



Myndigheten för yrkeshögskolan

Lärande i arbete

En katalysator för yrkeskunnande

Tematisk kvalitetsgranskning | 2013



Myndigheten för yrkeshögskolan
ISBN-nr: 978-91-87073-21-2
Dnr: MYH 2014/292
Omslagsbild: Lars Owesson

Innehåll

Förord från Myndigheten för yrkeshögskolan

Förord

1	Myndigheten för yrkeshögskolan – en paraplyorganisation	6
2	Kvalitetsgranskning inom yrkeshögskolan	6
3	Uppdraget	7
4	Yrkeshögskolan i det formella utbildningssystemet.....	8
5	Befintlig kunskap – teori och praxis	11
5.1	Arbetsplatsförlagt och arbetsintegrerat lärande	11
5.2	Kvalitetskriterier.....	17
5.2.1	Planering	18
5.2.2	Prestationstillit	19
5.2.3	Motivation	20
5.2.4	Samarbete och samverkan	21
5.2.5	Läromönster	22
5.2.6	Handledning	22
5.3	Internationella erfarenheter	24
5.3.1	Europeiskt kvalitetsarbete generellt	25
5.3.2	Kvalitet i arbetsbaserat lärande (LIA).....	25
5.3.3	Utbildningsorganisation i andra länder	30
5.3.4	Sammanfattning av kvalitetskriterier och indikatorer	32
6	Metod och instrumentkonstruktion	33
6.1	Syfte	33
6.2	Prioriteringar	34
6.3	Undersökningsmetod och instrument	36
6.4	Validitet och reliabilitet.....	38

7	Analys och resultat	40
7.1	Kvalitetskriterier.....	40
7.1.1	Bakgrundsvariabler.....	40
7.1.2	Kvalitet i LIA.....	43
7.1.3	Motiv och motivation	46
7.1.4	Samarbete och samverkan	50
7.1.5	LIA-handledaren	51
7.1.6	Utbildningen hos anordnaren	56
7.1.7	Kvalitetssäkringens strategi och processer.....	57
7.1.8	Kvalitetsmätning	59
7.1.9	Den studerandes roll i kvalitetsarbetet	60
7.2	Sammanfattning och slutsatser	61
7.3	Diskussion	65
8	Rekommendationer.....	68
8.1	Kvalitetskriterier.....	68
8.1.1	Generella råd.....	68
8.1.2	Myndigheten för yrkeshögskolan	70
8.1.3	Anordnarna	70
8.1.4	Arbetsplatser	71
8.1.5	Studerande.....	71
8.2	Kvalitetsindikatorer.....	71
8.2.1	Generella råd.....	72
8.2.2	Myndigheten för yrkeshögskolan	72
8.2.3	Anordnarna	72
8.2.4	Arbetsplatser	73
8.2.5	Studerande.....	73
8.3	System för kvalitetssäkring	73
8.3.1	Generella råd.....	73

8.3.2	Myndigheten för yrkeshögskolan	74
8.3.3	Anordnarna	75
8.3.4	Arbetsplatser	75
8.3.5	Studerande.....	75
9	Referenser.....	77

Förord från Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan har under 2013 genomfört en tematisk kvalitetsgranskning av ett av de kanske viktigaste inslagen i längre yrkeshögskoleutbildningar: Lärande i arbete (LIA). En viktig del i granskningen har varit hur utbildningsanordnare säkerställer en god kvalitet i denna del av utbildningen. Inom både dessa områden – arbetsplatslärande och systematiskt kvalitetsarbete – finns det en stark svensk och internationell forskningserfarenhet som myndigheten har valt att dra nytta av i granskningen genom att ge en expertgrupp ansvaret för både upplägget av kvalitetsgranskningen och för den övergripande rapport ni nu har i era händer. Myndighetens personal har svarat för det praktiska fotarbetet – som beskrivs längre fram i denna rapport – och för de kvalitetsbedömningar som har gjorts för de enskilda utbildningar som ingick i kvalitetsgranskningen.

Uppdraget till expertgruppen var att, utifrån svensk och internationell forskning och beprövad erfarenhet, värdera och analysera den empiri som framkom vid granskningarna av de enskilda utbildningarna och lyfta fram viktiga kvalitetsområden som myndighetens framtida kvalitetsgranskningar bör fokusera på. Rapporten avslutas därför med ett antal rekommendationer riktade till både myndighet, utbildningsanordnare, arbetsliv och studerande, som expertgruppen anser kommer att öka kvaliteten inom de granskade områdena.

Myndigheten ser mycket positivt på expertgruppens arbete, som på ett mycket tydligt sätt knutit ihop forskarvärldens kunskapskapital med myndighetens praktiska erfarenheter. Vi kommer att ha stor nytta av detta arbete när vi går vidare under åren som kommer med att utveckla myndighetens kvalitetsgranskande arbete.

Västerås/Hässleholm 2014-02-03

Johan Blom

Vikarierande Generaldirektör

Förord

Denna tematiska kvalitetsgranskning har genomförts i samverkan mellan Myndigheten för yrkeshögskolan och externa experter på kvalitet inom Vocational Education and Training från FACO, International Science Park, Odense i Danmark samt från Centrum för yrkeskunnande vid Göteborgs universitet. Samarbetet mellan Odense, Göteborg och Myndigheten för yrkeshögskolan har fungerat som ett team. Ansvars- och rollfördelning i arbetet framgår längre fram i texten.

Det övergripande syftet med granskningen har varit att inspirera Myndigheten för yrkeshögskolan i dess arbete med att vidareutveckla kvaliteten i yrkeshögskolans många utbildningar. Granskningen, som samtidigt är ett led i myndighetens återrapporteringskrav till regeringen, har huvudsakligen varit riktad mot den del av utbildningen som är förlagt till en arbetsplats - lärande i arbetslivet, eller LIA i vardagligt tal. Ett framträdande motiv för att välja LIA som prioriterat granskningsområde framgår av förarbetena till såväl införandet av den kvalificerade eftergymnasiala yrkesutbildningen (SOU 1995:38) som yrkeshögskolan (SOU 2006:115), och som bygger på förutsättningen att eftergymnasiala yrkesutbildningar utanför högskolan ska inhämta väsentliga delar av sitt utbildningsinnehåll från den kunskap och de färdigheter som skapas genom produktion av varor och tjänster.

Granskningsarbetet, som har genomförts under kort tid och under stark tidspress, påbörjades under augusti 2013 och avslutades vid årsskiftet 2013/14. Det betyder att vi av praktiska omständigheter tvingats göra ett antal prioriteringar, som innebär att granskningens omfattning begränsas, men att vi försökt undvika att kompromissat med kvaliteten i uppdraget.

Yrkeshögskolan har fått ett betydande genomslag sedan starten 2009 och denna studie är ett första steg i tematisk kvalitetsgranskning av yrkeshögskolans alltmer omfattande verksamhet. Uppdraget har inte endast varit att genomföra och redovisa en tematisk granskning, utan i lika hög grad att inleda en metodutveckling inför kommande tematiska kvalitetsgranskningar. Rapporten redovisar med andra ord en metodutveckling under vardande.

Göteborg och Odense den 8 januari 2014

Kerstin Littke
kerstin.littke@ped.gu.se

Kim Faurschou
faco@spo.dk

Per-Olof Thång
per-olof.thang@ped.gu.se

1 Myndigheten för yrkeshögskolan – en paraplyorganisation

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) ansvarar för yrkeshögskolan i Sverige och verkar för att utbildningarna tillgodoser arbetslivets behov av kompetens. I ansvaret ingår fyra olika utbildningsformer – yrkeshögskoleutbildningar, kompletterande utbildningar, kvalificerade yrkesutbildningar samt tolkutbildningar. Yrkeshögskoleutbildningar har bedrivits sedan hösten 2009 och utgör den dominerande delen av uppdraget. Myndigheten har också ansvar för att samordna en nationell struktur för validering av utbildning och yrkeskompetens, och att vara en nationell samlingspunkt för European Qualification Framework (EQF), som ska göra det lättare att jämföra utbildnings- och yrkeskvalifikationer inom EU.

I uppdraget ingår att analysera arbetsmarknadens behov av arbetskraft, besluta vilka utbildningar som ska ingå, bevilja statsbidrag till utbildningsanordnarna samt att kontrollera och granska utbildningarnas kvalitet och resultat.

Myndigheten är placerad i Västerås och i Hässleholm. Huvudkontoret ligger i Västerås och där finns GD, Avdelningen för utbildningsfrågor, Avdelningen för omvärldsanalys och uppföljning och Avdelningen för internt stöd och styrning. I Hässleholm finns Avdelningen för tillsyn och kvalitetsgranskning samt Avdelningen för kommunikation.

2 Kvalitetsgranskning inom yrkeshögskolan

MYH har som ett av sina uppdrag att granska hur de utbildningar man ansvarar för arbetar för att höja kvaliteten i verksamheten. Detta görs genom att välja ut ett antal områden som behöver få en bättre genomlysning än vad den löpande tillsynsverksamheten medger. Redan i *Eftergymnasiala utbildningar – en beskrivning, problem och möjligheter* (SOU 2006:115) framhöll utredaren behovet av uppföljning och utvärdering.

Det primära syftet med kvalitetsgranskningen är att utbildningsanordnare själva ska finna vägar att förbättra och utveckla utbildningens kvalitet. Men syftet är också att myndigheten får ökad kunskap och därigenom kan bidra till kvalitetsutveckling genom till exempel olika generella stödinsatser eller genom att förtydliga det regelverk som gäller inom ett visst område.

Kvalitetsgranskningen 2013 innefattar två områden, systematiskt kvalitetsarbete och Lärande i arbete (LIA).

Hur utbildningsanordnare kvalitetssäkrar sina utbildningar bedöms ha stor betydelse för vilken framgång en utbildning har. Till skillnad från bland annat ungdomsskolan bygger

inte yrkeshögskolan på en nationell likvärdighetssträvan, utan ger ett relativt stort friutrymme för utbildningsanordnarna hur enskilda utbildningar bedrivs och hur de organiseras. Ett fungerande kvalitetssäkringsarbete på anordnar- och utbildningsnivå bedöms vara en viktig grundförutsättning, för att kunna kontrollera hur en anordnare hanterar sitt friutrymme och med vilken kvalitet utbildningen bedrivs. Sedan ett par år tillbaka har Sverige antagit en EU-rekommendation om hur yrkesutbildningar bör kvalitetssäkras – den så kallade EQARF-modellen (European Quality Assurance Reference Framework). Rekommendationens syfte är att skapa ett enhetligt och transparent system för kvalitetssäkring av yrkesutbildningar inom Europa för att bland annat underlätta rörlighet över gränserna. EQARF-rekommendationen ligger därför till grund för denna granskning.

Ett krav för att en utbildning ska få ingå i yrkeshögskolan är att den har en tydlig arbetslivsanknytning. För utbildningar som ska leda till en kvalificerad yrkeshögskoleexamen ska minst en fjärdedel av utbildningen bestå av Lärande i arbete (LIA). LIA ska genomföras på en arbetsplats och mål och innehåll ska regleras i en kursplan. LIA har valts som granskningsområde utifrån dess stora betydelse inom yrkeshögskolan. LIA ska vara en integrerad del av en utbildning och vara den katalysator, som gör de studerande både högkompetenta och ”nyckelfärdiga” när de kommer ut på arbetsmarknaden efter examen. Myndigheten har hittills haft svårt att få en tillräckligt tydlig bild av hur LIA fungerar.

3 Uppdraget

Den här rapporten redovisar en tematisk kvalitetsgranskning av LIA på uppdrag av Myndigheten för yrkeshögskolan.¹ Uppdraget har inte endast varit att beskriva och analysera kvalitetssystem och kvaliteten inom LIA, utan i lika hög grad att formulera en arbetsform eller metod för framtida kvalitetsgranskningar. Det bör tilläggas att vad som avses med kvalitet inte sällan är abstrakt och oprecist formulerat. En del av detta uppdrag är att identifiera indikatorer för kvalitet i det arbetsplatsförlagda lärandet.

¹ Yrkeshögskolan föregicks av kvalificerad yrkesutbildning (KY). Bestämmelserna i lagen om yrkeshögskolan syftar till att: ”Säkerställa att eftergymnasiala yrkesutbildningar som svarar mot arbetslivets behov kommer till stånd, säkerställa att statens stöd för eftergymnasiala yrkesutbildningar fördelas effektivt, säkerställa att eftergymnasiala yrkesutbildningar håller hög kvalitet, och – inom smala yrkesområden tillgodose behov av eftergymnasiala yrkesutbildningar som avses leda till förvärsarbete för de studerande, eller till en ny nivå inom deras yrke” (SFS 2009:128, 1§).

Kvalitetsgranskningen ska visa hur utbildningsanordnare arbetar med kvalitetssäkring utifrån en dokumenterad systematik.² Huvudfrågeställningarna är:

- Finns det ett systematiskt kvalitetsarbete hos anordnaren och hur är detta uppbyggt?
- Hur används det systematiska kvalitetsarbetet i praktiken?
- Vilken effekt på utbildningens kvalitetsutveckling har kvalitetsarbetet haft?

Granskningen av LIA ska fokusera på utbildningens förmåga att ge relevanta yrkeskunskaper och hur väl den förbereder de studerande för yrkeslivet. Två frågeställningar är centrala:

- Genomförs LIA i tillräcklig omfattning och med god kvalitet?
- Genomförs utvärderingar och översyner regelmässigt av LIA av den ansvarige utbildningsanordnaren, så att utbildningen utvecklas och anpassas efter arbetslivets behov och förbereder de studerande för arbetslivet?

I den inledande dialogen med MYH beslutades att utgå från LIA-perspektivet i granskningen och att kvalitetssäkringstemat skulle integreras i LIA-temat. Vårt arbete förväntas därigenom, mer eller mindre direkt, ge en bild av anordnarnas systematiska kvalitetsarbete och därmed indirekt av myndighetens eget arbete inom detta område.

4 Yrkeshögskolan i det formella utbildningssystemet

Yrkeshögskolan är en utbildningsform med tydlig inriktning mot yrkeskunnande, för att de studerande snabbt ska kunna komma ut i arbetslivet efter avslutad utbildning. Framförallt anfördes två motiv i utredningen *Yrkeshögskolan – För yrkeskunnande i förändring* (SOU 2008:29). Det ena var den starka arbetslivsanknytningen, och det andra behovet av att rekrytera lärare med aktuell expertkunskap. Yrkeshögskolan ska således tillgodose behov på arbetsmarknaden som inte någon annan eftergymnasial utbildning tillgodoser. När Myndigheten för yrkeshögskolan inrättades 2009³ betonades i kommittédirektivet (Dir. 2008:153) att yrkeshögskolan ska etableras med egen identitet, och inte betraktas som en utvidgning av den dåvarande kvalificerade yrkesutbildningen. Det som starkt ska prägla utbildningarna är marknadsstyrning och nära samverkan mellan arbetsliv och utbildning. Det framgår också uttryckligen av kommittédirektiven att arbetslivet förväntas

² Granskning av det primära kvalitetsarbetet hos utbildningsanordnarna har genomförts av MYH parallellt med den tematiska granskning som denna rapport avser. Resultatet har sammanställts i en tillsynsrapport för respektive utbildningsanordnare och redovisas separat av myndigheten.

³ Till grund för beslutet att inrätta yrkeshögskolan låg Yrkeshögskoleutredningens betänkande (SOU 2008:29), propositionen Yrkeshögskolan (prop. 2008/09:68) och direktiven om bildandet av Myndigheten för yrkeshögskolan (Dir. 2008:153).

få stort inflytande över myndighetens prioriteringar av vilka utbildningar som ska beviljas statsstöd. Marknadsstyrning och samverkan är ledord. Yrkeshögskolan är som utbildningskonstruktion tämligen unik. Den avviker inte bara internationellt, utan även utifrån svenska utbildningssammanhang.

Intresset för att starta utbildningar är stort. Enskilda organisationer ansöker i hård konkurrens om statsbidrag för att få genomföra en yrkeshögskoleutbildning.

Tabell 1: Antalet sökta och beviljade utbildningar 2010-2013

Startår	2010	2011	2012	2013
Ansökningar, antal	851	885	1127	1078
Beviljade utbildningar, antal	297	235	330	311
Beviljade ansökningar, procent	35	27	29	29

För att beviljas statsbidrag krävs således nära samverkan med arbetslivet, och man måste konkret kunna påvisa att arbetskraftsbehov föreligger. Utbildningarna omprövas kontinuerligt mot arbetsmarknadsrelevans. Enligt nu gällande regelverk kan en utbildningsanordnare endast få utbildningsansökan beviljad för två utbildningsstarter. Detta skapar möjlighet för nya utbildningar att beviljas medel, men begränsar också möjligheten till att långsiktigt utveckla utbildningar med stor efterfrågan inom arbetslivet och god tillgång till sökande.

Enskilda utbildningsanordnare har hög grad av autonomi, vilket är en av grundpelarna i konstruktionen av yrkeshögskolan. Det innebär att yrkeshögskolan kännetecknas av mångfald, men även av skiftande villkor för såväl anordnare som studerande. Detta kan leda till viss brist på överskådlighet, men också risk för alltför omfattande variation av kvalitet i de olika utbildningarna.

Inom ramen för gällande regelverk (SFS 2009:128; SFS 2009:130) ska enskilda anordnare svara för utbildningens hela styrning, LIA inkluderat. Autonomi är en förutsättning för att enskilda anordnare ska kunna utforma utbildningar som tillgodoser arbetslivets efterfrågan. Utbildningarna ska ha en ledningsgrupp där företrädare för arbetslivet är i majoritet.

Men denna frihet ställer samtidigt krav på ett system för kvalitetsgranskning; inte bara att lag och förordning följs, utan också tematiska granskningar av hur innehåll och genomförande förhåller sig till de nationella målen. Inom universitet och högskola är kraven på kvalitet och kvalitetsuppföljning delvis annorlunda. Här finns krav på internationell rörlighet, vilket kräver att högskolan i olika länder visar varandra förtroende.

”En internationell rörlighet bland studenter och arbetskraft ställer ökade krav på påvisbar kvalitet i utbildningarna” (Prop. 2009/10:139, s. 5). Någon internationell motsvarighet till yrkeshögskolan är svår att finna.

Det är viktigt att framhålla att bland företrädare för yrkesutbildning skiljer sig synen på yrkesutbildning för vuxna från synen på gymnasial yrkesutbildning. Det gäller inte minst rekryteringen av lärare och synen på elever och deltagare. Detta är särskilt tydligt inom yrkeshögskolan där formella krav på lärarnas pedagogiska meriter medvetet valts bort. Yrkesinriktad vuxenutbildning, som, är något som samhälle och arbetsliv måste hantera då arbetsmarknaden så kräver och då de makroekonomiska ramarna omprövas.

Yrkeshögskolan är en eftergymnasial yrkesutbildning som i myndighetens förslag till regeringen föreslås klassificeras i nivåerna 4-6 i kvalifikationsramverket NQF. Den skiljer sig i flera avseenden väsentligt från högskolan. I rapporten *Saknar den högre utbildningen relevans?* (Blad, 2013)⁴ förs ett systematiskt jämförande resonemang av högskoleutbildning och yrkeshögskolan. En framträdande skillnad är att undervisningen inte ska vila på vetenskaplig grund⁵, utan på expertkunskap och beprövad erfarenhet. Retoriken om kritiskt tänkande är frånvarande inom yrkeshögskolan. Detta återspeglas bland annat vid rekrytering av lärare. Formella behörighetskrav föreligger inte, utan det är specialiserat yrkeskunnande som efterfrågas. En annan skillnad mot högskolan är det framträdande inslaget av lärande i arbete (LIA) inom yrkeshögskolan. I ett avseende kan emellertid en parallell föreligga till de professionsutbildningar inom högskolan där krav på verksamhetsförlagt lärande är ett viktigt utbildningsinslag. Vi vill understryka att LIA inte är praktik i mer vardaglig mening, utan förväntas vara en kursplanestyrd kurs bland andra kurser inom utbildningen, som ett sätt att maximera utbytet av utbildningen genom integration av erfarenheter från vardagligt arbete och skolbaserad undervisning (se till exempel Billet 2006; Billet 2014, in press). Yrkeshögskolan skiljer sig från den gymnasiala yrkesutbildningen i flera avseenden, inte minst genom rekryteringen av mycket välmotiverade studeranden. Det finns idag ingen exakt uppgift om studieavbrott inom yrkeshögskolan⁶, men däremot finns uppgifter om examensgraden, som uppgår till 70 procent, det vill säga, av dem som påbörjar en yrkeshögskoleutbildning så tar 7 av 10 ut examen. En stor andel av dem som inte tar ut examen får dock ändå en anställning.

⁴ Kvalitetsgranskningen inom den svenska högskolan har tidvis utsatts för hård, och enligt vår mening berättigad, kritik under flera år. I debatten talar man till och med om förtroendekris och brist på legitimitet. En del av kritiken går ut på att svensk högre utbildning alltför ensidigt riktar in sig på utbildningens resultat, utan att samtidigt ge stöd för utveckling av utbildningens kvalitet. Kritiker framhåller att en väl avvägd modell för kvalitetsbedömning skall rikta sökarljuset på (a) förutsättningar, (b) inlärnings- och undervisningsprocessen samt (c) uppnådda resultat. Före detta universitetskanslern och fysikprofessorn Stig Hagström sade i ett personligt möte vid Stanford universitetet 2001 att man skall *granska för att främja*. Samma filosofi kan spåras tillbaka till folkskoleinspektörerna runt sekelskiftet 1800/1900. Uppgiften var att granska landets folkskolor för kontroll, men samtidigt bidra med sådan information att undervisningen skulle kunna förbättras.

⁵ Yrkesutbildning inom universitet och högskola benämns vanligen professionsutbildning.

⁶ Ett fullt fungerande studiedokumentationssystem infördes i december 2013.

5 Befintlig kunskap – teori och praxis

Svensk yrkespedagogisk forskning är svagt utvecklad. Även den internationella yrkespedagogiska forskningen är underdimensionerad i förhållande till den betydelse yrkesutbildning tillmäts. ”The question as to what knowledge those on VET programs should acquire has been of marginal interest or at least treated superficially even within the research community” (Young, 2008, p. 238). Innehållet i yrkesorienterad utbildning har inte sällan behandlats som något relativt okomplicerat, inte minst med avseende på relationen till arbete och arbetsmarknad (Young, 2006; Young & Gamble, 2006). Detta är lite paradoxalt med tanke på den betydelse som tillmäts en yrkesutbildad arbetskraft, och den stora andelen av befolkningen som har någon form av yrkesutbildning. ”Although the supply of those with medium-level qualifications, mainly vocational, is expected to increase to a lesser extent; they will still form the majority of European labor force” (Cedefop 2010). Det är mycket som talar för att efterfrågan på eftergymnasial yrkesutbildning och professionsutbildning kommer fortsätta att öka. Yrkesutbildningen i Sverige har heller aldrig haft hög status. Internationellt däremot har den gymnasiala yrkesutbildningen i Sverige haft en förhållandevis hög status (OECD 2008).

5.1 Arbetsplatsförlagt och arbetsintegrerat lärande

Inom yrkeshögskolan understryks det autentiska lärandet. Som framgått ska minst en fjärdedel av utbildningen vara förlagd till enskild arbetsplats. Detta ställer höga krav på de arbetsplatser som rekryteras.

Denna tematiska granskning avser LIA, men delvis också hur det autentiska lärandet kan integreras med den skolförlagda undervisningen⁷. Integration⁸ och samverkan är centrala aspekter av kvalitet inom yrkeshögskolan. Tilltron och intresset för det autentiska lärande på en arbetsplats har ökat internationellt under senare decennier (Luff, Hindmarsh & Heath, 2000). I USA syns detta som tillväxt av professionsutbildningar, och samtidig minskning av liberal arts utbildningar. Inom forskningen sker en debatt om att skapa ett tredje rum (”a third space”) som binder samman den formella undervisningen med lärande på en arbetsplats. Detta speglar en perspektivförskjutning i synen på kunskap och yrkeskunnande, och vilka kompetenser det ständigt förändrade arbetslivet kräver (Jarvis, Hartford & Griffin, 1998; Raelin, 2008). Inte minst i internationella dokument betonas att människan inte endast lär genom formell och informell utbildning, vilket

⁷ Vi har valt att tala om skolförlagd utbildning å ena sidan och LIA å den andra. Dikotomin teori-praktik är inte helt adekvat, och vi har därför valt bort den i rapporten.

⁸ Integration har en mängd olika betydelser: samordning, assimilering, inlemmande, enande, anpassning, fusion etc.

naturligtvis är en truism, utan framförallt i icke-formella, verklighetsnära och spontana sammanhang. LIA ska tillhandahålla och möjliggöra lärande i autentiska miljöer, för att expertkunnande ska kunna utvecklas (se till exempel Theliander med flera 2004).

En av huvudfrågorna i kvalitetsgranskningen avser LIA:s betydelse som en del av yrkeshögskoleutbildningen. Hur yrkeshögskoleutbildningen förverkligas genom integration av de skolförlagda respektive arbetsplatsförlagda delarna är en huvudfråga. Men frågan om det alls sker någon form av integration kan också ställas? Integration mellan LIA och den skolförlagda undervisningen ska möjliggöra vad Engeström (1987) kallar expansivt lärande, det vill säga ett lärande som går utöver det för stunden eller sammanhanget givna, och som därmed skulle kunna forma en ny utbildningsmodell. Formell utbildning och en arbetsplats kan beskrivas som två olika verksamhetssystem eller sociala praktiker (Engeström, 1987). Att förflytta sig mellan olika sociala praktiker skapar vad Vygotsky (1978) kallade en proximal utvecklingszon. Andra begrepp i sammanhanget är *boundary crossing* och *boundary zone* (se till exempel Akkerman & Bakker, 2011), det vill säga hur man passerar gränser, i detta fall mellan skolförlagd undervisning och det lärande som sker på en arbetsplats. Forskning om hur kunskap och kognitiva förmågor tillägnas och utvecklas i människors rörelse mellan olika pedagogiska miljöer är generellt sett svagt utvecklad.

Vygotsky (1896–1934) utvecklade idén om att såväl barns som vuxnas lärande och utveckling sker i samspel med omgivningen. Den individuella utvecklingsprocessen är därför beroende av den miljö och det sammanhang den är en del av. Den grundläggande tanken är att vi måste träna och utbilda oss i förmågan att skaffa kunskaper som kan användas i praktisk handling, snarare än att lära en viss mängd faktakunskap. Domänspecifik deklarativ kunskap (såsom begrepp, ord, fakta, propositioner etc) lär vi enklast genom att läsa olika texter eller att någon föreläser för oss.⁹ Procedurkunskap däremot kräver aktivt deltagande i olika aktiviteter, där uppgifter repeteras och upprepas till dess att individen kan utföra dem utan behöva koppla på den medvetna tanken. Dispositiv kunskap (intresse, tro, attityd etc) är det som styr engagemang och förhållningsätt, och hur vi involverar våra erfarenheter med det vi gör på exempelvis en

⁹ Det finns ett antal olika sätt att klassificera begreppet kunskap. Ibland inkluderas tyst kunskap som kategori. Grundboken om *tacit knowledge* (som inte betyder tyst, utan underförstådd kunskap) är Polanyi, M. (1958), *Personal Knowledge: Towards a Post Critical Philosophy*, Chicago: University of Chicago Press. Under senare år har distinktionen kodifierad och icke-kodifierad kunskap börjat tillämpas i olika sammanhang, där icke-kodifierad kunskap avser kunskap som inte kan förmedlas genom böcker, siffror eller annan grafisk framställning. Se Adler, P.S. (1986), *New Technologies, New Skills*, California Management, Review, Fall; Adler, P.S. (1987), "Automation and Skill: New Directions", *International Journal of Technology Management*, 2, 5-6.

arbetsplats. Lärares och handledares främsta uppgift är därför att organisera det sammanhang eller den situation som ska bidra till individens utveckling av olika slags kunskap, förståelse och färdighet. Inom yrkeshögskolan handlar det om såväl deklarativ kunskap, som procedur kunskap och dispositiv kunskap.

Den proximala utvecklingszonen avser allt det som ligger utanför vad individen förmår här och nu. Man skulle kunna säga att det är den kunskap och de färdigheter som är i vardande, och som innebär att individen flyttar fram sin kunskapsposition för att erövra ny kunskap och nya färdigheter. Vygotsky utgick i hög grad från vardagliga erfarenheter i privatlivet, i skolan eller på en arbetsplats. Det finns en uppenbar beröringspunkt mellan den proximala utvecklingszonen och LIA, där man också lägger stor vikt vid den enskildes lust och vilja att lära det yrke man valt att utbilda sig till och förmågan att ta sig an nya arbetsuppgifter. Redan den franske 1700-tals filosofen Rousseau (1712-1778) hade stark tilltro till människans spontana lust att lära.

Inom formella utbildningar där arbetsplatslärande ingår som en viktig del, blir arbetsprocessen inte alltid utmanad av utbildningen. Detta kan gälla inom högskoleutbildningar (Gustafsson & Thång, pågående arbete), och inom arbetsplatslärande (APL) inom gymnasial utbildning. Skolinspektionen har uppmärksammat detta problem i sin uppföljning av gymnasial lärlingsutbildning och av lärlingsutbildning för vuxna (Rapport K-2013:01).

Ofta framträder studierna inom högskolan respektive i praktiken, till exempel verksamhetsförlagd utbildning, som två skilda verksamheter med oklara och otydliga mötespunkter. För yrkeshögskolan och kvalitetsgranskningen av LIA handlar det om hur mötespunkterna mellan de två verksamhetssystemen formar sig. De studerande ska således röra sig mellan olika praktiker, och därmed skapas en potentiell utvecklingszon med möjlighet till expansivt lärande och utveckling av ny kunskap och nya färdigheter (Toumi-Gröhn & Engeström, 2008).

En slutsats från studier inom högskolan (Gustafsson & Thång, pågående arbete) är att så länge studenten är i studier dominerar högskolan och dess processer. Det behöver inte betyda att högskolan är stark, men att arbetsplatsen inte fungerar särskilt väl ur perspektivet arbetsplatslärande. En ofta avgörande faktor är examination och examinationsformer, som i hög grad styr studiemönster och studieresultat. Det blir då ofrånkomligt att högskoleprocessen kommer att dominera. När studenten lämnar högskolan tar arbetet och dess processer över och integrationen mellan arbete och studier faller isär. Yrkeshögskolan är en ny utbildningsform, vilket innebär att det inte finns någon tradition som styr. Utbildningsformen med sin särdrag möjliggör en proximal utvecklingszon med möjlighet till expansivt lärande och utveckling av ny kunskap. Frågan är i vilken utsträckning detta realiserar?

Andra forskningsinriktningar med relevans för yrkeshögskolan är *Work Based learning* (WBL) och *Work Integrated Learning* (WIL)¹⁰ vars filosofi är att erbjuda utbildningar som bättre svarar mot det tidsaktuella arbetslivets krav (Raelin, 2008). Ett argument är att vissa kompetenser inte kan läras i formella utbildningsmiljöer, utan endast utvecklas i arbetet. När Cedefop (2010) och OECD (2008) förordar ökat inslag av lärlingsutbildning i den gymnasiala yrkesutbildningen är det för att avståndet mellan den skolförlagda undervisningen och arbetslivet bedöms vara för stort.

Betydelsen av praktiska erfarenheter för yrkeslärande betonas. Detta är en tradition som kan spåras till bland annat den amerikanske reformpedagogen John Dewey (1859-1952). Utgångspunkten är att praktiska arbetsuppgifter hjälper den studerande att bli aktiva och ansvarstagande för sitt eget lärande, samtidigt som de utvecklar förmågan att arbeta med ostrukturerade arbetsuppgifter. Billet (2011) skriver att lärande på en arbetsplats respektive inom formella utbildningsinstitutioner är processer av skilda slag och med olika struktur. Kunskapen är organiserad på skilda sätt inom formell och organiserad utbildning och vid lärande på en arbetsplats. Arbetsplatsens praktiker har sina mål och normer, utbildningen sina. Vid arbetsplatslärande är det andra strukturer som formar lärandet, än inom organiserad utbildning. Därmed kan man förvänta olika lärprocesser och olika kunskaper. Kunskapsbildning inom arbetet kan vara problematiskt genom att den ofta är inbyggd i rutiner och teknologier som gör att den inte alltid är synlig.

Den ofta använda metaforen formellt, informellt och icke-formellt lärande är inte helt adekvat i resonemang om lärande på arbetsplatsen. Hur struktureras aktiviteterna för den lärande på arbetsplatsen, och hur väljs arbetsuppgifter ut? Finns det en plan, en medvetenhet, eller sker lärandet utifrån de uppgifter som är allmänt förekommande? Förutsätter lärande på arbetsplatsen att den studerande tillgodogjort sig viss kunskap eller vissa färdigheter inom den formella utbildningen eller inte? Progression skulle kunna vara en kvalitetsaspekt, där man kan skönja samband mellan innehållet i utbildningen och arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad. Alla arbetsplatser kan sägas ha en pedagogisk historia, men knappast manifesta kursplaner. Brodie & Irving (2007) skriver att lärande på arbetsplatsen har en egen kurs- eller läroplan som är skild från det organiserade utbildningssystemets. Arbetet kan fungera som en strukturerande resurs inom yrkeshögskoleutbildningen, som skapar en ordning och som guidar lärandet och kunskapstillägnet med avseende på vad som uppfattas som viktig eller mindre viktig kunskap; vad den studerande ska kunna stå till svars för. En fråga som infinner sig är om

¹⁰ Arbetsintegrerat lärande syftar till att den studerande gradvis skall gå från novis till att bli expert. En klassisk studie om utvecklingen från novis till expert är: Dreyfus, H. L. and Dreyfus, S.E. (1986) *Mind over Machine: the power of human intuition and expertise in the age of the computer*, Oxford: Basil Blackwell. Även erfarna yrkesutövare växlar mellan att vara novis och expert inför varandra.

det finns en medveten tanke om vad den skolförlagda delen respektive LIA var för sig och tillsammans ska bidra med för att de studerande ska utveckla förväntat yrkeskunnande, och hur systematiskt och övervägt yrkeskunnandet är formulerat. Hur väl medvetna om detta yrkeskunnande är lärarna inom yrkeshögskolan och handledarna inom LIA? Grad av medvetenhet är i detta avseende en kvalitetsaspekt.

En god teori om hur formell undervisning och autentiskt lärande på en arbetsplats kan integreras till en helhet saknas. En av de stora pedagogiska utmaningarna idag handlar om hur kunskap befästs och utvecklas inom ramen för det dagliga arbetet (Thång, 2006).

De studerande behöver så kallade meta-kognitiva instruktioner inför LIA. Flera forskare framhåller att det föreligger brist på förståelse för behovet av metakognitiva instruktioner vid arbetsplatsförlagd utbildning (Munby et al, 2007). En slutsats är att "skolan" måste synliggöra syftet med lärprocessen under det arbetsplatsförlagda lärandet. LIA kan ha olika betydelse för olika studerande beroende på vilka vägar som fört dem till utbildningen. En del kan ha tidigare branscherfarenhet, medan andra saknar tidigare relevant yrkeserfarenhet. Ett krav inom yrkeshögskolan är att kunskap, färdighet och kompetens som är relevant för utbildningen ska valideras, även om det sällan sker.

Den integration som eftersträvas mellan skolförlagt och arbetsplatsförlagt lärande uteblir ofta på organisations- och systemnivå. En kvalitetsgranskning av LIA måste emellertid rikta uppmärksamheten mot vad de medverkande parterna gör för att integration ska åstadkommas. Många arbetsplatser fungerar inte särskilt väl med avseende på lärande. Villkoren för hur integration mellan skolförlagt respektive arbetsplatslärande är indirekt en fråga för denna kvalitetsgranskning. Inom högre utbildning är den teoretiskt drivna examinationen den enskilt viktigaste faktor som styr lärprocess och studiemönster. Högskolans processer styr så länge individen befinner sig i studier. När de studerande träder in i arbetslivet, så lägger de studierna bakom sig, och arbetsplatsens processer tar över.

Om vi betraktar "skola" och lärande i arbetslivet som två verksamhetssystem, kan frågan om vad som händer med individen och vad som påverkar självbilden ställas? Forskningslitteraturen ger inga entydiga svar, men erfarenheten visar att om verksamhetsdelarna knyts samman eller inte beror på den enskilde individens förmåga och kapacitet. En del människor förmår att göra detta, andra inte. Lärare och handledare måste hjälpa till att synliggöra helheten. Då är det en förutsättning att handledare i arbetslivet har god insyn i utbildningen, för att kunna synliggöra sambanden till arbetsplatsen. Det är intressant att studier inom högskolan visat att högskoleprocessen värderas högst i ett kort tidsperspektiv. När de studerande träder in i arbetslivet, så lägger de studierna bakom sig.

Lärande i arbete är ett tidsaktuellt tema. Skälen är flera. Ett är att kunskapsutvecklingen inom vissa branschområden fortskrider så mycket snabbare än vad utbildningssystemet förmår att hantera. Den kunskap som deltagare och studerande får genom formell utbildning är obsolet i stort sett redan innan de hunnit avsluta utbildningen. Ett annat att utbildningssystemet inte har kapacitet att tillgodose arbetslivets fortbildnings- och kompetenskrav. Ett tredje skäl är den förhållandevis svaga relationen mellan formell utbildning och vad den studerande förmår att göra med sin kunskap i arbetslivet. Denna företeelse, som beskriver övergången mellan skola och arbetsliv, kallas internationellt för transferproblematiken (Achtenhagen & Thång, 2002; Wahlgren & Aarkrog 2012). Raffe (2008) skriver att det som ofta är nyckeln till framgångsrik övergång från formell utbildning till arbetsliv är styrkan i den institutionella relationen mellan utbildningssystem och arbetsliv. I system där relationen mellan dessa institutioner (det vill säga utbildning och arbetsliv) är stark följer ofta utbildningen arbetets logik, och i system där relationen är svag, så gäller utbildningens logik. Yrkehögskolan är ett exempel på en utbildningsform som följer arbetets logik. Här har arbetslivets företrädare starkt inflytande över kursinnehållet (Thång 2013).

Allt oftare återkommer krav och förväntningar på att den kunskapsbildning som sker på en arbetsplats, antingen det handlar om praktik, yrkesintroduktion, APL eller LIA, är högt ställda. Arbetslivsanknutet lärande är en gemensam beståndsdel i alla former av yrkesutbildning. Branschernas kunskap om vilken kompetens som efterfrågas i arbetslivet anses vara avgörande för att säkerställa relevans och kvalitet i yrkesutbildningen. Mot detta kan det finnas en invändning, nämligen att utbildningen tillhandahåller en alltför snäv och instrumentell kunskap och kunskapssyn.

Utbildningsanordnare inom yrkehögskolan måste ha ingående kunskap om efterfrågad kompetens inom arbetslivet. Detta är en förutsättning för marknadsstyrningen inom yrkehögskolan. Men samverkan mellan utbildning och arbetsliv måste också vilja uppnå en potentiell utvecklingszon med möjlighet till expansivt lärande och utveckling av ny kunskap. En utbildningspolitiskt högaktuell fråga är hur skolbaserad kunskap¹¹ och arbetsplatslärande ska integreras. Avståndet mellan arbetsmarknaden och skolbaserad yrkesutbildning beskrivs vara stort i Sverige i jämförelse med många andra länder (OECD 2008). Detta riskerar att leda till att yrkesutbildningen inte möter arbetsmarknadens efterfrågan och krav. För yrkehögskolan är arbetslivets kompetens- och rekryteringsbehov den viktigaste utgångspunkten. Det är ju också ett krav för att få anordna en yrkehögskoleutbildning att den svarar mot behov av kvalificerad arbetskraft i arbetslivet.

¹¹ Avser i debatten främst gymnasial yrkesutbildning.

I den svenska debatten riktas ofta blickarna mot de yrkesutbildningstraditioner som företräds av Tyskland, Danmark, Österrike och Schweiz, länder med låg ungdomsarbetslöshet.¹² Flera utredningar har under senare tid tillsatts för att belysa och diskutera hur kvaliteten i det lärande som sker på en arbetsplats ska kunna säkras. Bland annat tas dessa frågor upp i utredningen om Utbildningsanställning (SOU 2012:80), Nationella lärlingskommittén (SOU 2010:75) och Skolinspektionens granskning 2013. Det gemensamma syftet med flera av dessa utredningar är att undersöka hur enskilda arbetsplatser ska bli bättre rustade för att kunna ta emot människor, för att lära ett arbete eller yrke på arbetsplatsen. Vad som också är gemensamt för flera utredningar är uppdragets inriktning mot att kartlägga former för lärande i arbetslivet, och om det finns stödstrukturer för att arbetsgivarna ska kunna fullgöra sitt uppdrag och vara ett aktivt stöd för den enskildes lärande.¹³

Intresset bland unga att söka sig till yrkesförberedande program har minskat sedan 1980-talet. 2012 var det endast 28 procent som började ett yrkesförberedande program inom gymnasieskolan (Skolverket 2013). Samtidigt har efterfrågan på yrkesutbildade varit stor på gymnasial och eftergymnasial nivå. En viktig aspekt av bristen på yrkesutbildade är den försämrade matchningen på arbetsmarknaden. Den så kallade matchningseffektiviteten har försämrats under senare år (Konjunkturinstitutet 2012). Många arbetssökande saknar den utbildning och/eller erfarenhet som efterfrågas. Det föreligger en geografisk obalans, men också en yrkesmässig där den senare med all sannolikhet är större än den förra. Konsekvensen är att många företag och organisationer har svårt att rekrytera personal med adekvat bakgrund. Det är yrkeshögskolans uppgift att tillgodose aktuell efterfrågan på eftergymnasial yrkeskompetens.

5.2 Kvalitetskriterier

Av aktuella utredningar och styrdokument (Dir. 2008:153, SOU 2008:29 och prop. 2008/09:68) framgår att Myndigheten för yrkeshögskolan ska ta fram ett system för kvalitetssäkring, kvalitetskriterier och indikatorer av utbildningar inom yrkeshögskolan.

I prop. 2009/10:139, *Fokus på kunskap – kvalitet i den högre utbildningen*, skriver regeringen att tre bedömningsunderlag bör ingå vid en kvalitetsutvärdering inom den högre utbildningen. (1) Studenternas självständiga arbeten, (2) Universitetens och

¹² Se t ex artikel i SvD den 14 augusti 2013.

¹³ Inom olika yrkesintroduktionsprogram är lärande på en arbetsplats det helt dominerande inslaget. Inom yrkesintroduktionen för vuxna är det de avtalsslutande parterna på branschnivå som förfogar över hur ramarna för utbildningsinnehållet i yrkesintroduktionsanställningarna definieras. Det betyder att parterna har ett stort ansvar för att det finns ett relevant och anpassat stöd för utbildningsinnehållet. Inom yrkeshögskolan finns inte program på motsvarande sätt som inom gymnasieskola eller högskola. Inom den eftergymnasiala yrkesutbildningen finns inga program alls. Yrkesintroduktionsavtalen ägs av arbetsmarknadsparterna inom respektive bransch. Branschernas ägarskap är således centralt.

högskolornas självvärderingar i kombination med platsbesök samt (3) enkäter till tidigare studenter. I föreliggande tematiska kvalitetsgranskning telefonintervjuades ett begränsat urval studerande utifrån ett strukturerat frågeunderlag. I princip vore det möjligt att begära in examensarbeten för bedömning, även om relevansen starkt skulle ifrågasättas. Det vore principiellt också möjligt att låta ett urval utbildningsanordnare genomföra en självvärdering. Inte heller detta har skett i denna kvalitetsgranskning. Besök har emellertid genomförts på ett antal LIA-platser.

En idé med verksamhetsförlagt lärande är, som framgått, att den studerande ska utveckla handlingskunskap genom att pröva och tillämpa skolkunskapen under autentiska villkor, men också att föra verksamhetsnära kunskap tillbaka till den formellt styrda undervisningen. Frågan som då åter inställer sig är hur de två delarna i systemet påverkar och griper in i varandra? Om integration inte kan åstadkommas på system eller organisationsnivå, så återstår endast för den enskilde handledaren och/eller studeranden att åstadkomma detta.

All yrkesutbildning har betydande utmaningar när det gäller att säkra kvaliteten på det lärande som sker på arbetsplatsen, oavsett om det handlar om gymnasieskola, yrkesintroduktion, yrkeshögskola eller professionsutbildningar inom högskolan. Den bild som framträder när frågan ställs till arbetsgivare om vilket stöd de efterfrågar för att ta emot unga eller vuxna för lärande på arbetsplatsen är i många avseende samstämmiga. En väl definierad utbildningsplan och kontinuerlig uppföljning av lärandet, är viktigt för att möta dessa behov.

För ett teoretiskt närmande till den tematiska kvalitetsgranskningen av LIA har vi utgått från ett antal begrepp, som genom tidigare studier och beprövad erfarenhet visat sig kunna ha ett förklaringsvärde när kvalitetsaspekten av arbetsplatslärande ska utredas.

5.2.1 Planering

I utredningen om Utbildningsanställning (SOU 2012:80) identifieras fyra delar för att lärande på en arbetsplats ska bli framgångsrikt: utbildningsplanering, handledning, uppföljning samt validering och dokumentation. Skillnaderna varierar med avseende på hur organisationer och företag kan erbjuda detta stöd. Behov och möjligheter skiftar stort mellan branscher.

För varje kurs ska det finnas en kursplan. I kursplanen för LIA ska definieras vilken kunskap som ska tillgodogöras och vilka färdigheter som ska utvecklas på arbetsplatsen i relation till den övergripande utbildningsplanen. I kursplanen ska anges kursens mål, dess huvudsakliga innehåll, principer för betygssättning samt de former för kunskapskontroll som ska tillämpas. Handledarens centrala roll återkommer i flertalet studier som belyser arbetsplatslärande. Kraven är stora och gäller alltifrån personliga och

sociala egenskaper till gedigen yrkeskompetens. Men också förmåga att skapa intresse och motivation, för att på ett systematiskt sätt förmedla kunskaper och erfarenheter. Den generella bilden av handledare inom arbetslivet är att man tar sin uppgift på stort allvar, men att beredskapen för uppgiften behöver stödjas och stärkas. Den tredje faktorn handlar om systematisk uppföljning av mål i studie- eller utbildningsplanen. Ibland rekommenderas att den studerande skriver loggbok, och på så sätt dokumenterar sina uppgifter. All behörighetsgivande utbildning, som yrkeshögskolan, måste examineras i en eller annan form, men hur examineras arbetsplatslärande på ett trovärdigt och tillförlitligt sätt?

5.2.2 Prestationstillit

Den ultimata kvalitetsfrågan är vad som kan anses vara effekter av LIA. I föreliggande granskningsuppdrag har vi inte på förhand tagit ställning till detta, vilket förklaras av uppdragsbeskrivningen. I en liknande studie inom högskolan (Lander, 2010) bedömdes de studerandes *prestationstillit* som den mest centrala effekten av lärande i arbetslivet. Begreppet avser dels självupplevda studieprestationer, dels prestationer i de nya arbetsuppgifterna. Ett näraliggande begrepp är *self-efficacy* (Bandura, 1997). Skillnaden mellan begreppen handlar om hur självkänslan uppstår. Bandura anser att det som först och främst driver självkänslan är hur man behärskar detaljer i arbetet, men erkänner även sociala faktorerens betydelse. Ett annat sätt att beskriva *self-efficacy* är att det avspeglar den enskildes *kapacitetsupplevelse*. En skillnad är att *prestationstillit* närmast är ett globalt¹⁴ begrepp, medan *kapacitetsupplevelse* har en mer eller mindre tydlig riktning mot ett ämne, en företeelse etc. *Kapacitetsupplevelse* kan användas för att mäta detaljer i känslan av att behärska ett yrkes olika delar, medan *prestationstillit* mäter den sammantagna upplevelsen (Lander, 2002, 2008, 2010). När Lander (2010) argumenterar för begreppet *prestationstillit* gör han det utifrån att man inte kan förvänta sig att studenterna i början av en högskoleutbildning kan vara insatta i vad de ska bedöma sin självkänsla mot. Inom denna tematiska kvalitetsgranskning finns ett mindre antal studerande med tidigare förtrogenhet inom yrkesområdet innan studierna påbörjade. Det innebär att graden av kännedom eller kunskap om situationen avgör det ena eller andra begreppets relativa fördel. Inom LIA, och särskilt den sista LIA-perioden som denna granskning avser, kan de studerande förväntas ha god kännedom om arbetet och yrkets förutsättningar, innehåll och kompetenskrav. Slutsatsen skulle kunna bli att de studerandes *kapacitetsupplevelse*, snarare än deras *prestationstillit*, kan vara ett centralt effektbegrepp. Vad vi argumenterar för är att den studerandes självkänsla kan vara ett

¹⁴ Med globalt avses en helhetsbedömning av den studerande och inte bedömning av specifika kunskaper eller förmågor.

viktigt kvalitativt utfall av LIA; och studierna i sin helhet. Bandura (1997) driver tesen att det är människors faktiska förmåga att behärska detaljerna i arbetet som mer än något annat driver självkänslan, medan March med flera (1991) anser att det är jämförelsen med sociala likar som är mest grundläggande som jämförelsekriterium, tillsammans med prestationer inom andra områden. Denna tolkning ligger nära Lave & Wenger (1991) och deras teori om legitim perifer participation. Enligt Lave & Wengers teori om situerat lärande är tillgång till participation avgörande för yrkesutveckling. Vi ska i detta sammanhang inte fördjupa denna begreppsliga diskussion. Dock har två begrepp ringats in som skulle kunna utgöra effektvariabler. Det vi tagit mest fasta på är att självkänslan byggs upp av och fördjupas genom förmågan att behärska enskildheter och detaljer i arbetet, men även att man har en övergripande förståelse för det. Prestationstillit, upplevelsen av att klara av sina arbetsuppgifter, är sannolikt grundläggande för framgång. Inom LIA prövas den studerande in vivo, och det är kanske här som prestationstilliten påverkar och påverkas mest. Det som tycks påverka självstilliten är arbetet och de läromönster som utvecklas där. Högskolestudier påverkar även prestationstilliten, men huvudsakligen på ett mer övergripande och generellt plan. Det är inte orimligt att anta att motsvarande förhållande gäller inom yrkeshögskolan. Arbetsprocessen i en integrerad yrkesutbildning ska påverka studiemönster och studieresultat i termer av tolkningskapacitet, prestationstillit etc. I formella studier är det studieresultaten som räknas, snarare än *processen*.

5.2.3 Motivation

Ett annat central begrepp är *motivation*. De som söker sig till yrkeshögskolan är vuxna, många med ett antal års yrkeserfarenhet från ett näraliggande eller ett helt annat verksamhetsområde, och som gjort ett självvalt ställningstagande att påbörja eftergymnasial yrkesutbildning. Mycket generellt kan mänskligt handlande avspegla *två primära drivkrafter*. Utveckling och expansion respektive att hantera ängslan, oro, ångest; att undvika faror. Rädslan är en stark drivkraft i många människors liv. Utveckling och expansion är riktad utåt, men ängslan har sin riktning inåt mot människan själv. Hur den studerande uppfattar sin egen kompetens kan i hög grad påverkas av hur man upplever att såväl formell som informell *bedömning* och *examination* fungerar.

Begreppet motivation är teoretiskt mycket svårfångat. För att avtäckas kvaliteter i LIA kan bakgrundsvariabler behövas, som avtäckar de studerandes erfarenheter med relevans för den aktuella utbildningen. Motivation kan betraktas både som explanans, det som ska förklara något, eller som explanandum, det som blir förklarat av något. Ett motiv för yrkeshögskolan är sannolikt det förhållandevis korta avståndet till arbetslivet.

Såväl Skolinspektionens kvalitetsgranskning av gymnasial lärlingsutbildning (2013), som Skolverkets uppföljning av försöksverksamheten 2008-2011 (Rapport 397, 2013) visar att

övergripande motiv för att välja gymnasial lärlingsutbildning är möjligheten till arbete direkt efter utbildningen, men även att utbildningen inte innehåller för mycket "teori". I Tyskland, som ofta refereras i den svenska yrkesutbildningsdebatten, är det inte helt ovanligt att unga vuxna med fullgjord högskoleförberedande gymnasial utbildning, men även universitetsstudier, söker en lärlingsutbildning för att korta avståndet till arbetslivet.¹⁵

Det är påtagligt att vuxna som söker yrkeshögskolan har goda skäl och starka motiv. Inte minst vetskapen om möjligheten till ett yrke och annat arbete är starkt motivationsdrivande. Detta är en klassisk vuxenutbildningssituation, där den enskilde av egen fri vilja gör ett val om att stiga åt sidan från arbetslivet under ett par år, för att med en yrkes- högskoleutbildning söka nya vägar i livet. Vi utgår från att de flesta är vuxenstuderande i den betydelsen att de avslutat sin ungdomsutbildning och varit ute i arbetslivet en kortare eller längre period. Detta gäller kanske inte samtliga, men de allra flesta. Medelåldern bland studerande inom yrkeshögskolan är cirka 30 år.

5.2.4 Samarbete och samverkan

När det gäller *samarbetets karaktär* inom LIA skiljer vi mellan (a) utbildningsanordnare och handledare och (b) handledare och studerande. Ytterligare en distinktion är den mellan autonomt och kritiskt samarbete (Lander 2010). Det autonoma respektive kritiska samarbetet avser samarbetets karaktär på arbetsplatsen och graden av participation. Med autonomt samarbetet menas att man skapar ett allmänt gott psykosocialt arbetsklimat. Man är vänlig mot varandra, erkänner varandras legitimitet, men släpper inte varandra på livet, utan håller distans när det gäller insyn i arbetet. Det kritiska samarbetet (Lander 2007; Gustafsson & Thång in progress) är mer intressant ur ett LIA-perspektiv. Samarbetsformen innebär att man inviterar varandra till öppen diskussion om arbetets innehåll och utförande. Kritisk samverkan innebär att mer erfarna kollegor släpper in de mindre erfarna som får tillgång till gemenskapens "perifera legitima participation". Ursprungligen kommer begreppet från den amerikanske utbildningsforskaren Michael Fullans begrepp kritisk interaktion (Lander 2007). Kritiskt samarbete förefaller inte vara lika framträdande som det autonoma. När kritisk samverkan sker är det vanligen i högskolestudier genom inträngande samtal utifrån kurslitteratur och kanske med tidigare erfarenheter (av ett yrke) som bakgrund.

¹⁵ Såväl Skolinspektionens kvalitetsgranskning av gymnasial lärlingsutbildning (2013), som Skolverkets uppföljning av försöksverksamheten 2008-2011 (2013) visar att ett övergripande motiv att välja gymnasial lärlingsutbildning är möjligheten till arbete direkt efter utbildningen, men även att utbildningen inte innehåller för mycket teori. I Tyskland, som ofta refereras i den svenska yrkesutbildningsdebatten, är det inte helt ovanligt att unga vuxna med fullgjord högskoleförberedande gymnasial utbildning, men även universitetsstudier, söker en lärlingsutbildning.

Det är genom kritisk samverkan vi får tillgång till erfarna kollegors djupare (expert)kunskaper och blir inbjudna till legitim participation. Som Lave & Wenger (1991) skriver är participation avgörande för att vi ska kunna utveckla yrkeskunskaper. Sociala relationer skapar allmänt sett ett bra arbetsklimat, men har i sig inga påvisbara effekter för inläring, kunskapsutveckling och arbetsprestationer.

5.2.5 Läromönster

Organiserade studier, inom till exempel yrkeshögskolan, ska bidra till att den studerande utvecklar djupare *läromönster*. Att läromönster på arbetsplatsen och lärande i formell utbildning beskrivs som två processer med olika struktur (Billet, 2009; Billet, 2011) betyder helt enkelt att vi lär på olika sätt i det dagliga arbetet jämfört med vad vi gör på skolbänken. I en utbildningssituation är kunskapen ordnad och förpackad, skulle man kunna säga. Så är inte kunskap organiserad i det dagliga arbetet. Arbetets främsta uppgift är produktion. Kunskap och erfarenhet får vi på köpet. LIA skulle emellertid kunna vara en hybrid där arbetsuppgifter och arbetsformer styrs av ett kunskaps-, färdighets- och erfarenhetssyfte. Vad som kan vara problematiskt med arbetet ur lärandesynpunkt, som nämnts ovan, är att kunskap i arbetet ofta finns inbyggd i rutiner, teknologier och processer. Mycket är implicit, medan allt måste vara explicit i en formell utbildningssituation. De enskilda uppgifter som utförs på en arbetsplats måste också synliggöras för den studerande, som del av ett vidare sammanhang. De studerande inom yrkeshögskolan måste känna igen sig i den skolförlagda undervisningen när de befinner sig i LIA, och tvärtom om de två formerna för lärande ska fogas till ett sammanhängande helt: "... är att hanteringen av teori-praktik på arbetsplatsen, det vill säga handledningen, inte påverkar det generella läromönstret i arbetet, och inte heller den praktiska prestationstilliten, vilket högskoleprocessen gör" (Gustafsson & Thång, pågående arbete).

5.2.6Handledning

Att handledarutbildning ges i flexibla former uppmärksammas i flera studier och utredningar. Handledare kan ha svårt att komma ifrån det dagliga arbetet för att delta i utbildning. Tid och resurser att handleda framstår som den viktigaste förutsättningen för att företag och andra organisationer ska kunna ta emot unga och vuxna för lärande på arbetsplatsen. Nationella lärlingskommittén fann att knappt 20 procent av handledarna hade genomgått en handledarutbildning. Omkring hälften av handledarna hade delvis gått en handledarutbildning (SOU 2011:72). Detta kan emellertid ställas mot att framtida rekryteringsbehov är det främsta skälet till att företag tar emot unga eller vuxna för lärande på arbetsplatsen (SOU 2010:75). Detta gäller även yrkeshögskolan. Men det måste finnas arbetsuppgifter med ett adekvat kunskapsinnehåll. Att lära sig i praktisk

verksamhet innebär något annat än att lära genom skolböcker och organiserad undervisning. Det är inte självklart att det förra alltid skulle vara bättre eller mer effektivt. Det finns mycket som talar för att organiserad utbildning och planerad undervisning kan vara ett effektivt sätt att lära, men också en hel del som talar för att åtskillig formell utbildning är ineffektiv. Systematik saknas ofta i lärande på arbetsplatsen, men man lär sig saker i yrket som man aldrig skulle få tillgång till i en skola, och man har bättre möjlighet att utveckla en yrkesidentitet.

Denna granskning handlar om att tematiskt kvalitetsgranska LIA. En av de mest centrala aspekterna är handledaren och dennes roll och funktion. Precis som man alltid bör ställa frågan vad en lärare bör kunna, bör man också ställa frågan vad en handledare bör kunna och göra, oavsett skolform. Här finns en del generella frågor, som att både lärare och handledare är medvetna om värdegrundsfrågor och arbetar utifrån de styrdokument som reglerar verksamheten. Ämneskunnandet är självklart grundläggande, men det finns även andra ämnes- och verksamhetsrelaterade aspekter som lärare och handledare behöver känna till och tillämpa. Ibland kan inte samtliga mål för en utbildning uppnås, och det är då lärarens och handledarens uppgift att balansera dem på ett omdömesgillt sätt.

Det är handledarens yrkeskunnande som är grunden för insatserna, baserade på dels tidigare utbildning, dels kvalificerad arbetslivs- och yrkeserfarenhet. Praktisk yrkeskunskap har utvecklats på annat sätt än den eftergymnasiala eller akademiska, och en del av uppdraget som LIA-handledare består i att uppmärksamma den studerande på hur kunskap utvecklas och sprids inom yrket eller branschen. En LIA-handledare bör också känna till något om utbildningen i sin helhet. Yrkesskickligheten ligger i att ha byggt upp en förmåga att hantera alla förekommande dagliga uppgifter på ett fruktbart och framgångsrikt sätt. En handledare inom LIA ställs inte inför att hantera den typen av dilemman som lärare i en undervisningsgrupp ställs inför, nämligen att balansera gruppens behov och intressen mot enskilda individers. Undervisning och utbildning handlar om att optimera, snarare än att nå mål fullt ut, vilket sällan är realistiskt. Hur man ser på måluppfyllelse är outrett, och skulle vara av intresse att granska. Givet de förhållanden som råder, och som ska vägas mot varandra, ska således varje utbildning, undervisningssituation och handledning optimeras. För de studerande inom yrkeshögskolan och LIA ska de kunskaper som förmedlas genom den skolförlagda undervisningen sammansmälta med de yrkeserfarenheter man gör under sina LIA-perioder. En handledares yrkeskunnande och didaktiska erfarenheter måste sammansmälta. De är inte två saker var för sig. En handledares ingående och återkommande samtal med en studerande kan bli ett slags "diagnosbank", vilket är ovärderligt när man som handledare ska förklara, ge en teoretisk grund och föra yrkesmässigt kunniga samtal med den studerande. Det handlar inte bara om att

uppmärksamma de studerandes framsteg, utan i minst lika hög grad deras misslyckanden.

Styrkan med LIA är att den studerande vet varför de ska lära sig. Motiven är tydliga, och den önskan vuxna ofta har om att kunna påverka vad de lär sig kan också tillgodose. LIA är en lärprocess, en del av en utbildning, även om LIA ofta uppfattas mer som ett arbete av såväl studerande som handledare. Den studerande måste göras uppmärksam på betydelsen av att reflektera över tidigare erfarenheter med utbildnings- och yrkesrelevans, och om möjligt göra bruk av sådana erfarenheter. Att LIA uppfattas som arbete är samtidigt en styrka. Den studerande får erfara vad det innebär att utöva yrket under autentiska villkor och tränar sig att hantera viktiga aspekter av det framtida yrket. Men samtidigt är det en utbildningssituation. Precis som inom all utbildning bör även handledaren vara strukturerad och ge de studerande en tydlig plan för vad de förväntas att lära sig.

I ett snabbt föränderligt arbetsliv kan inte enbart formell och informell utbildning tillgodose kunskapskraven. Allt oftare förs diskussion om hur viktigt det är att vi lär och utvecklar kompetens i arbetet. LIA kan för såväl arbetsplats som handledare och studerande vara en kraftfull insats för att långsiktigt skapa lärprocesser inom arbetslivet. Här blir inte LIA bara ett inslag i en eftergymnasial yrkesutbildning, utan får också en slags metafunktion.

5.3 Internationella erfarenheter

Kunskapen om kvaliteten i LIA är inte bara begränsad till de teoretiska överväganden som presenteras i föregående kapitel, utan består även av praktisk erfarenhet från alla som har varit - eller är - involverade i LIA. Denna kunskap är inte direkt tillgänglig eller systematiskt analyserad och sammanfattad.

Med detta avsnitt vill vi med breda penseldrag ge en översikt över några av de viktigaste lärdomarna från arbetet med kvalitet i lärande i arbete på europeisk nivå. Granskningen är inriktad på europeiska erfarenheter, som Sverige har valt att bygga vidare på genom sitt deltagande i det europeiska nätverket för kvalitetssäkring i yrkesutbildning, EQAVET.¹⁶ På sikt kan det också vara lämpligt att ta del av erfarenheter från andra områden, till exempel Australien, där det finns intressant forskning inom detta område.

Målet är att urskilja de viktigaste kvalitetsdimensionerna och kvalitetsindikatorerna, så att de ska kunna ingå i en svensk analysmodell för kvaliteten i LIA.

¹⁶ <http://www.equavet.eu/gns/home.aspx>

5.3.1 Europeiskt kvalitetsarbete generellt

Genom Lissabonstrategin 2000-2010¹⁷ inleddes år 2000 ett systematiskt europeiskt kvalitetsarbete inom yrkesutbildning. Målen formulerades i Köpenhamnsdeklarationen¹⁸ 2002, och genom ett antal arbetsgrupper utvecklades efter hand principer, metoder och verktyg inom den europeiska ramen för kvalitetssäkring. I en rekommendation från Europaparlamentet om att inrätta en europeisk referensram för kvalitetssäkring av yrkesutbildning,¹⁹ lades grunden för nästa fas i det europeiska samarbetet för kvalitet inom yrkesutbildningen. Visioner och mål som har fastställts genom Lissabonstrategin och Köpenhamnsförklaringen kan sammanfattas i följande: ett starkare Europa, en europeisk arbetsmarknad, rörlighet för studerande och arbetare, utbildning i världsklass, öppenhet i tillhandahållandet och utvärderingen av undervisning och lärande, ömsesidigt förtroende och erkännande bland leverantörerna på nationell, europeisk och global nivå och transparens.

Den senaste översikten och analysen av *best practice* inom kvalitet i yrkesutbildning sammanställdes av QALLL- nätverket i rapporten *Quality Assurance in LifeLong Learning with a Focus on Vocational Education and Training and Adult Education*²⁰ (Faursschou 2012), vars slutsatser baseras på:

- 39 övningsprojekt som har genomgått en jämförande analys för att bidra med ett detaljerat innehåll till centrala frågor i den europeiska kvalitetspolitiken.
- Resultaten av två QALLL- konferenser och elva nationella QALLL- expertpaneler som genomförts i partnerländerna.
- En undersökning om hållbara projektresultat som genomfördes bland de 39 projekt som ingick i analysen av god praxis.

En av de viktigaste slutsatserna från QALLL är att utveckla kvalitetssäkring för lärande på arbetsplatsen och där enskilda arbetsplatser involveras. Sverige är med andra ord inte ensamt om att stå inför utmaningar vad det gäller kvalitet i LIA, men vi kan hämta inspiration från andra länders arbete.

5.3.2 Kvalitet i arbetsbaserat lärande (LIA)

Utbildning och lärande är naturligtvis inte begränsat till skolor och utbildningsinstitutioner. Merparten av yrkeskunnande har inhämtats på en arbetsplats. Omfattningen av lärande inom arbetslivet är betydande, men får inte den uppmärksamhet som det förtjänar.

¹⁷ http://ec.europa.eu/information_society/eeurope/i2010/docs/launch/lisbon_strategy_and_ict.pdf

¹⁸ http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf

¹⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ: C:2009:155:0001:0010: EN: PDF>

²⁰ http://www.qalll.net/fileadmin/qalll/Downloads/QALLL_Recommendations_web.pdf, (Faursschou 2012)

Om fler än en part är involverad och ansvarig för kvaliteten i en yrkesutbildning, så kommer gråzonen mellan parterna att innebära potentiella riskområden för kvalitetsbrister.

QALLL-projekten²¹ riktade uppmärksamheten på lärande i arbetet genom den arbetsplatsbaserade delen, genom att företräda sektorsvisa projekt om validering, mentorskap, implementering av kvalitetsprocesser och på kompetensen hos handledare och övriga involverade. En slutsats som QALLL drog är att de kvalitetsmetoder som används är relativt oberoende av sektorer och kontext.

En mer omfattande studie om arbetsbaserat lärande och kvalitet i LIA har genomförts inom ENQA-VET (Fauschou, 2009). Studien²² beställdes inom ENQA-VET:s²³ arbetsprogram för åren 2008-2009 med syfte att identifiera kvalitetssäkringssystem för arbetsbaserat lärande på lokal, nationell och europeisk nivå. Utbudet av åtgärder som används för att stödja kvalitetssäkring sammanställdes och analyserades.

I ENQA-VET studien presenteras ett antal rekommendationer till berörda parter, som täcker de mest framträdande förbättringsområdena.

I första hand rekommenderas alla berörda parter att fortsätta pågående arbete och samarbete.²⁴ För att få en god uppfattning av kvaliteten i lärlingsprogrammen föreslås följande indikatorer:

- Sysselsättningsgraden bland lärlingar/studerande.
- Graden av fullföljd utbildning bland lärlingar/studerande.
- Andelen lärlingar/studerande och arbetsgivare som är nöjda med förvärvade färdigheter/kompetenser.
- Tiden mellan utbildning/LIA och anställning.

På den nationella systemnivån bör de primära målsättningarna vara att säkra tillgången på lärlingsplatser, stödja kommunikation mellan berörda parter, säkerställa kvaliteten på samtliga lärlingsprogram och uppdatera processen då nya lärlingsprogram ska genomföras. Arbetsmarknadens parter bör öka uppmärksamheten på kvalitet och stödja tillgången på lärlingsplatser. Arbetsplatsen bör fokusera på kompetensen hos lärlingen, erbjuda fler lärlingsplatser, samarbeta med yrkesutbildningshögskolor och rikta sin uppmärksamhet mot de studerande. Yrkeshögskolor bör utöka kontakten med arbetslivet

²¹ http://www.qalll.net/fileadmin/qalll/Downloads/qalll_theqalllpotential.pdf

²² www.eqavet.eu/.../Quality_assurance_systems_in_work_based_learning_an...(Fauschou 2009)

²³ European Network for Quality Assurance in VET.

²⁴ Inspirerade av indikatorerna i den europeiska referensramen för kvalitetssäkring: The EQAVET Recommendation.

och enskilda företag, och fokusera på den studerande. Lärlingarna bör vara mer aktiva och uppmuntras att tillvarata sina rättigheter och förstå sina skyldigheter.

Det tyska federala institutet för yrkesutbildning (BIBB) är ett centrum för yrkesinriktad forskning och för utvecklingen av yrkesutbildningen i Tyskland. BIBB arbetar bland annat med att identifiera framtida utmaningar inom yrkesutbildning, stimulera innovation inom nationella och internationella yrkesutbildningssystem och utveckla praktikorienterade lösningar för både grundläggande och eftergymnasial yrkesutbildning.

BIBB har sedan 2007 publicerat ett antal rapporter om kvalitet i yrkesutbildning i allmänhet och aspekter av arbetsbaserat lärande mer specifikt. Flera av dessa studier ger en god översikt över tyska erfarenheter, som förmodligen inte avviker särskilt mycket från vad vi kan förvänta oss att finna i andra länder, däribland Sverige. Relevanta rapporter och forskning sammanfattas i tabellen.

Tabell 2. Valda tyska forskningsrapporter och forskning om kvalitet i yrkesutbildningen 2009-2012.

Report/Research	Title	Quality focus area
BIBB REPORT 19/1225	Out of the frying pan and into the fire? Vacant training places a future challenge faced by the training places market	Training places
BIBB Report 16/201126	Young people from a migrant background: worse prospects of success despite extensive endeavours to search for a training place	Equality
BIBB REPORT Issue 15/1027	The hunt for a training place: Prospects not as good for young men and women with an immigrant background.	Equality
BIBB REPORT Issue 14/1028	Money plays a role! Are trainees satisfied with their pay?	Funding, resources

²⁵ <http://www.bibb.de/en/62216.htm>

²⁶ <http://www.bibb.de/en/60272.htm>

²⁷ <http://www.bibb.de/en/56246.htm>

²⁸ <http://www.bibb.de/en/55051.htm>

BIBB REPORT Issue 13/0929	'Education controlling' - An important issue, particularly for large enterprises. A comparative examination of BIBB surveys from the years 1997 and 2008	Documentation, control
BIBB REPORT Issue 10/0930	Unfilled training places - Why enterprises do not succeed in filling them. Findings from the BIBB Vocational Training Monitor survey	Training places, motivation
BIBB REPORT Issue 9/0931	Many bright spots - but shadows too. The quality of dual vocational training from the trainees' point of view	Trainees' point of view on quality
BIBB REPORT Issue 8/0932	In-company vocational training - A worthwhile investment for enterprises. Findings from the 2007 BIBB Cost-Benefit Survey	Funding, cost, benefit
BIBB REPORT Issue 5/0833	The training bonus - Does it get unplaced training place applicants into vocational training? Findings from research and work conducted by the Federal Institute for Vocational Education and Training	Funding
BIBB REPORT Issue 3/0734	More training companies - More training places - Less quality? The suspension of the Ordinance on Trainer Aptitude (AEVO) and its effects	Number of training places and quality, Trainers competences
BIBB REPORT Issue 1/0735	The situation of unplaced applicants from previous years in Germany. Findings from the 2006 BA/BIBB Vocational Training Applicant Survey conducted by the Federal Employment	Equality

²⁹ <http://www.bibb.de/en/52959.htm>

³⁰ <http://www.bibb.de/en/52233.htm>

³¹ <http://www.bibb.de/en/51844.htm>

³² <http://www.bibb.de/en/51130.htm>

³³ <http://www.bibb.de/en/49447.htm>

³⁴ <http://www.bibb.de/en/32006.htm>

³⁵ <http://www.bibb.de/en/32002.htm>

	Agency and the Federal Institute for Vocational Education and Training	
BWP 2/201336	Quality assurance through standards	Standards

Samtliga kvalitetsområden är relevanta för fortsatt arbete. En av rapporterna är värd att särskilt nämnas, nämligen BIBB REPORT Issue 9/0937 *Many bright spots - but shadows too. The quality of dual vocational training from the trainees' point of view.*

Det är en av de mest ambitiösa rapporterna med en ingående analys av kvaliteten inom det tyska duala systemet betraktat ur ett lärlingsperspektiv. Resultaten visar att kvaliteten på yrkesutbildningen i Tyskland inte på något sätt kan bedömas på ett enhetligt sätt. Då kvaliteten på företagsintern yrkesutbildning granskades, var lärlingarna särskilt positiva i bedömningen av instruktörernas förmåga och kapacitet samt de materiella villkoren. Däremot ansåg man inte att utbildningsföretagen levde upp till förväntningarna när det gäller organisation, innehåll, metoder och lärandeklimat. Yrkeskolorna visade ofta goda resultat vad gäller klassrumsklimatet. De materiella förhållandena på yrkeskolorna bedömdes emellertid mer negativt jämfört med utbildningsföretagen. Lärlingarna ansåg att yrkeslärares kvalifikationer och förmågan att förklara innehållet på ett begripligt sätt inte kunde mäta sig med instruktörerna på företagen. De gav lägst betyg för kvaliteten på samarbetet mellan utbildningsföretaget och yrkeskolan.

Jämförelserna mellan de 15 yrkesutbildningsområden som granskades i studien visar att inget yrkesområde fick genomgående höga eller genomgående låga betyg i samtliga kvalitetsområden. Studien visade en varierad bild med många nyanser. Men vissa yrken har ett större antal positiva eller negativa omdömen, vilket återspeglas i den samlade bedömningen av kvaliteten på yrkesutbildningen för dessa yrken. Studien redovisar detaljerade slutsatser av de 52 kvalitetskriterier som undersöktes för 15 yrkesområden. Det kan förefalla oerhört ambitiöst med 52 kvalitetskriterier, men i denna tematiska kvalitetsgranskning av LIA är kvalitetsmodellen och grupperingen av kvalitetskriterierna av särskilt intresse.

Rapporten (BIBB REPORT Issue 9/09) arbetar med följande huvudområden:

1. Input- och processkvalitet

1.1 Skoldelen:

- Lärmiljö

³⁶ <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/bwp/show/id/7044>

³⁷ <http://www.bibb.de/en/51844.htm>

- Lärarna
- Resurser/material

1.2 Samarbete mellan skola och företag

1.3 Företaget:

- Resurser/material
- Handledarna
- Innehåll, metoder och lärmiljö
- Organisation
- Ungdomsspecifika aspekter

2. Kvalitet i resultat:

- i förhållande till företaget
- i förhållande till professionen
- i förhållande till vidareutbildning
- i förhållande till personlig utveckling
- i förhållande till generellt samhällsintresse

Studiens undersökningsmodell och metodik kan vara värd att arbeta vidare med, både på grund av dess grundlighet, och för att den möjliggör internationella jämförelser. Ytterligare information om BIBB forskningsprojektet *Many bright spots - but shadows too. The quality of dual vocational training from the trainees' point of view*, www.bibb.de/de/wlk29213.htm:

5.3.3 Utbildningsorganisation i andra länder

Inom Europa kan man lätt konstatera att det inte finns någon gemensam tradition av vare sig yrkesutbildning eller yrkeslärarutbildning. I den lagstiftning som reglerar yrkesutbildning och yrkeslärarutbildning har en rad ändringar genomförts under de två senaste decennierna. Vad som styr dessa förändringar är arbetsmarknader och ekonomi, men även behov av att förändra utbildningsformerna. Det finns en strävan inom EU att i allt ökad utsträckning främja samarbetet inom yrkesutbildning i Europa. Köpenhamnsdeklarationen 2002, men även efterföljande konferenser, är den kanske viktigaste. Strävan mot en så kallad kompetensbaserad utbildning blir här tydligt framskriven, vilket innebär att arbetsmarknadens krav skrivs fram som styrinstrument för yrkesutbildningens innehåll. Ytterst handlar det, som så mycket annat, om Europas globala konkurrenskraft.

Ett annat initiativ för att främja samarbete är den europeiska referensramen för kvalifikationer, EQF.

EQF är en gemensam europeisk referensram som ska göra utbildningssystemen och kvalifikationer från olika länder i Europa lättare att förstå och jämföra. EQF ska också stimulera det livslånga lärandet genom att allt lärande oavsett hur det gått till blir synliggjort. Alla länder som deltar i arbetet ska utarbeta nationella ramverk (NQF), som ska kopplas till det övergripande europeiska ramverket. Regeringen har för närvarande ett förslag på sitt bord som innebär att Sverige väljer en indelning i åtta nivåer där kunskap, färdighet och kompetens beskrivs för varje nivå. Gymnasieexamen motsvarar NQF 4 och avancerad forskarkompetens klassificeras som NQF 8.

När det gäller yrkesutbildning för vuxna och en nordisk jämförande översikt hänvisas till rapporten *Yrkesutbildning för vuxna i de nordiska länderna samt några EU-initiativ inom yrkesutbildningsområdet* (Friberg & Modig 2010). Det finns i detta sammanhang också ett uppenbart behov att främja likvärdigheten på arbetsmarknaden vad gäller lärande på arbetsplatsen.

Yrkesutbildning har en central roll för såväl svenskt arbetsliv, som för enskilda individer. Den svenska yrkesutbildningsmodellen brukar beskrivas som statligt reglerad med starkt partsinflytande. Det lokala inflytandet är begränsat och standardiseringen av utbildningen vanligtvis hög (Olofsson, 2005; Wärvik & Thång, 2013).

I Norge har lärlingsutbildning starkare ställning än i Sverige. Hos oss har lärlingsutbildningen aldrig fått någon stark förankring inom industrin. I Norge har också yrkesbegrepp och yrkeskultur en starkare ställning. Lärlingsutbildningen i ett land måste utgå från yrkesidentiteten och yrkeskulturen. I Norge har lärlingsutbildningen vilat på ett mycket nära samarbete mellan arbetsmarknadens parter samt företagen inom de norska upplärningskontoren. Det går inte att skapa en effektiv lärlingsutbildning, eller annan form av yrkesutbildning, som huvudsakligen styrs av offentliga skolinstitutioner. Man skulle kunna dra en parallell till yrkeshögskolan och säga att det inte går att bedriva en effektiv eftergymnasial yrkesutbildning utan en nära medverkan av eventuella branschorgan och enskilda arbetsplatser. Samarbetet mellan arbetsliv och yrkeshögskolans utbildningsanordnare måste vara väl utvecklat för att kvaliteten i utbildningarna ska kunna garanteras. Men det finns en baksida, som norska erfarenheter visar,³⁸ nämligen att utbildningen riskerar bli alltför nära knuten till en enskild arbetsplats.

En svensk erfarenhet är att yrkesnämnderna som är knutna till gymnasieskolans olika branscher har en svag ställning. Det betyder att yrkesnämndernas förutsättningar för att ge stöd för lärande på arbetsplatsen många gånger är begränsad. Inom enskilda

³⁸ Samtal med lärare och forskare vid Högskolan i Oslo – Akershus i oktober 2013.

branscher (till exempel Svensk Handel) har man utarbetat stödmaterial för den gymnasiala yrkesutbildningen i skol- och lärlingsform, för att öka lärlingsutbildningens attraktivitet genom ett strukturerat lärande som branschen för att långsiktigt kunna rekrytera butikssäljare med både god teoretisk grund och ett gediget praktiskt kunnande. Stödstruktur för lärande på arbetsplatsen handlar dels om att säkerställa kvaliteten i lärandet för de studerande, dels att ge arbetsgivare så goda förutsättningar som möjligt för att ta på sig det ansvar det innebär att medverka i en yrkesutbildning och ge handledning på arbetsplatsen.

5.3.4 Sammanfattning av kvalitetskriterier och indikatorer

Både teori och praktik bidrar till den samlade kunskapen om möjliga kvalitetskriterier och kvalitetsindikatorer med relevans för kvalitet i LIA. Det finns ett antal bakgrundsvariabler, eller kontextuella villkor, som mer eller mindre direkt påverkar den uppfattade kvaliteten i LIA:

- De studerandes demografi, motivation och utbildningsbakgrund.
- Arbetsplatsens ekonomiska situation.
- Anordnarnas ekonomiska situation.
- Definitionen av god kvalitet i LIA.
- Tillgången till olika accepterade verktyg för mätning av kvalitet.
- Tidsbegränsade och förhållandevis kort avtalsperioden för anordnare.

Hos anordnarna kan följande faktorer förväntas påverka kvaliteten i LIA:

- Lärarnas motivation, bakgrund och arbetsförhållande.
- Lärmiljön.
- Utrustning och undervisningsmaterial.
- Själva utbildningen och särskilt kopplingen till LIA både före och efter LIA-perioderna.
- Tillgången till och innehållet i en kvalitetsstrategi för LIA.

På arbetsplatserna kan följande faktorer förväntas påverka kvaliteten i LIA:

- Handledarnas motivation, baggrund och arbetsförhållande.
- Lärmiljön.
- Utrustning och undervisningsmaterial.
- Organiseringen av lärande och arbetet generellt.
- Tillgången till och innehållet i en kvalitetsstrategi för LIA.
- Förtydligande av om LIA är arbete, utbildning eller både och.

I samarbetet mellan anordnare och arbetsplats kan följande faktorer förväntas påverka kvaliteten i LIA:

- Ansvarsfördelningen mellan anordnare och arbetsplats.
- Nätverken mellan anordnare och arbetsplatser.
- Kursplanens innehåll och användande.
- Tillgången till och innehållet i en särskild kvalitetsstrategi för LIA.
- Hos den studerande kan följande faktorer förväntas påverka kvaliteten i LIA:
- Motivationen och erfarenhet.
- Prestationstillit.
- Loggboken och utbildningsplanen.
- Den studerandes egna förväntningar, drömmar, önskningar, krav och bidrag.

Hos myndigheten kan följande faktorer förväntas påverka kvaliteten i LIA:

- Myndighetens uppdrag.
- Myndighetens beviljandepolitik med få korta utbildningsperioder.
- Myndighetens arbetsmetoder omkring beviljande, tillsyn och kvalitetsgranskning.
- Myndighetens definition av vad kvalitet i LIA är.

Dessa kvalitetskriterier och kvalitetsindikatorer kommer att ingå i rekommendationerna för det fortsatta arbetet.

6 Metod och instrumentkonstruktion

6.1 Syfte

Syftet med denna tematiska kvalitetsgranskning anges av MYH i en särskild skrivelse: Kvalitetsgranskning 2013 – uppdragsbeskrivning (2013-04-23). Det handlar om en målstyrd granskning där utgångspunkten är de mål för utbildningsformen som anges i regelverk och förarbeten är utgångspunkten. Två tematiska granskningsområden valdes av myndigheten. Dels utbildningsanordnarens kvalitetsarbete, dels lärande i arbetslivet. Det första området motiveras med att anordnaren har ett stort friutrymme för hur enskilda utbildningar bedrivs, och att yrkeshögskolan är en utbildningsform som inte bygger på en nationell likvärdighetssträvan. Lärande i arbetslivet tillmäts stor betydelse då myndigheten ska bevilja eller avslå en ansökan, det vill säga hur väl ansökan beskriver LIA och vilka kontakter utbildningsanordnaren har med lämpliga LIA-arbetsplatser.³⁹

³⁹ Det primära kvalitetsarbetet hos utbildningsanordnarna har granskats av MYH och avrapporterats separat genom en tillsynsrapport för respektive anordnare.

Med utgångspunkt i aktuella utredningar och propositioner formulerade MYH i ett tidigt skede ett antal tentativa frågeställningar. Det handlade om yrkeskunnande, bedömning av yrkeskunnande, utbildningsanordnarens kvalitetssäkring av enskilda LIA-platser och arbetslivets åtaganden. Dessa fyra infallsvinklar har legat till grund för instrumentkonstruktionen.

6.2 Prioriteringar

Vid instrumentkonstruktionen eftersträvade vi att avtäckta bakgrunds- process- och effektvariabler. Det finns enskilda variabler som kan föras till fler än en av dessa tre huvudvariabler. Motivation kan till exempel vara såväl bakgrund som effektvariabel. Motivation kan vara en kraft som förklarar varför någon söker till yrkeshögskolan, eller en momentan drivkraft som ger förklaring och förståelse för lusten och glädjen under studierna, eller ett resultat av en erfarenhet, som att omedelbart få arbete efter yrkeshögskolan. Den sista aspekten kan ha haft en metodologisk implikation. Intervjuerna genomfördes efter avslutad utbildning, vilket skulle kunna leda till en starkt positiv bild av yrkeshögskolan bland dem som fått arbete, och motsatsen bland dem som inte lyckades få arbete efter utbildningen.

Till processvariablerna hör påståenden om undervisningsprocessen i sig, till exempel återkoppling, relationer, autonomt och kritiskt samarbete, läromönster samt prestationstillit i arbete. Därtill formulerades påståenden om begreppet kvalitet och vad som kan förbättra kvaliteten under LIA. Siffror inom parentes nedan anger antal påståenden som ställdes för att belysa respektive begrepp eller frågeområde. Intervjuerna visade att en del variabler, eller begrepp, innehållsligt ligger varandra ganska nära. Den viktigaste effektvariabeln är, som nämnts ovan, om de studerande fått arbete efter avslutad utbildning, om man som handledare var tillfreds med sina insatser och om företag och organisationer som rekryterar nyexaminerade från yrkeshögskolan också anser att man fått den kompetens som man sökt.

Återkoppling (10)⁴⁰ är ett av de mest fundamentala villkoren för att utveckla och befästa kunskap. Inom LIA använder man inte prov eller andra former av traditionell examination för att pröva den studerandes kunskaper, färdigheter och förhållningssätt till utbildningen. Det är handledarens uppgift att ge återkoppling på utförda arbetsuppgifter, men också att samtala med den studerande som stimulerar till att förstå och utveckla den studerandes tänkande om arbetet och dess innebörd. God handledning riktar uppmärksamheten mot den kunskapsbildning som förväntas ske inom arbetets ram. Återkoppling är den viktigaste källan för den studerande, för att synliggöra det egna lärandet.

⁴⁰ Siffror inom parentes anger antal påståenden/frågor i formuläret.

Relationer (6) knyter an till återkoppling, men här avses mer det psykosociala samspelet mellan studerande och handledare och öppenheten att delge varandra information.

Processbegreppet (17) försöker fånga hur de studerande upplever samspelet mellan den skolförlagda undervisningen och LIA. Upplever de studerande att utbildningens olika delar hänger samman till en helhet? LIA är inte främst arbete, utan framförallt utbildning. Får den studerande utrymme för sina utbildningsrelaterade uppgifter, och hur integrerar den skolförlagda undervisningen med LIA?

Bedömning och examination (4) uppvisar innehållsligt stor likhet med återkoppling. Här finns dock en mer formell aspekt som avser betygskriterier och betygssättning. Det finns ett växande intresse för bedömningsfrågor, vilket tyder på att det är ett kunskapsobjekt i omvandling (Forsberg & Lindberg, 2010). Under perioden 1990-2009 publicerades 95 avhandlingar om bedömning i Sverige, varav 60 procent utkom mellan 2006 och 2009. Endast ett fåtal av dessa avhandlingar (knappt 10 procent) avser studerandes erfarenheter och upplevelser av bedömning. Om man anlägger individperspektiv blir den studerandes motivation och självreglerade, eller självstyrda, lärande framträdande. Inom forskningen finns olika traditioner avseende bedömning av prestationer i utbildning och undervisning. Länge gällde olika former av test och klassisk mätteori baserad på behavioristisk grund. Grundtanken var att man kan mäta kunskap och färdighet på ett objektivt sätt. Men redan under 1930- och 40-talen växte det konstruktivistiska teorier fram. De idag flitigt använda begreppet formativ och summativ bedömning, eller utvärdering, presenterades av Michael Scriven redan 1967. Mellan dessa synsätt finns det betydande spänningsfält. För närvarande tycks en förskjutning ske, från bedömning av kunskap – eller lärande – till bedömning *för* lärande, och från bedömning av resultat/utfall till bedömning av process. Det är en bred syn på bedömning som träder fram, och där det är svårt att skilja mellan lärande och undervisning.

Med relationer kan dels avses relation mellan människor, dels relationen mellan teori och praktik.

Motiv och motivation (7) är, som redan framgått, fundamentalt viktiga begrepp i sammanhanget. Begreppen motiv och motivation ligger innehållsligt nära varandra. För begreppet motivation finns ett betydande antal teoretiska utgångspunkter, alltifrån psykoanalytiska till snävt fysiologiska. Vi går inte närmare in på begreppet, utan låter oss nöjas med att motivation här handlar om den enskildes vilja och engagemang, och att man för sig själv har tydliga motiv för att antingen gå en yrkeshögskoleutbildning, eller för att medverka som handledare.

Autonomt och kritiskt samarbete (3) har beskrivits ovan. Grundtesen är att samarbetets karaktär påverkar vad vi lär i olika sammanhang. Därmed är samarbetets form och

innehåll väsentligt för läromönster inom arbetslivet. Samarbetets karaktär kan därför anses vara en central kvalitetsaspekt vad gäller LIA-platsen.

Läromönster (3) är inom arbetslivet, skulle man kunna säga, vad studiemönster⁴¹ är inom formell utbildning. Studiemönster inom utbildning styrs ofta av examinationen och dess former. Studenter inom högskolan styrs ofta av den teoretiskt drivna examinationen, och som saknar förankring i verksamhetsförlagda utbildningsmoment. Hur motsvarande mönster kan se ut inom yrkeshögskolan har vi ingen kunskap om, men det vore ett intressant forskningsområde. Läromönster, liksom studiemönster, handlar om hur man griper sig an olika uppgifter.

Prestationstillit i arbete (4) knyter an till begreppen motiv och motivation, men även till flera andra begrepp, såsom bedömning. Ett annat näraliggande begrepp är *self-efficacy* (Bandura, 1997) som är en sammanhangsspecifik bedömning av den egna kompetensen att kunna organisera och utföra en uppgift. Det handlar om individens egen bedömning av sin kapacitet att utföra målrelaterade handlingar. Self-efficacy har i hög grad sitt ursprung i individens egna erfarenheter eller vikarierande erfarenheter. Det handlar inte primärt om självkänsla, självkontroll eller självuppfattning.

Om helheten formulerades 7 påståenden och intervjuens avslutning omfattade också 7 påståenden.

Uppfattning om kvalitet (1) inledde och avslutade intervjuerna. Vad innebär kvalitet i LIA för de studerande och handledarna själva?

6.3 Undersökningsmetod och instrument

Det stod tidigt klart att studien skulle ske utifrån ett begränsat antal fallstudier. Såväl uppdragets inriktning som den begränsade tiden påverkade undersökningsdesignen. Sammanlagt valdes 12 utbildningar inom fyra områden (data/IT, teknik, vård och ekonomiutbildningar) ut av Myndigheten för yrkeshögskolan. Inom respektive utbildning rekryterades tre-fem studeranden som avslutat sin utbildning några månader tidigare för intervju och därtill lika många handledare. Det totala antalet studeranden och handledare som medverkat i studien framgår av resultatkapitlet.

Huvudinstrument för datainsamlingen är det frågeformulär som konstruerades i två versioner; för studerande respektive handledare. Det var en hypotesdriven instrumentkonstruktion, som leddes av tidigare erfarenheter och aktuella studier om utbildningsanordnares kvalitetsarbete och lärande i arbetslivet. Ett frågeformulär

⁴¹ Se t ex Lander 1996. Djupa och ytliga studiemönster. Elevers förhållningssätt till studieuppgifter som kvalitetsindikatorer. Pedagogisk forskning i Sverige, Årg. 1, Nr 4, s 211-229.

konstruerades för de studerande (och anpassades sedan till handledarna) utifrån initialt nio frågeområden som innehöll ett varierande antal påstående (mellan ett och 13): bakgrund, processfrågor, återkoppling, examination, relationer, autonomt och kritiskt samarbete, läromönster, prestationstillit i arbete, helheten samt en avslutande fråga om vad man uppfattar som kvalitet i LIA. Formuläret utprövades under kort tid, dels utifrån projektgruppens erfarenheter, dels genom ett mindre antal provintervjuer, som resulterade i att några påståenden togs bort eller formulerades om. Det blev också nödvändigt att reducera antalet påståenden med hänsyn till ramvillkoren. Den avsatta tiden för varje telefonintervju var starkt begränsad. Tre anställda vid MYH genomförde samtliga telefonintervjuer. För bearbetning, analys och slutrapport har de tre experterna helt ansvarat.

Frågeformuläret utformades som påståenden med en femgradig skala samt utrymme för att skriva kommentarer och citat. Avsikten med att införa en skala var att intervjuarna lättare skulle fånga valören på svaren. I nästa skede omarbetades frågeformulärets layout. Valda parametrar och påståenden inplacerades under de nio granskningsområden som framgår av tabell 3. Dessa granskningsområden har också styrt dispositionen för redovisning och analys av data.

Tabell 3. Analysmodell, parametrar och påståenden/frågor avseende process och resultat. Studerande respektive handledare. Antal parametrar och påståenden.

Granskningsområde	studerande		handledare	
	parametrar	Påståenden/ frågor	parametrar	påståenden/ frågor
1. Bakgrund	6	6	8	8
2. Kvalitet i LIA	17	7	17	3
3. Motiv och motivation	7	14	6	10
4. Samarbete och samverkan	5	6	4	6
5. LIA-handledaren	8	16	8	18
6. Undervisningen hos anordnaren	4	5	1	2
7. Kvalitetssäkringens strategi och processer	6	9	4	5
8. Kvalitetsmätning	2	4	1	2

9. Den studerandes roll i kvalitetsarbetet	4	8	1	3
--	---	---	---	---

När vi diskuterar metod och instrument i rapporten utgår vi således från de studerande. Handedarformuläret har konstruerats för att i görligaste mån motsvara de påståenden/frågor riktade till de studerande. Det finns en del skillnader mellan de två frågeformulären med avseende på antal påståenden/frågor inom respektive område. I allt väsentligt har de båda frågeformulären avtäckt de nio frågeområdena.

De påståenden som redovisas är de som slutligen kom att ingå i frågeformuläret. Intervjuerna kom att ta väsentligt mer tid i anspråk än vad som hade avsatts på planeringsstadiet. Efter de allra första intervjuerna genomfördes viss revision av formuläret. Några påståenden utgick. För att underlätta kodningen av formuläret konstruerades en enkel skala till respektive påståenden. Det var en femgradig skala från *stämmer helt* till *stämmer inte alls*, och som senare reducerades till en tregradig skala. Ursprungstanken var att skalan skulle vara en hjälp att lyssna in svaren från intervjupersonerna, men de kom att få en något mer framträdande funktion. Som alla studier har även denna haft klara ramvillkor (tid och budget). Vi tvingades kompromissa med hur många och vilka utbildningar som skulle ingå i granskningen, och antal studerande som skulle intervjuas inom de valda utbildningarna.

Analysfasen inleddes med att vi återvände till den initiala undersökningsmodellen, vilket innebar att intervjuinstrumentens begrepp och påståenden grupperades om. I det andra steget gjordes en första aggregering av data genom sammanställning av studerandes och handledarnas svar inom de fyra utbildningsområdena. Inledningsvis önskade vi undersöka eventuella uppenbara likheter och skillnader mellan de valda utbildningsområdena.

Utöver intervjuer med studerande och handledare har besök genomförts på ett antal LIA-platser för intervju med handledare på plats. Den genomförda telefonintervjun låg då till grund för samtalet.

6.4 Validitet och reliabilitet

Denna tematiska kvalitetsgranskning är av metodutvecklande och metodprovande slag, och frågor om validitet och reliabilitet bör därför resas. Alla datainsamlingsmetoder har sina förtjänster och brister och ger data med varierande grad av precision och tillförlitlighet. Att en databildningsmetod är valid betyder att den faktiskt återspeglar det fenomen eller den företeelse som avses.

Återspeglar frågeformulärets påståenden de begrepp som avses (motivation, prestationstillit etc). Det handlar om trovärdighet och verklighetsförankring i de avgivna svaren. Reliabilitet i konventionell testmening handlar dels om att hålla slumpinflytelser under kontroll, dels att pröva om stabilitet över tid föreligger. Generellt gäller att ju mer precist undersökningsobjektet kan beskrivas, desto mer reliabel är beskrivningen. Men det betyder inte med självklarhet att den också är valid. Vid studier av kvalitativt slag är det fullt möjligt att skapa både logiskt hållbara och eleganta beskrivningar och teorier, utan att de är särskilt valida, det vill säga de är inte empiriskt hållbara.

Validitet i denna tematiska kvalitetsgranskning är en kontrollinstans som ska visa om vårt tolkningssystem vilar på realistiska förutsättningar. I första hand är det kanske inte en mätteknisk fråga i denna studie, utan snarare en kunskapsteoretisk som har med den allmänna frågan om datainsamlingsmetoder att göra.

Styrkan med frågeformuläret som användes är att samtliga intervjupersoner ställdes inför samma påstående/frågor. Det handlar således om intervjuer med ett strukturerat formulär som utgångspunkt. Ostrukturerade intervjuer anses vara utsatta för reliabilitetsbrister. God validitet implicerar god reliabilitet, men det omvända förhållandet gäller inte. Många av de påståenden/frågor som ingick i formuläret har tidigare prövats i likartade studier, om än inte inom yrkeshögskolan. Kombinationen av frågeformulär och intervju ger enligt vår erfarenhet en styrka. Ibland anses intervjuer ha högre reliabilitet än frågeformulär och enkäter, vilket är missvisande. Intervjuns möjlighet till öppen dialog kan ge bättre precision och kontrollmöjlighet, men intervjuarens förmåga och lyhördhet är avgörande. Intervjuarna i denna studie var dels med vid den inledande utprovningen av instrumentet, dels har de utomordentligt god förtrogenhet med frågeområdet och intervjuinnehållet. Påståendena/frågorna kan ibland ha uppfattas som abstrakta. Då krävs komplexa tolkningar. Tiden för detta medgavs inte, varför vi varit selektiva vid bedömningen av svaren på påståenden/frågor som uppfattas som abstrakta eller i annan mening oklara.

Validitetsskattningar är ett uttryck för tolkningars trovärdighet. Preliminära resultat presenterades vid ett tillfälle för representanter för skilda yrkeshögskoleutbildningar. Vi kunde då konstatera att god *face validity* förelåg för den samlade resultatbilden. Slutsatser och tolkningar av studerandes och handledares svar har också prövats internt inom arbetsgruppen. Genomgående har vi avhållit oss från spekulativa inslag i såväl tolkningen av data som vid framställningen av data. Ju större inslag av komplexa tolkningar som krävs för att nå klarhet, desto större är risken för spekulativa inslag i tolkningen.

Även om vi i princip endast kan uttala oss om de utbildningar som ingick i studien, möjliggör god *face validity* viss generaliserbarhet. Vår bedömning är att vi fångat väsentliga aspekter och dimensioner av kvalitet i LIA, även om vi inte kan uttala oss om

den samlade bilden av samtliga yrkeshögskoleutbildningar. För detta hade krävts en annan urvalsdesign.

7 Analys och resultat

Här redovisas i sammanfattande form resultat och analyser av den tematiska kvalitetsgranskningen. Vad som presenteras här är sammanfattande slutsatser av studier av tolv utbildningar inom fyra utbildningsområden.

En föga överraskande slutsats är att betydande skillnader föreligger mellan enskilda utbildningar i en rad avseenden. Den generella slutsatsen är att kvaliteten i LIA bedöms som god, utifrån genomförda intervjuer med studerande och handledare. Vi vill emellertid redan inledningsvis framhålla att det är oklart vad som avses med kvalitet i LIA. Samma oklarhet gäller även fördelningen av ansvaret för LIA mellan utbildningsanordnare och LIA-plats.

När det gäller samarbete och återkoppling mellan utbildningsanordnare och arbetsplats så föreligger betydande utvecklingsmöjligheter. Men tillgången till redskap och instrument för att dokumentera och redovisa kvalitet i LIA är begränsade. Kursplanerna används till exempel inte som ett gemensamt styrdokument. Det är den enskilde handledarens kompetens, ambition och motivation som har mest avgörande betydelse för utfallet av LIA.

Intervjupersonerna, såväl studerande som handledare, har formulerat ett antal förbättringsförslag, som redovisas i slutet av detta resultatavsnitt.

7.1 Kvalitetskriterier

7.1.1 Bakgrundsvariabler

Vuxenutbildning och vuxenstudier kan kanske bäst beskrivas med ordet heterogenitet. Vuxna har skiftande bakgrund, erfarenheter, förutsättningar och inte minst föreställningar om vad det innebär att studera. Likaså kan mål, motiv och motivation variera högst avsevärt.

Antalet intervjuade studerande och handledare, kön och medelålder framgår av tabell 4. Totalt har 78 intervjuer genomförts med studerande och handledare.

Tabell 4. Bakgrundsdata för studerande och handledare.⁴²

Utbildnings- område	Medelålder		Variationsvidd		Män		Kvinnor		Totalt	
	S	H	S	H	S	H	S	H	S	H
Vård	41	45	28-52	30-63	2	3	8	6	10	9
Teknik	25	48	21-40	39-56	7	11	4	0	11	11
Ekonomi	32	41	24-46	24-60	5	4	6	2	11	6
Data/IT	27	42	21-54	30-60	7	9	3	1	10	10
Totalt					21	27	21	9	42	36

Av de studerande har 24 tidigare erfarenhet inom yrkesområdet och/eller en adekvat utbildning. Samtliga inom teknisk utbildning har någon form av teknisk eller naturvetenskaplig gymnasial utbildning. Det är i huvudsak elektrikerutbildning, teknisk utbildning eller naturvetenskapligt program från gymnasieskolan. Lägst andel med tidigare utbildning inom området återfinns inom vård. Här är det endast de tre undersköterskor som vidareutbildade sig inom en specialistutbildning, som rimligen hade en undersköterskeutbildning sedan tidigare. Inom de båda övriga utbildningarna har hälften av de studerande någon form av tidigare erfarenhet eller grundutbildning med relevans för sin yrkeshögskoleutbildning. Det är främst äldre studerande som har tidigare arbetslivserfarenhet inom yrkesområdet.

Sammanlagt 11 studerande hade inte arbete vid tidpunkten för intervjun. Störst andel finns inom data/IT där varannan saknade arbete vid intervjutillfället. Samtliga inom vårdområdet hade ett adekvat vård- eller behandlingsarbete. Bland teknikerna var motsvarande andel 7 av 10 (tre kvinnor saknade arbete), och bland ekonomerna 8 av 11. Detta betyder att drygt var fjärde saknade arbete vid intervjutillfället, eller mer positivt uttryckt så hade nästan tre av fyra arbete efter avslutad yrkeshögskoleutbildning.

Att inte få arbete efter en yrkeshögskoleutbildning kan lämna en bitter eftersmak. Förväntningarna på yrkeshögskoleutbildningen är stora, att utbildningen ska leda till arbete. De flesta studerande är unga vuxna som fattat ett personligt beslut att påbörja studier för att få ett nytt arbete, eller kanske ett arbete överhuvud taget. Bland dem med arbete hade relativt många, om än inte samtliga, fått arbete på sin LIA-plats. Flertalet hade en tillsvidare anställning, men några hade vikariat eller annan form av

⁴² S = Studerande; H = Handledare.

tidsbegränsad anställning. De som har fått arbete är generellt något mer positiva med avseende på kvaliteten i LIA än de som inte hade arbete vid intervjutillfället. Detta är föga överraskande. Men även de som inte lyckats få ett arbete efter avslutad utbildning var överraskande positiva. En yrkeshögskoleutbildning kan innebära ett risktagande om den inte leder till arbete på LIA-platsen eller på en innehållsligt likartad arbetsplats, då de studerande knyts starkt till en eller några få arbetsplatser och de kvalifikationskrav som ställs just där. En risk är också förändringstakten i vissa branscher, som gör att utbildningsinnehåll snabbt blir inaktuellt och att nyvunnen kunskap förlorar sitt värde. LIA utgör inte bara en betydande del av utbildningen, utan är också den i särklass viktigaste vägen till arbete. Granskningen visar att ett huvudargument bland de medverkande företagen är rekrytering och breddad rekryteringsbas. Det förekommer också en argumentation som går ut på att om inte rekryteringsbehov föreligger, så ska man inte heller erbjuda yrkeshögskolestuderande en LIA-plats. De arbetsplatser som medverkar måste ha stort engagemang och tydliga motiv för sin medverkan.

Då frågan ställs till de studerande om vad de uppfattar vara arbetsplatsernas drivkraft för att medverka i LIA, så handlar det oftast om rekryteringsbehov. Att få billig arbetskraft är ett argument som förekommer, men endast undantagsvis. Ett mer intressant argument, som både handledare och studerande framför, är att arbetsplatsen genom en LIA-studerande tillförs ny kunskap, och att man på arbetsplatsen kan identifiera unga talanger. För arbetslivet innebär LIA ett effektivt sätt att rekrytera ny personal. För några av de medverkande företagen är LIA också ett sätt att synas utåt och att skapa en positiv image.

Medelåldern bland de studerande varierar ganska mycket inom de fyra utbildningsområdena. Den är lägst inom teknik och data/IT, och högst inom vård. Fördelningen mellan män och kvinnor inom de fyra utbildningsområdena stämmer väl med det generella könsmönstret inom respektive bransch och arbetsmarknaden i stort.

Handledarnas branscherfarenhet uppvisar stor spridning inom samtliga utbildningsområden, från tre till drygt 40 år. Flertalet (30) har tidigare haft handledningsuppdrag inom LIA, gymnasieskolan eller högskolan. Endast tre handledare inom vårdområdet har en mer omfattande handledarutbildning (högskolekurs, 7.5 hp). Några få uppger att de deltagit i något enstaka seminarium eller liknande om handledning. Flertalet saknar således handledarutbildning, och anser sig inte heller vara i behov av någon sådan utbildning.

7.1.2 Kvalitet i LIA

Vad som är kvalitet i LIA är huvudfrågan i denna tematiska kvalitetsgranskning.⁴³ En återkommande definition av begreppet kvalitet, vid en sökning på Internet, är att kvalitet på en produkt eller tjänst avser förmågan att tillfredsställa och helst överträffa kundernas krav, behov och förväntningar. Begreppet är inte bara komplext, utan också bedrägligt och vanskligt i all sin motsägelsefullhet och sitt perspektivberoende. Ibland talar vi om kvalitet som något mätbart som kan rangordnas, ibland något som endast kan aväckas och beskrivas muntligt eller genom en löpande text. Inom yrkeshögskolan skulle man kunna göra en första enkel distinktion mellan inre och yttre kvalitet. Inre kvalitet avspeglar då hur väl utbildningsanordnaren förmår att optimalt utnyttja de resurser man förfogar över, och yttre kvalitet att den studerande får ett relevant arbete och att arbetsmarknadens behov av arbetskraft tillgodoses. Ytterligare en infallsvinkel skulle kunna vara att urskilja olika intressenter. Det är samhället som ställer resurser till förfogande, arbetsmarknaden som uttrycker arbetskraftsbehov, utbildningsanordnaren som ska genomföra utbildningen, och den enskilde studeranden som sökt en utbildning med siktet inställt på att få ett (nytt) arbete.

Intervjuerna med såväl studerande som handledare inleddes med en fråga om hur man uppfattar kvalitet inom yrkeshögskolan. I det frågeformulär som låg till grund för intervjuerna fanns en förteckning över möjliga kvalitetsparametrar. Det handlade om kursinnehåll, kursplanemål, examination, betyg och bedömning, LIA-handledare, motivation, återkoppling av resultat, progression i utbildningen etc. Frågekonstruktionen fungerade inte helt tillfredsställande, och här redovisas de öppna svaren på frågan om vad man uppfattar som kvalitet i LIA. Det handlar således här om de studerandes och handledarnas personliga erfarenheter och föreställningar.

Samstämmigheten är god mellan de studerande om vad de uppfattar som kvalitet i LIA. Det är kombinationen och växlingen mellan den skolbaserade undervisningen och LIA som är kvalitet. Det får gärna vara mer LIA säger de studerande, men inte på bekostnad av undervisningen. Självklart finns det studerande som tycker att hela utbildningen kunde vara arbetsplatsförlagd, men de är få till antalet. Flertalet framhåller just betydelsen av både skolförlagd undervisning och arbetsplatsförlagt lärande. Man vill inte vara utan vare sig det ena eller det andra. Det betyder att relationen mellan kurser och LIA, som också är en kurs, måste prövas noggrant av utbildningsanordnaren. En LIA-plats med kvalitet är sådan att den ger både bredd och djup i kunskaper och färdigheter, och förbereder för anställning direkt efter utbildningen. Kvalitet är också att utbildningsanordnaren ingående

⁴³ Kvalitetsbegreppet är högfrekvent i svenska språket, men också problematiskt. I *Fokus på kunskap – kvalitet i den högre utbildningen* (Prop. 2009/10:139) förekommer begreppet 263 gånger på 33 sidor (innehållsförteckning och bilagor borträknade) i 24 olika ordkombinationer. Exempel på uttryck är kvalitetsåkring, kvalitetsbaserad, kvalitetsutvärdering, kvalitetsmässig, kvalitetsbedömningsprinciper, kvalitetsnivåer, kvalitetsarbete etc.

följer upp LIA, och ser till att alla LIA-platser erbjuder en god lärandemiljö. En LIA-plats med kvalitet kännetecknas således av god kommunikation mellan utbildningsledaren och handledaren. Det är också en kvalitetsaspekt att utbildningsanordnaren vid behov ger studerande med invandrarbakgrund aktivt språkstöd under utbildningen. Redan denna inledande redovisning visar att det handlar om både inre och yttre kvalitet.

Handledaren, som är nyckelperson inom LIA, ska vara kunnig, engagerad och tillgänglig. Chefer ska helst undvikas som handledare. De är för upptagna och för splittrade. Arbetsplatsen måste ha beredskap och planera mottagandet av yrkeshögskolestuderande. Att komma in i en arbetsgemenskap och bli upptagen som medlem i ett arbetslag, och att få god insyn i arbetsuppgifter och arbetsplats är också kvalitet. Alla inblandade parter ska vara förtrogna med de förväntningar som ställs på LIA. Arbetsuppgifterna ska gärna vara tydliga för att ge överblick, de ska vara av "hög klass" och ha ett högt kunskapsinnehåll. Kunskaperna från den skolbaserade undervisningen ska utmanas på arbetsplatsen. En god lärandemiljö skulle kunna vara ett sammanfattande svar på frågan om vad som är kvalitet i LIA; att nå kursplanens mål.

När de studerande blir en del av ett arbetslag eller team kan det ibland vara en eller flera kollegor som svarar för en betydande del av handledningen. Men även om de studerande får handledning under det dagliga arbetet, så kan de efterfråga schemalagda handledningsträffar för systematisk avstämning, vilket de vardagliga samtalen sällan medger.

Relevanta och meningsfulla arbetsuppgifter som gör det möjligt att nå målen och utveckla yrkeskompetens är således vad de studerande förväntar sig av LIA. Utbildningsanordnaren måste med andra ord planera LIA med omsorg, men också systematiskt följa upp det arbetsplatsförlagda lärandet.

Ibland handlar det om att få arbeta självständigt i "skarpt läge", ibland att arbeta i team, men arbetsuppgifterna ska sätta de teoretiska kunskaperna på prov, och som studerande måste man få anstränga sig. Flera studerande understryker att den skolförlagda undervisningen måste integreras med det praktiska arbetet, men alla är inte lika explicita i detta avseende. Till viss del kan man som läsare av intervjuvaren ana ett visst samband mellan tanken om integration mellan den skolförlagda kunskapsbildningen och det lärande som sker i autentiska miljöer. Dels finns ett samband knutet till enskilda utbildningar där en del är mer teoretiskt drivna än andra, dels ett samband med de studerandes drivkraft och engagemang.

Kvalitet på LIA-plats kännetecknas således av ett gott bemötande i en god lärmiljö med innehållsligt utmanande arbetsuppgifter, och där "teorin" kan omsättas i praktiken. En bra arbetsplats har goda rutiner, en tydlig struktur, stabilitet och vilja att ta emot en LIA-studerande. Det är viktigt att få vara studerande och att ställda krav och förväntningar är

rimliga, men samtidigt utmanande. Det ska tilläggas att de studerande nästan genomgående upplevde att de togs emot väl på sin LIA-plats, även om en del kritiska synpunkter framfördes.

När frågan om kvalitet ställs till handledarna blir svaren i några fall undflyende, och några av dem sade sig till och med inte ha någon uppfattning i frågan. En del svar går ut på att kvalitet handlar om den studerande själv: att ta initiativ, vara drivande, självgående och proaktiv. Som studerande ska man ha rätt kompetensnivå, och kanske också tåla högt tempo. Kvalitet i LIA kan vara en studerande som bidrar till arbetet; någon som man kan instruera och ge uppgifter och som "kan leverera". Den studerande ska snabbt komma in i sina arbetsuppgifter och vara en tillgång på arbetsplatsen. Kvalitet i LIA blir för handledarna en fråga om den studerandes förutsättningar för LIA och för yrket. Den studerande måste visa genuint intresse och kunna ta för sig. Kvalitetsaspekter som återkommer i många handledares svar handlar om de studerande, deras motivation, intresse, lyhördhet och initiativförmåga. Några handledare upplevde sin LIA-studerande som alltför passiv och inte tillräckligt drivande.

Men det finns också handledare som riktar uppmärksamheten mot arbetsplatsen, och svarar att god kvalitet i LIA kräver förberedelse och planering, och att tydliga kunskaps- och färdighetsmål för den studerande formuleras. Som LIA-arbetsplats skulle man vilja komma in tidigare i processen, till exempel genom att teckna ett LIA-avtal. Dialogen mellan utbildningsanordnare och arbetsplats/handledare understryks. Tydligare riktlinjer från myndigheten, men också bättre tillsyn av LIA-platsen av myndighet och av utbildningsanordnare är önskvärt. Några anser att utbildningen borde förbereda de studerande bättre, och ge dem adekvata kunskaper.

Det anmärkningsvärda med dessa svar är att vare sig den egna arbetsplatsen eller handledaren själv framträder i svaren på frågan om LIA-kvalitet. Bevisbördan läggs på den studerande, eller indirekt på utbildningsanordnaren.

Det finns emellertid svar som inbegriper arbetsplatsen, som måste kunna stimulera den studerande och bidra till att yrkeskunnande utvecklas. Arbetsplatsen ska helst vara drivande inom sitt verksamhetsområde och "ligga i framkant". De studerande ska arbeta i ett sammanhang med mätbara mål och tillgänglig handledning, oavsett om det är den formellt utsedde handledaren eller en kunnig kollega. Arbetsplatsen måste avsätta resurser för handledning. Den studerande ska alltid kunna fråga till råds på arbetsplatsen. Man måste inte kunna allt från start, men den skolförlagda delen av utbildningen och LIA-platsen ska tillsammans ge förutsättningar för en kvalificerad eftergymnasial yrkesutbildning. Det måste bli resultat, varför uppgifterna inte får vara alltför svåra, men inte heller för lätta. Att välja relevanta arbetsuppgifter med lärandepotential och handledarkapacitet är en kvalitetsfråga. Men också att fortlöpande integrera teori och praktik.

Bland dessa handledare, vilka är i minoritet, framförs att uppdraget ska vara väldefinierat och att det ska finnas en tydlig styrning. Att handleda är att bistå en människa att uppnå yrkeskunskande och att ge en god introduktion och närvarande handledning. Kvalitet från utbildningsanordnarens synvinkel handlar om att rekrytera studerande med rätt kunskaper för arbetsmarknaden.

En tredje svarskategori riktar uppmärksamheten mot utbildningens resultat och effekter i förhållande till genomförda insatser. Vad de studerande lär under utbildningen ska vara till nytta i arbetslivet och leda till goda arbetsprestationer.

Sammanfattningsvis

LIA med god kvalitet förutsätter en stabil arbetsplats med öppet arbetsklimat, med aktivt stöd till den studerande. LIA ska erbjuda kvalificerade arbetsuppgifter som ger både bredd och djup i kunskaperna. Kunskaperna från den skolförlagda utbildningsdelen ska utmanas och arbetsplatsen ska genomsyras av engagemang och noggrannhet. Den studerande måste få överblick, och kontinuerlig återkoppling från handledaren. Kursplanens mål ska uppnås. Det handlar om trygghet, tillit, struktur, systematik och flexibilitet. Men trots allt hänger det mycket på den enskilde studerande. Man måste vilja lära sig, ta initiativ, samarbeta och samtidigt vara självständig. Utbildningsanordnaren ska vara mer aktiv vid rekrytering och val av LIA-platser. Relationen mellan olika kurser och LIA måste prövas. God planering och systematik, inte minst god kommunikation mellan utbildningsledare och handledare, kännetecknar god kvalitet.

7.1.3 Motiv och motivation

En grundläggande kvalitetsaspekt inom yrkeshögskolan handlar om de studerandes motivation, intresse och vilja för utbildningen och att lära sig ett yrke.

Studiemotivationen är generellt sett mycket hög, och de personliga motiven för studierna är mycket tydliga. Detta visar sig bland annat i att ganska många av de studerande uttryckligen efterfrågar intellektuellt utmanande arbetsuppgifter med ett rikt kunskapsinnehåll. Ibland tillgodoses detta, ibland inte. De studerandes uppfattning om arbetsuppgifternas svårighetsgrad kan ställas mot handledarnas svar. Flertalet handledare anser att de uppgifter man ger sina LIA-studerande är ganska enkla, men att de är utmanande för den studerande. Ibland kan det vara svårt att erbjuda mer krävande uppgifter då arbetet styrs av den löpande verksamheten och förekommande arbetsuppgifter. Det handlar om kundorderstyrning eller patient- och klientbehov som styr arbetsinnehållet. I andra fall anser handledaren att det är möjligt att ta fram mer krävande uppgifter, men att man inte funnit fog för detta. Det föreligger en fullt iakttagbar skillnad mellan de fyra utbildningsområdena som ingår i denna granskning. Inom ekonomi och vård är inslaget av rutinuppgifter mer förekommande än inom data/IT och teknik, även om

undantag självklart föreligger. Det finns anledning att framöver uppmärksamma arbetsorganisation och arbetsinnehåll.

En strukturerad arbetssituation med god handledning och kvalificerade arbetsuppgifter förstärker motivationen och tillgodoser de initiala förväntningarna. Flertalet studerande upplevde arbetsuppgifterna under LIA som relevanta för utbildningen och det kommande yrket. Däremot var det endast ett fåtal som upplevde en progression i arbetsuppgifterna med avseende på innehåll och kunskapskrav under sin sista LIA-period. Det är främst de blivande ingenjörerna som upplevde mer krävande uppgifter allt eftersom LIA-perioden fortskred. När studerande efterfrågade mer krävande arbetsuppgifter, vilket ett fåtal säger att de gjorde, så försökte handledare också tillgodose önskemålen. De flesta studerande hade i princip samma slags uppgifter innehållsligt, strukturellt och med avseende på svårighetsgrad under hela LIA-perioden. Även om flertalet upplevde arbetsuppgifterna som relevanta för utbildningen och ett kommande yrke, så finns en hel del undantag där uppgifterna inte uppfattades som helt relevanta för utbildningens mål. Det fanns mycket sällan möjlighet att välja uppgift, utan man genomförde förekommande ordinarie arbetsuppgifter. Detta är en styrka, men kan också vara en svaghet. Det är av avgörande betydelse att arbetsuppgifterna har ett kunskapsinnehåll som utvecklar och befäster de studerandes yrkeskvalifikationer.

De studerandes tydliga intresseinriktning visar sig i svaren på frågan om man skulle varit mer motiverad för utbildningen om lön utgått. Det är faktiskt ingen som svarar att ekonomisk ersättning under LIA skulle varit motivationshöjande, men däremot att det skulle underlätta en ansträngd privatekonomi. Några fick lön på sin sista LIA-plats, vilket bidrog till privatekonomin. Men det saknade betydelse för motivationen. Detta är ett intressant resultat med tanke på en utbredd föreställning om att ekonomiska incitament är motivationshöjande. Den föreställningen falsifieras i denna granskning.

De flesta upplever att de lärt sig ett yrke, även om det finns kunskaps- och färdighetsinslag som saknas. Det kan vara en mer kvalificerad LIA, behov av en mer stödjande och närvarande handledning, en stabilare teoretisk grund eller bättre integration mellan skolförlagd undervisning och LIA. Flertalet är mycket nöjda med sin LIA, särskilt de som också fick arbete. Men det finns missnöje, även om delar av den skolförlagda undervisningen fick mer kritik än LIA. Nivån här kunde upplevas vara för låg, lärare var pedagogiskt oskickliga eller inte tillräckligt kunniga. Det kunde också handla om kursinnehåll som inte tillräckligt väl förberedde för LIA. Även om flertalet studerande upplever att den skolförlagda undervisningen varit en förutsättning för LIA, så finns det studerande som anser att den skolförlagda undervisningen egentligen inte spelade någon roll. Man bedömer att det varit möjligt att klara LIA utan undervisningen som grund.

En av de frågor som ställdes under intervjun med de studerande var om man upplevde LIA som arbete eller utbildning. För många framstod frågan som något märklig; det är ju

både och. Man ingick i ett arbetslag på i stort sett lika villkor som övriga anställda, förväntades åstadkomma ett arbetsresultat och hade kontakt med kunder, klienter eller patienter. Men samtidigt är det en utbildning under handledning och där resultatet ska betygsättas. Att uppleva LIA som arbete snarare än utbildning överväger, även om de allra flesta ger uttryck för medvetenhet om utbildningsdimensionen. För en mindre grupp studerande var LIA uteslutande arbete där man endast skulle genomföra och avrapportera givna arbetsuppgifter. Hela kontexten stärkte den upplevelsen. Det finns även några handledare som uppriktigt säger att de inte var särskilt intresserade av själva utbildningen, utan av vad den studerande kunde bidra med på arbetsplatsen.

Att betrakta LIA som arbete *och* som utbildning stärker möjligheten för en utbildningsmodell där arbetsintegrerat lärande är det vitala inslaget. Det skapar stor närhet mellan utbildningens innehåll och dess tillämpning i autentiska miljöer, men gör även att man kan återföra erfarenheter från LIA till utbildningsledare, lärare och kurskamrater. När det gäller denna integration, så finns emellertid en del uppenbara bister. Yrkehögskolekonceptet har en uppenbar styrka, även om det finns mycket att förbättra.

Oavsett om LIA betraktas som arbete eller som utbildning, så måste den enskildes studerandes prestationer bedömas på olika sätt. Att sätta betyg är en myndighetsuppgift, och krav på betygsriterier föreligger. Om det är en arbetsprestation som ska bedömas, så skriver man ett arbetsbetyg. Betygen godkänd respektive väl godkänd tvingar fram en styrning av vad som är ett riktigt och kvalitetsmässigt godtagbart lärande. Kursplanerna för LIA är generellt svagt skrivna, samtidigt som man kanske inte får vara för kategorisk vad gäller kursplanerna. "Lärande i arbete" är en stark skrivning, men den lämnar öppet för tolkningar. LIA är en kurs inom ramen för en formell och statligt reglerad utbildning. Kunskaps- och färdighetsutveckling, eller lärande med ett tidsaktuellt språkbruk, är det primära. Men som framgår ovan är det arbetsinnehållet som styr, vilket betyder att de studerande i huvudsak lär vad arbetsuppgifterna medger eller möjliggör.

Vid val av LIA-plats är det vanligast förekommande att de studerande själva söker en plats. Förhållandevis ofta går det lätt att hitta en LIA-plats, men det kan också vara svårt oavsett om man har tillgång till en web-portal med möjliga arbetsplatser eller inte. Flertalet studerande fick snabbt en LIA-plats, men samtidigt vittnar flera av dem om att de hade mycket svårt att finna en arbetsplats som var villig att ta emot dem. Andra vittnar om att kurskamrater haft svårt att hitta en plats. Utbildningsledarens aktiva stöd kan vara starkt, men också svagt. Inom en del utbildningar är det utbildningsanordnaren som fördelar de studerande på tillgängliga LIA-platser. Det gäller särskilt inom vårdutbildning, där avsikten är att de studerande under sin utbildning ska få pröva olika områden eller specialiteter inom vården. Oavsett vilken modell man använder, så var de flesta tillfreds med sin LIA-plats. För flertalet framstår det som rimligt att skriva CV och ansöka om LIA,

så som man söker ett arbete vilket som helst. Dock är det uppenbart att de studerande ibland behöver mer aktivt och vägledande stöd från utbildningsanordnaren. Även i detta avseende föreligger skillnader mellan utbildningsanordnarna.

Att handledare, men även annan personal, finns tillgänglig för frågor och tar sig tid att förklara, stärker motivationen. Det är också starkt motiverande när den skolförlagda undervisningen och arbetsuppgifternas innehåll upplevs hänga samman på ett eller annat sätt.

Den skolförlagda undervisningen upplevs ibland som för ytlig och för grund, men aldrig för avancerad. Lärarna får ofta goda eller mycket goda omdömen. Men samtidigt finns det många kommentarer som beskriver undermålig pedagogik och lärare som inte anses ha tillräckliga ämneskunskaper. I en förhållandevis kort yrkesutbildning som yrkeshögskolan, med olika kursinslag, är kontinuitet mycket betydelsefullt. Några studerande vittnar om de störningar som kan uppstå vid personal- eller lärarbyte.

Vilka motiv har utbildningsanordnarna för att engagera sig i LIA? Bland studerande och handledare är detta inte särskilt känt, utöver att det är ett led i utbildningens måluppfyllelse. Bland handledarna finns en idé om att utbildningsanordnarens engagemang kan vara ett sätt att undersöka kraven på arbetsmarknaden, eller att man genom LIA vill skapa kvalitet i utbildningen. Handledarnas intervjusvar förstärker slutsatsen att flertalet av dem haft mycket begränsad kontakt, eller kanske ingen kontakt alls, med utbildningsanordnaren. Handledarna saknar kunskap om utbildningen i sin helhet, bortsett från de som ingått i ledningsgruppen. Dessa handledare har ingående kunskap om utbildningen, och därtill stort engagemang.

Handledarna är med få undantag nöjda med sin insats. Att vara handledare inkräktar inte på den egna arbetstiden, och kontakten med LIA-studerande är personligt belönande. På det stora hela är man också nöjd med de arbetsuppgifter man kunnat erbjuda de studerande. De studerande visar generellt sett stort intresse för sin utbildning och de arbetsuppgifter man tilldelats. Många handledare beskriver de studerande med ord som drivande, intresserade och initiativrika.

Sammanfattningsvis

Parterna är motiverade för sina åtaganden. Motivationen är en del av kvalitetssäkringen. En del studerande får sig tilldelad en LIA-plats, medan andra söker själv, med eller utan hjälp. LIA uppfattas som en kombination av arbete och utbildning. Tillfredsställelsen med LIA är på det hela taget god, och något större än med utbildningen i sin helhet. Rekrytering är den primära drivkraften för de medverkande företagen, men också möjligheten att få in ny kunskap på arbetsplatsen. Vilka motiv utbildningsanordnarens har för LIA är knappast känt bland studerande och handledare. Handledarna är tillfreds med

insatsens tidsåtgång, de uppgifter man kunnat ge de studerande och egna insatser inom LIA.

7.1.4 Samarbete och samverkan

En aspekt av samverkan avser de studerandes upplevelse av den skolbaserade undervisningens integration med arbetsplatslärandet, och den upplevda nyttan av undervisningen när man är på LIA. Detta är kärnfrågan för hur det arbetsintegrerade lärandet ska kunna gestaltas. Det är ganska svårt att tolka svaren på frågan då man anlägger skilda perspektiv. Även om man som studerande kan uppleva nytta med undervisningen, så kompletterade eller understödde den inte alltid innehållet i lärandet på arbetsplatsen. Att flera kunde klarat sin LIA, utan den skolförlagda undervisningen, förklarar man antingen med att man hade goda förkunskaper, att det var så många nya uppgifter på arbetsplatsen som undervisningen inte berört, eller att undervisningen helt enkelt varit bristfällig i ett eller annat avseenden. Men även om all "teori" inte går att tillämpa direkt, vilket inte heller alltid kan vara avsikten, så kan teorin ge förståelse för vad man gör i arbetet, och den kan ge överblick. Kunskapen gör det möjligt för den studerande att sätta in arbetsuppgifter och arbetsinnehåll i ett vidare sammanhang. Undervisningen ger med andra ord förståelse, och flertalet upplever trots allt att det skulle varit svårt att klara sin sista LIA-period utan den skolförlagda undervisningen. Men hur kopplingen mellan de två utbildningsdelarna ser ut är oklar.

Den kunskap man tillgodogör sig i den skolbaserade undervisningen är central och viktig, men de praktiska uppgifterna tar överhanden när man väl kommer ut på sin LIA-plats. Detta är inte alls unikt för yrkeshögskolan, utan är ett vanligt mönster i de flesta utbildningar där de studerande växlar mellan olika miljöer. Flera studerande efterlyser ännu mer "teori", eller skolbaserad undervisning. En framförd kritik handlar om att kurserna inte alltid varit optimala, och att nivån ibland kunde vara för låg. En möjlig slutsats är att "teori och praktik", någorlunda väl hänger samman utifrån ett studerandeperspektiv, men det finns brister att åtgärda och förbättringar att göra. Man måste hålla i minnet att en del studerande hade relativt goda förkunskaper och/eller arbetslivserfarenhet inom sitt utbildningsområde, medan andra helt saknade adekvata erfarenheter i form av förkunskaper eller förståelse. Det finns en uppenbar samspelsaspekt mellan arbetsuppgifterna på LIA och innehållet i de skolförlagda kurserna, men det begränsade utbytet mellan utbildningsanordnare och handledare medför att utbildningsmodellen inte utnyttjas optimalt. Det är sällsynt med regelbunden kontakt mellan utbildningsledare och handledare, och återkopplingen mellan parterna är mycket begränsad. Handledarna saknar många gånger kunskap om kursplanen och utbildningsmålen. Den ideala situationen inträffar när handledaren ingår i ledningsgruppen för utbildningen. Då får man kunskap om utbildningen i sin helhet, har

återkommande kontakt med utbildningsledaren och ett starkt engagemang. Det är också handledare i denna gynnsamma situation som anser att det är nödvändigt med återkommande kontakt med utbildningsanordnaren, för att man ska kunna göra en fullgod insats. Men det finns också handledare som inte anser att det är deras sak att initiera kontakt med utbildningsanordnaren, eller ens att den kontakten är särskilt betydelsefull. Handledarnas upplevda engagemangsförpliktelse har olika räckvidd, skulle man kunna säga. Flertalet handledare skulle emellertid välkomna fler besök av företrädare för utbildningen under LIA.

Sammanfattningsvis

Det finns stora möjligheter att vidareutveckla samverkan mellan parterna. Regelbunden kontakt mellan utbildningsanordnare och handledare saknas. Återkoppling mellan utbildningsanordnare och handledare sker i viss utsträckning. De studerande har regelbunden kontakt med sin handledare, men delar av personalen kan också vara involverad i handledningen, och är ibland är det viktigare än kontakterna med den formellt utsedde handledaren.

7.1.5 LIA-handledaren

Frågan om rekrytering av lärare och handledare inom yrkesutbildning har varit föremål för ett antal statliga utredningar under senare år (se till exempel SOU 2008:112; SOU 1994:101).⁴⁴

Att handledaren har en utomordentligt stor, kanske avgörande, betydelse för kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärandet har redan framgått. "When a teacher has a firm foundation of content knowledge and mastery of effective instructional skills, students are very likely to achieve at high levels", är en sammanfattning från The Annual Meeting for Supervision and Curriculum Development; ASCD (San Francisco, March 8, 2003). Handledarens betydelse betonas också genom att det I lag (2009:128; §12-13) om yrkeshögskolan finns angivet att utbildningsanordnaren ska försäkra sig om att handledaren har den kompetens som krävs för att kunna utföra sitt uppdrag. Handledarna i studien har emellertid ingen djupare inblick i utbildningen i sin helhet. Kursplan och utbildningsmål är sällan kända. Detta speglar den vanligtvis begränsade kontakten mellan handledare och utbildningsanordnare. Många handledare säger att de sett kursplanen, men att de inte

⁴⁴ Andra utredningar med aktualitet för yrkeslärarutbildningen är Legitimation och skärpta behörighetsregler (SOU 2008:52); Yrkeshögskolan – för yrkeskunnande i förändring (SOU 2008:29); Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola (SOU 2008:27); En hållbar lärarutbildning (SOU 2008:109); Legitimation för lärare och förskollärare (Prop. 2010/11:20). Även Valideringsdelegationens arbete har betydelse i sammanhanget, vilket också framhålls i SOU 2008:112. Ytterligare propositioner med relevans för frågan är Gränslös kunskap – högskolan i globaliseringens tid (Prop. 2008/09:173); Fokus på kunskap – kvaliteten i den högre utbildningen (Prop. 2009/10:139).

minns innehållet. De flesta får sin kunskap om utbildningen genom samtal med den studerande. Detta är fullt tillräckligt för en del, men inte för andra som anser att det är "slappt" av utbildningsanordnaren att inte tillhandahålla bättre information. Det finns en åtskillnad mellan handledarna; å ena sidan att vara helt tillfreds med engagemanget i den studerande, och å den andra att också vara delaktig i utbildningen i sin helhet. I den senare gruppen, som är i minoritet, finns handledare som önskar återkoppling av utbildningsanordnaren på sitt uppdrag, och att få tydligare förväntningar på sin roll.

Kontakten mellan utbildningsanordnare och handledare handlar mer eller mindre om formella avstämningsmöten. Det finns också handledare som inte anser sig vara i behov av någon mer regelbunden kontakt med utbildningsanordnaren. Man kan sitt arbete och man vet vad som krävs för att bli en yrkesmänniska. Hur handledarna tolkat sitt uppdrag varierar således, både mellan enskilda utbildningar och mellan handledare inom respektive utbildning. Som framgår av den inledande bakgrundsbeskrivningen har en stor andel av handledarna tidigare handledningserfarenhet. Några har haft uppdrag under många år inom både gymnasieskola, yrkeshögskola och högskola. Det är i detta avseende erfarna yrkesmänniskor som var handledare i denna studie.

Handledning kan tillhandahållas på olika sätt. Den studerande och handledaren kan arbeta nära varandra i vardagen, och handledaren blir den äldre erfarne kollegan som instruerar, visar, svarar på frågor, följer upp etc. Handledaren kan också vara den upptagne och bitvis frånvarande chefen som organiserar handledningen genom att utse en mentor för den dagliga handledningen. Den senare modellen kan bredda engagemanget på arbetsplatsen genom en operativ handledare och en formell handledare på ledningsnivå. Även om enskilda handledare säger att de kan sitt arbete och vet vad som krävs, så är inte rollbeskrivningen för handledaren klar eller tydlig för de studerande, som därmed också kan ha svårt att ställa krav. Handledning kan genomföras på olika premisser. En distinktion är den mellan handledning till förfogande där den studerande själv måste initiera handledning, och den andra ytterligheten är en styrande och strukturerande handledare.

Handledarens pedagogiska och didaktiska insatser är, som konstaterats, fundamentala. En primär handledaruppgift är återkoppling på hur den studerande genomför sina arbetsuppgifter, men också att vidga perspektiven för den studerande genom att förmedla erfarenheter och ge dem möjlighet att vinna kunskaper som skolbaserad undervisning och kurslitteratur inte kan förmedla. Vanligtvis handlar det om konkret återkoppling på själva arbetsuppgiften, utan att teoretiska eller reflekterande argument vägs in i samtalet. Handledare inom teknik samt data/IT tycks väga in teoretiska argument i större utsträckning än handledare inom de övriga utbildningsområdena. Det kan handla om att man diskuterar alternativa lösningar på ett tekniskt problem. Det är delvis styrande för handledningen om arbetsområdet är traditions- och regelstyrt, eller om innovativa inslag

också framträder. Detta gäller i högre grad data/IT och teknik jämfört med ekonomi och vård, även om det självklart inte finns några entydiga eller absoluta gränsdragningar. Inom vård- och omsorg finns naturligtvis outtömliga källor till kunskap.

Enskilda studerande berättar att de fick mycket ny teoretisk kunskap under sin LIA, inte bara procedurkunskap om hur olika uppgifter ska lösas, eller tillämpning av kunskap från undervisningen, utan även domänspecifik deklarativ kunskap (se punkt 6.1). Särskilt tydligt var detta inom ett par av de tekniskt inriktade utbildningarna. Flera frågor av pedagogiskt och didaktiskt slag ställdes till de studerande, bland annat om man uppmuntrades av handledaren att reflektera över hur man utförde sina arbetsuppgifter, om handledaren stimulerade att knyta an till den skolförlagda undervisningen och i vad mån man fick hjälp med att bli uppmärksam på det mest väsentliga i arbetet. Svaren är dock svårtolkade, dels för att frågorna inte kommunicerades till de studerande tillräckligt tydligt, dels för att svarsbortfallet var relativt stort. Generellt kan man möjligen dra slutsatsen att handledningen främst avsåg praktiska uppgifter och hur dessa skulle genomföras. Inget tyder direkt på att handledarna försökte stimulera de studerande att knyta an LIA till den skolbaserade undervisningen. Intervjuerna med handledarna ger generellt stöd åt en sådan tolkning. Det är ju i hög grad också rimligt, eftersom man inte hade närmare kontakt med eller insikt i utbildningen i sin helhet. Det är inte heller entydigt att handledarna generellt uppmärksammade de studerande på yrkets centrala innehåll. Handledningen framstår inte som kritiskt närgående, utan snarare instruerande, förevisande och granskande av arbetsresultatet. Det framstår inte som vanligt att handledare diskuterar med de studerande hur de kommit fram till en specifik lösning, eller hur man tänkt då man genomfört arbetsuppgifterna. Det förefaller inte, utifrån tillgänglig data, som om handledarna problematiserade de studerandes yrkesmässiga kunskapsbildning i någon större utsträckning.

Handledarens bedömning av hur de studerande löste sina uppgifter handlade föga överraskande om den studerande, men kunde i enstaka fall också avse handledaren själv. Man ville få en uppfattning om sig själv som handledare, särskilt om något varit problematiskt i ett eller annat avseende.

Ett hjälpmedel för reflektion över vad som sker under LIA är loggboken, som emellertid används i varierande utsträckning. Inom vårdutbildning skrev samtliga studerande loggbok. I begränsad utsträckning förekom loggboken inom någon teknikutbildning. I övrigt användes loggboken endast sporadiskt av enskilda studerande. De som skrev loggbok var genomgående klart positiva, och fann att det var ett utmärkt hjälpmedel för att uppmärksamma sig själv, dokumentera innehållet i LIA och för reflektion⁴⁵ över sin

⁴⁵ Se t ex Wahlgren, B., Hoyrup, S., Pedersen, K. & Ratleff, P. (2002). Reflektion og læring. Kompetanceudvikling i arbejdslivet. Fredriksberg: Samfundslitteratur.

egen kunskapsbildning och färdighetsutveckling. Loggboken blev en bra dokumentationskälla då LIA skulle sammanfattas mot slutet av utbildningen. Att skriva loggbok upplevdes vare sig som svårt eller krävande. Ibland kunde en utbildningsledare eller lärare ta del av loggboken och dess innehåll, men långt ifrån alltid. Kanske hann man inte med mot slutet av utbildningen. Tiden kunde bli knapp, och möjliggjorde inte sammanfattande och värderande samtal om utbildningen. När loggboken användes aktivt möjliggjorde den strukturerade samtal mellan utbildningsledare/lärare och den studerande. Överhuvudtaget förefaller det ha varit knappt med tid för erfarenhetsutbyte mellan studerande och lärare/utbildningsledare mot slutet av utbildningstiden. Erfarenheter från Australien visar att det är i slutskedet av en yrkesutbildning som de olika utbildningsinslagen kan integreras genom kvalificerade samtal mellan studerande och lärare.⁴⁶ Det är först då man börjar få perspektiv på helheten, och behöver minnesstöd i form av skriftlig dokumentation. Här kommer loggboken utsökt in, som ett sådant hjälpmedel. Om man ska lyfta fram integration mellan det skolbaserade och det arbetsplatsförlagda lärandet, så är det kanske just i detta skede som en kvalificerad sammanfattande analys av utbildningen skulle kunna göras. Frågan måste naturligtvis ställas vad som är realistiskt att åstadkomma med avseende på samordning eller integration av utbildningens olika delar.

Handledning kan gestaltas på olika sätt, men kvaliteten i handledningen bestäms i hög grad av den personliga relationen mellan handledare och studerande. På det stora hela upplevde de studerande sin handledare som kunnig, men kanske inte alltid som expert. Det är intressant att notera att handledarna själva upplevde sig vara klara över sin roll, kände sig säkra i rollen, fick stöd av sin ledning, och upplevde att de uppmuntrade och stöttade de studerande. För många av de studerande var det inte så.

Frågan om behovet av handledarutbildning skapar en bild av oenighet. Några önskade mer kunskap om handledning, medan andra finner detta vara fullständigt onödigt. Argumentet är att många års yrkeserfarenhet och lång erfarenhet av att vara såväl chef som handledare är fullt tillräckligt. Som framgår av den inledande bakgrundsbeskrivningen har en stor andel av handledarna tidigare handledningserfarenhet. Några har haft uppdrag under många år inom både gymnasieskola, yrkeshögskola och högskola.

Det är inte endast handledaren som handleder. Det är mycket vanligt att andra på arbetsplatsen är delaktiga. Ofta sker det spontant, men ibland finns en planerad tanke om att arbetslaget som den studerande ingår i ska vara delaktig i handledningen. Flera av de medverkande handledarna har en chefsfunktion på arbetsplatsen. Detta är inte alltid lyckat på grund av tidsbrist, möten och resor. Men som handledande chef kan man

⁴⁶ Personligt samtal med S. Billet i november 2013.

organisera handledningen för den studerande och tillförsäkra sig att det finns en erfaren och kunnig medarbetare som kan bistå. När så sker, är också den studerande tillfreds med situationen. De studerande hade regelbunden tillgång till handledning.

Bedömning av kunskaper och färdigheter är centralt i all utbildning. Det är utbildningsanordnaren som utfärdar betyg, men underlag vad gäller LIA ska inhämtas från arbetsplatsen. Här sker bedömning av den studerande oftast utifrån en bedömningsmall med såväl hårda som mjuka värden. Det handlar naturligtvis om yrkesrelevanta förmågor, men i överraskande stor utsträckning om disciplin och uppförande. Det kan vara värt att notera att flera handledare inte säger sig minnas annat än att de fyllde i en blankett en tid efter avslutad LIA-handledning. Det finns handledare som inte alls kände till om det fanns någon bedömningsmall, och det finns handledare som involverade arbetsgruppen för bedömning av den studerande. Men vad bedömde man: självständighet, intresse, samarbetsförmåga, prestation, lämplighet, systematik, engagemang, kompetens, etc.

Sammanfattningsvis

Hur handledaren tolkar sitt uppdrag är avgörande för kvalitet i LIA. Handledarens roll är emellertid inte helt klar för de studerande. De studerande är däremot klara över vad som förväntas av dem under LIA. De ska skolas in i yrkets villkor. Informationen från utbildningsanordnaren innan LIA upplevs vara mycket god. Handledarna känner sig säkra i rollen och får stöd av sin ledning för uppdraget, och ibland engagerar man kollegor för bedömning av den studerande. Om behovet av handledarutbildning råder oenighet. En minoritet har en mer omfattande handledarutbildning. Inom utbildningssystemet i övrigt sker bedömning vanligtvis utifrån skriftliga uppgifter. Inom LIA är det framförallt yrkesspecifik kunskap och yrkesspecifika färdigheter som ska bedömas. Men mot vad bedöms denna kunskap och dessa färdigheter? Deltagare i yrkesutbildning vill få återkoppling på yrkesspecifik kunskap, men får inte sällan nöja sig med mer svepande beskrivningar av personliga egenskaper. Bedömning inom all utbildning måste vila på mer eller mindre systematisk dokumentation, och med utgångspunkt i någon form av bedömningskriterier. Det är sannolikt att kanske de flesta erfarna handledare har bedömningskriterier, men de är mer eller mindre oartikulerade.

Hur den studerande erfar bedömning och förmår att bedöma sig själv har varit föremål för forskning i mycket begränsad omfattning. Endast en tiondel av samtliga avhandlingar om bedömning mellan åren 1990 och 2009 tar sin utgångspunkt i de studerandes erfarenheter. Att kunna bedöma sina egna kunskaper och färdigheter är en viktig förmåga för att ständigt utveckla sin yrkesskicklighet. Loggboken kan då vara ett kraftfullt hjälpmedel för att få syn på sig själv. Detta visar erfarenheter från bland annat Stanford universitetet i Kalifornien, där man talar om **self-regulated learners, vilket betyder att de studerande ska stärka sin självmedvetenhet och kapacitet att lära.**

7.1.6 Utbildningen hos anordnaren

Utbildningen hos anordnaren har inte varit huvudfokus i studien, och vi har inte heller tagit del av lärarnas erfarenheter och synpunkter. Det är endast indirekt genom de studerande och handledarna som utbildningen hos anordnarna berörs. I vilken utsträckning som deltagarna upplevt att lärarna på utbildningen försökt relatera LIA till undervisningen varierar framförallt mellan de olika utbildningsanordnarna. En del studerande upplever att lärarna på utbildningen i hög grad relaterade sin undervisning till LIA, andra att den relationen kanske inte var tydlig, men att man ändå upplevde att undervisningen var relevant. Enskilda lärare gjorde också försök att knyta sin undervisning till LIA. I detta avseende upplever ganska många av de studerande att den skolbaserade undervisningen och LIA väl hängde samman. Särskilt de lärare som tog del av loggböcker hade god inblick i LIA. De flesta studerande upplevde utbildningen som en helhet. Men det finns enskilda utbildningar som utgör tydliga undantag.

De studerande anser att de själva har huvudansvaret för vad de lär sig, vilket sannolikt speglar den höga motivationen och engagemanget bland de studerande. De studerandes eget ansvar var också något utbildningsledarna var tydliga med i sin information till de studerande. Många studerande anser dock att även utbildningsledare och handledare måste dela detta ansvar.

De allra flesta studerande anser att betygskriterierna för LIA är klara och tydliga, eller åtminstone acceptabelt tydliga, och att de framgår av kursplanen. Då måste tilläggas att det är mycket begränsade kriterier som föreligger för betyget godkänd (G). De handlar i hög grad om närvaro på arbetsplatsen och att visa intresse och engagemang. För betyget väl godkänd (VG) är kriterierna högst oklara och slumpmässiga. Däremot kunde de studerande ha synpunkter på kravnivån, som man kunde anse vara för låg. Generellt blir den studerande godkänd om man bara är närvarande på LIA och genomför sina uppgifter. För väl godkänt krävs en extra insats i något avseende, till exempel att göra en muntlig presentation. Sammanfattningsvis kan man säga att betygsättningen är välvillig och att differentieringen mellan betygen G och VG inte är tillräcklig. Frågan är vilken betydelse betygen egentligen har inom yrkeshögskolan.

Handledarna är oeniga om stödet från anordnarna. En grupp finner stödet otillräckligt, några få att det är tillräckligt. Det finns emellertid handledare som inte anser att de är i behov av stöd. De genomför sitt uppdrag och har mycket liten eller ingen kontakt med utbildningen. Informationen om betygskriterier anser flertalet handledare var tillfyllest, men några efterlyser andra kriterier som komplement till dem de har fått, och som i hög grad handlade om tidsanpassning och uppförande, det vill säga disciplinfrågor. Det finns också kursplaner där de disciplinriktade kriterierna är överraskande framträdande.

Sammanfattningsvis

De studerande anser att de själva har ansvar för sitt lärande under LIA, och uppfattar att utbildningsledare och lärare var orienterade om vad man gjorde under LIA. Handledarna var inte eniga om stödet från utbildningsanordnaren. Några ansåg att det var otillräckligt, andra att det var acceptabelt. Utbildningsledarna anser att man gör vad man bör göra vid behov.

Det är överraskande att inte mer kritiska synpunkter framförs på betygskriterierna. En tolkning skulle kunna vara att man inte anser att betygen i sig är särskilt viktiga eller betydelsefulla, då relationen till en eller ett fåtal arbetsplatser är så omedelbar. Betygen får ingen vägledande eller informativ funktion. Det är föga troligt att handledarna skulle vara tillfreds med att den studerande endast är närvarande och visar intresse och engagemang. Handledarna är yrkesmänniskor som ska skola in nya medlemmar som ska bli framtida kollegor och ta över när man själv lämnar yrket med ålderns rätt. Det är knappast tillfredsställande med ett betygssystem med så vaga kriterier. För VG-nivån är kriterierna än mer vaga. Av svaren att döma krävs att den studerande gör något ytterligare eller utöver vad som uppfattas som grundkraven, inte att man presterar på en kvalitativt annorlunda nivå.

7.1.7 Kvalitetssäkringens strategi och processer

Genomgående anser de studerande att man fått tillräcklig eller till och med god information av utbildningsanordnaren inför LIA. Några få kunde till och med tycka att det var i mesta laget. Det finns en systematik i informationen till de studerande med genomgång av kursplan och praktiska tips inför LIA. Däremot var det mer kritiskt i det efterföljande skedet när man skulle finna en LIA-plats (särskilt den första LIA-platsen). Det föreligger tydlig skillnad mellan dels utbildningsområden, dels enskilda anordnare. Det finns utbildningar som utmärker sig genom stora svårigheter för de studerande att finna en LIA-plats, och utbildningar där utbildningsledaren arbetade systematiskt med att ta fram adekvata platser. För många av de studerande var det ett ganska stort praktiskt problem att finna en LIA-plats. Det kunde handla om svårigheten att finna en plats som passade kurskraven, att företag tvekade att rekrytera yrkeshögskolestuderande, lågkonjunkturen eller att man helt enkelt inte fick svar på sina ansökningar. Det finns enskilda studerande som uppger att de sökt upp till 50 platser, innan de fått ett positivt svar. Men det finns också studerande som aldrig fick en adekvat LIA-plats. Det är framförallt inom vårdutbildningarna som flertalet studerande är nöjda med tillgången till LIA-platser. Inom de övriga utbildningsområdena är det omkring hälften som var tillfreds med situationen i detta avseende.

Även handledarna anser att de fått tillräcklig eller mycket god information om LIA, även om det finns handledare som säger sig aldrig ha fått någon information. Det är uppenbart att det finns enskilda handledare med begränsat engagemang i utbildningen och kanske även för uppdraget. Men det finns också handledare, och de är fler till antalet, som uppenbarligen är mycket engagerade och angelägna att tillhandahålla LIA med högt kunskapsinnehåll. Viss tvekan finns bland en del handledare om vilka förväntningar som ställs på dem, både från skolan och från de studerande, samtidigt som några rutinerade och erfarna handledare vet vad de studerande måste kunna och vad som är central kunskap inom yrket. Skillnaden mellan handledarna med avseende på ambitionen inför uppdraget är uppenbar. Ett motiv för mer personlig kontakt med utbildningsanordnaren är önskan om återkoppling på sättet att utföra uppdraget. Man kan ha arbetat under lång tid med handledningsuppdrag, och ändå känna sig osäker på sin förmåga. Det förefaller vara bland de mer erfarna handledarna som man önskar någon form av fortbildning.

En fråga som ställdes med bäring på kvalitetssäkringens processer är om man kunnat knyta an till teoriundervisningen. Även om det inte alltid sker medvetet, så anser en del handledare att man strävade efter att innehållsligt knyta ihop de olika delarna i utbildningen. Å andra sidan finns det utbildningar som handledarna anser vara så praktisk inriktade att det vare sig finns utrymme eller behov av teorianslutning.

En aspekt av kvalitetssäkring är arbetsformer och arbetsprocesser på de enskilda arbetsplatserna. Inom till exempel reklambranschen och data/IT arbetar man ofta i team där man söker kollegialt stöd och kontinuerligt för samtal om arbetsinnehåll och arbetsuppgifter. I andra fall ställs krav på att de studerande ska arbeta självständigt. Oavsett arbetsformer så råder stor samstämmighet mellan studerande och handledare att en viktig inlärningsstrategi är att den studerande själv måste klara ut mål och syfte med nya arbetsuppgifter, innan man söker hjälp och stöd av handledaren eller arbetskamrater.

En mycket viktig kvalitetsfråga vid arbetsplatslärande är förekomsten av kritisk samverkan, vilket betyder att man på arbetsplatsen har hög grad av participation och att man inviterar varandra till öppen diskussion om arbetsinnehåll och arbetsprocesser. Detta är generellt sett inte vanligt inom svenskt arbetsliv, utan man försöker snarare skapa ett gott psykosocialt arbetsklimat där man inte släpper varandra in på livet. Utifrån svaren är det svårt att uttala sig om samarbetsformerna på de enskilda arbetsplatserna. Delvis missuppfattades frågan. Det finns enskilda LIA-platser där man för interna personalsamtal av reflekterande och kunskapsutvecklande slag, men det finns också LIA-platser där denna kvalitet uppenbart saknas. Samtidigt är självständighet en övergripande ambition. Företag inom utpräglat innovativa branscher, som oavbrutet skapar nya teknologier och ny kunskap, tycks utveckla arbetsformer med inslag av kritisk samverkan. Bland LIA-företaget kan man urskilja olika arbetsplatskulturer. Dels sådana

där personalen talar mycket och ställer frågor till varandra, dels sådana där var och en utför sina arbetsuppgifter utan inslag av kollegiala samtal om arbetsuppgifterna.

Sammanfattningsvis

Det är generellt vanskligt att svara på frågan om det finns några medvetna kvalitetsstrategier, vare sig för enskilda utbildningar eller yrkeshögskolan i sin helhet. Den strategiska vinklingen på kvalitetsarbetet saknas. De studerande värderar loggboken som central, men handledarna saknar vetskap om den. Kursplanerna är relativt okända bland handledarna, och fungerar inte som styrinstrument.

7.1.8 Kvalitetsmätning

Det är viktigt att inleda med att framhålla att det generellt sett har varit svårt att mäta och beskriva kvalitet i LIA. Många svar är ganska onyanserade. De vanligaste formerna för kvalitetsuppföljning och kvalitetsmätning sker enligt de studerande genom utvärderingsenkäter mot slutet av en kurs eller utbildningen i sin helhet. En del studerande upplever att enkäterna hanterades mycket seriöst av utbildningsledaren, som också gav tydlig återkoppling, andra att utfallet inte alltid redovisades. Uppföljningssamtal med utbildningsledaren förekommer undantagsvis. Regelbundet återkommande uppföljningssamtal skulle uppskattas av de studerande.

Handledarna svarar ganska unisont att man inte vet hur kvaliteten på utbildning i sin helhet och LIA mäts av utbildningsanordnaren. Antingen svarar man att det sker genom enkäter, eller så säger man sig inte ha vetskap om detta. Detta gäller inte för handledare som ingår i ledningsgruppen, som säger att man utvärderar regelbundet för genomgång i ledningsgruppen, så är de vanligast förekommande svaret att man inte vet eller saknar uppfattning i frågan. Flera handledare efterlyser bättre kommunikation mellan handledare och utbildningsanordnare.

Sammanfattningsvis

Generellt finns olika instrument för att mäta och dokumentera kvalitet i utbildning, men de är ofta okända, och de är personbundna. Utbildningsanordnarna använder olika utvärderingsformer, men i huvudsak handlar det om enkäter. Handledarna bedömer regelbundet de studerandes prestationer, och man anser att bedömningsmallar man fått från utbildningsanordnaren är relativt tydliga. Majoriteten har också tillgång till en bedömningsmall. Den kvalitetsmätning som sker på företagen är generellt sett inte systematisk. I huvudsak bygger den på individuella handledares iakttagelser och erfarenheter. Handledarna saknar vetskap om hur kvaliteten mäts hos utbildningsanordnarna.

7.1.9 Den studerandes roll i kvalitetsarbetet

Den studerandes roll i kvalitetsarbetet handlar här om de studerandes engagemang och hur man upplever att man bidrar till sin egen och andras utveckling. Vi har använt begreppet prestationstillit som en effektvariabel vid lärande i arbetslivet, och vi vill pröva om prestationstillit kan vara ett centralt mått på kvalitet inom yrkeshögskolan.

Läromönster på arbetsplatsen och lärande i formell utbildning beskrivs ofta som två processer med olika struktur. Människor lär sig helt enkelt på olika sätt i det dagliga arbetet och på skolbänken. De studerandes läromönster kännetecknas av att man har lätt för att be andra om råd och synpunkter, även om det är handledaren som är den som har det formella ansvaret och den som ska granska arbetsresultatet. Det är främst de studerande inom vård och delvis data/IT som uppger att man ställer mycket frågor, och att det inte finns någon prestige i att inte omedelbart klara en uppgift som man tidigare inte prövat på. Å andra sidan är det viktigt att själv förstå en förlagd uppgift; dess syfte, mål och hur dess olika delar hänger samman. De studerande ger uttryck för att de måste förstå och tolka arbetsuppgifternas innebörd för att kunna lära sig. Det är ett aktivt förhållningssätt, som bekräftar att man ser sig själv som studerande ha ansvar för sin utbildning och sina kunskapsresultat. De studerande delar gärna med sig av sina kunskaper, men möjligheten styrs i hög grad av närheten till kollegor, som i sin tur styrs av hur arbetsprocessen är organiserad. Ibland arbetar man i team där det finns ett ständigt flöde av kunskapsutbyte, och ibland arbetar man individuellt med avgränsade arbetsuppgifter. Vad man lär sig på LIA styrs i hög grad av arbetsuppgifterna, vilka man endast kan påverka marginellt. Många arbetade med "skarpa" projekt direkt mot kund. Även handledarna framhåller att uppgifterna mestadels var styrda utifrån kund- eller patientbehov. Detta anser man också vara styrkan med LIA, att de studerande får autentiskt förekommande arbetsuppgifter, och då blir möjligheten att välja uppgifter begränsad. Oftast förefaller denna styrning vara given, men den kan också vara en strategi, nämligen att lotsa den studerande in i arbetet, för att efterhand ge en ökad frihet att göra vissa val av arbetsuppgifter.

Det var inte alltid lätt att förstå nya arbetsuppgifter, men med hjälp av instruktion gick det ganska snabbt att komma in i dem. Osäkerhet bottnade ofta i att mycket var nytt, och att det tar tid att bli säker och effektiv. Man kunde ställas inför situationer för vilka man inte hade någon beredskap. Vid svårigheter fanns nästan alltid stöd och hjälp att tillgå. Generellt kände sig de studerande säkra och effektiva då de avslutade sin sista LIA-period. Handledarna är överlag tillfreds med de studerande som de upplever som ambitiösa, engagerade och med driv. Det finns undantag och då kan det handla om språksvårigheter, att drivet saknas, bristande intresse och bristande självständighet.

Sammanfattningsvis

Handledarna är genomgående mycket positiva till de studerande. Arbetsuppgifterna styrs nästan uteslutande av vad som ska utföras och av olika kundorienterade projekt. De studerande har i detta avseende mycket begränsad frihet. Besök från utbildningsanordnaren under LIA uppfattas som mycket positivt. Det föreligger ett betydande behov av exempel på processer, dokumentation, mätningar och protokoll etc. Som kan användas i kvalitetshöjande syfte.

7.2 Sammanfattning och slutsatser

Detta är en tematisk kvalitetsgranskning, som omfattat tolv utbildningar inom fyra utbildningsområden: vård, teknik, ekonomi och data/IT. Intervjuer har genomförts med studerande och handledare. Intervjuerna har kompletterats med besök på LIA-arbetsplatser. Medelåldern bland de studerande är ca 30 år, men varierar inom de fyra utbildningsområdena. Den är lägst inom teknik och data/IT, och högst inom vård. Fördelningen mellan män och kvinnor inom de fyra utbildningsområdena stämmer väl med det generella könsmönstret inom respektive bransch och arbetsmarknaden i stort. Av de studerande har 57 procent tidigare erfarenhet inom yrkesområdet och/eller en relevant utbildning. Lägst andel med tidigare utbildning inom området återfinns inom vård. Sammanlagt 26 procent av de studerande hade inte arbete vid tidpunkten för intervjun. Störst andel finns inom data/IT där varannan saknade arbete vid intervjutillfället. Samtliga inom vårdområdet hade ett relevant vård- eller behandlingsarbete.

LIA har valts som granskningsområde utifrån dess stora betydelse inom yrkeshögskolan. Hur utbildningsanordnare kvalitetssäkrar sina utbildningar bedöms också ha stor betydelse för vilken framgång en utbildning har. Ett fungerande kvalitetssäkringsarbete på anordnar- och utbildningsnivå skapar grundförutsättning för att kunna kontrollera hur en anordnare hanterar sitt friutrymme och med vilken kvalitet utbildningen bedrivs.

Uppdraget har varit att beskriva och analysera kvalitetssystem och kvaliteten inom LIA samt att formulera underlag för en arbetsform eller metod för framtida kvalitetsgranskningar. Vad som avses med kvalitet är inte sällan abstrakt och oprecist formulerat. En del av uppdraget har därför varit att identifiera indikatorer för kvalitet i det arbetsplatsförlagda lärandet. De kvalitetsdimensioner som utgör grund för granskningen är kvalitet i LIA, motiv och motivation, samarbete och samverkan, LIA-handledaren, utbildningen hos anordnaren, kvalitetssäkringens strategi och processer, kvalitetsmätning samt den studerandes roll i kvalitetsarbetet.

Undersökningen utgår från en hypotesdriven instrumentkonstruktion, för att avtäckas bakgrunds- process- och effektvariabler. Ett frågeformulär med nio frågeområden konstruerades: bakgrund, processfrågor, återkoppling, examination, relationer, autonomt

och kritiskt samarbete, läromönster, prestationstillit i arbete, helheten samt en avslutande fråga om vad man uppfattar som kvalitet i LIA.

Trots att granskningsarbetet har genomförts med ett begränsat antal utbildningar och under stark tidspress, är det vår bedömning att vi har fångat väsentliga aspekter och dimensioner av kvalitet inom LIA. Vi anser dock inte att vi genom denna begränsade studie kan uttala oss om den sammantagna bilden av samtliga yrkeshögskoleutbildningar.

Yrkesutbildning har en central roll för såväl svenskt arbetsliv, som för enskilda individer.

Yrkeshögskolan ska som en del av det formella utbildningssystemet tillgodose behov på arbetsmarknaden som inte någon annan eftergymnasial utbildning tillgodoser.

Marknadsstyrning och samverkan ska vara ledord. Minst en fjärdedel av utbildningen ska bestå av LIA, som ska regleras i en kursplan. LIA ska vara en integrerad del av utbildningen och vara den katalysator som gör de studerande både högkompetenta och "nyckelfärdiga" när de kommer ut på arbetsmarknaden.

Yrkeshögskolan är som utbildningskonstruktion tämligen unik. Den avviker såväl internationellt, som utifrån svenska utbildningssammanhang. Enskilda organisationer ansöker i hård konkurrens om att få genomföra en yrkeshögskoleutbildning. Utbildningarna omprövas kontinuerligt mot arbetsmarknadsrelevans, och enligt nu gällande regelverk kan en utbildning endast få två utbildningsstarter beviljad per ansökningstillfälle. Detta skapar möjlighet för nya utbildningar att beviljas medel, men begränsar också möjligheten till att långsiktigt utveckla utbildningar. Enskilda utbildningar har hög grad av autonomi. Det innebär att yrkeshögskolan kännetecknas av mångfald, men även av skiftande villkor för såväl anordnare som studeranden. Detta kan leda till viss brist på överskådlighet, men också risk för alltför omfattande variation av kvalitet i de olika utbildningarna.

Vuxenutbildning och vuxenstudier kan kanske bäst beskrivas med ordet heterogenitet. Vuxna har skiftande bakgrund, erfarenheter, förutsättningar och inte minst föreställningar om vad det innebär att studera. Likaså kan mål, motiv och motivation variera högst avsevärt. Dessa förutsättningar gäller även för yrkeshögskolan. Utbildningsformen utmärker sig dock genom att de studerandes studiemotivation generellt är mycket hög, och att de personliga motiven för studierna är tydliga.

En föga överraskande slutsats är att betydande skillnader föreligger mellan enskilda utbildningar i en rad avseenden. Den generella slutsatsen är dock att kvaliteten i LIA bedöms som god. Vi vill emellertid framhålla att det är oklart vad som avses med kvalitet i LIA. Vad som är kvalitet i LIA, eller i yrkeshögskolan i sin helhet, är inte definierat och målformuleringen för LIA är oklar.

Utbildningarnas övergripande kvalitet beror till stor utsträckning på samarbetet mellan aktörerna och varje aktörs bidrag. Parterna visar i sina svar att de är motiverade för sina åtaganden. Fördelningen av ansvaret för LIA mellan utbildningsanordnare, studerande och LIA-arbetsplats är dock i många fall oklar. Samarbetet och återkopplingen mellan utbildningsanordnaren och företaget/arbetsplatsen har en betydande utvecklingspotential. Frågan måste naturligtvis ställas vad som är realistiskt att åstadkomma med avseende på samordningen av och integrationen mellan utbildningens olika delar.

För de studerande ska de kunskaper som förmedlas genom den skolförlagda undervisningen sammansmälta med de yrkeserfarenheter man gör under sina LIA-perioder. Det är av avgörande betydelse att arbetsuppgifterna har ett kunskapsinnehåll som utvecklar och befäster de studerandes yrkeskvalifikationer. Det är i flertalet utbildningar oklart hur kopplingen mellan teori och praktik ser ut. En fråga som infinner sig är om det finns en medveten tanke om vad den skolförlagda delen respektive LIA var för sig och tillsammans ska bidra med för att de studerande ska utveckla förväntat yrkeskunnande, och hur systematiskt och övervägt yrkeskunnandet är formulerat. Vår slutsats är att det endast i undantagsfall finns en medvetet uttalad tanke om detta. Det är arbetsinnehållet på LIA-platsen som styr och den studerande lär i huvudsak vad arbetsinnehållet medger.

God kvalitet i LIA förutsätter en stabil arbetsplats med öppet arbetsklimat, aktivt stöd till den studerande och kvalificerade arbetsuppgifter. Kunskaperna från den skolförlagda utbildningsdelen ska utmanas och arbetsplatsen ska genomsyras av engagemang och noggrannhet. En grundläggande förutsättning för yrkeshögskoleutbildningens existens, och därmed också för kvaliteten, är att alla berörda arbetar aktivt för att säkerställa ett tillräckligt antal LIA-platser så att LIA-plats kan matchas mot studerande. Det utbildningsinnehåll som platsen erbjuder ska överensstämma med kursplanens mål. Här finns betydande utvecklingsmöjligheter.

Handledarens kompetens och motivation har avgörande betydelse för kvaliteten i LIA. Handledarens roll är dock inte helt klar för de studerande och hur handledarna tolkat sitt uppdrag varierar.

Handledningen framstår inte som kritiskt närgående, utan snarare instruerande, förevisande och granskande av arbetsresultatet. Vanligtvis handlar det om konkret återkoppling på själva arbetsuppgiften, utan att teoretiska eller reflekterande argument vägs in i samtalet. Inget tyder direkt på att handledarna medvetet försökte stimulera de studerande att knyta an LIA till den skolbaserade undervisningen. Den generella bilden av handledaren är att man tar sin uppgift på stort allvar, men att beredskapen för uppgiften behöver stödjas och stärkas.

Ett krav inom yrkeshögskolan är att kunskap, färdighet och kompetens som är relevant för utbildningen ska valideras. Av intervjustvaren kan utläsas att kunskapen om valideringens innebörd och betydelse är låg, och att det inte hos någon utbildningsanordnare finns systematisk bedömning av de studerandes reella kompetens med betydelse för utbildningens mål och innehåll. Det görs inte heller någon medveten individualisering av den aktuella kursplanen utifrån den studerandes reella kompetens.

De allra flesta studerande anser att betygskriterierna för LIA är tydliga, eller åtminstone acceptabelt tydliga, och att de framgår av kursplanen. Däremot framförs synpunkter på kravnivån, som man kunde anse vara för låg. Det är enligt vår bedömning mycket begränsade kriterier som föreligger för betyget godkänd (G). Det handlar i hög grad om närvaro på arbetsplatsen och att visa intresse och engagemang. För betyget väl godkänd (VG) är kriterierna högst oklara och slumpmässiga. Sammanfattningsvis kan man säga att betygsättningen är välvillig och att differentieringen mellan betygen G och VG inte är tillräcklig. En relevant fråga att ställa i sammanhanget är vilken betydelse betygen egentligen har då de i nuvarande system inte kan tillgodoräknas för vidare progression inom högskolan.

Tillgången till redskap för att dokumentera och redovisa kvalitet i LIA är begränsade. Den strategiska vinklingen på kvalitetsarbetet saknas. Generellt finns olika instrument för att mäta och dokumentera kvalitet i utbildning, men de är ofta okända, och de är personbundna. Kursplanerna används till exempel inte som ett gemensamt styrdokument. Det är den enskilde handledarens kompetens, ambition och motivation som har mest avgörande betydelse för utfallet av LIA.

En stor andel av de studerande hade arbete efter examen. Som angetts ovan saknade dock 26 procent av de studerande ett arbete vid tidpunkten för intervjun. De arbetsplatser som medverkar vid LIA måste ha stort engagemang och tydliga motiv för sin medverkan. Granskningen visar att ett huvudargument bland de medverkande företagen är rekrytering och breddad rekryteringsbas. De studerande knyts starkt till en eller några få arbetsplatser och de kvalifikationskrav som ställs just där. Det kan innebära ett risktagande om det inte leder till arbete på LIA-platsen eller på en innehållsligt likartad arbetsplats. En risk är också förändringstakten i vissa branscher, som gör att utbildningsinnehåll snabbt blir inaktuellt och att nyvunnen kunskap förlorar sitt värde. I detta sammanhang kan också påpekas att den generella statistiken för yrkeshögskolan visar att 30 procent av de studerande inte fullföljer sin utbildning.

Det finns idag ett stort intresse i utbildningsdebatten, såväl nationellt som internationellt, för utveckling av samverkan mellan skola och arbetsliv. All yrkesutbildning har betydande utmaningar när det gäller att säkra kvaliteten på det lärande som sker på arbetsplatsen. Såväl den internationella som den svenska yrkespedagogiska forskningen är underdimensionerad i förhållande till den betydelse yrkesutbildning tillmäts. En god teori om

hur formell undervisning och autentiskt lärande på en arbetsplats kan integreras till en helhet saknas. Innehållet i yrkesorienterad utbildning har behandlats som något relativt okomplicerat, inte minst med avseende på relationen till arbete och arbetsmarknad. Läromönster på arbetsplatsen och lärande i formell utbildning beskrivs som två processer med olika struktur vilket betyder att vi lär på olika sätt i det dagliga arbetet jämfört med vad vi gör på skolbänken. LIA skulle emellertid kunna vara en hybrid där arbetsuppgifter och arbetsformer styrs av ett kunskaps-, färdighets- och erfarenhetssyfte. Resultatet av denna undersökning och MYH:s vidare arbete bör utgöra ett intressant och värdefullt bidrag till nationell och europeisk utveckling inom området. Yrkehögskolan kan här bli en föregångare genom sina unika förutsättningar.

7.3 Diskussion

Samverkan mellan skolförlagd utbildning och lärande i arbetslivet har diskuterats livligt i den svenska yrkesutbildningsdebatten under senare år. Det finns ibland en tilltro till att lärlingsutbildning ska lösa vissa problem inom den gymnasiala yrkesutbildningen, och framförallt underlätta övergången till arbetslivet. Dock visar studier att lärlingsutbildning kan leda till en högre andel studieavbrott (Bäckman med flera, 2011). Men internationellt framstår det allt viktigare, oavsett utbildningsmodell, att goda relationer måste finnas mellan utbildningsanordnare och arbetsliv för att yrkesutbildning ska bli framgångsrik.

Att rekrytera yrkeslärare kan många gånger vara besvärligt inom all yrkesinriktad utbildning, särskilt om kravet på pedagogisk utbildning ställs. Då kan det bli omöjligt. Detta är väl omvittnat. Men kravet att rekrytera lärare till yrkehögskolan styrs också av inflödet av nya utbildningsuppdrag. Man annonserar, kontaktar aktuella branscher, eller så har man ett uppbyggt kontaktnät. Urvalet av möjliga lärare kan dock vara begränsat.

Enligt en tidigare studie (Thång 2012) drar utbildningsanordnare inom yrkehögskolan en tydlig gräns mellan lärarkompetens för gymnasieskolan och annan yrkesinriktad utbildning. Inom vuxenutbildningen, och särskilt inom yrkehögskolan, har människor kommit för att man vill lära sig något, resonerar man. Lärarens uppgift är att förvalta de studerandes vilja att lära och tillvarata deras nyfikenhet och åstadkomma kompetenta yrkesmänniskor av dessa personer. Yrkehögskolan är inte bara marknadsstyrd utåt, utan även inåt. Om en lärare inte fungerar på förväntat sätt, så åker man kanske ut till nästa kursomgång. Anställningskriterierna avser främst engagemang och expertkunnande, och först därefter pedagogisk förmåga.

På sina håll inom den yrkesinriktade vuxenutbildningen pågår en standardisering av undervisning och innehåll. Man skulle kunna säga att det är en slags industrialisering med standardiserade produkter oavsett var verksamheten genomförs. Lärarledd undervisning har till väsentliga delar ersatts av så kallad *blended learning* och

självinstruerande datorbaserat material, där läraren blir handledare och utvärderare av resultat och utfall. Läraren behöver inte ägna vare sig innehållet eller instruktionsmetoderna någon större uppmärksamhet, utan kan ägna sin uppmärksamhet åt de enskilda deltagarnas individuella lärande samt att dokumentera avklarade kursmoment. Ett annat sätt att beskriva förändringen är att det handlar om en marknadsanpassad styrning med interna kvalitetssäkringssystem, för att "säkra leveransen" mot kunden. Inom yrkeshögskolan är det sannolikt inte lika lätt att standardisera undervisningen, men kanske framförallt är LIA personbundet, bland annat eftersom det är osäkert hur länge man kommer att kunna genomföra utbildningen. Lärande i arbetslivet går inte alls att standardisera. Det handlar om en starkt person- och kontextbunden kunskapsöverföring.

Yrkeslärarutbildning kan ta många olika former. Om blicken vidgas till Europa kan man lätt konstatera att det inte finns någon gemensam tradition av yrkeslärarutbildning. Bland annat skiftar behörighetsvillkoren väsentligt mellan enskilda länder. I den lagstiftning som reglerar yrkeslärarutbildning har en rad ändringar genomförts under de två senaste decennierna i många EU-länder. Vad som styrts dessa förändringar är arbetsmarknader och ekonomi, men även behov av att förändra utbildningsformerna.

Långsiktiga mål har formulerats inom EU för perioden 2010-2020. En delvis åldrande yrkeslärarkår är ett problematiskt inslag. Yrkeslärare riskerar att ha inaktuell och kanske rent av obsolet kunskap, då arbetslivets förändringar ständigt drivs framåt. Detta gäller alla yrkesområden, mer eller mindre. Fortbildning och kompetensutveckling av yrkeslärarna anses vara eftersatt på många håll.

Generellt är det svårt att finna lärare med kvalificerad och aktuell yrkeskunskap och med pedagogisk kompetens. Men genomgående efterlyser de intervjuade företrädarna för yrkeshögskoleutbildningar (Thång 2012) pedagogisk kunskap för bedömning, examination och betyg. De konsulter man tidsbegränsat anställer är kunniga yrkesmännskor, men många beskrivs ha bristande pedagogisk erfarenhet. Det handlar om engagerade och drivande människor. Flera av utbildningsanordnarna funderade över sitt myndighetsansvar och det faktum att man kanske saknar pedagogiskt behörig personal. Att enbart bygga verksamheten på externa konsulter är sårbart. Generellt gäller att ju större utbildningsorganisationen är, desto vanligare är det med lärarutbildad personal, vilket inte är särskilt överraskande. Detta gäller i större utsträckning utbildningsorganisationer med förankring i kommunal vuxenutbildning, än stora privata utbildningsorganisationer. Det är svårt, kanske rent av omöjligt, att rekrytera pedagogiskt utbildade lärare i högt specialiserade utbildningar, som kanske endast genomförs ett fåtal gånger. Mindre, nischade yrkeshögskoleutbildningar kan rimligtvis inte tillsvidareanställa lärare. Det betyder att lärarnas villkor kan variera avsevärt mellan olika utbildningar. De flesta utbildningsanordnare försöker organisera verksamheten på sådant sätt att pedagogiskt oerfarna konsulter får stöd av en erfaren och utbildad lärare internt. Den

aktuella expertkunskap som yrkesutbildningar tillförs genom att yrkesverksamma anlitas på konsultbas anses ovärderlig, och då kan man inte alltid ställa alltför höga pedagogiska krav.

Stora utbildningsorganisationer, som bedriver såväl gymnasial yrkesutbildning som vuxenutbildning och yrkeshögskola med nära samverkan med arbetslivet kan ha betydande fördelar av sin storlek. Man kan utveckla pilotutbildningar med experter från exempelvis industrin och i samverkan med de egna formellt utbildade lärarna. Man får kontinuerligt vetskap om vilka krav industrin ställer, och kan snabbt svara på behov och efterfrågan. Lärare inom stora utbildningsorganisationer kan ibland undervisa inom samtliga gymnasiala yrkesutbildningar, vuxenutbildning och inom yrkeshögskolan. Man samarbetar kanske också med andra utbildningsanordnare, som kompletterar moment och kurser man själv inte kan erbjuda. Flera av utbildningsanordnarna vittnade om att det inte alltid är oproblematiskt att förmå tillsvidareanställda lärare att upprätthålla nära kontakt med sitt tidigare yrke. "Vi har en ambition som varit väldigt trög att förverkliga, och det är att få ut lärarna i arbetslivet". Den tidigare yrkesidentiteten har försvagats, och läraridentiteten har blivit stark. Särskilt inom branscher med stor förnyelse och omställning krävs kontinuerlig kontakt och samverkan med arbetslivet. Men det finns undantag där lärare kontinuerligt upprätthåller kontakt med sitt yrkesfält. Yrkeshögskoleutbildningar vars undervisning i huvudsak vilar på konsulter kan ibland lösa den pedagogiska frågan genom att man i ledningsfunktion anställer en utbildad lärare för bland annat intern pedagogisk rådgivning.

Förutsättningar för arbetsmarknad, näringsliv och regionala utvecklingsmöjligheter varierar i olika delar av landet. Den regionala tillväxtpolitiken och olika insatser behöver därför anpassas till regionala och lokala förutsättningar. Individer och företag måste tillvarata den utvecklingskraft och dynamik som finns där de lever och verkar.

I regeringsuppdraget till landets regionförbund och motsvarande 2009 om att etablera regionala kompetensplattformar var målsättningen att man regionalt skulle öka kunskapen och översikten inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet, öka samordningen av analys av kompetens- och utbildningsbehov samt öka samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering (regleringsbrev N2009/9378/RT).

Yrkeshögskolan ska tillgodose arbetslivets kortsiktiga efterfrågan på yrkeskunnande, och kan vara ett betydelsefullt bidrag till långsiktigt hållbar utveckling när det gäller regional arbetskraftsförsörjning. Utbildningsformens konstruktion möjliggör variation av såväl inriktning som innehåll över tid. Därmed kan yrkeshögskolan på ett följsamt sätt svara upp mot en regions aktuella näringslivsstruktur, demografiska situation och olika satsningar. Långsiktigt måste yrkeshögskolans villkor fortsatt vara att de företag och organisationer som är knutna till utbildningarna också är delaktiga när det gäller planering

och genomförande av utbildning. Detta kan bidra till att öka medvetenheten om värdet av jämbördig samverkan för regional kompetensförsörjning.

Yrkeshögskoleutbildningar kan initieras och drivas av olika huvudmän, vilket skapar förutsättningar för brett engagemang och samverkan i arbetsmarknads- och kompetensfrågor. Trots förskjutningen från regel- till målstyrning inom svensk skola och högre utbildning, är all statligt finansierad utbildning starkt reglerad. Det finns också goda argument för att inte bara målstyra, utan också regelstyra såväl ungdomsskolan som den högre utbildningen. Med yrkeshögskolan kan vi emellertid se värdet av att inte reglera verksamheten alltför långtgående, just därför att den ska möta förhållandevis kortsiktiga och tidsaktuella behov inom arbetslivet. Yrkeshögskolan ska vara en brygga mellan utbildningsväsendet och arbetslivet, där inte utbildningssystemet självklart har tolkningsföreträde. Mer än någon annan samhällsligt finansierad utbildning, befinner sig yrkeshögskolan i skärningen mellan utbildning och arbetsmarknad. Det innebär att yrkeshögskolan skulle kunna vara ett "instrument" för att främja lärandet i arbetslivet mer generellt. Vi har redovisat studier som visar hur arbetslivets kunskaps- och lärandefrågor kommer till korta i mötet med utbildningssystemets mål och examinationsformer. Om vi nu pläderar för återhållsamhet i regleringshänseende, så måste däremot *tydliga och villkorslösa kvalitetskriterier vara det grundläggande styrinstrumentet inom yrkeshögskolan*. Det faktum att vi bevitnar snabba och ibland genomgripande förändringar inom arbetslivet, ställer den eftergymnasiala yrkesutbildningen inför *kravet på flexibilitet och på kvalitet*.

8 Rekommendationer

Den upplevda och faktiska kvaliteten på LIA, och därmed hela yrkeshögskolan, kan förklaras av de ovan beskrivna kvalitetsdimensionerna och de tio kvalitetskriterierna. Påverkanskraften varierar för olika kriterier och mellan intressenter och enskilda utbildningar. I detta kapitel presenteras ett antal rekommendationer, som är indelade i en allmän del med relevans för samtliga parter, och en särskild del med rekommendationer för var och en av parterna: MYH, utbildningsanordnarna, arbetsplatserna och de studerande.

8.1 Kvalitetskriterier

8.1.1 Generella råd

Utbildningens övergripande kvalitet är avhängigt varje enskild parts bidrag och samarbetet dem emellan.

Vi rekommenderar:

- Att alla berörda parter arbetar aktivt för att säkerställa ett tillräckligt antal LIA platser. Detta är den grundläggande förutsättningen för yrkeshögskolans existens och därmed också för kvaliteten.
- Att anordnares rutiner för hur LIA-platser anskaffas av eller fördelas mellan de studerande kan variera mellan olika branscher men rutinerna ska vara tydliga för de studerande och för LIA-företagen från utbildningens början.
- Att kombinationen av formell undervisning i skolform och autentiskt lärande på en arbetsplats lyfts fram genom bland annat en systematisk insamling av erfarenheter. Det räcker inte med ett ideologiskt ställningstagande om att lärande i praktiskt arbete i kombination med skolförlagd undervisning är "den bästa " formen för eftergymnasial yrkesutbildning. Det finns behov av att dokumentera och sprida erfarenheter till andra delar av utbildningssystemet som också inbegriper arbetsplatslärande.
- Att den nuvarande generellt goda kvaliteten inom många yrkeshögskoleutbildningar upprätthålls och ytterligare förbättras, och att yrkeshögskoleutbildningar med bristande kvalitet antingen avvecklas eller omedelbart åtgärdar dessa brister.
- Att samspelet mellan lärande i skola respektive på LIA upprätthålls och vidareutvecklas.
- Att medverkande parter enskilt och kollektivt diskuterar kvalitetskriteriernas innebörd, och utvecklar en samsyn i kvalitetsarbetet samt fastställer vilka kvalitetskriterier som är mest centrala för den gemensamma utbildningen.
- Att gemensamma begrepp för kvalitetsbedömningar utvecklas, och att erfarenheter delas såväl horisontellt som vertikalt mellan parterna. Detta kan till exempel ske genom att man bildar regionala nätverk, och inom olika utbildningsområden eller branscher.
- Att arbetet med att ta fram gemensamma begrepp för kvalitetsbedömningar och arbetet med kvalitetsmätningar, dokumentation, utveckling av kvalitetsindikatorer utvecklas i nära samarbete med Skolinspektionens pågående arbete inom samma område.
- Att kursplanerna fungerar som gemensamt styrdokument, och att de tillämpas aktivt av medverkande parter under hela programmet. Kursplaner behöver återfå den funktion som ursprungligen avsågs.
- Att parterna bidrar till att upprätthålla och fördjupa LIA-handledarnas kompetens och motivation. Nationella och internationella studier visar genomgående att handledaren är den enskilt viktigaste parten i upplevd och faktisk kvalitet i lärande på en arbetsplats.

8.1.2 Myndigheten för yrkeshögskolan

Alla intressenter har en förväntan att MYH har en tydlig, om än övergripande, idé om vad kvalitet inom LIA - och yrkeshögskolan i allmänhet - är, och vad som är avgörande för att uppnå kvalitet. Det är utifrån dessa kriterier som bedömning görs av (a) ansökningar om att få ingå i yrkeshögskolan och i (b) den regelbundna tematiska kvalitetsgranskningen.

Vi rekommenderar:

- Att MYH intensifierar arbetet med att definiera och konkretisera vad kvalitet inom yrkeshögskolan - och LIA - är.
- Att de fastställda kvalitetskriterierna används aktivt i alla delar av MYH:s arbete. Att MYH utvecklar gemensamma begrepp för kvalitetsbedömningar och fungerar som nationellt kompetenscentrum för kunskap om och erfarenhet av kvalitet inom yrkeshögskolan. MYH bör förbinda sig att sprida denna kunskap till andra delar av utbildningssystemet som antingen har eller planerar att tillämpa lärande i arbetslivet, eller liknande arbetsformer, som del av sin utbildning.
- Att MYH riktar uppmärksamhet mot LIA och samspelet mellan myndigheten och LIA-företagen i större utsträckning än tidigare.
- Att MYH proaktivt verkar för att upprätthålla och utveckla LIA-handledarnas kompetens, motivation och engagemang i handledarrollen, till exempel genom att tillämpa aktuell kunskap om handledarnas arbetsvillkor, ledningsstöd, pedagogiska kunskap och didaktiska färdighet samt handledarens personliga och professionella motivation.
- Att MYH redan i ansökan om att få ingå i yrkeshögskolan förtydligar att en ingående beskrivning av LIA, och av samspelet mellan LIA-arbetsplatser och anordnare, bör finnas. Till exempel kan det finnas tydligare beskrivningar av vad varje LIA-plats kan och vill bidra med.

8.1.3 Anordnarna

Vi rekommenderar:

- Att anordnarna utvecklar kursplanerna och utformar dem för tillämpning under hela utbildningen. Arbetet ska bedrivas i nära samverkan med handledare och arbetsplatser.
- Att anordnarna aktivt stödjer handledarnas utveckling av sitt pedagogiska kunnande och sina didaktiska färdigheter. Det verkar inte omedelbart föreligga behov av någon mer omfattande handledarutbildning, men däremot av att handledarna snabbt och effektivt rustas för de förväntningar som ställs på handledarrollen.

- Att anordnarna främjar en medveten och aktiv användning av loggbok, så att den studerandes inlärningsprocess och kunskapsutveckling kan följas under hela utbildningen.
- Att anordnarna redan i ansökan är tydlig om innehållet i LIA och vid behov äskar resurser för detta.

8.1.4 Arbetsplatser

Vi rekommenderar:

- Att arbetsplatserna/handledarna aktivt ställer krav på anordnarna att kursplaner är framställda på ett sådant sätt att de kan tillämpas i det dagliga arbetet, och att anordnarna bidrar till handledarnas pedagogiska och didaktiska kompetens.
- Att arbetsplatserna ser över LIA-handledarnas arbetsvillkor med ledningsstöd och andra nödvändiga förutsättningar för handledaruppdraget
- Att LIA är en del av arbetsplatsernas strategi för rekrytering såväl som för ansvaret för medverkan i utbildningen av nästa generation anställda.
- Att arbetsplatserna i än högre grad uppfattar sitt engagemang i LIA som ett samhällsansvar samtidigt som man får möjlighet att rekrytera nya medarbetare.
- Att handledarrollen beskrivs klart och entydigt.
- Att handledarna också får inblick i de studerandes loggbok, och att den används aktivt under LIA.

8.1.5 Studerande

Vi rekommenderar:

- Att de studerande ställer krav på handledarrollen utifrån kursplanens mål och de övriga förväntningar som ställs på utbildningen.
- Att de studerande skriver loggbok under hela utbildningen.
- Att de studerande ställer krav på en individuell utbildningsplan.

8.2 Kvalitetsindikatorer

Kvalitet kan vara svårt att definiera och kvalitetsmätning kan därför medföra många utmaningar. Men kvalitet måste beskrivas och dokumenteras oavsett hur vaga eller subjektiva kvalitetsbegreppen än kan uppfattas, och oavsett hur svårt det kan vara att avgöra hur kvalitet kan avtäckas eller mätas. En kompromiss är att identifiera och beskriva vad som ger kvalitet så ingående som möjligt. Att tillämpa kvalitetsindikatorer

kan vara det bästa alternativet till konkret redovisning och mätning av kvalitet, eftersom det inte finns några objektiva mått på vad kvalitet är.

8.2.1 Generella råd

Vi rekommenderar:

- Att instrument tas fram för dokumentation (mätning) av kvalitet och som vilar på en teoretisk och empirisk bevisning utifrån nationella och internationella erfarenheter.
- Att samtliga parter kvalitetsmätningar genomförs och redovisas öppet, så att resultaten är tillgängliga för samtliga intressenter, samt att samtal förs med viss regelbundenhet om vad kvalitet betyder för den studerande i övergången mellan kurser och för utbildningen i sin helhet.
- Att befintliga instrument för dokumentation (mätning) av kvalitet sprids till dem det berör och att materialet, med konkreta exempel från praktiken, görs tillgängligt digitalt.
- Att alla parter som medverkar i en utbildning tillfrågas, så att allas bidrag blir en del av beskrivningen av den "totala" kvaliteten.

8.2.2 Myndigheten för yrkeshögskolan

Vi rekommenderar:

- Att MYH formulerar ett antal förslag till metoder för kvalitetsmätning inklusive förslag på adekvata kvalitetsindikatorer. Förslagen bör vara så detaljerade och nyanserade att användarna har möjlighet att tillämpa dem utan omfattande tolkning.

8.2.3 Anordnarna

Vi rekommenderar:

- Att anordnarna ser över sin nuvarande kvalitetsmätning, som främst består av olika utvärderingar och enkäter med fokus på nöjda studerande och så vidare. Mätningen av kvalitet måste bli mer systematisk och ambitiös.
- Att anordnarna samarbetar kring utvecklingen av kvalitetsmätningar - både regionalt och inom olika branscher. Konkurrenssituationen mellan anordnarna är inget argument för att inte kunna samarbeta om metodutveckling och lösningar på gemensamma utmaningar.

8.2.4 Arbetsplatser

Vi rekommenderar:

- Att de bedömningsmallar som används för de studerandes prestationer både bygger på målen i kursplanen och på de rekommendationer som tas fram av MYH utifrån aktuella kvalitetskriterier och kvalitetsindikatorer. Bedömningsmallarna ska vara väl kända av alla berörda.
- Att kvalitetsmätningen genomförs systematiskt och nyanserat och att den inte endast utgår från den enskilde handledarens iakttagelser och erfarenheter.

8.2.5 Studerande

Vi rekommenderar:

- Att de studerande konstruktivt bidrar till utvecklingen av kvalitetsindikatorer som visar vad kvalitet LIA är ur ett studerandeperspektiv.
- Att de studerande förhåller sig konstruktivt kritiska till hur kvalitet faktiskt mäts och hur den bör mätas.
- Att de studerande förhåller sig konstruktivt kritiska till hur kvalitetsmätningen används, så att den får effekt både på kort och på lång sikt.

8.3 System för kvalitetssäkring

8.3.1 Generella råd

Totalt sett kan kvalitetstänkandet på europeisk nivå (kvalitetshjulet) användas som grundläggande struktur i kvalitetssäkringen. Det innebär att planering, genomförande, utvärdering, översyn och uppföljning/feedback betraktas som de grundläggande stegen i kvalitetsarbetet.

Det finns ingen gemensam uppfattning om vem som ansvarar för kvaliteten inom LIA, förutom att parterna tror att det är någon av de övriga. En tydlig målsättning och ansvarsfördelning är grunden för kvalitetssäkring, och avgör vilka resultat som ska utvärderas mot målen, och hur kvaliteten därmed kan bedömas.

Vi rekommenderar:

- Att ansvaret för kvaliteten i LIA presenteras på ett sådant sätt att det blir tydligt för samtliga parter att de arbetar utifrån denna ansvarsfördelning.
- Att målformuleringen för LIA skärps, så att alla känner till och är överens om målen för LIA, och vilka konsekvenser den får för arbetet före, under och efter LIA.
- Att återkopplingen mellan samtliga parter intensifieras och systematiseras.

8.3.2 Myndigheten för yrkeshögskolan

Vi rekommenderar:

- Att MYH fastställer en strategi för hur yrkeshögskoleutbildningar ska kvalitetssäkras som inkluderar myndighetens granskande verksamhet. Strategin bör kommuniceras brett och utvärderas kontinuerligt och revideras vid behov.
- Att MYH deltar aktivt i arbetet med att främja samarbetet mellan parterna, och särskilt återkopplingen mellan anordnare och arbetsplats. I detta arbete bör ingå en bedömning om ytterligare resurser behöver tillföras, för att säkra samarbetet mellan parterna.
- Att MYH utvecklar hela sin granskande verksamhet så att den också omfattar tiden under LIA. Granskning ska i framtiden således omfatta hela utbildningen. MYH bör inrikta riktade åtgärder mot arbetsplatser och LIA-handledare, samt att utveckla redskap för att granska samspelet mellan anordnare och arbetsplats.
- Att den framtida modellen för kvalitetsgranskning utvecklas med kvalitetskriterier, kvalitetsindikatorer och intervjuguider samt analyser och material för tolkning och tillämpning av svaren.
- Att den framtida modellen kvalitetsgranskning i högre grad än hittills inbegriper berörda lärare och LIA-handledare.
- Att MYH förstärker information om yrkeshögskolan till alla intressenter, för att därigenom ökar den övergripande förståelsen för såväl förväntningar och krav på ansvar som för genomförande av yrkeshögskoleutbildning.
- Att MYH förvaltar det faktum att både anordnare och arbetsplats är mycket positiva till tillsyns- och granskningsbesök, samt att dessa besök blir en viktig del av den övergripande kvalitetsstrategin.
- Att MYH organiserar insamling av goda exempel på processer, dokumentation, mätningar, protokoll etc. som alla anordnare och arbetsplatser använder, men som man för närvarande utformar var för sig. Detta skulle kunna ske genom en rad mindre kvalitetsprojekt med medverkande från utbildningsanordnare och arbetsplatser. Projekten kan tillsammans ge en heltäckande översikt av nödvändigt material och så vidare. På detta sätt kan ett praktiskt inriktat material utvecklas. MYH:s uppgift blir att göra god praxis tillgängligt och transparent.
- Att MYH överväger att utarbeta en enkät till arbetsplats/handledare som kan användas tillsammans med andra utvecklade redskap för bedömning av kvaliteten inom yrkeshögskolan.

8.3.3 Anordnarna

Vi rekommenderar:

- Att samarbetet, och särskilt återkopplingen, mellan anordnare och arbetsplats intensifieras och förstärks genom formalisering och systematisering.
- Att en dialog inleds mellan arbetsplatser, och/eller LIA-handledare, om möjlighet för lärare att praktisera på arbetsplatsen och att LIA-handledaren får gästföreläsa hos anordnarna.
- Att anordnaren besöker företagen oftare. Digitala lösningar för kommunikation behöver utvecklas.
- Att anordnarna utarbetar en strategi för kvalitetssäkring som är känd, accepterad och som följs av hela organisationen genom hela utbildningen.
- Att slutsatser och resultat från MYH:s kvalitetsgranskningar används i det lokala kvalitetsarbetet och att MYH:s fokus återspeglas i det interna kvalitetsarbetet för att utveckla yrkeshögskolan.

8.3.4 Arbetsplatser

Vi rekommenderar:

- Att samarbetet, särskilt återkopplingen, mellan anordnare och arbetsplats systematiseras och formaliseras samt utvidgas och förstärks.
- Att arbetsplatser och LIA-handledare behåller och framför allt vidareutvecklar lärande- och utbildningsperspektivet under LIA, och deltar aktivt så att kvaliteten i hela utbildningen främjas.
- Att tätare dialog med lärarna hos anordnarna möjliggörs, till exempel möjlighet för lärare att praktisera på arbetsplatsen och att LIA handledare får gästföreläsare hos anordnarna.
- Att de studerande under LIA-perioderna betraktas som kunder till företagen/arbetsplatserna och att LIA-delen av programmet kvalitetssäkras på samma sätt som företagets övriga kunduppdrag.
- Att slutsatser och resultat från gjorda kvalitetsgranskningar används i det lokala kvalitetsarbetet och att MYH:s fokus återspeglas i det interna arbetet med att kvalitetssäkra och utveckla yrkeshögskolan och då särskilt LIA.

8.3.5 Studerande

Vi rekommenderar:

- Att de studerande behåller sin självkritiska hållning till det egna studiearbetet och förhåller sig konstruktivt kritiska till övriga parter insatser.

- Att de studerande aktivt ställer krav på utbildningen, och att de själva lever upp till de förväntningar som ställs på den egna insatsen.

9 Referenser

- Achtenhagen, F. & Thång, P-O. (2002). Transferability, Flexibility and Mobility as Targets of Vocational Education and Training. Der Georg-August-Universität. Göttingen.
- Adler, P.S. (1986). New Technologies, New Skills, *California Management Review*, Fall.
- Adler, P.S. (1987). "Automation and Skill: New Directions", *International Journal of Technology Management*, 2, 5-6.
- Akkerman, S. F. & Bakker, A. (2011) Boundary Crossing and Boundary Objects. *Review of Educational Research*, 2011, 81:132.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Billet, S. (2006). Constituting the workplace curriculum. *Journal of Curriculum Studies*, 38:1, 31-48.
- Billet, S. (2009). Realizing the educational worth of integrating work experiences in higher Education. *Studies in Higher Education*, November 2009.
- Billett, S. (2011). Workplace curriculum: practice and propositions. In Dorchy, F. & Gijbels, D. *Theories of Learning for the Workplace*, Routledge, London (pp.17-36).
- Billet, S. & Choy, S. (2014, In press.). Integrating professional learning experiences across university and practice settings. In: Section 4, *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning* (Eds.) Billet, S., Harteis, C & Gruber, H. Springer, Dordrecht, The Netherlands (accepted 18th January 2013).
- Blad, A. (2013). Saknar den högre utbildningen relevans? En jämförande studie av högskoleutbildning och yrkeshögskolan. Rapport nr 7, 2013, RATIO.
- Brodie, P. & Irving, K. (2007). Assessment in work based learning: investigating a pedagogical approach to enhance student learning. *Assessment and Evaluation in Higher Education* 32, no. 1:11-19.
- Bäckman, O., Jakobsen, V., Lorentzen, T., Österbacka, E. & Dahl, E. (2011). Avhopp från gymnasieskolan i Norden. Omfattning och konsekvenser. Stencil. Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Cedefop (2010). *New Skills for New Jobs: Action Now*. European Commission.
- Cressey, P., Boud, D. & Docherty, P. (2006). *Productive Reflections at Work*. London & New York: Routledge.
- Dir. 2008:153. Bildandet av Myndigheten för yrkeshögskolan. Stockholm. Utbildningsdepartementet.

Dreyfus, H. L. and Dreyfus, S.E. (1986) *Mind over Machine: the power of human intuition and expertise in the age of the computer*, Oxford: Basil Blackwell.

Engeström, Y. (1987). *Learning by Expanding: An Activity Theoretical Approach to Developmental Research*. Helsinki: Orienta-Konsultit. Ak. avh.

Forsberg, E. & Lindberg, V. (2010). Svensk forskning om bedömning: en kartläggning. Vetenskapsrådets rapportserie, 2010:2.

Förordning 2009:130 om yrkeshögskolan.

<http://www.bibb.de/en/62216.htm>

<http://www.bibb.de/en/60272.htm>

<http://www.bibb.de/en/56246.htm>

<http://www.bibb.de/en/55051.htm>

<http://www.bibb.de/en/52959.htm>

<http://www.bibb.de/en/52233.htm>

<http://www.bibb.de/en/51844.htm>

<http://www.bibb.de/en/51130.htm>

<http://www.bibb.de/en/49447.htm>

<http://www.bibb.de/en/32006.htm>

<http://www.bibb.de/en/32002.htm>

<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/bwp/show/id/7044>

<http://www.bibb.de/en/51844.htm>

Jarvis, P., Holford, J. and Griffin, C. (1998). *The Theory and Practice of Learning*. London: Kogan Page.

Konjunkturinstitutet (2012). Konjunkturläget, juni 2012.

Lander, R. (1996). Djupa och ytliga studiemönster. Elevers förhållningssätt till studieuppgifter som kvalitetsindikatorer. *Pedagogisk forskning i Sverige*, Årg. 1, Nr 4, s 211-229.

Lander, R. (2002). Professional cooperation around self-related measurements in school indicator instruments. *Journal of Classroom Interaction*, Vol 37, No 2, pp 27-36.

Lander, R. (2007). Analyser av skolans anda. I: Einarsson, C., Hammar Chiriac, E., Jedeskog, G., Lindberg, T. & Samuelsson, M. (red). *Det enkla är det sköna – en vänbok till Kjell Granström*. Skapande och vetande nr 53. Linköpings universitet.

- Lander, R. (2010). Enkätdesign och några resultat för två förskolläraryrkesutbildningar. Stencil. Institutionen för pedagogik och specialpedagogik, Göteborgs universitet.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Luff, P., Hindmarsh, J. & Heath, C. Eds. (2000). *Workplace Studies: Recovering Work Practice and Informing Systems Design*. Cambridge: Cambridge University Press.
- March, H. W. Walker, R. & Debus, R. (1991). Subject-specific components of academic self-concept and self-efficacy. *Contemporary Educational Psychology*, 16, 331-345.
- Munby, H., Zanibbi, M., Poth, C-A., Hutchinson, N. L., Chin, P. & Thornton, A. (2007). Enhancing Workplace Learning for Adolescents: The Use of Metacognitive Instruction. *Education & Training*, v49 n1, 8-24.
- Friberg, N. & Modig, A. (2010). Yrkesutbildning för vuxna i de nordiska länderna samt några EU-initiativ inom yrkesutbildningsområdet. För nätverket för formell Vuxenutbildning. Rapporten finansieras av Nordiska ministerrådet.
- Gustafsson, J. & Thång, P-O. (2013 in progress)
- OECD (2008). Malgorzata, K., Field, S., Hoffman, N. & Wolter, S. *Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training*. Paris: OECD.
- Olofsson, J. (2005). *Svensk yrkesutbildning: vägval i internationell belysning*. SNS Förlag.
- Polanyi, M. (1958). *Personal Knowledge: Towards a Post Critical Philosophy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Prop. 2000/01:63. Kvalificerad yrkesutbildning. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- Prop. 2010/11:20. Legitimation för lärare och förskollärare. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- Prop. 2008/09:173. Gränslös kunskap – högskolan i globaliseringens tid. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- Prop. 2009/10:139. Fokus på kunskap – kvalitet i den högre utbildningen. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- Raelin, J. A. (2008). *Worked-based Learning. Bridging Knowledge and Action in the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Raffe, D. (2008). The concept of transition system. *Journal of Education and Work*. Vol. 21, No 4 277-296.
- SFS 2009:128, Lag om yrkeshögskolan.
- SFS 2009:130, Förordning om yrkeshögskolan.

- Scriven, M. (1967) *The Methodology of Evaluation*. In: Tyler, R. W., Gagne, R. M. & Scriven, M. *Perspectives of Curriculum Evaluation*, Chicago: Rand McNally.
- Skolinspektionens rapport K-2013:01. Arbetsplatsförlagt lärande, lärlingsutbildning för vuxna.
- Skolverket (2013). Uppföljning av försöksverksamheten 2008-2010.
- Skolverket (2013). Gymnasieskolan. Utvecklingen av lärlingsutbildningen. Rapport 397.
- SOU 1994:101. Hög ribban! Lärarkompetens för yrkesutbildning: slutbetänkande. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- SOU 1995:38 Yrkeshögskolan – Kvalificerad eftergymnasial yrkesutbildning. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2006:115. Eftergymnasiala utbildningar – beskrivning, problem och möjligheter. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2008:29. Yrkeshögskolan – för yrkeskunnande i förändring. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2008:52. Legitimation och skärpta behörighetsregler. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2008:109. En hållbar lärarutbildning. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2008:112. Yrkeskunnande - en likvärdig sökväg till lärarutbildningen mot yrkesämnen. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2010:75. Nationella lärlingskommittén. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2011:72. Gymnasial lärlingsutbildning – med fokus på kvalitet! Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- SOU 2012:80. Utbildningsanställning. Stockholm. Arbetsmarknadsdepartementet.
- Theliander, J., Grundén, K., Mårdén, B. & Thång, P-O. (2004). *Arbetsintegrerat lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Thång, P-O. (2006). *Arbetslivets pedagogik*. I: Holmer, J. & Simonson, B. *Forskning om arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Thång, P-O. (2012). Nya former för rekrytering och utbildning av yrkeslärare. Centrum för yrkeskunnande vid Göteborgs universitet och Västra Götalandsregionen. Rapport.
- Thång, P-O. (2013). Yrkespedagogisk forskning i vardande. I: Wernersson, I. & Gerrbo, I (red), *Differentieringens Janusansikte*. En antologi från Institutionen för pedagogik och specialpedagogik vid Göteborgs universitet. Gothenburg Studies in Educational Research, 347.

- Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (2003). Eds. *Between school and work: New perspectives on transfer and boundary crossing*. Amsterdam: Pergamon.
- Young, M. (2006): Conceptualising vocational knowledge: Some theoretical considerations. In: Young, M. & Gamble, J. Red: *Knowledge, curriculum and qualifications for south african further education*. Cape Town: HSRC Press.
- Young, Michael (2008): *Bringing knowledge back in: From social constructivism to social realism in sociology of education*. London: Routledge.
- Young, Michael & Gamble, Jeanne (2006): Introduction: Setting a context for debates about the senior secondary curriculum. In: Young, M. & Gamble, J. Eds. *Knowledge, curriculum and qualifications for South African further education*. Cape Town: HSRC Press.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind and society*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Wahlgren, B., Hoyrup, S., Pedersen, K. & Ratleff, P. (2002). *Refleksion og læring. Kompetanceutvikling i arbejdslivet*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Wahlgren, B. & Aarkrog, V. (2012). *Transfer. Kompetance i en professionell sammenhaeng*. Aarhus universitetsforlag.
- Wärvik, G-B. & Thång, P-O. (2013). Nygamla ideal för yrkesinriktad vuxenutbildning. I: Fejes, A. (red). *Lärandets mångfald. Om vuxenpedagogik och folkbildning*. Studentlitteratur.
- Årsrapport 2013. Myndigheten för yrkeshögskolan. Dnr YH 2013/346.

Författarna



Kerstin Littke är universitetsadjunkt och biträdande föreståndare vid Centrum för yrkeskunnande. Hon har tidigare varit förvaltningschef för gymnasie- och vuxenutbildning i Tjörns kommun och har mångårig erfarenhet av utvecklingsarbete inom samverkan mellan skola och arbetsliv, lärande i arbete, lärlingsutbildning och validering.



Per-Olof Thång är professor i pedagogik och föreståndare för Centrum för yrkeskunnande vid Göteborgs universitet. Han har flera decenniers erfarenhet av forskning inom vuxenutbildning, lärande i arbetet och yrkeskunnande. Under senare år har han alltmer kommit att ägna sig åt yrkespedagogiska frågor.



Kim Faurshou är Director för FACO, International Sciencepark i Odense, Danmark och arbetar som fristående konsult med kvalitet- och kvalitetssäkringsfrågor inom europeisk yrkesutbildning som specialområde. Han har genomfört uppdrag för EU, CEDEFOP, ETF, samt ett antal länder och organisationer inom och utanför Europa.

Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan
Box 145, 721 05 Västerås, Sweden
www.myh.se