at de velger mål fra læreplan for Vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag når de planlegger og gjennomfører aktiviteter for elever med IOP. Det betyr at lærlingen må ta hensyn til både sin egen læringsprosess og elevens læringsprosess i henhold til mål for eleven på bakgrunn av elevens IOP.

Tradisjonelt har didaktikk vært knyttet til lærerens rolle i planlegging av undervisning og aktiviteter. Men i dag er det like viktig, og ikke minst blitt vanlig at lærlinger og veiledere er bevisst på læringsarbeidet. Og for å sikre læring i arbeidet er det her viktig at de reflekterer over hvorfor de gjør det og hvordan de gjør det. I dag kreves det at elever og lærlinger tar del i og tar ansvar for sitt eget arbeid og sin egen læring. Noe som betyr at også lærlinger må ha en viss didaktisk kompetanse (Nilsen & Haaland, 2013, s. 129).



Figur nr. 1 Yrkesdidaktisk skisse (Nilsen & Haaland, 2013, s. 130)

Figuren illustrerer at yrkesutøvelsen er sentralt i yrkesdidaktikken. Opplæringen av yrket må fra starten av være rettet inn mot kompetansekrav og arbeidsoppgaver i det yrket som lærlingen utdanner seg til. For lærlingen i Barne- og ungdomsarbeiderfag ved Lærebedriften betyr det at hun må sette seg inn i hvilke krav som stilles for å kunne gjennomføre arbeidsoppgavene. Sentralt her er krav om faglig kompetanse innen Barne- og ungdomsarbeiderfaget og nøkkelkompetanse som kreves i det daglige arbeidet i Lærebedriften. Faglige krav til Barne- og ungdomsarbeiderfaget finner lærlingen i læreplanen for Vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag, hvor hun i arbeidsoppdragene velger ut 3 mål, 1 mål fra hvert fag. Nøkkelkompetanse beskrives nærmere i dette kapittel punkt 3.6.

KOMOPP og Lærebedriften vil at kompetansemålene som lærlingen velger ut fra de 3 ulike fagene skal være læringsmål for lærlingen. Læringsmålene satt i sammenheng med gjennomføringen av aktiviteter som lærlingen planlegger og gjennomfører for eleven danner grunnlag for lærlingens læringsaktiviteter og læringsoppgaver. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 2.1.1, under punkt 4 Kompetansemål. For lærlingene ved Lærebedriften er yrkesdidaktikk dermed knyttet sammen med det som lærlingene har lært i teori i Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag med det praktiske arbeidet som lærlingene skal lære seg i tiden som lærling. I denne sammenkoblingen utvikler lærlingene læringsprosesser og læringssystemer gjennom det yrkespedagogiske arbeidet. Tarrou (2004) sier at yrkesdidaktikk kan forstås som det sentrale bindeleddet mellom yrkesfag i skolen og yrker i arbeidslivet. Læringsprosesser og læringssystemer, utgjør kjernen i et yrkespedagogisk fagområde (Nilsen & Haaland, 2013, s. 131).

Jeg viser her til to definisjoner av yrkesdidaktikk i samfunns- og elevperspektiv på bakgrunn av læreplanverket i Kunnskapsløftet. Her tar yrkesdidaktikken utgangspunkt i yrkesutøvelsen som grunnlag for læringsarbeidet, og læring er knyttet til utvikling av yrkeskompetanse for dagens arbeidsliv.

«Yrkesdidaktikk omfatter planlegging, gjennomføring og vurdering av strukturerte yrkesspesifikke læringsforløp i skole og bedrift – basert på relevante arbeidsoppgaver

forstått i en organisatorisk og samfunnsmessig sammenheng – og hvor den lærende som subjekt er involvert i hele forløpet» (Sannerud, 2005).

«Planlegging, tilrettelegging, gjennomføring, kritisk analyse og vurdering av yrkesspesifikk opplæring, som er forankret i yrkeslivets og samfunnets uttalte, erfarte og dagsaktuelle behov for kompetanse og den enkelte elevs læringsbehov» (Sund, 2006).

Relevante arbeidsoppgaver for lærlingene ved Lærebedriften er å innhente opplysninger i elevenes IOP og legge til rette aktiviteter som de har valg ut i henhold til elevenes og sine egne mål. På bakgrunn av mål fra elevenes IOP planlegger, tilrettelegger, gjennomfører, og vurderer lærlingene aktivitetene. I dette arbeidet bruker lærlingen den kompetansen som hun har opparbeidet gjennom Vg2 i skole og det som er lært i løpet av lærlingetiden. Når lærlingen reflekterer over arbeidet som er gjennomført, blir hun klar over egne erfaringer i alle faser som er gjennomført. Det danner grunnlag for det hun har lært i arbeidet, og blir bevisst på egen kompetanse og kompetansebehov.

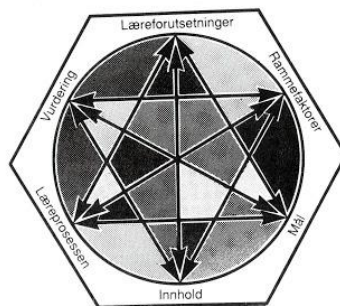
I dagens utdanning står yrkesdidaktikken sentralt i fag- og høyskoleutdanning. En yrkesdidaktisk tilnærming til lærlingenes læringsarbeid vil sikre utvikling av relevant kompetanse. Opplæringen bør være i tråd med lærlingenes interesse for yrkesvalget og danne grunnlag for ønsker og planer om videre utdanning. Lærlingen som ønsker å spesialisere seg til et yrke bør få hjelp til å lære seg å arbeide i henhold til læreplanens mål for yrkesfaget og for lærlingenes valg av arbeidsmåter. Opplæringen bør være variert og relevant, og bør være i tråd med arbeidslivets kompetansebehov. Opplæringen bør være i samsvar med det arbeidet som lærlingene skal utføre i sitt videre arbeid som fagarbeidere. Men ifølge Sund 2005 tyder det på at læreplanene gir større rom for variasjon og samarbeid enn det som i dag praktiseres i skoler og bedrifter (Nilsen & Haaland, 2013, s. 132).

For å sikre at opplæringen av lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag ved Lærebedriften har et samfunnsmessig perspektiv er det viktig at lærlingene får mulighet til å arbeide med noe de har interesse for. For eksempel hvis lærlingen liker å være ute og

har interesse for nærmiljøet kan hun i aktiviseringen av elever gjøre noe for gamle som bor i nærheten av Lærebedriften. De kan for eksempel klippe gressplen vår og høst, eller de kan måke snø om vinteren. En annen aktivitet kan være å strø sand på isete gårdsplasser.

3.4 Didaktisk relasjonsmodell som hjelpereidskap for opplæringen arbeidsopdragene

I en yrkesdidaktisk tilnærming til det daglige arbeidet som lærlingene utfører er den didaktiske relasjonsmodellen sentral. Arbeidsopdragene som lærlingene utfører er med utgangspunkt i denne modellen. Didaktisk relasjonstenkning ble i 1965 utformet som et begrep av Heimann og Schulz, og videreutviklet i 1978 av Bjørndal og Liberg og Hiim og Hippe i 1989 og 1993. Sentrale kjennetegn på modellen er den gjensidige avhengigheten mellom elevenes læreforutsetninger, rammebetingelser, mål, innhold, læreprosess og vurdering (Hippe, 2001)



Figur nr. 2 Didaktisk relasjonsmodell (Hiim & Hippe, 2004, s. 24)

Den didaktiske relasjonsmodellen kan brukes i mange sammenhenger og på flere nivåer, for eksempel på gruppenivå – veilederens tilrettelegging av læringsarbeid, individnivå – for lærlingens læringsarbeid, for veilederens læring og videreutvikling av undervisningen, på bedriftsnivå – for vurdering av bedriftens tilrettelegging for læringsarbeid. Modellen kan brukes til å systematisere vurdering og videreutvikling av

egen undervisningspraksis for lærere, veiledere, elever eller lærlinger. Modellen forenkler og systematiserer den pedagogiske planleggingen av undervisning, og gir fin oversikt. Kategoriene er avhengige av hverandre, går i hverandre og påvirker hverandre (Nilsen & Haaland, 2013, s. 59). Beskrivelser av de ulike kategoriene som jeg nå skal gjøre er med utgangspunkt i boken som det er henvist til i dette avsnittet.

Lærebedriften har brukt den didaktiske relasjonsmodellen i utarbeiding av mal for arbeidsoppdragene jfr. beskrivelser i kapittel 2.1.1, 2.1.2 og 2.1.3. Jeg vil her videre beskrive og forklare de ulike kategoriene nærmere, og forklare hva det innebærer for malen til arbeidsoppdragene slik de praktiseres hos Lærebedriften. Jeg kommer her ikke til å henvise til hvert punkt i kapittelet under hver kategori som beskrives, men for å få en bedre forklaring anbefaler jeg leseren å bla tilbake til punktene som beskrevet over. Teorien om modellen er hentet ut fra (Nilsen & Haaland, 2013, ss. 59 - 61) hvor de beskriver generelt for elever/ lærlinger, lærere/ instruktører, skole/ bedrift. Jeg velger i denne sammenheng å omtale de ulike grupperinger for lærlinger og veileder.

Læreforutsetninger sier noe om lærlingens ressurser som for eksempel lærlingens interesse og motivasjon for læring eller om hun har spesielle behov for tilrettelegging av opplæringen. Denne kategorien gir også opplysninger om hva lærlingen kan fra før, om det er spesielle arbeidsmåter som lærlingen liker og den gir opplysninger om lærlingens sosiale kompetanse.

Rammefaktorer sier noe om forhold som hemmer eller fremmer læringsarbeidet, og den sier noe om hvor lang tid aktiviteten varer – 10 min/ 2 timer, hvilke undervisningsmateriell det er behov for og den sier noe om hvor aktiviteten skal foregå – ute/ inne, i rom nr. osv. Denne kategorien kan også inneholde oversikt over personal som er tilgjengelig.

For arbeidsoppdragene i Lærebedriften innebærer rammefaktorer opplysninger om aktivitetens varighet, hvem som skal delta i aktiviteten, hva som trengs av materiell.

Læringsmål beskriver hva lærlingene skal lære i en periode. Kompetansemålene i læreplanen kan være utgangspunkt for hva lærlingene skal kunne etter endt gjennomføring av aktivitetene. Det er her vanlig å utarbeide egne læringsmål på bakgrunn av kompetansemålene i læreplanen.

Lærebedriften har ikke bedt lærlingene om å utarbeide egne læringsmål, og lærlingene følger dermed kompetansemålene som står i læreplanen i gjennomføringen av aktivitetene. Men lærlingene finner selv målene fra læreplanen som er passende ut fra aktivitet og agenda for aktiviteten.

Innholdet beskriver tema for læringsarbeidet. Det kan være opplysninger om hvilke oppgaver lærlingen skal arbeide med, om det er spesiell litteratur som forklarer og begrunner innholdet i aktiviteten.

For Lærebedriftens mal til arbeidsoppdragene betyr det en forklaring på hva som skal gjøres, hvordan og hvorfor det skal gjøres slik. Når lærlingen beskriver hvordan hun vil gjennomføre aktiviteten gir det henne mulighet til å tenke over og velge riktig undervisningsmetode. Under hvorfor kan lærlingen hente inn teori som underbygger valg av aktivitet, samt hvorfor hun velger å tilrettelegge slik som hun gjør.

Før lærlingen skriver hva, hvordan og hvorfor reflekterer lærlingen over hva som er den faktiske hensikten med aktiviteten for eleven. Hvilke mål det er viktig at eleven skal lære. Sentralt for Barne- og ungdomsarbeiderfaget, og slik det er beskrevet i teori fra Vg2, er det å reflektere over og bestemme kunnskapsmål, ferdighetsmål og holdningsmål for eleven viktig.

Læreprosessen beskriver hvordan veilederen legger til rette og leder læringsarbeidet. Men for lærlingen som skal gjennomføre arbeidsoppdrag beskriver denne delen hvordan lærlingen legger til rette og leder læringsarbeidet. I denne kategorien beskriver lærlingen hvordan hun har tenkt å gjennomføre arbeidsoppgaven, hvordan hun har planlagt å gjennomføre oppgaven i henhold til elevens IOP og hvilke metoder hun har tenkt å bruke

i arbeidet. Dette er forklart i beskrivelsen av arbeidsoppdragene i kapittel 2.1.1, 2.1.2 og 2.1.3.

Vurdering beskriver hva som kreves på lavt, middels og høyt nivå på bakgrunn av lærlingens arbeid. Aktiviteten vurderes mot hver av de seks kategoriene i relasjonsmodellen. Spørsmål som da er naturlig å stille seg er for eksempel «Hva fungerte bra» og «hva kan forbedres»? Dette er noe lærlingen gjør i sin vurdering av det gjennomførte arbeidet jfr. kapittel 2.1.3.

3.5 Kompetanse

I punkt 3.3 beskriver jeg yrkesdidaktikk, at det blant annet krever at faglig kompetanse og nøkkelkompetanse. Jeg vil videre i dette punkt 3.5 og neste punkt 3.6 avklare hva kompetanse er, og hva det innebærer for lærlingene ved Lærebedriften.

Kompetanse omfatter kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er nødvendige for å kunne utføre et arbeid.

St. meld. 30 2004 har en definisjon på kompetanse

«Kompetanse er evne til å møte komplekse utfordringer. Det er oppgaven, eller kravene individet, virksomheten eller samfunnet står over for, som er avgjørende for hvilken kompetanse som kreves. Kompetanse forstått som hva man gjør og får til i møtet med utfordringene» (St.meld.nr.30, 2004, s. 31).

Leitheiser i Illeris (2000) mener at kompetanse, og ikke kunnskap eller enkeltferdigheter hver for seg som er målet for opplæringen av lærlinger. Både individet, fellesskapet og faget skal ivaretas i arbeidet som grunnlag for utvikling. Han sier videre at komplekse utfordringer tolkes som utfordringer knyttet til arbeids- og hverdagslivet (Nilsen & Haaland, 2013, s. 14).

Lærlingene ved Lærebedriften utfører det daglige arbeidet og arbeidsoppdragene i samarbeid med lærer og veileder. I det daglige arbeidet får lærlingen tips, råd og veiledning mens arbeidet foregår. Dette som et ledd i utvikling av kompetanse i Barne- og ungdomsarbeiderfaget og det praktiske arbeidet med elever som hun legger til rette aktiviteter for.

I begrepet kompetanse beskriver og inkluderer Dalin (1999) kunnskaper, ferdigheter, holdninger, innsikt og bruk av andres kompetanse. Med **kunnskap** mener han faktaopplysninger som en person har tilegnet seg gjennom erfaringer og eventuelle teorier. Med **ferdigheter** mener han tekniske ferdigheter – evne til å utføre noe med kroppen, kognitive ferdigheter – evne til å analysere, eller sosiale ferdigheter – evne til å samhandle med andre. Med **holdninger** mener han verdier eller innstillinger som for eksempel styrer en persons forståelse av omverdenen, faglige valg og personlige væremåte. På den måten vil holdningene få betydning for hvordan kunnskaper og ferdigheter kan bli brukt. Med **innsikt** mener han forståelse for hvordan helheter og detaljer henger sammen, forståelse for hvordan en sosial situasjon kan utvikle seg og forståelse for hvilke tiltak som kan være viktig for å kvalitets sikre et faglig arbeid. **Bruk av andres kompetanse** mener han består av å bygge opp et nettverk av personer med kompetanse, som kan supplere hver enkeltes kompetanse etter behov og som kan være nyttig i eget arbeide. Men det vil da betinge at personen også har evnen til å utnytte nettverkskompetansen i eget arbeide (Dalin, 1999).

Kunnskap for lærlingen er den teorien som lærlingen har lært i Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag gjennom de tre programfagene helsefremmende arbeid, kommunikasjon og samhandling og yrkesutøvelse. **Ferdigheter** for lærlingen er noe hun tilegner seg i det hun praktiserer aktiviteter som hun har planlagt å gjennomføre for elever slik som beskrevet i kapittel 2.1. Det kan her være at hun gjennomfører aktiviteten alene sammen med eleven eller at hun gjennomfører aktiviteten sammen med lærer og veileder. **Holdninger** viser lærlingen i det hun på en god måte gjennomfører aktiviteter for elever, og at hun viser interesse for eleven og for aktiviteten. Dette gjenspeiler elevens holdninger til å vise hva hun kan og hva hun har lyst til å lære for å gi eleven en best

mulig opplevelse gjennom aktiviteten hun legger til rette for. Når lærlingen viser forståelse for at det er viktig å legge til rette aktiviteter i henhold til elevens IOP og at det er viktig å tenke over og reflektere over den planlagte aktiviteten som en kvalitetssikring av arbeidet, viser hun at hun har **innsikt** i arbeidet. I det daglige arbeidet har lærlingen tilskudd av flere medarbeidere/ lærere og fagarbeidere, slik at hun har mulighet til å **bruke andres kompetanse** ved å diskutere fag og metoder. Denne muligheten åpner for å bygge nettverk og få ideer og tips til egen kompetanseutvikling og læring.

3.6 Nøkkelkompetanse

Målet med fag- og yrkesopplæringen er å skape aktive og selvstendige mennesker som kan bidra i samfunnet. Fag- og yrkesopplæringen har også som mål å utvikle kompetente fagfolk til arbeidslivet. St. meld. nr. 20 (2012-2013) «*På rett vei – Kvalitet og mangfold i fellesskolen*» setter fokus på hvordan vi kan få til en mer yrkesrelevant opplæring Kunnskapsdepartementet (Kunnskapsdepartementet, 2013, s. 153).

Gjennom det daglige arbeidet og arbeidsoppdragene med tilrettelegging av aktiviteter lærer lærlingene i Lærebedriften å utvikle seg til selvstendige fagarbeidere i Barne- og ungdomsarbeiderfaget. Det at lærlingen lærer å arbeide selvstendig med å hente inn opplysninger om elever med IOP, planlegger, gjennomfører, vurderer og lærer av eget og andres arbeid vil etter endt opplæring kunne gjøre lærlingen til en god og selvstendig fagarbeider i dagens samfunn.

Alle yrker har behov for nøkkelkompetanse. Nøkkelkompetanse forstår jeg som en generell kompetanse alle yrker har behov for. Nøkkelkompetanse går ikke inn i de håndverksmessige, faglig og metodiske kompetansebehovene som yrkene har, men det å være fleksibel, å kunne arbeide selvstendig og kunne planlegge (Nilsen & Haaland, 2013, s. 13).

I min videre forklaring av nøkkelkompetanse velger jeg å hente teori fra Nilsen og Haaland (2013) som viser til at nøkkelkompetanse deles inn i tre hovedkategorier:

1. Sosial kompetanse – hvor evner til samarbeid, kommunikasjon og ledelse er viktig. Denne egenskapen er spesielt viktig i helse- og sosialfagene.
2. Personlig kompetanse – hvor kreativitet, nøyaktighet og fleksibilitet er viktig.
3. Kognitiv kompetanse – hvor evne til abstrakt tenkning, planlegging, språklige og digitale ferdigheter er viktige. Dette er egenskaper som er mest sentrale i håndverksfagene (Nilsen & Haaland, 2013, s. 15).

Undersøkelser viser at nøkkelkompetanse er viktig for yrket i seg selv og for arbeidet. Gjennom bevisst opplæring kan bedrifter og enkeltpersoner utvikle sin egen og andres nøkkelkompetanse gjennom bevisst opplæring. Nøkkelkompetanse er ikke noe en kan lese seg til, men tar tid å utvikle av egne erfaringer gjennom prøving og feiling. Skau 1998 sier at det å utvikle nøkkelkompetanse på mange måter er en personlig utviklingsprosess, og at det beste er å gjøre det i et sosialt samspill (Nilsen & Haaland, 2013, s. 15).

Dette innebærer at lærlingene i Barne- og ungdomsarbeiderfaget i Lærebedriften må tilpasse seg de behov som til enhver tid kreves for å legge til rette og gjennomføre aktiviteter for elever i tilrettelagt opplæring. Her kreves det at lærlingen er kreativ i forhold til å finne aktiviteter som passer til elevens mål, jfr. IOP. Det kreves at lærlingen evner å planlegge, gjennomføre og vurdere den tilrettelagte aktiviteten. Det kreves også at lærlingen evner å lede aktivitetene samtidig som hun skal samarbeide med elev, lærer og veileder. Da er det viktig at hun på en god måte kan kommunisere med de som hun samarbeider med.

Skau (1998:78) har listet opp 67 måter den personlige kompetansen kan komme til uttrykk i helse- og oppvekstfagene. Gjennom en analyse av punktene skiller hun ut en grunnstruktur som består av:

«Et kunnskapsaspekt (personlig, erfarings basert viten, f.eks. bearbeidet livserfaring). Et etisk aspekt (verdier og holdninger, f.eks. selvrespekt og respekt for andre). Et handlingsaspekt (individuelle handlingsdisposisjoner og væremåter, f.eks. personlig engasjement, handlekraft). Et ferdighetsaspekt (personlige evner og ferdigheter, f.eks. oppfinnsomhet og skaperevne). Et fysisk aspekt (kroppslige egenskaper og kjennetegn, f.eks. fysisk styrke, smidighet og utholdenhet). Et personlighetsaspekt (relativt stabile personlighetstrekk eller egenskaper, f.eks. intelligens/ oppvaktet)» (Skau, 1998, s. 78) .

3.7 Yrkeskompetanse

Yrkesrelevant opplæring menes her at det kan utdannes fagarbeidere med yrkeskompetanse som samfunnet til enhver tid har behov for. Yrkeskompetanse består av faglig kompetanse og nøkkelkompetanse (Nilsen & Haaland, 2013, s. 13).

Faglig kompetanse knyttes til det enkelte yrkesfags spesielle teknikker, arbeidsmåter, materiell og ferdigheter. Det innebærer at en fagarbeiders faglige kompetanse innebærer å kunne konkretisere, planlegge, begrunne, gjennomføre vurdere og lære av sitt arbeid. Arbeidsoppgaver i et yrke krever ulik grad av nøkkelkompetanse og faglig kompetanse, og kan gå inn i flere arbeidsoppgaver i et yrke. Nøkkelkompetanse er med andre ord ikke knyttet til enkeltarbeider, slik som kompetanse i bruk av spesifikke teknikker og materialer kan være. Yrkeskompetanse kan være forskjellig fra person til person. Noe av yrkeskompetansen som kreves i et yrke kan være nødvendig for alle fagarbeiderne, men den kan også variere fra by til bygd og mellom ulike bedrifter (Nilsen & Haaland, 2013, s. 13).

Lærebedriften har behov for fagarbeidere i Barne- og ungdomsarbeiderfaget, og krever at fagarbeideren kan legge til rette for og gjennomføre aktiviteter for elever med spesielle behov. Da forventes det at den som skal være Barne- og ungdomsarbeider kan metoder

for hvordan legge til rette aktiviteter for elever, samt kvalitet sikre dette arbeidet. Det innebærer at fagarbeideren i arbeidet med tilrettelegging av aktiviteter må kunne tilpasse seg den enkelte elevs behov i henhold til IOP. Hun må derfor være i stand til å kunne endre fremgangsmåte i tilretteleggingen av aktiviteter alt etter hvilke behov eleven har. På bakgrunn av dette har Lærebedriften valgt å gjennomføre opplæringen av lærlinger med arbeidsoppdrag slik som beskrevet i kapittel 2.1.1, 2.1.2 og 2.1.3.

3.7.1 Kompetansenivå

Det kreves yrkeskompetanse til å utføre fagarbeid i et yrke og til å løse utfordringer til enkelte arbeidsoppgaver i utførelsen av yrket i samfunnet med kulturen, tradisjonen og utviklingen det innebærer.

Nilsen og Haaland (2013) deler yrkeskompetanse inn i 4 deler: **1. Enkelt fagarbeid** – etter instruks. **2. Avansert fagarbeid** – etter egendefinert spesifisering. **3. Læring** – Evne til overføring av erfaringer til annet arbeid. **4. Vurdering** – Av yrkesutøvelse i et større perspektiv. Ideelt sett er det i de fleste yrker nødvendig med kompetanse innenfor alle de fire feltene. Nøkkelkompetanse kommer som en naturlig del av kompetansen på alle områdene. Kompetansemål for de enkelte yrkesfagene gis på ulike nivå – lavt – middels – høyt nivå. Kompetanse på lavt nivå er å gjengi, reprodusere eller utføre. Middels nivå krever at lærlingene kan forklare og bruke det de har lært. Kompetanse på høyt nivå krever at lærlingene kan vurdere alternative valg av teknikk og drøfte og vurdere kvaliteten på eget arbeid (Nilsen & Haaland, 2013, ss. 18-20).

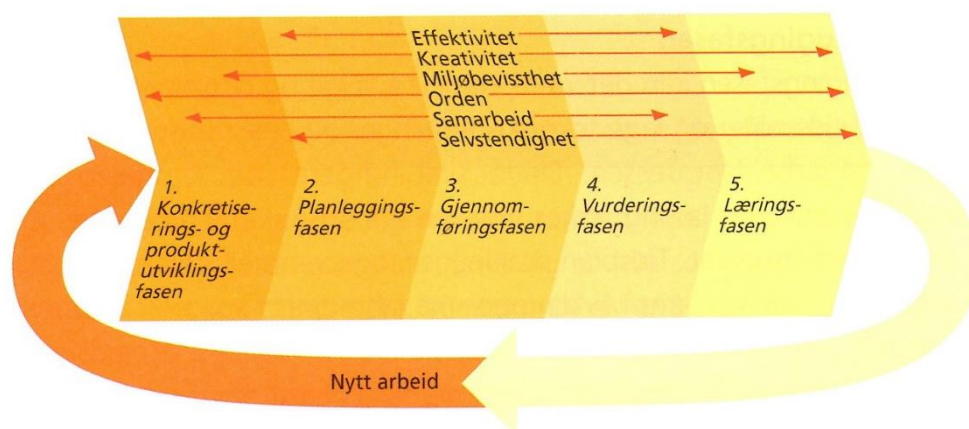
Som beskrevet i kapittel 2.1.1 punkt 4 henter lærlingene ved Lærebedriften selv kompetansemål fra læreplanen som hun bruker i arbeidsoppdraget. Målene er utformet på et høyt nivå fordi de fleste målene krever at lærlingen skal kunne «planlegge og gjennomføre tiltak ...», «kommunisere med ...», «legge til rette for ...», utføre arbeidet i henhold ...». I og med at lærlingen skal gjennomføre aktiviteter forventes det også at hun skal kunne reflektere over det arbeidet hun har gjort. Slik som beskrevet i punkt 2.1.3 om

arbeidsoppdraget forventes det at lærlingen kvalitetssikrer arbeidet ved å reflektere over hva hun har lært og hva som kan gjøres på en annen måte neste gang hun planlegger en lignende aktivitet.

3.7.2 Utvikling av yrkeskompetanse

Lærebedriften kan være læringsarena for lærlinger, veileder og andre samarbeidspartnere. Men for at læring skal ligge til grunn er det viktig med forståelse, begrunnelser for, refleksjoner rundt og vurdering av alle faser i arbeidet. For å kvalitetssikre sitt eget arbeid er det viktig å opparbeide læringskompetanse. Nilsen og Haaland (2013) beskriver læringskompetanse som evne til å lære av eget og andres arbeid for å utvikle kompetanse og kvalitet. Arbeidet kan ses som faser som danner grunnlag for å konkretisere yrkeskompetanse, definere læringsbehov og bestemme hva det skal ses etter i selve arbeidet. De ulike yrkesfagene vil kunne kjenne seg igjen i modellen i forhold til sine yrkesoppgaver. Hver fase i arbeidsprosessen beveger seg fram og tilbake, og er integrert i hverandre. Arbeidsprosessen er delt inn i fem hovedfaser.

Pilene viser delprosesser i arbeidet og illustrerer at arbeidsprosessen ikke er statisk. Den øvre delen av pilen viser nøkkelkompetanse i henhold til læreplanenes generelle del (Nilsen & Haaland, 2013, s. 31).



Figur nr. 3 Arbeidsprosessen delt inn i fem hovedfaser (Nilsen & Haaland, 2013, s. 31)

Med utgangspunkt i forklaringene på de ulike fasene i modellen vil jeg nå forklare nærmere de ulike fasene i arbeidsprosessen. Forklaringene er hentet fra Nilsen og Haaland (2013). Forklaringene i boka er generelt beskrevet for å dekke flere yrker, men jeg velger fortrinnsvis her å beskrive slik at det passer i forhold til lærlingene ved Lærebedriften. Nøkkelkompetanse som samarbeid, kreativitet, bevissthet om HMS, effektivitet, å søke mening med arbeidet og å delta i fellesskap går inn i alle fasene (Nilsen & Haaland, 2013, ss. 32-33). Jeg skal forklare de 5 punktene videre slik de forholder seg for lærlingene i lærebedriften i henhold til beskrivelser av alle punkter og underpunkter i kapittel 2.

1 Konkretiserings- og produktutviklingsfasen: Her skal aktivitetene bestemmes, konkretiseres og begrunnes. Aktivitetene velges på bakgrunn av samtaler med veileder og eller lærer om hvilke mål som er viktige og aktuelle for den tiden som aktiviteten skal planlegges og gjennomføres. Lærlingene må vurdere tilgjengelig kompetanse, materialer og redskaper, komme med forslag til aktiviteter samt hvordan aktiviteten eventuelt kan gjennomføres.

2 Planleggingsfasen: I denne fasen velger og begrunner lærlingen materialer, arbeidsmåter, beskrivelser av arbeidsprosessen. Lærlingene tenker her nøye gjennom aktiviteten og planlegger selve aktiviteten. Samtidig må lærlingen tenke over at dette arbeidet resulterer i kvalitetssikring og læring. Lærlingen skaffer til veie det som trengs av materiell for å kunne gjennomføre aktiviteten, hun lager tidsplan for arbeidet og hun avklarer med annet personal hvis det er behov for det i gjennomføringen. Det er her viktig at lærlingen viser kreativitet i arbeidsprosessen og sammen med elevene.

3 Gjennomførings- og produksjonsfasen: Her gjennomføres arbeidet etter planen. Lærlingene bør på forhånd ha funnet ut om elevenes spesielle behov, og hun bør ha tenkt gjennom tiltak som eventuelt kan korrigeres eller endres på underveis om noe av en eller annen grunn ikke kan gjennomføres. Det er i denne fasen spesielt viktig at lærlingene i har god kommunikasjon med elever og veileder eller lærer om aktiviteten og

arbeidsprosessen underveis. Lærlingene bør i denne fasen ha ferdigheter i bruk av fagterminologi, tilfredsstillende krav til effektivitet og kreativitet og kunne følge og endre egen arbeidsplan.

4 Vurderingsfasen: I denne fasen vurderes den gjennomførte aktiviteten og arbeidsprosessen i samsvar med kvalitetskriteriene som ligger til grunn for arbeidet. Lærlingene må vite hva som skal vurderes, hvem som skal vurdere, hvordan og hvorfor arbeidet skal og bør vurderes på den aktuelle måten. Det er viktig at lærlingene har kompetanse i vurdering for å kunne bestemme kvaliteten på arbeidet og finne ut av hva som var bra og ikke var bra. Lærlingene bør lære seg å se etter hva som kjennetegner et godt arbeid som for eksempel utførelsen av arbeidet, hvordan ble planen fulgt, i hvor stor grad ble tidsplanen fulgt og hvordan var kommunikasjonen med eleven og eller veileder/ lærer. Vurderingsarbeidet skal i utgangspunktet vurderes skriftlig av lærlingen, men vurderingen kan også gjøres i kommunikasjon med og av elever, veileder/ lærer.

5 Læringsfasen: Refleksjon og vurdering av læring bør konkretiseres i alle faser i arbeidet. Men for å heve kompetanseutvikling er det viktig at lærlingene er bevisst på læringsfasen. Denne fasen kan dokumenteres med filmsnutter/ bilder av aktiviteten. Logg med beskrivelse av arbeidet kan være et viktig grunnlag for videreutvikling av kvalitet, læring og erfaringsdannelse. Som grunnlag for å definere læringsresultatet av det gjennomførte arbeidet i læringsfasen reflekterer lærlingen og vurderer hva som fungerte bra og mindre bra. Her er det viktig å være bevisst på å reflektere over orden, effektivitet, samarbeid, kreativitet, mening og miljøforhold.

Disse 5 punktene som er beskrevet her viser at læringsprosessen foregår på alle ledd i planlegging og gjennomføring av aktiviteter. Det er i denne læreprosessen at lærlingene ved å reflektere gjennomgående i alle ledd utvikler nøkkelkompetanse og yrkeskompetanse jfr. kapittel 3.6 og 3.7. Det at lærlingene lærer seg å reflektere over eget arbeid, både det skriftlige og det praktiske gjør at lærlingene oppnår å utvikle Metakompetanse, slik jeg har beskrevet i kapittel 2.1.3. Det vil si at i det lærlingene ser ned på seg selv og sine aktiviteter fra et glasstak lærer seg å reflektere over sitt eget

arbeid, og at erfaringer fra arbeidet skaper forståelse for hvordan læring skjer. (Nilsen & Haaland, 2013, s. 33). På denne måten kan lærlingen gjennom sitt daglige arbeid lære seg å lære av sitt eget arbeid.

3.8 Læring

Det finnes mange definisjoner på hva læring kan være. Illeris refererer til Hansen m.fl. (1997) som sier at *»relativt varig adfærdsærdring som et resultat af erfaring og øvelser; fx indlæring af ord og andre symboler, erhvervelse af motorisk færdigheder, tilegnelse af kundskaber, holdningers opståen og følelsesreaktioners tilknytning til visse foreteelser osv»* (Illeris, 2000, s. 15).

Hilgard & Atkinson (1967) definerer læring som *” En (relativ varig) forandring i opplevelse eller atferd, som følge av tidligere erfaring ”* (Nilsen & Haaland, 2013, s. 25). Nilsen og Haaland har satt parentes rundt *”relativ varig”* fordi en forandring i opplevelse eller atferd i dag forventes å være kortvarig. I dagens samfunn forventes det at opplevelser og atferd stadig må fornyes for å kunne henge med i utviklingen. Med forandring menes her atferd, følelser og forståelse. I denne sammenheng menes det at forandring av atferd vil si at den enkelte kan handle på en annen måte etter læreprosessen.

Nilsen og Haaland (2013) viser i sin bok at læringsbegrepet i dag bærer preg av at læring skjer i samhandlign i sosial fellesskaper, og at læring betinger forståelse for arbeidet i et større samfunnmessig perspektiv. Samtidig viser de til at Illeris 1999 definerer læring som prosessorientert, og belyser læring som en prosess mellom individet som lærer og omgivelser/ læringsmiljø (Nilsen & Haaland, 2013, s. 25).

Forskning viser at utvikling og læring har sammenheng med vekst og utvikling, trivsel og motivasjon. Det innebærer å tilhøre et fellesskap, å være godtatt i fellesskapet, å ha kompetanse innen det du skal arbeide med for å ha mulighet til å kunne prestere noe og du må ha ansvar for noe. Forskning viser at læring kan være en aktiv prosess og skjer best

gjennom egne erfaringer og engasjement. Læring skjer best i de forhold hvor en har behov for å lære og kan ikke påtvinges av andre. For å fremme læring er det viktig at arbeidet er relevant for yrkesfaget noe som gir mening med det som gjøres, for å fremme motivasjon for en videre læringsprosess. Arbeidet må være variert og bygge på egne erfaringer (Nilsen & Haaland, 2013, s. 30)

Lærebedriften ønsker at lærlingen skal utvikle seg gjennom det daglige arbeidet i Lærebedriften og av arbeidsoppdragene, og håper at hun tilegner seg kunnskaper, ferdigheter og gode holdninger til sitt fremtidige arbeid som Barne- og ungdomsarbeider. Da tenkes det at hun utvikler og endrer seg ved å prøve ut ulike metoder i arbeidet de to årene hun er lærling. Arbeidsoppdragene er bygd opp slik at det åpner for at lærlingen får mulighet til å anvende sin nøkkelkompetanse, hun skal kunne reflektere over eget arbeid og lære av hele arbeidsprosessen fra ide til vurdering og læring. Dette utdyper jeg nærmere i neste punkt, 3.9, hvor jeg beskriver erfaringslæring.

3.9 Erfaringslæring

Moxnes (2000) har definert læring med begreper som livslang læring, tilbakevendende læring, metalæring og læring i arbeidsmiljøet. Han mener at fellesbetegnelsen for alle begrepene er at de inneholder et element av forandring, enten på det emosjonelle, intellektuelle eller det atferdsmessige planet. Av den grunn forstår jeg at han mener læring er en varig forandring av adferd, holdninger, tanker eller følelser.

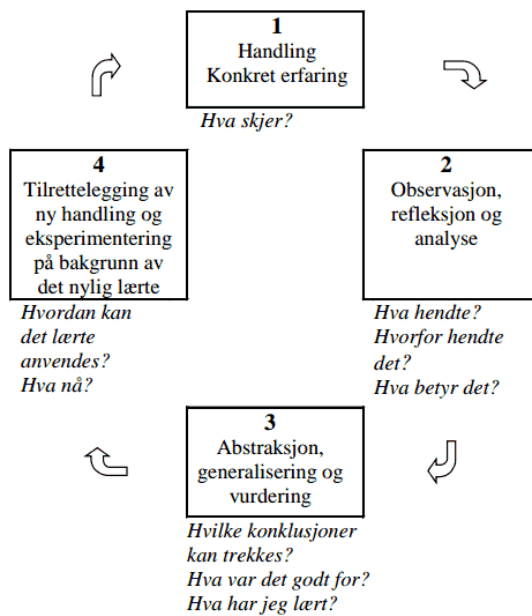
Moxnes definerer læring slik: ” *Læring er forandring. Læring er å våge å møte det ukjente. Læring er handling*” Moxnes (2000). Moxnes (2000) har satt ord på forskjellige begreper om læring. **Hverdagslæring** er all læring som ikke er styrt via kurs – skoling. **Livslang læring** er læring gjennom faser i livet. Og at det er viktig at alle livsområder organiseres slik at læring kan finne sted gjennom hele livet. **Erfaringslæring** knytter han til John Deweys kjente læresetning ” *Learning by doing* ”. Det vil si at læring skjer gjennom erfaring ved å utføre en handling. **Læring i arbeidsmiljøet** er ikke bare

rekruttering til eksterne kurs, men også en organisering av selve arbeidet og arbeidssituasjonen slik at den stimulerer til personlig læring og utvikling.

Erfaringslæring er først og fremst personlig læring som alltid innebærer et personlig engasjement hvor hele mennesket både med tanker og følelser er involvert i læringsprosessen. Når stimulering til læring kommer utenfra, kommer følelsen av å oppdage, å forstå, å utvikle og å mestre innenfra. Dette er med på å virke inn på adferden, holdningen og eventuelt hele personligheten til den som lærer. All erfaringslæring gir mening og er meningsfull for den som lærer fordi det bare er han som vet om læringen fyller hans behov, og om den fører ham dit han vil, eller om den gir nytt lys over gamle opplevelser (Moxnes, 2000).

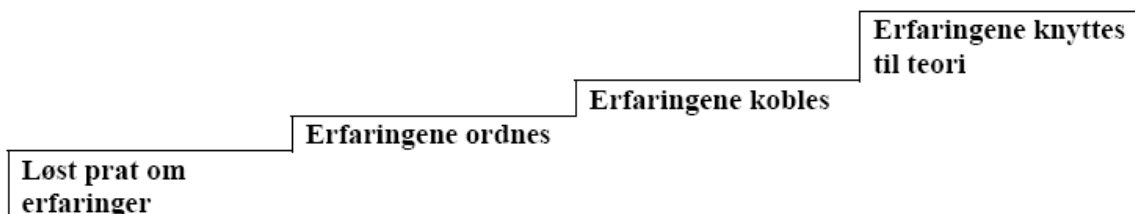
Erfaringslæring er ikke en oppsamling av fakta, men en prosess. Erfaringsprosessen starter med en selvstendig handling. Videre i prosessen må man forstå og anvende erfaringslæringen i nye situasjoner. Moxnes (2000) har laget en modell som gir oversikt over erfaringslæringens syklus. Den beskriver at i tiden mellom en persons handlinger, må det foregå en intellektuell prosess som består av to deler. Første del en prosess som kjennetegner observasjon og refleksjon, så en prosess som kjennetegner abstraksjon og generalisering. Modellen beskriver erfaringslæringens fire stadier, og etter hvert av stadiene skal personen som har erfart stille seg selv noen spørsmål.

Handling, konkret erfaring. Her stiller personen seg selv spørsmål om hva som skjer?
Observasjon, refleksjon og analyse. Her stiller personen seg selv spørsmål som: Hva hendte? Hvorfor hendte det? Hva betyr det?
Abstraksjon, generalisering og vurdering. Her stiller personen seg selv spørsmål som: Hvilke konklusjoner kan trekkes? Hva var det godt for? Hva har jeg lært?
Tilrettelegging av ny handling og eksperimentering på bakgrunn av det nylig lærte. Her stiller personen seg selv spørsmål som: Hvordan kan det lærte anvendes? Hva nå? (Moxnes, 2000, s. 54).



Figur nr. 4: Erfaringslæringens 4 stadier (Moxnes, 2000, s. 54).

Tiller (2002) sier det er fire hovedstadier i erfaringslæring, eller læringstrappen som han også kaller den. På det første nivået prater vi løst om det vi erfarer, vi lærer i samspill med andre. På det andre trinnet ordner vi våre personlige erfaringer i ord og begreper som igjen danner grunnlag for å koble det vi har ordnet sammen med erfaringer. På det øverste trinnet knytter vi sammen erfaringene med teori knyttet til fagfeltet (Tiller, 2002, s. 33).



Figur nr. 2: Læringstrapp (Tiller, 2002).

Dalin (1999) deler læring inn i fire grupper som han beskriver som individuell, organisatorisk, uformell og formell læring:” **Individuell læring** er de prosesser som fører til at den enkelte utvikler eller endrer sin kompetanse, eventuelt også styrker eller endrer egen adferd. **Organisatorisk læring** er de felles læringsprosessene blant organisasjonenes medlemmer som fører til at nåværende adferd styrkes eller endres, eventuelt at ny adferd utvikles. **Uformell læring** skjer uten et planlagt tiltak med læring som mål, for eksempel som biprodukt av å utføre oppgaver eller av å fungere i et nytt samarbeidsforhold. **Formell læring** er læringsprosesser som stimuleres av planlagt og systematisk gjennomførte tiltak, for eksempel et kurs”.

Dahlin (1999) sier at læring fremstilles dels på individnivå, og dels på organisasjonsnivå. Læring betyr ikke bare forandring av adferd ved å handle på en annen måte enn før, men også at det er mulig å lære noe uten å forandre adferd. Det vil si at ny læring kan bekrefte nåværende tenke- eller handlemåte som riktig og konstruktiv. Med individuell adferd forstår jeg tenkemåter, reaksjonsmåter, arbeidsvaner og kontaktformer som preger oss. (Dalin, 1999, s. 31)

Organisatorisk læring for lærlingen ved Lærebedriften betyr at lærlingen samhandler med elever, lærer og veileder, og eventuelt i tillegg andre kollegaer ved skolen. Her skjer læringen i omstillingsprosesser, når medlemmene i organisasjonen deler og utvikler felles forståelse. Dette er noe som lærlingen i Lærebedriften gjør ukentlig når hun får veiledning av veileder og når hun får veiledning på arbeidsoppdragene. Det kan også være at hun lærer uten formelle veiledningssamtaler ved å snakke med andre arbeidskolleger. **Individuell læring** for lærlingen ved Lærebedriften får hun i gjennomføringen av det daglige arbeidet og med arbeidsoppdragene. Når lærlingen gjennomfører et arbeidsoppdrag er det med utgangspunkt i yrkesdidaktisk tenkning og at hun skal utvikle yrkeskompetanse jfr. beskrivelser i kapittel 3.7.2 og figur nr. 3. I dette ligger at hun skal utvikle læring innenfor alle felt slik som beskrevet under modellen. **Uformell læring** for lærlingen ved Lærebedriften kan hun få i det hun kommuniserer og samhandler med andre ansatte ved Lærebedriften, og som ikke er planlagt. **Formell læring** for lærlingen ved Lærebedriften kan være at hun gjennomfører de planlagte

arbeidsoppgaver som hun selv planlegger gjennom arbeidsoppdragene. Etter hvert arbeidsoppdrag får lærlingen veiledning og tilbakemelding på det arbeidet hun har gjennomført, både det skriftlige og det muntlige. Dette er situasjoner som åpner for mulighet til læringsprosesser etter hver arbeidsoppdrag. Når det tilbys kurs for Lærebedriftens ansatte er alltid lærlingen med og deltar. Det kan være kurs som enten arrangeres gjennom KOMOPP eller gjennom andre kursholdere.

3.9.1 Læring og erfaring

«Af erfaring skal man lære» sier et gammelt folkeuttrykk. Læring i det daglige er mer dyptgående enn vanlig/ dagligdags læring. Det vises til forståelse for at vi skal gjøre egne praktiske erfaringer, og at erfaringen etterpå er noe som man har en personlig erkjennelse av. Denne form for erfaring kan ikke sammenlignes med det å lese seg til en kunnskap i en bok eller teori som er lært på skolen (Illeris, 2000, s. 114).

Når lærlingene starter sin opplæring på en bedrift er det viktig at hun får mulighet til å gjøre noen erfaringer som kan danne grunnlag for læring. Lærlingene må også kunne få bearbeide det som de erfarer og lærer av. Tiller 2002 sier at

«Erfaringene er det viktigste grunnlaget for læringen. Men det er ikke nok å ha mye erfaring. Vi må også kunne forvalte erfaringen vi gjør oss, slik at vi lærer. For å lære må vi ha distanse til erfaringene, og vi må både være villige og få mulighet til å tenke over det vi har erfart. Når erfaringene blir reflektert over, vurdert og systematisert, er vi på god vei mot å lære av de erfaringer vi gjør» (Tiller, 2002, s. 20).

Lærlingen ved Lærebedriften har i perioden som elev i Vg2 tilegnet seg teori i Barne- og ungdomsarbeiderfaget i programfagene «Helsefremmende arbeid», Kommunikasjon og samhandling og Yrkesutøvelse». Faget «*Prosjekt til fordypning*» er et nytt fag som kom med Kunnskapsløftet. Det betyr at det året lærlingen var elev på Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag har hatt utplassering 9 timer pr. uke i Barnehage eller skole. Noe av teorien har lærlingen fått mulighet til å praktisere den tiden hun har vært i praksis, men denne praksisen er mer en forsmak på hva tiden som lærling innebærer. Jeg tror at det først er som lærling det blir mer klart at teorien som er lært i Vg2 kan settes i sammenheng med det praktiske arbeidet som læringen gjør, jfr. det som beskrives om hva Illeris (2000) mener om erfaring og læring i første avsnitt i dette kapittel.

For å presisere dette mer vil jeg støtte meg til det som Tiller (2002) sier i 2. avsnitt i dette kapittel. Lærlingen ved Lærebedriften får mulighet til å erfare og lære av det daglige arbeidet og av arbeidsoppdragene. Hun får spesielt mulighet til dette i arbeidsoppdragene som hun gjennomfører hvor hun selv må planlegge, gjennomføre, vurdere og lære av eget arbeid. Dette beskrives i kapittel 2.1.3 i arbeidsoppdragets avsluttende del som er ment som en læringsprosess etter at arbeidet er gjennomført. Etter den skriftlige planleggingen og den praktiske gjennomføringen får lærlingen tid til å reflektere over arbeidet, og hun får veiledning på det arbeidet hun har gjennomført.

3.9.2 Aksjonslæring

Aksjonslæring er en variant av erfaringslæring. Jeg velger å belyse denne her for å belyse at lærlingene er aktiv i læringsprosessen. Gjennom lærlingenes daglige arbeid og arbeidsoppdrag planlegger, gjennomfører, vurderer og dokumenterer de aktiviteter sammen med veileder og lærere. «*Aksjonslæring*» er en *kontinuerlig lærings- og refleksjonsprosess støttet av kollegaer der intensjonen er å få gjort noe med sikte på å forandre situasjonen til noe bedre*” (Tiller, 2002, s. 47).

«Aksjonslæring har mye til felles med erfaringslæring, men kan sies å være en mer kontant og direkte utgave av det å lære gjennom erfaring» (Tiller, 2002, s. 38)

En handling i denne sammenheng menes for Lærebedriften en aksjon hvor aksjonen er selve gjennomføringen av en aktivitet eller et arbeid, og som det umiddelbart etter aktiviteten/ arbeidet reflekteres over det arbeidet som er gjennomført.

Tiller (2002) definerer aksjonslæring som en kontinuerlig lærings- og refleksjonsprosess med tanke på å få til en endring. Aksjonslæringen er ment å være et hjelpemiddel til å hjelpe mennesker til å ta tak i problemstillinger eller omgivelser med sikte på å forandre situasjonene til noe bedre. Her kommer refleksjonene inn som en svært viktig del. Selv om det er hektiske arbeidsdager er det viktig at det settes av tid til refleksjoner.

Mange vil kanskje ikke bruke tid til å reflektere, men heller la ting ordne seg selv og på den måten komme seg best ut av situasjonen. Med en slik holdning vil nok arbeidet bli gjort, men det er lite gunstig hvis en ønsker forandring og utvikling (Tiller, 2002, s. 47).

Som et ledd i personlig utvikling – selvlæring og egenutvikling, er det viktig å opparbeide god kompetanse på å reflektere. Tiller sier at dess mer lærlinger trenes til å skrive refleksive tekster dess bedre blir vilkårene for aksjonslæring (Tiller, 2002, s. 48).

Aksjonslæring handler om å utfordre seg selv, om å forstå det som erfares gjennom å forstå seg selv og få øye på det som befinner seg i dybden. Det er her viktig at lærlingene diskuterer sine erfaringer med sin veileder og andre samarbeidspartnere. For å oppnå god læring er det viktig at veileder og lærlinger har kritiske diskusjoner i etterkant av aktivitetene. (Tiller, 2002, s. 47)

Ved Lærebedriften er det lærlingen som i det daglige arbeidet i samarbeid med lærer og veileder velger oppgaver/ aktiviteter for elevene i smågruppene i tilrettelagt opplæring i henhold til elevenes timeplan og IOP, jfr. beskrevet i kapittel 2.1. Eller det kan være at lærlingene får utlevert en av de 8 arbeidsoppdragene som lærlingene skal gjennomføre i læretiden. Arbeidsoppdrag som er oppgaver eller aktiviteter i denne sammenheng er en aksjon som tar sikte på visse endringer som dokumenteres gjennom observasjoner underveis i gjennomføringen.

3.10 Refleksjoner som grunnlag for vurdering og læring

I opplæringen av lærlingene ved Lærebedriften har arbeidsoppdrag med yrkesdidaktisk forankring vært praktisert, slik som beskrevet i kapittel 2. Det innebærer at lærlingene underveis og etter endt arbeidsoppdrag skal reflektere over det planlagte og gjennomførte arbeidet. I denne delen av kapittelet vil jeg belyse den teoretiske forankringen til evalueringen av arbeidsoppdragene som lærlingene har gjennomført i Lærebedriften. Her skal lærlingen beskrive hva, hvordan og hvorfor hun har gjort som hun har. For å finne ut hva hun har lært skal hun i tillegg reflektere og beskrive tanker og følelser.

Tanken bak evalueringen er med utgangspunkt i konfluent pedagogikk. «*Konfluent betyr sammenflytende, eller, noe friere oversatt, å bringe sammen til en helhet (av latin con = sammen og fluere = flyte)*» (Grendstad, 2004, s. 233). Det vil si at konfluent pedagogikk er en arbeidsmetode hvor alle prosesser i undervisning, læring og veiledning flytes sammen mot samme mål. Først og fremst skal det intellektuelle, emosjonelle og psykomotoriske flyte sammen. For lærlingene i Lærebedriften vil det bety å bli klar over, finne ut eller oppdage tanker og følelser i arbeidsprosessen.

Lærlingene skal lære seg å lære. Da er det viktig at de lærer seg at det er forskjell på å få fortalt hva som er problemet og selv oppdage problemet. Når lærlingene skal lære seg å lære må de lære seg hvordan de kan gå frem for å få innsikt og oversikt når det er behov for det. Tradisjonelt er det å oppdage bygd på intellektuell aktivitet som for eksempel å resonnerer, analysere og trekke logiske slutninger. Konfluent pedagogikk legger i tillegg vekt på hvordan en gjennom andre innfallsvinkler kan finne måter å belyse problemet på. For eksempel kan følelsene, fantasien, kroppen finne varierte måter å stille spørsmål på og kan hver for seg gi opplysninger om problemet. Når flere sanser og informasjonskanaler tas med i refleksjonene oppdages det flere og mer nyanserte bilder av aktiviteter (Grendstad, 2004, s. 33).

I det lærlingen oppdager noe via sine refleksjoner hvor det intellektuelle, emosjonelle og psykomotoriske flyter sammen lærer lærlingen å bli klar over eller bevisst på seg selv og sine handlinger gjennom aktiviteten. Dette vil komme frem når lærlingen vurderer det planlagte og gjennomførte arbeidet. Det betyr at lærlingen først etter å ha reflektert over arbeidet blir klar over hva hun egentlig har funnet ut eller oppdaget. Eller det kan være at hun først nå blir klar over hva hun har oppdaget i aktiviteten, enten om seg selv eller i forhold til planleggingen og gjennomføringen av arbeidet. Først nå vil hun være i stand til å se rekkevidden av det hun har oppdaget. Et av spørsmålene i evalueringen av arbeidsoppdraget er «*Hva har du lært/ erfart*»? På dette spørsmålet kan hun kanskje si at hun har oppdaget noe gjennom aktiviteten som gjør at hun tydelig ser hvorfor ting gikk som det gikk. Eller det kan være at hun ønsker å ta tak i det som skjedde underveis i aktiviteten og gjøre små endringer i tilretteleggingen til neste gang. Dette kan sammenlignes med en spiral som går oppover, og jeg kaller det for at arbeidet med planlegging og gjennomføring av aktiviteter kvalitetssikres.

I evalueringen av det planlagte og gjennomførte arbeidet skal lærlingen også kjenne på og reflektere over sine egne følelser. Grendstad (2004) sier at det viktigste er å erkjenne egne følelser for seg selv. I sosialt samvær er det viktig å erkjenne at det vekkes følelser inne i seg selv, men at tankene er dine egne. Egentlig har ingen andre noen ting med dine følelser som berører deg (Grendstad, 2004, s. 73). Når følelser erkjennes gjennom evalueringene etter arbeidsoppdragene lærer lærlingene å vedstå seg sine følelser, og de vil etter hvert avdramatisere sin redsel for å kjenne på og fortelle om følelsene. «*Jo mer av ikke erkjente følelser en holder inne, jo mer frykt vil en vanligvis kjenne*» (Grendstad, 2004, s. 77).

Illeris 2000 sier at det i de senere år, i økende grad både politisk og i faglige debatter er kommet begreper som metalæring eller «*å lære å lære*». Å lære er en del av menneskets medfødte og iboende kraft, men helst på en betingelse av at læringen er lystbetont. Det å reflektere kan ha to betydninger. 1 – dreier seg om ettertanke, hvor det reflekteres over eller tenker nærmere over en hendelse eller en problematikk. 2 – kan karakteriseres som speiling, hvor opplevelsen eller forståelsen av noe en selv har opplevd vurderes ut fra sin

egen identitet og som har betydning for seg selv. I denne sammenheng brukes også begrepet selvrefleksjon (Illeris, 2000, s. 40).

Tiller har lansert det å skrive logg som «G-L-L-metoden». Han beskriver loggskrivningen i tre nivåer hvor G-L-L står for «gjort, lært og lurt». Tiller har prøvd ut denne form for loggskrivning og har erfart at skriving var viktig og helt nødvendig for å kunne ta vare på hverdags erfaringene på en systematisk måte. Denne loggen/ erfaringen har Tiller bruket som grunnlag for læringsamtaler med de som har skrevet logg (Tiller, 2002, s. 83).

Hiim 2013 beskriver i sin bok at Schön er opptatt av forskjellen mellom å kunne eller vite hvordan, og vite at. Hun sier at han framhever at det handler om at dyktige yrkesutøvere kan mer enn de kan si med ord. Yrkeskunnskap er mer enn som så, det er en kompleks helhet av ferdigheter relatert til sanseforhold som syn, hørsel, berøring, bevegelser, forståelse følelser og forklarte ord eller begreper. I yrkeskunnskap innbefattes alle disse begrepene, men kan ikke reduseres til ord og forklaringer. Men ord i denne sammenheng kan være viktig i læringsprosessen. Schön har utført studier av yrkesutøvelse om hvordan kunnskap kommer til syne i handling og om hvordan yrkesutøvere reflekterer fortløpende i handlingen mens den pågår, samt hvordan de i ettertid reflekterer bevisst over handlingen. «*Refleksjon-i-handling*» kan sammenlignes med en reflekterende samtale i situasjonen hvor yrkesutøveren handler, tenker, snakker, lærer og utvikler kunnskap. Schön sammenligner dette med et spill hvor hvert trekk får konsekvenser for det neste trekk (Hiim, 2013, s. 64).

«*Refleksjon-i-handling*» har også en overordnet agenda hvor det handler om bevisste valg, bruk og kritikk av yrkesteoritiske rammer. Her er det veilederen i Lærebedriften som retter oppmerksomheten på og setter ord på prinsipielle forklaringer. Hvis for eksempel lærlingen har sosial kompetanse som et mål i aktivisering av en elev ved Lærebedriften. Her kan hun reflektere over de valg hun har gjort i planleggingen og gjennomføringen av aktiviteter i lys av det som teorien sier om sosial kompetanse, og at det her må være lov å tenke kritisk i forhold til det. Det er her hun reflekterer kritisk over aktiviteten underveis og i hvor stor grad hun har nådd det målet som hun har satt for

eleven og aktiviteten. I det hun reflekterer, blir hun klar over hvordan aktiviteten gikk etter planen. I denne prosessen finner hun ut hvordan aktiviteten faktisk gikk og det gir henne mulighet til å finne ut av om noe i planlegging og gjennomføringen burde vært gjort på en annen måte. Her er det viktig at lærlingen underveis i arbeidsprosessen reflekterer over tanker og følelser. Det gjennomførte arbeidet og refleksjonsprosessen resulterer forhåpentligvis da til at lærlingen oppdager noe, enten om seg selv eller i forhold til det planlagte og gjennomførte arbeidet. Grendstad sier at i det du oppdager noe, kan det også innebære at du må forandre oppfatning, eller å gi avkall på det du tidligere mente (Grendstad, 2004, s. 31).

3.11 Oppsummering

Jeg har i dette kapittelet presentert teori som jeg mener er relevant i forhold til problemstillingen og undersøkelsen jeg skal gjennomføre. Jeg har beskrevet hvordan kunnskapsløftet praktiseres og hvilke krav som stilles til opplæringen av lærlinger generelt og av lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfaget. Generelt kan det sies at for å bli fagarbeider kreves det at elever går 2 år i skole og 2 år i lære. Jeg har hatt fokus på lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag med sine 2 år i lære hos Lærebedriften. Jeg har forklart læreplanens krav til generelle ferdigheter og hva det innebærer for Barne- og ungdomsarbeiderfag, samt krav til dokumentasjon i lærlingens praktiske arbeid. Jeg har forklart hvordan opplæringen forholder seg til «Læringsplakaten» og til opplæringsloven.

Videre har jeg beskrevet teoretiske perspektiver som jeg mener har sammenheng med lærlingenes opplæring som Yrkesdidaktikk og Didaktisk relasjonsmodell. I et yrkesdidaktisk arbeid er kompetanse og nøkkelkompetanse viktige egenskaper. Jeg beskriver hvordan yrkeskompetanse og utvikling av yrkeskompetanse foregår. Sentralt i arbeidsoppdragene er læring av det utførte arbeidet. Dermed beskriver jeg hva læring er og jeg beskriver ulike former for læring som jeg mener er sentralt i forhold til arbeidsoppdragene som lærlingene gjennomfører.

Ulike former for læring er erfaringslæring hvor jeg henviser til ulike forskere som Moxnes, Tiller og Dahlin. Erfaringslæringen som jeg beskriver er nært beslektet med aksjonslæring, derfor har jeg også beskrevet det slik Tom Tiller forstår det. Arbeidsoppdragene som er brukt i lærlingenes opplæring er yrkesdidaktisk bygd opp, og avsluttes med refleksjoner og vurdering av læring. Derfor har jeg beskrevet litt om hvordan Grendstad, Tiller, Illeris og Hiim tolker refleksjoner over handlinger. Underveis i og under hvert tema/ punkt beskriver jeg hvordan dette fungerer i opplæringen av lærlinger ved Lærebedriften.

4. Metode

I dette kapittelet vil jeg utdype og begrunne valg av metode for undersøkelsen jeg skal gjennomføre. Lærebedriften har hatt tre lærlinger ansatt den tiden jeg var faglig leder for lærlingene, og det er de tre jeg vil ha med i denne undersøkelsen. For å finne ut hvordan lærlingene har opplevd tiden som lærling hos Lærebedriften skal jeg gjennomføre en kvalitativ undersøkelse i hermeneutisk retning, med narrativer/ historiefortelling som er sentralt for å få frem fenomener fra tiden som lærling. Jeg skal gjennomføre tre samtaler med hver av de tre lærlingene som beskrevet over. Samtalene blir en kombinasjon av historiefortellinger og samtaler hvor lærlingene forteller sine historier fra opplæringen og jeg har mulighet til å stille åpne spørsmål for å få lærlingen til å reflektere over ting som lærlingen selv ikke har tenkt på, og som jeg ønsker å få svar på.

Jeg starter med å beskrive og begrunne valg av metode i kapittel 4.1. I kapittel 4.2 beskriver jeg handlingsplan for gjennomføring av undersøkelsen. Kapittel 4.3 omhandler gjennomføringen av samtalene. Her beskriver jeg at samtalene skal gjennomføres slik at lærlingene får fortelle sine narrativer på bakgrunn av opplevelser, erfaringer og læring av opplæringen i Lærebedriften. Jeg beskriver også at samtalen kanskje må styres noe hvis lærlingene ikke forteller om det som jeg eksplisitt ønsker svar på, for eksempel om gjennomføringen av arbeidsoppdragene. I kapittel 4.4 beskriver jeg etisk og juridiske forhold til gjennomføringen av undersøkelsen. Her forklarer jeg at denne oppgaven skal godkjennes i NSD før jeg gjennomfører samtaler med lærlingene, og at alt av data som tas opp, digitaliseres og transkriberes skal slettes umiddelbart etter godkjenning av oppgaven. Som avslutning av dette kapittel 4.5, kommer en kort oppsummering av det som er beskrevet.

4.1 Valg av metode

Jeg har tro på at det er viktig å ha gode systemer for læring i praksis, hvor lærlinger får mulighet til å kvalitetssikre sin egen opplæring i Barne- og ungdomsarbeiderfaget ved å lære å lære av sitt eget arbeid. Jeg har tro på at refleksjon over eget arbeid gir læring for lærlingene, og bidrar til å finne utviklings-, forbedrings- og endringsmuligheter. Jeg har tro på at det å reflektere kan oppleves positivt og dermed være utviklende for den enkelte. Jeg har også tro på at alt dette kan oppleves som nyttig for den enkelte også etter tiden som lærling, ved at de kan benytte denne måten å tenke på til å kvalitetssikre sitt eget arbeid som fagarbeider i sin videre yrkeskarriere.

For å finne ut av dette ønsker jeg å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse med tre lærlinger. Lærebedriften har hatt en lærling ansatt for hvert år. Det har vært avgjørende for at jeg i denne undersøkelsen kommer til å ha samtaler med kun tre lærlinger. For meg blir det mest naturlig å gjennomføre undersøkelsen med de som jeg var faglig leder og opplæringsansvarlig for. I dag har to av lærlingene tatt fagbrev og arbeider som Barne- og ungdomsarbeider. En av lærlingene er lærling i sitt andre år.

I denne sammenheng er en kvalitativ undersøkelse for meg å utforske hvordan den enkelte lærling har opplevd opplæringen. Valget av kvalitativ metode gir meg mulighet til å ha en samtale med den enkelte lærling hvor de forteller sine narrativer/ historier. Jeg håper at jeg ved å ha en samtale med lærlingene om deres opplevelser og erfaringer fra lærlingetiden, klarer å vise at jeg har en genuin interesse for hver av dem. Jeg håper også at det kan virke positivt at jeg viser å være interessert i dem ved å snakke med dem og sette meg inn i det arbeidet de har gjort i lærebedriften, samt det at jeg ønsker å høre deres opplevelser fra opplæringen i Lærebedriften.

Jeg kunne valgt å gjennomføre undersøkelsen med en kvantitativ undersøkelse hvor flere, eller eventuelt alle i Troms fylke som har hatt samme undervisningsopplegg som lærlingene ved Lærebedriften. Her kunne jeg laget et skjema med flere svaralternativer, og som lærlingene kunne krysse av som sine tanker eller meninger. Jeg kunne i etterkant av undersøkelsen fått mulighet til å vise mine funn i form av en tabell eller et

kakediagram. Dette kunne blitt til et fint bilde men jeg tror ikke det bildet vil kunne vise det som jeg får frem gjennom samtalene jeg skal gjennomføre med lærlingene. Jeg tror det kan bli vanskelig å fremstille lærlingenes refleksjoner over sine egne opplevelser av sin praksis i Lærebedriften uten å snakke med dem personlig, og la dem fortelle sine egne historier.

Kokkersvold (2010) sier at historier, fortellinger og narrativer uttrykker det samme. (Tolsby & Arntzen, 2010, s. 94). Lundby (1998) beskriver at narrativ er en historie eller en historiefortelling som blir fortalt. Forutsetningen er at noen forteller en historie som blir oppfattet og fortolket av en annen på sin måte. Historien vil preges av når og hvor historien blir fortalt, hvem den fortelles til, forholdet mellom fortelleren og den som hører på historien. Historier fra dagliglivet er avgjørende for erfaringer og har stor betydning for hvordan vi forstår de erfaringene vi får (Tolsby & Arntzen, 2010, s. 94).

Lærlingenes opplæring har vært med utgangspunkt i hermeneutisk tilnærming hvor det handler om å tolke og fortolke det som gjøres og sies, og samtidig forstå. Hiim og Hippe (1998) har definert hermeneutisk metode på denne måten:

«Den hermeneutiske forståelsesmetoden dreier seg om at enhver forståelse begynner med en forutforståelse, en helhetsoppfatning som så revideres i møtet med detaljene eller delene i det som er gjenstand for forståelsen. Detaljene forstås i lys av helheten, men påvirker samtidig helhetsforståelsen i en sirkulær prosess. Dette tilsier at forståelse og kunnskap alltid kan videreutvikles». (Hiim & Hippe, 1998, s. 16)

Den yrkesdidaktiske tilnærmingen til opplæring av lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfaget som Lærebedriften har gjennomført er med utgangspunkt i Yrkesdidaktikk med planlegging, gjennomføring og vurdering. Denne metoden har vært gjennomført fra jeg startet som faglig leder, og er videreført etter jeg sluttet i arbeidet

som faglig leder. I samtalene ønsker jeg at lærlingene forteller om sine erfaringer og opplevelser med denne måten å lære på. En kvalitativ undersøkelse med utgangspunkt i Hermeneutisk retning er hele tiden en veksling mellom detaljer og helheten, som i en hermeneutisk spiral. Retningen handler om å fortolke fenomener og beskrive meningsfulle vilkår for at forståelse av mening skal være mulig. Samtalene er med utgangspunkt i hermeneutisk retning som handler om at jeg kan fortolke fenomener som er meningsfulle for lærlingene som forteller sine historier, og at det skal være mulig for meg å forstå meningen i det som fortelles og bringe mine fortolkninger videre.

Hermeneutikk er fortolkningslære. Det handler om å tolke og forstå grunnlaget for menneskelig eksistens. Meningen er at det skal være mulig å leve seg inn i hvordan andre mennesker opplever sin situasjon. I den hermeneutiske fortolkningen er det viktig å finne skjulte meninger i et fenomen og tolke disse (Dalland, 2000). I gjennomføringen av undersøkelsen skal jeg ha samtaler med hver av de tre lærlingene. Samtalene blir en kombinasjon av historiefortelling/ narrativer og samtaler hvor jeg stiller åpne spørsmål, slik at lærlingene får mulighet til å reflektere over tiden som lærling hos Lærebedriften.

Kokkersvold (2010) forklarer at det i hermeneutisk vitenskapstradisjon innenfor ulike fagfelt brukes historier, eller narrativer i forskningen. Narrativer har vært brukt i sosiale vitenskaper helt fra 1900-tallet. På den tiden var det mest brukt i selvbiografiske fortellinger som antropologer samlet inn fra amerikanske indianerhøvdinge. Senere har denne forskningstradisjonen vært i bruk til slutten på 1930-tallet, og ble etter hvert lagt bort som metode før den igjen kom tilbake på 1980-tallet. (Tolsby & Arntzen, 2010, s. 94). Videre sier Kokkersvold (2010) at det er mange måter å bruke historiefortelling/ narrativer på, og at det praktiseres ulikt. Gjennom historiene som blir fortalt bruker noen forskere fra ulike fagfelt narrativer for å belyse teori og for å tilføre teorien ny kunnskap (Tolsby & Arntzen, 2010, s. 111).

Mitt spørsmål i problemstillingen til masteroppgaven er om hvordan lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag har erfart den yrkespedagogiske opplæringen i læretiden. På bakgrunn av de gjennomførte samtalene med lærlingene håper jeg å få svar på hvordan

lærlingene har opplevd det å gjennomføre arbeidsoppdrag i opplæringen. Jeg håper å finne svar slik at resultatet av denne undersøkelsen kan gi meg en forklaring på om yrkesdidaktisk metode og erfaringslæring i utdanning av lærlinger kan videreføres slik som det gjøres nå, eller om det bør endres. Jeg håper at resultatet av samtalene gir meg forståelse for lærlingenes opplevelser av opplæringen, og jeg håper det kommer frem konkrete problemer eller situasjoner som har vært vanskelige for den enkelte. Kan det være noe som jeg ikke har tenkt på?

Lærlingene ved Lærebedriften gjennomfører 8 arbeidsoppdrag i den tiden de er lærlinger. I det ligger at de skal planlegge, gjennomføre og vurdere aktiviteter for elever i tilrettelagt opplæring på bakgrunn av elevenes IOP, slik som beskrevet i kapittel 2, 2.1, og 3.2. Det er fra denne yrkesdidaktiske tilretteleggingen av aktiviteter og læringsprosessen i ettertid jeg har ønske om å finne ut hvordan lærlingene har opplevd og erfart sin opplæring hos Lærebedriften. Jeg ønsker å finne ut hva denne måten å arbeide på gjennom arbeidsoppdragene har gjort noe med dem som fagarbeidere. Jeg har valgt å gjennomføre samtaler med utgangspunkt i lærlingenes egne historiefortellinger fordi den har fokus på det som opptar lærlingene og deres egne erfaringer. Slik jeg har skissert Lundbys beskrivelse av historiefortelling innledningsvis i dette kapittel håper jeg at lærlingenes historier som fortelles gir meg mulighet til å fortolke deres historier og sette ord på deres opplevelser og erfaringer. Det at jeg har valgt få lærlinger i denne undersøkelsen gir meg større oversikt og mulighet til å samle inn, organisere, transkribere og tolke tekstene fra samtalene med lærlingene.

4.2 Handlingsplan for undersøkelsen

Det er jeg som har utformet handlingsplanen, og det er jeg som gjennomfører samtalene med lærlingene. Jeg er også ansvarlig for tilrettelegging og dokumentasjon av resultatene som kommer frem. Hvis det i samtalene kommer frem viktige momenter som kan være nyttige forbedringer for andre lærlinger i videre opplæring i Lærebedriften, vil jeg vurdere om endringene bør foreslås og anbefales for KOMOPP.

Samtalene er ment å foregå ved at jeg lar lærlingene fortelle sine historier, som gir dem mulighet til å reflektere over den tiden de har hatt som lærling ved Lærebedriften. I utgangspunktet ønsker jeg at lærlingene selv forteller det de føler for å fortelle, men i tilfelle samtalen «stopper opp» mener jeg det kan være lurt å ha noe å spørre om for å «komme videre» i samtalen. I utgangspunktet vil jeg at lærlingene skal fortelle sine historier uten min innblanding, men jeg ser for meg at min rolle i samtalene kan bli en slags samtalepartner. Da kommer jeg til å bruke min kompetanse som veileder i samtalene, med mulighet for å stille åpne spørsmål til de ulike temaer som samtalene skal dreie seg om. Åpne spørsmål vil jeg bruke for at lærlingen selv kan reflektere over situasjonene og selv komme frem til svarene. Men jeg vil også «ta lærlingene på ordet» i samtalen og føre samtalen videre slik det passer etter den enkelte lærlings behov eller ønsker og innfall. På bakgrunn av denne tanken håper jeg at det kommer frem ulike svar på opplevelser.

Hvis lærlingene i samtalene ikke kommer inn på de spørsmålene jeg ønsker svar på vil jeg forsøke å styre samtalene. Det kan jeg gjøre ved enten å stille et åpent spørsmål som avslutter tema, og kan «*henge i luften*». Eller jeg kan stille et lukket spørsmål, og la samtalen «*stoppe opp*» ved et av temaene. Begge måtene, åpne eller lukkede spørsmål, gir meg mulighet til å stille nye åpne spørsmål som fører samtalen over på nye temaer eller momenter som lærlingen kan reflektere over. Jeg vil ha en liten, eller viss, styring av samtalene slik at lærlingene også kan fortelle om det som jeg ønsker å få svar på.

Med tanke på at lærlingene ikke forteller om det som jeg ønsker svar på har jeg laget en samtaleguide som ligger i vedlegg nr. 5, s. 1 – 2, med spørsmål som kan være utgangspunkt for den enkelte samtale. Spørsmålene er formet på generelt grunnlag i forhold til arbeidsoppdragenes intensjoner, teoretisk bakgrunn og med spørsmål som jeg ønsker å få svar på i denne undersøkelsen. Men jeg ser at det kan være utfordrende at alle spørsmålene er like for alle. Kanskje for noen av lærlingene er også spørsmålene mindre relevante. Utfallet i hver samtale vil danne grunnlag for hvor mye av spørsmålene som blir nødvendig å stille.

4.3 Samtalene

Jeg ønsker en viss styring i samtalene og velger å starte samtalene med å legge føringer for innholdet i historiefortellingene. Før samtalene med lærlingene starter vil jeg innledningsvis forklare hvordan samtalene er bygd opp. Jeg kommer til å forklare at de skal fortelle sine historier basert på opplevelser og erfaringer fra opplæringen ved Lærebedriften. Videre vil jeg forklare at jeg kommer til å stille spørsmål for å hjelpe de videre med historien hvis det er noe de ikke husker, hvis det er noe jeg oppfatter som uklart eller ønsker å høre mer om. Først vil jeg forklare at jeg ønsker å høre lærlingen si litt om seg selv. For eksempel at de forteller hvem de er, alder, samliv, nåværende jobbsituasjon, trivsel og eventuelt fremtidsplaner. De kan fortelle om hvordan de har det nå etter lærlingetiden og om de har framtidsplaner. Jeg ber de fortelle litt om hva som var årsaken til at de søkte Barne- og ungdomsarbeiderfag som utdanning. Jeg ber dem tenke tilbake til starten av tiden som lærling og ber de reflektere litt på hvordan de da så for seg at opplæringen kunne være og hva de da tenkte at de skulle lære.

Videre vil jeg si at samtalen skal dreie seg om arbeidsoppdragene med dens planlegging, gjennomføring, vurdering, erfaring og læring. For å friske litt opp i hukommelsen til fagarbeiderne vil jeg her fremvise mal på arbeidsoppdragene. Jeg ønsker å finne ut om hva som var bra eller mindre bra, hva som var vanskelig eller greit og motiverende og ikke minst ønsker jeg å få deres beskrivelser av deres erfaringer, læring og opplevelser av arbeidsprosessen gjennom arbeidsoppdragene. For at jeg skal bli mer sikker på om arbeidsoppdragene på bakgrunn av yrkesdidaktikk og erfaringslæring kan være noe å satse videre på, kan det være interessant å få høre lærlingenes erfaringer og meninger om arbeidsoppdragene.

Avslutningsvis vil jeg at lærlingene skal si noe generelt om opplæringen i Lærebedriften. Gjennom samtalene med den enkelte håper jeg at lærlingene kan reflektere og fortelle om sine opplevelser, erfaringer og læring av arbeidsoppdragene, og jeg håper at samtalene gir meg forslag eller ideer om forbedringer av hvordan arbeidsoppdragene kan gjennomføres på en bedre måte. Har arbeidsoppdragene vært forståelig og riktig formulert? Har lærlingene hatt nytte av gjennomføringen av arbeidsoppdragene? Kan malen på

arbeidsoppdragene være overførbart i andre sammenhenger for eksempel i annet videre arbeid? Dette er kanskje tema som lærlingene selv ikke har tenkt på, så her regner jeg med at jeg må be dem reflektere litt på og fortelle om.

For å øke gyldigheten på undersøkelsen vil jeg som avslutning på samtale bruke litt tid på en oppsummering og evaluering av samtale. Her kan jeg gi lærlingene mulighet til å tilføre mer til det vi har snakket om hvis det er noe de føler at de ikke har fått sagt i samtalen, og som de kommer på. Hvis lærlingene får denne muligheten håper jeg det kommer frem ting som jeg i utgangspunktet ikke hadde tenkt over. Samtidig som jeg vil at lærlingene selv skal fortelle sine egne historier er det noen svar jeg forventer å få, og gjør at jeg kan være nødt for å styre samtalen noe. Jeg må også tenke på at det som sies i historiene skal fortolkes underveis i samtale, fortolkes etter samtale og transkriberes.

Den gode historiefortellingen basert på lærlingenes egne historier kan bli styrt, eller avsporet ved at jeg føler jeg må stoppe dem i deres fortellinger hvis de kommer inn på ting som jeg mener er lite relevant for undersøkelsen, eller hvis de ikke svarer slik at jeg forstår hva de mener og må be dem om å utdype det de sier. Jeg håper at dette ikke bidrar til å hemme historiefortellingene og samtale. Jeg ønsker å vise for lærlingene at jeg er genuint interessert i deres historiefortellinger, men må likevel stoppe dem fordi det i denne sammenheng er viktig å holde seg til tema og den tiden vi har til samtale. I andre sammenhenger kunne jeg vært villig til å høre på hele, eller alle historiene lærlingene forteller. Her og nå har jeg behov for å få deres historier med beskrivelser av de svarene jeg trenger for å få svar på og som jeg kan fortolke og beskrive for andre gjennom denne masteroppgaven. Deler av samtale kan kanskje bli noe styrt og de frie historiefortellingene kan hindres. Men fordi jeg har behov for å få noen svar for å sikre kvaliteten på undersøkelsen føler jeg at det må bli slik at jeg kan styre samtale noe.

4.4 Etiske og juridiske rammer for undersøkelsen

Før samtalen med fagarbeiderne og lærlingen vil jeg vise at jeg har tenkt over at samtalen med dem er personlig, og at det som kommer frem i samtalen er konfidensielt. I henhold til Personopplysningsloven § 31 Meldeplikt (2000) kreves det meldeplikt hvis et prosjekt omfatter behandling av personopplysninger med elektroniske hjelpemidler, og hvis det inneholder sensitive opplysninger (Personopplysningsloven, 2000). Norsk samfunnsfaglige datatjeneste (NSD) er Personvernombud, og har oversikt over og godkjenner ulike prosjektoppgaver som gjennomføres i regi av universiteter, høyskoler, helseforetak og andre frittstående forskningsinstitutt. HIOA er en av høyskolene som har NSD som sitt personvernombud. Hovedoppgaven til Personvernombudet er å bidra til at ulike forskningsprosjekter overholder lovverkets rammer (NSD Personvernombudet). Jeg har søkt og fått dette prosjektet godkjent av NSD.

Før undersøkelsen og samtalen med fagarbeiderne og lærlingene ønsker jeg at de skal være trygg på det jeg sier, at det som vi snakker om i samtalen skal anonymiseres og at alt av data som tas opp på mp3 som transkriberes, skal slettes når dette prosjektarbeidet er ferdig og godkjent. For å bekrefte dette overfor informantene har jeg utarbeidet en kontrakt for undersøkelsen, eller samtalen. Kontrakten inneholder opplysninger om hvordan og hvorfor jeg ønsker å gjennomføre denne undersøkelsen, og hvorfor akkurat dem. Kontrakten inneholder hva som er hensikten med samtalen jeg ønsker å ta med dem, rammebetingelser og normer for undersøkelsen. Mal på kontrakten er vedlagt denne oppgaven i vedlegg nr. 4.

4.5 Oppsummering

Jeg har i dette kapittelet beskrevet og begrunnet valg av metode for undersøkelsen jeg har tenkt å gjennomføre. Det blir en liten kvalitativ undersøkelse, i hermeneutisk perspektiv hvor de tre som var lærlinger i Lærebedriften forteller historier. Jeg har beskrevet at samtalen blir en kombinasjon av historiefortelling/ narrativer og samtaler hvor jeg kan

bryte inn med åpne spørsmål hvis lærlingene ikke kommer inn på det som jeg har behov for å få svar på. Samtalene skal for det meste dreie seg om opplevelser, erfaringer og læring fra opplæringen i Lærebedriften da jeg var faglig leder og opplæringsansvarlig.

På grunn av at det kun er tre lærlinger med i denne undersøkelsen er for at det var kun de som var lærlinger i Lærebedriften, har jeg diskutert gyldigheten av undersøkelsen. Sist i kapittelet har jeg presisert det etiske, juridiske og konfidensielle i gjennomføringen. Her har jeg vist til Personopplysningsloven om meldeplikt og at jeg har fått godkjent dette prosjektarbeidet av NSD.

5. Erfaringer fra lærlingetiden

I dette kapittelet vil jeg gi beskrivelser fra samtaler som er gjennomført med lærlingene, med utdrag fra deres historiefortellinger. Undersøkelser jeg har gjort angår lærlingenes erfaringer og opplevelser fra opplæringen i Lærebedriften. Etter samtaler har jeg transkribert og fortolket lærlingenes fortellinger fra samtaler. I samtaler hadde jeg åpnet for at lærlingene kunne fortelle sine historier fritt og at jeg kunne komme med spørsmål hvis det var noe som jeg mente var uklart eller at det var noe som jeg ønsket å få vite mer om. For å få bedre oversikt over samtaler har jeg kategorisert beskrivelsene av samtaler og presentert de her i kapittelet under fire punkter.

Innledningsvis i dette kapittel 5.1 vil jeg gi en generell beskrivelse av hvordan samtaler gikk. I kapittel 5.2 beskriver jeg relevans og mulige feilkilder. Resultat og analyser presenteres i kapittel 5.3. Her presenterer jeg kategoriene jeg har valgt som underpunkter. Etter beskrivelse av hver historiefortelling utdyper og drøfter jeg mine fortolkninger. Sammendrag og oppsummering av mine funn blir presentert i sist i dette kapittel 5.4.

5.1 Generelt om gjennomføringen av samtaler

Før vi startet intervjuene innledet jeg med en kort presentasjon av meg selv hvor jeg forklarte at jeg er masterstudent i yrkespedagogikk, samt hvorfor jeg ønsket samtale med den enkelte. Jeg fikk klargjort min rolle som student og jeg fikk avklart hvordan samtalen med den enkelte skulle foregå. Jeg synes også det var viktig å få avklart om de hadde noen innvendinger til at jeg ønsket å bruke mp3 opptaker under intervjuet, at samtaler skulle anonymiseres og slettes når masteroppgaven er godkjent. Her viste jeg til godkjenningen av dette prosjektet fra NSD og de betingelser som var knyttet til det. Ingen av lærlingene hadde innvendinger til dette. De syntes derimot at det virket som spennende og en ære å få være med meg i dette arbeidet. Samtidig visste ingen av lærlingene hvor strenge regler som er i forhold til personopplysninger. Lærlingene leste kontrakten som jeg hadde laget med beskrivelse av dette prosjektet. Begge parter, både lærlinger og jeg, skrev under kontrakten.

Samtalene varte i ca. 40 minutt. Alle samtalene ble foretatt på kveldstid hjemme hos den enkelte lærling i rolige omgivelser. Det var bare lærlingen og meg til stede mens samtalen foregikk. Lærlingene er i arbeid og jeg synes det er riktig at de ikke utsettes for tidspress og en stressende situasjon mens samtalene foregår. Lærlingene tok seg god tid til å reflektere over sin tid som lærling og snakket villig om sine opplevelser og erfaringer.

I henhold til problemstillingen og den teoretiske forankringen for lærlingene gikk samtalene for det meste på deres erfaringer og opplevelser i gjennomføringen av arbeidsoppdragene og det å selv være ansvarlig for tilrettelegging av aktiviteter med planlegging, gjennomføring og vurdering av aktiviteter for elever med IOP i særskilt tilrettelagt opplæring. På bakgrunn av arbeidsoppdragene snakket vi om deres erfaring og læring av denne måten å arbeide på har hjulpet dem i sitt arbeid som fagarbeidere.

Jeg fikk inntrykk av at alle tre endte opp med gode erfaringer i siste del av sin tid som lærling, men at alle tre hadde hatt en litt «treg start», noe jeg godt kan forstå. Mye var nytt for dem fordi undervisningen i vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag ikke var systematisert slik som den er i dag. Som beskrevet i innledningen i kapittel 1 og kapittel 3.2 har jeg forsøkt å få til en progresjon i forhold til den praktiske undervisningen fra vg2 til vg3 Barne- og ungdomsarbeiderfag. Hovedprinsippet i den praktiske opplæringen er basert på yrkesdidaktikk og erfaringslæring slik det er beskrevet i kapittel 3.3 og 3.9.

Samtalene med lærlingene var tuftet på metoden historiefortelling, eller narrativer som er beskrevet i kapittel 4 og deres historier på bakgrunn av sine egne opplevelser fra læretiden slik som beskrevet i kapittel 5.3.1. Men jeg tenkte at jeg ikke kunne forvente at lærlingene ble å fortelle alt som jeg ønsket å få svar på. Derfor ble samtalene gjennomført slik som planlagt, en kombinasjon av historiefortelling og samtaler hvor jeg noen ganger måtte bryte inn og stilte åpne spørsmål fra opplæringen med utgangspunkt i selve arbeidsoppdragene og deres opplevelser og erfaringer fra dem.

Som avtalt ble samtaler gjennomført ved at lærlingene fortalte sine historier i henhold til kapittel 4.2 og 4.3. Kokkersvold (2010) viser til at Malterud (2003, s. 140) beskriver narrativer som en egen litterær genre som omfatter fortellinger om hendelser. Hun sier videre at «*Hendelsene er organisert mot en slags avslutning, selv om den ikke alltid forløper kronologisk. Slutten kan for øvrig gjerne være åpen eller mangetydig*» (Tolsby & Arntzen, 2010, s. 96).

Samtalene startet med at jeg ba lærlingene om å fortelle litt om seg selv, om hvor gammel de er, sivilstatus, arbeidsforhold og at de kunne fortelle noe de selv kom på og som de mente kunne ha betydning. Videre spurte jeg om de kunne fortelle om sine opplevelser og erfaringer av opplæringen fra sin tid som lærling ved Lærebedriften. Men det som jeg synes ble det vanskeligste i samtaler var at det hele ble noe usammenhengende og ikke så enkelt å holde rede på tema, beskrivelser, forklaringer og innspill i samtaler. Tanken var at lærlingene selv skulle fortelle sine historier på bakgrunn av opplevelser og erfaringer fra læretiden. Men noen ganger stoppet samtalen opp og jeg var nødt for å gjøre slik jeg i utgangspunktet hadde tenkt, å stille spørsmål fra samtaleguiden. Det kan hende at dette skjedde fordi jeg innledningsvis, før samtaler, har vært noe uklar med mitt budskap. Men samtaler fikk bedre flyt når jeg stilte de åpne spørsmålene.

5.2 Relevans og mulige feilkilder

Jeg er klar over at undersøkelsen i denne masteroppgaven er komprimert og liten, og at det er få som har fortalt sine historier. Jeg synes likevel det har vært viktig å finne ut av hvordan de 3 lærlingene jeg har vært opplæringsansvarlig for har opplevd og erfart sin opplæring hos Lærebedriften.

For å sikre gyldigheten av undersøkelsen har jeg valgt hermeneutisk tilnærming. Det kan være riktig i denne sammenheng fordi lærlingene gjennom sine fortellinger har fått reflektert over det arbeidet de har gjennomført da de var lærling hos Lærebedriften. I og etter samtaler har jeg fått mulighet til å fortolke deres utsagn, og som jeg diskuterer

videre i dette kapittel. Hiim (2013) sier at *«jo flere synsvinkler som kommer til uttrykk, desto bedre vil grunnlaget være for videre refleksjon over relevant yrkesutdanning og hvordan det kan oppnås»* (Hiim, 2013, s. 45). For å sikre gyldighet av samtalene åpnet jeg i siste del av samtalene for en oppsummering og avslutning, og lot lærlingene selv få komme med tanker og innspill til ting som de selv mente var viktig å ha med. Det kan virke som lurt å gjøre fordi det kom frem ting i samtalene som jeg ikke hadde tenkt på. Dette beskriver jeg i siste del av kapittel 5.3.4.

De resultatene som er kommet frem i samtalene kan jeg med sikkerhet si er allmenngyldige og riktige for den enkelte lærling i Barne- og ungdomsarbeiderfaget ved Lærebedriften. Men selv om de resultatene som kommer frem i undersøkelsen er riktig for lærlingene i Lærebedriften er riktige for dem, er det ikke sikkert at det kan være gjennomførbart eller overførbart til alle lærebedrifter med ansvar for lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Informasjonen må også til en viss grad være mulig for andre å etterprøve (Halvorsen, 2003, s. 40). Det betyr at det som er kommet frem gjennom historiene må være dokumenterbart og ha betydning for opplæring av lærlinger ved Lærebedriften. Det er viktig at resultatet av undersøkelsen beskrives tydelig slik at kvaliteten i det som er gjort kan vurderes. Samtidig bør opplysninger jeg er kommet frem til i undersøkelsen kunne vises til andre som kan ha interesse og bruk for dem. I denne sammenheng ser jeg for meg at det som er kommet frem kan deles med KOMOPP. Jeg ser for meg at jeg i etterkant av denne masteroppgaven kan diskutere med dem om undervisningsopplegget fra lærebedriften kan videreføres slik som det til nå har vært gjort, eller det bør gjøres endringer som kan prøves ut for nye lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfaget. For å presisere nærmere, så kommer jeg ikke til å snakke med KOMOPP i denne masteroppgaven. Det vil jeg gjøre etter at masteroppgaven er levert og godkjent.

5.3. Resultater og Analyse

Samtalene ble tatt opp på mp3 spiller til mp3 filer. For å forenkle arbeidet med transkriberingen overførte jeg filene til min pc i Windows Media Player. Det gjorde at arbeidet med transkriberingen ble enklere for meg fordi jeg enkelt kunne starte og stoppe avspillingen, og skrive i mitt eget tempo. I transkriberingen skrev jeg fortløpende det som ble sagt i samtalene. Men jeg synes det hele ble noe uoversiktlig og kaotisk, og lagde derfor en tabell med de spørsmål som jeg mente var viktigst å få svar på. Da var det enkelt å klippe fra de transkriberte samtalene og lime inn i tabellen på riktig plass i riktig kategori. I tabellen har jeg satt inn det som jeg mener er det viktigste som ble fortalt i samtalene. På den måten fikk jeg den oversikten jeg trengte over kategoriene, og jeg fikk samlet svarene fra hver lærling slik at det ble enklere for meg å tolke lærlingenes beskrivelser slik jeg har beskrevet i kapittel 5.3.1.

Før samtalene, mens jeg forberedte mp3 spilleren på opptak, fikk jeg mulighet til å skape en slags «trygghet» ved å snakke litt løst og fast om den tiden vi hadde sammen mens de var lærling hos Lærebedriften. Og for å «friske opp» hukommelsen fikk de også lese en mal på arbeidsoppdragene. Jeg ba lærlingene om å fortelle litt om seg selv, om sivilstatus, jobb, om hvorfor de valgte Barne- og ungdomsarbeiderfag som utdanning osv. Jeg ba dem om å fortelle om sine opplevelser og erfaringer av arbeidsoppdragene.

I problemstillingen min spør jeg: «*Hvordan har lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag erfart den yrkespedagogiske opplæringen i læretida?*» Jeg sier egentlig her at jeg ønsker å få svar på om, og eventuelt hvordan de 8 gjennomførte arbeidsoppdragene med utgangspunkt i yrkesdidaktikk og erfaringslæring har bidratt til gode erfaringer for lærlingene ved Lærebedriften. Jeg spør egentlig også om arbeidsoppdragene har hjulpet dem til å bli gode fagarbeidere.

Jeg har valgt å kategorisere resultater fra samtalene på denne måten: Kapittel 5.3.1 handler om lærlingene selv, kapittel 5.3.2 handler om arbeidsoppdragenes planlegging og gjennomføring. Kapittel 5.3.3 omhandler arbeidsoppdragenes evaluering, og siste kapittel 5.3.4 omhandler lærlingenes generelle tanker rundt tiden som lærling. Disse kategoriene

og spørsmålene mener jeg er sentralt i forhold til problemstillingen og prinsippet for opplæringen. Under hver av disse kategoriene har jeg hentet spørsmål fra samtaleguiden som jeg har valgt ut som viktige momenter for resultat og analyse. Jeg har her presentert og referert et utvalg fra transkriberingen fra hver lærling, og som er relevant i forhold til tema. Med utgangspunkt i utdrag fra lærlingenes historier som er referert har jeg beskrevet mine fortolkninger. Det at lærlingene kan reflektere over og sette ord på sine opplevelser og erfaringer fra læretiden håper jeg kan være tilstrekkelig for å finne et svar, og at jeg er i stand til å fortolke svarene.

I innledningen har jeg beskrevet at jeg har erfart at opplæring av lærlinger ved ulike bedrifter har vært ulikt praktisert, og at det kan være fordi det ikke er utarbeidet felles pedagogiske eller yrkesdidaktiske læringsopplegg. Måten opplæringen foregår på i Lærebedriften har jeg forklart i kapittel 2. Her har jeg skissert at de 8 arbeidsopdragene, tuftet på yrkesdidaktikk og erfaringslæring, som lærlingene skal gjennomføre mens de er lærling er et sentralt utgangspunkt for opplæring av lærlinger ved Lærebedriften. Teorien i kapittel 3 er forankret til dette.

5.3.1 Lærlingene om seg selv (Historiefortelling)

Tre lærlinger har vært med i undersøkelsen og fortalt sine historier slik som beskrevet i kapittel 4.3 og 5.1. To av dem arbeider nå som Barne- og ungdomsarbeider, mens en av dem er lærling i sitt 2. år og skal snart ta fagprøve. Samtalene startet med at lærlingene fortalte historier om seg selv, om hva som gjorde at de valgte Barne- og ungdomsarbeiderfag som utdanning.

Lærlingenes personlige historier

Jeg er 23 år, bor sammen med samboer og arbeider som Barne- og ungdomsarbeider. Jeg ville bli Barne- og ungdomsarbeider fordi jeg trivdes sammen med barn og unge. Jeg likte den måten å arbeide på. Jeg hadde vært i barnehage i praksis. Jeg har vært MILK i noen år. Jeg skulle egentlig bli

interiørdesigner [...]. Jeg fant ut at kontorarbeid ikke var noe for meg [...]. Jeg måtte ha noe som gjorde at jeg kunne komme i kontakt med folk.

Jeg er 24 år, bor sammen med mine to barn og samboer. Jeg arbeider som Barne- og ungdomsarbeider i Barnehage. Jeg ville bli Barne- og ungdomsarbeider fordi jeg trivdes sammen med barn [...].

Jeg er 22 år og er lærling i Barnehage etter 1 år som lærling ved Lærebedriften. Jeg ville bli Barne- og ungdomsarbeider fordi jeg er glad i barn og fordi jeg trives godt i en slik jobb etter å ha prøvd i praksis i skole og fritid [...].

Felles for lærlingene er at de trives med å være sammen med barn. En av lærlingene har gjennomført minilederkurs for konfirmanter (MILK), og har dermed erfaring med arbeid med ungdom. En av lærlingene har startet denne opplæringen etter å ha forsøkt seg på andre programområder før hun bestemte seg for å gå denne utdanningsveien. Hun fikk interesse for barn gjennom Prosjekt til fordypning i Vg1 og Vg2 på skolen. Den ene av lærlingene startet som lærling, men hadde svangerskapspermisjon 1 år.

Med tanke på lærlingenes utsagn her mener jeg at det er viktig at elever tidlig får stifte bekjentskap til bedrifter. Det at elever får mulighet til å prøve seg i praksis i ulike lærefag gjør at de kan få erfaring med innhold, oppgaver og arbeidsmåter som er relevant for de ulike yrkene (Nilsen & Haaland, 2013, s. 53). Jeg tror at elevene som får prøvd seg i yrkene har større forståelse for det yrket de har valgt å utdanne seg til og de får større lyst til å gå på skolen. Samtidig kan det være bra for bedriftene at elever kommer ut i praksis slik at de kan få vist frem yrkesfaget og kanskje bli kjent med dem, spesielt med tanke på at elevene kan bli fremtidige arbeidstakere. Dette kan bekreftes slik *«jo mindre tid som blir brukt på det aktuelle lærefaget på Vg1 og Vg2, jo vanskeligere blir oppgaven for bedriftene som skal føre lærlingen fram til fag- eller svennebrev»* (Nilsen & Haaland, 2013, s. 172). Det at elevene kommer ut i bedrifter gjør dem kjent med ulike arbeidsarenaer, bedriftene blir kjent med elevene og kan eventuelt ansette dem som lærlinger når eleven søker seg som lærling.

Tanker om hvordan opplæringen kunne være

Her har lærlingene reflektert over hvordan de så for seg at utdanningen kunne foregå.

Jeg hadde egentlig ikke tenkt å ta lærlingetid [...]. Jeg visste vel egentlig lite om lærlingetid. Jeg visste at det varte i 2 år og at det skulle skrives noen oppgaver.

[...] Jeg visste ikke at det skulle være så mye skrivearbeid.

[...] Jeg var ikke forberedt på det store skrivearbeidet som fulgte, og at det var mange oppgaver som du skal være med på.

Dette er utsagn som får meg til å tenke på om noe i utdanningen på vei mot valget av å bli lærling kan være uklart. Lærlingene fortalte at de ikke visste så mye om hvordan lærlinger har det i opplæringen. Lærlingene fortalte også at de ikke trodde det var så mye skrivearbeid i læretiden. Det kan kanskje være fordi lærlingene ikke hadde tenkt over hvordan opplæringen kunne foregå, men jeg undrer meg likevel litt over dette. Kan det ha noe med undervisningen i Vg1 og Vg2 å gjøre? Kan jeg egentlig bruke tid til å fundere over dette nå, i denne sammenheng?

Fortellinger om hva lærlingene skulle lære

Jeg tenkte at når jeg endte opp som Barne- og ungdomsarbeider måtte jeg stå på egne bein og hvordan jobb jeg skulle kunne klare. Jeg husker ikke så godt det er noen år siden [...]. Jeg så vel mer på læretiden som at jeg selv skulle utvikle meg og være en rollemodell

Først med tanke på at jeg hadde arbeidet tidligere synes jeg det var mye mer grundig [...]. Jeg tenkte ikke så mye, men at det er noe jeg skal komme inn i etter hvert.

Jeg ville lære om undervisning [...]. Jeg ville lære om hvordan jeg påvirker unge og jeg ville samarbeide med veileder og lærere.

Det virket som lærlingene tenkte noe generelt her, og ingen av dem hadde spesielle forventninger til opplæringen. En av lærlingene så for seg å lære om hvordan hun skulle

kunne utvikle seg til å være en god rollemodell. En av lærlingene hadde tanker om å lære mer om at hun vil lære om å legge til rette aktiviteter for elever med IOP, og at hun ville samarbeide med veilederen og lærere.

For meg virker dette interessant. Kanskje nettopp fordi jeg kjenner til hvor viktig det er å legge til rette for erfaringslæring, slik jeg har beskrevet og fortolket Moxnes i kapittel 3.9. Det at lærlingen ønsker å lære mer om undervisning og samarbeid med veileder og lærer gjør at dette styrker min tro på at lærlingenes opplæring i Lærebedriften kan imøtekommes. Her legges opplæringen av lærlingene til rette med tanke på yrkesdidaktikk og erfaringslæring. Men minst like viktig er de uformelle måtene å lære på gjennom hverdagslæring, livslang læring og læring i arbeidsmiljøet. I tillegg kan dette bekreftes med Dalins forklaring om læring i samme kapittel, hvor det settes fokus på organisatorisk læring, individuell læring, uformell og formell læring.

5.3.2 Arbeidsoppdragenes planlegging og gjennomføring

Sentralt i arbeidsoppdragene er yrkesdidaktikk med planlegging, gjennomføring, vurdering og læring slik som beskrevet i kapittel 2.1 – 2.3. Yrkeskompetanse og nøkkelkompetanse, slik det er beskrevet i kapittel 3, er også sentralt. Denne delen omhandler arbeidsoppdragenes planlegging og gjennomføring av aktiviteter for elever med IOP.

Fortellinger fra lærlingenes opplevelser av selvstendig arbeid i arbeidsoppdragene.

Jeg måtte finne mål, finne ut hva elevene kunne og jeg måtte finne ut en konkret arbeidsoppgave [...]. Jeg synes det var greit å ha skjema for å hjelpe til i planleggingen. Jeg synes det var bra med skjemaene, det gjorde at jeg ble mer målrettet. Jeg gjorde ikke en aktivitet kun for å gjennomføre den. Jeg måtte tenke over hva jeg skulle gjøre og hvorfor. Hvis det oppsto situasjoner visste jeg hvordan jeg skulle takle de situasjonene ut fra hva elevene skulle lære. Det var også viktig for å vite hva jeg selv skulle lære.

[...] I begynnelsen var det vanskelig, især for mine lese og skriveproblemer. Det vanskeligste var å skrive. Det var mange vanskelig ord. Men jeg ble vant til det fordi jeg gjorde det hver uke.

Jeg opplevde det som veldig viktig. I starten fikk jeg ikke til. I starten innså jeg hvor viktig det er å skrive for å opprettholde mine kunnskaper [...]. Jeg synes det var bra å ha ansvaret for hele aktiviteten. Når jeg har ansvaret for og planlagt en aktivitet da er det jeg som må ha tenkt gjennom den. Jeg tror oppgavene har hjulpet meg med å klare fagprøven.

Her fortalte lærlingene om deres opplevelser og erfaringer fra dette arbeidet. De fortalte at hjelpeskjemaene til oppgavene var nyttige for dem. De opplevde det som bra å selv skulle være ansvarlig for aktivitetene. I starten av læretiden opplevde to av lærlingene det som vanskelig å selv skulle hente inn nødvendig informasjon før tilrettelegging av aktivitetene. En av lærlingene hadde lese- og skriveproblemer og synes det var vanskelig å lese store dokumenter som IOP, og fordi de inneholdt noen vanskelige ord. Jeg tolker det slik at arbeidsoppdragene har hjulpet lærlingene i arbeidet med planleggingen og gjennomføringen av aktivitetene. En av lærlingene sier at fordi arbeidsoppdragene er så lik gjennomføringen av fagprøven har de gjort sitt til at fagprøven ble enklere å gjennomføre.

Arbeidsoppdragene krever at lærlingene har eller opparbeider nøkkelkompetanse og yrkeskompetanse. Lærebedriften har med utgangspunkt i Stortingsmeld. 30 lagt til rette for at lærlingene kan opparbeide nøkkelkompetanse slik som beskrevet i kapittel 3.6. Lærlingene har vært nødt for å tilpasse seg de behov som bedriften har, og har tatt på seg det ansvaret som kreves i tilretteleggingen av aktiviteter for elever med IOP. Skau (1998) sier at det å utvikle nøkkelkompetanse er en personlig utviklingsprosess (Nilsen & Haaland, 2013, s. 15)

Innledningsvis har jeg beskrevet at jeg har erfart at mange bedrifter ikke har satt i verk gjennomtenkt og planlagt opplæring for lærlingene sine. Kan det være noe i mine antakelser? På bakgrunn av samtaler som er gjort med lærere, instruktører, elever og lærlinger oppfattes som at yrkesopplæringen i skole og bedrift har fokusert for lite på nøkkelkompetanse (Nilsen & Haaland, 2013, s. 15). I kapittel 3.7 beskriver jeg

yrkeskompetanse. Lærebedriften har behov for Barne- og ungdomsarbeidere som kan legge til rette aktiviteter for elever med IOP. Jeg mener det derfor er viktig at lærlingene får mulighet til å utvikle sin yrkeskompetanse ved å praktisere dette. Jeg mener det er viktig at lærlingene får lære i en læringsarena i samarbeid med andre samarbeidspartnere, som i Lærebedriften er veileder og lærere. Det gjør at lærlingene får mulighet til å utvikle gode rutiner for arbeidet mens de er lærlinger, og at det kan være noe de kan «ta med seg» i sitt videre arbeid som fagarbeider i Barne- og ungdomsarbeiderfaget.

En av lærlingene har i samtalen fortalt at det nøye planlagte arbeidet i forkant av aktivitetene i arbeidsoppgavene har hjulpet henne til å bli mer målrettet. En har sagt at det var vanskeligste med å planlegge aktiviseringen var det å skrive, fordi hun har lese-skriveproblemer. En har sagt at hun opplevde det å skrive planleggingene som viktig. Hun syntes det var vanskelig i starten, men så at det var viktig.

Gjennom arbeidsoppgavene forstår jeg at lærlingene har opplevd det som positivt å være med på den yrkesdidaktiske tenkningen. Slik jeg tolker lærlingene har de forstått at de ikke kan lese seg til hvordan de kan legge til rette aktiviteter, de har i ettertid forstått hvor viktig det er å arbeide praktisk med å sette seg inn i elevenes IOP, og planlegge aktiviteten godt. I tillegg har det å være nødt for å skriftliggjøre planlegging, gjennomføring og vurdering hjulpet dem til å bli bedre i de generelle ferdighetene.

Læreplanen i Barne- og ungdomsarbeiderfag krever at lærlingene utvikler grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving og digitale ferdigheter, slik som beskrevet i kapittel 3.2.1. I det kapittelet beskrives krav til dokumentasjon. Og det kravet støtter jeg fullt ut.

«Dokumentasjon skal være grunnlag for drøfting, refleksjon, vurdering og kvalitetssikring av arbeidsprosess, produkt, læringsprosess og læringsresultat» (Nilsen & Haaland, 2013, s. 126). Lærebedriften har også hatt nytte av at lærlingene har dokumentert sitt arbeid med arbeidsoppgavene. Det har gjort at veiledningen i etterkant av hvert arbeidsoppgave har vært enklere for veilederen fordi hun kunne sette seg inn i lærlingenes tanker og refleksjoner før veiledningssamtalen. Det at læreplanen krever dokumentasjon mener jeg er bra fordi det i dagens samfunn er viktig å kunne loggføre og dokumentere sine arbeider. Men det er like viktig for lærlingenes del som skal reflektere

over og lære av sitt eget arbeid, og ikke minst for at lærlingene skal kunne kvalitetssikre sitt arbeid.

Å forstå tilrettelegging og gjennomføring av aktiviteter for elever i tilrettelagt opplæring med hensyn til deres IOP, har ikke bare med teori om hvordan du skal legge til rette og gjennomføre aktiviteter, eller teori om utviklingspsykologi for barn og unge. Noen ganger kan det være vel så viktig at lærlingen i Lærebedriften klarer å være bevisst på hva de ulike situasjonene har behov for, og gjøre slik som hun tror er riktig der og da og reflektere over situasjonen etter at aktiviteten er gjennomført. Jeg tenker at dette vil hjelpe lærlingen å legge til rette aktiviteter på et høyt nivå, slik det er beskrevet i kapittel 3.7.1.

Historier fra tanker om planlegging og gjennomføring

I kapittel 3 har jeg beskrevet læring og erfaringslæring. Det var fordi jeg hadde lyst til å få høre om hvordan lærlingene tenkte og opplevde det at de selv skulle planlegge, gjennomføre og vurdere aktivitetene. I den forbindelse har jeg også valgt å ta med lærlingenes refleksjoner på hva de lærte av denne arbeidsprosessen.

Første gang var det veldig overveldende. Men jeg synes det virket interessant selv om det virket vanskelig. Jeg har aldri jobbet på denne måten før, men det var lett å komme inn i det. [...] Det var motiverende å få velge ut oppgaver som jeg selv trodde var best for elevene, etter å ha lest IOP. Jeg hadde frie tøyler, men tema var viktig å forholde seg til [...]. I begynnelsen var det mye stress. Men når man kommer inn i det var det veldig godt, man følte at man kunne gjøre noe, at man ikke hang på slep, men at man lærte noe. Jeg synes det var bra og enkelt å beskrive hva, hvordan og hvorfor [...]. Det var enkelt og konkret.

I begynnelsen tenkte jeg uten tvil at dette var mye og stort. Egentlig gjorde jeg det for at jeg måtte, men synes det ble mer interessant etter hvert. Det å planlegge aktiviteter og egne opplegg og at ingen andre skulle legge seg borti det var interessant. Jeg kunne være sjef over meg og mitt eget arbeid. [...] Det vanskeligste var skrivingen [...]. Gjennomføringen var bare morsomt.

Jeg har hatt en fast elevgruppe. Det har gjort at gjennomføringene kunne gjøres bedre fordi jeg kjente elevene [...]. Det var greit å få tildelt en liten bit, en

aktivitet. Jeg fikk konkret vite at vi for eksempel skulle være ute og det var greit å legge til rette en aktivitet i forhold til det. Planleggingen var enkel. På Lærebedriften har de faste rutiner og det er lett å finne ut informasjon om elevene. Det første jeg tenkte var at dette kommer til å bli vanskelig. I begynnelsen var det vanskelig. Jeg var usikker [...]. Da jeg hadde gjennomført den første oppgaven var det enklere å skrive. Jeg lærte at en planlegging kan hjelpe meg i arbeidet. Jeg lærte at det var godt å ha noen å samarbeide med slik at jeg kunne spørre noen om noe hvis jeg trengte hjelp

I samtalen forteller lærlingene at de opplevde det å planlegge som interessant og motiverende. I samtalen ble det fortalt mest om planleggingene av aktivitetene, men en av lærlingene sier tydelig at gjennomføringen bare var morsomt. Ut fra lærlingenes fortellinger tolker jeg gjennomføring av aktivitetene som enkelt å gjøre, nettopp fordi de fikk til en nøye og gjennomtenkt planlegging. Til tross for at de i starten opplevde planleggingen som noe voldsomt, stort og vanskelig, opplevde de etter hvert at planlegging av arbeidsoppgavene var til god hjelp i arbeidet. En av lærlingene sa at arbeidet ble mer konkret og tydelig når hun kunne beskrive hva, hvordan og hvorfor.

Arbeidet med planlegging og gjennomføring av aktiviteter er med utgangspunkt i yrkesdidaktikk, som er beskrevet i kapittel 3.3. Dreyfus (1991) beskriver og tolker Heidegger med at teoretisk arbeid ikke er regulert av teoretiske regler på bakgrunn av daglige handlinger. Det er ikke alltid mulig i et praktisk arbeid å følge den leste teorien. For å forstå teori er det viktig å gjøre noe som gir eksempler. Begreper basert på, eller erfart gjennom praksis må utvikles gjennom grunnlag av erfaring i praktiske situasjoner. For Heidegger er det å vite «*hvordan*» grunnleggende. Å vite «*at*» kommer i neste runde. (Hiim, 2013, s. 54). Med tanke på dette og det som lærlingene forteller er det viktig å selv få prøve seg i praktisk selvstendig arbeid. Jeg forstår lærlingene slik at det å få arbeide selvstendig og få hjelp til å lære etter et arbeid har gjort lærlingene til å bli tryggere på seg selv og tørre å ta egne valg. Valgene lærlingene har gjort gjennom arbeidsoppgavene er bygd opp og tuftet på den didaktiske relasjonsmodellen som gir lærlingene mulighet til å systematisere arbeidet med å konkretisere, planlegge, gjennomføre og vurdere læringsarbeidet. Modellen med dens 6 kategorier som er i relasjon til hverandre er beskrevet og forklart i kapittel 3.4.

5.3.3 Arbeidsoppdragenes evaluering

En stor del av arbeidsoppdragene er å kunne reflektere over det arbeidet som er gjennomført. Problemstillingen spør om hvordan lærlingene kan lære å bli gode fagarbeidere. Da forventer jeg at de gjennom arbeidet med arbeidsoppdragene lærer seg å reflektere over sitte eget arbeid, implisitt konkretisering, planlegging, gjennomføring og refleksjon over hva de har lært.

Historier om erfaringer og refleksjoner fra arbeidsoppdragene

I samtalene fortalte lærlingene om sine erfaringer med arbeidsoppdragene, om hva som var vanskelig eller greit og motiverende.

Av planlegginga lærte jeg å være målrettet og se hva jeg vil ha ut av denne oppgaven/ aktiviteten, og være strukturert. Man lærte mye, men dette var det viktigste. [...] Det var vanskelig å huske alt fordi det var stressende i gjennomføringen [...]. Det var vanskelig å sette ord på alt [...]. Det var vanskelig å skrive alt og huske alt fra aktiviteten.

[...] I begynnelsen tenkte jeg ikke på meg selv og hva jeg tenkte. Jeg hadde større fokus på elevene. Men veilederen har fått meg til å forstå at det er meg selv og mine tanker og opplevelser jeg skal tenke på [...]. Når jeg har planlagt og gjennomført må jeg se tilbake på det som jeg har gjennomført. Jeg har opplevd dette som positivt fordi man lærer av sine egne feil [...].

[...] Det som er bra er å kunne sette ord på ting. Det er lett å glemme ting. Det er viktig å sette seg ned å skrive tankene for ikke å glemme dem [...]. Jeg har valgt å gjennomføre samme type aktivitet for at jeg skal kunne se hvilke endringer som er gjort og hvordan de endringene forbedret aktivitetene [...]. Det er greit å skrive ned erfaringene for ellers er det lett å glemme det som er opplevd. De siste gangene har det gått bedre fordi jeg har sammenlignet med det som jeg har gjort før. Da var det mulig å lese det som jeg hadde reflektert på tidligere [...].

For å kvalitetssikre sitt arbeid er det viktig at lærlingene utvikler yrkeskompetanse gjennom å praktisere læring i alle 5 faser i arbeidsprosessen slik som skissert i figur 3. i kapittel 3.7.2. Ved å bruke sin nøkkelkompetanse i arbeidsprosessen og reflektere over hver fase vil lærlingene kunne få til å lære over arbeidet. Det kan se ut for at lærlingene har en felles oppfatning av at det var vanskelig å reflektere over arbeidet fordi de ikke

hadde gjort det før, men at de etter hvert ble svært glade for å få mulighet til å lære og praktisere dette. Det vanskeligste forstår jeg var det å sette ord på opplevelsene. En av lærlingene klarte i starten ikke å se at det var viktig å tenke på seg selv, sin egen praksis og at hun skulle lære av arbeidet. Felles for alle lærlingene er at samtalene med veilederen har vært svært viktig for å kunne diskutere hendelsene.

Med perspektiv på Heidegger er det viktig at yrkesopplæring baseres på involvering og praktisk aktivitet som er knyttet til grunnleggende oppgaver og yrkesfunksjoner. Han mener at prøving og feiling i en eksperimenterende og reflekterende praksis er viktig, og at det gir systematisk kunnskapsutvikling gjennom emosjonell og engasjert refleksjon over utfordringer og problemer som oppstår. Systematisk utvikling av kunnskap i yrket må være basert på det å utføre arbeidet på bakgrunn av beskrivelser og begrunnelser for hvordan det kan gjennomføres (Hiim, 2013, s. 55).

Veilederen kommer inn i etterkant av at arbeidsoppdragene er gjennomført og leser lærlingenes dokumentasjon på det gjennomførte arbeidet, både det skriftlige og det praktiske. Med det som utgangspunkt får lærlingene formell hjelp til å lære av det gjennomførte arbeidet jfr. kapittel 2.1.3, og de får formell læring slik som jeg beskriver Dalins erfaringslæring i kapittel 3.9. Utgangspunktet har vært at lærlingene selv skulle sette ord på det de har lært av det som de har gjennomført. Slik jeg tolker lærlingenes fortelling har alle tre lært av å planlegge. Det har gjort dem til å bli mer målrettet, og de sier at det har vært lurt å skrive ned sine tanker og sette ord på ting for ikke å glemme.

Fortellinger om tanker rundt opplevelser av sine refleksjoner i arbeidet

I samtalen fortalte lærlingene om hvordan de opplevde det å reflektere over arbeidet og hva de lærte av sine refleksjoner.

[...] men det var godt å få reflektert og ikke minst få lov å snakke med veilederen, at det ikke bare ble skriving [...]. Å diskutere var fint med evalueringen, at det var en del av evalueringen for ellers kunne man kommet på feil spor [...].
Det å se på sine egne feil er positivt, [...] hva jeg er flink til og hva jeg må jobbe mer med. Det har jeg hatt nytte av senere. [...] jeg har gjort forsøk på å endre prosessen i aktivitetene etter evaluering av aktiviteten. Jeg ser at det er lettere å gjennomføre samme aktiviteten neste gang med de små endringene som ble gjort.

Når jeg reflekterer over mitt arbeid blir jeg mer sikker på meg selv når jeg får hjelp fra veilederen til å se dette.

Sentralt i arbeidsoppgavene er at lærlingene skal lære seg å lære. Dette er belyst i kapitlene 2.1.3, 3.9 og 3.10. Slik jeg tolker lærlingenes fortellinger så har alle hatt utbytte av å reflektere over arbeidet, med andre ord har lærlingen lært seg metalæring. En av lærlingene fortalte at hun har gjort forsøk på å endre prosessen i aktivitetene etter evaluering av aktiviteten.

Dette ser jeg på som en form for kvalitetssikring av sitt eget arbeide. *«Praktiske oppgaver forandrer seg hele tiden og er karakterisert av kompleksitet, usikkerhet, verdikonflikter osv. Profesjonelle utfordringer handler om å tolke ulike praksissituasjoner og gjøre dem håndterlige»* (Hiim, 2013, s. 64). Denne lærlingen forstår jeg har reflektert over sitt arbeid og har på bakgrunn av sine refleksjoner gjort små endringer i neste arbeidsoppgave. De to andre lærlingene forteller at de har fått hjelp til å «se seg selv utenfra» som en del av metalæring. Denne måten å arbeide på er med utgangspunkt i erfaringslæring og aksjonslæring slik som beskrevet i kapittel 3.9 og 3.9.2. Det at lærlingene tar del i arbeidsoppgavene på en slik måte gjør meg mer sikker på at opplæringen av lærlingene i Lærebedriften er på riktig spor. I denne sammenheng støtter jeg meg til Grendstads beskrivelser av læring og oppdagelse *«Det er forskjell på å bli fortalt hva som er problemet mitt, og selv oppdage problemet. Det er også forskjell på å bli fortalt at det og det angår meg, og selv å oppdage at det og det angår meg»* (Grendstad, 2004, s. 23).

I kapittel 3.10 har jeg beskrevet hvordan læring og veiledning flytes sammen mot samme mål, slik som Grendstad forklarer som konfluent pedagogikk. For lærlingene som gjennomfører arbeidsoppgavene er det viktig at de lærer seg å oppdage fenomener gjennom aktivitetene, både det skriftlige og det praktiske. Grendstad sier at det å oppdage også kan bety å være nødt til å gi avkall på noe. Og for å sitere han *«Å oppdage kan også innebære at jeg må forandre oppfatning altså gi avkall på det jeg mente tidligere til fordel for noe jeg nå finner ut»* (Grendstad, 2004, s. 31).

Slik jeg tolker det lærningene forteller her at de på bakgrunn av hendelser i aktivitetene har erfart at de noen ganger har vært nødt for å forandre mening og gjøre endringer i planlegging og gjennomføring av aktiviteter. Jeg forstår det slik at de opplever dette som noe positivt.

5.3.4 Generelle tanker rundt tiden som lærling

Denne delen av samtalene har jeg bedt lærningene å fortelle om deres opplevelser og læring av å ha gjennomført arbeidsoppdragene, og om de har vært motiverende for dem.

Opplevelser og læring av arbeidsoppdragene

Det ble lettere for meg når jeg kunne snakke med veilederen. Hun så kanskje ting som jeg ikke så og stilte meg spørsmål om det [...]. Jeg opplevde det som å få mer ansvar gjennom det å måtte planlegge. Det fører også til læring. Arbeidsoppdragene har gjort meg personlig til å bli mer initiativrik, og gjorde at jeg måtte ta mer ansvar. Jeg har fått bruk for metoden, men jeg skriver nå ikke ned slik som i arbeidsoppdragene. [...] det har ikke vært bortkastet arbeid, fordi nå gjør jeg det automatisk [...]. Det gjør meg til en bedre Barne- og ungdomsarbeider. Læring for meg er at jeg utvikler meg hele tiden og endrer meg. Det er viktig å reflektere over gjennomføringen for ikke å gjøre samme feil om igjen, og kanskje jeg kan gjøre aktivitetene enda bedre.

Det med å skrive oppgavene var det å kunne sette seg ned å tenke på hva jeg kunne gjort bedre. Jeg lærte meg å tenke gjennom hva jeg har gjort med elevene. Dette har hjulpet meg i mitt arbeid som jeg har nå. Når jeg var lærling tenkte jeg på hva følte du. Det synes jeg var vanskelig da, mens nå gjør jeg det automatisk hele tiden. Jeg er absolutt glad for at jeg har fått arbeidet med disse arbeidsoppdragene, det gjør at du ikke planlegger halvveis [...]. Jeg kan kanskje ikke bestandig ha gjort noe galt, men at jeg kan gjøre ting bedre. [...] mye kan man gjøre annerledes. Denne måten å arbeide på har funket for meg.

Det har gjort det enklere. Det å få lov til å planlegge en aktivitet har gjort at jeg har lært hvordan jeg skal planlegge [...]. Det er ikke sikkert at jeg hadde lært så mye hvis jeg bare skulle arbeide uten å tenke så mye over det som jeg gjør [...].

Arbeidsoppdragene er bygd opp med tanke på yrkesdidaktikk og erfaringslæring. Jeg har med utgangspunkt i beskrivelser fra kapittel 2.1 med underpunkter og kapittel 3.9 og 3.10

beskrevet at lærlingene skal reflektere over eget arbeid for å lære av egne erfaringer. For meg er dette sentralt å kunne for å utvikle seg til å bli en god fagarbeider, og ønsket at lærlingene kunne si noe om arbeidsoppgavene har hatt meningsfulle opplevelser og læring for dem. Slik jeg forstår har arbeidsoppgavene gjort lærlingene mer kreativ, de er blitt bedre til å ta initiativ og bedre til å reflektere over aktiviseringen av elevene. Arbeidsoppgavene har gjort at to av lærlingene reflekterer over sitt daglige arbeid som de har nå, men at de ikke skriver ned sine tanker. Det forteller meg at de er blitt mer bevisst på det de gjør og er opptatt av å lære noe av det de gjør.

Refleksjoner over hva læring er for lærlingene i dag

Lærlingene fortalte mye om læring, og hva erfaringslæringen har gjort med dem som personer. Det gjorde at jeg ønsket å få høre om de nå kunne sette ord på hva læring er for dem i dag.

I dag er læring for meg å oppdage noe nytt. Jeg kan ikke si med andre ord. Læring for meg er å oppdage noe nytt slik at jeg får forbedret meg.

Læring – nå ble jeg usikker [...]. Det er nesten som å oppleve noe nytt. Det å komme i situasjoner som ikke er vanlig eller som du har gjort tidligere. [...] får inntrykk av noe nytt.

Å lære noe nytt. Man lærer av alt, lærer av barn, av alle, om hvordan det er å være i arbeidslivet.

Her svarer alle at læring er å oppdage noe nytt. Dette synes jeg høres ut som musikk i mine ører. Spesielt med utgangspunkt i Grendstads filosofi om at å lære er å oppdage. «Å oppdage er å legge merke til noe, bli klar over noe, se noe, bli oppmerksom på noe. Å oppdage vil egentlig si å legge merke til noe som har vært der hele tiden. Jeg har bare ikke sett det før» (Grendstad, 2004, s. 17). Slik jeg tolker det som lærlingene har fortalt er at de gjennom arbeidsoppgavene blitt mer obs på læring, og at de har lært seg å observere det de gjør og «se» etter noe i løpet av aktivitetene. Dette kan også bekrefte det jeg beskriver i kapittel 5.3.3 om å se etter noe i aktivitetene, og kapittel 5.3.4 hvor

lærlingene har forklart hva læring er for dem i dag. Jeg støtter meg til teorien som beskriver læring og erfaringslæring i kapittel 3.8 og kapitlene 3.9 med underpunkter.

Refleksjoner over opplevelser og erfaringer fra lærlingetiden

Avslutningen og oppsummering av samtalene i denne undersøkelsen ble satt av til at lærlingene kunne fortelle om tanker, opplevelser og erfaringer fra lærlingetiden. Her ba jeg dem om å fortelle om hva som var vanskelig eller greit og motiverende, og jeg spurte om de kunne sette ord på hva som var bra og mindre bra. Videre fortalte de om det å lære av å planlegge, gjennomføre og lære i arbeidsoppdragene har vært motiverende og lærerikt og om arbeidsoppdragene har gjort noe med lærlingene som personer.

Det vanskeligste var kunnskaps-, ferdighets og holdningsmålene. De går så i hverandre. Hva betydde ferdighetsmål og hva hadde det til forskjell fra de andre? Jeg tror kanskje ikke helt at jeg forstår målene. Men jeg har likevel klart å skrive målene riktig i planleggingen og gjennomføring, men jeg hadde likevel vanskelig for å forstå dem [...]. Det var lett å si hva som var bra. Når man er ferdig med det har man innarbeidet det [...]. Hvis jeg ikke hadde tatt utdanning hadde jeg blitt å gjennomføre aktiviteter uten å tenke over hvorfor jeg gjør det. Nå synes jeg det er viktig å gjøre det. Nå gjør jeg det automatisk uten å tenke over det. Det viktigste er vel at jeg har lært at det ikke er så farlig å gjøre feil, men registrere at jeg gjør feil og reflektere over det for å forbedre gjennomføringene av aktivitetene [...]. Det var viktig at det i lærlingetiden var rom for å gjøre feil. Det gjorde at jeg ikke trengte å være redd for det, og kunne gjort det på en litt annen måte.

Arbeidsoppdragene har gjort det enklere. Det å få lov til å planlegge en aktivitet har gjort at jeg har lært hvordan jeg skal planlegge. Det er ikke sikkert at jeg hadde lært så mye hvis jeg bare skulle arbeide uten å tenke så mye over det som jeg gjør. For meg har det vært motiverende å lære noe nytt [...]. Det vanskeligste med arbeidsoppdragene var kunnskaps-, ferdighets og holdningsmål. [...] Jeg kan ikke huske om vi hadde dette da jeg gikk på skolen. Jeg synes det er viktig at vi lærer litt mer om det på skolen. Det hadde vært lettere da. For når jeg kom inn i det ble det lettere.

Det at jeg har vært gjennom Prosjekt til fordypning i vg2 har hjulpet meg som lærling [...]. Det vanskeligste er kunnskaps-, ferdighets- og holdningsmålene. Vet ikke om jeg noen gang klarer å skille dem. Kanskje skolen i vg2 kunne hatt mer fokus på dette i undervisningen? [...]. Det er vanskelig å sette ord på – hva tenkte du? Og – hva følte du? Jeg skriver som regel alt under hva tenkte du, men kommer inn på hva jeg følte [...].

Det viktigste for lærlingene er at de har lært at det ikke er så farlig å gjøre feil, bare man er blitt klar over at det er gjort feil og at feilene reflekteres over og læres av. Det vanskeligste i arbeidsoppdragene har vært å beskrive kunnskaps-, ferdighets- og holdningsmål slik som beskrevet i kapittel 2.1.2. Det at lærlingene fortalte at det var så vanskelig og uforståelig å beskrive kunnskaps-, ferdighets- og holdningsmål gjorde meg litt usikker der og da. Det første jeg tenkte på var at her har vi som lærere i Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag vært for dårlig. Hva er det vi ikke har gjort for at elevene har forstått dette i undervisningen? Dette må jeg finne mer ut av.

Refleksjoner over hva som har vært viktig i opplæringen

Helt til sist i samtalene fikk jeg lærlingene til å fortelle hva de mener er det viktigste de har vært gjennom og eventuelt hva de har lært, og om de kan gi tips til eventuelle endringer i arbeidsoppdragene slik de har vært praktisert til nå.

Det er fint at det står vurderingskriterier [...]. Tips om at det er viktig å gjennomgå kunnskaps-, ferdighets- og holdningsmål bedre i vg2 [...]. Før har jeg lært at refleksjon er i etterkant, men ikke det punktet om hva lærte du.

Jeg måtte jo lære meg noe som jeg egentlig ikke likte så godt, jeg måtte lære meg å finne svar [...]. Jeg lærte meg nye teknikker som for eksempel å finne opplysninger. Jeg har lest gjennom andre sine erfaringer [...] fikk noen eksempler fra veilederen fra hvordan andre lærlinger har gjort ting. Det ga meg en ekstra boost – når jeg ser at andre kan så hvorfor skal ikke jeg kunne [...].

Jeg har lært mye. Jeg har lært å bruke bøkene fra vg2 [...]. Da får jeg impulser til å gjennomføre aktivitetene. Det er bra at man lærer, at man får bryne seg på det å planlegge og gjennomføre. Det negative er at det kan være vanskelig å finne på ting. Jeg lærer mer av å planlegge og gjennomføre noen få aktiviteter og selv være ansvarlig for aktivitetene. Det som har vært greit og motiverende for meg er at det har vært lett når jeg har funnet noe konkret å arbeide ut ifra. Man kommer til et punkt hvor man føler at man gjør det samme hele tiden. Arbeidsoppdragene har lært meg å bli mer sikker på meg selv. At jeg er blitt flinkere til å tro på at jeg kan. Jeg får en bekreftelse på at det jeg gjør er bra. Det føles godt når jeg får god respons. Når jeg er kritisk til meg selv kan det gjøre at jeg blir litt usikker på meg selv. Jeg tenker ofte på at det jeg gjorde ikke var riktig. Men det er jo det som gjør at jeg lærer å forbedre det arbeidet jeg har gjort. For det om det ikke går slik som planlagt er det nå ikke så farlig lengere. Det at jeg kan spørre meg selv har gjort

meg mer sikker på meg selv, og kan gi meg selv konkrete svar eller noe å tenke på. Jeg blir tryggere på meg selv fordi jeg kan si at det er ikke farlig å gjøre feil bare jeg er klar over hva jeg gjør feil.

Lærlingene forteller at de har blitt tryggere på seg selv, de har erfart og lært. Og de har fått tro på seg selv, at de også «kan». Jeg forstår lærlingene slik at de etter å ha gjennomført arbeidsoppdragene sitter igjen med mange gode oppdagelser og erfaringer.

5.4. Hva fant jeg ut?

Jeg har hatt samtaler med 3 som var lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag da jeg var faglig leder for lærlinger. For meg har yrkespedagogisk opplæring implisitt erfaringslæring hele tiden vært en klar og riktig opplæringsmetode. Jeg har vært sikker på at det er på den måten gode Barne- og ungdomsarbeidere formes. Men samtidig har jeg ikke tidligere fått noen konkrete tilbakemeldinger på om, eller hvor bra denne opplæringen kan være.

I samtalene åpnet jeg for at lærlingene kunne fortelle sine historier om deres erfaringer og opplevelser fra opplæringen i Lærebedriften. I samtalene har jeg hatt fokus på det som jeg kunne huske som positivt fra den tiden de var lærlinger og jeg faglig leder, og med godt hell. Jeg erfarte at samtalene var interessante å høre på, men for meg ble det vanskelig å holde oversikt over det som ble sagt fordi det hele ble noe usammenhengende fortalt. Jeg hadde forberedt lærlingene på at jeg kom til å bryte inn med spørsmål hvis noe ble uklart. Jeg lot lærlingene fortelle sine historier slik som det passet for dem mesteparten av tiden, mens jeg kom med avklarings spørsmål underveis. Samtalene ble gjennomført som planlagt i en kombinasjon av historiefortelling og en samtale hvor jeg stilt noen åpne spørsmål med det resultat at samtalene fikk bedre flyt. Samtalene stoppet noen ganger opp og jeg stilte åpne spørsmål fra samtaleguiden.

Resultatene som er kommet frem fortelles og forklares som positive og lærerike erfaringer og opplevelser for lærlingene. Men når jeg i ettertid ser på resultatene av det

som kom frem i samtalene sitter jeg igjen med noen undringer. Har jeg egentlig fått svar på mine spørsmål slik jeg hadde ønsket? Hvor relevant er de svarene jeg har fått? Har jeg blitt noe klokere i forhold til å kvalitetssikre arbeidsopdragene? Jeg valgte historiefortelling som metode og står for det. Samtalene ble som de ble og jeg har fått svar. Og noen ganger tenkte jeg også på om det hadde vært bedre å ha intervju med hver lærling med spørsmål som jeg kunne stille og fått svar på. Jeg tror nok det hadde det vært enklere i ettertid å håndtere og sortere det som kom frem i samtalene. Men ville jeg da fått frem de gode historiene som lærlingene fortalte? Dette blir spekulasjoner fra min side. Jeg synes jeg har fått svar på mine spørsmål innledningsvis og jeg har fått svar på problemstillingen i denne masteroppgaven

Det er mange måter å finne svar på i en undersøkelse. Jeg har i kapittel 4.1 forklart at jeg har valgt en kvalitativ undersøkelse fremfor en kvantitativ, og at jeg har valgt historiefortelling, eller narrativer som det også kalles. Jeg har tro på at ved å la lærlingene fortelle sine unike historier gjør det lettere å få frem deres personlige tanker om erfaringer og opplevelser. Kokkersvold (2010) beskriver at historienes egenskaper kan hjelpe oss til å forstå hvordan vi kan se virkeligheten i sammenheng med hendelser fra fortid, nåtid og framtid. Det spesielle med historiefortellingen som vitenskapelig metode er det å vektlegge kunnskap som skapes i møtet mellom den som forteller og den som hører på. (Tolsby & Arntzen, 2010, s. 97). På den ene siden er det greit at lærlingene reflekterer og snakker i en samtale med kun meg til stede, hvor de beskriver erfaringer og opplevelser som er viktige og riktige for hver lærling i Lærebedriften. Det kan hende at flere tanker og meninger kunne kommet bedre frem hvis jeg hadde lagt opp til samtaler med alle i en gruppe. Det kan hende, men da er det ikke så sikkert at det var den enkelte lærlings opplevelser og erfaringer som har kommet frem slik som nå.

Da jeg startet arbeidet med transkriberingen fikk jeg problem med å kategorisere og sette det hele i system for å få samtalene gjengitt og beskrevet på en oversiktlig måte. Jeg transkriberte derfor først hver narrativ slik de fortløpende ble fortalt. Etter mange funderinger fant jeg på å lage en tabell med de kategorier og temaer som jeg ønsket svar på og plasserte det transkriberte materialet inn i kategorier som de passet inn i. Kapittel

5.3.1 er bygd opp etter disse kategoriene, og jeg mener at det var en grei måte å løse dette på. Det gir oversikt over lærlingenes beskrivelser av opplevelser og erfaringer, og det gir meg mulighet for å ta utgangspunkt i deres utsagn systematisk og kategorisk slik at jeg kan forklare mine fortolkninger for leserne av masteroppgaven.

Videre i dette kapittelet gir jeg en oppsummering og presentasjon av lærlingenes fortellinger og mine fortolkninger fra samtalene med lærlingene. Mine fortolkninger bygger på problemstillingen: «*Hvordan har lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag erfart den yrkespedagogiske opplæringen i læretida?*» Lærlingene hos Lærebedriften har i læretiden gjennomført 8 arbeidsoppdrag med utgangspunkt i St. meld. 30 Kunnskapsløftet. Den teoretiske forankringen til opplæringen slik den er beskrevet i denne masteroppgaven er praktisert og begrunnet på bakgrunn av teori om yrkesdidaktikk og erfaringslæring. Foruten St. meld 30 Kunnskapsløftet har sentral litteratur vært Nilsen og Haaland (2013), Hiim (2013), Dalin (1999), Illeris (2000), Moxnes (2000), Tiller (2002) og Grendstad (2004).

5.4.1 Lærlingenes personlige historier fra opplæringen

Felles for lærlingenes oppfatning av hvorfor de valgte Barne- og ungdomsarbeiderfag som utdanning var at de trives sammen med barn. De sa også at det å få prøve seg i praksis mens de gikk på skolen var viktige momenter som lå til grunn for deres avgjørelser. Det at elevene i faget Prosjekt til fordypning har fått mulighet til å være ute i bedrifter har også gjort at de har fått innsyn i hvordan bedrifter arbeider, og på den måten være klar over hva som forventes av dem som fagarbeidere. Videregående skole som lærlingene har vært elev ved har praktisert og praktiserer fremdeles praksis ute i bedrift 9 timer i praksis pr. uke. Slik som beskrevet i kapittel 5.3.1 er formålet med Prosjekt til fordypning at elevene skal få prøve seg i ulike yrkesfag. Her utvider jeg dette med å si at intensjonen om faget Prosjekt til fordypning er at elevene i faget skal få velge å fordype seg i forhold til egne interesser (Nilsen & Haaland, 2013, s. 54). Slik jeg tolker Nilsen og Haaland bekrefter det min oppfatning av hvor viktig det er at elever i Vg1 og Vg2 får

forsøke seg praktisk i forhold til sine interesser. Hvis de får denne muligheten har jeg tro på at lærlingetiden blir mer interessant, som også kan være med å bidra til at lærlingene får bedre utbytte av lærlingetiden.

På spørsmål om lærlingene hadde reflektert over hvordan de så for seg at opplæringen kunne være og hva de skulle kunne lære svarte de at de ikke hadde tenkt over det. Det virket som de ikke hadde tenkt over det og ingen hadde spesielle forventninger til opplæringen og hva de skulle lære. Men en av lærlingene sa at hun ville lære mer om å legge til rette aktiviteter for elever med IOP, og at hun ville samarbeide med veileder og lærer. Jeg synes dette høres interessant ut. Jeg vet at det som lærlingene møter i opplæringen hos Lærebedriften er nettopp det å samarbeide og lære i sitt arbeid. Da tenker jeg det er viktig å fortsette med at lærlingene lærer seg å lære i omgivelsene slik jeg har beskrevet i kapittel 3.9.

5.4.2 Fortellinger om arbeidsoppgavens planlegging og gjennomføring

På spørsmål om lærlingenes erfaringer av å arbeide selvstendig med arbeidsoppgaver svarte lærlingene at hjelpeskjemaene som er utarbeidet til arbeidsoppgavene har vært nyttige arbeidsredskap. Jeg forstår det slik at lærlingene opplevde den yrkesdidaktiske opplæringen som positiv og lærerik. Til tross for at det var mye å sette seg inn i, og mye skriftlig arbeid forstår jeg at de føler seg mer sikker på seg selv i dag. Jeg viser her til læreplanenes krav om generelle ferdigheter slik det er beskrevet i kapittel 3. For å presisere her er det for lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag et krav om at de utvikler generelle ferdigheter i lesing, skriving og digitale ferdigheter. Det står i forhold til bedriftens krav om dokumentasjon slik som presisert i kapittel 5.3.2.

Felles erfaringer fra lærlingene har også vært at de likte det å skulle arbeide selvstendig med arbeidsoppgavens planlegging, gjennomføring, vurdering og læring. Lærlingene har fortalt at de opplevde det å selv planlegge, gjennomføre og vurdere aktivitetene som

interessent og motiverende. Dette oppfatter jeg som bra, fordi lærlingene i arbeidsprosessene med planlegging, gjennomføring og vurdering av aktiviteter for elever med IOP har fått mulighet til å opparbeide nøkkelkompetanse og yrkeskompetanse, slik som det bekreftes gjennom det jeg har beskrevet i kapittel 3.3, 3.6, 3.7 og 5.3.2.

5.4.3 Historier om arbeidsoppdragenes evaluering

Når det gjelder lærlingenes erfaringer fra arbeidsoppdragene kan det se ut for at de har en felles oppfatning av at det i starten var vanskelig å reflektere fordi de ikke hadde gjort det før. Lærlingenes felles oppfatning er at de gjennom veiledning etter aktivitetene og samtaler med veileder har sett nytten av å kunne diskutere hendelser som de har opplevd. Her har jeg støttet meg til forklaringer fra boken til Hiim som beskriver Heideggers perspektiv på at yrkesopplæringen bør baseres på praktisk aktivitet knyttet til oppgaver og yrkesfunksjoner. Dette er presisert i kapittel 5.3.3. Samtidig er dette presisert i kapittel 3.7.2 hvor jeg beskriver arbeidsprosessen i et arbeid, og som bidrar til at lærlingene utvikler sin nøkkelkompetanse og yrkeskompetanse slik det er beskrevet i kapittel 2 med underpunkter og kapitlene 3.6 og 3.7.

Lærlingene har fortalt om sine opplevelser av refleksjoner av arbeidet som gode. De sier at de har hatt utbytte av å lære å lære, eller forklart her som metalæring. Teori i forhold til læring og erfaringslæring har jeg forklart i kapitlene 2.1.3, 3.9 og 3.10. I tillegg presiserer jeg det i kapittel 5.3.3 med å støtte meg til Hiim.

5.4.4 Generelle tanker rundt tiden som lærling

I denne delen har lærlingene fortalt om sine erfaringer og opplevelser fra arbeidsoppdragene med utgangspunkt i yrkesdidaktikk og erfaringslæring slik jeg har beskrevet i kapittel 2.1 med underpunkter og kapitlene 3.9 og 3.10. For meg er yrkesdidaktikk og erfaringslæring sentralt i et hvert arbeid, og på bakgrunn av

lærlingenes historier har dette forsterket min mening om at det er spesielt viktig for lærlinger i opplæring.

Lærlingene har felles oppfatning av hvordan de nå, etter opplæringen, ser på læring. De sier alle at lære er å oppdage noe, eller å lære noe nytt. Her støtter jeg meg til Grendstad «Å lære er å oppdage», slik jeg har beskrevet i kapittel 5.3.4, og det som jeg har beskrevet om erfaringslæring i kapitlene 3.9 med underpunkter og kapittel 3.10.

Det som lærlingene fortalte som det vanskeligste var arbeidsoppdragenes del om planlegging av gjennomføringen slik det er beskrevet i kapittel 2.1.2. Alle tre sier at det vanskeligste var å velge «*kunnskaps-, ferdighets- og holdningsmål*» for elevenes læring i aktivitetene. I kapittel 5.3.4 har jeg sagt noe om mine tanker rundt det. Det første jeg tenkte var at her har ikke vi i Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag vær tydelige nok i undervisningen. Dette må jeg se litt nærmere på.

Som en avslutning og kvalitetssikring av samtalene spurte jeg lærlingene om de kunne reflektere over opplæringen og fortelle hva de mener har vært viktig. Her forteller lærlingene at de har blitt tryggere på seg selv, de har erfart og lært. Og de har fått tro på seg selv, at de også «kan». Jeg forstår lærlingene slik at de etter å ha gjennomført arbeidsoppdragene sitter igjen med mange gode oppdagelser og erfaringer. Jeg forstår det slik at de også i dag bruker erfaringslæring og yrkesdidaktikk i sitt daglige arbeid selv om de ikke praktiserer det skriftlig slik det ble gjort i Lærebedriften, og som beskrevet i kapittel 5.3.4.

5.5 Oppsummering

Jeg har i dette kapittel beskrevet lærlingenes historiefortellinger fra samtalene vi har hatt. Jeg har fortolket, beskrevet og drøftet utdrag fra fortellingene. Fortellingene har vært med utgangspunkt i lærlingenes erfaringer og opplevelser fra opplæringen i Lærebedriften.

Innledningsvis i har jeg gitt en generell beskrivelse av hvordan samtalene gikk. I kapittel 5.2 har jeg beskrevet relevans og mulige feilkilder. I kapittel 5.3 har jeg beskrevet resultat og analyser, med sortering og kategorisering av samtalene. Etter beskrivelse av hver historiefortelling har jeg utdype og drøftet mine fortolkninger og oppfatninger av innholdet i samtalene. Sist i kapittel 5.4 med underpunkter har jeg laget et sammendrag av mine funn, og presenterer det sist i dette kapittel.

7. Avslutning og veien videre

I dette kapittelet vil jeg vise til noen oppsummeringer av det jeg har gjort i gjennomføringen av prosjektet, samt at jeg vil danne meg noen tanker om det videre arbeidet. Mitt utgangspunkt for undersøkelsen jeg har gjort i denne masteroppgaven har handlet om den opplæringen lærlingene har fått i Lærebedriften da jeg var faglig leder for lærlingene. Sentralt i det arbeidet har vært at lærlingene kan lære å bli gode fagarbeidere, med utgangspunkt i et yrkesdidaktisk perspektiv. For lærlingene i Lærebedriften har arbeidsoppdrag vært sentralt i gjennomføringen av opplæringen. Arbeidsoppdragene har vært med utgangspunkt i å kunne planlegge, gjennomføre, vurdere og lære av eget arbeid. For å bli god på å lære av eget arbeid mener jeg det er viktig at lærlingene lærer seg å lære av egne erfaringer ved å reflektere over det arbeidet de har gjennomført.

Når jeg tenker på meg selv og min egen yrkespraksis, nå som lærer og min tid som faglig leder har jeg praktisert, og fremdeles praktiserer dette. Jeg reflekterer hver dag etter hver undervisningstime hvordan jeg har planlagt og gjennomført mitt arbeid og jeg reflekterer over hva jeg har lært av arbeidet. For meg er dette svært viktig og en unik mulighet til å kvalitetssikre mitt eget arbeid, og det gir meg nye ideer om hvordan jeg eventuelt kan endre neste undervisningstime for å se om undervisningen kan gjennomføres på en bedre måte.

Jeg har tro på at arbeidsoppdragene som lærlingene har gjennomført er et viktig grunnlag for å utvikle seg til å bli gode fagarbeidere. Derfor gjennomførte jeg undersøkelsen slik den er gjort i denne masteroppgaven, og valgte å spørre de som var lærlinger om deres erfaringer og opplevelser fra opplæringen i Lærebedriften.

Jeg har gjort noen funn på bakgrunn av samtalene jeg har gjennomført. Lærlingene bør fortsatt få arbeide selvstendig med arbeidsoppdragenes planlegging, gjennomføring, vurdering og læring. Dette fordi lærlingene har erfart at gjennomføringen av aktiviteter blir mer interessant og motiverende.

Arbeidsoppdragenes hjelpeskjema som er utarbeidet og brukt i opplæringen kan fortsatt brukes. Til tross for mye skriftlig arbeid gjør lærlingene til å bli bedre å reflektere. Det står også i forhold til læreplanenes krav om generelle ferdigheter. Og at det i dagens samfunn stiller store krav til dokumentasjon.

Arbeidsoppdragenes evaluering. Hjelpeskjema til arbeidsoppdragenes evaluering kan fortsatt brukes. Lærlingene erfarte at det ble enklere å reflektere over aktivitetene når de hadde lært hvordan de skulle tenke i refleksjonene. Lærlingene har gitt uttrykk for at det å reflektere var vanskeligst i starten, men etter hvert som de ble vant til det opplevde de dette dokumentet som et av de viktigste. Det er viktig å legge til rette for erfaringslæring ved å gjennomføre noe på egenhånd, og læring i arbeidsmiljøet. Det er like viktig at lærlingene får oppleve individuell læring, uformell læring som organisatorisk læring og formell læring.

Arbeidsoppdragenes planlegging av gjennomføringen med kunnskaps-, ferdighets- og holdningsmål har lærlingene opplevd som det vanskeligste i hele opplæringen. Dette er jeg noe usikker på hva som bør gjøres. Jeg tenker at dette skal jeg diskutere med både lærere i Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag og KOMOPP.

Det er viktig at elevene i Vg1 og Vg2 får prøve seg i praksis i faget Prosjekt til fordypning. Mest for å få innblikk i hvordan Barne- og ungdomsarbeiderfaget foregår i praksis. Det kan gjøre noe med motivasjon til elevene å få lyst til å utdanne seg denne veien og bli mer motivert for å være lærling.

7.1 Veien videre

Undersøkelse jeg har gjennomført i denne masteroppgaven har vært liten med kun tre lærlinger. Jeg har gjennomført 3 samtaler, 1 med hver av lærlingene. I samtalen har de fortalt sine historier om erfaringer og opplevelser fra sin opplæring i Lærebedriften. Resultatet av disse samtalen dreier seg om disse tre lærlingene og deres erfaringer og opplevelser. Jeg er sikker på at lærlingenes historier er sanne og riktige for de som har fortalt historiene, men om dette kan generaliseres er jeg ikke så sikker på.

Det jeg er sikker på er at arbeidsoppdragene skal fortsette i den form de har nå i lys av yrkesdidaktikk implisitt erfaringslæring. Det betyr at det i videre tilrettelegging av opplæring av lærlinger ved Lærebedriften skal legges til rette for at lærlingene skal få arbeide mest mulig selvstendig med tilrettelegging av aktiviteter for elever med IOP. Om det bør komme små justeringer i utformingen av arbeidsoppdragene har jeg lyst til å diskutere med KOMOPP. Men malen på arbeidsoppdragene er utformet i tråd med krav som stilles til opplæringen på bakgrunn av Kunnskapsløftet, så eventuelle endringer kan være estetiske eller at utformingen forenkles noe.

På bakgrunn av det som er kommet frem i lærlingenes historier har jeg også lyst til å snakke med Lærere i Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag ved videregående skole.

1. **KOMOPP:** Jeg vil først og fremst vise til lærlingenes erfaringer og opplevelser fra opplæringen, som for det meste viser positive erfaringer og opplevelser. Jeg ser for meg at denne masteroppgaven kan leses av KOMOPP, og danne grunnlag for diskusjoner om arbeidsoppdragene generelt, og arbeidsoppdragenes planlegging av elevenes kunnskaps-, ferdighets- og holdningsmål. Videre vil jeg diskutere utformingen. Kan den fortsatt se ut som den gjør i dag eller bør den endres? Hva om vi forenkler beskrivelser i utformingen – hvordan kan vi da ivareta Kunnskapsløftets krav til opplæringen?

2. **Lærere i Vg2 Barne- og ungdomsarbeiderfag:** Her vil jeg diskutere hvordan elevenes opplæringen i forhold til arbeidsoppgavene kunnskaps-, ferdighets- og holdningsmål kan forenkles og gjøres tydeligere for at elevene får forståelse for hva målene betyr og innebærer. Det vil jeg gjøre for at opplæringen kan gjøres enklere for lærlingen og for at lærlingen kan få mulighet til å arbeide mer selvstendig med arbeidsoppgavene.

Referanser

- Dalin, Å. (1999). *Veier til den lærende organisasjon*. Oslo: Akademisk Forlag.
- Dalland, O. (2000). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- FN. (1989, November 20). *FNs Barnekonvensjon*. Hentet fra Regjeringen: http://www.regjeringen.no/upload/kilde/bfd/red/2000/0047/ddd/pdfv/178931-fns_barnekonvensjon.pdf
- Grendstad, N. M. (2004). *Å lære er å oppdage*. Oslo: Didaktika, Norsk Forlag.
- Halvorsen, K. (2003). *Å forske på samfunnet – en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo.
- Hiim, H. (2013). *Praksisbasert yrkesutdanning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hiim, H., & Hippe, E. (1998). *Læring gjennom opplevelse, forståelse og handling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hiim, H., & Hippe, E. (2004). *Å utdanne profesjonelle yrkesutøvere*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Hippe, H. H. (2001). *Å utdanne profesjonelle yrkesutøvere*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Illeris, K. (2000). *Læring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- KOMOPP Hentet fra Kommunenes opplæringskontor i Troms: www.komopp.no
- Kunnskapsdepartement. (2004). *Dette er kunnskapsloftet, Kultur for læring*. Hentet fra Regjeringen.no: http://www.regjeringen.no/upload/kilde/ufd/rus/2004/0016/ddd/pdfv/226866-rundskriv_kunnskapsloftet.pdf
- Kunnskapsdepartementet. (1998, juli 17). *Opplæringsloven § 5*. Hentet fra Lovdata: <http://lovdata.no/lov/2003-07-04-84/§5-1>
- Kunnskapsdepartementet. (2005, juni 17). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova). Kapittel 5 spesialundervisning § 5-1*. Hentet fra Lovdata: http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61?q=oppl%C3%A6ringsloven+spesialundervisning#KAPITTEL_6
- Kunnskapsdepartementet. (2006, August 1). *Forskrift til opplæringslova*. Hentet fra lovdata.no: <http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-23-724>
- Kunnskapsdepartementet. (2013). *Meld. St. 20 På rett vei*. Hentet fra Regjeringen: <http://www.regjeringen.no/pages/38263383/PDFS/STM201220130020000DDDDPDFS.pdf>
- Moxnes, P. (2000). *Læring og ressursutnyttning i arbeidslivet*. Oslo: Forlaget Paul Moxnes.
- Nilsen, S. E., & Haaland, G. (2013). *Læring gjennom praksis*. Oslo: PEDLEX Norsk Skoleinformasjon.
- NSD Personvernombudet, F. (u.d.). Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Bergen, Norge. Hentet fra NSD Personvernombudet for forskning: http://www.nsd.uib.no/personvern/om/om_oss.html
- Personopplysningsloven. (2000, Januar 1.). *Lov om behandling av personopplysninger (Personopplysningsloven)*. Hentet fra Lovdata: http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2000-04-14-31#KAPITTEL_6
- Sannerud, R. (2005). Lillestrøm: Høgskolen i Akershus.

- Skau, G. M. (1998). *Gode fagfolk vokser*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- St.meld.nr.30. (2004). *Kunnskapsdepartementet*. Hentet fra Regjeringen.no:
<http://www.regjeringen.no/Rpub/STM/20032004/030/PDFS/STM20032004003000DDDPDFS.pdf>
- Sund, G. H. (2006).
- Tiller, T. (2002). *Aksjonslæring, Forskende parnterskap i skolen*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS - Nordic Academic Press.
- Tolsby, J., & Arntzen, E. (2010). *Studenten som forsker i utdanning og yrke, Vitenskapelig tenkning og metodebruk*. Lillestrøm, Norge: Høgskolen i Akershus.
- Udir. (2008). *Utdanningsdirektoratet*. Hentet fra Udir: <http://www.udir.no/kl06/BUA3-01/>
- Utdanningsdirektoratet. (2004). *Læringsplakaten*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.

Oversikt over vedlegg

Vedlegg nr. 1	Tilbakemelding fra NSD	s. 108
Vedlegg nr. 2	Læringsplakaten	s. 110
Vedlegg nr. 3	Mal, arbeidsoppdrag	s. 111
Vedlegg nr. 4	Kontrakt, samtaler med lærlinger	s. 114
Vedlegg nr. 5	Samtaleguide	s. 115
Vedlegg nr. 6	Hjelpeskjema til transkriberingen	s. 117

Vedlegg nr. 1, s. 1

Tilbakemelding fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Ulf Melvold
Institutt for yrkesfaglærerutdanning Høgskolen i Oslo og Akershus
Postboks 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 26.03.2014

Vår ref: 37913 / 3 / IB

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 28.02.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

37913	<i>Opplæring av lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ulf Melvold</i>
<i>Student</i>	<i>Eva Sørensen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.06.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Inga Brautaset

Kontaktperson: Inga Brautaset tlf: 55 58 26 35

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Eva Sørensen eva.sorensen@tromsfylke.no

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontoret / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel. +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel. +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel. +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Vedlegg nr. 1, s. 2

Vedlegg nr. 2 Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 37913

Data innhentes ved personlig intervju med tidligere lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget på en liten skole/bedrift. I følge meldeskjema skal lydopptak behandles på datamaskinbasert utstyr, og transkriberes. Personvernombudet tar høyde for at intervjudata kan inneholde personidentifiserende opplysninger, bl.a. navn på skole, alder, arbeidsplass, lærling/fagarbeider og stemme på lydopptak.

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskriv og samtykkeerklæring er noe mangelfullt utformet. Vi ber derfor om at følgende endres/tilføyes:

- Det må tilføyes at deltagelse i forskningsprosjektet er frivillig, og at man kan trekke samtykke tilbake når som helst uten begrunnelse og at opplysningene da vil bli anonymisert.
- Skrivet bør ikke utformes som en kontrakt. Overskriften bør være "Forespørsel om deltagelse i forskningsprosjekt", og siste del bør utformes som en samtykkeerklæring ("Jeg har fått informasjon om prosjektet og er villig til å delta", med plass for dato og signatur).
- Dato for prosjektslutt (15.06.2014) tilføyes.
- Navn og kontaktopplysninger til student og veileder tilføyes

Revidert informasjonsskriv skal sendes til personvernombudet@nsd.uib.no før utvalget kontaktes.

Vi minner om at informantene av hensyn til taushetsplikten må utelate direkte og indirekte personidentifiserende opplysninger ved eventuell omtale av enkeltelever (når opplysningene innhentes til forskningsformål). Vi anbefaler at intervjuer minner informanten om dette innledningsvis i intervju.

Personvernombudet legger til grunn at student og veileder etterfølger Høgskolen i Oslo og Akershus sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 15.06.2014. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette eventuelle direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette lydopptak.

Læringsplakaten

Skolen og lærebedriften skal:

- ✿ gi alle elever og lærlinger/lærekandidater like muligheter til å utvikle sine evner og talenter individuelt og i samarbeid med andre
(Oppl.l. § 1-2 og kap. 5, og læreplanverkets generelle del)
- ✿ stimulere elevenes og lærlingenes/lærekandidatenes lærelyst, utholdenhet og nysgjerrighet
(Oppl.l. § 1-2 og læreplanverkets generelle del)
- ✿ stimulere elevene og lærlingene/lærekandidatene til å utvikle egne læringsstrategier og evne til kritisk tenkning
(Oppl.l. § 1-2 og læreplanverkets generelle del)
- ✿ stimulere elevene og lærlingene/lærekandidatene i deres personlige utvikling og identitet, i det å utvikle etisk, sosial og kulturell kompetanse og evne til demokratiforståelse og demokratisk deltakelse
(Oppl.l. § 1-2 og læreplanverkets generelle del)
- ✿ legge til rette for elevmedvirkning og for at elevene og lærlingene/lærekandidatene kan foreta bevisste verdivalg og valg av utdanning og fremtidig arbeid
(Oppl.l. § 1-2, forskrift kap. 22 og læreplanverkets generelle del)
- ✿ fremme tilpasset opplæring og varierte arbeidsmåter
(Oppl.l. § 1-2 og kap. 5, og læreplanverkets generelle del)
- ✿ stimulere, bruke og videreutvikle den enkelte lærers kompetanse
(Oppl.l. kap. 10)
- ✿ bidra til at lærere og instruktører fremstår som tydelige ledere og som forbilder for barn og unge
(Læreplanverkets generelle del)
- ✿ sikre at det fysiske og psykososiale arbeids- og læringsmiljøet fremmer helse, trivsel og læring
(Oppl.l. kap. 9a)
- ✿ legge til rette for samarbeid med hjemmet og sikre foreldres/foresattes medansvar i skolen
(Oppl.l. § 1-2 og forskrift § 3-2)
- ✿ legge til rette for at lokalsamfunnet blir involvert i opplæringen på en meningsfylt måte

Arbeidsoppdrag

Navn:	Fag:	Dato:
<p>Oppgavetekst</p> <p>- Hva er oppdraget? - Krav til oppdraget.</p>	<p>Lag til for eksempel elev/ din gruppe.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Planlegg, gjennomfør, begrunn og vurder: <ul style="list-style-type: none"> - Innhold, faglig og pedagogisk opplegg - Mål - Arbeidsplan - Tidsplan 	
<p>Rammer for oppgaven</p> <p>- Tidsbruk - frister - Praktisk gjennomføring - Hjelpemidler</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Planlegges ca 1 uker før gjennomføring <ul style="list-style-type: none"> - Skriftlig planlegging levers veileder: ❖ Oppgaven gjennomførespå ❖ Alt av hjelpemidler er tillatt. ❖ Innlevering av det skriftlige arbeidet: ❖ Vurdering av hele arbeidet: 	
<p>Kompetansemål</p> <p>Mål i læreplanen, og tolkninger/avgrensinger</p>	<p>Helsefremmende arbeid:</p> <p>Kommunikasjon og samhandling:</p> <p>Yrkesutøving:</p>	
<p>Vurderingskriterier</p> <p>Beskrivelse av hva som vektlegges i vurderingen av arbeidet.</p>	<p>Etter det utførte arbeidet er ferdig skal helhetlig kompetanse vektlegges.</p> <p>Lærlingen vurderes i hvor stor grad hun har:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planlagt, tilrettelagt, gjennomført og vurdert arbeidet ▪ Hentet inn nødvendig informasjon om eleven ▪ Utført det skriftlige og det praktiske arbeid ▪ Kommunikasjon og samarbeid med elev, medelev og lærere <p>Reflektert rundt og vurdert kvartalsoppdraget</p>	

Egne kommentarer:

Plan for gjennomføring:

Målsetting for aktiviteten. (Hva skal deltakerne lære?)	KUNNSKAPSMÅL: FERDIGHETSMÅL: HOLDNINGSMÅL:
Hva	
Hvordan	
Hvorfor	
Tidsplan	
Hjelpemidler	

Vedlegg nr. 3, s.3

EVALUERING

Kort beskrivelse av gjennomført arbeidsoppgave:

Hva er du fornøyd med?

Hva er du mindre fornøyd med?

Hvis du måtte endre planen – hva skjedde, og hvorfor?

Hva tenkte/ følte du?

Hva har du lært/ erfart?

Hva kan du eventuelt prøve ut neste gang?

Veileders tilbakemelding/ kommentar:

Karakter:

Signatur lærling:

Signatur veileder:

Vedlegg nr. 4

Kontrakt – samtale med lærlinger

Bakgrunn for samtalen.

Jeg arbeider som lærer ved videregående skole, men er nå i tillegg student ved Høgskolen i Oslo og Akershus, masterutdanning i yrkespedagogikk. Jeg var faglig ansvarlig for lærlingene i Barne- og ungdomsarbeiderfag ved Lærebedriften i videregående skole i særskilt tilrettelagt opplæring.

2. april 2004 la Regjeringen frem St.meld.nr.30 om grunnskolen og videregående opplæring – *Kultur for læring*. Meldingen ble vedtatt i stortinget 17. juni 2004, og ble kaldt *Kunnskapsløftet*. Målet med reformen er blant annet at skole og bedrift skal kunne bidra til at det enkelte mennesket oppnår dannelse, sosial mestring og selvhjulpenhet. De skal formidle verdier, gi kunnskap og redskaper som gjør det mulig for den enkelte elev og lærling å utnytte sine evner og realisere sine talent.

Med kunnskapsløftet som bakteppe, har jeg sammen med KOMOPP lagt til rette undervisning av lærlinger i Barne- og ungdomsarbeiderfag. I forbindelse med masteroppgaven skal jeg nå gjennomføre en kvalitativ undersøkelse om hvordan lærlingene har hatt det under opplæringen ved Lærebedriften. Jeg skal gjennomføre samtaler med til sammen tre av lærlingene fra den gang. To av lærlingene har tatt fagbrev og en lærling som nå er inne i sitt 2 og siste år som lærling.

Hensikten med denne samtalen/ undersøkelsen er å finne ut:

- Hvordan fagarbeiderne/ lærlingen har opplevd deres opplæring.
- Om fagarbeiderne/ lærlingen har hatt nytte av denne måten å lære på.
- Om opplæringen kan videreføres i opplæring av lærlinger.

Rammer og normer:

- Samtalen gjennomføres ved at jeg snakker med hver av fagarbeiderne og lærlingen.
- Samtalenes varighet er ca. 45 minutter. Tid og sted avtales med den enkelte.
- Samtalen tas opp digitalt, lagres som mp3-fil og transkriberes umiddelbart etter samtalene.
- Samtalene er konfidensielle.
- Det som på bakgrunn av samtalene blir brukt i masteroppgaven anonymiseres, og forblir ellers mellom fagarbeiderne, lærlingen og meg.
- Når masteroppgaven er levert og godkjent blir transkriberingen og mp3-filene slettet.

Borkenes

Eva Sørensen

Fagarbeider/ Lærling

Vedlegg nr. 5, s. 1

Samtaleguide

Jeg har utarbeidet en form for intervjuguide med spørsmål som kan være utgangspunkt for samtale med fagarbeiderne og lærlingen.

Samtalene er delt inn i 5 deler med spørsmål innenfor **historiefortelling** hvor fagarbeiderne og lærlingen forteller om seg selv og om hvordan de tenkte at opplæringen ville være. **Planlegging og gjennomføring** tar utgangspunkt i arbeidsoppdragenes planlegging og gjennomføring. Her vil jeg komme inn på selve arbeidsoppdragene og spørre om dine erfaringer og opplevelser av dette arbeidet. For å friske litt opp i hukommelsen til fagarbeiderne vil jeg her fremvise mal på arbeidsoppdragene. Videre skal jeg spørre om **vurdering, læring og opplevelser av arbeidsoppdragene**. Her vil jeg ta utgangspunkt i arbeidsoppdragenes 2 del. Til sist vil jeg spørre fagarbeiderne og lærlingen **generelt** om gjennomføringen av arbeidsoppdragene.

Historiefortelling:

- Kan du fortelle litt om deg selv? Alder, bor, samliv, arbeid, trives, motivasjon, planer videre fremover,
- Hva var grunnen til at du valgte BUA som utdanning?
- Tenk tilbake til oppstart av læretiden. Hvordan så du for deg at opplæringen kunne være?
- Hva tenkte du da at du skulle lære?

Planlegging og gjennomføring:

- Hvordan synes du det var å finne oppgaver/ aktiviteter til arbeidsoppgavene selv? Hva var vanskelig, eller hva var greit og motiverende? Kan du forklare hvordan du synes det var?
- Hva var bra/ mindre bra i det arbeidet?
- Hva tenkte du da du forsto at du selv skulle planlegge, gjennomføre og vurdere aktivitetene?
- Hvordan opplevde du dette?
- Hva lærte du av denne delen/ prosessen med å planlegge aktiviteter?

Vedlegg nr. 5, s. 2

Vurdering:

- Hva tenkte du da du forsto at du skulle reflektere over eget arbeid i tillegg til at du skulle reflektere over egen læring av det gjennomførte arbeidet?
- Hvordan opplevde du å vurdere aktivitetene, din egen læring og opplevelser?
- Hva var vanskelig, eller var det greit og motiverende
- Hva var bra/ mindre bra med å være nødt til å reflektere over det arbeidet du har gjennomført? Da tenker jeg på planleggingen, gjennomføringen og vurderingen.
- Hvordan opplevde du det å reflektere over ditt eget arbeid?
- Hva lærte du av det å reflektere over så mye?

Generelt:

- Kan du si noe om arbeidsoppgavene har hatt noen mening for deg i form av opplevelse og læring? I hvilken grad har dette vært motiverende for deg?
- Hvordan vil du forklare læring slik som du ser det for deg i dag?
- Tenk tilbake på de arbeidsoppgavene du har gjennomført i læretiden: Hva var vanskelig, eller var det greit og motiverende?
- Hva var bra/ mindre bra?
- Hva tenkte du underveis, midt oppi løsning av oppgavene med planlegging, gjennomføring og vurdering?
- Kan du sette ord på hvordan du har opplevd denne måten å lære på, gjennom arbeidsoppgavene?
- Hva har du lært du av arbeidet gjennom arbeidsoppgavene?
- Hva har arbeidsoppgavene gjort med deg som person?
- Vil du kunne fortsette å kvalitets sikre ditt videre arbeid som fagarbeider ved å bruke samme metode som i arbeidsoppgavene?
- Når du tenker på alt du har opplevd og lært, hva synes du er det viktigste?
- Hvilke forbedringer mener du eventuelt at arbeidsoppgavene bør få?

Vedlegg nr. 6

Hjelpeskjema til transkriberingen

Personlige historiefortellinger	
Personlige historier: Alder, bor, samliv, arbeid, trives, motivasjon, planer videre fremover.	
Tenk tilbake til oppstart av læretiden. Hvordan så du for deg at opplæringen kunne være?	
Tanker om hva du skal lære	

Historier fra arbeidsoppgavens planlegging og gjennomføring	
Opplevelser av selvstendig arbeid i arbeidsoppgavene Hva som var bra/ mindre bra i det arbeidet	
Tanker om planleggingen og gjennomføringen	

Historier fra arbeidsoppgavens evaluering	
Erfaringer og refleksjoner fra arbeidsoppgavene	
Hva som var vanskelig, eller var det greit og motiverende	
Tanker rundt opplevelser av egne refleksjoner i arbeidet	

Generelle tanker rundt tiden som lærling	
Opplevelser og læring av arbeidsoppgavene	
Refleksjoner over hva læring er for lærlingene i dag	
Refleksjoner over opplevelser og erfaringer fra læretiden.	
Refleksjoner over hva som har vært viktig i opplæringen	
Hvilke forbedringer mener du eventuelt at arbeidsoppgavene bør få?	