

Livslångt lärande –

Mer än ett CV?

Per Ahlqvist

Institutionen för pedagogik och didaktik
Examensarbete 15 hp
Pedagogik
Vårterminen 2014
Handledare: Daniel Pettersson
Examinator: Petra Roll Bennet
English title: Lifelong learning – More than just a resume?



Stockholms
universitet

Abstract

This essay is the result of a study of two activities that have chosen to use an informal tool to visualize, recognize and document learning. The starting point of the study has been a wish to test if knowledge on labor and experiences of labor are possible to visualize, recognize and document with similar status and quality assurance as in the formal education system. The study is based on interviews with students, participants and supervisors at an induction program with focus on commerce in secondary school, as well as a municipal employment service program. The target group of youth and young adults had in common their low or inadequate education level and the risk of social exclusion.

The study shows that the used tool is based on a systematic that contributes to the creation of a clear and pedagogical learning situation as well as an approach that contributes to a quality assured documentation. The competence that the participants absorbed also proved to increase their matching capabilities in the labor market. Establishing the tool in society proved to be the weakest link in its application. The tool was not perceived as communicated or well-known enough, which becomes a disadvantage to the students. There were shortcomings in quality assurance, especially in terms of management of the participants' certificates. Despite good results, it also appeared difficult for responsible officials to justify the cost of the tool.

The result should be interesting to activities that are considering an integrative view on learning, and if formal, non-formal and informal tools to visualize and recognize learning can work in symbiosis to increase access to lifelong learning.

Keywords

Youth, young adults, social exclusion, non-formal learning, integrative learning

Sammanfattning

Denna uppsats är resultatet av en undersökning av två verksamheter som valt att använda ett icke-formellt verktyg för att synliggöra, erkänna och dokumentera lärande. Utgångspunkten i undersökningen har varit en önskan att pröva om kunskaper om arbetsliv och erfarenheter från arbetsliv är möjliga att synliggöra, erkänna och dokumentera med liknande status och kvalitetssäkring som inom det formella utbildningssystemet. Studien bygger på intervjuer med elever, deltagare och handledare på ett introduktionsprogram med handelsinriktning på gymnasiet samt på ett program i en kommunal arbetsmarknadsåtgärd. Gemensamt för målgruppen av ungdomar och unga vuxna i undersökningen var att de hade låg eller bristfällig utbildningsnivå samt att de riskerade att etableras i ett utanförskap.

Undersökningen visar att det verktyg som använts visar bygger på en systematik som bidrar till att skapa en tydlig och pedagogisk lärandesituation samt ett arbetssätt som bidrar till en kvalitetssäkrad dokumentation. Den kompetens som deltagarna tillgodogjort sig visade sig även öka matchningsmöjligheterna på arbetsmarknaden. Verktygets etablering i samhället visade sig i undersökningen vara den svagaste länken i användandet. Verktyget upplevdes inte som tillräckligt kommunicerat och känt vilket var till elevernas nackdel. Kvalitetssäkringen visade brister inte minst vad gäller hanteringen av deltagarnas intyg över erhållet lärande. Trots goda resultat visade det sig också vara svårt för ansvariga tjänstemän att motivera kostnaden för användandet.

Resultatet bör vara intressant för verksamheter som har tankegångar runt en integrativ syn på lärande samt om formella, icke-formella och informella verktyg för att synliggöra och erkänna lärande kan verka i symbios för att öka tillgången till det livslånga lärandet.

Nyckelord

Ungdomar, unga vuxna, utanförskap, icke-formellt lärande, integrativt lärande

”Att lära ut är att påverka andras liv för evigt”

Innehållsförteckning

1. Inledning	<u>9</u>
1.1 Om livslångt lärande.....	<u>9</u>
1.2 Förförståelse	<u>11</u>
1.3 Val av problemområde	<u>13</u>
1.4 Syfte.....	<u>14</u>
2. Bakgrund	<u>15</u>
2.1 Kompetensförsörjning som berör alla	<u>15</u>
2.2 Forskningsanknytning	<u>16</u>
2.2.1 En integrativ syn på lärande	<u>16</u>
2.2.2 Villkor för en meningsfull kunskapsutveckling	<u>18</u>
2.3 Litteraturgenomgång.....	<u>19</u>
2.3.1 Livslångt lärande på agendan.....	<u>20</u>
2.3.2 Motsättningarnas arena	<u>20</u>
2.3.3 Formell skola som norm	<u>21</u>
2.3.4 Ett sammanhållet kompetensförsörjningssystem	<u>21</u>

2.4 Struktur för lärande i formell gymnasieutbildning	24
2.5 OCN-verktyget	24
2.6 EQF – Ramverket för kvalifikationer för livslångt lärande.....	27
2.7 Praktisk Handel	28
2.8 Accessprogrammet.....	29
2.9 Studiefremjandet	30
2.10 Frågeställning.....	31
2.11 Avgränsningar.....	31
3. Metod	32
3.1 Val av forskningsmetod	32
3.2 Urval av forskningsgrupp	33
3.3 Tekniker för datainsamling.....	34
3.4 Genomförande.....	35
3.5 Tillförlitlighet	35
3.6 Etiska ställningstaganden.....	35
4. Resultat	37
4.1 OCN och lärande.....	37
4.1.1 Skola utan betyg	37
4.1.2 Lära för arbetsliv.....	38

4.1.3 Icke-formella lärandestrukturer.....	39
4.1.4 Ett nytt sorts lärande	40
4.1.5 Betyg eller OCN-poäng?.....	42
4.1.6 Socialiserande kunskap	43
4.1.7 Efterfrågad kunskap	44
4.2 OCN och kvalitetssäkring	45
4.2.1 Kvalitetskedjan	45
4.2.2 Kunskapen om OCN	47
4.2.3 Administration av OCN	48
4.2.4 Det kollegiala närverket	49
4.2.5 Samhällsnytta som företagsidé.....	50
4.3 OCN som komplement	52
4.3.1 Ett verktyg för samverkan.....	52
4.3.2 Ett verktyg för ökad anställningsbarhet	54
4.3.3 Ett verktyg för utveckling	56
5. Analys	58
5.1 Synliggörs icke-formell bildning?.....	58
5.1.1 En nystart för lärande.....	58
5.1.2 Lärande för arbetsliv	59

5.1.3	Strukturer för att erkänna livslångt lärande.....	60
5.1.4	Lära för att lära.....	61
5.2	Skapas en fungerande systematik för att tillvarata och kommunicera bildning?	63
5.2.1	Är utbildningsformen efterfrågad och förankrad?.....	63
5.2.2	Att använda OCN-verktyget	63
5.2.3	Brister i kvalitetskedjan	64
6.	Slutsatser	67
7.	Diskussion.....	69
7.1	Resultatdiskussion.....	69
7.2	Metoddiskussion.....	71
7.3	Framtidsdiskussion	72
7.3.1	En integrerad arena för lärande – en utopi?	72
7.3.2	Livslångt lärande mer än ett CV?.....	74
	Referenslista	77
	Bilaga 1.	80
	Bilaga 2.	81
	Bilaga 3.	82
	Bilaga 4.	83

1. Inledning

1.1 Om livslångt lärande

En grundläggande utbildning är idag en självklarhet i arbetslivet. Kraven är ofta höga på arbetssökanden där både eftergymnasial utbildning och arbetslivserfarenhet efterfrågas. Inom det formella utbildningsväsendet som grundskola, gymnasium, vuxenutbildning, folkhögskolor, eftergymnasiala yrkesutbildningar och högskolor/universitet utbildas en majoritet av alla svenska medborgare. Bland annat så har närmare 75 procent¹ av alla ungdomar som fyller 20 år ett fullständigt gymnasiebetyg. Antalet eftergymnasiala yrkesutbildningsplatser ökar och det rapporteras i media att högskolorna tar emot rekordmånga ansökningar. Trots att utbildningsverksamheten går för högtryck visar LO:s (2009) genomgång att olika förutsättningar för lärande bidrar till att upp till en tredjedel av gymnasieeleverna har svårt att nå satta kunskapsmål. De ungdomar som på olika sätt inte klarar att uppfylla formella krav som leder till ett godkänt gymnasiebetyg har möjlighet att gå ett introduktionsprogram på gymnasiet samt har möjlighet att läsa in grundläggande behörighet via vuxenutbildning och folkhögskolor. Unga vuxna erbjuds även deltagande i olika åtgärdsprogram hos arbetsförmedlingen, på kommunala arbetsmarknadsavdelningar och socialkontor.

För många av dessa unga vuxna blir åtgärden lyckad och leder vidare till en möjlighet att matcha sina nyvunna kompetenser mot ett arbete. Det lärande som åtgärden bidragit till att utveckla har passat både deltagarens och arbetslivets behov av relevant kompetens. I flera fall har detta lärande utvecklats i anslutning till en praktikperiod vilket bidragit till att deltagaren erbjudits en anställning. Samtidigt saknas ofta möjligheten att få denna kompetensutveckling synliggjord, erkänd och dokumenterad.

¹ <http://www.jmftal.artisan.se/databas.aspx?presel#tab-1>

Det lärande i aktiviteten som utrustat deltagaren med efterfrågade kompetenser i arbetslivet har av olika anledningar inte kommunicerats. Kompetensens inneboende energi riskerar att gå förlorad när den exempelvis förminskas till en rad i ett CV.

I den europeiska unionens program för livslångt lärande lyfts att alla former av lärande ska vara möjliga att synliggöra, erkänna och dokumentera. Detta kräver i sin tur en struktur som borgar för att det lärande som sker utanför skolans väggar kvalitetssäkras på ett liknande sätt som inom det formella utbildningssystemet. Jag ser att detta är viktigt för deltagaren då en dokumentation och en beskrivning av erhållna kvalifikationer bidrar till att ge deltagaren en möjligheter att kommunicera sin totala kvalifikationsnivå t.ex. inom fortsatt kompetensplanering eller vid matchning mot arbetsmarknaden.

Non-formal and informal learning activities constitute a special aspect of education and training because they complement formal learning. Greater recognition should be given to their importance in the field of youth because of the skills and qualifications with which they provide young people and the part they play in the learning process. For this reason, comparability and transparency are essential.²

Det råder ingen brist på tillgången av åtgärder som syftar till att underlätta vägar till egen försörjning. Jag upplever i stället att det saknas systematiserade former för att utveckla och synliggöra den kompetensutveckling som många deltagare i erhåller i icke-formella och informella lärandemiljöer. Det saknas också kommunicerbara former för att underlätta samverkan mellan olika verksamheter och organisationer där ett fokus på lärande kan underlätta övergång från utanförskap till sysselsättning.

Bron (2005) beskriver hur uppdelningen av lärande kan beskrivas i formella, icke formella och informella former:

² http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11096_en.htm

- Formellt lärande arrangeras inom ramen för det politiskt reglerade utbildningssystemet och leder till betyg och/eller examina vilka innehar en formell status i samhället.
- Icke-formellt lärande organiseras i privata eller offentliga institutioner av utbildningskaraktär, exempelvis kompetensutveckling i arbetslivet eller folkbildning. Icke-formellt lärande leder inte nödvändigtvis till formella utbildningskompetenser eller diplom.
- Informellt lärande är det ständigt pågående vardagslärandet. Det förekommer utanför utbildningsinstitutioners fastställda ramar exempelvis i arbete eller i fritidssysselsättningar samt i olika former av lärandeprojekt.

Jag vill med denna studie undersöka om matchningsmöjligheterna på arbetsmarknaden breddas om det erbjuds ett icke-formellt alternativ till grundläggande formell utbildning. I undersökningen vill jag även synliggöra om det finns beröringspunkter som kan öka möjligheten till en symbios mellan formellt och icke-formellt till förmån för det livslånga lärandet.

1.2 Förförståelse

Jag har de senaste åren arbetat med utveckling av metoder och modeller inom validering. Jag upplever att det inom valideringsområdet finns en ”blind fläck” där just det som kallas icke-formellt och informellt lärande är svårt att matcha mot det formella lärandet. Jag har uppmärksammat att beskrivningen av lärandet många gånger saknas och att deltagaren då istället hamnar i ett skarpt bedömningsläge där hen inte blir godkänd. Det som till viss del verkar hända är att avsaknaden av ett synliggjort lärande tvingar in deltagaren i en statisk och till viss del begränsad bedömningsmodell istället för att i ett första skede utgå från deltagarens egen lärandekontext.

När jag försökt sätta ord på vad jag ser så kommer jag att tänka på Broady's (2000) rapport om skolan där han krasst konstaterar att skolan inte har annat än skola att erbjuda de elever som har problem med just det skolmässiga. Vanans makt är stark och ibland undrar jag

över om gymnasiekursers centrala innehåll med tillhörande kunskapskrav bara kan existera inom utbildningslokalernas väggar och att det kan ha sin orsak i svårigheten att applicera dem i andra lärandemiljöer.

I arbetet med att utveckla validering har jag bl.a. intervjuat arbetsgivare, arbetsledare, företrädare för bransch- och fackliga organisationer om deras behov, önskemål och syn på att förlägga delar av gymnasieutbildning till arbetsplatser. Intervjuerna (2008) visade entydigt att man gärna deltog i utbildningsinsatser, som byggde på näringslivets behov av arbetskraft, om den också byggde på ett eller flera inledande motiverande, socialiserande och arbetsförberedande led. För dessa representanter verkade själva lärandet på arbetsplatsen vara självklart och lättillgängligt men att skolans uppgift i deras ögon snarare skulle vara att förbereda eleverna för arbetsliv snarare än att utrusta dem med kunskaper. Det handlade alltså inte om elevernas förmåga att lära utan snarare bristen på motiverande kunskap om arbetsliv. Ett komplement till formellt lärande kan således bygga på ett nätverk innefattande olika typer av lärandesituationer där deltagaren erbjuds socialiserande arbetslivskompetens i kombination med yrkesmässigt lärande kopplat till aktiviteter i arbetslivet.

Murray (1994), bekräftar till viss del mina iakttagelser i sin avhandling om ungdomar som inte gått gymnasiet. Hon anger ”skoltrötthet” som den vanligaste orsaken till att elever slutar efter grundskolan eller avbryter en gymnasieutbildning. Enligt Murray innefattar uttrycket ett flertal faktorer men, oavsett de bakomliggande orsakerna, så är en viktig slutsats att majoriteten av ungdomarna hade de intellektuella förutsättningarna att genomföra en gymnasieutbildning. Den blinda fläck jag identifierat inom validering verkar beröra liknande behov av att använda struktur och kvalitetssäkring inom formellt lärande för att skapa ett erkännande av icke-formella och informella kompetenser.

1.3 Val av problemområde

Lärande är också en het potatis på den politiska agendan kanske framför allt på grund av att många människor anses sakna en lämplig kunskapsnivå. Lärarförbundet har bland annat uttryckt att utbildning handlar om att skapa ett intresse hos eleven som kan omvandlas till kunskap. Bildningsmålen i det formella skolväsendets läroplaner innefattar för mig pedagogiska förhållningssätt som syftar till socialisation av eleverna. Jag skrev i min studie av Lärlingsprogrammet på gymnasiet (2006) att skolan ibland upplevs vara isolerad från arbetslivets produktionsprocesser samt att kopplingen mellan praktik och utbildning i detta sammanhang kan fungera som en katalysator för elevens förståelse av läroprocessen, eftersom hen bl.a. får ett kvitto på lärandet när inlärd kunskaper praktiseras. För mig innebär ett ökat fokus på det icke-formella och informella lärandet en möjlig väg att både öka kunskapsnivåer samtidigt som fler individer med bristande formell utbildning utrustas med yrkeskompetens.

Vad består då lärande av och är det s.k. formella lärandet som sker i klassrummet annorlunda på något sätt än det s.k. icke-formella och informella lärandet?

Jarvis (2006) redovisar en klinisk syn på lärande som gränslöst och refererbart till vilken tid och plats som helst. Enligt hans resonemang så är den definitionen det närmaste det går att komma vad lärande står för. Detta skulle i så fall kunna innebära att det blir svårare att kategoriskt inordna och benämna olika sorters lärande. Istället så blir utbildningsmiljön viktigare för hur lärandet sker. Jarvis påpekar att många så kallade lärandeformer på olika sätt belyser viktiga delar av lärandeprocessen men att det är svårt att generalisera lärandet mot en specifik lärandeform eftersom det riskerar att utesluta viktiga delar av lärandet.

Formella och icke-formella lärandemiljöer borde således inte vara åtskilda från varandra. Jag upplever att ett hinder för att dessa lärandesammanhang kan verka i symbios är att det icke-formella lärandet i vissa fall tenderar att sakna systematik i beskrivningen av lärandet och därmed får formen av ett mer informellt lärande. Ett tecken på detta är att icke-formella kvalifikationer många fall enbart blir en rubrik eller en rad i till exempel ett CV, en erfarenhet som i vissa fall verkar sakna ett bildningsinnehåll.

Med Open College Network (OCN) etablerades ett nätverk för icke-formellt lärande i Sverige 2005. OCN har utvecklat modeller för utbildning som sägs ge ett erkännande åt lärande som sker utanför det traditionella utbildningsväsendet och som även kvalitetssäkrar

detta lärande. Jag kom genom mitt arbete i kontakt med två verksamheter som använde sig av detta verktyg i syfte att erkänna icke-formellt och informellt lärande. Den ena verksamheten är en gymnasieskola i Södertälje som utvecklat Praktisk Handel som ett introduktionsprogram inom handelsnäringen. Den andra verksamheten är ett arbetsmarknadsprogrammet Access som utvecklats på den kommunala arbetsmarknadsenheten i Sundsvall. Jag har i denna undersökning valt att undersöka de erfarenheter elever, deltagare, lärare och handledare i verksamheterna har av verktyget.

1.4 Syfte

Denna studies övergripande syfte är att undersöka och problematisera ett verktyg och modell för icke-formellt lärande. Utgångspunkten har varit en önskan att pröva om kunskaper om arbetsliv och erfarenheter från arbetsliv är möjliga att synliggöra, erkänna och dokumentera med liknande status och kvalitetssäkring som inom det formella utbildningssystemet.

2. Bakgrund

2.1 Kompetensförsörjning som berör alla

Kompetensförsörjningsproblematiken är idag ett prioriterat och viktigt område.

Sammantaget beräknas omkring 1 600 000 personer lämna arbetslivet av åldersskäl mellan 2010 och 2025. Om det svenska samhället ska kunna utvecklas och att näringslivet har en fortsatt tillväxt måste samhället enligt Arbetsförmedlingen (2010) sörja för en effektiv kompetensförsörjning. Idag är frågan aktuell på lokal, regional, nationell och europeisk nivå. Arbetsförmedlingens statistik visar samtidigt att antalet nyutbildade ungdomar blir lägre än åldersavgångarna från arbetsmarknaden. Tillgången på arbetskraft är på väg att begränsas i vilket är utmanande på flera sätt. Samtidigt är det inte heller klart att alla unga kommer att kunna matchas mot dessa arbetstillfällen, på grund av skillnaden mellan arbetsmarknadens kompetenskrav och ungdomarnas utbildningsnivå. Detta visar att kompetensförsörjningsfrågan, oavsett om det gäller utbildningen av unga, fortbildning av anställd personal eller vidareutbildning av arbetslösa, är avgörande för den framtida utvecklingen.

En betydande del av ungdomar och unga vuxna mellan 16 och 24 år har idag uppenbara problem med att etablera sig i samhället. Sveriges Kommuner och Landsting (2009) tar, i sin rapport om skolan, upp att 20 procent av alla flickor och 36 procent av pojkarna som gick ut läsåret 2007/08 saknade ett fullständigt gymnasiebetyg. Cirka 11 procent av eleverna från grundskolan klarar inte heller av att uppfylla de krav på godkända betyg för att få söka till ett gymnasieprogram utan är istället hänvisade till gymnasieskolans introduktionsprogram. Svenskt Näringsliv³ har också lyft statistik som visar att även elever med fullständiga gymnasiebetyg riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet efter avslutad utbildning.

För att möta behoven av kompetent arbetskraft menar Arbetsförmedlingen (ibid.) att det i detta arbete givetvis gäller att ta tillvara den sysselsättningsresurs som de arbetslösa utgör. Effektivare matchning beskrivs som grundbulten men att många arbetslösa även behöver kompetenshöjande insatser för att möta behoven av rätt utbildad arbetskraft. Det kan röra sig om utbildning men i många fall också om praktik. Ungdomar i arbetslöshet och som

³ <http://www.dn.se/debatt/100-procents-arbetsloshet-efter-gymnasieprogram/>

inte erhållit godkända betyg samt ungdomar vars utbildningsinriktning inte överensstämmer med efterfrågan på arbetskraft nämns bl.a som målgrupperna i detta arbete.

2.2 Forskningsanknytning

2.2.1 En integrativ syn på lärande

Abrahamsson (2007) ställer frågan hur kompetensutvecklingen ser ut för dem som jobbar i anställningsformer som skiljer sig från tillsvidareanställning? Frågan är också vem som bär ansvaret för matchningen mellan arbetslivets behov av kunskap och arbetstagarnas kompetens? En snabb och kanske slarvig reflektion ger att ansvaret för produktionen av arbetskraft primärt borde ligga hos det formella utbildningssystemet. Verkligheten är snarare att det behövs en ny syn på arbetskraften som en resurs inom kompetensförsörjning som nödvändig för att öka arbetslösas möjligheter till kompetensutveckling via exempelvis utbildning och validering. Utgångspunkten för Abrahamsson är att en av framgångsfaktorerna för ett land är att det ska råda maximal matchning mellan erhållet lärande och efterfrågan av kompetens. Detta blir allt viktigare ju fler människor som bl.a. har tillfälliga anställningar och som kämpar för att etablera sig på arbetsmarknaden. För att samhället ska ha möjlighet att närma sig matchningsbehoven behövs en utvecklad dialog och samverkan runt kompetensförsörjning.

I Ungdomsstyrelsens (2011) rapport om meningsfull praktik lyfter ungdomar och arbetsledare gemensamt att praktik i arbetslivet måste kännas meningsfull och innehålla lärande moment. Bland annat nämns behovet av valideringsverktyg som erkänner lärandet som sker under praktiktiden. Erkännandet kan sedan ligga till grund för fortsatt planering och matchning så att kvaliteten och kraven kan utvecklas succesivt för att öka deltagarens anställningsbarhet.

Här bör även kunskapen om karriärvägar och efterfrågan på arbetskraft inom olika branscher och yrkesområden höjas för att stimulera verksamhet som berör bristyrken.

Svensson (2007) beskriver betydelsen av en integrativ syn på lärande, som en möjlighet för det formella utbildningsväsendet att använda kompletterande utbildningsverktyg. Svensson

ser vinster med att vissa av de elever, som annars skulle exkluderas från undervisning, får tillgång till icke-formella utbildningsmiljöer. Han ser behovet av ”ett tredje alternativ” där lärandet inte ska ses som en avgränsad uppgift, för det formella utbildningsväsendet. Svensson menar att dessa problem kan lösas genom att dörrar öppnas mellan de formella och icke-formella systemen. Rapporten beskriver de oavsiktliga effekter ungdomsskolan har på det livslånga lärandet, när elever tappat intresse för kunskaper, och istället anpassar sig genom att bara läsa sådant, som efterfrågas på prov (Larsson, genom Svensson, ibid).

Ungdomsstyrelsen (2000) ifrågasätter uppdelningen mellan olika lärandeformer eftersom synsättet per automatik förutsätter att olika undervisningsmetoder används vilket kan uppfattas som ett hinder för samverkan. I stället betonas en integration av formellt, icke-formellt och informellt lärande. I rapporten lyfts att det som skiljer utbildningsformerna åt är lärandemiljön med hänvisning till Le Belle (1992) som menar att den formella utbildningen kan innehålla såväl formella, icke-formella som informella inslag. Kategoriseringen av lärandeformer bidrar således till förenklingar av kompetensförsörjningsbehoven där formellt lärande per automatik blir huvudspåret.

Abrahamsson (2007) beskriver det arbete som bedrivs på lärcentra runt om i landet för att synliggöra och validera erfarenheter som efterfrågas i arbetslivet. Han belyser vikten av att formella kunskaper inte får ställas mot det informella lärandet när arbetsmarknaden förändras, vilket kräver andra kompetenser än tidigare. Tankesmedjan (2009) menar att skolan behöver rusta elever med kunskap och strategier för att de ska ges möjlighet att möta förändringarna med förståelse och strategier för att kunna verka på arbetsmarknaden. Det är själva lärandet, såväl det formella som icke-formella samt informella som kommer att betonas vilket innebär att en av huvuduppgifterna blir att utrusta eleverna med verktyg som underlättar lära för att lära.

Skolverket (2001) menar även att lärande i arbetslivet underlättar socialisering i arbetsliv och samhälle jämfört med den förlängda infantilisering de menar elever riskerar utsättas för när skolans uppdrag gränsar mot förvaring.

2.2.2 Villkor för meningsfull kunskapsutveckling

Vad innebär egentligen ett lärande? Inläring pågår ständigt men det handlar främst om att skapa förutsättningar för ett systematiserat lärandet så att det är möjligt att synliggöra, erkänna och dokumentera resultatet. Till skillnad från skolan så sker lärandet i arbetslivet inte i enskilda klassrum eller följer en viss läroplan. Abrahamsson (2007) menar att mycket av lärandet som efterfrågas i arbetslivet är dolt. Ofta sker lärandet i själva arbetet där utbildningssituationen påverkas av strukturer, värderingar och förhållningssätt som till viss del är specifika för varje lärandemiljö.

Viktigt för vilket lärande som avses är enligt Ellström (2000) tydliga mål i verksamheten. För att ett kvalificerat arbetsplatsförlagt lärande ska vara fruktbart behövs klart formulerade och sammanhängande mål som engagerar deltagaren i vad som ska uppnås. Det är samtidigt viktigt för Ellström att öppna för en diskussion och prövning av målen för få till stånd ett kreativt och utvecklande lärande som svarar mot det som efterfrågas.

Svedberg (2007) menar att lärandesituationen underlättas om det finns ett meningsfullt samband mellan att lära ut och att lära in. Ur ett sådant perspektiv framstår själva undervisningen som sekundär. Istället bör fokus läggas på det sammanhang där lärande sker. För att möjliggöra en prövning av en metod för icke-formellt och informellt lärande kan detta resonemang användas som en referens för vilka villkor som ska tillgodoses för en meningsfull kunskapsutveckling inom ett område.

Enligt Svedberg (2007) kan ett meningsfullt lärande tillgodoses om nedanstående villkor uppfylls.

1. Sammanhanget – förståelsen för lärandesituationens sociala sammanhang och arbetsuppgifternas koppling till yrkeskompetensen.
2. Referensramen – graden av anpassning av utbildningen efter erfarenhetsnivå samt lärandebehov gällande innehåll, pedagogiskt upplägg och lärandemiljö.

3. Utbildningsformen – utbildningsstrukturens förmåga att mediera en fruktbar läranderelation samt att bidra till en systematiserad och fördjupad förståelsen av den egna verkligheten.
4. Tid för dialog och reflektion – för lärandeprocessen att verka och hinna sätta sig.

När något av villkoren inte är nöjaktigt tillgodosedd resulterar detta i ett förkrympt eller kollapsande lärande beroende på vilket eller vilka villkor som inte uppfylls. Saknar exempelvis utbildningen relevans och sker bortom deltagarens behov av kompetens riskerar detta att utlösa en kollaps. Risken är den samma när utbildningsmålen inte motsvarar behoven av kompetens. En annan kritisk framgångsfaktor är att programmet uppfyller kraven för ett pedagogiskt och metodiskt upplägg som även borgar för erkännandet av erhållen kompetens. Ett fjärde exempel på ett bristfälligt lärandeområde är när tid för personlig bearbetning av lärandet uteblir.

2.3 Litteraturgenomgång

Litteraturgenomgången visar att forskningen av lärandet ur ett individperspektiv inte är heltäckande. Andersson (2001) menar att kunskapen om ungdomars upplevelse av skola är sällsynt vilket är olyckligt när utbildning blir en allt viktigare framgångsfaktor för etablering på arbetsmarknaden. Den forskning som finns att tillgå verkar framför allt vara fokuserad mot att beskriva ungdomar som en social problemkategori snarare än en möjlighetskategori inom kompetensförsörjningsområdet. Fransson och Lindh (2004) beskriver ungdoms- och utbildningsforskningen som en vit fläck på forskningskartan. Abrahamsson (2002), funderar i sin översikt av samspelet mellan utbildning, yrkesverksamhet och lärande, om yrkesutbildning har lägre status än andra utbildningsformer för forskare. Enligt Garpelin (2003) reduceras deltagaren ofta till ett objekt i de undersökningar som genomförts vilket delvis kan vara en förklaring till denna vita fläck.

2.3.1 Livslångt lärande på agendan

Livslångt lärande har funnits med på den utbildningspolitiska agendan sedan 1990-talet. De viktigaste argumenten som, enligt Ellström (2000) bidrog till synsättet, utgick från produktionsekonomiska överväganden. Gravesen (2002) beskriver hur förändringsprocesser i arbetslivet inleddes för att utveckla mer målstyrda och decentraliserade arbetsorganisationer, där ansvaret för verksamheten i högre grad involverade alla anställda vilket också ställde krav på nya typer av kompetenser.

På grund av de produktionssystem som utvecklades blev det nödvändigt att betrakta all kunskap som viktig för att tillgodose arbetslivets förändrade krav på kompetens.

Traditionella motsättningar mellan specifika yrkeskunskaper, allmänna kunskaper och eget ansvar skulle hävas och överskridas. Abrahamsson (2007) beskriver hur behovet av okvalificerad arbetskraft minskar samtidigt som efterfrågan ökar på kompetenser som omfattar förmåga till planering och problemlösning samt praktiska och sociala kompetenser, vilket i praktiken förutsätter att olika typer av lärmiljöer fordras, för att uppnå denna kompetens. Det är, som Jarvis (2001) understryker, viktigt att lärandet synliggörs innan det bedöms vara certifierad kunskap.

2.3.2 Motsättningarnas arena

I arbetslivet räknas utbildning på gymnasienivå i princip som en nivå för grundläggande anställningsbarhet. Gymnasiebetyg ses som ett naturligt och tillgängligt kvitto på kompetens. De betyg som Skolverket idag sätter sin kvalitetsstämpel på har använts i Sverige i snart 200 år vilket är viktigt att ha i minnet när nya verktyg runt lärande prövas eftersom denna gränsdragning också skapar konsekvenser för ungdomar och unga vuxna utan betyg.

Fahlén och Næslund (2001) kritiserar i Skolverkets rapport relationen mellan arbetsliv och skola vilken enligt dem ofta genomförs helt på skolans villkor. Skolan definierar i hög grad själva vilka arbetsmoment arbetslivet kan bidra med. Olsson och Johansson (ibid.) menar att andra former av lärandemiljöer riskeras att reduceras till ovilliga leverantörer av arbetsplatsförlagt lärande när de exkluderas från kompetensförsörjningsperspektivet. Att deltagare lär sig något på varje praktik oavsett om det är på en arbetsplats eller ett företag

är självklart men det verkar ibland som om skolan själv inte inser att den saknar gränser för hur trovärdigt skolan kan härma arbetsliv. Den insikten behövs för att eftersom arbetsplatsen behöver stöd i att härma skolans struktur för lärande och kvalitetssäkring.

2.3.3 Formell skola som norm

Foucault (1977) resonerar om den kollektiva synen på skola som en effekt av historisk makt- och kunskapsöverföring. Alla är, enligt Foucault, offer för den strategi som dagens populistiska syn på skolan skapar som norm. Normaliteten är en delkomponent i den strukturella makt som skolan skapat för att bevara jämvikten i systemet. Enligt Foucault så är dessa maktstrukturer svåra att förändra. Det handlar inte om vilken formell skolpolitik som råder utan att en dialog om detta överhuvudtaget är svår att föra.

Ellström (2000) menar att Foucault ger oss en viktig tanke när det gäller skillnaden mellan ord och ting där det livslånga lärandet per automatik tillskrivs situationer och institutioner. Han ställer frågan om vi i vårt automatiserade betraktande bara ser formella lärandeformer. Ellström lyfter den integrativa ambition som nämns inom pedagogisk utveckling och i utbildningspolitiska resonemang. Syftet med denna ambition är att söka använda den inneboende produktiviteten i lärandet genom att identifiera samband mellan olika former av livslångt lärande snarare än att isolera lärandet till olika områden. Prioriterat är istället att skapa en helhetssyn kring lärande där utbildare samverkar med individer och företag samt anpassar organisation, metoder och innehåll efter behov och efterfrågan. Kroksmark (2006) menar att det mesta av det lärande som sker sällan är målstyrt eller följer någon planering. Tillgången till information är i princip obegränsad och kunskaper sprids på ett mer okontrollerat sätt än tidigare.

[...] kunskap om lärande och hur sådant ska arrangeras är nu så beskaffad att en 3000 årig tradition i västvärlden inte längre kan bilda grund för att förstå lärandets villkor.

Frågan är om det inte blir en omöjlig uppgift för skolan att kombinera ett inkluderande och ett "exkluderande" förhållningssätt. Om tillgången till lärande är det väsentliga borde inga hinder finnas i arbetet med att inkludera alla i det livslånga lärandet.

2.3.4 Ett sammanhållet kompetensförsörjningssystem

Utbildningsdepartementets arbetsgrupp för samverkan mellan skola och arbetsliv (2000) anger flera motiv för att utveckla det arbetsplatsförlagda lärandet. Skolan behöver stärka sin dialog med arbetslivet inte minst på grund av att etableringsmönstren på arbetsmarknaden förändrats. Förändringarna i arbetslivet ökar därför kraven på skolans utbildningar att i samverkan med arbetsliv bidra till en utveckling där kompetensförsörjningsbehovet motsvarar arbetslivets efterfrågan. Reella arbetsuppgifter bör ligga till grund för ett mer anpassat utbildningsinnehåll med ett större innehåll av arbetsplatsförlagt innehåll. Ett ökat deltagande i arbetslivet lärandemiljöer öppnar dörrar för att efterfrågade kvalifikationer erhålls under handledning av personer med uppdaterade yrkeskunskaper i realistiska förhållanden med hjälp av modern utrustning.

Mårdén (2007) lyfter Svensson och Randle's resonemang hur klyftan mellan utbildningssystem och arbetssystem måste avlägsnas för att främja utvecklingen av livslångt lärande. För att lyckas i arbetet att öppna dörrar mellan olika system för lärande bör lärandesituationerna identifieras. Detta klargörande skapar möjligheter att organisera en utbildning i balans mellan respektive lärandemiljöer eftersom det bidrar till att öka möjligheterna att uppfylla de utbildningskrav som ska uppnås. En sådan balans skapar förutsättningar för en bra kompetensförsörjning och matchning genom avvägningen mellan av teoretisk och praktisk kunskap. Svensson och Randle menar att formellt lärande blir effektivt enbart om det får stöd av det informella och vice versa.

Det informella lärandet föresätter till exempel kunskaper om arbetsuppgiften och förhållandena på arbetsplatsen, som oftast är av taktisk art. Detta lärande fördjupas därför av en teoretiskt vetenskaplig förankring vilken bidrar till att en anpassning med mindre fokus på lärandet undviks. Utbildningsåtgärder genererar inte kompetens per automatik. Det krävs en helhetssyn på lärandet där teoretiska kunskaper, yrkesskicklighet och samverkansförmågor utvecklas beroende på vilken lärandemiljö som är bäst lämpad. Det finns idag en ökad medvetenhet om att mycket av lärandet sker utanför det etablerade utbildningsväsendet. Att informellt lärande erkänns som väsentligt är ett viktigt men inte

tillräckligt villkor för att utveckla dagens och morgondagens arbetsliv. Det krävs också en allmän förmåga till att upptäcka, identifiera och lösa problem som inte kan åstadkommas på något annat sätt än genom teoretisk fördjupning. Nya produktionssystem ökar kraven på att integrera olika typer av kunskap vilket ökar behoven av en integration mellan dem. Om utbildning kan göras arbetsbaserad, flexibel och tillgänglig borde den därför vara intressant för både arbetsgivare och arbetstagare.

Skolverket lyfter Säljö (2000) som gav bränsle till debatten om skolans uppdrag och gränser genom att belysa kontrasten mellan lärande i autentisk produktion respektive de tillrättalagda lärandemiljöer som skolan erbjuder. Faktumet att lärandet är bundet till yttre sammanhang hindrar dock inte att författaren har en stark tilltro till det institutionaliserade lärandet och att var sak hör hemma på sin plats.

Lärande i institutionella sammanhang är ofta en helt annan process och har helt andra syften än det som sker under den primära socialisationen. Skolan leder oss in i begreppsvärldar och färdigheter som inte alltid svarar mot vardagens upplevelser och som vi inte har någon omedelbar användning för. Den verksamhet som prioriteras i sådana miljöer är inriktad mot att förmedla insikt i mer abstrakta begreppsvärldar än dem vi möter i vardagen. Och det är just detta som är en stor del av poängen med institutionaliserade former av lärande. De gör oss bekanta med kunskaper och färdigheter som vi inte möter i vår vardag.

2.4 Struktur för lärande i formell gymnasieutbildning

Skolverket⁴ ansvarar för den struktur som skapar ett kvalitetssäkrat lärande inom gymnasieutbildning. Den nationella strukturen styr hur lärandet ska synliggöras, erkännas och dokumenteras på denna nivå.

⁴ <http://www.skolverket.se/laroplaner-amnen-och-kurser/gymnasieutbildning>

För varje kurs inom formell utbildning beskrivs det centrala innehållet som kursen syftar till att uppnå (Bilaga 1). Hur och på vilken nivå de centrala kursmålen kan uppnås finns översiktligt specificerade i kurskraven enligt exemplet från gymnasieskolan nedan.

Administration 1 (exempel på kurs)

- Grundläggande programvaror för administration (exempel på centralt innehåll)

Eleven beskriver *utförligt och nyanserat* olika programvarors användningsmöjligheter för kommunikation och serviceinriktat arbete. (exempel på kunskapskrav)

2.5 OCN-verktyget

OCN-verktyget (Open College Network) är en metod för att synliggöra och erkänna lärande som sker utanför formella utbildningssammanhang. Metoden utvecklades i Storbritannien i början på 80-talet och omfattar där cirka 700 000 brittiska deltagare per år. OCN-verktyget är ett verktyg, som idag används i Sverige för att synliggöra, erkänna samt dokumentera lärande som sker i icke-formella utbildningsmiljöer. Användandet av OCN sägs bidra till att systematisera, beskriva och dokumentera lärandesituationer inom verksamheter som inte traditionellt omfattas av det formella utbildningssystemet.

Nordiskt valideringsforum⁵ som förvaltar verktyget väljer att beskriva synliggörandet av lärandet som en kvalitetssäkring av lärande/ verksamheter. Nordiskt Valideringsforum hette tidigare OCN-Sweden, vilket används under intervjuerna.

Den kvalitetssäkring som avses i detta fall berör den systematisering av de lärandesteg som det finns ett mål med att deltagare i en verksamhet ska uppnå. Exempel på sådana verksamheter och sammanhang finns bland annat inom arbetsmarknads- och integrationsåtgärder, aktiviteter på arbetsplatser, utbildningar och föreningsliv. Till användandet följer kostnader, främst per utfärdat intyg.

Användandet av OCN-verktyget baseras på:

⁵ <http://valideringsforum.se/>

- Programplanen, vilken beskriver en verksamhet, dess struktur, resurser, syfte och mål.
- Panelen, vars uppgift är att påverka och godkänna utbildningens innehåll innan den används. Panelens deltagare består av sakkunniga inom området exempelvis bransch-kunniga från näringsliv, utbildning och samhälle. Panelen anses borga för förankring och relevans inom aktuellt verksamhetsområde samt att utbildningsinnehållet motsvarar efterfrågade kunskaper.
- Kursmoduler, vilka innehåller de läranderesultat verksamheten och panelen sett är relevanta att uppnå. Programplanen är uppbyggd av dessa kursmoduler.
- Intern och extern kvalitetssäkring, vilken syftar till att programmet uppfyller kraven som ställs i de olika momenten. D.v.s. att deltagarna har tillgång till en objektiv bedömning, att de resurser som angivits i programplanen är tillgängliga samt att erhållet lärande erkänns och dokumenteras enligt den standardisering som avses i lärandesituationen.
- OCN-intyget – Dokumenteringen av de läranderesultat deltagaren samlat godkända bevis för.

Kursmodulerna är uppbyggda av de läranderesultat verksamheten vill att deltagarna ska uppnå och kan erkänna lärande i tre nivåer beroende på de svårighetsgrader som valts i programplanen. Deltagaren är aktiv i sitt lärande med stöd av utbildade OCN-handledare. Validiteten i de utbildningar och sammanhang som använder verktyget påstås skapas och upprätthållas via det nätverk som består av medlemmarna i de paneler som borgar för varje programplan.

Arbetsgång vid en så kallad OCN-certifiering:

- Samarbetsavtal upprättas mellan verksamheten och Nordiskt valideringsforum, organisationen blir del i nätverket.
- Personal som deltar i programmet utbildas och certifieras i OCN-verktyget.
- Verksamheten utvecklar och presenterar programplanen med tillhörande kursmoduler, vilka beskriver önskat läranderesultat.

- Panelen granskar och fastställer Programplanen. Panelen bidrar med råd till programägarna runt verksamheten och kan även ställa krav på förändringar. Panelen utser extern kvalitetssäkrare (EK).
- Verksamheten startar programmet som leds av utbildade handledare. Deltagare rekryteras vilka i sin tur producerar bevis för erhållet lärande i enlighet med kursmodulerna. OCN-utbildade Handledare leder verksamheten och registrerar bevis.
- Kvalitetsarbetet samordnas av verksamhetens interna kvalitetssäkrare (IK). IK ska även stötta handledarna i sitt arbete.
- Extern kvalitetssäkrare (EK) samverkar med IK, följer processen, ser över kvalitetsstandard och arbetsmetoder samt ansvarar för den löpande informationen till Svenskt valideringsforum.
- Nordiskt valideringsforum ansvarar för administrationen av OCN-intyg till deltagarna.

Kursmodulerna bygger programmet enligt exemplet (Bilaga 2)

Lärande på praktik inom handel (exempel på programplan)

- Varukännedom och produktkunskap (exempel på kursmodul)
 - Varukännedom (exempel på läranderesultat)

Deltagaren har uppnått detta eftersom hen kan (exempel på kurskrav)

- Bidra till att butikens varor förses med rätt information vid utplacering i butik
- Vägleda kunden att välja den mest passande vara för kundens behov
- Besvara de vanligast förekommande kundfrågorna

2.6 EQF - Ramverket för kvalifikationer för livslångt lärande

Ramverket är ett förslag inom den Europeiska Unionen som regeringen ska att fatta ett beslut om. Tanken är att ramverket ska omfatta allt lärande, både det som sker i utbildningar och det som sker i arbetslivet, hemmet eller föreningslivet. Ramverket ska underlätta jämförelser mellan olika utbildningar och kompetenser i Europa med syfte att underlätta studier och arbete i andra länder.

Ramverket ska täcka in all utbildning i hela det offentliga skolsystemet: från slutbetyg i grundskolan till vuxenutbildning, yrkesutbildning och den högsta akademiska examen. De utbildningar som ingår i ramverket för högre utbildning kommer alltså även att rymmas i ramverket för kvalifikationer för livslångt lärande. Ramverket är anpassat efter svenska förhållanden och bygger på det europeiska ramverket European Qualifications Framework (EQF). Det europeiska ramverket är erkänt i 30-talet länder.

Ramverket är indelat i olika nivåer som visar hur omfattande kunskaperna, färdigheterna och kompetensen är. Ramverket för kvalifikationer för livslångt lärande har åtta nivåer som ska täcka in hela det offentliga utbildningssystemets examina från grundskolan till den högsta akademiska examen. Ramverket ska också täcka in det lärande som pågår utanför det offentliga utbildningssystemet, som kan erhållas i arbetslivet, privat eller i olika föreningar. På varje nivå finns resultatet av lärandet beskrivet i form av kunskaper, färdigheter och kompetens. Till varje nivå kopplas även kvalifikationer som visar resultatet av lärandet, till exempel utbildningsbevis, examina, certifikat och diplom. En och samma person kan ha flera olika kvalifikationer.

Myndigheten för yrkeshögskolan⁶ har av regeringen fått uppdraget att bygga upp ramverket. Arbetet är ett samarbete med arbetslivets organisationer, berörda myndigheter, utbildningsanordnare och studerande.

I referensramen benämns lärandet i form av Kvalifikationer. Kvalifikationerna (Bilaga 3) kategoriseras i s.k. deskriptorer

- Kunskap, Teoretisk och faktabaserad som krävs om arbetsområdet
- Färdighet, Kognitiva och praktiska som inbegriper användning av logiskt, intuitivt och kreativt tänkande samt manuell skicklighet och användningen av metoder, material, verktyg och redskap
- Kompetens, som visas inom samarbete, ansvar och självständighet i arbetet.

⁶ <https://www.seqf.se/>

Lärandet beskrivs i referensramen i form av Läranderesultat.

Anledningen till att ramverket presenteras i undersökningen är att OCN-verktyget är etablerat i Storbritannien och har även varit inordnat i den brittiska nationella referensramen NQF sedan mer än tio år tillbaka. Intressant i detta sammanhang är att sättet att beskriva läranderesultat i ramverket sker på ett liknande sätt som i kursmodulerna i OCN-verktyget bygger på. Referensramen är i stort den brittiska versionen av EQF. Referensramen benämns idag som The Qualifications and Credit Framework (QCF).

2.7 Praktisk Handel

Praktisk Handel är ett praktiskt utformat handelsprogram inom Introduktionsprogrammet på Ekenbergsska gymnasiet i Södertälje. Många av de elever som sökte till handelsprogrammet på gymnasiet saknade grundläggande behörighet från högstadiet. På grund av dessa elevbehov startade programmet hösten 2007. Utbildningslängden kan variera mellan tre till fyra år. Under utbildningstiden varvas teori med praktik under 14-dagars perioder vilket innebär att minst hälften av utbildningen är praktikförlagd. Yrkesämnena består främst av handelsämnet och datakunskap. Det är också möjligt att läsa in de behörighetsgivande kärnämnen matematik, engelska och svenska på grundskolenivå. Det praktiska lärandet är certifierat via OCN-verktyget.

2.8 Accessprogrammet

Accessprogrammet kan enklast beskrivas som en tre månader lång utbildning. Utbildningen innehåller flera olika delar av vilka Entré-delen är OCN-certifierad

Entré

I Entrédelen får deltagaren genomgå en fyra veckor lång introduktion där den egna

förmågan ska tillvaratas och personliga mål och handlingsplaner ska upprättas. Under de fyra veckorna får deltagaren möjlighet att förbereda sig inför sin Traineeperiod.

Entré innehåller

- Livs- och yrkesplanering – ett strukturerat träningsprogram för personlig utveckling och livsplanering.

Målet är att stärka den enskildes självförtroende och den sociala och emotionella kompetensen i syfte att öka förmågan att fungera bättre i relationer samt för att lyfta det egna måendet. I programmet ingår moment som behandlar hur individen lättare kan möta hinder och hur denne mer aktivt kan välja din egen väg i livet.

- Jobsökaraktiviteter

Målet är att deltagaren, genom programmet, ska stärka sina egna möjligheter att etablera sig på den ordinarie arbetsmarknaden. Programmet innehåller moment där deltagaren får en inblick i framtidens arbetsmarknad, genomför branschanalyser, producerar personliga brev, förbereder sig inför anställningsintervjuer samt förbereder sig inför den del av Accessprogrammet som kallas för Trainee. Särskilda mentorer inom näringslivet har bidragit till utvecklingen av deltagarnas yrkesidentiteter.

Trainee

Utbildningsprogrammets andra del kallas Trainee. Deltagaren har, genom sin traineeplats, erbjudits möjligheten att vidareutveckla sina talanger inom det område där de vill vara yrkesverksamma.

De arbetsgivare som upplåtit sin arbetsplats för en Trainee har självklart sett det som en möjlighet att ta tillvarata den enskildes talanger och förmågor.

Alla deltagare har inte, per automatik, varit redo att direkt lämna projektet till förmån för en traineeplats på ett företag. Ett antal deltagare har varit i behov att ytterligare utveckla sina talanger i en annan miljö innan de går ut i arbetslivet. Därför har projektet bedrivit samarbete med ett antal olika verksamheter och arenor, ideella och offentliga, där just dessa talanger och förmågor vidareutvecklats. Projektet har också varit delaktigt i det

utvecklingsarbete som bedrivits kring kommunens olika arenor. Ambitionen har varit att stödja deltagarna på ett sådant sätt att den enskilde ska känna sig väl förberedd inför sitt inträde, eller återinträde på den ordinarie arbetsmarknaden.

2.9 Studieförbundet

Studieförbundet är ett av Sveriges största studieförbund och finns över hela landet, med ett brett utbud av studiecirklar, utbildningar, kulturarrangemang och föreläsningar.

Studieförbundet är ett partipolitiskt, fackligt och religiöst obundet studieförbund.

Studieförbundet får årligen anslag från staten, landstingen och de flesta kommuner. De genomför även folkbildande verksamhet på uppdrag av exempelvis offentliga institutioner, organisationer och näringslivet. Verksamheten är särskilt inriktad på natur, djur, miljö och kultur – framför allt ungdomskultur.

Studieförbundet utgår från folkbildningens idé och förenar ofta lärande med skapande aktiviteter. De ger stöd till det lärande som sker i föreningar, nätverk och organisationer och bidrar på så sätt till att utveckla och förnya det lokala förenings- och kulturlivet.

2.10 Frågeställning

Frågeställningarna gäller de aktiviteter som exemplifieras i undersökningen:

- Synliggörs den bildning som erhållits utanför formella utbildningsramar?
- Skapas en fungerande systematik som tillvaratar och kommunicerar deltagarnas bildning?

2.11 Avgränsningar

I studien intervjuas elever, deltagare, lärare och handledare som studerar eller arbetar i sammanhang där icke-formellt lärande synliggörs och erkänns. Syftet med dessa intervjuer är att undersöka om det verktyg som används för detta ändamål är funktionsvärdigt. Undersökningen kommer därför inte att på djupet beskriva beståndsdelar inom icke-formellt lärande, inte heller gå in på detaljerade jämförelser mellan olika utbildningsformer. Perspektivet när det gäller intervjupersonerna är istället lokalt begränsat till de verksamheter som undersökts och berör de erfarenheter som intervjupersonerna synliggjort kring vad verksamheterna ville åstadkomma och vad resultatet i arbetet med verktyget blev.

3. Metod

3.1 Val av forskningsmetod

Parallellt med att jag inledde arbetet på denna undersökning läste jag Hugos (2007) avhandling om IV-programmet. Jag inspirerades då av hans strävan att under

forskningsprocessen skapa en meningsfull relation tillsammans med studieobjekten. Hugo beskriver hur han har hämtat inspiration till detta förhållande från livsvärldsforskningen. Det som Hugo lyfte var att använda samtalet framför intervjun eftersom intervjun riskerade att skapa en egen social verklighet som inte når utanför intervjusituationen. Detta förhållningssätt bygger bland annat på att forskaren inte ska utgå från några färdiga kategorier eller tolkningsteorier utan att låta människorna framträda på egna villkor.

Jag har inte haft samma möjligheter som Hugo att umgås med intervjupersonerna men jag har ändå inspirerats att under intervjuessionerna att vistas i den miljö som de flesta av respondenterna befann sig i. Jag har också på samma sätt försökt att hålla dialogen utifrån ett samtalsperspektiv snarare än en intervjusituation. Detta har påverkat genomförda intervjuer genom jag utgått från punkter som berör utbildningarna, utifrån situationen samt att respondenterna fått beskriva sina erfarenheter förutsättningslöst och att jag med utgångspunkt från detta förhållningssätt erhållit detaljerade fakta med hjälp avföljdfrågor. Den metod som huvudsakligen används i denna undersökning är kvalitativ. Jag har också inspirerats av den deskriptiva metod Kvale (1997) beskriver. Genom att söka finna teman eller kategorier i intervjumaterialet är avsikten att via resultatet få en djupare och kanske mer fullständiga uppfattning om resultatet.

Jag har noterat att respondenterna reagerat positivt på mitt förhållningssätt vilket skapat en bra dialog. Respondenterna fick själva plats och miljö för intervjuerna.

De erbjöds även möjligheten att bestämma över i vilka sammanhang undersökningen kan tänkas användas. Alla respondenter har fått en återkoppling på vad som framkommer av deras intervju samt en möjlighet att förändra och godkänna detta innan något publiceras. Jag har under intervjuerna använt mig av studie- och yrkesvägledarens förhållningssätt, dvs. att söka skapa en förtroendefull samtalssituation och med små medel låta klienten tala bland annat via speglingar och sammanfattningar under samtalet. Utifrån tidigare genomförda intervjuer så upplevde jag mötet med deltagarna som avslappnade och att de genomfördes på intervjupersonens villkor. Intervjuerna på Praktisk Handel i Södertälje genomfördes under två separata veckor där jag närvarade på lektioner, ätit lunch tillsammans med skolans personal samt besökt flera praktikplatser. I Sundsvall så arbetade jag under intervjuerna i anslutning till de lokaler Accessgrupper jobbade och har haft ett

dagligt umgänge med handledare och deltagare. Intervjun med handledgaren på Studieförämjandet genomfördes via telefon.

3.2 Urval av forskningsgrupp

Med hjälp av flera i personalen både på Praktisk Handel i Södertälje och på Accessprogrammet i Sundsvall så har elever och deltagare valts ut för intervju. I detta urval har jag önskat att intervjua elever som både med tanke på kön och etnicitet var representativa för elev- och deltagarunderlaget. Om eleverna inte funnits på plats så har jag kontaktat dem via telefon för att bestämma tid och plats för intervjun. På Praktisk Handel så gick alla intervjuade elever utbildningen. På Accessprogrammet valde handledarna ut deltagare som slutfört utbildningen. Intervjuerna med Arbetslagsledaren och Accesskoordinatören har varit självklara men utöver de inspelade intervjuerna så har vi haft många samtal under det dryga år som studien genomförts. Förutom intervjuerna på Praktisk handel och Accessprogrammet intervjuades även en handledgare på Studieförämjandet som arbetade med att arrangera OCN-utbildningar. Kontakten med handledgaren på Studieförämjandet förmedlades genom en av mina arbetskamrater som hade hört talas om deras verksamhet. Totalt genomfördes intervjuer med 24 personer, av dessa valdes 12 intervjuer ut som ansågs representera undersökningen.

Praktisk Handel

- Elev 1 är 18 år och går första året på programmet.
- Elev 2 är 19 år och går första året på programmet.
- Elev 3 är 20 år och går andra året på programmet.
- Arbetslagsledaren är lärare och ansvarig för programmet.
- Säljcheferna för färskvaror och kolonial är praktikhandledare på en rikstäckande varuhuskedja.
- Butikschefen är praktikhandledare på en rikstäckande konfektionskedja.

Access-programmet

- Deltagare 1 är 23 år och är arbetssökande.
- Deltagare 2 är 22 år och är arbetssökande
- Deltagare 3 är 21 år och har nyligen blivit arbetslös.
- Deltagare 4 är 24 år och går första året på lärarutbildningen.
- Accesskoordinatorm är handledare och kvalitetsansvarig på Accessprogrammet.

Studiefrämjandet

- Handläggaren är utbildare och OCN-instruktör.

3.3 Tekniker för datainsamling

Alla intervjupersoner har erbjudits att själva bestämma i vilken miljö de vill att intervjutillfället ska genomföras i. Viktigt har varit att respondenten själva kunnat avsätta den tid som varit nödvändig för att om möjligt göra intervjusituationen så avslappnad som möjligt. Frågorna har varit standardiserade enligt en manual i punktform som syftat till att göra intervjusituationen någorlunda likartad, Wärneryd (1990). Manualen till intervjuerna har därför varit personlig och fungerat som en utgångspunkt att vidga frågeställningarna kring. De genomförda intervjuerna har varit cirka 30-45 minuter långa. Alla intervjuer har spelats in och sparas elektroniskt. Resultatet har sedan kategoriserats utifrån de olika områden som jag identifierat att intervjuerna rört sig inom.

3.4 Genomförande

Personerna som varit aktuella för en intervju har först haft möjligheten att avgöra deltagande i studien eller inte. Under datainsamlingen så har jag haft svårt att begränsa antalet intervjuer. Fältet som undersökningen rört sig inom har tidvis även varit besvärligt att förhålla sig till. Fokus har därför förändrats under undersökningens gång.

Detta har inneburit att flera av de intervjuer som genomförts inte har använts i resultatet bl.a. för att den kategori av personal som intervjupersonen representerade upplevts som irrelevant för resultatet. Resultatet av intervjuerna och har analyserats bl.a. utifrån den litteratur, de rapporter och de styrdokument som berört ämnet. Med stöd av analysen har sedan OCN-verktyget prövats med hjälp av forskningsfrågorna.

3.5 Tillförlitlighet

En av svårigheterna med att analysera intervjuerna har till viss del handlat om engagerade och inom forskning insatta intervjupersoner. De har, kanske omedvetet, har gett en förskönande bild av intervjuområdet. Detsamma gäller också tendenser jag identifierat i min roll som forskare av att bara vilja se det som är ”bra”. Jag har därför försökt, även om det ibland varit besvärligt, att se insamlade data ses med kritiska ögon. Wärneryd (1990) beskriver att forskaren under forskningsprocessen ska ställa sig frågan om vilka felkällor som kan påverka tillförlitligheten samt söka finna strategier över hur dessa kan minimeras. Det är därför viktigt för mig att förklara att studien har sina begränsningar vad gäller insamlade data och ska ses ur det sammanhang de är hämtade.

3.6 Etiska ställningstaganden

Enligt HFRS:s forskningsetisk (1999) så finns fyra grundläggande huvudkrav på forskning. Dessa krav är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Kvale (1997) menar att etiska ställningstaganden måste finnas med under hela forskningsprocessen.

Vid all kontakt med informanterna har det därför varit viktigt att tänka på följande:

1. Att under den inledande kontakten med informanterna informera om uppsatsens syfte.
2. Att ytterligare förtydliga detta syfte när intervjuerna inför genomförande av intervjun.
3. Deltagarna i undersökningen har haft fullt inflytande över sin medverkan och de har även fått information om att de har kunnat avbryta detta när de önskat.
4. Att de insamlade uppgifterna om de personer som medverkar i forskningsarbetet förvaras säkert.
5. Att uppsatsen refererar till intervjuerna först efter att intervjupersonerna godkänt detta.

6. Att resonemang har förts, främst med min handledare kring hur långt det är rimligt att fingera, intervjupersonerna, skolan, programmet och kommunen? I denna studie har alla personer anonymiserats så långt det varit möjligt.
7. Att en tydlighet finns hur insamlade data kommer att användas samt att en diskussion förts med intervjupersonerna hur intervjumaterialet ska offentliggöras och arkiveras.

4. Resultat

4.1 OCN och lärande

4.1.1 Skola utan betyg

En av de viktigaste anledningarna till att Praktisk Handel startade sin verksamhet på Ekenbergska gymnasiet i Södertälje kommun var att stötta elever, som av olika anledningar misslyckats i skolan, i övergången mot egen försörjning. När arbetslagsledaren genomförde en förstudie var en viktig fråga om relevant och meningsbärande yrkeskunnande verkligen

kunde utvecklas genom artificiella arbetsuppgifter i en klassrumssituation och om skolan då per automatik verkligen hade någon sorts ensamrätt på lärande.

Det här med klassituationen är inte så kul, det är inte så livet fungerar, man lär sig inte. Vad vi ska göra är att förmedla kort information. Jag tror också på att låta eleverna jobba mer själva. Det krävs lite grand av att vi ställer om, att skolans lokaler förändras så de bryts sönder [...] (Arbetslagsledaren)

Tanken var att skapa lärandemiljöer, där praktiska övningar skulle hjälpa eleverna återerövra tron på lärande och kunskap. Arbetslagsledaren besökte flera arbetsgivare för att undersöka hur näringslivet, framför allt inom handelsområdet, ställde sig till utbildningsformen med tanke på att traditionella gymnasieämnen inte representerades.

[...] jag kan känna i skolmiljö att ibland blir det en dialog som till slut tappar sin trovärdighet, om man bara befinner sig i skolmiljön. Här känns det som om eleven förstår mera, att det känns mera äkta för eleven tror jag om den är med handledaren och vi borde utveckla det. (Arbetslagsledaren)

En av säljcheferna på varuhuset berättar under intervjun att hur en elev är i skolan och hur eleven fungerar på en arbetsplats är två helt olika saker och att betyg då egentligen inte säger någonting om hur någon passar för arbete som säljare.

Det är mycket annat som man kanske tycker att ungdomarna, jamen det här ska ungdomarna kunna för att annars kan dom inte få ett jobb. Men oftast så kan dom det när dom sitter i situationer som dom tycker är roligt. Det blir på ett annat sätt [...] jag tror det är jättesvårt att få in i skolan i skolbänken, särskilt om man är lite skoltrött då vill man inte lyssna på det. (Säljchefen för färskvaror)

Arbetslagsledaren anände att skolans och handelns syn på kunskap, dels på grund av skolans lite isolerade tillvaro från arbetslivet, hade helt olika fokus till fördel för Praktisk Handels idé om lärande. Det som arbetsgivarna istället främst värdesatte var sociala förmågor som bland annat berörde intressen för området, ordning och reda, kommunikativa förmågor och att lösa problem. Samtidigt så fanns även förståelsen för att den kunskapen

idag inte är given utan att alla elever också måste erbjudas en möjlighet att lära och bevisa att hen förstått betydelsen av kunskapen.

Hälften av undervisningen förlades till arbetsplatser inom handelsområdet och eleverna fick en handledare på varje arbetsplats. Genom att använda OCN-verktyget skulle det lärande som erhöles, synliggöras och erkännas via intyg från Nordiskt Valideringsforum.

4.1.2 Lära för arbetsliv

När Access-programmet startades, på Ungdomscentrum inom den kommunala arbetsmarknadsenheten i Sundsvalls kommun var syftet att öka anställningsbarheten för ungdomar mellan 19 och 24 år. Tanken var att erbjuda personlig utveckling, coaching till arbetslivskontakter samt bidra med kunskaper för att öka insikten om konsekvenser av val på arbetsmarknaden. Många av de unga vuxna ur den målgrupp Accessprogrammet riktade sig till saknade fullständiga betyg från gymnasiet. Precis som på Praktisk Handel så valde man att använda OCN-verktyget för att synliggöra lärandet som deltagarna erhöles under sin tid på Access-programmet samt att erkänna detta via OCN-intyg.

När vi träffar de här människorna som inte har så mycket med sig i bagaget så är det här ett sätt att ge dom, inte ett betyg, men ett intyg på att dom faktiskt kan olika saker och dels för att själv inse att man har olika saker.

Man har en personlig utveckling, man lär sig saker eller jag kan en massa saker och så får jag kredd för det. Så det hjälper naturligtvis till att man tar nästa steg, det är ett sätt att utvecklas och få ett intyg eller ett erkännande för det lärande som sker. (Accesskordinatorn)

Det som skiljer Praktisk Handel och Access-programmet åt, ur ett utbildningsperspektiv, är att Praktisk Handel är en variant på IV-programmet och verkar inom det formella skolsystemet. Uppdraget är att utbilda elever som inte, på grund av olika anledningar, går på ett nationellt gymnasieprogram. Access-programmet är en arbetsmarknadsåtgärd där huvuduppdraget inte primärt berör utbildning utan syftar till att utrusta unga vuxna med verktyg för att underlätta matchningen på arbetsmarknaden. Tidigare goda erfarenheter inom liknande projekt i verksamheten bidrog till identifieringen av att hindren för lärande

inte berodde oförmåga att lära utan behovet av rätt miljö och situation för lärande. Utifrån dessa erfarenheter valde företrädare för verksamheten att pröva ett icke-formellt system för lärande. Systemets inbyggda kvalitetssäkring borgade för att lärande i ett icke-formellt system kunde erkännas som ett komplement till formella utbildningssystem. Det som förenar Praktisk Handel och Access-programmet är valet att använda OCN-verktyget för att synliggöra, erkänna och dokumentera bildning i icke-formella lärandesammanhang.

4.1.3 Icke-formella lärandestrukturer

Intervjuerna visar att kunskapen om OCN-verktyget är som störst hos verksamheterna själva. Både eleverna på Praktisk Handel och deltagarna i Access-programmet beskriver de steg som utbildningarna har och även de intyg deltagarna erhåller under utbildningen. Kännedomen om systemet med kursmodulerna är påtaglig. Deltagare och elever beskriver hur de går igenom lärandesteg som följer en mer eller mindre tydlig plan för den kunskap som ska bevisas.

Samtidigt som jag jobbat här så har jag gjort prov så att min lärare ser hur mycket jag lärt mig. [...] Praktiksamordnaren kommer ofta till mig och kollar hur läget är, hur jag jobbar.
(Elev 3, Praktisk Handel)

Kunskapen finns hos deltagarna även om man inte kan redogöra helt och hållet för vad OCN är och står för. Störst är kunskapen hos Access-deltagarna.

[...] det vi gick igenom varenda gång, det som hade någonting med OCN-poäng att göra, nu är det här OCN-baserat så att gör det bästa, liksom utveckla. De gjorde ingen större sak av det, för det tycker jag inte dom behöver göra, men dom berättade ändå att det var OCN-baserat och då kan man tänka själv, jamen då kanske man ska utveckla lite mer vad man skrivit.
(Deltagare 3, Access-programmet)

På Praktisk Handel har handledarna på arbetsplatserna ansvaret för att de olika kursmodulerna följs. Där är också kunskapen om OCN-verktyget som lägst. Handledarna har knappa kunskaper om själva verktyget. Handledarna är bekanta med att det finns steg

som ska följas vilka sedan justeras mot arbetsplatsens formella utbildningsbeskrivning inom koncernen. Handedarna saknar information om skillnaden mellan IV-programmet Praktisk Handel och det nationella Handelsprogrammet. Handedarna upplever istället stora skillnader i upplägget av utbildningarna gällande syfte och mål med praktikförlagda kursdelar. Kontakten med personal från Praktisk Handel är mer frekvent än från andra gymnasieprogram. Att hälften av utbildningstiden består av praktik upplevs också ur lärandesynpunkt som mycket positivt. Åsikten är att upplägget med praktikperioderna om två veckor kombinerat med två veckor i skolan effektiviserar lärandet. Samtidigt så kommer eleverna från Praktisk Handel lättare in i gemenskapen med arbetskamraterna på arbetsplatsen vilket också ses som mycket positivt. Eleven möter fler anställda som då kan stötta hen i sin utbildning plus att eleven känner sig mer hemmastadda och trygg i sin roll.

Från början kände man att man gick igenom flera steg på praktiken men efterhand som man lär sig mer så försöker man bara hinna med det som ska göras under arbetsdagen [...]
Finns för det mesta en plan som ska följas i stora drag. Alla butiker fungerar likadant, det är bara sortimentet som skiljer. (Elev 1, Praktisk Handel)

4.1.4 En nytt sorts lärande

Elever och deltagare berättar om nyttan med de kunskaper och erfarenheter utbildningarna inneburit för dem.

När de refererar till tidigare erfarenheter av utbildning nämner ingen av de intervjuade någonting som de tycker är negativt under utbildningstiden. De återkommer istället till den möjlighet och utveckling som det innebär för dem att få möjlighet att få ta del av det de lärt sig. På Praktisk Handel är handelsämnen i centrum men utbildningen berör också entreprenörskap och sociala kompetenser som krävs inom handelsområdet.

Elev 3 berättar att hen kände sig helt illusionslös utan utbildning efter sina misslyckade försök i skolan. Trots att hen hade arbete så såg hen ingen framtid. Den motiverande dialog runt handelsämnet som hålls i skolan engagerar hen i skolarbetet. Hen beskriver det som att allt förändrades när hen fick chansen att gå på Praktisk Handel.

[...] på grund av att det var roligt att gå på den linjen, det var inte mycket, alltså, pluggande, det var det inte, men det var mycket prat om företag om allt och jag tycker om sånt. Jag vart

mer intresserad och ville bara gå till lektionerna hela tiden, sen om du skulle få papper och skriva om vad vi pratade om igår till exempel, då kan jag redan allting för jag kom ju in på allt vår lärare pratade och ritade på tavlan, visade oss. (Elev 3, Praktisk Handel)

Utbildningsformen med OCN-verktyget bygger på handledarens förmåga att få individen att bevisa sitt lärande i korta steg till förmån för reell och långsiktig kunskap. Elev 1 hade redan extrajobb på sin mammas arbetsplats som också kom att bli hens praktikplats. Trots att hen hade goda förkunskaper efter att ha varit där sedan högstadiet så utvecklas hens förståelse för området när hen arbetar efter OCN-modulerna.

Praktiken gör att man utvecklas och det är skillnad att vara där på vardagar än att jobba extra. Känns ändå som skola och att min lärare ligger bakom det som sker.
(Elev 1, Praktisk Handel)

Access-utbildningen är mer inriktad mot livs- och yrkesplanering samt olika jobsökaraktiviteter vilka innehåller ett stort mått av social förståelse. Deltagare 3 som är diagnostiserad med ADHD känner att hen får gehör för sina behov så utbildningssituationen anpassas efter hens möjligheter att lära.

[...] det var det jag fick lära mig, hur man presenterar sig och kanske samarbeta, samarbeta i grupper med andra människor, det var väl det jag lärde mig.
Eftersom man inte hade så mycket sånt med sig från skolan [...] så gick det i lite lägre tempo, lite lättare dagar och sånt där så att man orkade. (Deltagare 3, Access-programmet)

Kopplat till Access finns också en Trainee-period ute på ett företag vilken inte är OCN-säkrad. Deltagare 4 berättar att deltagarna i programmet bland annat får förbereda sig inför perioden som om de söker arbete på riktigt.

Vi hade en dag liksom, ja nu ska vi träna på det här, och så fick vi sitta inför hela gruppen liksom medan dom här två äldre herrarna satt och intervjuar en, och så gick dom utifrån vårt prov-CV som vi hade [...] Men bara av det så att sitta i en grupp framför andra och har aldrig suttit i en arbetsintervju riktigt förut gör ju bara sakerna söka jobb och liksom hur en anställningsintervju kan vara. (Deltagare 4, Access-programmet)

Den inledande delen av utbildningen syftar till att stärka självförtroende samt öka förståelsen för social och emotionell kompetens. För Deltagare 2 innebar arbetet i moment inom problemlösning att hen började göra egna val i livet.

[...] för några år sedan hade jag ju ringt mamma, kan du fixa jag vet ingenting, och hon vet ju egentligen heller ingenting, men jag ville ändå att hon skulle fixa det [...] Det känns ju också fruktansvärt bra också när man löser det [...] Det var början till att jag började tänka annorlunda när det gällde problem. (Deltagare 2, Access-programmet)

4.1.5 Betyg eller OCN-poäng?

Frågan om att det inte går att få gymnasiebetyg på Praktisk Handel väcker till viss del blandade känslor. Eleverna är medvetna om betydelsen av betyg, framför allt av nackdelen av att inte ha några att visa upp. Elev 1 jämför gymnasieexamen på Handelprogrammet, där man får en studentmössa medan hen har ett arbete när hen är klar med sin utbildning på Praktisk Handel.

Man tänker inte likadant när man är ute och jobbar som när man läser en bok, det går inte att jämföra för man vet aldrig hur man reagerar och vad man ska göra [...]

Jag har fått IG och MVG på mina prov, men jag vet ändå att det inte kan jämföras med tiden vi är ute och praktiserar, alltså papper och penna kan inte beskriva hur jag är ute på en arbetsplats.

(Elev 1, Praktisk Handel)

Elev 3 som redan driver två företag tycker ändå, trots att Praktisk Handel gett hen en karriär, att betyg är viktiga. Hen uppmanar till och med alla att tänka på att skaffa sig en bra utbildning.

Jag har en framtid men samtidigt när du blir 40-50 år gammal, tänk framåt, vad ska du jobba med? Du har inga betyg, ska du fortfarande leva på restaurang? Nej man ska ha en bra linje, alltså att man pluggar som naturvetenskap, läkare, medicin, bra utbildning. I nuläget har jag det jättebra, framöver man vet aldrig vad som händer.

(Elev 3, Praktisk Handel)

4.1.6 Socialiserande kunskap

Handledarna på praktikplatsen tar under intervjuerna upp att de inför en anställning tittar på personliga egenskaper som är viktiga i mötet med kunder samt i samarbetet med arbetskamrater. Butikschefen för konfektionskedjan berättar att policyn inom företaget vid anställningar har tonvikten på rätt person istället för rätt utbildning.

[...] jag bryr mig inte om vad dom har för betyg eller vad dom har gått för linje utan det är ju personen, hur man är som person, om man är utåtriktad, man är trevlig, man är artig, man kan allt det där. Så då spelar inga betyg faktiskt någon roll. (Butikschefen för konfektion)

I detta resonemang finns en socialiserande dimension eftersom eleverna också uppfattar att utbildningens innehåll inte bara är något som gäller eleverna själva utan omfattar även alla anställda på företaget.

Eleverna upplever att de, istället för att vara ett problem, blir betraktade som vuxna människor som hade fått en chans som de kan välja att ta tag i. Elev 2 märker en tydlig skillnad i upplägget på Praktisk Handel jämfört med högstadiet och IVIK.

Läraren ser dig som en vuxen människa, vill att du ska vara en vuxen människa [...]
(Elev 2, Praktisk Handel)

En bidragande orsak till den utveckling elever och deltagare upplever i sin sociala mognad har också sin grund i den kunskap intervjupersonerna märker att de utrustats med. Accesskoordinatören menar att det bland annat är OCN-intyget som delvis bidrar till att deltagaren förstår vikten av att ta till sig kunskaperna.

[...] det stärker självkänslan och självförtroendet att man fått ett intyg.
Det handlar om att väcka intresset och därmed självkänslan, det vill säga att bli mer anställningsbar men också insikter att ta tag i. Exempelvis studier på grund av högre ställda mål och krav. Att bygga det man har, att våga ta för sig. (Accesskoordinatören)

Deltagare 3 hamnade i en anställningssituation ganska omgående efter tiden på Access-programmet. Med hjälp av den kunskap och träning hen fått om vad som förväntades av hen i en anställningsintervju kunde hen hävda sig bland ett flertal sökande och blev erbjuden arbete.

Jag hade aldrig skrivit ett CV innan, jag har ju aldrig ens läst en bok eller någonting i hela mitt liv. Så att jag visste ingenting utav sånt där. (Deltagare 3, Access-programmet)

Deltagare 2 beskriver det som om Access-programmet ger hen en spark i rätt riktning.

Access satte väl igång en kedjereaktion så det gick ju bra efter liksom, jag fortsatte ju och jag hade ju liksom det jag lärt mig på Access i bagaget som gjorde att jag hade mer i ryggsäcken. (Deltagare 1, Access-programmet)

4.1.7 Efterfrågad kunskap förändrar perspektiv

För Arbetslagsledaren är det viktigt att utbildningstillfällena i skolan på ett bra sätt kopplar samman undervisningen med elevens egen referensram. Hen ser nödvändigheten i att vidga elevers syn och förståelse för samhället och arbetslivet samt deras möjligheter och skyldigheter.

Det är viktigt för mig att sälja in vad den här eleven har för möjligheter när dom börjar, inte bara ställa dom i disken och låta dom svettas. Det är väl bra på sitt sätt men jag tror också att det är viktigt att måla ut både vilka skyldigheter och vilka möjligheter dom har i den värld dom kommer till. (Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

För majoriteten av intervjupersonerna har det lärande de varit exponerade för, genererat effekter som berör kunskap om yrket eller viktiga kunskaper runt anställningsbarhet, förmågan att förstå mekanismer i social interaktion och självinsikt. Den samlade kunskapen har också underlättat för unga vuxna att utveckla framtidstro. Elev 1 lämnade den konfektionskedja där hen varit med sin mamma i många år. Kunskapen om sina egna förmågor och möjligheter har stärkt hen att ta makten över sin egen framtid.

Utbildningen har stärkt alla grunder i det jag kunnat och stärkt självförtroendet och allting så den har förändrat mig väldigt mycket [...] förut tittade jag på mamma, nu vill jag göra allting själv, lyckas själv för min egen skull, liksom det är mycket roligare att göra allting själv utan att någon gör det åt dig, känns inte lika bra. (Elev 1, Praktisk Handel)

Deltagare 1 beskriver sig själv som skoltrött, osund och ointresserad efter sin havererade skoltid På Access-programmet upptäckte hen efterhand att det gick att göra val som påverkade framtiden, en omtumlande upplevelse som hen förändrades av.

Den personen som gick in genom dörrarna första gången här och den som gick ut härifrån, var fan inte samma människa. (Deltagare 1, Access-programmet)

4.2 OCN och kvalitetssäkring

4.2.1 Kvalitetskedjan

OCN-verktyget bygger på en kvalitetskedja i flera steg vilka bör vara intakta för att värdet av den ska bibehållas.

Länkarna i kedjan består av

- synliggöra lärande i kursmoduler
- erkänna lärandet i OCN-poäng
- dokumentera lärande genom OCN-intyg
- intern och extern kvalitetskontroll
- medlemskap i nätverket för kunskapsutbyte och åtkomst av kursmoduler
- erkänt och känt system

Saknas en eller flera länkar riskerar kvalitetskedjan att tappa i värde. För handläggaren är en av styrkorna med verktyget att det är utvecklat och överförbart till European

Qualification Frames (EQF) som är ett översättningsverktyg för kvalifikationer inom EU.

[...] det är ju väldigt spännande med tanke på hur EU tänker nu, att dom sätter inga betygsnivåer utom dom sätter nivåer på lärandet, och OCN stämmer så bra överens med dom tre första nivåerna där. (Handläggaren, Studieförbundet)

Arbetslagsledaren säger att det finns svårigheter för eleverna, och även deras föräldrar, att värdera och förstå skillnaden mellan betyg och OCN-intyg. Betygens makt är stor och har den formella statusen som kan öppna karriärdörrar jämfört med OCN.

Dom är nästan besatta av det, jag får dåligt samvete av att dom inte får betyg, men samtidigt så är tanken med OCN att det ska vara en snabbare rapport alltså. En avprickning vecka för vecka i princip av vad dom lärt sig och känna att, det här har jag lärt mig den här veckan, alltså en stolthet för det att man kan gå ifrån de här traditionella betygen, jag tror mer på den idén. Sen att man utestänger dom då ifrån att söka traditionella högskoleutbildningar, ja det gör man, men det är en annan problematik. (Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

Hen säger att till en början så är det finns fördelar i att vända sig till större handelskedjor på grund av att de har lättare att förstå OCN-verktyget genom att de själva ofta utvecklat egna fortbildningssystem.

[...] man kanske ska försöka att hitta typ, JC, Coop, Ica-Maxi, större nät, såna som är vana vid att själva utbilda elever och som kan godkänna och se fördelar i det här ramverket, då skulle man kunna få mycket snabba rapporter genom data [...] vi måste ha lite bundnare regelverk som ska funka i början sen kanske man kan utveckla det här lite smidigare själv. (Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

4.2.2 Kunskapen om OCN

Arbetslagsledaren och Accesskoordinatören tycker det är viktigt att sprida kunskapen om OCN-verktyget inom de organisationer som arbetar med verktyget. Det underlättar arbetet om kunskap om arbetssättet finns inom den egna organisationen. På

arbetsmarknadsenheten i Sundsvall har man lagt ner ett stort arbete på att pröva verktyget samt att sprida information om det, vilket delvis gjort det lättare att kommunicera värdet. I Södertälje upplever arbetslagsledaren att kunskapen om verktyget är svår att sprida utanför den lilla grupp som arbetar med det. Under uppbyggnadsarbetet har informationen om OCN till praktikhandledare prioriterats ned. Hen är medveten om att man brustit i detta och undersöker strukturer för att underlätta samarbetet. Det vanligaste behoven berör brist på tid för utbildning av handledare. Trots denna brist upplever de handledare som intervjuats, att den utbildningsplan som Praktisk Handel använder är tydligare än det utbyte som sker i samverkan med nationella handelsprogram.

Vi hade ju olika punkter som vi skulle bedöma dem på [...] det gick jag genom med läraren och så vad vi skulle gå igenom [...] så hade vi möte innan och sen hade vi möte efter så att man verkligen går igenom tillsammans och pratar igenom.
(Butikschefen för konfektion)

De handledare som intervjuades använder sig av utbildningsverktyget, med kursmoduler, trots brist på kunskap om själva OCN-verktyget. Butikschefen berättar att det oftare var återkopplingar från Praktisk Handel på utbildningsinnehåll och mer papper som skulle fyllas i. Det fanns ett tydligare syfte med praktiken och runt den generella lärandesituationen.

Jag har ju alltid haft kontakt med lärarna och vi har pratat om vad som funkar och vad som inte funkar. Och då har man skrivit ett litet betyg och omdöme om den personen. Som det sista här då var det ju lite mera papper och lite mera grundligt. Vissa gånger har man ju knappt skrivit något papper alls. (Butikschefen för konfektion)

4.2.3 Administrationen av OCN

Intervjuerna med de handledare som ansvarar för sammanställningen av bevis för lärande i kursmodulerna upplever att det finns en tröghet i hanteringen av systemet. Arbetslagsledaren känner irritation över att hen inte hinner med arbetet trots att tid avsatts för det.

Hade jag fått styra nu så skulle jag sett till att blivit mera frigjord för det här jobbet. När det väl är nere på papper och klart så måste man arbeta med det och vi har nog skjutit det åt sidan lite grand. (Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

Förutom bristande resurser inom den egna administrationen riktas också kritik mot Nordiskt Valideringsforum för att deras hantering av OCN-poängen upplevs ta onödigt lång tid. Reflektionen är, att den utdragna hanteringstiden riskerar att dränera värdet av intyget om deltagaren inte har något att visa upp när denne ska söka ett arbete i anslutning till utbildningen. På Access-programmet innebär avsaknaden av en fast internkontrollant att processen riskerats att fördröjas ytterligare, men lösts tillfälligt genom att personer med andra arbetsuppgifter fått i uppgift att lösa den interna kvalitetskontrollen.

Är det en ganska stor grupp så tar det tid att samla och sammanställa på en matris. Sen när poängen rekommenderas så tar det ytterligare tid innan en IK har tittat på det innan det kommit till OCN-Sweden, för det är dom som ska utfärda intyget och där kör man bara två cykler per år men det är definitivt för sällan. Det tar lite tid på plats och har man otur, ytterligare fyra till fem månader till innan man får intyget och så ska det inte behöva vara. Det skapar irritation och misstankar om att man blivit bortglömd. Intyget kommer men definitivt inte direkt efter avslutad utbildning. En förhoppning är att OCN-Sweden sätter in fler avstämningsperioder. Om jag går en utbildning så ska jag inte behöva vänta, kanske upp till ett år, på ett intyg. Intyget behövs vid arbetssökande eller bara känslan av att jag slutfört någonting. (Accesskoordinatörn)

Handläggaren på Studieförmedlingen menar att bristen med den utdragna handläggningen hos Nordiskt Valideringsforum beror på problem i uppstarten av verktyget som kommer att rätta till sig med tiden. Hen tycker också att de verksamheter som tar in metoden från start bör försöka att avsätta tillräcklig tid så att deras egen hantering inte blir fördröjd.

[...] sen är det till utbildningsanordnaren också, om jag startar ett program så kan jag ju välja hur ofta ska vi göra kvalitetssäkringen. Är det en gång i halvåret eller är det varje månad beroende hur snabbt man vill ha ut intygen? (Handläggaren, Studieförmedlingen)

Arbetsledaren påpekar att man nu planerar att rätta till de brister som finns. Hen uppger att tidsutrymmet för de olika arbetsinsatserna missbedömdes. Det är dock inte ovanligt att

nystartade utbildningsformer drabbas av sådana missbedömningar.

Att få in handledarna från arbetsplatserna och dels ge dem de redskap och verktyg som vi skapat men också få dem att förstå hur vi tänker nu och att det kommer att ge både dem och oss möjligheter för det är ju det som det handlar om. Dem kommer att få bättre elever om dialogen kommer igång snabbare, snabba växlingar och planera, visst vi måste börja göra studieplaner som dem är involverade i [...]
(Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

4.2.4 Det kollegiala nätverket

Bägge verksamheterna litar till viss del på att OCN-nätverket av egen kraft kan sprida kunskapen om OCN-verktyget. Någon speciell strategi finns dock inte för hur värdet av OCN-intyget ska kommuniceras. Trots detta så hör arbetsgivare av sig och är intresserade av att ordna specialiserade utbildningar på sin arbetsplats.

[...] Några arbetsgivare vill göra kursmoduler för sina anställda, exempelvis kassahantering, hantera datatrafik inom industrin, det vill säga via en utbildad handledare som har behörighet att göra en bedömning. Det verkar spridas mer och mer och förhoppningen är att det blir naturligt för Sundsvall. (Accesshandledaren)

Praktisk Handel har ingen kommunikation runt verktyget eftersom samarbetet med Nordiskt Valideringsforum avslutats. Handläggaren på Studieförbundet menar att det är lätt hänt, när man väl börjar arbeta med verktyget och det fungerar bra, men att det är flera delar som måste uppfyllas för att kvalitetskedjan ska fungera.

Det borde ligga i alla brukares intresse att sprida metoden. Ju mer metoden blir spridd och erkänd och uppfattad på rätt sätt, desto lättare blir det ju också för mina deltagare att använda sig av sitt intyg i olika sammanhang. (Handläggaren, Studieförbundet)

Som medlem i Nordiskt Valideringsforum får organisationen tillgång till alla kursmoduler som ackumuleras genom liknande verksamheter inom olika sorters insatser och

utbildningar. På Praktisk Handel är upplevelsen att arbetet med OCN-verktyget pågår i det tysta. Det finns även ett behov av att ta del av erfarenheter som andra verksamheter gjort i användandet av OCN-verktyget, främst i syfte att knyta kontakter och utbyta erfarenheter samt erhålla uppslag.

Från och med att man hade panelat, som det hette, så var intresset borta. Det var väldigt få dialoger sen med OCN och det kanske var just där det behövdes.

(Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

Handläggaren på Studieförbundet håller med om att ett tydligare brukarnätverk borde utvecklas för informationsspridning både mellan brukare och framför allt till intresserade av verktyget som kan ha svårt att på egen hand sätta sig in i vad OCN står för.

Det skulle man kanske ha på hemsidan, alltså att man kanske kan lägga ut, eller om man kan hitta någon annan möjlighet men ett alternativ är ju att man har referenser [...]

(Handläggaren, Studieförbundet)

4.2.5 Samhällsnytta som företagsidé

I intervjuerna ifrågasätts huruvida ett privat utbildningsföretag både kan ha copyright och ta betalt för tjänster som samhällsnyttan istället borde äga.

I Södertälje har skolledningen, av besparingsskäl, stoppat inköpen av OCN-poäng och därmed också utfärdandet av intyg. Kostnaden för köp per poäng varierar beroende vad som verksamheten i upphandlingen med Nordiskt Valideringsforum förhandlat fram, och vad som betraktas som rimligt. Att offentlig verksamhet finansierar ett system som aspirerar på samhällsnytta väcker diskussion och misstänksamhet bland verksamheter där diskussioner förs om användande av verktyget. Arbetslagsledaren reflekterar över om ekvationen är möjlig?

Frågan är om det inte är ett mission impossible för OCN-Sweden om dom ska ta betalt på det här sättet? (Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

Handläggaren vid Studieförbundet känner igen kritiken från verksamheter som varit

intresserade av att använda OCN-verktyget.

Det är ett jättestort hinder, jag hade kunna ha säkert 100 programplaner vid det här laget om det inte hade varit för kostnaden. Men samtidigt så måste ju någon ta kostnaden för kostnaden finns ju och om inte samhället går in och tar den så måste man ju som användare få betala [...] (Handläggaren, Studieförbundet)

Hen menar att det finns en osäkerhet över vad systemet kommer att generera, vilken betydelse det kommer att ha i framtiden, kommer det fler system eller om det redan finns andra på marknaden?

Det är ju säkert ett större problem i en kommunal verksamhet att man inte är van att behöva betala för ett intyg på det här viset, men vi andra som inte tillhör den världen är ju vana vid att betala för allting. (Handläggaren, Studieförbundet)

Handläggaren menar att det finns fördelar med att kedjan ägs av ett företag.

Det ger mig mer stadga att det faktiskt är någon som har copyright på det här, att det inte kommer ut en massa varianter på det därför då tappar man ju en stor del av seriositeten på det [...] (Handläggaren, Studieförbundet)

Hen välkomnar OCN-verktyget som en framgångsfaktor i arbetet med att synliggöra lärande, b.l.a. för att utveckla och stärka verksamheter som arbetar och verkar inom folkbildningen.

Det stämmer väldigt väl överens med hur folkbildningen ser på lärandet för hela folkbildningen grundar sig i att vi ska, utjämna utbildningsklyftor och stärka individen och stärka individen att ta beslut och delta i samhällsutvecklingen. [...] OCN för mig ger större demokratiska möjligheter i samhället. (Handläggaren, Studieförbundet)

4.3 OCN som komplement

4.3.1 Ett verktyg för samverkan

I intervjuerna med handledarna så synliggörs strukturer i OCN-verktyget som underlättar samverkan runt individers lärande. Det framgår av resultatet att det är olika sorters kunskaper som ligger till grund för elevernas och deltagarnas möjligheter till ökad anställningsbarhet.

På Praktisk Handel handlar det om utvecklingen av samverkan med näringslivet, dvs. med handledarna på praktikplatserna. Arbetslagsledaren såg först nödvändigheten att skapa nya lärandemiljöer för att få med eleverna på banan. När hen ställde frågan till butikschefer i Södertälje vad de önskade att en elev ska ha med sig till praktikplatsen av sin grundläggande utbildning blev svaret att de kunde utbilda elever helt och hållet inom de områden som berörde praktikplatsen. Nu funderar hen över om det är möjligt att låta all utbildning förläggas till praktikplatser och ge eleverna eget ansvar för att för att studieplanen följs.

Det är klart att lärandet inte behöver ses organiserat inom skolvärlden. Jag vet inte vart det tar vägen nu med Lärlingsutbildningen, men jag hoppas ju verkligen på att vi är ute på arbetsplatserna, är med där mera och nödvändigtvis inte måste dra in eleverna till skolan i lika hög grad som idag, det skulle både samhället och vi tjäna på [...]
(Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

För arbetslagsledaren handlar det istället om sättet att bevisa och erkänna lärandet som den gemensamma nämnaren i överförandet av elevens utveckling mellan praktikplatsen och skolan.

Dom som jobbar i butiker till exempel dom har ett språk och en dialog, så att om dom är duktiga på att formulera sig, så kan dom överföra kunskapen hos en elev dom haft till någon som är i samma bransch och dom förstår varann väldigt tydligt, mycket tydligare än det språk som vi har som gäller betygssättning och det tycker jag att med OCN så har det blivit ännu bättre. Det språket som finns där hjälper folk att kommunicera ut kunskap. (Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

När Access-programmet skulle kvalitetssäkras innehållsmässigt via den panel som satts

ihop i Sundsvall, så märktes redan under genomgången att behoven av samverkan blev belysta genom att man hade satt sig in i vad OCN-verktyget var.

När vi hade första panelen så hade vi också folk från skolvärlden, gymnasieskolan. Och när vi presenterade Access-programmet och vad vi kunde erbjuda för någonting så säger faktiskt rektorn på skolan att, precis det ni säger nu det skulle vi i skolan kunna erbjuda men vi gör inte det för det finns inga resurser. Dom som vi inte fångar upp och som ni fångar upp här missar ju några år på skolan [...] (Accesskoordinatör)

Accesskoordinatör ser möjligheten i att använda OCN-verktyget i överföringen av den kunskap som individen har med sig, att det skulle kunna vara en ramverk att samsas inom, för att hitta samordningsvinster i arbetet med att motverka utanförskap.

Idag jobbar vi ju med samma personer. Alltså våra deltagare går ju runt och det skulle dom väl egentligen inte behöva utan att det skulle falla sig naturligt direkt att alla skulle känna till, inte vad man skulle kunna åstadkomma, men vilka möjligheter det är som finns [...] för IV-programmet i det här fallet, Socialtjänsten, Försäkringskassan att dom vet vad OCN är och vad det är som finns, att vi kan fånga dem i ett tidigare skede än vad vi gör idag [...] (Accesskoordinatör)

Accesskoordinatör ser i förlängningen att efterhand som fler kursmoduler inom yrkeslärande dyker upp i Nordiskt Valideringsforums modulbank så skulle även trainee-verksamheten kunna involveras i OCN-tänket.

[...] vi har många som är i handel, vi har många som är inom restaurang, vi har barnomsorgen, vi har ganska många på olika ställen. Man skulle redan nu ha färdiga kursmoduler och introducera dom olika branscherna i vad det är för någonting, det blir lite vinn-vinna kan jag tycka och då kanske företaget också kan ställa upp och vara ännu bättre handledare än vad man är idag. Jag säger inte att det är dåligt men att man också har en viktig roll, för att vara där och kunna se som handledare, att kunna ge ett godkännande att den här personen klarar av och har lärt sig det här under tiden hos oss. (Accesskoordinatör)

4.3.2 Ett verktyg för ökad anställningsbarhet

Flera av intervjupersonerna har reflekterat över den förändring som utbildningarna har haft för dem. De kunskaper som på olika sätt utrustat dem och förändrat deras syn på sig själva och deras möjligheter i samhället har i några fall inneburit helt nya grunder att utgå ifrån på deras väg mot en egen försörjning.

Genom att reflektera över sin egen utveckling har de också kunnat referera mot vad de ser sker runt omkring sig och samhällsnyttan med vad som är en möjlig väg ut i samhället. Elev 2 jobbade extra på en snabbmatsrestaurang. Hen var inte behörig för gymnasiestudier men efter att ha blivit erbjuden att gå Praktisk Restaurang så undrade hen om det gick att byta till Praktisk Handel istället eftersom arbetet hade tonvikten på försäljning av färdiglagad mat. Genom den samverkan som skedde mellan Praktisk Handel och restaurangen så behärskar Elev 2 idag alla sysslor på arbetsplatsen och är på väg mot en arbetsledande roll där. Hen ser idag värdet i de kunskaper hen utrustats med.

Det är lite bättre att dom har öppnat en lite praktisk, eller halv IV/ halv Handel kan man säga, det är så här mitt emellan, det är inte riktigt, riktigt så här gymnasium. Så det känner folk, att bli lite mer för att dom vill plugga lite mer för att dom känner.

Vissa tycker så här, men jag går på IVIK eller IV, lite så här, vissa hoppar av skolan men, det är bra att dom öppnat Praktisk Handel.

Vissa kan plugga och praktisera och lära sig lite mer och vara kvar i skolan istället för att bara luffa runt, söka jobb eller bara sitta hemma. Det är bra att dom lär sig mer genom både jobba och känna på hur det kommer att vara i framtiden. (Elev 2, Praktisk Handel)

Deltagare 1 beskrev sig själv som en arbetslös ungdom som behövde ett jobb när hen började på Accessprogrammet. Efter utbildningen så såg hen sig själv istället som en arbetslös ungdom som kunde jobba med nästan vad som helst. Utan den möjlighet som hen fick via samarbetet mellan socialförvaltningen och arbetsmarknadsenheten reflekterade hen över erbjudandet att gå programmet vilket i hens fall ledde till arbete.

Det får arbetslösa ungdomar, som blir mer och mer majoritet i det här samhället tycker jag, möjlighet att komma någon vart, inte nödvändigtvis till jobb, men många, många av dom arbetslösa ungdomarna mår inte bra, och i och med att dom får etiketten arbetslös

ungdom och det blir väldigt negativ ton på det hela, så mår dom sämre. Och det här hjälper till på alla möjliga sätt till det, till att det ska bli bättre, och ett par till såna här ställen med mer kapacitet, kanon! [...] för det här slussar bara igenom så mycket ungdomar. (Deltagare 1, Access-programmet)

Arbetslagsledaren ser att samverkan med arbetslivet är en förutsättning eftersom de bidrar med ett reellt kompetensbehov när det handlar om grundläggande anställningsbarhet.

Det är bra för många elever att ha andra vuxenkontakter. Att man har dom inne, att man ger dom positiva signaler, man försöker hitta goda lösningar på, inte bara deras lärande, utan även på saker dom har med sig i bagaget att peka på [...] jag tror samhället skulle tjäna på att de här eleverna snabbare kommer ut i arbete. Vi måste även börja ta deras eget lärande på andra sätt [...] vi måste inte skapa förutsättningar för att alla ska vara teoretiker men samtidigt så måste vi börja berätta för dom, vilket jag försöker göra, att det inte är någon domedag. Alltså om du väljer ett yrke och du trivs med det och du får ett jobb så kan det vara en väldigt viktig del för dig. Däremot så är det inte sagt att du är utestängd från teoretiska studier om du skulle vilja gå tillbaka [...]

(Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

Det samverkansarbete som inleddes med handelsföretag i Södertälje blev en viktig framgångsfaktor i arbetet med att utveckla utbildningen. Arbetslagsledaren såg att den anställningsbarhet som utbildningen genererade hade en tydlig koppling till de krav som ställdes på eleverna på praktikplatserna. Den kunskap som eleverna fick motsvarade ett reellt kompetensbehov.

4.3.3 Ett verktyg för utveckling

De intervjuade handledarna lyfter OCN-verktygets fokus på att synliggöra icke-formellt lärande även förändrar synen på sin egen verksamhets utveckling. Intervjupersonerna menar att förändringen i synen på utveckling som lärandesteg leder till en positiv utveckling för verksamheten. Handläggaren på Studieförberedandet ser hur arbetssättet förändras. När hen till exempel ska fatta olika beslut utgår hen i processen mer noggrant i

hur dessa formuleras eftersom det utvecklats en annan förståelse hur dessa beslut påverkar människor, nu och på sikt.

Vi som jobbar med det, för det är ju långt ifrån i från alla än, vi tycker nog, jag i alla fall ser ju att man kanske tänker, det här kvalitetstänket, att det genomsyrar även på andra områden. Idag när jag möter verksamheter så tänker jag ju nästan alltid i ett OCN-perspektiv att, åh hur ska vi kunna bevisa vad som sker i den här processen? Hur ska vi stärka upp den här verksamheten? Det känns som om att man använder det även i ett kvalitetssystem som man alltid bär med sig [...] (Handläggaren, Studieförbundet)

Arbetslagsledaren menar att deras elever på Praktisk Handel inte går och tänker OCN. Däremot så tror hen att de noterar att det finns någonting i kursformen som eleverna kan använda och ha nytta av.

[...] vi ser ju kontakten mellan elev och lärare lite annorlunda nu sen vi började med det här, så vi har andra krav på oss själva tror jag [...] (Arbetslagsledaren, Praktisk Handel)

Handläggaren på Studieförbundet ser OCN-verktyget som en kommunikator av lärande mellan olika sammanhang och nivåer.

[...] för mig är metoden verkligen en brygga mellan det otraditionella och det traditionella och även om det är en kanske kommunal verksamhet, som inte ger formella betyg normalt sett, så ökar det också möjligheten att kommunicera lärandet, det ökar ju på väldigt många plan. (Handläggaren, Studieförbundet)

Oberoende av vilken verksamhet som arbetar med OCN, så ser hen att programplanerna kan användas för att beskriva och tydliggöra vilket arbete som utförs. Beskrivningen i programplanerna kan bidra till att paketera nyttan med verktyget i samband med ansökan om ekonomiska anslag.

[...] om man vill kunna visa upp, det här innehåller vår verksamhet, som en förening, så kan det ju vara avgörande för att man får ett bidrag någonstans ifrån [...] som studieförbundet har vi dialogbaserade bidrag i en kommun helt och hållet där vi ska kunna tala om, den här verksamheten gör vi och detta tillför det kommunen. Och idag

finns det inga verktyg som kan tala om det, men om vi börjar använda OCN så tror jag att det kommer att bli ett verktyg som faktiskt kan göra att vi faktiskt får det lättare att tala om vad vår verksamhet handlar om. (Handläggaren, Studieförmedlingen)

5. Analys

5.1 Synliggörs icke-formell bildning

5.1.1 En nystart för lärande

De flesta av intervjupersonerna hade, på grund av olika omständigheter, inte speciellt bra erfarenheter från skolan. Eleverna på Praktisk Handel värdesätter möjligheten att få en ny chans till utbildning.

Utbildningen hade för eleverna ett nytt och meningsfullt innehåll som både öppnade dörrar till arbete men även en möjlighet att utveckla och synliggöra sin kompetens inom området. Ungdomsstyrelsen (2011) beskriver behovet av att erbjuda icke-formella lärandestrukturer

som ett led i att öka deltagarnas anställningsbarhet. Flera elever upplever tydliga skillnader eftersom upplägget passade deras praktiska talanger. Utbildningen blev en vändpunkt för Elev 3 och en möjlighet att växa i rollen som entreprenör. Skolverket (2001) lyfter att arbetsplatsförlagt lärandeinslag bidrar till en fördelar av socialisering i arbetslivet. Elev 1 reflekterar över skillnaden i att få betyg i teoretiska ämnen och ett erkännande av det praktiska lärandet på praktikplatsen som skillnaden mellan att få en studentmössa eller en tillsvidareanställning. Att bli betraktad som vuxen och en ansvarstagande människa innebar för Elev 2 såg att det i erkännandet av kunskaper från arbetslivet också fanns ett motiverande innehåll vilket innebär en utveckling i den riktning som Skolverket (2001) menar att arbetsintegrerat lärande har. Elevernas praktikhandledare bekräftar att denna motivation finns inbyggd i lärandemiljön, dvs. att skoltrötta elever blommar upp och presterar när de upplever kunskap som värdefull och meningsfull. Viljan att lära lyfts av att det ställs samma förväntningar på dem precis som på anställda på arbetsplatsen vilket bidrar till en relation till lärandet som äkta. Sammanhangets dimension har den tydliga koppling till den personliga referensramen som enligt Svedberg (2007) skapar rum för lärande.

Rekryteringen till Access-programmet var i vissa fall inte helt frivillig och starten kunde vara trög för många av deltagarna. Efterhand som utbildningen pågick så upplevdes ändå värdet i den kunskap som deltagarna erhöll som betydande. Accesskoordinatormenar att det ibland är ovant och omtumlande för deltagarna att upptäcka att man bär på kompetenser som efterfrågas i arbetslivet. Deltagare 3 visste till exempel inte vad ett CV innan hen gick utbildningen. Deltagaren saknade delar av den grundläggande förståelse och strategi, som Tankesmedjan (2009) menar är grundläggande för att underlätta en etablering på arbetsmarknaden. Accessprogrammets fokus på lärande öppnade i detta fall möjligheter för deltagaren att utveckla sin kompetens att marknadsföra sig själv vilket i Deltagare 3:s fall resulterade i en anställning. Efterhand som deltagaren, framför allt genom de gruppövningar som genomförs, upptäcker vad utbildningen innebär för hen så ökar också förståelsen för det egna behovet av det lärande som synliggörs.

5.1.2 Lärande för arbetsliv

Bakgrunden till att både Praktisk Handel och Accessprogrammet startades som koncept förgicks av att det fanns ett stort behov, både på Introduktionsprogrammet i Södertälje och på Arbetsmarknadsenheten i Sundsvall, av den typen av utbildningsformer. I bägge utbildningskoncepten fanns från början bland annat tanken att lärstilar och lärmiljöer skulle anpassas efter elevernas och deltagarnas behov. Tanken var att öka arbetslösas möjligheter i matchningen mot arbete. Viktigt var således att den kunskaper som elever och deltagare erhöll skulle öka deras anställningsbarhet både genom deras kunskaper om yrket men också att de bättre behärskade sociala situationer i arbetslivet. Arbetslagsläraren såg inför kursstarten på Praktisk Handel nödvändigheten av att skapa nya lärande miljöer vilket bland annat ledde till att utbildningen till hälften skulle ligga på praktikplatsen. Hen såg bland annat att klassisk utbildning i klassrum inte motsvarade det lärande som sker i verkliga sammanhang. Arbetslagsledaren bedömde att de läranderesultat som eleverna skulle uppnå bara gick att erhålla på arbetsplatser vilket tangerar Svenssons (2007) resonemang om ”ett tredje alternativ” där lärande uppnås effektivast när eleven kan växla mellan formellt och icke-formellt lärande. Arbetslagsledaren beskriver att det språk som används i handeln på ett bättre och naturligare sätt kommunicerar ut den kunskap som utbildningen ger till elevernas fördel.

Elev 1 fick både en utbildning och utbildningsbevis trots att hen inte var behörig för gymnasieutbildning. Eleven beskriver bland annat hur hen tydligare motiverats i sitt lärande att se en framtid inom handelsområdet jämfört med sin kompis som går på det nationella Handelsprogrammet. Hen reflekterar också över att teoretiska betygs förmåga att kommunicera efterfrågade kompetenser jämfört med arbetsplatsförlagt lärande. För hen bidrog utbildningen till det inkluderande förhållningssätt Svensson (ibid.) förslår. Elever som i andra fall varit obehöriga för yrkesutbildning fick möjlighet att kombinera formellt lärande i klassrummet med icke-formellt lärande på arbetsplatsen. För Elev 3 föll alla bitar på plats när hen började på Praktisk Handel. Synliggörandet av arbetsplatsens lärandemiljö bidrog till att öka förståelsen för teoretiskt lärande. Elevens förmåga till formellt lärande utvecklades ur erfarenheten av att lära. Elev 3:s förmåga att tillgodogöra sig den klassrumsförlagda undervisningen har utvecklats av lärandemiljön på arbetsplatsen.

Deltagare 4 berättar i intervjun att hen upplevde sig själv ha helt andra förutsättningar än

övriga deltagare i Accessgruppen eftersom hen väntade på att börja lärarutbildningen på universitetet. Utifrån det perspektivet konstaterar hen hur övriga deltagarnas lärande påverkades av programmets fokus på lärandesteg. Deltagarna utrustades, på det sätt Tankesmedjan (2007) menar, med ett verktyg för sin egen utveckling. Deltagare 1 säger att det upplevdes ovant att bli betraktad som någon som spelar roll i utbildningssammanhang. Det egna ansvaret för att tillgodogöra sig lärande bidrog till att hen började se på arbetslivet ur ett möjlighetsperspektiv.

Elever och deltagare upplever i hög grad att utbildningen är speciellt riktad till de behov de har vilket innebär att deltagarens personliga referensram stämmer överens med kursinnehållet på det sätt Svedberg (2007) beskriver. Upplevelsen av att kunskaperna är betydelsefulla för dem är så gott som genomgående hos intervjupersonerna.

5.1.3 Strukturer för att erkänna livslångt lärande

Verksamheten i Praktisk Handel och Access-programmet syftar till att underlätta övergången till egen försörjning. På Praktisk Handel erkänns det icke-formella lärande som sker på arbetsplatsen via strukturerade kursmoduler.

På Access-programmet genom att erkänna icke-formellt lärande inom personlig utveckling kopplat till arbetsliv, även här via strukturerade kursmoduler. Verksamheterna använder sig av OCN-verktygets icke-formella lärandestruktur. Elev 3 berättar om de avstämningar och arbetsprover som praktiksamordnaren på Praktisk Handel regelbundet gör vilket kommunicerar en tydlig struktur av lärande inom yrkesområdet.

Svedberg (2007) lyfter sammanhanget som lärandet sker i. Lärande situationen underlättas av ett meningsfullt samband med efterfrågad kunskap samt strukturens förmåga att lyfta lärandet. Denna tydlighet bidrar till att kursdeltagarna inte har några problem med att orientera sig mot kopplingen till den kompetens som avses och hur den används. Deltagare 4 menar att OCN-strukturen i Access-programmet ökar förståelsen för detta. Hen ser att deltagarna engagerar sig för att bevisa sin utveckling och vill visa vilket läranderesultat som erhållits ur just den aktuella kursmodulen. Ett tecken på detta är att handledarna är tydliga i sina diskussioner med deltagarna runt vad de kan använda sina kunskaper till

vilket ökar förståelsen för det underliggande syftet med utbildningen.

5.1.4 Lära för att lära

Lärandet i OCN-modulerna är uppdelade i korta steg av lärande vilket underlättar en lärandesituation som har ett utvecklande och reflekterande anslag. Utbildningsformen bidrar både till att skapa den systematiserade lärandesituation som efterfrågas samt tid för reflektion. Deltagarna ges möjlighet att i anslutning till den senaste kursmodulen i egen takt reflektera över de kunskaper hen erhållit och om de är tillräckliga som bevis. Arbetssättet skapar utrymmen för reflektion och bearbetning av inhämtad kunskap. Enligt Svedberg (2007) behövs dessa frizoner för reflektion för att underhålla lärandesituationen.

Praktikhandledarna på Praktisk Handel anser att varvandet med tvåveckorsperioder mellan praktik och arbete på skolan är det bästa upplägget inom arbetsplatsförlagd praktik. En sådan uppdelning ger, i deras ögon, ett bättre resultat på grund av att eleverna erhåller en bra balans mellan att lära och att utöva. Det tidsmässigt höga innehållet av praktik underlättar också möjligheterna att både lära in nya moment och att sedan utöva dem.

Arbetslagsledaren berättar att arbetsfördelningen frigör utrymme för läraren att mer flexibelt utforma lektionerna inom handelsämnet mot elevernas praktik i syfte att motivera och engagera. Hen menar att detta bidrar till skapa koppling till de delar i elevens kontext som möjliggör reflektioner och förståelse i mer abstrakta lärandesituationer.

På Access-programmet finns en uttalad policy att varje person själv väljer när man skulle prestera i sin accessgrupp. Lärandet sker i grupp vilket skapar möjlighet för deltagare att ta ett steg tillbaka för att reflektera över vad de andra pratar om gentemot sin egen situation. Detta ger också deltagarna större makt över att bestämma när de är trygga nog för att framträda inför gruppen. Upplägget har skapat en tydlig referensram där handledarnas lyhördhet skapat en flexibilitet i bemötandet. Deltagare 3 som blivit diagnostiserad med ADHD berättar att hen för första gången på länge kunde lära sig saker på grund av att hen fick mer tid att bearbeta sitt lärande. Hen kände sig också sedd eftersom handledarna anpassade arbetspassen efter de raster hen behövde ta för att orka. Attityd och självsyn

förändrades hos Deltagare 1 under tiden på Accessprogrammet, från ointresse till ett stort engagemang under lektionerna. Arbets sättet bidrog till att hen började ifrågasätta sin situation dels genom möjligheten till reflektion men också genom stödet från handledarna när hen började ta utvecklande steg.

På utbildningarna skapas frizoner för reflektion. Bland annat genom att OCN-modulerna innehåller korta bitar av läranderesultat där eleverna och deltagarna själva väljer när deras lärande ska erkännas. Utbildningarna innehåller inte flera parallella kurser vilket också ökar möjligheterna för reflektion över innehållet. För deltagare 1 och 3 hade så gott som alla av Svedbergs (ibid.) villkor för ett meningsfullt lärande uppfyllts.

5.2 Skapas en fungerande systematik för att tillvarata och kommunicera bildning?

Kvalitetskedjan i användandet av OCN-verktyget omfattar synliggörande och erkännande av lärande, utfärdande av poäng och intyg, kommunicerandet av värdet av verktyget samt tillgången till de kursmoduler som finns i Nordiskt Valideringsforums databas.

5.2.1 Är utbildningsformen efterfrågad och förankrad?

Inför uppstarten av utbildningarna se redovisar intervjupersonerna att både Praktisk Handel och Access startades för att underlätta övergång till arbete för ungdomar och unga vuxna. En behovsundersökning har förgått utbildningsformen, personalen har utbildats i OCN-systemet, en intern kvalitetssäkrare har utsetts, översyn av vilka kursmoduler som skal ingå i utbildningarna har skett, paneler har sammankallats för godkännande av utbildningarna, praktikplatser har förberetts och slutligen har elever och deltagare rekryterats. Tanken har

varit att utfärdandet av OCN-poäng och OCN-intyg till viss del ska kommunicera kunskapen om verktyget via deltagarna i panelen, via praktikplatserna och även via de arbetsgivare som får ta del av intyget samt till sist även via elever och deltagare som går vidare till arbete. Eftersom utbildningarna har föranletts av behovsfrågor har verksamheterna blivit bra mottagna inom den egna organisationen och även där var tanken att kunskapen skulle spridas vidare.

5.2.2 Att använda OCN-verktyget

När intervjuerna genomfördes hade Praktisk Handel och Accessprogrammet varit igång under drygt tre år. Intervjuerna vittnar om att utbildningarna varit uppskattade både bland elever, deltagare och handledare och även påverkat beslutsfattare, intresserat forskare och dragit till sig studiebesök.

När det handlar om att synliggöra och bevisa det lärande som sker så visar intervjuerna att det arbetas efter uppsatta kursmoduler eftersom resultatet visar att avstämning kring deltagares lärandeutveckling görs regelbundet. Elev 3 och Elev 1 berättar att praktikhandledare och lärare på Praktisk Handel arbetar och stämmer av utifrån de olika stegen i kursmodulerna.

Praktikhandledarna redovisar att Praktisk Handel skiljer sig åt från andra gymnasieprogram genom att kontakten med programmet är frekventare än mot andra program. Intervjuerna visar också att användandet av utbildningsmoduler på praktikplatsen skapar en större tydlighet runt lärandesituationen än vad handledarna är vana vid. Även inom Accessprogrammet utförs utbildningen genom kursmodulerna. Deltagarna har stor kunskap om systemet och bland annat så berättar Deltagare 4 om hur bevisföringskraven under en kursmodul synliggör lärandesituationen för deltagarna.

Accesskoordinatören berättar både om förvirringen men också om den stolthet det innebär för människor att få ett erkännande för kunskap när deltagaren tidigare för det mesta varit underkänd ur ett utbildningsperspektiv. Däremot visar undersökningen att kvalitetskedjan

brottas med problem runt hanteringen av OCN-poäng och OCN-intyg. På Praktisk Handel har verksamheten fått order om att, på grund av ekonomiska skäl, upphöra med upphandlingen av OCN-intyg. Där saknas också särskilda strategier runt kommunicerandet av värdet runt OCN-verktyget. Inom den avdelning på kommunens arbetsmarknadsenhet som Access-programmet verkar så har ledningen tagit ett tydligt parti för att pröva och utveckla OCN-verktyget. Detta innebär att det förekommer en hög grad av kommunicerande av värdet på OCN-verktyget via fler verksamheter än bara på Access-programmet.

5.2.3 Brister i kvalitetskedjan

Det som hittills beskrivits i kvalitetskedjan har handlat om efterfrågan av utbildningsformen samt använda OCN-verktyget. Dessa delar har funnits fungera väl och har tillfört de undersökta verksamheterna en god kvalitet inom icke-formella lärande. Under denna punkt undersöks istället vad som saknas i kvalitetskedjan. Under intervjuerna så har den kritiska länken i kedjan varit utfärdandet av OCN-poäng och OCN-intyg. Både Arbetslagsledaren och Accesskoordinatören beskriver svårigheterna med att få tiden i den egna verksamheten att räcka till detta. Man har avsatt tid för detta, även om man underskattat arbetet för administrationsarbetet tidsmässigt, men det finns svårigheter att i att arbeta effektivt med detta under avsatt tid. Intervjupersonerna talar här om att andra arbetsuppgifter ofta stjälar tid från detta arbete vilket fördröjer hanteringen av bevisföringen. Nästa kritiska led i arbetet är när bevisen ska omvandlas till OCN-poäng och OCN-intyg hos Nordiskt Valideringsforum. Enligt Accesskoordinatören så beror detta på att arbetet med poäng och intyg utförs under några få cykler per år. Detta gör att det kan dröja länge innan OCN-intyget hamnar hos den person som ska ha beviset. Det har i vissa fall hänt att intyget har dröjt ända upp till ett år innan det delats ut. När ett utbildningsintyg inte utfärdas i anslutning till avslutad kurs så riskerar också värdet av intyget att urholkas. Accesskoordinatören menar att det inte är bra när en deltagare är färdig med utbildningen och kanske ska söka ett arbete och så dröjer det med intyget. Hen menar att det bland annat skapar misstänksamhet om att ha blivit bortglömd. Fördröjningen riskerar också att bli ett hinder i kommunicerandet av värdet på OCN-verktyget.

Hur värdet av OCN-verktyget ska kommuniceras är inte lika tydligt som arbetet med kursmodulerna. Handläggaren på Studieförbundet ser att när en verksamhet går med i nätverket så har man också en skyldighet att informera exempelvis näringslivet om OCN-verktyget, framför allt för att underlätta att de personer som fått ett intyg att använda det som ett känt och erkänt verktyg att använda ex. vid en anställningsintervju. Intervjuerna visar här att strategier saknas runt hur kunskapen om OCN-verktyget ska kommuniceras och spridas. Det råder ingen tvekan om att verktyget är väl känt i bägge kommunerna men frågan är om det beror på verksamheterna som arbetar med verktyget eller om kunskapsspridningen sker på annat sätt.

Det sista ledet i kvalitetskedjan är det kollegiala nätverk som man som medlem kan ta del av. Det handlar då främst om tillgången till den OCN-bank av kursmoduler som stadigt växer vartefter kunskapen om verktyget sprider sig.

Intervjupersonerna lyfter i sammanhanget behovet av ett forum för användare runt kunskaps- och erfarenhetsutbyte, dels inom nätverket men också för intresserade att ta del av.

Handläggaren på Studieförbundet menar att det åtminstone borde finnas närmare uppgifter på hemsidan runt kontaktpersoner i olika utbildningssatsningar som referens för intressenter som vill veta mer eller få kontakt med någon verksamhet som för att öka spridningen av bra konceptet till andra verksamheter.

Kostnaden för att använda verktyget begränsar även spridningen av OCN-verktyget. Handläggaren på Studieförbundet berättar att hen förmodligen skulle kunna organisera fler utbildningsmoduler om det inte vore för kostnaden per OCN-poäng. Hen menar trots detta att utbildning måste få kosta och att det kanske beror på att det finns en syn på att utbildning ska täckas av skattemedel.

6. Slutsatser

Frågeställningarna gäller de aktiviteter som exemplifieras i undersökningen

- **Synliggörs den bildning som erhållits utanför formella utbildningsramar?**

Majoriteten av elever och deltagare i undersökningen saknar gymnasiebehörighet. För flera av dessa bidrar arbetssättet efterhand till att de för första gången kan tillgodogöra sig innehållet i grundläggande utbildning. Grunden till programmen i undersökningen bygger på avsaknaden av utbildningsformer som passar målgruppens behov av praktiska lärandeformer. För att undvika missförstånd så är det viktigt att lyfta ut innehållet i lärandeformen och enbart fokusera på det verktyg som syftar till att skapa en kvalitetssäkrad struktur för att synliggöra, erkänna och dokumentera lärande.

Deltagarna upplever att OCN-verktyget bidrar till att strukturerade lärandemål finns att arbeta emot. Arbetssättet skapar ett transparent lärande vilket bidrar till att deltagaren samtidigt motiveras genom sin förståelse för det lärande som synliggörs.

Utbildningsmodellen bygger på att olika läranderesultat ska uppnås. Att ett strukturerat lärande synliggörs styrks av att OCN-verktyget omfattar regelbundna avstämningar mot vilket läranderesultat som eftersträvas i de olika kursmodulerna. Varje kursmodul innehåller små steg av önskat lärande där eleverna och deltagarna själva väljer när deras lärande ska erkännas. Det finns inga formella tidsbegränsningar kopplade till erhållna OCN-poäng, förutom tidsbegränsningar inom aktiviteten, vilket skapar frizoner för reflektion i lärandesituationen. Denna struktur skapar en tydlighet vilken bidrar till att kursdeltagare kan tillgodogöra sig de läranderesultat som avsedd kompetens kräver samt i viss mån i vilket sammanhang den används. Denna tydlighet berör även övriga inblandade i lärandeprocessen, exempelvis de handledare som ansvarar för att kursmodulerna fylls med innehåll och genomförs. Programstarterna av Praktisk Handel och Accessprogrammet har varit väl förankrade och förberedda.

Etableringen har skett via förstudier och genomförts i enlighet med de delar av OCN-verktyget som ingår i kvalitetskedjan. Dessa delar i OCN-verktyget fungerar mycket bra och fyller avsedd funktion på båda utbildningarna.

- **Skapas en fungerande systematik som tillvaratar och kommunicerar deltagarnas bildning?**

Undersökningen visar att hanteringen av OCN-poäng och OCN-intyg inte fungerar tillfredsställande. Undersökningen visar även att åtgärdandet av dessa brister ibland tar orimligt lång tid. Dessa fakta bör begränsas till de två utbildningsformerna och ur perspektivet att de är relativt nystartade samt saknar tillräckliga resurser för uppdraget. Det finns vidare brister i planeringen för hur kunskapen om värdet med OCN-verktyget ska kommuniceras och spridas och därmed underlätta för deltagande och erfarenhetsutbyte inom nätverket. I kommunicerandet av kunskapen runt verktyget så finns intentioner att kunskapen delvis ska spridas i takt med erhållna poäng. Det faktiska arbetet som pågår med att kommunicera värdet av OCN-verktyget sker till mesta delen inom de egna organisationerna. På Praktisk Handel har upphandlingen av OCN-poäng och OCN-intyg

avslutats. Deltagarna upplever, trots ovan beskrivna brister, erhållna kunskaper som betydelsefulla och efterfrågade i arbetslivet.

7. Diskussion

Syftet med undersökningen var att undersöka om ett icke-formellt verktyg för lärande kan verka i symbios med formellt lärande. Syftet var också att undersöka om en sådan symbios bidrar till att öka matchningen på arbetsmarknaden för unga vuxna med bristfällig grundutbildning. Målet var att i detta sammanhang undersöka om ett sådant verktyg bidrar till lärande samt skapar en kvalitetssäkrad systematik för detta.

Anledningen till att jag vill lyfta dessa frågor är det stora behov av olika åtgärder som behöver utvecklas när samhällsstrukturen utmanas på grund av stora behov av ersättningsrekryteringar och bristkompetenser parallellt med ökande försörjningstal, låga utbildningsnivåer och en hög arbetslöshet. Jag ser i detta sammanhang det livslånga lärandet som ett naturligt sätt att optimera matchningen på arbetsmarknaden. Därför är det också viktigt att finna nya vägar till att synliggöra det lärande som efterfrågas i arbetslivet.

7.1 Resultatdiskussion

Studien har haft en ambition att undersöka alternativa vägar att erkänna lärande inte minst för ungdomar och unga vuxna som på flera sätt saknat tillträde till utbildning.

Utbildningsdepartementet (2000) menar att dialogen mellan skola och arbetsliv bör utvecklas när etableringsmönster på arbetsmarknaden förändras. Viktigt för undersökningen har också varit att lärandesituationer ska vara efterfrågade av arbetslivet och att innehållet i reella arbetsuppgifter bör ligga till grund för ett mer anpassat innehåll. OCN-verktyget är den modell som undersökts men ambitionen har aldrig varit att gå till djupet i beskrivningen av just OCN-metoden. Verktyget har istället fått spela rollen av exemplet på ett icke-formellt verktyg för lärande. Det som varit intressant är istället att verktyget faktiskt visar på en systematik som bidrar till att skapa en tydlig och pedagogisk lärandesituation samt ett arbetssätt som bidrar till en kvalitetssäkrad dokumentation. Undersökningen har också visat att i Praktisk Handels fall har kombinationen av formellt och icke-formellt lärande till viss del berikat varandra.

Mårdén (2007) beskriver att det handlar om att avlägsna klyftan mellan utbildning och arbete på det sätt Svensson och Randle menar. En bättre balans mellan dessa lärandemiljöer skapar enligt dem förutsättningar för att utveckla kompetensförsörjning och matchning. Det som bl.a. bidrar till denna utveckling är att formellt och icke-formellt lärande berikar den totala lärandesituationen på det sätt som några av deltagarna i undersökningen uppmärksammade. Praktisk handel är ett exempel på att ett integrativt lärande är möjligt att uppnå, trots att formella betyg bara kan erhållas om utrymme till studier finns. Både elever och föräldrar lyfter betygets värde vilket skapar en viss motsättning i synen på formellt och icke-formellt. Det som talar till Praktisk handels fördel är bl.a. att insikten om att skolan inte ensam kan diktera villkoren för vad lärande är på det sätt som Fahlén och Næslund (2001) kritiserar. På Accessprogrammet finns inte den typen av bildande ansats men undersökningen har ändå visat hur ett fokus på lärande bidrar till att introducera en personlig utvecklingsfas när målen och syfte är transparenta. Undersökningen visar konkret att deltagarnas anställningsbarhet ökade i anslutning till utbildningarna och därmed matchningen.

Jag har efterhand identifierat vissa svårigheter i att med hjälp intervjuer undersöka om bildning sker. Ett verktyg för lärande är kliniskt och är därmed i mina ögon befriad från exempelvis subjektiva möjlighetshetsbeskrivningar. Verktyget skapar en systematik för ett

lärande och det kan efterhand upplevas som störande att under analysen av intervjuerna bortse från sammanhanget som verktyget placeras i. De verksamheter som använder verktyget arbetar behovsstyrt där målet är att göra skillnad.Handledare och lärares bemötande och pedagogiska upplägg skapar en landningsbana för upplevelsen av att det är verktyget som skapar utbildningen, vilket kan stjåla fokus från själva lärandet. Eftersom verksamheterna till viss del varit etablerade innan verktyget introducerades existerar redan ”den goda” verksamheten. Jag har här hamnat i ett vägskäl där det i första hand inte handlar om att beskriva utbildningarnas goda resultat utan att ur intervjuerna söka tyda skillnaden i verksamheten med och utan verktyg.

Etableringen av OCN-verktyget visade sig i undersökningen vara den svagaste länken i kedjan. Verktyget upplevs inte som tillräckligt kommunicerat och känt vilket är till elevernas nackdel. Kvalitetssäkringen av verktyget har uppenbara brister inte minst vad gäller hanteringen av OCN-intygen. Trots goda resultat är det också svårt för ansvariga tjänstemän att motivera kostnaden för användandet. Tyvärr är underlaget för litet i undersökningen för att dra några säkerställda slutsatser av detta.

Ett besvärligare faktum är att OCN-verktygets icke-formella ställningstagande skapar misstänksamhet eftersom det är fastslaget att icke-formella lärandestrukturer knappast är givna i formella sammanhang, trots att de forskningsexempel som uppmärksammas signalerar andra värden. Synen på skolan som normativ är oförändrat självklar i sammanhanget vilken till viss del även påverkas av rädslan av att skapa dubbla system och därmed dubbla kostnader. Det bör även uppmärksammas att förutsättningarna för individuella lärandesituationer redan till viss del var etablerade när programmen i undersökningen startade. Elever och deltagare upplever i hög grad att programmets innehåll är speciellt riktad till de behov de har. Detsamma gäller synen på handledare och lärares bemötande och arbetssätt. Hänsyn till att detta påverkar organisationen bör därför tas, inte minst till organisationens ekonomiska bedömning av behoven av ett system för icke-formellt lärande. Användandet kostar vilket skapar motsättningar eftersom medel för detta ska tas ur ordinarie budget.

7.2 Metoddiskussion

Ibland anges förförståelsen som ett hinder i en undersökning genom att den riskerar att framstå som för självklar och därmed omedvetet blockera delar av resultatet som inte passar in i förförståelsens mall. Jag kan i detta fall uppleva att forskningsfältet är abstrakt och svårtillgängligt vilket inte minst märks i diskussioner inom området. Jag kan tvärtom uppleva att en förförståelse bör finnas på gott och ont eftersom det till viss del handlar om att undersöka en liten del av forskningsfältet men för att klara den navigeringen så krävs en djupare förståelse för hela fältet.

Jag upplever att det inte varit självklart att via intervjuerna verifiera eller falsifiera intervjupersonernas upplevelser, d.v.s. om OCN-verktyget synliggör bildning och tillvaratar denna genom en fungerande systematik. Istället så bygger den kvalitativa undersökningen snarare på att jag samlat ett antal upplevelser från elever, deltagare, lärare och handledare som på olika sätt befunnit sig i icke-formella utbildningssammanhang. Syftet har då inte varit att generalisera utan att förstå vad intervjupersonerna sett, upplevt och kunnat reflektera mot. Svårigheten med att ge sig in i detta har varit att sätta fingret på vilken referensram som avses.

Detta har bidragit till att intervjutillfällena snarare haft relationen av samtal där jag då, kanske omedvetet, istället fått intervjupersonerna att berätta, beskriva och reflektera över hur de ser på olika frågor som berör utbildningen utifrån sitt perspektiv snarare än mitt eget.

På grund av att den metod jag undersökt vid undersökningstillfället bara funnits i några år på den svenska marknaden innebär det att den inte är generell för andra metoder inom området. Frågan är också om det finns fler icke-formella verktyg för lärande i Sverige? De erfarenheter som synliggjorts ska därför delvis betraktas ur ett nybörjarperspektiv med de problem som det kan föra med sig. Förhoppningen är att studien ur detta perspektiv också kan ge en bild av vad verksamheterna ville åstadkomma, vad resultatet blev och vilka svårigheter man mötte.

7.3 Framtidsdiskussion

7.3.1 En integrerad arena för lärande – en utopi?

Om dörrar mellan olika system ska vara tillgängliga så bör lärandesituationerna först identifieras. Svensson och Ramble's resonemang i Mårténs (2007) rapport bygger på ett ställningstagande där lärandet som fenomen är det centrala. Beroende på vilket lärande som efterfrågas så behövs en flexibilitet i en organisation där lärandemiljön anpassas beroende på eleven eller deltagarens behov i just den situationen. Jag ser att detta resonemang bygger på att utbildningsanordnaren i sin verksamhet har tillgång till en palett av möjligheter till lärande oberoende om det är formellt, icke-formellt eller informellt.

Bilden av den integrativa utbildningssituationen är i många delar en idealiserad konstruktion som ställer en mängd krav på nätverk och logistik. Svårigheten i att uppnå de mål som eftersträvas är intimt kopplad till synen på systemet som förvaltar formellt lärande som det "äkta" och kvalitetssäkrade. Den dialog som Foucault (1977) säger är svår att föra finns cementerad i denna syn. Det handlar snarare om det rådande tids- och rumssystemet måste förändras vilket måste till viss del kanske kan betraktas som något av en utopi. Det handlar i mina ögon istället om att identifiera de delar i undersökningen som är rimliga att utveckla för att öka tillgången till det livslånga lärandet.

OCN-verktyget har många fördelar i arbetet med att synliggöra, erkänna och dokumentera lärande. Verktyget har etablerat en nisch för verksamheter som ser fördelar med ett fokus på lärandet i utvecklande verksamhet. Svenskt valideringsforum bedriver ett även ett utvecklingsarbete där OCN-strukturen används för att bygga upp yrkesstandarder och yrkesprofiler inom yrken och branscher som saknar kopplingar till det formella skolväsendet. Städ- och servicemodellen⁷ är ett exempel på en yrkesmodell som är formell och förvaltas av Städ- och servicebranschens yrkesnämnd (SRY). Den är utvecklad med hjälp av OCN-verktyget och skänker därmed verktyget en viss formell status. Problemet är kanske att Ramverket för kvalifikationer för livslångt lärande (EQF) inte är etablerat i Sverige ännu? Med ett sådant system i ryggen borde överförbarheten för icke-formellt och icke-formellt lärande mot formellt bli mer tillgänglig och bidra till att öppna för en mer automatiserad översättning mot formellt kompetens.

⁷ <https://www.valideringsinfo.se/sv/Om-validering/Valideringsmodeller1/Valideringsmodeller/Stad---servicemodellen/>

Frågan är om OCN-verktyget enbart är ett verktyg för icke-formellt lärande eller om detta verktyg kan verka i symbios med formellt lärande på det sätt som efterfrågas. Verktyget är användbart på flera sätt men kännedomen om OCN varierar stort och verktyget har därmed inte fått det erkännande som det borde ha för kunna betraktas som ett etablerat verktyg. Problemet är att verktyget tar fram egna kursmoduler i ett eget system för lärandet vilket förutsätter att det skapas ett system för valideringen av OCN-poäng, först då kan en formalisering av erhållen kunskap ske.

7.3.2 Livslångt lärande – mer än ett CV?

Det som väckt mitt intresse i användandet av OCN är att det verkar vara utvecklat för att harmoniera ihop med Ramverket för kvalifikationer för livslångt lärande (EQF). Ramverket har ett liknande sätt att beskriva kvalifikationer i form av läranderesultat. Genom att lära sig använda OCN erhålls insikter i hur lärandesituationer kan brytas ned och dissekeras. Arbetsättet för att systematisera lärande i ex. arbetslivet öppnar dörrar för att på ett nytt sätt att identifiera det icke-formella och informella lärandet.

Jag upplever att detta betraktande är en av nycklarna till att det formella utbildningsväsendet kan använda kompletterande utbildningsverktyg för att utrusta eleverna med verktyg som underlättar lära för att lära. Det handlar om det sätt som både OCN och EQF sätter mål för vilket lärande som ska uppnås, dvs. Learning outcomes eller läranderesultat. Detta blir extra tydligt när det lärande som sker i arbetslivet ska beskrivas. Ett arbetsmoment på en arbetsplats får då formen av ett läranderesultat. Jag upplever att detta betraktande av lärande är den väg som lyfter det icke-formella och informella lärandet från några rader i ett CV till ett formellt erkännande.

Jag ser här en forskningsingång där det istället för att undersöka om olika lärandeformer kan ingå i ett integrerat lärandenätverk handlar om att undersöka hur vi kan synliggöra lärandet i sig. Arbetsättet att utgå från ett reellt arbetsmoment synliggör, på det sätt som Skolverket (2000) beskriver, vilket lärande som krävs för att utföra arbetsmomentet. Detta synsätt skapar en bild av en persons kompetens med ett helt annat djup än de rader som beskriver kompetensen i ett CV vilket beskrivs i exemplet nedan.

- Receptionist
- Har arbetat i informationsdisken med allehanda tillhörande arbetsuppgifter. Dessa är ex kontakter med lärare, elever och övrig personal, bokutlåning och bokförsäljning.

Om yrkesrollen istället ses som ett läranderesultat synliggörs egentligen de krav på kunskap, färdighet och kompetens (deskriptorer inom EQF) som ställs för att utföra arbetet. Det som är spännande i detta är att synliggörandet av lärandesituationen skapar en insikt i en abstrakt begreppsvärld eftersom det icke-formella och formella lärandet i arbetsmomentet formaliseras på ett sätt som Säljö (2000) i Skolverkets rapport menar är fördelen med ett institutionellt lärande. Genom denna formalisering öppnas vidare möjligheter att skatta arbetsmomentet mot kurskrav från formella utbildning. Ett synliggörande av vilka formella kurskrav som ett reellt arbetsmoment motsvarar öppnar i sin tur för en mer offensiv matchning mot kompetenser som efterfrågas i arbetslivet vilket exemplet nedan synliggör.

- Receptionist

Yrkesrollen kräver kunskap om

- Självständig logistisk arbetstidplanering, koordination, samordning och samverkan.
- XXX samt relevant koppling till Xxxxxs kommun och andra verksamheter
- Kundmottagning, kundservice och kundbemötande
- Information och kommunikation
- Grundläggande engelska
- Administrativt IT-stöd som exempelvis Flexivision 80/20, EZ-booking, First class, Groupwise samt Google Apps.
- Kontorsutrustning och hjälpmedel inom undervisning
- Enklare kassahantering och redovisning
- Post- och godshantering
- Registrering och inventering av nycklar, IT-utrustning, marknadsföringsmaterial mm
- Bokning av lokaler

Arbetsmomentet kräver färdighet för

- Bokning och fördelning av lokaler samt lösa akuta bokningsbehov
- Mötesbokning deltagare/lärare inför start av svenska för invandrare (Sfi)
- Hantering av gästinloggningar i nätverk
- Hantering och registrering av studentlitteratur, IT-utrustning samt nycklar
- Kopieringar och vidimeringar
- Registrering av utlämnat marknadsföringsmaterial
- Post- och tidningsservice samt hantering av gods
- Att hålla allmän ordning i samt förbereda lektionssalar enligt önskemål

Arbetsmomentet kräver kompetens för

- Att självständigt och i samverkan med kollegor logistiskt planera och koordinera arbetsdag utifrån fasta rutiner, planerade aktiviteter samt vid akuta behov.
- Information på svenska och engelska samt praktiskt stöd till elever, personal, besökare, föreläsare, hantverkare och leverantörer runt exempelvis anställd personal och deras funktion, lokaler och bokningar, blanketter, IT-stöd, lektionstider, kontorsservice, förtäring och måltidsservice, parkeringstillstånd, mm

Innebär detta synsätt att det egentligen inte behövs ett icke-formellt eller informellt verktyg för att synliggöra, erkänna och dokumentera denna typ av lärande? Ellström (2000) menar att en integrerande ambition redan finns i pedagogisk utveckling och i utbildningspolitiska sammanhang. Det kanske räcker med att använda kunskapen om hur läranderesultat synliggörs och erkänns i Ramverket för kvalifikationer för livslångt lärande (EQF)? Det är en annan diskussion vilken jag lämnar över till förmån för nya undersökningar inom området.

Referenslista

Tryckta källor

Abrahamsson, K (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur

Abrahamsson, Ahlqvist. (2008). *Förstudie: Kvalitetssäkrat lärande inom handel- och restaurangområdet via Open College Network*. Dnr.002-08 740, Rapport uppdrag 10, Sundsvall: Sundsvalls kommun

Abrahamsson, Wallin. (2007) *Katekes för ett lärande arbetsliv*. Stockholm: Premiss

Andersson (2001). *Ett utvecklingspsykologiskt perspektiv*. Stockholm: HLS

Ahlqvist (2006). *"Jag har talangen men inte betygen" En studie om Lärlingsprogrammet på Bromangymnasiet*. Stockholm: Lärarhögskolan

Bron (2005). *Vuxnas förutsättningar för lärande*. Stockholm: Lärarhögskolan i Stockholm

- Ellström, Gustavsson, Larsson (2000). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur
- Focault, Michel (1987). *Övervakning och straff. Fängelsets födelse*. Lund: Arkiv förlag
- Fransson, K & Lindh G, Skolverket (2004). *Ungdomars utbildnings- och yrkesval – i egna och andras ögon*. Stockholm: Fritzes.
- Garpelin (2003). *Ung i skolan – Om övergångar, klasskamrater, gemenskap och marginalisering*. Lund: Studentlitteratur
- Gravesen (2002). *Fitnessövningar och husförhör – om förbättringsprocesser i företag*. Stockholm: Stockholms universitet
- Hugo, Martin (2007). *Liv och lärande I gymnasieskolan. En studie om elevers och lärares erfarenheter I en liten grupp på gymnasieskolans individuella program*. Jönköping: Jönköping University Press Dissertation
- Jarvis (2006). *Towards a Comprehensive Theory of Human Learning*. London: Routledge
- Kroksmark (2006). *Innovativt lärande. Didaktisk tidskrift, Vol 16, No 3*
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Lindblad, Jenny (2006). *Unga går itu. Unga vuxnas väg till arbetslivet*. Stockholm: LO-distribution
- Murray, Åsa (1994). *Ungdomar utan gymnasieskola. En uppföljning från 13 till 24 års ålder*. Stockholm: Almqvist & Wiksell international
- Mårdén, Björn (2007). *Arbetsintegrerat lärande – Bilder och motbilder*. Trollhättan: Högskolan Väst
- Svedberg, L (2007). *Gruppsykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur
- Svensson, Ove (2007). *Alternativa miljöer för lärande. Rapport från utvecklingspartnerskapet Salt*. Halmstad: Wigforssgruppen för välfärdsforskning
- Olsson, Jonas & Alexandro och Panician, Alexandro. (2008) *Ungdomars väg från skola till arbetsliv. Nordiska erfarenheter*. Köpenhamn: Ekspressen Tryk og Kopicenter
- Wärneryd, Bo (1990). *Att fråga. Om frågekonstruktion vid intervju-undersökningar och postenkäter*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån

Arbetsförmedlingen (2010). *Generationsväxlingen på arbetsmarknaden – I riket och i ett regionalt perspektiv*. Stockholm: Arbetsförmedlingen

HSFR (1999). *Forskningsetiska principer*. Vetenskapsrådet: Elanders Gotab

Myndigheten för skolutveckling. (2008). *Att lyfta den pedagogiska praktiken. Vägledning för processledare*. Västerås: Edita

Skolverket. (2001). *Villkor och vägar för grundläggande yrkesutbildning. Några forskarperspektiv*. Stockholm: Skolverket

Sveriges kommuner och landsting. (2009). *Aktuellt om skola och förskola*. Stockholm: Kombinera

Tankesmedjan. (2009). *Rapport 3 2009. Kunskapssyn och kompetensbehov i framtidens samhälle*. Malmö: Tankesmedjan

Ungdomsstyrelsen (2000) *Att värdera kunskap - en studie kring informellt lärande och icke-formell utbildning i föreningslivet*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen

Ungdomsstyrelsen. (2011). *I praktiken sänker vi trösklarna – en skrift om meningsfull praktik*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen

Uppsala Universitet (2000) Broady, D. (red). *Skolan under 1990-talet. Sociala förutsättningar och utbildningsstrategier. Rapport till kommittén Välfärdsbokslut*.

Uppsala: Uppsala Universitet

Utbildningsdepartementet (2000). *Samverkan mellan skola och arbetsliv – Om möjligheterna med lärande i arbete*. Ds 2000:62. Stockholm: Fritzes

Övriga källor

Intervjuer med elever, lärare och handledare på Praktisk Handel, Ekenbergsgka Gymnasiet: 2008-03-04 – 2008-03-07, 2009-04-02 – 2009-04-03, 2009-05-17.

Intervjuer med deltagare och handledare på Access-programmet, Motivator, Sundsvalls Kommun: 2009-05-11 – 2009-05-13, 2009-05-18.

Intervju med handläggaren på Studieförbundet i Småland-Gotland avdelningen: 2009-05-20.

Bilaga 1

Administration 1, 100 poäng

Kurskod: ADMADM01

Kursen administration 1 omfattar punkterna 1 och 3—8 under rubriken Ämnets syfte. I kursen behandlas grundläggande kunskaper i ämnet.

Centralt innehåll

Undervisningen i kursen ska behandla följande centrala innehåll:

- Grundläggande administrativa arbetsrutiner, till exempel diarieföring, arkivering och postrutiner samt dokument- och skrivregler, till exempel allmänna och sekretessbelagda handlingar.
- Administrativa funktioner, till exempel ekonomi, material, personal, information och kommunikation.
- Handelsdokument, till exempel order, faktura och dokument för inköp och lagerhantering. Begrepp inom området, till exempel blankett, mall och brev.

- Organisation och arbetsformer i företag, till exempel hur ansvar och uppgifter fördelas i en organisation, hur ett organisationsschema upprättas, hur olika arbetsformer, projekt- och distansarbete kan tillämpas.
- Offentlig förvaltning samt företags och organisationers uppbyggnad och verksamhet.
- Grundläggande programvaror för administration.
- Planering och organisation av det administrativa arbetet, till exempel att handlägga ett ärende eller anordna möten, konferenser och event, enskilt eller tillsammans med andra. Presentation av ett företags interna och externa information.
- Lagar och andra bestämmelser inom området, till exempel arbetsrätt och arkivlagen.

Kunskapskrav

Betyget E

Eleven beskriver **översiktligt** grundläggande administrativa rutiner och funktioner samt dokumentutformning enligt gällande skrivregler. Eleven redogör också **översiktligt** för olika företags och offentliga förvaltningars verksamhet, organisation och arbetsformer. Dessutom beskriver eleven **översiktligt** olika programvarors användningsmöjligheter för kommunikation och serviceinriktat arbete.

Bilaga 2

Varukännedom

Övrigt	Skriftligt	Intervju	Praktiskt utföra	Deltagaren har uppnått detta eftersom hen kan:
				Beskriva butikens varugrupper.
				Hänvisa kunden till rätt avdelning/hylla/monter.
				Förklara hälso- och säkerhetsföreskrifter kopplade till aktuella varor i butiken samt risker med felaktigt användande.

Anteckningar:

OCN-Observatör:

Datum:

Praktiskt utföra

Muntligt

Skriftligt

Övrigt

Bilaga 3

FÖRSLAG FRÅN ARBETSGRUPP INOM MYNDIGHETEN FÖR YRKESHÖGSKOLAN

Nivå 4	Kunskaper (erfarenhetsbaserade och/eller teoretiska)	Färdigheter (utföra uppgifter och lösa problem)	Kompetens (förmåga att ta ansvar, att värdera och att agera självständigt och att samarbeta)	Examen	Exempel
	Kan visa: Fördjupade kunskaper inom ett arbets- eller studieområde, kunskaper om modeller och metoder inom ett arbets- eller studieområde.	Kan: Välja och använda relevanta begrepp, teorier, modeller, material, verktyg och metoder inom ett arbets- eller studieområde, följa instruktioner och utföra definierade praktiska och teoretiska uppgifter inom givna tidsramar, kommunicera på minst ett främmande språk inom aktuellt arbets- eller studieområde.	Kan: Ta initiativ, reflektera, organisera och genomföra arbete och studier självständigt, självständigt behandla innehåll i ett arbets- eller studieområde som kan leda till vidare lärande och professionell utveckling, kritiskt värdera och förhålla sig självständig till valet av källor, värdera och dra slutsatser av egna och gemensamma resultat, ta ansvar i samarbete med andra och i begränsad utsträckning leda och utvärdera andras arbete.	Grundläggande Yrkeshögskolexamen Motivering. Dessa utbildningar är få (smala yrken) och har inga specifika förkunskapskrav inom yrkesområdet, dvs. utbildningen bygger inte vidare på någon av gymnasieskolans nationella program.	Sadelmakare <i>Idag</i> En Kvalificerad yrkeshögskoleexamen då utbildningen är på 645 Yhp Yrke efter utbildning: Sadelmakare inom hästsport Bilsadelmakare Nytt: Att betrakta som en grundläggande yrkesutbildning.

Bilaga 4

Intervjupunkter till studien om OCN-verktyget

Elever & Deltagare

Rörande bakgrund:

- Vilken var din bakgrund från grundskolan och gymnasiet?
- Hur så din betygssträng från högstadiet och gymnasiet?

- Hur kom du i kontakt med och fick kunskap om utbildningen?
- Hur och varför blev du intagen till utbildningen?
- Dina tidigare erfarenheter från arbete?

Rörande utbildningen:

- Berätta om utbildningen.
- Vilka ämnen & kunskaper innehåller utbildningen?
- Vad lär du dig?
- Vilket yrke använder du utbildningen till?
- Berätta om lärare & handledare.
- Hur har ni förberett er inför praktiken/ traineen på utbildningen?
 - yrkesområdet.
 - krav och skyldigheter.
 - möjligheter.
 - motivation.
 - självkänsla:
 - problemlösning.
- Berätta om samarbetet mellan skola och praktik/ trainee.
- Berätta om OCN.

- Hur fungerar betygs- eller omdömessättningen?
 - på ”skolan”
 - på praktiken.

Analys av utbildningssituationen:

- Skillnad i utbildningsformen mot tidigare utbildningar?
- Skillnad för dig mot tidigare utbildningar?
- Skillnader för din motivation till studier?
- Vad är bra i utbildningen?
- Vad är bra för dig i utbildningen?
- Vilka moment är viktiga för dig i utbildningen?
- Har utbildningen förändrat dig?
- Vad tror du att du skulle ha gjort idag om du inte gått utbildningen?
 - idag.
 - ur ett längre perspektiv.
- Har din framtidssyn påverkats av utbildningen?
- Har dina chanser att få ett arbete förändrats?
- Upplever du att betygs- eller omdömesformen är något som känns igen?

- Saknar du något i utbildningsformen?
- Vad är mindre bra med utbildningsformen?
- Vad fungerar dåligt i utbildningsformen?
- Vad skulle du ändra på i utbildningsformen?
- Vad tycker du är viktigt i utbildningsformen att lära av för utveckling av utbildning?
- Hur är utbildningsformen viktigt för samhället?

Lärare & Handledare

- Din bakgrund och arbetsuppgifter.
- Vad låg bakom att utbildningsformen startades?
- Har du varit delaktig i utformandet och utvecklingen av utbildningsformen?
I så fall hur?
- Har du mentorsansvar för elever i utbildningen?
Skiljer sig mentorskapet jämfört med dina tidigare erfarenheter av mentorsrollen?
- Hur ser din kontakt mot övriga inblandade i utbildningsformen ut?

- Finns arbete med sociala färdigheter/ motivationsträning med på schemat?
Om ja – hur har detta moment tagits fram och integrerats?
Om nej – varför inte?
Hur betygs- eller omdömesvärderas dessa kunskaper?
- Vilka är de största skillnaderna i denna utbildningsform jämfört med andra utbildningsformer?
- Vad är OCN?
- Hur upplever du den typ av betyg- eller omdömessystem som används i utbildningsformen?
- Vad är bra och vad är mindre bra?
- Vill du att betygs- eller omdömessystemet skulle förändras på något sätt?
- Vad är positivt för eleverna i utbildningsformen jämfört med tidigare verksamhet?
- Vad upplever du är positivt för eleven i utbildningsformen?
- Vad upplever du är positivt för skolan i utbildningsformen?
- Vad upplever du är positivt för samhället i utbildningsformen?
- Vad har du upplevt som de största problemen med utbildningsformen?
- Vad skulle du vilja utvecklas eller förändrades i utbildningsformen?

Praktikhandledare

- Din bakgrund.
- Vilken typ av rörelse arbetar du inom?
- Vilken är din position i företaget?
- Hur många anställda har ni?
- Vilka kunskaper är viktiga på arbetsplatsen vad gäller:
Yrkeskunskaper? Kärnämneskunskaper? Sociala färdigheter?
- Varför har du tagit emot en elev från IV-programmet?
- Har du varit delaktig i utformningen av utbildningsformen?
- Vilka moment innehåller utbildningen förutom de praktiska?
- Vilka moment tycker du en praktisk yrkesorienterad utbildning bör innehålla?
- Hur ser kontakten med utbildningen ut?
- Vilka yrkesämnen ansvarar du för på arbetsplatsen?
- Vad är OCN?
- Hur går betygs- eller omdömessättningen till?
- Tycker du att betyg- eller omdömessystemet är bra?
Om ja – vad är bra?
Om nej – vad är inte bra?

- Upplever du att betygs- och omdömessystemet är något som känns igen?
- Vad har fungerat mindre bra i utbildningsformen?
- Tycker du att något saknas i utbildningsformen?
Skulle du vilja ändra på något i utbildningsformen?
- Vad är bra för dig inom utbildningsformen?
- Vad är bra för eleven i utbildningsformen?
- Vad är bra för skolan i utbildningsformen?
- Vad är bra för samhället i utbildningsformen?
- Kommer du att anställa personal inom de närmaste åren?
Kan du i så fall tänka dig att anställa en elev från detta program?
- Hur ställer du dig om du skulle välja att anställa elever från ett praktiskt gymnasieprogram jämfört med elever från denna utbildningsform?

Ansvariga för studieformen på utbildningen och OCN-utbildare:

- Din Bakgrund och arbetsuppgifter.
- Vad låg bakom införandet av utbildningsformen?
- Nyttan med att erkänna utbildning utanför traditionella utbildningsformer?
 - för eleven.
 - för lärare och handledare

- för verksamheten.
- Hur synliggörs och erkänns lärandet?
 - finns frivillighet?
 - sätts lärandet i fokus?
 - tas små steg av lärande?
 - tas hänsyn till individuella förutsättningar?
- Fungerar kvalitetskedjan runt:
 - synliggörandet av kunskap?
 - erkännandet av kunskap?
 - kommunicerandet runt värdet av kunskapen och intygen?
 - intern kvalitetssäkring?
 - åtgärdas brister?
- På vilket sätt är näringslivsbehoven representerade som garant för utbildningsbehovet?
- Har ditt eller ert synsätt på er verksamhet förändrats genom att använda OCN-verktyget?
 - på elever och deltagare.
 - på personalen.
 - på verksamhetens mål.
- Är OCN-verktyget erkänt och accepterat i lokalsamhället?
- Är den administrativa processen runt OCN-verktyget effektiv?
- Skulle utbildningsformen fungera utan OCN-verktyget?
- Vad skulle de största skillnaderna vara utan OCN-verktyget?
 - för individen.

- för lärare och handledare.
- för utbildningen.
- för verksamheten.

- Är OCN-verktyget strukturskapande?
 - före och efter införandet.

- Gör OCN-verktyget det möjligt att visa vad som sker i verksamheten?
 - i arbetssättet
 - nyttan med verksamheten.

- Finns det ytor i verktyget som underlättar samverkan runt individer i riskzonen till utanförskap?
 - inom verksamheten/ organisationen
 - mot andra verksamheter/ organisationer
 - mot näringslivet

- Vilken samhällsnytta ser du i OCN-verktyget?

- Vad fungerar inte med OCN-verktyget?

- Vad skulle du vilja ändra på?

Stockholms universitet
SE-106 91 Stockholm
Telefon: 08 – 16 20 00
www.su.se

