



LÄRARPROGRAMMET 90 HP

---

# EXAMENSARBETE

LÄR PÅ PLATS  
En fallstudie kring Arbetsplatsförlagt Lärande

Gunnar Andersson och Camilla Eliasson

Utbildningsvetenskap  
15p

Halmstad 2013-05-27

## SAMMANFATTNING

Arbetets art:	Examensarbete i yrkeslärarutbildning, AU90, grundnivå, 15 hp, Högskolan i Halmstad
Titel:	Lär på plats - En fallstudie kring Arbetsplatsförlagt Lärande
Sidantal:	41
Författare:	Gunnar Andersson och Camilla Eliasson
Handledare:	Ewa Wictor
Datum:	Maj 2013
Nyckelord:	APL, praktik, handledare, entreprenöriellt lärande, den proximala utvecklingszonen

Syftet med vår uppsats är att undersöka hur arbetsförlagt lärande, APL fungerar på ett företag som tar emot elever från ett yrkesinriktat gymnasieprogram.

Vi har gjort en fallstudie kring detta företag och genomfört intervjuer med tre elever som varit på detta företag på sin praktik, APL. Vi har även intervjuat två personer på företaget, samt den lärare som på gymnasieskolan är den ansvarige för APL och har kontakt med företaget. Genom vår undersökning har vi stärkts i uppfattningen att de teorier vi valt att se undersökningen genom, det sociokulturella och det entreprenöriella perspektivet, som också förespråkas av Skolverket och genomsyrar den svenska skolan idag, är relevanta. Verklighetskontakten med det kommande yrket är ytterst viktigt, det är alla parter eniga om. De intervjuade eleverna bekräftar också att de blir motiverade och upplever att de lär sig yrkespraxisen och den tysta kunskapen i yrket lättare på plats. Det som är svårt att förmedla inom skolans ramar. Även det som sker runt yrkesutövandet i sig är viktigt för eleverna att ta del av, det sociala sammanhanget på arbetsplatsen och vuxenkontakten får dem att växa på flera sätt.

Det vi speciellt uppmärksammat och kommit fram till som en viktig faktor på den arbetsplatsförlagda praktiken är handledarens roll. Dennes engagemang är det allra viktigaste, men också att handleda eleven på ett för eleven utvecklande och lärande sätt. Att kombinera utövandet med reflektion över utövandet förespråkas.

Den insats vi som yrkeslärare kommer göra nu, för att ytterligare stärka samarbetet mellan skolan och de företagen som tar emot våra elever, är att utveckla och, där det inte finns, arrangera handledarutbildning. Det bidrar till en ökad kunskap ute på plats för att i sin tur öka lärandet hos eleverna. Detta för dessutom också med sig att eleverna till högre grad matchar branschens krav och förväntningar på nyutexaminerade medarbetare.

# INNEHÅLL

Sammanfattning.....	0
1 Inledning.....	2
1.1 Bakgrund.....	2
1.2 Syfte.....	4
1.3 Frågeställningar.....	4
1.4 Avgränsningar.....	5
1.5 Centrala begrepp.....	5
2 Teorikapitel.....	6
2.1 Sociokulturellt perspektiv på lärande.....	6
2.2 Entreprenöriellt perspektiv på lärande.....	9
2.3 Styrdokumenten.....	11
2.4 aktuell forskning.....	13
3 Metod och genomförande.....	16
3.1 Metodval.....	16
3.2 Urval.....	17
3.3 Insamling av data.....	19
3.4 Tillförlitlighet och generaliserbarhet.....	19
3.5 Etiska övervägande.....	20
3.6 Metodkritik.....	21
4 Resultat.....	22
4.1 Resultat av intervjuerna med eleverna.....	22
4.2 Resultat av intervju med läraren.....	24
4.3 Resultat av intervju med handledaren.....	27
4.4 Resultat av intervju med arbetsgivaren.....	29
5 Analys.....	31
6 Diskussion.....	35
6.1 Didaktiska Implikationer.....	36
6.2 Är syftet uppnått?.....	36
6.3 Förslag till fortsatt forskning.....	37
7 Källförteckning.....	38
Bilaga A - Intervjufrågor.....	40

# **1 INLEDNING**

## *1.1 BAKGRUND*

Vi har båda lång erfarenhet av arbete med gymnasieelever, som handledare och som deltagare i yrkesråd, före vår roll som yrkeslärare och har ett stort intresse för samarbete mellan skola och företag. Yrkesprogrammen har de senaste åren genomgått många förändringar. Från 2-årig yrkesskola utan möjlighet till högskoleförberedande studier, till en 3-årig utbildning som varit obligatoriskt högskoleförberedande och nu till GY2011 (gymnasieförordning 2011) att vara 3-årig med valbarhet vad det gäller högskolebehörighet. En ytterligare variant var den fackskola som fanns på 70-talet och som innebar att man studerade 1 år, praktiserade 1 år och studerade därefter ytterligare i 1 år. I alla varianter av utbildning har det alltid funnits en viss mängd med praktik utanför skolans väggar. I samband med införandet av LPF94 (läroplan 1994) kan vi se att yrkesutbildningen åter kopplades mer till yrkeslivet utanför skolan (Berglund 2009). Det har varit många varianter av yrkesutbildningar men praktiken har naturligt alltid spelat en viktig roll i utbildningen. Med vårt intresse som grund har vi valt att titta närmare på hur praktiken fungerar, dels för eleverna och dels hur företagen ser på att det kommer elever på praktik och hur samarbetet fungerar mellan skola och företag.

Varför är det då så viktigt att elever på yrkesprogram kommer ut på praktik? Denna fråga har inget entydigt svar, det beror på vem man frågar. Det kan vara att skolans teorier och övningar måste kopplas ihop med den verklighet som möter eleverna när de så småningom kommer ut i yrkeslivet (Berglund 2009). Det kan också handla om att komma ut i ett socialt sammanhang med människor i blandade åldrar med olika bakgrund (Thornberg 2009). Eleven träffar handledare/yrkesutövare som kan bli en förebild och inspirera till att eleven känner sig mer motiverad att fortsätta sina studier på skolan (Westlund & Westlund 2009). Vi har sett att vissa elever kommer tillbaka från sin praktik som nya människor, en tonåring som ”växt” och som visar en helt annan motivation till att läsa vidare i de ämnen som direkt har med yrket att göra. Kan det vara så att eleven har hittat förebilder eller att praktikplatsen har kunnat visa på yrket från en helt annan sida, kanske mer spännande, än den som skolan gett? Vi vill undersöka saken för vi ser att dessa elever lämnar skolan med högre betyg och större social kompetens. Ur samhällsekonomisk synvinkel är detta positivt då dessa elever snabbt sugts upp

av näringslivet och ger möjligheter för företagen att utvecklas med hjälp av dessa nya medarbetarna.

Ofta är det små och medelstora företag, på de orter vi är verksamma, som tar emot elever. Dessa entreprenörer visar med sitt sätt att vara och leva att det finns framtidstro och möjligheter i sin bransch. Detta kan smitta av sig på eleverna som då kan se mer optimistiskt på framtiden och börjar tänka på att prestera mera för att komma längre. Entreprenörskap är något som vi fortfarande ser brist på i skolverksamheten. Det är inte det enklaste, speciellt om läraren aldrig varit ute i ”entreprenörsvängen”, det blir då lätt väldigt teoretiskt. Att som lärare visa på entreprenörskap i skolan är en utmaning. Hur gör du för att få elever att ta egna initiativ och ansvar i sitt lärande (Westlund 2009)? För företag som anställer nya medarbetare är det viktigt att veta att man kan förvänta sig att den nyanställde som genomgått yrkesprogrammet kan fungera i verksamheten. Företagsledaren ställer ofta frågan till skolan ”Är personen anställningsbar?” Innebörden av detta begrepp förändras med tiden, man kan säga att det både är politiskt och ideologiskt värdeladdat (Berglund & Feijes 2009). När en företagare påtalar att eleven måste vara anställningsbar så är det inte givet att en annan företagsledare menar samma sak, oftast inte. I nuläget upplever vi att fokus ligger på individens förmåga att vara produktiv så fort som möjligt inom ett visst segment av branschen. Berglund skriver om ett produktionskoncept där de anställda bildar delar i en organisation som enligt modellen ”lean production” skall leda fram till en lönsam produktivitet (Berglund & Feijes 2009).

En utmaning för både yrkeslärare och handledare på företagen är att minska klyftan mellan yrkeslivet och livet i skolan. En av utmaningarna är att kunna transformera skolans kurser (kursmål) mot den verklighet som råder på arbetsplatsen. En annan är att de kunskaper som eleven får på sin praktik inte står i motsats till den kunskap som levereras på skolan utan att de kompletterar varandra. Det blir då följdaktligt så att handledare och lärare måste utbyta kunskap och begrepp med varandra så att det talas samma språk i skolan som på arbetsplatsen, att det används samma ingenjörstorheter och att funktioner benämns med samma namn osv. På så sätt blir det lättare för eleven att tillgodogöra sig ett reflekterande samtal, med handledaren, i samband med att arbetsmoment utförs/övas på praktikplatsen (Berglund & Feijes 2009). Det blir också lättare att överföra den så kallade tysta kunskapen. Tyst kunskap, ett vanligt begrepp inom yrkesutbildning, är ju lite mytomspunnet men som vi presenterar längre fram, och visar på, går det att överföra, oftast utan ord, med sättet att vara

och reagera (kroppsspråk). Håkan Sigrell påpekar i sin doktorsavhandling vikten av att handledaren utgår ifrån novisens/praktikantens verklighet i det reflekterande samtalet (Sigrell 2006). Berglund uttrycker det som att tyst kunskap baseras på erfarenhet tillsammans med intuition, att känna igen mönster och bedöma riktningen på det aktuella skeendet (Berglund & Feijes 2009). Begreppet ”legitimerande situerat lärande” (Berglund & Feijes 2009) kan sägas vara vägen in i arbetslivet, att uppleva konkreta situationer där man tillgodogör sig erfarenhet och ny kunskap/färdighet. Dessa situationer kan endast erfaras ute på praktiken eftersom de måste kopplas till verkliga händelser, dessa går inte att efterapa inne i skolans värld (Berglund & Feijes 2009).

Här finns också en ny aspekt genom den ständigt ökande globaliseringen. Hur skall en arbetsgivare i Spanien kunna förstå vilka färdigheter/kompetenser en svensk elev har och hur anställningsbar är han/hon i Spanien. Angående denna frågeställning genomförs just nu ett EU-projekt med 4 st yrkesutbildare i fyra olika länder, en bland de fyra är Elof Lindelvsgymnasiet i Kungsbacka. I detta projekt vill man skapa en gemensam syn på vilka kunskaper och förmågor som kommer av de olika utbildarnas kursprogram ”*leaning outcome*” ([www.Euriac.eu](http://www.Euriac.eu)). Tanken är att man skall kunna få ett mätetal, en validering, som kan användas inom hela EU. Alla länder har olika kurspaket och vad blir den samlade bilden av kunskapen/färdigheten.

## 1.2 SYFTE

Syftet med vår uppsats är att undersöka hur arbetsförlagt lärande, APL fungerar på ett företag som tar emot elever från ett yrkesinriktat gymnasieprogram.

## 1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR

Vi är intresserade av att skapa förutsättningar för att eleverna skall få ut mer av sina praktikperioder. För att få mer klarhet i detta behövs en nulägesrapport.

1. Vilka faktorer påverkar eleven positivt eller negativt i sitt sätt att vara och lära när de är på praktik på detta företag?
2. Hur fungerar praktiken, rent organisatoriskt, vilka problemställningar finns och hur kan man utveckla samarbetet mellan skola och företagen?

3. På vilket vis kan praktiken öka elevernas lärande och vad är handledarens roll i elevens lärande?

Dessa frågeställningar vill vi belysa genom ett sociokulturellt perspektiv, ett entreprenöriellt perspektiv och utifrån vad som sägs i skolans styrdokument.

#### 1.4 AVGRÄNSNINGAR

För att denna fallstudie inte skall bli för omfattande så har följande begränsningar/avgränsningar gjorts.

En specifik arbetsplats som bildar en enhet som väl lämpar sig för en fallstudie.

Ett begränsat antal elever, de elever som gjort sin praktik på detta företag den senaste tiden.

Endast djupintervjuer och inga observationer har utförts.

Det förekommer bara killar i intervjuerna, tjejer är tyvärr sällsynta inom detta gymnasieprogram och inriktning. Denna begränsning är inte något vi valt.

Två elever har svarat skriftligt på frågeställningarna p.g.a. geografiska och tidsmässiga orsaker. Detta kan göra att deras svar inte blir så utförliga p.g.a. deras förmåga att uttrycka sig i skrift.

#### 1.5 CENTRALA BEGREPP

Sammanfattning av de centrala begrepp vi använder oss utav i denna fallstudie är:

- Tyst kunskap  
Fingertoppkänsla, intuition och förmåga att se abstrakta mönster.
- Entreprenöriellt lärande  
Att ta egna initiativ och ansvar i sitt lärande.
- Sociokulturellt lärande  
En lärandemiljö med kommunikation och interagerande med andra.
- Den Proximala utvecklingszonen  
Att se, att härma och under handledning vara på väg att lära sig.

## 2 TEORIKAPITEL

Här presenteras de teorier vi har valt att fokusera på som väver samman lärandet i skolans värld med lärandet i verkligheten. Något vi ser som essentiellt för att eleven skall möta upp branschens förväntningar efter färdig utbildning.

Vi vill se på lärandet i verkligheten, på en arbetsplats, tillsammans med andra och få grepp om vad som tidigare skrivits i ämnet. Vi upplever själva att intresset och behovet ökat för det entreprenöriella tänkandet även i lärande situationer, både från arbetslivet och skolverket. Här försöker vi finna begreppen för att senare i uppsatsen binda samman teorierna med de erfarenheter vi fått genom intervjuerna vi gjort med elever, lärare och bransch.

### 2.1 *SOCIOKULTURELLT PERSPEKTIV PÅ LÄRANDE*

Lev Vygotskijs teori om utveckling/lärande genomsyrar kunskapssynen i den svenska läroplanen idag (Strandberg 2009). Att denna teori är aktuell i dagens skola kan möjligtvis förklaras med att vår värld blir mer och mer globaliserad, demokratin breder ut sig och vi ser en ökad användning av informationsteknologi. ”Utvecklingszoner gagnas av att få vistas i komplexa, motsägelsefulla och asymmetriska världar” (Strandberg 2009, s 181). Att dagens samhälle är komplext och motsägelsefullt råder inget tvivel på. Här har Vygotskij tagit fram bra verktyg för att möta dessa krav.

Bråten (2009) menar att Vygotskij såg människans utvecklingsbenägenhet. Alla är unika och vi utvecklas i förhållande till tiden, det samhälle vi lever i och var vi befinner oss i det. Dessa faktorer styr våra behov och vad vi är motiverade och till viss del tvingade att lära oss och utvecklas i rent psykologiskt. Således skiljer sig behoven idag från behoven igår och påverkar vad vi kommer att lära oss och utveckla i framtiden, vad eleverna behöver med sig för att ta steget in i vuxenvärlden.

Aktivitet är ett ledord för Vygotskij och han menar att lärandet startar genom någon slags aktivitet. Det kan se ut på flera olika sätt och innefattar kommunikation/interagerande med andra. Aktiviteten kan vara medierad, dvs. ske med hjälpmedel, såsom tecken, språk eller



andra verktyg för lärande. Aktiviteten kan också vara situerad, att lärandet om något speciellt äger rum i specifika situationer, han menar att det är lättare att lära sig i autentiska miljöer. Lärandet anses vara kreativt om man aktivt omskapar något, tex relationer, hjälpmedel och situationer, eget skapande anses öka, vidareutveckla och fördjupa lärandet (Strandberg 2009).

Det vi valt att koncentrera oss på i Vygotskijs teori handlar om det sociala samarbetet i lärandet och lärandets utveckling. Det är vad som sker mellan huvuden och vad människor gör tillsammans som skapar lärande (Strandberg 2009).

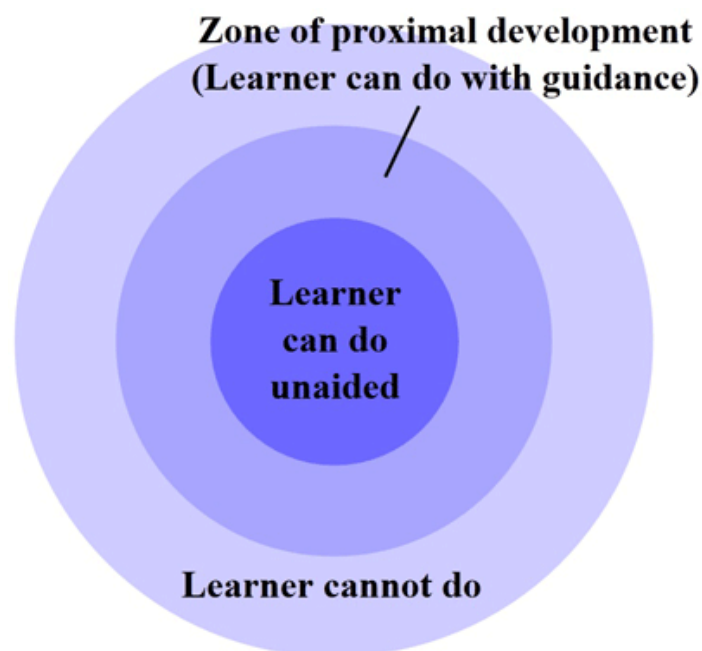
Under arbetsplatsförlagt lärande (APL) kommer våra elever på yrkesprogrammen i gymnasieskolan ut på en arbetsplats och till en handledare som skall ge dem chans till verklighetsförankring och ge den bild av yrket som skolan har svårt att återge. Det skall bli mer på riktigt, både Vygotskij och Skolverket (2011) och inom Entreprenöriellt lärande, som presenteras längre fram, hävdas det att man lär sig mer i en autentisk miljö.

Vygotskij anser att handledarens roll är viktig i elevens lärande. Även Nielsen och Kvale (2000) som presenterar begreppet mästarlära ser liknande på relationen elev – mästare. Ett assymetriskt förhållande mellan den som kan och den som lär. Sambandet mellan lärandet och relationen mellan parterna har stor betydelse. Nielsen och Kvale (2000) redogör för skråväsendets utveckling och lärlingens utbildning hos en mästare. Genom att ta del av den praxisgemenskap eleven befinner sig i, genom introduktionen i yrkesidentiteten, genom lärande utan formell undervisning och genom utvärdering genom praktik kommer lärlingen bli gesäll och vidare efter många års yrkeserfarenhet kanske även själv mästare. En resa från novis till yrkesutövare i olika nivåer. Lauvås och Handal (2001) tar deras resonemang ytterligare ett steg och trycker verkligen på reflektion över den egna handlingen, de tar fokus från mästare som den som kan allt och lägger vikten vid den lärandes utveckling och eget tänkande. Handledaren har här rollen att se var den lärande befinner sig och hjälpa den att komma fram ”till det bästa sättet att utöva yrket på utifrån de värderingar, kunskaper och erfarenheter vederbörande har *i en konfrontation med kvalitativa och etiska krav som yrket ställer och de krav som ”uppdraget” innebär och inom de ramar som är för handen*” (Lauvås och Handal 2001, s 76).

Vi anar nu att lärandet sker bäst på platsen där man senare skall utöva det på egen hand. Det är flera som understryker detta och vi känner igen Vygotskijs tankar. Även Lave & Wenger (1991) instämmer och talar om situerat lärande, dvs det som är viktigt för utövandet av ett yrke på en arbetsplats och som eleven lär sig bäst på arbetsplatsen. Dock kanske det inte

automatiskt går att överföra till en annan arbetsplats eller ett annat yrke. Kunskapen man tar till sig är specifik för den platsen för den situationen.

Fokus för Vygotskij ligger på hur man lär sig. Det pedagogiska mötet handlar om eleven som ser mästaren/handledaren utföra något, får hjälp att klara det han/hon inte ännu kan på egen hand för att sedan lära sig behärska momentet på egen hand. Att se, att härma under handledning, att vara på väg att lära sig. Detta är förenklat vad Vygotskij kallar att befinna sig i den proximala utvecklingszonen, (Bråten 2009).



*Figur 2.1 Bild över Vygotskijs proximala utvecklingszon*

Det skall för att vara utvecklande vara en lagom utmaning. Inte för lätt och inte för svårt, då tappar eleven intresset. Han menar här att handledarens roll är att se var eleven befinner sig och lägga utmaningen på lagom nivå. Svårighetsgraden skall ligga lite över den utvecklingsnivå eleven redan har uppnått. Det är ett samarbete, en kommunikation mellan de båda parterna. Båda är aktiva och alla lärtillfälle är unika. Båda får på något sätt en utveckling av samarbetet. Utveckling sker dock i två steg enligt Vygotskij. Först som en social aktivitet tillsammans, tex med mästaren/handledaren såsom ovan nämnt, sedan på ett individuellt plan, ett tankearbete, en reflektion inom individen. Detta kallar han för "inner speech". För att få till

stånd en läroprocess menar Vygotskij att eleven bör hitta en rytm mellan yttre och inre aktivitet. Viktigt är också dialog, att resonera sinsemellan. Så får eleven också tillgång till den tysta kunskap som finns i arbetslivet, som man inte kan lära sig i läroböckerna eller på skolan. En framgångsrik elev är själv väldigt aktiv i sitt lärande. Han/hon samtalar ofta, antecknar, läser om ämnet, har ambition och motivation att lära sig (Strandberg 2009).

Strandberg (2009) talar om Vygotskijs lärandesyn som en mer helhetlig pedagogisk syn på skolgången, ofta nämnd som den Röda tråden. Signifikant för den Röda tråden är flytande övergångar och mycket kommunikation över stadierna, helst inga bestämda stadier alls. Lärandet i skolan skall stimulera till eget lärande, ”lära att lära” som man har nytta och glädje av hela livet. Något vi vill likna det livslånga lärandet som även Skolverket och EU förespråkar.

## 2.2 *ENTREPRENÖRIELLT PERSPEKTIV PÅ LÄRANDE*

Entreprenöriellt lärande, vidare i texten benämnt EL, menar Peterson & Westlund (2007) är en pedagogisk form som förenar pedagogik, psykologi och entreprenörskap. De förespråkar ökandet av ett entreprenöriellt tänkande för att frigöra den inre potentialen och främja en ökad motivation och framtidstro hos eleverna. Det är inte ytterligare ett ämne som skall föras in, utan ett sätt att förhålla sig till de ämnen som redan finns. Att ha en entreprenörsanda, ett entreprenöriellt förhållningssätt till allt man stöter på. Det är också ett sätt att arbeta mer helhetsinriktat, som skapar en inre motivation till lärande.

”Skolans arbete måste gå ut på att förbereda eleverna på att arbeta med de jobb som ännu inte skapats”, menar Peterson & Westlund (2007, s 14). De vidareutvecklar; att kraven från dagens och morgondagens arbetsliv och de ständiga förändringarna i samhället ställer nya krav på individen som inte skolan tidigare kunnat ge träning i. Eleven måste utvecklas inte enbart i den traditionella kunskapen utan tränas i de kompetenser man kommer att behöva även längre fram i livet. Här finner vi likhet med det Vygotskij säger om att behov och aktuell kunskap förändras över tid. Allt utvecklas. Författarna har definierat kompetenserna och ger exempel på önskvärt tänkande och agerande hos eleverna:

- ha en stark vilja och drivkraft
- ha hög motivation
- ha en utvecklad ansvars känsla
- kan hitta sätt att samarbeta med andra och har förmåga att bilda nätverk
- ha förmåga till självständigt lärande

- vara nytänkande och kreativ
- ta kalkylerade risker
- kan lösa problem
- kan tänka abstrakt och konkret
- ha förmåga att utveckla idéer
- ha bättre hälsa

(Så tänds eldsjälar 2007, s 20)

Hur tänker sig då Peterson & Westlund att detta konkret kan se ut i skolan? De beskriver i boken *Så tänds eldsjälar* (2007) olika pedagogiska metoder som tillsammans ger en plattform för EL:

*Projektinriktat arbetssätt.* Har använts en längre tid och är en lämplig form att arbeta i. Eleven har hög grad av påverkan och ansvar, det är ”på riktigt” och det är träning i samarbete genom att man arbetar i en grupp som vanligtvis inte arbetar tillsammans.

*Ämnesövergripande arbetssätt.* Två eller flera ämnen samtidigt kring ett specifikt område. Man ser ett större sammanhang och inte varje ämne för sig självt. Ett helhetsperspektiv på det man lär sig. Elevrollen förändras och får större inflytande med egen planering och ansvarstagande. Stimulerar kreativiteten.

*Samverkan med samhället.* Man för in verkligheten på olika sätt i undervisningen. Samverkan med tex företag eller bransch. Återigen mer ”på riktigt”.

*Gnosjöpedagogik.* Eleverna får arbeta med sina idéer, både individuellt och i ett nätverk. De sitter i grupp, där en elev berättar om någon idé, något som den vill utveckla. De övriga runt bordet får delge sina tankar och idéer runt ämnet. En dialog runt ämnet tar vid. Här känner vi igen utvecklingstänket och att skapa ny kunskap som Vygotskij påtalar.

*Självreflektion.* Att aktivt jobba med att öka elevernas självkunskap. Kan vara i grupp, kan vara genom att föra loggbok, kan vara att eleven själv söker upp en ”mentor” i något område de vill utvecklas i.

*Värdenivåundervisning.* Synliggöra elevens egen relation till och värdering av kunskaper. Ett slags reflekterande över vad de lärt sig och vad det betyder i ett större perspektiv.

*Storytelling.* Eleverna kan spegla sig i andra människors berättande om tex sitt liv eller något de varit med om. Vanliga människor, eller eleverna själva, berättar något som eleven kan relatera till. Sätta ord på känslor.

Dessa olika delar kan ske var för sig eller invävt i varandra som olika sätt att ge perspektiv på samma sak. Vi kommer vidare i analysen att se koppling till praktikperiodens lärande.

Vi presenterade tidigare Lauvås och Handals (2001) tankar om handledarens roll på praktikplatsen och finner stor likhet med Peterson & Westlund (2007) som tar det till ett skolsammanhang. De menar att i ett pedagogiskt sammanhang i skolan är läraren processledare. Läraren skall vara den som planerar både lång- och kortsiktigt i stora drag för att upprätthålla och stimulera lärprocesserna hos eleverna. Man skapar utmaningar för eleverna så de tvingas ur sin komfortabla zon, locka fram äkta känslor som stimulerar lärandeprocessen. Utmaningarna är mest motiverande om det är riktiga, verkliga projekt. Läraren handleder/coachar sina elever kontinuerligt, stöttar och hejar på deras process, föreläser vid behov, ifrågasätter eleven under dess arbete för att denne ska stimuleras att komma vidare.

En viktig del för läraren är att ständigt reflektera över arbetets gång, elevernas utveckling och nästa steg. Denne bör också ha en omvärldsbevakning för att kunna föra in relevanta uppgifter eller reflektioner till eleverna, som ger verklighetsförankring och motivation till eleverna. Samarbete med de andra pedagogerna är en självklarhet. Mycket kommunikation är nödvändigt. Planering, avstämning och att behålla sitt engagemang för elevernas lärande, sitt eget arbete är viktigt.

### 2.3 STYRDOKUMENTEN

På initiativ av EU har det tagits fram åtta nyckelkompetenser som anses speciellt viktiga att träna upp för att möta morgondagens krav på arbetsmarknaden.

1. *Kommunikation på modersmålet.*
2. *Kommunikation på främmande språk.*
3. *Matematiskt kunnande och grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens.*
4. *Digital kompetens.*
5. *”Lära att lära”.*
6. *Interpersonell, interkulturell och social kompetens samt medborgerlig kompetens.*
7. *Entreprenörskap & företaganda.*
8. *Kulturella uttrycksformer.*

Man rekommenderar varje land att väva in dessa i utvecklandet av skolreformer (Peterson & Westlund, 2007). Entreprenörskap och ”Lära att lära” är de två kompetenser vi valt att belysa då vårt arbete genomsyras av vikten av dessa kompetenser för att skapa motivation till livslångt lärande och därigenom utveckling både personligt och för samhället i stort.

Som lärare i Sverige är det de svenska styrdokumenterna som talar om vad ditt arbete skall fokuseras på och på vilket sätt du rekommenderas att utföra det. Således finner vi att de ovan nämnda åtta nyckelkompetenserna har arbetats in i skollagen, samt den för oss aktuella läroplanen för gymnasiet, Gy2011, med dess examensmål, ämnesplaner och kursplaner. De kurser som är aktuella i vår undersökning, som ingår i den praktik eleverna gör på arbetsplatsen är: ELRELK0-Elektromekanik, MEKMEK01-Mekatronik, ELLPRA0-Praktisk ellära och FÖRSEV0-Service. Här följer några exempel på moment ur det centrala innehållet i kurserna som tränas på praktiken.

- Elarbete, till exempel losskoppling och anslutning av apparater samt funktionsprovning.
- Elarbete, mekaniskt arbete och enklare programmering av styrenheter.
- Elsystemets uppbyggnad och funktion från transformator till belastning
- Förhållningssätt och hur man agerar i olika kund- och servicesituationer.

Skollagen säger att arbetsplatsförlagt lärande (APL) skall ingå i alla yrkesprogram. Johansson (2009) beskriver APL som en socialisering från skola till arbetsliv. Eleven skall genom praktisk erfarenhet utveckla sin yrkeskunskap och får således en begynnande yrkesidentitet. Yrkeskulturen studeras och man blir förhoppningsvis en del av gemenskapen på en arbetsplats. Den tysta kunskapen, som inte kan kläs i ord och förmedlas i böcker, som en van yrkesman har är svår att förmedla till eleven på skolan.

Lisbeth Ranagården (2009) diskuterar olika typer av kunskap i sin avhandling, ända från Platon och Aristoteles indelning av kunskap som teoretisk eller praktisk, till nutida resonemang kring svårigheten att ta det man lärt sig i formellt sammanhang, här skolan, till ett praktiskt utövande på arbetsplatsen. Hon för oss vidare till ett sätt att se på kunskap som är värdefullt i detta sammanhang och presenterar Molander och han definierar en mer helhetlig syn. Teoretisk och praktisk kunskap förenas i hans "kunskap i handling" där vi kan se tydliga paralleller med hantverkarens kompetenta yrkesutövande som innefattar både kunskap om det teoretiska och det praktiska kunnandet i sig själv (Molander 1993). Han beskriver det som "en praktisk handling som utövas med kroppen medan intellektet tänker, uppställer teorier och fattar beslut" (Molander 1993, s 19). Vidare utvecklar han begreppet bredare då Molander lägger mycket fokus på uppmärksamhetens vikt. Han menar att då en person innehar kunnigheten i att växla uppmärksamheten mellan det egna handlandet och det som pågår runt omkring, samt reflektion kring detta och över handlandets resultat i sig kan detta leda till

inläring och till förmågan ”lära att lära”. Det som skolverket och EU ville uppmärksamma. Molander menar också att ”lära genom att göra” är en viktig anledning till att lärandet sker bäst på plats i en autentisk miljö. Man ska öva in hur man gör, allt från de typiska handgreppen till att träna omdömet i det yrkesmässiga.

Ranagården (2009) tar även upp Polanyis begrepp tacit knowing, tyst kunskap, han menar att lärlingen tillägnar sig tyst kunskap genom att se mästaren/handledaren utföra sina färdigheter. Elevens närvaro på arbetsplatsen är det tillfälle eleven ser hur det går till i verkligheten. Skolverket talar också om att samarbete med arbetslivet skall ske, särskilt viktigt är det inom yrkesutbildningarna. Eleven skall ha nått den nivå av yrkeskunnande och kompetens som branschen finner godtagbar genom exempelvis ett yrkesprov, allt för att möta arbetslivets krav och anses anställningsbara (Skolverket 2011). Skolverket (2011) menar vidare att eleven under skolgången ska tränas och utveckla i att samarbeta med och möta människor samtidigt som de utvecklas i sin profession. Att bemöta kunder, samarbeta och ge god service kräver dessutom god social kompetens. Det utvecklas i samverkan med andra människor. Här ser vi paralleller med Vygotskijs teori om utveckling och lärande som vi presenterar i nästa stycke. Skolverket (2011) talar vidare om att ”Skolan ska bidra till att eleverna utvecklar kunskaper och förhållningssätt som främjar *entreprenörskap, företagande och innovationstänkande*”, som vi presenterar vidare i texten.

#### 2.4            *AKTUELL FORSKNING*

Inom den pedagogiska forskning som har Vygotskij och det sociokulturella lärandet som sin ledstjärna presenterar Bråten och Thurmann-Moe (Bråten 1998) den konstruktivistiska pedagogiken som en modern tolkning och vidareutveckling av Vygotskijs arbete. Här möter vi begreppet scaffolding. Ordet betyder byggnadsställning på engelska och här vill man likna lärarens roll vid den som en byggnadsställning har vid byggandet av ett hus. Det finns enligt Barbara Rogoff, som tagit fram begreppet, sex kännetecken på detta begrepp man menar en lärare bör lägga extra vikt vid:

*1 att väcka barnets intresse för uppgiften*

*2 att förenkla uppgiften så att barnet kan handskas med delar av den*

*3 att underhålla och följa upp målsättningen genom motivation och styrning av aktiviteterna*

*4 att markera vad som skiljer det som barnet har åstadkommit från den ideala lösningen*

*5 att kontrollera frustrationer och risker*

*6 att demonstrera ett idealiskt utförande av den handling som ska företas. Medan läraren inledningsvis har det mesta av kontrollen, kommer elevens kunskap att öka efterhand som undervisningen pågår, vilket leder till att elevens bidrag och ledarskap med tiden tilltar på bekostnad av lärarens. (Rogoff 1998)*

Inom denna linje i pedagogiken beskriver Bråten (1998) vidare den reciproka pedagogiken där man vidareutvecklat lärarens roll som stöttande på olika sätt, hela tiden. Assisterar, vägleder och styr så att eleverna hela tiden befinner sig i de övre gränserna av sin kompetens. Hela tiden i vad Vygotskij skulle kalla den närmsta utvecklingszonen. Denna gräns flyttas hela tiden efter hand som eleven blir mer kompetent och mer självständig i sitt lärande. Läraren leder eleverna mot gränser de inte skulle uppnå själva. Läraren likt ställningen stöttar upp byggnaden i de inledande faserna i byggandet för att sedan gradvis avlägsnas när eleven/byggnaden är kapabel att klara sig på egen hand. Här har man fokus på forskning som undervisningsmetod och eleverna jobbar både själva och tillsammans. Aktiv kommunikation är viktig och en komponent i undervisningen kan vara att delta i reciproka seminarier. Reciprok är synonymt med ömsesidig och inbördes och signifikant för dessa seminarier är att de kan ledas av t.ex. lärare, förälder eller elever, både jämnåriga och äldre. Eleverna kan turas om att leda diskussioner om något relevant ämne. Man arbetar sig gemensamt fram till vad den information man hanterat kan innebära och betyda. Alla bidrar med sin specifika kunskap och tillsammans har man kommit längre kunskapsmässigt än vad var och en skulle gjort på egen hand.

Det finns många likheter med ovan nämnt och hur Peterson & Westlund (2007) menar att skolan bör vidareutvecklas mot. Det entreprenöriella tankesättet finns genomgående och vi ser tydligt en koppling till Vygotskijs tankar om det livslånga lärandet/den ständiga utvecklingen för att möta livets utmaningar väl utrustad och kompetent.

Här upplever vi att man direkt kan översätta detta till handledningen vid apl. Mästarens roll, kommunikationen och bemötandet vid lärandesituationerna med eleven är viktig för elevens utveckling och lärande. Deras relation sinsemellan verkar vara avgörande för lärandet.

Utbildningsdepartementet har gjort en utredning, SOU 2008:27 som beskriver lärandet på arbetsplatsen, vi ser samma faktorer vi ovan presenterat, där man också framhäver betydelsen



av den sociala tillhörigheten på arbetsplatsen för att ”bli medlem av en praxisgemenskap” och känna sin yrkesidentitet.

### 3 METOD OCH GENOMFÖRANDE

Att vi skulle samarbeta kring uppsatsen kändes självklart då vi båda går utbildning till yrkeslärare. Ämnet kom direkt då vi kunde konstatera att vi båda har stort intresse för samarbete mellan skola och arbetsliv. Vi har varit intresserade av att få en bred bild av ett företags kontakt med elever och vi ville undersöka hur just detta samarbete och elevernas lärande här ser ut.

Att göra en fallstudie är ett bra alternativ, vi får då flera infallsvinklar som vi själva inte helt kan sätta oss in i.

Av praktiska och tidsmässiga skäl valde vi att Gunnar skulle genomföra intervjuerna och det tillhörande arbetet, såsom transkriberingen av de personliga intervjuerna. Han hade avsatt tid, var på plats på skolan och hade genom arbetet kontakt med företaget/praktikplatsen. Frågorna hade vi gemensamt tidigare tagit fram, samtidigt som vi diskuterade oss fram till vilka teoretiska utgångspunkter som föll sig naturligt för oss och undersökningens karaktär.

Eftersom Gunnar varit den av oss som kunnat vara mest aktiv i början av arbetet föll det sig naturligt att han då även skrev inledning och kapitlet om metoden vi använt.

Vi har valt att Camilla presenterar resultatet av intervjuerna och tolkar resultatet då hon inte varit med under intervjuerna och har lättare att se det objektivt (Kvale 1997). Således har hon författat de kapitlen.

Den teoretiska inläsningen har förstås skett för oss båda under stora delar av arbetet med uppsatsen, men presentationen av de teorier vi valt att se vår undersökning genom har Camilla skrivit. Det föll sig naturligt att hon då också förde samman teorierna och resultatet i analysen. Vi har tillsammans gått igenom och diskuterat svaren i undersökningen. Avslutningsvis har vi gemensamt sammanfattat vårt arbete i diskussionskapitlet och sammanfattningen. Vi har varit involverade i varandras uppgifter under arbetets gång, diskuterat mycket och mejlat fram och tillbaka för att höra varandras kommentarer innan vi slutligen är färdiga med vår uppsats.

Vidare presenterar vi den metod vi använt och hur vi gått tillväga.

#### 3.1 METODVAL

Fallstudie som metod innebär möjlighet att genom givna frågeställningar få kunskap om vilka

variabler som kan påverka huvudfrågan och leder till ökad förståelse och upptäckt av nya relationer och begrepp. En fallstudie kan också innefatta olika typer av empiriskt material i form av dokument, intervjuer och observationer (Sharan 2011).

Fallstudien har genomförts inom teknikcollege i Sjuhärad. Vi ville här få möjlighet att titta på ett fall och skapade frågeställningar till yrkeslärare, företag och elever, för att få kunskap om vilka variabler som kunde påverka huvudfrågan som vi hade. En annan aspekt var att öka förståelsen för de mekanismer/företeelser som påverkar eleven i APL-situationen samt att upptäcka nya relationer och begrepp som också påverkar elevens lärande och motivation (Sharan 2011). Vårt empiriska material består till huvuddelen av intervjuer och vi har valt att använda oss av modellen som Kvale benämner som ”kvalitativ forskningsintervju” (Kvale 1997, s 32). Vårt frågefomulär användes då mer som en frågeguide istället för ett strikt formulär. Att genomföra en intervju med kvalitet är enligt Kvale en stor utmaning. Han pekar på vikten av att intervjupersonen och intervjuaren uppfyller vissa kvalifikationer för att resultatet skall bli kvalitativt. Några av de kvalitetskriterier han tar upp är bland annat ”Omfattningen av spontana, rika, specifika och relevanta svar från den intervjuade” och ”Intervjuaren försöker verifiera sina tolkningar av intervjupersonens svar under intervjuens förlopp” (Kvale 1997, s 134). Det som kanske varit det svåraste med intervjuerna är att inte ställa ledande frågor.

Vi kommer senare att gå vidare med en analys av intervjumaterialet och har som grund i analysarbetet utgått från de fyra första analystegen som Kvale tar upp. Dessa fyra steg kan sammanfattas i:

- Beskriver den intervjuade sin livsvärld?
- Upptäcker intervjupersonen själv nya förhållanden?
- Koncenterar och tolkar intervjuaren samt verifierar sin tolkning under intervjun?
- Tolkas det utskrivna intervjun av intervjuaren eller av annan person?

### 3.2 URVAL

Skolan vi valt är Marks Gymnasieskola och är den största gymnasieskolan i sjuhäradsbygden. Skolan är också certifierad för Teknikcollege och har därmed kvalitet och resurser enligt kriterierna för Teknikcollege i Sverige. En orsak till att vi valt Marks Gymnasieskola är att Gunnar jobbar där, enligt Sharan (2011) ett bekvämlighetsurval. Det blir lätt att utföra

fallstudien mitt i den pågående verksamheten. Därmed uppkommer en risk som Sharan påtalar att forskaren lägger ner för mycket av sina egna värderingar och har svårt att sammanställa ett objektiva resultat. Vi har därför valt att Camilla står för resultatredovisningen.

En annan orsak till att vi valt Marks Gymnasieskola är att där finns ett väl fungerande yrkesråd. Yrkesrådet består av några lärare på programmet, rektor, några elever från årskurs 3 och ett antal företagsrepresentanter. Rådet träffas två gånger per år och diskuterar praktik, utbildning, utvecklingen i branschen och samarbetet mellan skolan och företagen. Här finns en etablerad relation och vi menar att dessa företag har en större förståelse för skolan än andra företag. De har också bättre förståelse för elevernas situation och har intresse av att samarbetet med skolan skall fungera väl.

Val av företag har gjorts utifrån följande kriterier.

- Företaget skall vara aktivt inom TC-sjuhärad
- Vara aktivt i yrkesrådet
- Ta emot elever varje år

Grundorsaken till kriterierna är att företaget, som uppfyller urvalskriterierna, har erfarenhet av praktikanter och förstår också och har god insikt i hur skolan arbetar. Företaget som vi valt har varit verksamt på orten i ca 25 år och har varit med i yrkesrådet på skolan under hela tiden. Ägarkonstellationen har skiftat något genom åren men i huvudsak har ägare också varit ledare i verksamheten, ett antal tekniker/entreprenörer som vill stå på egna ben och utveckla sig själva och sitt företag. Flera av företagets anställda har kommit från skolan och direkt in i företaget. Företaget ställer också krav på skolan vad det gäller utbildningen, vad som bör vara tyngdpunkten i skolan och vad som eleverna kan lära på praktiken i olika kurser.

Urval av elever har gjorts med utgångspunkt från följande:

- Har gjort sin praktik på företaget
- Ha olika prestationsnivå i skolan
- Eleverna skall ha inriktning automation

Första kriteriet har att göra med att vi valt metoden fallstudie. Vi studerar bara ett företag och då måste samtliga elever som vi intervjuat varit där. Andra kriteriet är tänkt för att vi tror att elever med olika prestationsnivå i skolan också upplever sin praktik olika, vi stärker då kvalitén på intervjuresultatet. Det tredje kriteriet är att eleverna skall ha samma bakgrund i sin utbildning och att vara i samma ålder. Urvalskriterie två och tre har baserat på vår

gemensamma erfarenhet av elever i praktiksituationen. Företaget som blivit utvalt tar emot praktikanter, en elev åt gången, när de går sitt tredje år i skolan, därför blir det följaktligen så att två av eleverna som ingår i studien redan har lämnat Marks Gymnasieskola. Dessa två elever har gjort skriftliga inlämningar av svar på intervjufrågorna av rent geografiska skäl. Elev 1 var medelpresterande, flöt med i de flesta kurserna och hade pejlats in var godkänt låg, eleven gick ut med fullständiga slutbetyg. Initiativförmågan var ganska låg och eleven har två år efter studenten fortfarande inget fast jobb.

Elev 2 var en extremt högpresterande elev. Han har tagit guld i yrkes-SM och läser nu på Chalmers (civilingenjörsprogram) i automation. Snabbtänkt och strukturerad men ganska tyst. Elev 3 går på skolan och tar studenten 2013. Han är högpresterande och har hög social kompetens. Han tycker om att lösa kluriga uppgifter och har siktat inställt på att arbeta som tekniker eller ingenjör.

En fjärde elev var tänkt att ingå i studien. Denna elev är lågpresterande men har en mycket hög social kompetens. Vid första försöket till en informell intervju så svarade han helt inkonsekvent på de första frågorna varför intervjun avbröts. Vid nästa tillfälle uteblev eleven från det bokade mötet och vi tredje tillfället var han frånvarande. Det kan i sammanhanget noteras att eleven har ca 40% frånvaro under sitt tredje år på gymnasiet.

### *3.3           INSAMLING AV DATA*

Vi har gjort intervjuer med en lärare som har APL-ansvar på skolan, en handledare, en företagsrepresentant och tre st elever. En elevintervju genomfördes direkt på plats och de två andra eleverna svarade skriftligt på intervjufrågorna en tid efter sin APL-period. I första hand låg fokus på processen och i andra hand den sociala miljön (Sharan 2011). En del frågeställningar är samma för elever, företagare och lärare, medan flertalet utgår från den enskilde personens upplevelser av processen och syn på lärandet. Intervjuerna som gjorts personligen har spelats in på diktafon men även kompletterande anteckningar gjordes (Sharan 2011).

### *3.4           TILLFÖRLITLIGHET OCH GENERALISERBARHET*

Fokus ligger enbart på detta fall, således kan vi inte generalisera några slutsatser. Det ligger i

fallstudiens natur att vara kvalitativ (Sharan 2011) och arbetssättet tilltalar oss då det ger en djupare förståelse för alla inblandade personer i studien. Vad det gäller tillförlitlighet och validitet så utgår vi ifrån ett vidare perspektiv som Kvale beskriver som ”validitet i moderna och postmoderna sammanhang”, att validitet föreligger så länge undersökningen speglar de variabler vi är intresserade utav (Kvale 1997, s 215). Alla deltagare i forskningen har tagit till sig ämnet och förstått innebörden av studien. Samtliga har erfarenhet av praktik för yrkeselever och har tagit del i undersökningen på ett seriöst sätt. Därför menar vi att studien har en hög trovärdighet och kan vara till hjälp för andra som arbetar med att utbilda yrkeselever.

### 3.5 *ETISKA ÖVERVÄGANDE*

Denna fallstudie grundar sig på vetenskapsrådets forskningsetiska regler (Vetenskapsrådet 2002). De fyra huvudreglerna är:

1. Informationskravet
2. Samtyckeskravet
3. Konfidentialitetskravet
4. Nyttjandekravet

Första kravet är att ”Forskaren skall informera uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare om deras uppgift i projektet och vilka villkor som gäller för deras deltagande” och att det är frivilligt (Vetenskapsrådet 2002, s 7). De skall också få information om att de när som helst kan avbryta sin medverkan.

Andra kravet är att ”Forskaren skall inhämta uppgiftslämnarens och undersökningsdeltagares samtycke” (Vetenskapsrådet 2002, s 9). Detta innebär för oss att elever, handledare, arbetsgivare, lärare, rektor får ta del av undersökningen innan den publiceras i någon form så att de har möjlighet att avbryta sin medverkan om de känner att innehållet kan påverka dem negativt. Eftersom elever intervjuas efter det att deras praktikperiod är slut så bör inte något beroendeförhållande föreligga.

Tredje kravet på Konfidentialitetskravet säkerställs med att inga personuppgifter används i fallstudien (Vetenskapsrådet 2002, s 12). Alla personer skall vara avidentifierade och benämnas ex. elev1, elev2 handledare osv.

Fjärde och avslutande regel är nyttjandekravet. ”Uppgifter om enskilda, insamlade för forskningsändamål, får inte användas eller utlånas för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften” (Vetenskapsrådet 2002, s 14).

Vid första kontakten med samtliga deltagare fick vi positiva svar på frågorna angående princip 1 och 2. Enligt princip 3 så har vi ersatt alla namn i transkriberingen med exempelvis eleven AAA och företagaren XXX och i resultat/analys så benämns bara funktionen handledare, elev osv. Enligt princip 4 så kommer vi att överlämna en dvd-skiva till Högskolan Halmstad för arkivering varefter vi rensar våra egna datorer på allt råmateriel.

### 3.6 *METODKRITIK*

I en fallstudie finns alltid möjligheten/risken att forskaren lägger egna värderingar och synpunkter i forskningens urval och resultat/analys (Sharan 2011). Därför har vi valt att dela på uppgifterna enligt beskrivningen som vi redovisat ovan att Camilla står för resultat/analysarbetet och Gunnar har gjort urval och intervjuer. Camilla har därför kunnat vara objektiv eftersom hon inte känner till varken företag, skola, elever eller lärare som blivit intervjuade. Däremot har Gunnar kunnat påverka urvalet utifrån hans kännedom om personerna och förutsättningar som råder på skolan.

## 4 RESULTAT

Här presenterar vi de resultat vi fått i intervjuerna, frågeställningarna presenteras i sin helhet i bilaga A. Efter genomförandet av de personliga intervjuerna har de transkriberats för att vi lättare ska kunna sammanfatta och tolka dem på ett objektivt sätt. De skrivna intervjuerna har bifogats och allt material har blivit genomläst flertalet gånger.

Eftersom intervjuerna gjorts med flera personer inblandade i praktiksituationen har vi valt att presentera svaren utifrån de olika roller de inblandade har. Vi vill få en helhetsbild av hur APL fungerat på denna arbetsplats och har fört samman svaren från eleverna samt presenterar svaren från läraren, handledaren och arbetsgivaren i löpande text.

Vi har enligt Sharans (2011) riktlinjer sett på vårt resultat och letat efter mönster och regelbundenheter i svaren. Teman växte fram, som vi har valt att kategorisera in i underrubriker som speglar de centrala begrepp och frågeställningar vi har. Utifrån våra intervjufrågor blev detta förhållandevis tydligt eftersom frågorna kommit till utifrån det vi ville undersöka och vi då haft de centrala begreppen omedvetet i åtanke. Dessa rubriker, med ett undantag, används genom hela redovisningen. Citaten som valts är de vi finner relevanta för analysen, som stärker det vi vill få fram och som presenteras i nästa kapitel.

### 4.1 RESULTAT AV INTERVJUERNA MED ELEVERNA

#### **Kontakt och bemötande**

Alla eleverna hade varit i kontakt med företaget innan praktikperioden började. Två hade ringt, en hade varit på besök. Alla hade fått tips om företaget via skolan, men själv varit den som tagit initiativ och kontakt.

Alla tre kände sig väl bemötta av personal på praktikplatsen. Hjälpsamhet sinsemellan personalen nämner två av eleverna. Alla har en positiv uppfattning av denna arbetsplats. En elev säger: *"Positivt när jag arbetade bra"*. En annan elev säger: *"Ja, och det var trevligt folk som delade med sig av sina händelser i livet."*

På frågan om de kände att de var del av gemenskapen på arbetsplatsen svarade alla ja. Ju längre tid de varit där desto mer gemenskap kände två av dem. *"Arbetslaget var också trevligt"*



*i övrigt, såväl på lunchen som under arbetet. Man kunde alltid fråga någon av de andra ifall man behövde två armar till.”*

Även om inte alla tre uttrycker det konkret förstår vi genom deras resonemang att alla fått möjlighet till att reflektera och diskutera med sina handledare. Någon mer konkret om vad som skulle göras vidare i arbetet. *”Delvis, vi tänkte snabbt igenom vad vi hade gjort och vad som fanns kvar att göras på maskinen – det vill säga främst vad som skulle göras dagen efter.”* Ingen talade specifikt om sin utveckling i yrkeskunskapen, vilket kan bero på formuleringen av frågan som inte tillräckligt tydligt specificerade det.

### **Arbetsuppgifter och lärandet**

Alla tre säger att de arbetsuppgifter de fick göra på sin praktik var riktiga uppgifter som vanligtvis annan personal gjorde. *”I princip allt jag gjorde.”*

Alla upplever det motiverande att det var på riktigt. I princip allt de gjort har varit yrkesrelaterat. Inga påhittade uppgifter som inte skulle gjorts annars. *”Ja ja har ju aldrig fått göra något bara för att testa på utan det har ju bara vart riktiga arbetsuppgifter som skall göras.”* Därmed har alla eleverna deltagit i företagets produktion.

Alla tre är eniga att de fått lära sig något på praktiken som de inte lärt sig på skolan. De har fått en mer komplett syn på hur arbetet på arbetsplatsen ser ut. Förstått hur det hänger ihop i ett större sammanhang. Att helheten ska fungera tillsammans. En av eleverna upplevde det extra spännande att jobba i ett system på flera hundra ampere, något han inte gjort innan. En annan av eleverna menar också att han lärt sig hur man enklast utför ett jobb, att inte göra onödigt. *”Har inget direkt exempel men man lär ju sig många knep för att utföra jobbet enklare. Mycket av det man lärde sig var rutiner och vanor för just för detta företag, såsom hur just de utförde partmärkningen i skåp.”* Samt att han lärt sig lösa problem han stött på, felsöka och lära sig lösa felet, något han inte mött i skolan där uppgifterna är mer arrangerade. En annan av eleverna sa att han lärt sig mer avancerade moment inom samma som de lärt sig på skolan.

Vi undrade var eleverna upplever att de lär sig bäst. En är klar över att det är praktiskt, då får han utnyttja sin utbildning. En elev menar att det är kombinationen av skola och APU, han vill binda ihop teorin och praktiken, då lär han sig. *”Jag hade velat säga en kombination av*

*både skola och APU. Detta för att dels lära dig teorin och dels praktiken. Att efterlikna en verklighet i skolan är nästintill omöjlig, absolut när lärarna inte själva varit aktiva i arbetslivet de senaste decennierna.*” En elev har inget konkret svar men vi får på hans övriga svar uppfattningen att han finner det praktiska väldigt lärorikt och meningsfullt.

## **Nöjda**

Alla tre känner sig mycket nöjda med sin praktikperiod. En nämner sin förra praktikperiod där han var på ett företag med en annan inriktning, där han kunde konstatera att han inte ville jobba med just den inriktningen. Också viktigt. Generellt tycker de inte att de saknat något på praktiken, något de skulle vilja förbättra. Två elever nämner att de trodde de skulle få mer programmering på praktiken. Diskussionen leder till en förklaring att det kommer mycket på skolan och skolan vill ge eleverna mer sånt som de inte kan få på skolan, tex att bygga skåp från grunden. *”Praktiken var fulländad, den enda nackdelen som jag kan finna är bristen på programmering; Alla erfarenheter är bra erfarenheter.”*

Alla tre kan tänka sig att jobba inom denna inriktning och två av dem uttrycker specifikt på denna arbetsplats. Den tredje nämner inte detta, så vi vet inte om han kan tänka sig det.

De hade olika förväntningar på praktiken. Komma ut och se hur det fungerar i verkligheten i stora drag. *”Att jag skulle komma ut och se lite hur det fungerar, att få testa på lite saker som man inte kan få göra på skolan. ”...så då kan man ju komma i konstiga situationer i trånga utrymmen och så som man inte jobbar i vanliga fall. Så förväntningarna var väl mer att jag skulle få använda dom kunskaperna jag har och sätta dom i verkligheten.”*

På frågan om praktiken motiverar för vidare studier inom yrket får vi tvetydigt svar från en elev. Han skulle kunna tänka sig att fortsätta jobba för att det är trevligt på arbetsplatsen och han gillar jobbet, men känner sig motiverad att vidareutveckla sin kunskap för han känner att det finns utveckling inom det han gjorde, som just han upplevde som ganska monotont och basic. Andra eleven känner sig motiverad att fortsätta skolstudierna. Den tredje vet vi inte.

## **4.2 RESULTAT AV INTERVJU MED LÄRAREN**

Läraren vi intervjuat är den som har huvudansvaret för kontakt med företagen, sköter administration och liknande. Det är dock flera lärare som är involverade. Mentorerna för den

klass som är ute på APU/APL är också delaktig. De ser till att det fungerar mellan elev och företag och att det finns platser till alla.

### **Kontakt**

Av läraren får vi redovisat hur rutinerna är kring praktiken på denna skola. En etablerad kontakt finns mellan skola och företag. Företagen som tar emot elever är med i ett så kallat yrkesråd på skolan. Eleverna söker själv sin APU-plats. När eleven har skapat kontakt kommunicerar skolan och företaget, kan vara tex förhandsinformation om vilken kunskapsnivå eleven befinner sig på.

På frågan om varför de valt att eleven skall ta kontakt och skaffa plats själv svarar läraren:

*"Vi har valt det bara för att då ska eleven lära sig komma in i vuxenlivet, lära sig presentera sig själv och lära sig ringa och boka tid med arbetsgivaren och komma dit på besök och presentera sig och att han vill ha en praktikplats. Ett önskemål nu från arbetsgivarna var ju att de vill gärna att eleven ska ha en liten CV, vilken inriktning de har gått på och vad de gör på fritiden och var de bor och lite grand om det privata livet och det skall vi försöka genomföra framöver".*

APU-perioderna på denna skola är fördelade på nio veckor i årskurs 2 och nio veckor i årskurs 3. De är då ute på praktikplatsen tre dagar i veckan. Måndagar och fredagar är de på skolan och läser kärnämnen Svenska, Engelska, Matematik, Naturvetenskap osv.

Lärarens erfarenhet av den specifika arbetsplats vi i vårt arbete här valt att undersöka är att de tar emot elever när de har jobb och meningsfulla uppgifter till dem och annars säger de nej. Dialogen mellan skolan och arbetsplatsen är viktig också där.

Oftast har företagen en kontaktperson angående praktiken och eleverna. (I fallet med detta företag är det den vi intervjuat på företaget.)

Två gånger om året har skolan ett programråd berättar läraren. Här är stor uppslutning från företagen och deras synpunkter på vad som kan göras bättre angående praktiken, tar skolan till sig. Saker som arbetats fram tillsammans är tex att eleven har en namnskytt som talar om att den är APU-elev, ett bedömningsunderlag finns som handledaren kan följa, vilken håller på att förbättras just nu.

Skolan har tidigare haft handledarutbildningar, men på grund att dåligt intresse från företagen/arbetsgivarna har det runnit ut i sanden.

Under själva praktikperioden besöker elevens mentor arbetsplatsen gärna ett par gånger. Det är alltid en telefonkontakt efter en vecka för att checka att allt fungerar. Om det inte fungerar försöker de tillsammans lösa det.

I stort sett har alltid alla elever praktikplats på skolan.

### **Arbetsuppgifter**

Det finns rutiner kring dokumenterande av hur elevens lärande på praktiken ser ut.

Arbetsgivaren fyller i vilka arbetsuppgifter de haft, vilka moment som är gjorda, uppförande, noggrannhet, närvaro och frånvaro. Momenten specificeras väl och jämförs sedan med det som ingår i kursplanen. Eleven och mentorn diskuterar de bedömningar som är gjorda på praktiken, reflekterar över hur praktiken varit. Eleven ska dessutom skriva en APU-bok där det sammanfattas vad eleven har gjort under denna period. *"Ja, arbetsgivaren får en blankett där man fyller i vilka moment eleven har gjort, uppförande noggrannhet, tider, frånvaro och skriver då ner själva momenten och det skall ju då jämföras med då det som ingår i kursplanerna, så man prickar av det i kursplanerna att man kan jämföra de moment som redan är gjorda på praktiken."*

Läraren konstaterar under intervjun att det har gjorts viss tidsreducering på alla kurserna eftersom en del moment i kurserna görs under praktiken på arbetsplatserna.

### **Lärandet**

På frågan om eleverna är mer motiverade och engagerade när de kommer tillbaka från praktiken svarar läraren:

*"Ja, det märks en tydlig förändring när de varit ute på APU/APL, eleven blir mer motiverad, man kommer in i praktiska arbeten och det är kanske så att det blir inte så dukat bord ute som det blir inne, det är mer alvar ute. Mer praktiska uppgifter man fått och tänka lite mer, ofta kan laborationer vara litegrann upplagda, de spikar på kabel och monterar på en trätavla som aldrig förekommer ute, då är det gips eller betong."*

*"Oftast blir de mer motiverade, där fick jag lära mig något, så mycket fick jag inte lära mig på tre år i skolan som vi fick göra ute. Det hör man ju ofta. Men det är ju åtta timmar praktik*

*och det är på riktigt, man slipper ju plocka ner efteråt. Det är som när de bygger fram och back-kopplingen. Det är ju en fantastiskt fin koppling de gör, men när de är färdiga så skall de plocka ner alltihop, det är ju inte riktigt roligt!"*

Läraren menar dock att han inte ser att det direkt motiverar till tex svenska och engelska. Annat än att eleverna ser sina handledare som läser manualer och skriver rapporter och förhoppningsvis förstår att det är viktigt.

Vidare diskuteras den sociala mognaden hos eleven. Läraren är lite funderande om det är praktiktiden som gör att eleven mognar eller om det är att eleven blir äldre under sin gymnasietid som har påverkat. För att eleverna mognar är klart. Skillnaden i hur eleven tänker i början av utbildningen och hur det ser ut inför praktiken i trean är olika. Här ser läraren att eleverna generellt har mer tankar på vilken praktikplats de ska välja för att få en bra praktikperiod i slutet av sin utbildning. De har ju erfarenhet av tidigare platser och hur det varit där.

#### 4.3 RESULTAT AV INTERVJU MED HANDLEDAREN

##### **Kontakten**

Denna handledare har ofta hand om de praktiserande eleverna på arbetsgolvet på just denna arbetsplats. Han kommunicerar med den person i företaget som har kontakt med skolan innan det kommer en ny elev. Då får han oftast lite förhandsinformation om eleven. Han uppskattar det och tycker den kommunikationen med skolan fungerar bra. På ämnet vidare utveckling, så att praktiken skall fungera än mer optimalt har handledaren en punkt han tycker är viktig; det här med mobiltelefoner. Det fungerar sällan. Han upplever att det stör arbetet. *"...det fungerar inte på en arbetsplats att det klart att om det är något viktigt om det är något viktigt samtal så förstår man ju, men alla dom här SMS-en och sådana grejer det är inte bra."* Han skulle också vilja vara med och skriva ett omdöme för eleven. Det är kontaktpersonen som skriver det idag. Även om han kan konstatera att hans åsikt om elevernas prestationer och bemötandet säkert ändå kommer fram till den som skriver omdömet, eftersom de ibland diskuterar uppgifter och även elevernas insatser på fikarasten.

Handledaren tycker det är kul med samarbetet med skolan och får veta att han är en viktig del i elevernas utbildning. *"Det är ju kul att ha samarbete så."*

Då frågan om gemenskapen på arbetsplatsen även inkluderar eleven menar handledaren att det brukar fungera fint. Medarbetarna brukar inte ändra sig speciellt när det kommer en elev utan är som vanligt och han tror det är bra för eleven att se hur det är bland vuxna. Att eleven får känna att han/hon är en del i ett större sammanhang, handledaren jämför det med ett fotbollslag. Att varje person tillför något och är en viktig del i helheten. Han har uppfattning att alla elever som kommer till dem känner sig trygga på arbetsplatsen. De kommer gärna tillbaka och de använder den kunskap de tagit till sig på praktiken vidare i skolarbetet, för här har de ju lärt sig hur det går till "på riktigt".

### **Arbetsuppgifter och lärandet**

Oftast är han och eleven på samma plats större delen av tiden. Det händer dock att han måste åka iväg på jobb, antingen får eleven följa med och hjälpa till eller lämnar han över ansvaret till en kollega. Det beror både på typen av arbete och på just den elevens lämplighet för att följa med.

På frågan om hur han som handledare tar reda på var eleven befinner sig kunskapsmässigt och väljer lämpliga uppgifter för eleven svarar han att han sätter nivå på jobbet med utgångspunkt av den info han fått innan. Han checkar av och håller ett vakande öga när eleven väl påbörjat något. Han menar att om han ger det den tiden så kan han få så mycket mer tillbaka. Hjälpt av eleven med riktigt arbete. Han påverkas av responsen eleven ger honom. Är eleven nyfiken och verkar intresserad ger han mer av sin tid och kunskap. Har eleven mer intressen för sin mobil är han inte intresserad av att "prata med en vägg".

Handledaren håller med om att eleverna utvecklas mycket under praktiken i tvåan. Han upplever ofta att företaget har mycket nytta av eleverna. De kan mycket när de kommer ut och han ger ofta positiv feedback till eleven, att det ser bra ut det eleven gjort osv. Då märker han att eleven blir glad och jobbar på ännu bättre och nöjdare.

Han tror att det motiverar eleverna att komma ut i riktigt arbete, för att förstå sammanhanget.

*"...det kan ju va bra att komma ut och få lite praktiskt, att se lite hur det går till ute i vardagslivet då, det är nog inte helt fel, för det kan vara lättare att komma tillbaka sen och förstå mera sammanhanget."*

### Kontakten

Arbetsgivaren är den person på företaget som står som handledare på pappret, men oftast inte han som har mest hand om eleven på arbetsgolvet. Han är den som har kontakt med skolan och inledande med eleven. Eleven ringer honom och han ber dem komma på besök innan praktikperioden, gå igenom lite rutiner och regler. Ofta tar skolan också kontakt med honom inför att en elev ska komma.

Arbetsgivaren upplever att eleverna generellt respekterar företagets regler. Det har bara varit enstaka gånger det blivit problem. Det som är på tapeten är mobiltelefoner och tiderna. De har nu blivit lite striktare med reglerna och tala om vad som gäller. Han tror de har lättare att fånga elevens respekt än skolan har. *"... dom är ju klart lite blyga i början men dom är artiga och tittar på en i ögonen så gott det går och hälsar för det mesta tror jag vi gör .. tar i hand och så ... så .. det är ju som ungdomar dom är ju lite osäkra och så som människor överlag så det är ingenting konstigt, så det fungerar bra tycker jag."*

Han efterlyser att den ansvarige läraren ska komma på besök oftare under praktiktiden. I alla fall en gång. Se så att allt är bra. Han tror också att det är viktigt för eleven, att läraren ser honom som person inte bara som en i klassen. Han tror det motiverar eleven och att kopplingen mellan skola och arbetsplatsen blir tydligare. Man minskar mentalt glappet skolarbete hos eleven.

### Arbetsuppgifter

Vidare berättar han om hur eleverna introduceras i arbetet på golvet. Han svarar att den medarbetare eleven går med visar och går igenom hur han vill att det ska se ut. Om arbetsgivaren själv någon gång tar hand om eleven så menar han att han nog är extra petig i början. Det ska se snyggt ut och fungera. Det är viktigt att det blir vad de förväntar sig, vad de önskar att det ska vara. Är det inte bra får eleven göra om. *"...de skall ju vara med i produktionen tycker vi här och är de duktiga så gör de nytta och vi vill ju att de ska ha och göra hela tiden så de känner väl en del som är lite ovana, det här med arbetslivet att det är lite jobbigt..."* *"Tror nog... Det är ju rätt så ute i arbetslivet och de visar framfötterna, så har de ju till och med chans att få jobb här, så är det... Det måste ju sporra med"*.

## Lärandet

Om han märker att en elev har kunskapsluckor går han igenom grundläggande ellära så att de ska förstå vad de arbetar med. Han hoppas att de ska ge dem lite mer motivation att arbeta och att de då indirekt kan ha bättre nytta av eleven ifråga. Idag upplever han att eleverna har bättre kunskap än för några år sedan.

Han tror att de på arbetsplatsen kan förmedla att de tycker sitt jobb är kul och att det inspirerar eleverna. Också att de får en inblick i helheten av det arbete de får göra en liten del av. Det är på riktigt nu, det finns en ungefärlig leveranstid som eleven får veta om och de får veta att det finns ett ekonomiskt tänk bakom den tid arbetet får ta. De kan inte stå i en evighet, det har betydelse för helheten att de gör bra ifrån sig. Något han tror eleverna kan se på annorlunda i skolan. Det blir mer meningsfullt att prestera bra när det är verklighet.

Han tror också att det fyller en viktig funktion att eleverna kommer till en arbetsplats med vuxna människor, som speglar verkligheten i arbetslivet på ett sätt som skolan inte gör.

*"Vi är ju rätt så beskedliga och snälla här på företaget, vi är ju inga "tjurpellar" och skall trycka ner folk i skorna, utan vi försöker ju ta hand om varandra. Så att när de kommer hit och vi börjar snacka med dem som vanliga människor och de är med på frukostrasterna här och lyssnar och skojar så känner de tror jag att de är på väg liksom ut i vuxenvärlden, och i yrkeslivet och de ser att det inte är så farligt kanske eller så svårt eller jag tror att de känner att de blir en i gänget rätt så fort. Och då... när de känner sig trygga så tror jag att de har lätt för att tycka om yrket helt enkelt."*

På frågan om dokumentation om elevens prestation och kunskap har arbetsgivaren en önskan att det skulle vara enklare. Man har ju inte så mycket tid menar han. Idag är det en skala man skall sätta in olika bedömningar på. Det är bra och enkelt, men kan bland kännas lite luddigt. Han tar upp problematiken med att bedöma rättvist men ärligt. Det är känsligt tycker han.



## 5 ANALYS

Vi har som första steg i analysarbetet tittat på interjuunderlaget utifrån Kvaless fyra första analyssteg.

- Beskriver den intervjuade sin livsvärld?
- Upptäcker intervjupersonen själv nya förhållanden?
- Koncentrerar och tolkar intervjuaren samt verifierar sin tolkning under intervjun?
- Tolkas det utskrivna intervjun av intervjuaren eller av annan person?

Svaren är ja på de tre första frågorna och annan person på den sista.

Vi gör därefter en korsvis sammanställning av intervjuerna för att få fram ” trovärdiga slutsatser och generaliseringar som har sin grund i empiriska data” (Sharan 2011, s 143). Analysarbetet har skett både parallellt med resultatredovisningen, men mer konkret efter ytterligare genomläsningar. Vi har analyserat resultatet av vår empiri utifrån de teoretiska utgångspunkter vi valt, utifrån styrdokument och den tidigare forskning vi tagit del av. Det har skett både var och en för sig och tillsammans i diskussion, för att sedan sammanställa underrubriker som vi vill ska spegla våra centrala begrepp, vilket Sharan uttrycker som ”begreppslika kategorier” (Sharan 2011, s 145).

### **Tyst kunskap - kunskap i handling**

Att ta del av den kunskap som finns på en arbetsplats kan ske på olika sätt. Vi har tidigare presenterat Molanders tankar som binder samman de teoretiska och det praktiska lärandet (1993) och eleverna har bekräftat att de under sin praktik har sett delar av yrket som de inte kunnat lära sig teoretiskt eller ens praktiskt på skolan utan de behöver vara på arbetsplatsen för att ta del av den kunskapen. Handledaren förmedlar på olika direkta och indirekta vis den kunskap det är svårt att sätta ord på, som de inte kan lära i skolan. ”Har inget direkt exempel men man lär ju sig många knep för att utföra jobbet enklare. Mycket av det man lärde sig var rutiner och vanor för just för detta företag, såsom hur just de utförde partmärkningen i skåp.” ”Lära genom att göra” ger en inblick i uppgifter de inte stött på innan och där de får lyssna till sin handledare, prova och utvecklas genom att lösa uppgiften (Molander 1993).

Kommunikationen med och engagemanget från handledaren är av yttersta vikt för att se helheten i yrkesutövandet (Lauvås och Handal 2001).

## **Legitimerande situerat lärande - APL är på riktigt**

Alla eleverna säger att de blir mer motiverade att göra arbetsuppgifterna på praktiken, eftersom det är riktiga uppgifter som företaget har och allt har varit yrkesrelaterat inte påhittat. De jämför med uppgifter på skolan som de får plocka ner igen, det är inte lika roligt. De får också en mer helhetssyn på arbetet/yrket under praktiken, ser vikten av sin egen uppgift i det stora hela. Läraren, handledaren och arbetsgivaren bekräftar att de upplever det likadant. Styrdokumentet (Skolverket 2011) säger att eleverna skall vara ute i arbetslivet, ett samarbete skall finnas. Yrkeskulturen skall studeras och genom praktisk erfarenhet skall eleven utveckla sin yrkeskunskap. Vygotskij (Strandberg 2009) talar om att lärandet är situerat, att man lär sig bäst på rätt plats. Även Peterson & Westlund (2007) förespråkar samverkan med samhället för att eleven skall få en verklighetsförankring som motiverar till lärande. Johansson (2009) menar att vill man utgå från de konstruktivistiska lärandeteorier borde all yrkesutbildning ske på arbetsplatser. Dock vill Lauvås och Handal (2001) ta den traditionella mästarläran ett steg in i det moderna samhället med deras utvecklade modell för handledning av elever. Här kombinerar man handling och reflektion över denna handling.

## **Lärande i ett socialt sammanhang**

Eleverna kände sig väl bemötta på arbetsplatsen, en del av gemenskapen. Att detta är en viktig del för att kunna ta del av yrkespraxisen talar alla teoretikerna om. Handledaren berättar att medarbetarna brukar vara som vanligt även när de får praktikanter och han upplever det som utvecklande hos eleverna att de får ta del av den vuxenvärlden. Tryggheten är också en viktig del tror han, eleverna kommer gärna tillbaka och det ser han som en bekräftelse på att de trivs hos dem. Vi får en bild av att han är engagerad i eleverna utan personlig vinning, vilket enligt Lauvås och Handal (2001) är positivt för elevens lärande. Handledaren skall finnas där menar de, för eleven, på vägen, inte vara den som visar allt och har total tolkningsföreträddande på yrkeskunskapen.

Denna arbetsplats fyller, som vi ser det, de önskemål om att eleverna kommer in i det sociala sammanhang som ger dem en möjlighet att utvecklas även yrkesmässigt maximalt. Strandberg (2009) redogör för Vygotskijs tankar om lärande tillsammans med andra. Att titta, härma och göra med hjälp för att sedan kunna göra själv. Vikten av samarbetet.

Att det är ge och ta beskriver handledaren som att han vill ha respons och vilja från eleven, annars tröttnar han. En av eleverna har liknande tankar och ser sin egen insats i relation till vad handledaren ger tillbaka. Här kan vi se elevens självreflektion över sitt eget handlande och vilket bemötande det blir tillbaka och dra paralleller med hur Peterson & Westlund (2009)

beskriver Entreprenöriellt Lärande. Vi menar att flera av deras pedagogiska metoder, som ger plattformen för EL, har vi fått bekräftade genom vår undersökning.

Eleverna är eniga att de lärt sig nya saker på praktiken. De ser helheten tydligare och är mer motiverade att lära vidare inom yrkeskunskaperna. Alla eleverna vi har intervjuat har haft en fungerande social roll på sin praktik vilket har genererat ny kunskap. Här bekräftas Vygotskijs teori om lärande (Strandberg 2009) i gott samarbete med andra. Den fjärde eleven som var tänkt att intervjuas, men aldrig blev, fick vi bekräftat inte fungerade på arbetsplatsen. Som vi tolkar det har han inte tagit till sig de regler man har på arbetsplatsen och ingår inte i den sociala gemenskapen. Han har dessutom mycket frånvaro och inte speciellt bra betyg. Han blir också refererad till av handelare och företagsledare som följer: ”det fungerar inte på en arbetsplats att det klart att om det är något viktigt om det är något viktigt samtal så förstår man ju, men alla dom här SMS-en och sådana grejer det är inte bra.”. Vad hade denna elev haft för upplevelse av sin praktik på företaget? Detta fick vi tyvärr inte reda på.

Eleverna svarar att de fått tid att reflektera med sin handledare, något Lauvås och Handal (2001) lägger stor vikt vid. Samtidigt som de poängterar att det skall vara handledningstid. Avsatt att handla om just reflektion över sin egen handling och inte bli planering inför nästa dag, såsom en av eleverna beskrev det. ”Delvis, vi tänkte snabbt igenom vad vi hade gjort och vad som fanns kvar att göras på maskinen – det vill säga främst vad som skulle göras dagen efter”.

Läraren berättar att eleverna skall föra en APL-bok där denne själv sammanfattar och indirekt reflekterar över vad han/hon lärt sig. Detta kan vi jämföra med det Vygotskij kallar ”inner speech” som han menar krävs för en djupare förståelse av det man gjort med eller sett handledaren utföra (Strandberg 2009). Även Peterson & Westlund (2007) talar om reflekterande, här både över vad de lärt sig, värdet av den kunskap de fått men också över sig själva. Självkunskap är en viktig del av lärandet anser de, inte minst för att utvecklas som människa som ger en större mognad.

### **Kontakten och det entreprenöriella lärandet**

Eleverna har själv sökt och varit i kontakt med företaget innan praktikperioden börjat. Läraren berättar att skolan har en tanke med detta. Precis som Peterson & Westlund (2007) menar att det entreprenöriella lärandet förespråkar att ska skolan ge träning i det som eleven kommer möta i ett framtida arbetsliv. Eleven ska inte få allt serverat utan få verkliga utmaningar som är utvecklande både rent konkret hur man bär sig åt och att faktiskt våga vara i ett socialt

sammanhang med vuxna. Börja skapa sig ett nätverk som genererar yrkeskunskaper. Läraren upplever också att eleverna mognar med uppgiften.

### **Handledarens roll - Den proximala utvecklingszonen**

Bråten (1998) och Rogoff (1998) beskriver, i Vygotskijs anda, handledaren/läraren som den som stöttar och hela tiden vägleder eleven så den hela tiden skall utmana eleven till lärande. Att eleven befinner sig i den närmsta utvecklingszonen, på väg att lära nästa steg.

Handledaren bör veta precis var eleven befinner sig så han/hon vet hur eleven skall utmanas, samt vet i vilken grad eleven har behov av ledning och stöttning i uppgifterna. Handledaren vi intervjuat beskriver att han fått lite förhandsinformation om elevens kunskaper och att han checkar av och håller ett vakande öga för att se hur det går för eleven. Behöver han vägleda, rycka in eller visa konkret hur det skall gå till. Peterson & Westlund (2007) har liknande beskrivning av en bra läromästare likt processledaren som har genom aktiv kommunikation med eleven en utvecklingsorienterad inriktning på sin handledning med eleven. Engagemang är ledordet.

Vi vill också dra parallellen med kommunikation handledare och elev emellan och det Peterson & Westlund (2007) kallar storytelling. På praktiken får eleven höra om jobbet, av handledare och andra medarbetare, vanliga människor som berättar för eleven om tex arbetet, men också om livet på arbetsplatsen och alla de skrivna och oskrivna regler där finns. Det menar författarna skall vara motiverande för eleven och det är också en del i den tysta kunskapen som man endast kan skaffa sig på plats menar Nielsen och Kvale (2000), som i sin bok Mästarlära summerar begreppet genom fyra ingredienser:

Praxisgemenskap

Tillägnelse av yrkesidentitet

Lärande utan formell undervisning

Utvärdering genom praktik

## 6 Diskussion

Arbetet har varit mycket inspirerande och lärorikt. Vi har uppmärksammat hur viktig handledarrollen är för elevernas lärande och känner en stark motivation att implementera det vi lärt oss i verkliga situationer.

Det vi betonar är vikten av handledarens engagemang, kommunikation och kunskap på praktikplatsen. Den litteratur vi läst har diskuterat och presenterat vikten av lärarens/handledarens roll och uppgift för elevens lärande och utveckling. Vi tror att generellt finns en stor utvecklingspotential för handledarna på praktikplatserna, även om företaget vi haft kontakt med inte alls visat på tydliga brister. I vår studie fick vi veta att man på skolan haft handledarutbildning men inte längre har det på grund av företagets bristande intresse. Det finner vi av största vikt att få fart på igen, men förstår också svårigheten i att fånga företagets intresse samt att det tar deras tid i anspråk. Tid är idag pengar och om man kan få företagen att se att deras engagemang för eleven kan generera tillbaka till företaget har man mycket att vinna. Vi upplever att företaget vi varit i kontakt med redan har denna uppfattning, men vår erfarenhet säger oss att det inte är självklart, vilket också läraren bekräftade i intervjun. Att optimera handledarens insats skulle generera mycket till eleverna och troligtvis, samt enligt litteraturen (Nielsen och Kvale, 2000, Lauvås och Handal, 2001, Peterson & Westlund, 2007, Strandberg, 2009) skulle det ge ett ökat lärande och en större motivation hos eleven. Handledarens sanna engagemang i eleven, är dock den allra viktigaste faktorn menar Lauvås och Handal (2001). Detta i sin tur ger en ökad kunskap och yrkespraxis hos eleven och gör denne anställningsbar i en högre grad. Eleven är mer förberedd inför det kommande yrkeslivet.

Eftersom vi båda har en stark förankring i yrkeslivet har vi en klar tanke och vilja att de elever vi undervisar eller möter i handledarrollen skall vara anställningsbara och redo att möta yrkeslivets krav när de går ut gymnasiet. Det har tidigare i vår text redovisats att dagens yrkesliv är komplext och eleverna skall under skolgången förberedas på vad de kommer möta. Att ha ett entreprenöriellt tänkande och ett sociokulturellt perspektiv på lärandet upplever vi ger oss verktyg att stimulera eleverna på deras väg ut i arbetslivet. Att stimulera elever till eget engagemang är en utmaning och vi tror att den praktiska delen i lärandet bör vara motiverande för de elever som sökt ett yrkesprogram, men att samtidigt få med sig den

teoretiska bakgrunden som en förberedelse för riktiga arbetsuppgifter finner vi lika viktigt. Vi har fått detta bekräftat genom de intervjuer vi gjort.

En framgångsrik elev är själv dessutom aktiv i sitt lärande (Strandberg 2009). Ambitiös, motiverad, kommunikativ och insatt i ämnet. En sådan elev har det Peterson & Westlund (2007) benämner entreprenöriellt tänkande och kommer sannolikt vara attraktiv på arbetsmarknaden. Det är inte lika stor utmaning att få en sådan elev motiverad och redo för arbetsmarknaden rent kunskapsmässigt. Det är de andra eleverna som ger större utmaning, där vi får använda oss av alla de tips och idéer som vi nu förvärvat under arbetet med denna uppsats.

## 6.1 *DIDIKTISKA IMPLIKATIONER*

Vi har djupdykt i litteratur och skaffat oss kunskap om lärandet på arbetsplatsen. Vi kommer själva ha mycket nytta av det vi lärt oss genom denna fallstudie i kontakten mellan skola och företag som tar emot elever för APL. Vi kommer att arbeta för en fungerande handledarutbildning och för att få med oss handledarna i det arbetet. Ett forum är yrkesråden på skolorna där vi finner en naturlig mötespunkt.

Vi tror att denna studie är användbar för alla gymnasieskolor som har yrkesprogram där praktiken är en aktiv del av undervisningen som är lagd utanför själva skolan.

Att peka på vikten av handledarens funktion i överförandet av praktisk kunskap till eleven.

Om vi kan få handledarna att känna sig så viktiga som de är och få en ökad förståelse för processen hos eleven, så tror vi att det kan motivera dem till ett ökat engagemang och då får vi den positiva spiralen på fler och fler APL-platser. Det blir vår insats till att minska klyftan mellan skola och arbetslivet. Som vi ser det för att det i förlängningen gynnar elevernas lärande och ökar deras anställningsbarhet.

Det ska bli spännande att använda resultatet av denna studie i verkligheten. Det inspirerar ju även oss att det är på riktigt.

## 6.2 *ÄR SYFTET UPPNÅTT?*

Syftet med vår uppsats var att undersöka hur arbetsförlagt lärande, APL fungerar på ett företag som tar emot elever från ett yrkesinriktat gymnasieprogram.

Vi skapade våra frågeställningar och utefter dem sammanställde vi ett antal relevanta frågor och således intervjuade vi flera parter kring praktiken.

1. Vilka faktorer påverkar eleven positivt eller negativt i sitt sätt att vara och lära när de är på praktik på detta företag?
2. Hur fungerar praktiken rent organisatoriskt, vilka problemställningar finns och hur kan man utveckla samarbetet mellan skola och företagen?
3. På vilket vis kan praktiken öka elevernas lärande och vad är handledarens roll i elevens lärande?

Vi har intervjuat tre elever, en lärare som är APL-ansvarig, en handledare och en företagsledare. Vi fick genom detta ett bredare perspektiv på frågan och kan konstatera att teorierna vi presenterat blivit bekräftade. Något av det mest intressanta är som vi tidigare nämnt att se hur viktig handledarens roll är men också att eleven behöver känna trygghet i det sociala sammanhanget på arbetsplatsen. De elever som blir en del av den gemenskapen på arbetsplatsen har fått en fungerande och lärande praktik, som i sig genererar en del av den tysta kunskap som är unik för varje yrke och inte kan förskaffas annat sätt än genom praktik. De elever som blir en del av den gemenskap på arbetsplatsen har fått en fungerande och lärande praktik, som i sig genererar del av den tysta kunskap som är unik för varje yrke och inte kan förskaffas annat än inom yrket. I och med detta har de efter utbildningen en högre grad av anställningsbarhet och blir attraktivare på arbetsmarknaden.

### 6.3 *FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING*

Under arbetets gång med fallstudien har vi fördjupat oss i ämnet och blivit inspirerade till fortsatta tankegångar. Fallstudiens natur är begränsande i sig och förslag till fortsatt forskning kan tex vara att gå vidare genom att jämföra vårt resultat med ett annat företag/praktikplats, ev med samma elever. Då hade resultatet blivit mer generaliserbart. Mer generaliserbart hade det också kunnat bli om vi gjort en kvantitativ studie i samma ämne och således involverat fler personer.

Att ta fram underlag för en lokal handledarutbildning i samverkan med skola, elever och branschen kan vara ett sätt att arbeta med implementering av det vi ser som en brist i den nuvarande situationen.

Det hade varit spännande att jämföra detta resultat med resultatet om vi gjort fallstudien på en kvinnodominerad arbetsplats. Hade det blivit annorlunda?

## 7 Källförteckning

- Betänkande av lärlingsutredningen (2010). *SOU 2010:19. Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv*. Stockholm: Elanders Sverige AB
- Johansson, S. (2009). Yrkesutbildning, yrkesdidaktik och anställningsbarhet. IR.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Lauvås, P och Handal, G. (2001). *Handledning och praktisk yrkesteori*. Lund: Studentlitteratur
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Molander, B. (1993): *Kunskap i handling*, Göteborg: Daidalos
- Nielsen, K och Kvale, S (2000). *Mästarlära*. Lund: Studentlitteratur
- Peterson, M. & Westlund, C. (2007). *Så tänds eldsjälar – en introduktion till entreprenöriellt lärande*. Vällingby: Elanders
- Rogoff, B. (1998). Cognition as a Collaborative Process. I Damon, W., Kuhn, D. & Siegler, R., red.: *Handbook of Child Psychology*. Vol. 2: *Cognition, Perception and Language*. 5:e uppl. New York: John Wiley.
- Sharan, B Merriam (2011). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Skolverket (2011). *Läroplan, examensmål och gymnasiegemensamma ämne för gymnasieskola 2011*. Västerås: Ordförandet AB
- Skolverket (2006). *Läroplan för de frivilliga skolformerna Lpf 94*. [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)
- Strandberg, Leif (2009). *Vygotskij i praktiken Bland plugghästar och fuskklappar*. Finland: Nordstedts
- Thornberg, Robert. (2009). *Det sociala livet i skolan*. Stockholm Liber AB



Utbildningsdepartementet (2008). *SOU 2008:27. Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola*. Stockholm. Utbildningsdepartementet.

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab

Westlund och Westlund (2009). *Så tänds eldsjälar i praktiken*

### **Avhandlingar**

Berglund, I. (2009). *Byggarbetsplatsen som skola - eller skola som byggarbetsplats?* Stockholm. Sid.

Ranagården, L. (2009). *Lärares lärande om elever - En sociologisk studie av yrkespraktik*.

Håkan Sigrell (2006). *På väg mot yrkeskompetens*. Institutionen för samhälle, kultur och lärande. Stockholms Universitet

### **Vetenskapliga artiklar**

Bråten, I. och Thurmann-Moe, A C. (1998). Den närmaste utvecklingszonen som utgångspunkt för pedagogisk praxis. I: Bråten, I. (red.) *Vygotskij och pedagogiken*. Lund: Studentlitteratur

Johansson, S. (2009). Yrkesutbildning, yrkesdidaktik och anställningsbarhet. I: Berglund, G. & Fejes, A. (2009). *Anställningsbarhet Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.

### **Internet**

Eriksson, K. Didaktisk modell för kunskapsskapande, senast uppdaterad: 2012-12-07  
<http://www.lr.se/lrstud/startlrstud/omlrstud/nyhetsarkiv/nyheterstuderandemedlem/didaktiskmodellforkunskapsskapande.5.26b9d45013b571a3402728.html>

## **Bilaga A - Intervjufrågor**

### **Frågeställningar till 3st elever som har gjort sin APU på företaget det senaste året:**

På vilket vis fick du kontakt med företaget?

Gjorde du besök på företaget innan APU-perioden började?

Vilka förväntningar hade du på företaget?

Vilka förväntningar hade du på din APU-period?

Hur blev du bemött av handledare/arbetslaget?

Hade du och din handledare tid att reflektera över vad som hänt och gjorts under dagen?

Vad fick du göra på din praktikplats?

Hur stor del av dina arbetsuppgifter hade direkt med yrket att göra?

Kunde du medverka direkt i kundrelaterad produktionen/tjänst?

Kände du att du var med i gemenskapen på arbetsplatsen?

Vad har APU-perioden tillfört dig som du inte fått på skolan?

Ge exempel på något nytt du lärt dig på praktiken?

Kan du tänka dig att i framtiden arbeta på detta företag (varför, varför inte)?

På vilket sätt känner du dig nöjd med din APU-period på detta företag?

Gör APU-perioden att du känner dig mer motiverad att gå vidare med dina studier i yrket?

Har du något eget önskemål om hur praktiken skall se ut, saknade du något?

Var lär du dig bäst, varför just där?

### **Frågeställningar till företagsledaren och handledaren:**

På vilket vis och mellan vilka personer upprättades en första kontakt mellan skolan och företaget?

Är det en eller flera personer som har kontakter med skolan och företaget?

Tar eleven kontakt själv med företaget och på vilket vis?

Har företaget en särskild handledare för praktikanter?

Har handledare fått någon utbildning för att ansvara för praktikanter?

Har företaget särskilda ”Trainee-program” för eleven innan den får delta i det dagliga arbetet?

Berätta hur elever brukar medverka i kundrelaterad produktion/tjänster?

Finns det arbetsuppgifter på företaget som elever, av säkerhetsskäl, inte kan delta i/observera (sekretess eller för komplicerade arbetsuppgifter/system)?

Hur påverkas arbetslag av att ha elev/elever med i verksamheten?

Hur ser kunderna på närvaron av praktikanter?

Hur ser ni på elevens utveckling/lärande hos er?

På vilket sätt stimulerar ni elevens lärande?

Finns det fortlöpande dialog mellan skola och företag under praktikperioden?

Vad görs om praktikanten inte fungerar i ett arbetslag på företaget?

Har du någon egen reflektion över apl-perioden, något önskemål?

Redovisas praktikperioden till skolan efteråt?

### **Frågeställningar till lärare med APU-ansvar:**

På vilket vis och mellan vilka personer upprättades en första kontakt mellan skolan och företaget?

Hur ser APU-perioderna ut, längd och upplägg?

Erbjuds elever möjligheten att göra APU utomlands?

Har alla elever praktikplats?

Är det en eller flera personer som har kontakter med skolan och företaget?

Tar eleven kontakt själv med företaget och på vilket vis. Varför har ni valt att lägga upp det så?

Har företaget en särskild handledare för praktikanter?

Erbjuder skolan utbildning för handledare?

Hur ser dialogen ut mellan skola och företag under praktikperioden?

Vad görs om praktikanten inte fungerar i ett arbetslag på företaget?

Finns rutin för dokumentation över elevernas lärande under praktiken?

Diskuteras eller redovisas praktiken och elevens utveckling efter avslutad praktik?

Vilket/vilka kursmål skall eleverna uppnå med och under sin praktik?

Har du någon egen reflektion över hur man skapar en optimal apl för eleverna?

Hur upplever du elevens motivation/engagemang efter praktiken?

