



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

PED440
Kandidatuppsats, 10 poäng
41-60 poäng
2001-08-28

UTBILDNINGSFÖRETAGENS PEDAGOGIK

En fallstudie av Yrkesutbildning AB: s pedagogiska grundsyn och arbetssätt

Pernilla Johansson

Handledare:
Glen Helmstad

Lunds universitet
Pedagogiska institutionen

ABSTRACT

Arbetets art: C-opsats i pedagogik, 41-60 poäng

Sidantal: 30

Titel: UTBILDNINGSFÖRETAGEN PEDAGOGIK
En fallstudie av Yrkesutbildning AB:s pedagogiska grundsyn

Författare: Pernilla Johansson

Handledare: Glen Helmstad

Datum: 17 augusti 2001

Organisationer avsätter stora summor till personalutbildning vilket har skapat en marknad för utbildningsföretagen. Den pedagogiska grundsynen som utbildningsföretagen har, inverkar på såväl inriktningen som resultatet av den kunskapsbildning som blir möjlig för dem som deltar i utbildningen. Det är viktigt att tydliggöra den pedagogiska grundsynen genom att reflektera över den, det gör det lättare att både efterleva den samt en möjlighet att förbättra den. Jag vill förstå de förutsättningar och möjligheter till lärande som ett utbildningsföretag erbjuder, genom att tydliggöra dess pedagogiska grundsyn och beskriva deras arbetssätt.

Min vetenskapliga ansats har varit hermeneutisk, jag har försökt förstå verkligheten. Jag har genomfört en kvalitativ fallstudie, som möjliggjort ett djup och en helhetsförståelse av mitt problem. I min fallstudie har jag använt datainsamlingsmetoderna observation, dokumentanalys och intervju. De olika metoderna har gett olika typer av data. Jag har gett mening åt den insamlade informationen då jag sammanställt den och gjort en beskrivning av utbildningsföretagets arbetssätt. Med hjälp av en modell som tydliggör samspelet mellan kunskapssyn, samhällssyn och människosyn i en utbildningssituation, har jag fått en inblick i hur utbildningsföretagets pedagogiska grundsyn tar sig uttryck.

Genom att tydliggöra Yrkesutbildning AB:s pedagogiska grundsyn har jag fått en inblick i hur kursdeltagaren, utbildaren och stoffet kan samspela i en utbildningssituation. Helhetssynen har gett mig en inblick i huruvida värderingarna i den pedagogiska grundsynen finns med i alla utbildningens delar, i det dagliga arbetet samt när de nyinhämtade kunskaperna ska bedömas.

Nyckelord: Utbildningsföretag, utbildningssituation, pedagogisk grundsyn

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ABSTRACT

FÖRORD

1. INTRODUKTION.....	3
1.2 SYFTE	4
1.3 ARBETETS DISPOSITION	4
2. UTBILDNING OCH ARBETE	5
2.1 UTBILDNING FÖR ARBETSLIVET.....	5
2.2 UTBILDNING I ARBETSLIVET	6
2.2.1 Effekter av utbildning.....	8
3. TILLVÄGAGÅNGSSÄTT OCH TEORETISK REFERENSRAM..	9
3.1 FORSKNINGSMETODOLOGI OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	9
3.1.1 Forskningsmetodologi.....	10
3.1.2 Tillvägagångssätt.....	11
3.1.3 Bearbetningen av informationen.....	13
3.2 TEORETISK REFERENSRAM	14
3.2.1 Pedagogiska grundbegrepp	14
3.2.2 Pedagogiska modeller.....	16
4. YRKESUTBILDNING AB:S ARBETSSÄTT OCH PEDAGOGISKA GRUNDSYN	20
4.1 UTBILDNINGSFÖRETAGETS ARBETSSÄTT	20
4.2 UTBILDNINGSFÖRETAGETS PEDAGOGISKA GRUNDSYN OCH HUR DEN KOMMER TILL UTTRYCK	23
4.2.1 De fyra pedagogiska riktningarna	23
4.2.2 Yrkesutbildning AB: s pedagogiska grundsyn.....	23
5. AVSLUTANDE REFLEKTIONER.....	27
REFERENSER	31
BILAGA 1	33
BILAGA 2	34

1. INTRODUKTION

Organisationer avsätter idag stora belopp för personalutbildning vilket har skapat en marknad för utbildningsföretagen; en marknad som alltfler etablerar sig på. På marknaden profilerar de sig som ”experter” på att ge goda förutsättningar för lärande. Utbildningsföretagen behöver ett pedagogiskt koncept som tilltalar organisationerna (kunderna) och som fungerar i praktiken. De flesta utbildningsföretagen uttrycker sin pedagogik på ett positivt och tilltalande sätt. Det är viktigt att det som marknadsförs efterlevs och att utbildningsföretagen reflekterar över sin grundsyn (Lundmark, 1998).

I kunskapsutveckling är den pedagogiska grundsynen en viktig del då den påverkar lärandet. Föreställningar, värderingar och antaganden hos utbildningsföretagen inverkar på hur de arbetar med utbildning (Lundmark, 1998). Organisationerna måste hela tiden förnya sitt kunnande och utvecklas (Egidius, 1999). En organisation som bestämmer sig för att köpa in en utbildning ställer relevanskrav, kunskapskrav och användningskrav. (Lundmark, 1998). Med de förväntningar och krav som finns på utbildningsföretag kan det vara svårt att sätta samman en utbildning. Det bör vara lite av en utmaning för kursdeltagaren; det ska inte vara för lätt och inte för svårt (Lundmark, 1998). Kunskaperna ska användas i vardagen, kanske en förändring förväntas äga rum med hjälp av de nya kunskaperna (<http://skolliv.nu>, A., 2001 13 mars)¹. Men stämmer önskningsarna med verkligheten?

Det finns ofta en svårighet i att reflektera över sin egen situation och lärande (<http://www.skolliv.nu>, A, 2001 13 mars). Ofta kan det behövas distans och reflektion till lärandet. För att utveckla ny kunskap är det inte alltid tillräckligt med det vardagliga lärandet utan planlagda insatser i form av utbildning kan vara nödvändiga (Lundmark, 1998). Sådana insatser kan även hjälpa till med förståelsen av arbetsuppgifter. Här kan utbildningsföretagen komma in som en stor hjälp; med pedagogiska kunskaper (<http://www.skolliv.nu>, A, 2001 13 mars). Allting ses med nya ögon, kanske ett nytt sätt att lära ut på och ett nytt sätt jobba på för att utvecklas. Bara genom att förändra ett dominerande synsätt eller tankemodell som vi använder kan många av oss lära nya saker.

”Den som tror att han är färdigutbildad är inte utbildad – han är färdig” (Rohlin, Skärvad & Nilsson, 1994, s. 46). Arne Maltén (1997) definierar kunskap som allt det som ger oss en beredskap för framtiden, beredskap inför framtiden är något vi alla behöver - alltid. De flesta vill vidareutvecklas och komplettera yrkeserfarenhet med nya kunskaper, vilket också fler och fler får möjlighet till (ibid.). Vår historia, nutid, framtid och potential bör uppmärksammas och tas tillvara (Rohlin et al., 1994). Ett sätt att ta tillvara våra erfarenheter är att komplettera dem med ny kunskap. Men trots att vi får möjlighet att delta i en utbildning behöver det inte resultera i att uppsatta mål nås och att vi får en känsla av välbefinnande (Ellström, 1996). Att inte målen nås kan bero på

¹ Jag vill klargöra för hur jag refererat till informationen jag hämtat från internet. För att inte avbryta texten med långa internet adresser har jag valt att skriva adressen till huvudsidan, en bokstav och datum. Bokstaven hänvisar sedan i referenslistan till den fullständiga adressen. Jag har valt denna lösning då det ännu inte finns några definitiva rekommendationer angående hänvisningar till World Wide Web dokument.

många faktorer till exempel vår inställning till utbildningen, men resultatet och upplevelsen kan även påverkas av det arbetssätt som utbildningsföretaget använder. Den pedagogiska grundsynen påverkar både planering och genomförande av en utbildning (Lundmark, 1998).

Enligt Statistiska Centralbyrån fanns det i mars 2001, 2345 personalutbildningsföretag, de flesta med ett fåtal anställda (<http://www.scb.se>, C, 2001 3 mars). Detta har gjort att det finns valmöjligheter och förnyelse inom utbildningsområdet. Det finns en förening som heter *Utbildningsföretagens Förening*. De verkar för att den utbildning som anordnas utanför det offentliga utbildningsväsendet håller hög kvalitet. De betonar vikten av att det finns klara riktlinjer för etiskt uppträdande på marknaden. I oktober 2000 hade föreningen 34 medlemmar (företag). För att bli medlem måste utbildningsföretaget ha varit verksamt i minst tre år och ha en omsättning på minst 5 miljoner. Man måste även ha anslutit sig till föreningens stadgar som garanterar kvaliteten (se bilaga 1, <http://www.uf.a.se>, 2001 14 mars).

Jag har inte funnit någon forskning som rör utbildningsföretagens pedagogiska koncept. Det finns även ont om utvärderingar av utbildningar. Svenska industrimannaförbundet har på sin hemsida en form av utvärdering "*KompetensKompassen*", där finns en möjlighet att få en översikt av olika utbildningsföretag. Med hjälp av "kompassen" hoppas de ha hittat ett sätt att hjälpa sina medlemmar att orientera sig bland vad som finns på marknaden. Begrepp som tänka, planera, genomföra och utvärdera används för att skapa en gemensam pedagogisk plattform för utbildningsföretag (www.2001.sif.se, 2001 10 mars).

1.2 Syfte

För att det ska vara möjligt att reflektera och lättare att efterleva pedagogiken bör grundsynen tydliggöras. Jag vill förstå vilka förutsättningar för och möjligheter till lärande som erbjuds.

Mitt syfte är att klargöra ett utbildningsföretags grundläggande idéer och arbetssätt samt huruvida grundtankarna i pedagogiken stämmer överens med arbetssättet.

1.3 Arbetets disposition

Uppsatsen har fem huvudkapitel. Introduktionskapitlet är första kapitlet i arbetet där en bakgrund till studien redogörs. Andra kapitlet ger en överblick av vuxenutbildning och dess betydelse. Med det vill jag skapa en förståelse för och ge en överblick av hur marknaden kan se ut för ett utbildningsföretag. Det tredje kapitlet innehåller en beskrivning av hur jag gått tillväga i datainsamlingen. Jag presenterar också en teoretisk referensram som jag använt som ett "verktyg" i min fallstudie. I det fjärde kapitlet finns en presentation av mina resultat och min analys av utbildningssituationen. Jag beskriver utbildningsföretagets arbetssätt och intrycket jag har fått av den pedagogiska grundsynen. I det femte och sista kapitlet finns mina avslutande reflektioner.

2. UTBILDNING OCH ARBETE

Arbetstagarna förväntas numera vara flexibla och ha kunskaper inom många olika områden. De förväntas inte bara följa givna instruktioner. De nya kraven på arbetsmarknaden förändrar synen på utbildning. Utbildning både för och i arbetslivet har blivit allt viktigare (Ellström, 1997). Senare års forskning pekar på en rad skillnader mellan lärande i formell utbildning och lärande i det praktiska livet. Det är inte alltid den inhämtade kunskapen i formella utbildningar kan överföras och tillämpas som bas för praktiskt handlande i vardagsliv och arbete (Ellström, 1996).

”Lärande” är ett omfattande begrepp. Det finns etablerade former av utbildning i samhället som försöker formalisera och stimulera läroprocesser. Framförallt för barn och ungdom, men även företag och organisationer utvecklar vidareutbildning och omskolning för vuxna (Rohlin et al., 1994).

Livslångt lärande är ett begrepp som de senaste åren har använts mycket, främst i diskussionen om vuxenutbildning och antagandet att vuxna inte kan lära något nytt (Egidius, 1999). Livslångt lärande har även använts i politiska och ekonomiska debatter. Det har då handlat om utbildning som en investering i det mänskliga kapitalet. Tankarna om det livslånga lärandet är hämtat ur den humanistiska traditionen; med tron på att människan bär på potentiella resurser. Vi lär hela livet och det livslånga lärandet innebär inte bara lärandet i olika åldrar utan även i de skilda områdena i livet, exempelvis på arbetsplatsen och i umgänget (Ellström, Gustavsson & Larsson, 1997). Det livslånga lärandet handlar inte bara om att lära mer utan även om att lära av, lära om och lära nytt (Rohlin et al., 1994).

2.1 Utbildning för arbetslivet

Både för enskilda individer och för organisationerna är det viktigt att uppmärksamma utbildningen för arbetslivet. Vi förbereder oss inför arbetslivet på olika sätt. Den vi är påverkade av de erfarenheter och kunskaper vi samlar på oss. Nya kunskaper som inhämtas bearbetas med tidigare kunskaper och erfarenheter (Lundmark, 1998).

Fokuseringen på kunskapsutveckling och byggandet av kollektiv kunskap har ökat de senaste åren (Rohlin et al., 1994). I dagsläget tillbringar de flesta några år i någon form av utbildning efter gymnasiet. De tio senaste åren har antalet nybörjare vid universitet och högskolor ökat med 50 procent (<http://www.scb.se>, A., 2001 3 mars). Det har gjorts stora satsningar när det gäller utbildning av den vuxna befolkningen. Redan 1968 inrättades den kommunala vuxenutbildningen *Komvux*. Bakgrunden till att *Komvux* startade var att näringslivet fick ett allt större behov av bättre utbildad arbetskraft (Börlin, Hörnqvist, Raitio & Stjärnlöf, 1990). Under 1970- och 1980-talet, behövde många komplettera sin ungdomsutbildning. Det skedde stora förändringar i snabb takt och begreppet livslångt lärande började användas (Egidius, 1999). Under 1990-talet ägnade sig allt fler vuxna åt utbildning som en följd av det dåliga läget på arbetsmarknaden. En satsning som gjordes var *Kunskapslyftet* som riktade sig främst till arbetslösa (<http://www.scb.se>, A., 2001 3 mars). *Kunskapslyftet* är ett projekt som ska avslutas år 2002 och som hittills har haft fler deltagare än det förväntades. $\frac{3}{4}$ av de som

deltog i *Kunskapslyftet* 1998 och 1999 fick jobb eller fortsatte studera (Lewerentz, 2001). Antalet deltagare i *Kunskapslyftet* antas minska i takt med att läget på arbetsmarknaden förbättras (<http://www.scb.se>, A, 2001, 3 mars).

Det finns idag höga krav på livslångt lärande i vårt samhälle. Det är inte bara vi som individer som måste vara flexibla utan även utbildningsinsatserna bör vara så flexibla som möjligt (Lewerentz, 2001). På den framtida marknaden, kommer det att bli allt viktigare att offentliga och privata aktörer inom utbildning samarbetar, snarare än konkurrerar. Under många år har det nästan bara varit stat och kommun som haft rätten att förmedla kunskaper som ger formell kompetens. Men nu har många privata utbildningsföretag skapats på en stor och växande marknad (<http://www.scb.se>, C, 2001 3 mars).

Det finns redan idag ett projekt som ger möjlighet åt olika aktörer i arbetslivet att vara med att planera och finansiera utbildningar; en ny eftergymnasial utbildningsform. I projektet är 1/3 av utbildningen arbetsplatsförlagd. Den kallas *Kvalificerad Yrkesutbildning* och har varit på försök under en tid. Här vägs inte bara individens behov in, utan även omvärldens. Hittills har det mest varit högskolor och kommuner som deltagit, men man vill även engagera privata utbildningsanordnare (Lewerentz, 2001).

För att anpassa utbildningar till samhällets krav behöver det i vissa fall ske förändringar. Skolan går idag in för att vara målstyrd och decentraliserad. En målstyrd skola kan bland annat ge större möjligheter till att utveckla verksamheten och till inflytande. Ökad handlingsfrihet kan stimulera motivationen och även arbetsmoralen. Ett steg mot den målstyrda skolan är att övergå från en traditionell kunskapsförmedling till ett elevaktivt arbete (Maltén, 1997).

2.2 Utbildning i arbetslivet

Begreppen kompetens² och personalutbildning³ kan ha olika betydelser i olika sammanhang. Sammanhanget påverkas av förändringar i tid och rum, just nu används dessa begrepp i stor omfattning (Ellström et al., 1997). Utbildning är en av de former av kompetensutveckling som idag antas ha en alltmer avgörande betydelse för den ekonomiska och teknologiska utvecklingen i arbetslivet. Med nya kunskaper och förmågan att omsätta dem kan utveckling ske. (<http://www.skolliv.nu>, A, 2001 13 mars). Kompetensutveckling i arbetslivet utgör en allt större del av den totala vuxenutbildningen. Varje halvår deltar omkring 40 procent av alla förvärvsarbetare på svenska arbetsmarknaden i någon form av personalutbildning. Det finns ett samband mellan företags storlek och i vilken omfattning de köper in personalutbildningar. I allmänhet deltar offentligt anställda, heltidsarbetande, de med högre utbildning samt personer i medelåldern oftare i personalutbildning än andra arbetsgrupper (<http://www.scb.se>, B, 2001 13 mars).

² Jag använder begreppet kompetens precis som Lundmark (1998), i betydelsen att den anställde har en potentiell handlingsförmåga i relation till en viss uppgift eller arbetssituation.

³ Jag syftar på den form av utbildning som ofta är helt eller delvis förlagd på arbetstid och även helt eller delvis betald av arbetsgivaren.

För organisationer är det viktigt att behålla sin kärnkompetens och att hitta ett sätt att lära och utveckla sin personal på (Söderström, 1996). En av utmaningarna organisationer står inför är att kombinera flexibilitet och effektivitet, vilket det ställs höga krav på i dagens samhälle (Ellström, 1997). Att kompetensutveckla och utbilda personalen ligger i organisationens intressen. Både för att organisationen och medarbetaren ska bli mer kompetenta, men även för att möta omgivningens krav och att leva upp till organisationens mål (<http://www.skolliv.nu>, A, 2001 13 mars). Intresset för personalutbildningar ökade kraftigt redan under 1960-talet (Lundmark, 1998).

Arbetslivet är en komplex verklighet där olika intressen hela tiden är i rörelse; intressen inom och mellan individer, inom och mellan olika aktörer. Förutsättningarna och möjligheterna till lärandet ser olika ut för olika organisationer. Behov och mål ska tillgodoses, utbildning är en samspelsprocess där man gemensamt arbetar med utveckling (Söderström, 1985). Personalutbildning är något som ofta betraktas som positivt både för den anställde och för organisationen (<http://www.skolliv.nu>, A, 2001 13 mars). Som vuxna tillbringar vi en stor del av vår vakna tid på arbetsplatsen. Det är viktigt för oss att våra resurser kommer till användning, och att vi får ett utbyte av arbetet – en möjlighet att utvecklas både som människa och inom yrket (Ellström et al., 1997). Det finns forskning som visar att en av de grundläggande betydelseerna för de anställdas hälsa, välbefinnande och personliga utveckling, har att göra med att arbetsmiljön tillåter och stimulerar lärande och utveckling (Ellström, 1997).

En arbetssituation kan såväl främja som hindra en anställds möjlighet att lära och utvecklas. De krav på ökad kompetens som många organisationer ställer kan medföra nya möjligheter till lärande och utveckling i arbetet. Men det finns även arbetssituationer som präglas av ensidiga uppgifter, vilket ger ett begränsat utrymme för lärande och utveckling. I vissa fall kan även sådana arbetssituationer hämma lärande och utveckling. Kraven på kompetens blir högre för vissa grupper av anställda och lägre för andra (Ellström et al., 1997). Naturligtvis satsar organisationerna på de arbetstagare som de anser vara mest lönsamma att utbilda (Börlin et al., 1990). Detta skulle kunna medföra utbildningsklyftor på arbetsplatserna, men personalutbildning ökar för alla grupper av arbetstagare. Utbildningen kan väcka ett intresse då det ges en möjlighet att styra över sin situation. Detta kan göra att utbildningsklyftan framförallt kommer att finnas mellan de som har jobb eller inte (Ellström et al., 1997). Näringsdepartementet förbereder just nu en proposition för att gynna det livslånga lärandet i arbetslivet. Det är ett förslag om individuellt kompetenssparande, som arbetstagaren och arbetsgivaren ska bygga upp tillsammans, för att finansiera arbetstagarens utbildning (Lewerentz, 2001).

På en arbetsplats kan man lära på många olika sätt, genom deltagande i utbildning men även genom arbetsuppgifter och arbetskamrater (Leymann & Gustavsson, 1990). När en personalutbildning äger rum försöker man systematisera och effektivisera den inläring som bedöms vara värdefull för arbetet (Lundmark, 1998). Arbetsuppgifterna och värdet av olika sorters kunskap på en arbetsplats kan definieras på olika sätt. Detta beror på om det är på organisationsnivå, gruppnivå (t.ex. arbetslaget) eller på individnivå. Alla i organisationen har inte samma uppfattning om hur saker och ting ska lösas, det är viktigt att skapa gemensamma strategier och tolkningar i organisationen. Det pedagogiska ingripandet i arbetslivet bör därför ske i samspel mellan de olika aktörerna som finns i ett företag (<http://www.skolliv.nu>, A, 2001 13 mars).

Det har diskuterats att personalutbildning skulle vara en modetrend för att legitimera organisationers verksamhet. Att genom personalutbildning få organisationen att framstå som framgångsrik och utvecklingsinriktad och att utbildningarna som företagen köper in skulle styras av modetrender. Ett exempel på en sådan modetrend skulle kunna vara under 1980-talet då ”charmkurserna” blev en mycket framgångsrik satsning för många organisationer. Planeringen och genomförandet av utbildningar kan ibland verka något ad hoc artat. Men personalutbildning främjar livslångt lärande och kanske är det så att en av personalutbildningens viktigaste funktioner är att vara ett instrument för att bibehålla strukturer (Ellström et al, 1997). Risken för att personalutbildningen skulle kväva den allmänna vuxenutbildningen är uttalad. Det var så sent som på 1980-talet som svenska utbildnings anordnare fick rätten att sälja utbildningsuppdrag till både privata och offentliga köpare (Börlin et al, 1990).

2.2.1 Effekter av utbildning

För att en utbildning ska resultera i kunskap och inte bara trevliga minnen måste den deltagande givetvis ha lärt sig något men det måste även finnas utrymme på arbetsplatsen att använda kunskaperna (Lundmark, 1998). Det sägs att för att lärande ska ske bör någon inre process hos individen äga rum, en påverkan eller aktivitet (Söderström, 1985). Det finns tyvärr inte så många studier angående resultaten av utbildningar i arbetslivet (Ellström, 1997). Att utvärdera en utbildning kräver mycket resurser i både tid och pengar (Lundmark, 1998). Men eftersom personalutbildning utgör en stor del av den totala vuxenutbildningen är det viktigt att fråga sig vilka effekter den ger på både individnivå, gruppnivå och organisationsnivå.

De få studier av effekterna av personalutbildning som är gjorda tyder på såväl motivationella som arbetsrelaterade effekter. De motivationella effekterna gäller framförallt ett ökat intresse för utbildning inom arbetsområdet, för de ämnen som kursen behandlade. Men den gäller även bättre allmänbildning och självutveckling, bättre självförtroende och ökad självtillit samt utvecklad förmåga att uttrycka sin mening. Den arbetsrelaterade effekten kan vara att arbetstagaren klarar sin arbetsuppgift på ett bättre sätt. De motivationella effekterna kan innebära att individerna socialiseras till rätt värderingar och attityder i organisationen. Att de anpassar sig mer till organisationens mål och metoder samt att de blir mer förändringsbenägna i enlighet med organisationens intentioner. Ofta leder personalutbildning till att arbetstagaren blir mer benägen att själv skaffa sig ytterligare utbildning. Enligt forskarna bakom studierna är det dock inte så många arbetstagare som anser att de fått mer kvalificerade arbetsuppgifter efter en utbildning. Kanske är det så att organisationerna snarare satsar på personalutbildning för att fylla redan befintliga kunskapsluckor, inte med målet förändring och utveckling i organisationen. Men det kan också handla om att det är svårt att överföra det som lärts i utbildningen till en framtida arbetssituation (Ellström et al., 1997).

Handlingsutrymmet är det utrymme där arbetstagaren får möjlighet att använda sina nya kunskaper (Ellström et al, 1997). Det kan vara olika stort beroende på teknisk utrustning, chefer eller medarbetare. Men även faktorer som organisationens storlek, kultur, samarbetsformer och arbetsinnehåll påverkar utrymmet. När utbildningen syftar

till arbetsrelaterade effekter kan problem uppstå i att nå önskad effekt om inte handlingsutrymmet är tillräckligt stort (Lundmark, 1998). De motivationella effekterna är inte på samma sätt beroende av handlingsutrymmet.

3. TILLVÄGAGÅNGSSÄTT OCH TEORETISK REFERENSRAM

Min forskning fokuserar på att se ett samspel i en pedagogisk process. Det är därför viktigt att använda ett datainsamlingsinstrument som är känsligt för mening och betydelse, både vid insamlandet av informationen och under analysen (Merriam, 1994). Som bakgrund och förebild i min forskning har jag använt en teoretisk referensram, som har påverkat hela forskningsprocessen. Referensramens inverkan på min studie har gjort att jag valt att redovisa den i detta kapitel tillsammans med redogörelsen för tillvägagångssättet.

Jag har valt att inte nämna företagsnamnet, mitt intresse har varit hur ett utbildningsföretag kan arbeta med pedagogik och den grundsyn som finns i företaget. För att underlätta för läsaren har jag fingerat företagets riktiga namn till Yrkesutbildning AB. Yrkesutbildning AB är etablerade i hela Sverige, deras största kunder är länsarbetsnämnder, arbetsförmedlingar och kommuner. Jag kom i kontakt med utbildningsföretaget för något år sedan genom ett studiebesök i samband med en annan kurs. Jag har vid några tillfällen funderat över hur vinstdrivande utbildningsföretags pedagogiska grundsyn ser ut. Att jag valde Yrkesutbildning AB var inte en tillfällighet, de har en etablerad roll på marknaden och ett arbetssätt som skiljer sig från många andra utbildningssituationer. Med tanke på detta anser jag att Yrkesutbildning AB är lämpligt för min studie.

För att söka litteratur har jag främst använt mig av Lunds universitetsbiblioteks databas LOLITA, samt den nationella databasen LIBRIS. Jag har även sökt information på internet. Till en början hjälpte mina sökningar på internet mig att bli orienterad i ämnet, men jag fann även mycket intressant information som jag använt mig av. Jag har strävat efter att undvika sekundärkällor. Min teoretiska referensram innehåller dock en sekundärkälla då jag anser att författaren ger en god överblick av olika pedagogiska riktningar.

3.1 Forskningsmetodologi och tillvägagångssätt

Jag har delat upp detta kapitel i tre delar forskningsmetodologi, tillvägagångssätt och bearbetningen av informationen. I forskningsmetodologi har jag presenterat de datainsamlingsmetoder som jag valt. Medan jag i tillvägagångssätt närmare har beskrivit hur genomförandet av datainsamlingen gick till i de olika metoderna. Den sista delen i kapitlet beskriver hur jag bearbetat den insamlade informationen.

3.1.1 Forskningsmetodologi

Att tydliggöra ett utbildningsföretags pedagogiska grundsyn är ett komplext problem som jag undersöker i dess realistiska miljö. Ansatsen i min forskning är hermeneutisk då jag i första hand studerar, tolkar och försöker förstå verkligheten (Maltén, 1997). Kunskapen som söks i den hermeneutiska forskningen är innebörder och intentioner av en företeelse sedd i sitt sammanhang. Som en vetenskaplig metod kan hermeneutiken handla om att synliggöra en företeelse eller att klargöra innebörden i ett sammanhang (Starrin & Svensson 1994). Som hermeneutisk forskare närmar man sig sitt undersökningsobjekt utifrån sin egen förståelse (Patel & Davidson, 1994). Den kunskap, förförståelse, intryck och känslor som jag har kan både vara ett hinder och en tillgång när jag tolkar insamlad information.

Jag har valt att göra en kvalitativ fallstudie då den anses lämplig när en process studeras (Patel & Davidson, 1994). Kvalitativ forskning kännetecknas av närheten mellan forskare och det som undersöks. Närheten gör att situationen präglas av mitt beteende som forskare och hur jag tolkar informationen jag samlar in (Holme & Solvang, 1997). Jag är inte ute efter att generalisera, vilket en kvalitativ metod inte heller möjliggör. Med en kvalitativ fallstudie får jag en möjlighet att gå på djupet och utveckla en helhetsförståelse för problemet med så täckande information som möjligt (Halvorsen, 1992).

I en fallstudie finns det inte några typiska sätt att samla in eller analysera information (Merriam, 1994). Jag har valt att i min fallstudie kombinera tre metoder. Genom att använda olika datainsamlingsmetoder kan en methods starka sidor kompensera en annan methods svaga sidor. När flera olikartade datainsamlingsmetoder används kallas det triangulering (Merriam, 1994). De tre datainsamlings metoderna i min fallstudie är observation, dokumentanalys och intervju. Anledningen till att jag valde just dessa tre kom sig naturligt. Jag fick möjlighet att delta vid två seminarietillfällen på utbildningsföretaget där jag även tog del av dokument. Jag gjorde bedömningen att jag inte kunnat bortse från de intryck jag gjorde under seminarierna i min resultatanalys. Efter seminarierna hade nya frågor väckts, därför valde jag att komplettera materialet med intervjuer.

En *observation* kan ofta vara bra som en grund för vidare studier med andra tekniker eller som ett sätt att komplettera material som samlats in på annat sätt; exempelvis genom intervjuer (Holme & Solvang, 1997). I en observationssituation påverkas inte informationen mer än av mig och mitt synsätt till skillnad från en intervjusituation då även respondentens synsätt inverkar. En observationssituation är alltså relativt oberoende av individers villighet att lämna information (Patel & Davidson, 1994). Min observation var öppen vilket innebär att deltagarna har accepterat min roll som observatör. Vilken delaktighet man som observatör väljer är beroende på vad som studeras (Merriam, 1994).

Mitt syfte var inte preciserat vid observationstillfället vilket gjorde att observationen var ostrukturerad. När forskare använder observationen i ett utforskande syfte är den ofta ostrukturerad.

En av de största fördelarna med *dokument* är att de är stabila. Jag som forskare påverkar inte dokumenten med min närvaro vilket jag kan göra i en intervju eller i en observationssituation (Merriam, 1994). Det är viktigt att förhålla sig kritiskt till dokumenten i analysen för att kunna göra en bedömning av informationen (Patel & Davidson, 1994). Det gäller att försöka hitta och tolka relevant information i dokumenten och på ett systematiskt sätt försöka bedöma budskapet i innehållet, de innebörder och nyanser som bildar nyckelbegrepp (Merriam, 1994).

När en *intervju* förbereds görs val som låg eller hög standardisering, låg eller hög strukturering. Jag har valt en intervju med låg standardisering. Det innebär att jag som forskare får möjlighet att formulera frågor under intervjun. Jag har även valt låg strukturering, då jag som forskaren kan ställa frågorna i en lämplig ordning under varje intervju. I en sådan intervjusituation kan intressanta områden som respondenten fördjupar sig i att dyka upp. Med låg standardisering och låg strukturering ger man respondenten ett stort utrymme att svara (Patel & Davidson, 1994).

För att dokumentera intervjuerna kan man spela in dem på band eller föra anteckningar. En av fördelarna med bandspelare är att man behåller kontakten med den man intervjuar. Speciellt i en intervjuform med låg standardisering tror jag att det är viktigt att vara observant för att kunna ställa lämpliga följdfrågor. Det finns dock även en nackdel med bandspelare då det kan göra att respondenten känner sig hämmad av att samtalet dokumenteras (Trost, 1994). Jag valde att dokumentera det som sades under intervjuerna med bandspelare då jag fann fördelarna med det fler än nackdelarna.

3.1.2 Tillvägagångssätt

Mina *observationer* ägde rum vid två seminarietillfällen som handlade om Yrkesutbildning AB: s pedagogik, de kallades för *steg ett* och *steg två*. Det var cirka 15 deltagare vid båda seminarie tillfällena.

Att min observation var öppen gjorde att det underlättade för mig att göra fältanteckningar. Jag gjorde anteckningar om hur jag upplevde stämningen och var särskilt uppmärksam på att noterade de frågor som kom från deltagarna.

I *steg ett* kan såväl kursdeltagare och utbildare som säljare inom Yrkesutbildning AB delta. *Steg ett* pågick under en dag. Målet med seminariet, är att öka deltagarnas kunskaper om olika inlärningsstilar samt att uppmärksamma det arbetsätt som företaget uppmuntrar. Det var en föreläsningssituation där deltagarna kunde förhålla sig ganska passiva, vilket gjorde att jag inte hade några problem att vara observatör. Mycket av den information som deltagarna tog del av var hämtat från hjärnforskningen kring lärande.

Steg två är främst för anställda utbildare inom Yrkesutbildning AB, som vill fördjupa sig i metodiken. Seminariet pågick i två dagar och var inte bara en fördjupning i pedagogiken, utan innehöll även personlighetstester och bearbetning av dessa.

Utbildarna ansvarade för olika sorters utbildningar vilket gjorde att deras möjligheter att arbeta med de praktiska tips som presenterades varierade. Även informationen under dessa två dagar var delvis hämtat ur hjärnforskningen kring lärande.

Dokumentet som jag analyserat är inte framställda i forskningssyfte, vilket kan skapa svårigheter att finna relevant information för forskningen. Dokumentet jag kom i kontakt med var avsedda för utbildare. Jag erhöll dokumentet vid ett observationstillfälle (*steg två*). De dokument jag kom i kontakt med var de samma som utbildarnas, med tanke på detta gjorde jag bedömningen att dokumentet var kompletta. I vissa dokument har det varit svårt att hitta relevant information. Trots det har dokumenten gett mig en bild av hur Yrkesutbildning AB informerar sin personal om det pedagogiska konceptet. Jag använde dokumentet för att på induktiv väg bygga upp kategorier och teoretiska begrepp, så för mig har det varit av mindre betydelse om informationen passat de redan etablerade begreppen (Merriam, 1994).

Dokumentet används i Yrkesutbildning AB för att informera utbildare om hur man praktiskt kan använda det pedagogiska koncept som de förespråkar. En del av dokumentens information är hämtad ur litteratur från hjärnforskningen om lärande. Materialet är utarbetat successivt från koncernnivå och med medverkan från anställda på företaget som arbetar som regionpedagoger⁴. Vid en dokumentanalys är det viktigt att man överväger om upphovsmannen vill skildra sanningen. Med tanke på vad dokumentet används till ser jag ingen anledning för upphovsmannen att använda osanna dokument.

I *intervjuerna* ville jag fånga intrycken av pedagogiken från såväl utbildare som kursdeltagare. Yrkesutbildning AB hjälpte mig att komma i kontakt med intervjupersoner. Urvalet av respondenter är en avgörande del i intervju arbetet.

- En av kursdeltagarna var en kvinna som deltog i en serveringsutbildning på uppdrag av *Länsarbetsnämnden*. Hennes bakgrund som kock har gjort att riktiden för hennes utbildning är 20 veckor, utan förkunskaper hade utbildningen tagit 30 veckor.
- Kursdeltagare nummer två var en man som utbildade sig till industritekniker. Han hade hört talas om utbildningsföretaget och sökte sig dit med hjälp av arbetsförmedlingen. Han hade inga tidigare erfarenheter som industritekniker så utbildningens sex månader stämde överens med riktiden.
- En utbildare, som jobbat på orten i två år och i företaget något längre. Hans avdelning har just nu 63 kursdeltagare. Han är tekniskt utbildad.
- Den fjärde intervjun genomförde jag med en regionpedagog. Yrkesutbildning AB anställde henne för några år sedan som utbildare de arbetsuppgifterna har hon delvis kvar.

Mina intervjuer var samtalsliknande och öppna. Intervjun styrdes av en handledning som jag utformat (se bifogad bilaga 2). Den användes som en hjälp för att täcka de

⁴ En regionpedagog arbetar med att utveckla Yrkesutbildning AB:s pedagogiska koncept, samt att informera kursdeltagare och anställda inom organisationen om arbetssättet. Jag återkommer till regionpedagogens uppgifter i kapitel fyra.

områden jag var intresserad av. Jag utformade handledningen efter observationen och efter att jag tagit del av Yrkesutbildning AB:s dokument.

3.1.3 Bearbetningen av informationen

Det insamlade materialet påverkas av min världsbild, livssyn, värderingar och perspektiv (Merriam, 1994). Det är inget som jag kan undvika men dock något jag uppmärksammat genom hela forskningsprocessen. I intervjuerna har materialet även påverkats av utbildarnas och kursdeltagarnas pedagogiska grundsyn (Lundmark, 1998).

I en fallundersökning kan man analysera och tolka på olika sätt (Merriam, 1994). Jag har använt mig av löpande analyser; under forskningsprocessen fick jag idéer om hur jag kunde gå vidare (Patel & Davidson, 1994). Bearbetningen av informationen pågick parallellt med insamlandet. Men det innebar inte att analysen var klar då datainsamlingen var slutförd. Analysen gick då in i ett annat skede (Merriam, 1994). Det var i analysen jag skapade mening åt informationen jag samlat in. Att reducera det insamlade materialet är nödvändigt och en del av analysarbetet. (Miles & Huberman, 1994).

Jag presenterar min insamlade information i kapitel 3, som jag delat upp i två delar; beskrivning och analys. I analysen gör jag en koppling till den pedagogiska riktning som jag anser att Yrkesutbildning AB:s arbetsätt kan förknippas med. Jag har försökt göra en tydlig berättande beskrivning av mina resultat. På detta sätt hoppas jag utnyttja de olika metodernas styrkor på bästa sätt samtidigt som informationen blir lättöverskådlig för läsaren.

Jag sorterade materialet från datainsamlingsmetoderna i en falljournal⁵ för att få överblick och lätt hitta specifik information. Falljournalen omfattar all den information som kom till användning under datainsamlingsprocessen och analysen. Jag sorterade fältanteckningarna från observationen, dokumenten samt de utskrivna bandade intervjuerna i falljournalen. Det gjorde jag med hjälp av de tre aspekterna och med samspelet mellan dem i baktanke. I falljournalen registrerades och sorterades information. Jag försökte att göra falljournalen fullständig och lätthanterlig, för att under analysfasen lätt hitta specifik information. För att utnyttja falljournalen på ett bra sätt arbetade jag med den genom att läsa den flera gånger, samtidigt gjorde jag noteringar i marginalen för att få idéer och se samband.

Hållbarheten i en kvalitativ undersökning kan bero delvis på hur samspelet ser ut mellan forskare och deltagare, hur trianguleringen av informationen utförs, vilka tolkningar som görs samt hur utförlig och ”tät” beskrivningen är (Merriam, 1994). Kontakten mellan mig som forskare och deltagarna i fallstudien har varit nära. I min studie tror jag inte att det nära förhållandet behöver ha inverkat negativt. Det är olika metoder men informationen jag fått ut av en metod har ofta bekräftats i en annan.

Det är viktigt att undersöka det man avser att undersöka, det vill säga att ha en god validitet. Genom att använda en teoretisk referensram anser jag att jag fått en god

⁵ Falljournalen finns inte bifogad som bilaga då det är ett mycket omfattande material. Jag har istället valt att citera ur falljournalens olika delar.

validitet. Jag har även försökt se till att genomförandet skett på ett tillförlitligt sätt, så att det resulterar i en god reliabilitet. Min undersöknings tillförlitlighet är i hög grad relaterad till min förmåga att genomföra observationerna och intervjuerna. Genom att spela in intervjuerna på band har jag kunnat försäkra mig om att jag uppfattat det som sagts korrekt (Patel & Davidson, 1994).

Bilden jag fått av utbildningsföretaget har varit beroende av hur de beskrivit sig själv, det vill säga det sätt de hävdar att de arbetar på. Det finns två uppmärksammade handlingsteorier. Dels den vi hävdar att vi följer och dels den som vi kan sluta oss till först när handlingen är utförd och vi vet hur vi verkligen gjorde. Det är viktigt att försöka föra dessa två teorier nära varandra (Argyris, Putnam & McLain Smith, 1985). Jag anser att jag fått ta del av information om det arbetssätt utbildningsföretaget hävdar att de följer, då jag ej fått möjlighet att ta del av den vardagliga utbildningssituationen.

3.2 Teoretisk referensram

3.2.1 Pedagogiska grundbegrepp

I pedagogiska arbetssätt finns det varierande begrepp som är centrala. Exempel på sådana begrepp är socialisation, inläring, motivation, mognad, kunskap och vetenskap. De begrepp som är centrala bildar den pedagogiska grundsynen som man som individ eller företag har (Lundmark, 1998). Christer Stensmo (1994) tar upp fem aspekter som han anser bör ligga till grund för en pedagogisk grundsyn; kunskapssynen, etiksynen, människosynen, samhällssynen och synen på den pedagogiska situationen.

Jag har koncentrerat mig på människosynen, kunskapssynen och samhällssynen. Genom att uppmärksamma *samspelet* mellan människosyn, kunskapssyn och samhällssyn ges en möjlighet till en tydlig helhetssyn av de grundläggande idéerna i ett arbetssätt (Maltén, 1997). Samspelet får konsekvenser för arbetssätt och arbetsform. Det kan verka besynnerligt att jag inte belyst den pedagogiska situationen. Men jag anser att genom den teoretiska referensram som jag använt i min studie uppmärksammar jag just den pedagogiska situationen. Den situation som är intressant för min studie, situationen där metodiken som används klargörs och där mötet mellan kursdeltagare och utbildare sker. För att tydliggöra just den situationen har jag valt den helhetssyn som innehåller kunskapssyn, människosyn och samhällssyn. Etiksynen som jag inte heller tar upp för sig, är en viktig del i grundsynen, kanske speciellt i personalutbildningssammanhang. Det kan handla om vem som ska gå utbildningen och vad som ska läras. Kursdeltagarens möte med arbetssättet är intressant för min studie, då är många av de etiska valen redan gjorda.

För att studera hur synerna tar sig uttryck i utbildningsföretagets arbetssätt bör jag ha en klar bild av vad som menas med de olika synerna. Med tanke på att min utgångspunkt påverkar resultatanalysen vill jag för läsaren klargöra mina tankar runt de olika synerna.

Människosyn handlar om vad vi är och vad har vi kapacitet till att vara, vad kan vi utvecklas till med hjälp av lämplig stimulering (Maltén, 1991). Människosynen tar sig uttryck i förhållandet mellan kursdeltagare och utbildare. Ses vi som passiva eller aktiva

till vår natur, tar vi ansvar eller är vi oansvariga (Maltén, 1997; Stensmo, 1994)? Agerar kursledaren som en vägledare där kursdeltagarna får möjlighet att påverka? Vi är alla olika med olika typer av drivkrafter inom oss. En del anser att vi behöver motiveras med belöningar andra inte. Hur man ser på arbetets och miljöns betydelse för utveckling bör även det uppmärksammas (Lundmark, 1998). Lär utbildaren ut utifrån sina kunskaper eller är det kursdeltagaren som aktivt bör lära in utifrån sina förutsättningar, intressen och behov (Stensmo, 1994)?

Kunskapssynen handlar inte bara om fakta utan även om en utveckling av hela människan (Maltén, 1997). ”Kunskaper som inte hjälper en att växa, som inte är redskap och hjälpmedel brukar jag kalla julgransprydnader. Fina att se på. Men de ger ingen näring till fortsatt växt. De hjälper en inte att fatta och förstå bättre”(Maltén, 1991. s.153). Kunskapssynen har betydelse för hur vi närmar oss inläringssituationen och vad vi får ut av den. Kunskap kan ses som något som reproduceras eller som något som konstrueras. Om man uppfattar kunskap som något som finns utanför individen och som överförs till kursdeltagaren som i sin tur reproducerar den innebär det att man har ett reproducerande sätt att se på kunskap. Konstruktion av kunskap innebär att deltagaren aktivt tar ut betydelser ur lärostoffet och relaterar det till verkligheten utanför själva utbildningssituationen (<http://skolliv.nu>, B, 2001 14 mars). Det man lär sig i en utbildning kan vara traditionella kunskaper, insikter, färdigheter, attityder, värderingar och synen på yrkesrollen. När man talar om personalutbildning bör kunskapen som lärs ut ha bruksvärde både för individens och för organisationens utveckling. När vi utvecklas aktivt eller upphäver ett bristtillstånd tillfredsställer vi ett behov, vilket ger utbildningen ett bruksvärde (Maltén, 1991)

De erfarenheter individen besitter bör uppmärksammas eftersom det i lärande är viktigt att få tillfälle att bygga vidare på erfarenheter (Stensmo, 1994). I många fall har kursdeltagarna redan kunskap om området som utbildningen hålls inom. Då bör de erbjudas förutsättningar där de kan utgå från sina tidigare kunskaper. Kunskapens gränser är också något som är värt att uppmärksamma (Maltén, 1997).

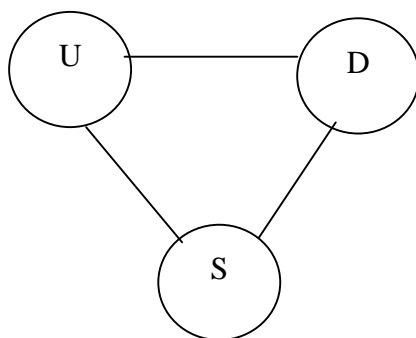
Man kan också ställa sig frågor vilka kunskaper är önskvärda och värdefulla? Vad är egentligen kunskap, vem och vad är den till för samt i vems syften? Riktas kunskaperna till lärsituationen eller även till kunskapen i och utanför yrkesutövningen (Maltén, 1991).

Samhället förändras hela tiden, *samhällssynen* kan ge en ”vink” om vart man tror man är på väg. Vi påverkas indirekt av det som händer i samhället. Ett utbildningsföretag måste ha en god kontakt med näringslivet för att möta kundernas önskemål. Andan som finns i organisationen som köper in utbildningen påverkar deltagarnas upplevelse av och syn på personalutbildning. Hur kursdeltagarens inställning till utbildningen är kan påverka arbetsformen och kanske även målen för utbildningen. I vissa fall kan utbildning ses som ett förändringsinstrument, i andra är önskan att utbildningen ska anpassas till organisationen (Maltén, 1997). Jag anser det relevant att även ta upp åt vilken nivå utbildningen riktar sig (individnivå, organisationsnivå eller gruppnivå). Detta spelar roll beroende på vad man vill åstadkomma med utbildningen (Lundmark, 1998).

Vilka och vems intressen är det som styr valen som görs (Lundmark, 1998)? Ställningstaganden som utgår från värderingar om *vad* som behöver läras, *hur* det bör gå till, och *varför* (det vill säga vilket resultat som bör nås) bör tänkas över (Söderström, 1985). När utbildningsföretaget står inför kursdeltagarna har många beslut tagits och val gjorts, besluten har påverkats av ekonomiska faktorer. Detta är val som påverkar organisationen. Det sätts upp mål av både utbildningsföretaget och organisationen som köper in utbildningen och förhoppningsvis möts önskningarna (Lundmark, 1998). Vilka val är bra och vilka är dåliga (Maltén, 1997)?

3.2.2 Pedagogiska modeller

Arne Maltén (1991) har granskat fyra riktningar inom pedagogiken med en pedagogisk modell som beskriver samspelet mellan eleven, läraren och stoffet. De fyra riktningarna är inlärningspsykologisk pedagogik, självreglerande pedagogik, kognitiv pedagogik och frigörande pedagogik. I min fallstudie har jag valt att kalla de tre komponenterna i modellen för utbildaren (U), deltagaren (D), och stoffet (S) (se figur 1)⁶. Stoffet står för kunskapen som inhämtas. Utbildaren, deltagaren och stoffet samspelar på olika sätt i de fyra riktningarna. Hur samspelet ser ut mellan komponenterna ger sedan en bild av hur samhällssyn, människosyn och kunskapssyn ser olika ut inom de fyra riktningarna.



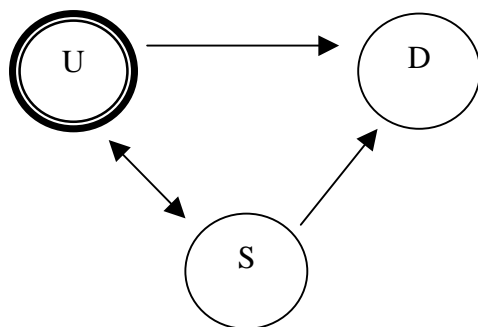
Figur 1. Modell av samspelet i utbildningssituationen (Maltén, 1991)

- *Beteendepedagogik, inlärningspsykologisk pedagogik;*

Undervisningen i denna riktning är välstrukturerad. Den kan därför uppfattas som hårt styrd. Ofta är kursinnehållet dokumenterat i en detaljerad läroplan. Deltagarens motivation kan påverkas negativt då den mänskliga kontakten inte bedöms som så viktig. Människosynen som finns i denna riktning kan vara svår att få att stämma överens med omgivningen och de krav vi måste förberedas inför. Den modell har använts i många år men det blir allt svårare då vi lever i ett samhälle som ständigt förändras. Förmedlingspedagoger har kritiserats för att inte lyssna på omgivningens krav. Samhällssynen är inte tydlig i modellen.

⁶ Arne Maltén (1991) benämner de tre komponenterna; läraren, eleven och stoffet. För att lättare förstå komponenterna i Yrkesutbildning AB har jag valt att byta ut läraren och eleven, mot utbildaren och deltagaren.

Deltagaren påverkas av utbildaren och av stoffet. Deltagaren har dock ingen påverkan på utbildaren eller stoffet. Kunskapen i denna riktning blir serverad; läraren lär ut. Det handlar inte om att deltagaren lär in. Denna modell har därför kallats förmedlingspedagogik. Lärprocessens centrum är den yttre motivationen och utbildaren. Det är utbildaren som har ett samspel med stoffet. Även om denna pedagogiska riktning har fått mycket kritik har den haft betydelse för till exempel grundläggande ljudinlärning och lästräning. Skinner räknas som en av representanterna för denna pedagogik.

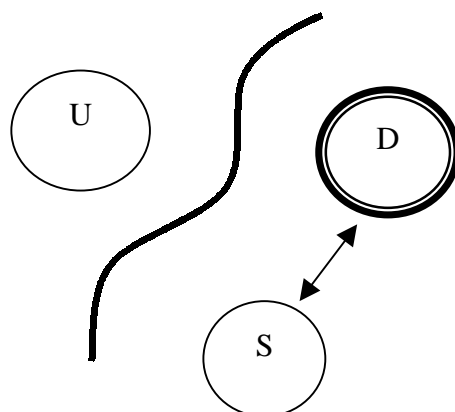


Figur 2. Modell av samspelet i utbildningssituationen; beteendepedagogik, inlärningspsykologisk pedagogik (Maltén, 1991)

- *Fri, självreglerandepedagogik;*

Deltagaren antas själv kunna reglera sin inläring och ha en vilja att utvecklas. Men det är viktigt att de yttre förutsättningarna är rätt för att tillväxt ska ske. Mognaden och arvet är centralt i denna riktning.

De inneboende förutsättningarna hos deltagaren ska få uttryck. Människosynen är positiv. I denna pedagogiska riktning är det deltagaren som är i undervisningens centrum. Modellen fodrar en målinriktad elev. Utbildaren ska inte ingripa för mycket, men ska samtidigt finnas till hands för att stimulera och vara ett stöd. Kunskapssynen i denna modell handlar om deltagaren och dess möjligheter, utbildaren är endast ett stöd i kunskapsinhämtningen. Miljön ska vara fri från hot och rik på värme och förståelse. Samhällssynen i denna pedagogiska riktning är liberal men dock inte så tydlig. Företrädarna är Steiner, Montessori, Rogers och Neill.

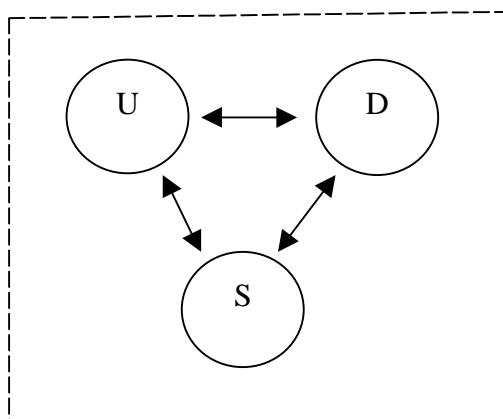


Figur 3. Modell av samspelet i utbildningssituationen; fri, självreglerande pedagogik (Maltén, 1991)

- *Kognitiv pedagogik, dialogpedagogiken;*

Piaget och Bruner ses som företrädare till denna pedagogiska riktning. Utvecklingen hos deltagaren kommer inifrån då nya kunskaper bearbetas med tidigare erfarenheter. Deltagaren förhåller sig inte tyst accepterande utan arbetar aktivt med det material som läraren erbjuder.

Kunskapen är gemensam för utbildaren och deltagaren, i samverkan bestämmer man sig för hur kunskapen ska angripas. Kunskapssynen är nära förknippad med utvecklingspsykologiska insikter. Den streckade ramen kring aktörerna symboliserar den utvecklingspsykologiska grunden för processen. I denna modell innehåller människosynen en tro på den inre motivationen, deltagaren har viljan men måste få hjälp av en handledare. Det är viktigt att försöka utveckla en tilltro hos deltagaren på den egna förmågan, tron på sig själv kan bli en god beredskap för samhällsliga insatser. En önskan är att utbildarens kunskapsstruktur ska vara perfekt. Även i denna pedagogiska riktning är det svårt att spåra samhällssynen den är inte så väl uttryckt.

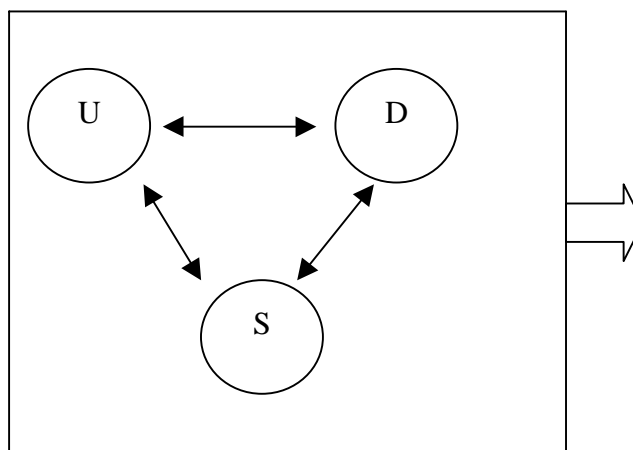


Figur 4. Modell av samspelet i utbildningssituationen; kognitiv, dialogpedagogik (Maltén, 1991)

- *Dialektisk, frigörande pedagogik*

I denna modell är samhällssynen central och påverkar i hög grad kursdeltagaren, utbildaren och stoffet. Kunskapens värde bestäms av nyttan av kunskapen för dem som utbildar sig. Även här är samspelet mellan de olika delarna i modellen mycket aktivt.

Detta är den modell som avviker mest från den traditionella pedagogiken. Utbildaren är inte neutral utan påverkar medvetet samspelet mellan stoffet och deltagaren. I en del av människosynen i denna riktning finns en tro på att vi ständigt är på väg mot nya lösningar. Ramen runt aktörerna symboliserar samhällssynen. Dewey, Freire och Freinet ses som företrädarna för denna riktning, även Hegels filosofi har varit betydelsefull för denna riktning.



Figur 5. Modell av samspelet i utbildningssituationen; dialektisk, frigörande pedagogik (Maltén, 1991)

4. YRKESUTBILDNING AB:s ARBETSSÄTT OCH PEDAGOGISKA GRUNDSYN

I detta kapitel redovisar jag beskrivningen och analysen av det studerade utbildningsföretaget. I kapitlets första del presenterar jag den information jag fått genom mina datainsamlingsmetoder. I andra delen av detta kapitel har jag närmare beskrivit den modell som jag anser applicerbar på företagets arbetssätt.

4.1 Utbildningsföretagets arbetssätt

Yrkesutbildning AB har förändrats de senaste åren. För sex år sedan påbörjades en betydande förändring i företaget. Företaget började utveckla hur de ville arbeta med pedagogik. Med information från hjärnforskning och kring olika arbetsstilar i inläringssituationer arbetade företaget fram ett pedagogiskt koncept. Både det pedagogiska konceptet och företaget har utvecklats mycket; de arbetar idag med utbildning i fler branscher än de gjorde tidigare.

Yrkesutbildning AB arbetar främst med grundläggande yrkesutbildningar men det finns möjligheter för organisationer att köpa in en del av en utbildning. Varje utbildning har en kursplan, innehållet i den är beroende på vem som är kunden. Kursplanen kan se olika ut från gång till gång med hänsyn till förändringar av kundernas önskningsar. De utbildningar jag kom i kontakt med under min studie var inköpta av *Länsarbetsnämnden*.

Genom att intervjua kursdeltagare och utbildare fick jag en tydlig bild av hur en utbildning påbörjas. När en kursdeltagare påbörjar en utbildning hos Yrkesutbildning AB är det första man gör ett förkunskapstest. Efter förkunskapstestet bestäms hur lång tid utbildningen beräknas ta; en tid som är beroende av deltagarens tidigare kunskaper inom utbildningsområdet. Varje utbildning har en "rikttid", det är den tid som bedöms vara lämplig för att slutföra utbildningen. "Riktiden" kan alltså förkortas, jag fick ingen information om att "riktiden" någonsin hade förlängts för en utbildning. Regionpedagogen berättade under intervjun att denna möjlighet att förkorta utbildningstiden är ett konkurrensmedel för utbildningsföretaget. Det är inte endast positivt för kursdeltagaren utan även för kunden. Kostnaderna och utbildningstiden påverkas. Alla respondenter bekräftade att förkunskapstesten upplevs som positiva av såväl kunder som av kursdeltagare.

Trots att de två respondenter som var kursdeltagarna deltog i två olika utbildningar beskrevs samma uppbyggnad av undervisningen. En utbildning består av olika avsnitt/område. När deltagaren har tagit sig igenom ett avsnitt görs ett test innan nästa avsnitt påbörjas. Detta test har inte med förkunskapstesten att göra. I de utbildningarna jag kom i kontakt med var testen uppbyggda av cirka 25 frågor. Hur de kunskaper som krävs för att klara av testet inhämtas får deltagarna själv välja. Det finns inga inplanerade föreläsningar/lektioner, kursdeltagaren tar kontakt med utbildaren om det finns behov för en genomgång eller behövs hjälp med något avsnitt. Testen ses som delmål, i dokumenten finns en beskrivning på hur delmålen ska vara för att motivera kursdeltagarna. "Det ska finnas tydliga delmål på väg mot målet, jag ska få omedelbar

feedback om jag nått delmålet eller ej, det ska finnas tydliga regler som kräver att jag lär mig något nytt hela tiden, jag ska ha möjlighet att utöva kontroll/inflytande.”

Yrkesutbildning AB är måna om att sprida sitt pedagogiska koncept i organisationen. De har arbetat hårt med det de senaste åren. Utbildningsföretaget informerar sina anställda genom föreläsningar och skriftligt material. Yrkesutbildning AB är hela tiden uppmärksam på hur pedagogiken fungerar och utvärderar arbetssättet. En av regionpedagogens huvuduppgifter är att utveckla pedagogiken och att förmedla den till de andra i organisationen. Regionpedagogen berättade i intervjun; ”Det har tagit långt tid att få alla utbildarna att arbeta med pedagogiken. Men många av oss som drivit konceptet har funnits på samma ort och därför har vi kommit långt. Vi har också fått mycket stöd från vår ledning”. På den ort där studien genomfördes upplevde jag en positiv inställning till pedagogiken. Jag mötte i *steg två* utbildare från andra orter och upplevde en skillnad i inställning till pedagogiken när det diskuterades. Speciellt vid ett tillfälle då ”kärnan” i pedagogiken ifrågasattes. Utbildarna från orten där studien genomfördes gav positiva synpunkter på arbetssättet. Några av utbildarna från de andra orterna uttryckte en osäkerhet inför sättet att arbeta. Några av dem som drivit Yrkesutbildning AB: s pedagogiska konceptet har jobbat med utgångspunkt från den ort där studien är genomförd. Vilket kan vara en av anledningarna till de skilda åsikterna, det har arbetats mer aktivt med pedagogiken på denna ort.

I dokumenten finns det förslag på vilka metoder en kursdeltagare kan ta hjälp av för att nå sina mål. Metoder som nämns är problembaserad och upplevelsebaserad inläring, portfoliomethoden samt föreläsningar. Varje individ får en möjlighet att inhämta kunskap på ett sätt som de trivs med. Yrkesutbildning AB har nyligen introducerat portfoliomethoden, den diskuterades under *steg två*. Några av utbildarna som deltog hade mycket positiva erfarenheter av denna metod. De menade att för många av kursdeltagarna som påbörjar en utbildning hos Yrkesutbildning AB är det viktigt att se resultat, bevis på att de lär sig något. Om de varit utan arbete en längre tid känner de sig ofta mycket omotiverade till utbildning vilket kan förändras om de upplever att de lär sig mer och mer för varje vecka. Portfoliomethoden är ett bra sätt att se utvecklingen då man sparar allt man presterar genom utbildningen. Det som gjordes i början av utbildningen kan deltagaren ta fram och se hur de har utvecklats.

Feedback och kommunikation är mycket viktigt i Yrkesutbildning AB: s arbetssätt, det beskrivs i dokumenten. Ett exempel på hur viktigt det är med feedback finns i dokumenten där positiv förstärkning tas upp; ”Positiv förstärkning är mest effektiv om den påminner eleverna om att de är kapabla, alerta, smarta, öppna, duktiga.” I intervjun med utbildaren poängterade han vikten av uppföljningar. Cirka var fjärde vecka träffas utbildaren och kursdeltagaren, i vissa fall även kunden som köpt in utbildningen, för att stämna av hur det går. Ett uppföljningssamtal har flera funktioner. Deltagaren får en möjlighet att få veta hur denne ligger till i riktiden. Utbildaren kan kanske även hjälpa deltagaren att komma vidare.

Så väl utbildaren och kursdeltagarna som regionpedagogen ansåg att de önskvärda och värdefulla kunskaperna hämtas från näringslivet. Utbildningarna består av teori och praktiska övningar samt i många fall även arbetsplatsförlagd utbildning (praktik på ett företag). När deltagaren är ute på praktik får utbildaren även en chans att få veta om det

är relevanta kunskaper som lärts ut. Organisationen som tar in praktikanten får också en möjlighet att ge kommentarer och påverka utbildningen.

Observationen gav mig en inblick i utbildarnas åsikter och en uppfattning om hur kursdeltagarna får ta del av pedagogiken. När jag mötte kursdeltagarna fick jag intrycket av att de uppskattade *steg ett*. De fick bland annat göra ett personliga test på hur de på kunde förbättra sina förutsättningar för inläring med hjälp av till exempel ljus och ljud. Diskussionerna under dagen handlade om hur inläringssituationen kunde förbättras för deras utbildning, det fanns både en utbildare och en regionpedagog närvarande. Under *steg två* sökte utbildarna svar på vilka möjligheter olika utbildningarna med olika begränsningar kunde utveckla pedagogiken i undervisningssituationen. De flesta av utbildarna var positiva, men det fanns de som uttryckte att de upplevde delar av pedagogiken som diffus. Att "kärnan" i pedagogiken saknades, trots att många menade att arbetssättet inte skiljde sig från hur de arbetat i tidigare utbildningssituationer. Exempel på likheter var människosynen. Olikheter som uttrycktes var att våga släppa kontrollen, att motivera kursdeltagarna att ta tag i uppgifterna. Utbildarna som uttryckte oro inför detta hade ämne som de ansåg att det var svårt att få deltagarna att arbeta självständigt i.

En viktig del i att förstå Yrkesutbildning AB: s arbetssätt är att få en bild av den miljö de arbetar i. Av den information jag fick av dokumenten förstod jag att *steg ett* och *steg två* ägde rum i en lokal som var inredd enligt utbildningsföretagets sätt att arbeta. Rummet var inrett i mycket färger och det fanns hela tiden musik i bakgrunden. Det var en miljö där jag kände trivsel. För att beskriva det jag upplevde vill jag citera från mina fältanteckningar; "Rummet jag kom in i var inrett på ett ombonat sätt. Borden var möblerade i grupper, varje bord hade en duk och var blå, gula, gröna eller röda. Alla färgerna hjälpte till att få rummet att kännas levande. Det spelades lugn klassisk musik i bakgrunden. På väggarna fanns det många affischer med upplyftande ordspråk."

Av intervjuerna och när jag deltog i *steg ett* förstod jag på kursdeltagarna att en svårighet med arbetssättet är att ha disciplin. En av kursdeltagarna beskrev det som att "om jag inte själv gör något så 'händer' det inget". Kursdeltagare i den industritekniska utbildningen sade; "Ibland skulle man behöva en lärarledd undervisning, de dagar då man har dålig självdisciplin och kanske inte får kontakt med lärarna. De dagarna kan det kännas som ett jobbigt sätt att arbeta på". Det upplevdes dock mest som positivt att få ta ansvar, positivt men krävande.

I intervjuerna beskrev alla respondenterna utbildarens roll som en hjälp; en hjälp som finns till hands för deltagarna. Ett av dokumenten benämns "Om att hjälpa" och syftar till hur en utbildare kan hjälpa en kursdeltagare; "Om vi vill lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål måste vi först finna henne där hon är och börja just där."

De flesta av Yrkesutbildning AB: s utbildningar är upplagda på ett sätt som kräver ett gott samarbete kursdeltagare emellan, speciellt vid de praktiska arbetsmomenten. Utbildningsföretaget arbetar med gruppdynamik då det anses vara en av förberedelserna inför arbetslivet. Kursdeltagaren på serveringsutbildningen upplevde sådana övningar som positiva. "Det sätt som vi arbetar på kräver ett gott samarbete oss kursdeltagare emellan. Ett bra samarbete underlättar inte bara de praktiska uppgifterna utan även

självstudierna eftersom alla hjälps åt”. I dokumenten uppmuntras utbildarna att hjälpa kursdeltagarna att lära känna varandra och inte minst att få dem att lära känna sig själv. Under observationen fick jag uppleva exempel på aktiviteter som utbildarna kan använda för att arbeta med gruppdynamik. De flesta aktiviteterna hade som mål att få deltagarna att lära känna varandra, exempelvis genom att ställa frågor till varandra med hjälp av kort. Det var också samarbetsövningar där man skulle skapa något tillsammans eller presentera gruppen på ett annorlunda och kreativt sätt.

4.2 Utbildningsföretagets pedagogiska grundsyn och hur den kommer till uttryck

I detta kapitel vill jag lyfta fram den pedagogiska riktning som jag anser passar in på Yrkesutbildning AB. För att ge en bild av hur jag applicerat modellen på utbildningsföretaget kommer jag belysa några av de faktorer som talar för den pedagogiska riktningen som jag förknippar med Yrkesutbildning AB:s arbetssätt.

4.2.1 De fyra pedagogiska riktningarna

I den *inlärningspsykologiska riktningen* är det utbildaren som förmedlar kunskaperna till kursdeltagarna. Även om en kursdeltagare hos Yrkesutbildning AB kan önska en sådan undervisningssituation är det något deltagaren själv valt. I denna riktning har kursdeltagaren inte så mycket möjlighet att påverka undervisningen vilket inte stämmer överens med utbildningsföretagets arbetssätt.

Den kognitiva pedagogiken stämmer på vissa punkter väl överens med Yrkesutbildning AB:s arbetssätt. Deltagaren arbetar aktivt, deltagaren och utbildaren bestämmer i samverkan hur kunskapen ska angräpas. De utvecklingspsykologiska insikterna är centrala. Inom vuxenutbildning är det inte av samma vikt att ha ett sådant fokus. Utbildarens kunskapsstruktur ska vara perfekt vilket inte är utbildningsföretagets mål för sina anställda. I dokumenten uttrycks istället utbildarens roll som ett stöd för kursdeltagaren och utbildarens vilja att arbeta med pedagogiken poängteras.

I den *frigörande pedagogiken* är samhällsynen mycket central vilket den inte är i Yrkesutbildning AB:s arbetssätt. Inom denna riktning har utbildaren inte en roll som handledare utan är mer aktivt delaktig i undervisningen.

Yrkesutbildning AB försöker förse kursdeltagarna med förutsättningar och möjligheter att inhämta ny kunskap. Av de pedagogiska riktningarna som jag har presenterat i kapitlet teoretisk referensram, samt just sammanfattat här anser jag att den *fria och självreglerande pedagogiken* är den som stämmer in bäst på Yrkesutbildning AB:s arbetssätt.

4.2.2 Yrkesutbildning AB:s pedagogiska grundsyn

I den självreglerade pedagogiken ses kunskap som hela människans utveckling. Både kunskapssynen och människosynen är tydlig i den självreglerande pedagogiken, samhällssynen är något diffus (Maltén, 1991). I utbildningsföretaget är människosynen

tydlig och jag upplever den som efterlevd. Människosynen påverkar utbildningssituationen starkt.

Kursdeltagaren får en möjlighet att utveckla en självinitierad inläring baserad på sina erfarenheter. Utbildningen känns förhoppningsvis meningsfull för deltagarens intellektuella och emotionella tillväxt. De pedagoger som Arne Maltén (1991) ser som företrädare för den fria självreglerande pedagogiken är Neill, Rogers, Montessori och Steiner. Även om företrädarna i vissa avseenden skiljer sig åt så har de många likheter till exempel att deltagaren är i centrum. Deltagaren är inte ett objekt utan ett subjekt för utbildarens agerande (ibid.). Att kursdeltagaren är i centrum var något som jag upplevde redan första gången jag kom i kontakt med utbildningsföretaget. Jag visades då runt i ett rum där kursdeltagarna fick möjlighet att bestämma hur undervisningslokalen skulle möbleras för att de skulle trivas. Under fallstudiens intervjuer med kursdeltagarna uttryckte även de att de kände att de kunde påverka sin utbildningssituation.

Vid alla de tre datainsamlingsmetoderna poängterades det att utbildaren fungerar som en handledare i utbildningssituationen. Jag vill hänvisa till figur 3 på sidan 16. Den figuren visar på ett tydligt sätt hur en utbildningssituation i Yrkesutbildning AB kan illustreras. Samspelet mellan deltagaren (D) och stoffet (S) är aktivt och utbildaren (U) agerar som handledare. Modellen illustrerar vikten av att kursdeltagarna ska få utvecklas i egen takt, det finns en något starkare linje kring deltagaren som symboliserar det. Det handlar om vilja och känsla. Lärandet utgår från de erfarenheter och behov som finns. Yrkesutbildning AB är lyhört för deltagarens behov och tidigare erfarenheter. Förkunskapstesten är ett tecken på att utbildningen försöker möta individens erfarenheter. Deltagarna får möjlighet att påverka inläringssituationen, de känner att det finns någon som lyssnar till deras behov. Under intervjun berättade kursdeltagarna till exempel att de upplevde det som positivt att själv få disponera sin tid. De tyckte också att det var skönt att få lära sig i egen takt. Det är ett sätt att tillfredsställa behov; kanske någon går fort fram andra behöver längre tid.

Rogers ser utbildaren som en handledare; det finns ingen traditionell lärar-elev relationen. Handledaren kan nästan få en terapeutisk roll med avseende på elevens emotionella utveckling. För handledaren blir det en viktig uppgift att skapa en icke-hotande atmosfär (Maltén, 1991). Yrkesutbildning AB vill ge kursdeltagarna energi och lust att lära genom miljön det bekräftas av både dokumenten och observationen. I dokumenten beskrivs miljön i ett typiskt studierum; hur det byggs upp med hjälp av färger osv. Det rum där observationerna ägde rum ser jag som ett gott exempel då kursdeltagarna vistades där under lektionstid. Det var en inbjudande miljö som skapats på ett enkelt sätt. Tankarna kring att utveckla sin förmåga i en miljö som är fri från hot och rik på värme, förståelse och inlevelse finns i Montessoripedagogiken. Montessori arbetade med att skapa en genomtänkt miljö och ett stimulerande undervisningsmaterial. Även i Waldorfpedagogiken finns undervisningsinslag med färg, form, ton och rytm (ibid.). I Yrkesutbildning AB:s studierum försöker man skapa en variation och valmöjlighet för kursdeltagarna att själva utforma sina studieplatser.

Eftersom utbildarna förväntas att fungera som handledare blir kursdeltagarens förhållande till stoffet centralt, kursdeltagaren lär in kunskaper. I ett av dokumenten står det; "Frågan är inte; Hur motiverar jag mina kursdeltagare? En bättre fråga är; Hur blir

mina kursdeltagare motiverade?” Även om det är motivation som uppmärksammas i citatet anser jag att det kan relateras till synen på kunskapsförmedlingen. Företagets utbildningar är beroende av att kursdeltagaren tar egna initiativ. Tar kursdeltagaren inga initiativ nås inte målen. För många kursdeltagare är det en ny erfarenhet, som kräver extra energi. Jag anser att människosynen i pedagogiken är mycket tydlig. Kursdeltagarna ses som aktiva och ansvarsfulla, med viljan att lära och utvecklas.

I observationssituationen fanns utbildare som menade att de i undervisningssituationen hade svårt att fungera som en handledare. De ansåg att det lätt blev en undervisningssituation där de som utbildare istället förmedlade kunskaperna till kursdeltagarna. I vissa undervisningssituationer kan det vara svårt att föra ihop de två handlingsteorierna. Utbildaren vill fungera som en handledare men anser att situationen inte alltid tillåter det. Några utbildare gav en språklektion som ett exempel på en undervisningssituation som de upplevde komplicerad att fungera endast som handledare. Uppgiften att få kursdeltagarna att arbeta med stoffet på ett konstruerande sätt i en sådan situation upplevdes nästan omöjlig.

Deweys (som är en av företrädarna till dialektisk, frigörande pedagogik) kunskapssyn kan förknippas med hur Yrkesutbildning AB värderar kunskap. Han menar att kunskap måste komma till användning för att bli betydelsefull för kursdeltagaren. Målet är att kunskapen ska upplevas som meningsfull av kursdeltagarna och att den ska få ett långsiktigt bruksvärde av den inhämtade kunskapen. Även för den fria, självreglerande pedagogiken är det viktigt kunskapen är kunskap för hela människan.

Den fria självreglerande pedagogiken innehåller ett arbetskrävande sätt att inhämta kunskap på. Krav ställs på både deltagaren och utbildaren. Mina resultat bekräftar att det är ett arbetskrävande arbetssätt. Kursdeltagarna berättade under intervjuerna, men även vid observationstillfället (*steg ett*), att de ibland hade svårt att disciplinera sig. Företaget har förlorat några utbildare under de sex år de har arbetat med arbetssättet.

Enligt Maltén (1991), har trots att det är ett krävande arbetssätt för deltagarna, många av de största framgångarna med denna metod firats med elever som tidigare haft problem att anpassa sig till skolsituationen. De har fått någon som trott på dem, fått utrymme att misslyckas och funnit sig själv och sina kunskapsbehov. Rogers är den av företrädarna för den fria, självreglerande riktningen som arbetat mest med vuxenpedagogik. Han anser att det måste finnas mod att låta människor misslyckas på sin väg att i frihet finna sig själv och sina kunskapsbehov. Yrkesutbildning AB nämner i dokumenten att det inte finns misstag bara feedback, vilket på ett bra sätt sammanfattar hur utbildningsföretaget ser på eventuella misslyckande från deltagarna. Arbetssättet fodrar en aktiv och målinriktad elev (Maltén, 1991).

Den självreglerande pedagogiska riktningen har sina begränsningar liksom de andra riktningarna. Det finns krav som ställs på kursdeltagaren som man inte kan bortse från. Kurs, timplaner och utbildningsresurser begränsas av ekonomiska faktorer. Det är begränsningar, även om det finns åsikter som hävdar att de kan få positiva effekter då de ”kontrollerar” friheten. Den självreglerande pedagogiken har nämligen fått kritik för att ge för mycket frihet till deltagaren. Bland andra Rogers hävdade att begränsningarna

som alltid kommer att finnas i utbildningssituationer gör att friheten inte kan gå för långt (Maltén, 1991).

Det har uttalats en oro för att efterföljare till företrädarna av modellen tappar en del av den intellektuella kunskapen, till förmån för viljans och känslans utveckling. Det har även riktats kritik mot Neill rörande i vilken omfattning kunskapen får plats samt hur väl genomarbetad hans kunskapssyn är (ibid.). Hur närmar man sig kunskapen i Yrkesutbildning AB? Det är deltagaren som har samspelet med stoffet i utbildningsföretagets pedagogik. Vad deltagaren kan få ut av det är beroende på hur närmandet går till. Vi närmar oss kunskapen med våra tidigare erfarenheter och inställningar. Yrkesutbildning AB försöker uppmärksamma inläring i förhållande till kursdeltagarens erfarenheter genom förkunskapstesten.

Jag har tidigare nämnt att man som undervisare och/eller kursdeltagare i en utbildningssituation kan fokusera på reproduktion eller konstruktion av kunskap (<http://www.skolliv.nu>, B, 2001 14 mars). I utbildningsföretaget försöker man ge kursdeltagarna ett förhållningssätt till kunskaperna inte bara en förmåga att återge och reproducera något. Modellen som beskriver den fria, självreglerande pedagogiska riktningen visar tydligt att kursdeltagaren har stor inverkan på stoffet. Deltagarna kan välja hur kunskaperna ska inhämtas på väg mot målet. Målet är att bli klar med utbildningen, men på väg dit kan testet efter varje avsnitt ses som ett delmål. Vid testtillfället besvaras ett antal kortare frågor, kunskaperna ska "överföras" från deltagaren till pappret. Korta frågor är svårt att ställa på ett sätt där deltagaren får svara på ett konstruerande sätt. I testet redogörs de nyinhämtade kunskaperna. Det är snarare en reproduktion av den inhämtade kunskapen än en uppmuntran till en konstruktion av de nya kunskaperna. När testet är avklarat kan deltagaren gå vidare till nästa område, även om avsnitten bygger på varandra finns det en stor risk att deltagaren endast lärt in kunskaperna på ett ytligt sätt för stunden.

I samhället pågår ständiga förändringsprocesser. En utbildning bör ha anknytning till verkligheten. Samhällssynen kan vara svår att spåra i den självreglerande riktningen. I den dialektisk, frigörande pedagogiken illustreras samhällssynen som en ram runt de tre komponenterna. Maltén (1991) skriver att Piaget som räknas till kognitiv, dialogpedagogik försöker utveckla en tilltro hos kursdeltagaren av den egna förmågan och tron på sig själv. Piaget hävdade att deltagarna får genom att tro på sig själv en god beredskap för samhälleliga insatser i framtiden (ibid.). Yrkesutbildning AB kan förknippas med dessa tankar. Utbildarna anser att utbildningarna förbereder kursdeltagarna inför arbetslivet på ett bra sätt. De anser att de är inriktade mot verklighetens utmaningar. Yrkesutbildning AB har givit intryck av att vara lyhörda för omgivningens krav och anpassa sig till dem. Men försöker inte genomföra några förändringar i samhället. Det finns en del svårigheter att i ett utbildningsföretag jämföra samhällssynen som används när det talas om skolans roll i att förändra samhället. De utbildningarna Yrkesutbildning AB erbjuder måste anpassas till arbetsmarknadens krav då de flesta av utbildningarna är direkt yrkesförberedande.

Den självreglerande pedagogiken är den modell som på många punkter stämmer väl överens med Yrkesutbildning AB och tydliggör undervisningssituationen. Att ett

utbildningsföretag endast skulle arbeta efter *en* pedagogisk riktning har jag svårt att tro. Den pedagogiska grundsynen är de värderingar arbetssättet bygger på.

5. AVSLUTANDE REFLEKTIONER

I början av forskningsprocessen var jag inriktad på just Yrkesutbildning AB: s specifika pedagogik och arbetssätt. Men under studiens gång har jag fått insikt i hur viktig den pedagogiska grundsynen är. Den påverkar både vår inställning till och upplevelse av - lärande, framförallt *vad* vi lär. Vi klarar oss inte genom livet utan att lära oss nya saker, kunskaperna förmedlas till oss på olika sätt och i olika situationer.

Genom mina datainsamlingsmetoder anser jag att Yrkesutbildning AB har uttryckt syftet med sin verksamhet på ett tydligt sätt. Deltagarna förbereds med kunskaper som krävs inför framtida arbetsuppgifter. Försök görs även att utveckla deras tro på sin förmåga att lära. Jag anser att det är en utbildningsverksamhet med realistiska mål. De mål som rör kunskapsinhämtningen går att mäta och utvärdera. Yrkesutbildning AB är lyhörd för omgivningens krav och önskingar.

Huruvida de lyckas med att få deltagarna att känna sig väl till mods är svårt att bedöma, men att ta tillvara på individens känsla och behov är centralt för deras pedagogik. En del av arbetet med att få deltagarna att tro på sin egen förmåga att lära består i att varje individ kan välja ett arbetssätt för att nå sitt mål. En möjlighet ges att inhämta kunskap i sin egen takt och på sitt eget sätt. Det bygger på att deltagaren tar ansvar för utbildningen, men framförallt initiativ till lärandet. Jag tror att det krävs motivation för att ta initiativ.

Motivationen kan komma inifrån eller kanske med hjälp från omgivningen. För att utbildaren ska kunna motivera kursdeltagarna är det viktigt utbildaren själv tror på sättet att arbeta. Under *steg två* diskuterades "kärnan" i pedagogiken. Vid min första kontakt med Yrkesutbildning sökte även jag en "kärna". Jag förväntade mig att finna ett enkelt svar. Men en pedagogisk grundsyn är svår att beskriva på ett enkelt sätt och kan inte ses som en "kärna". Nya funderingar har väckts under studiens gång. En pedagogisk grundsyn är komplicerad. För att beskriva den krävs att man ser till helheten. Genom att tydliggöra den pedagogiska grundsynen kan mycket klargöras. Att söka efter en "kärna" kan ses som en önskan att förstå arbetssättet och syftet med det. När pedagogiken är lätt att förstå är det motiverande att arbeta med den för såväl utbildare som kursdeltagare.

Yrkesutbildning AB: s målgrupp är dels organisationer som vill öka kompetensen inom sin organisation och dels vuxna som behöver hjälp att komma ut i arbetslivet. Utbildningsföretaget försöker ge kursdeltagarna ett nytt förhållande till kunskapsinhämtning. En positiv upplevelse av utbildning kan vara något som många på dagens arbetsmarknad skulle må bra av. Organisationer talar om kompetensutveckling och anställda erbjuds ofta möjligheter till utbildningar vilket det säkert finns arbetstagare och blivande arbetstagare som känner sig besvärade av. Jag har under några somrar arbetat på bank där jag uppmärksammat personalens inställning till internutbildningar. Några bland personalen upplever att utbildning är något som är

påtvingat eller endast ett sätt att öka möjligheterna till löneförhöjning i en löneförhandling.

En skillnad mellan inläring hos vuxna och barn är de förväntningar och erfarenheter som vuxna har med sig. Ett barn är öppet för nya sätt att lära och har förhoppningsvis inga dåliga minnen av lärande som bärs med. Många vuxna känner sig oroliga för att lära och för den utmaning som det innebär. Kanske är det rädslan för att misslyckas eller dåliga erfarenheter från tidigare utbildningar som påverkar inställningen. Om vi känner en motvilja till utbildning kan kanske lite av vår initiativförmåga, ansvarskänsla, aktiva deltagande och motivation försvinna. Utbildningssituationen kan påverka vår attityd till lärande. Om deltagarens inställning till lärande är positiv kan insatsen i kunskapsinhämtningen förbättras. Många av de kunskaper som inhämtas under skoltiden kan kännas oanvändbara i arbetslivet. Ett steg mot att skapa en positiv inställning till lärande handlar om att få kursdeltagare att känna att det finns ett bruksvärde i kunskaperna. Om lärande sker på olika sätt kan fler erfarenheter tas tillvara och förenas med nya kunskaper.

Yrkesutbildning AB uppmuntrar kursdeltagarna till konstruktion av kunskap i utbildningssituationen. Men vid testtillfället är fokus mer på att reproducera kunskapen. Kanske de två metoderna kan kombineras men det är två skilda sätt att jobba på. Jag tror att det kan skapa en förvirring hos kursdeltagaren. Det kan finnas en risk att arbetssättet kursdeltagarna tillämpar blir alltmer reproducerande på väg mot målet. Uppmuntran av att ha klarat ett avsnitt kommer efter att kursdeltagaren reproducerat kunskapen. Om den reproducerande formen av kunskapsinhämtning tar över, anser jag att lite av tanken med det livslånga lärandet Yrkesutbildning AB strävar mot går förlorat.

Många organisationer förändrar sin syn på lärande och utbildningsföretagen lyssnar till önskingar som kommer från arbetsmarknaden. I Yrkesutbildning AB läggs energi på att få deltagarna att vilja lära. Att utbildningen ska nå de motivationella effekterna, de effekterna tror jag inte att de utbildningssituationer vi är vana vid ger samma möjligheter till. I många fall anses den arbetsrelaterade effekten som mest värdefull av kunderna, kanske för att den är enklast uppfatta. Långsiktigt borde det vara den motivationella effekten som kunden är ute efter. Den effekten kan både resultera i att den anställde klarar sin arbetsuppgift på ett bättre sätt och att ett intresse väcks för att inhämta mer kunskap. Den motivationella effekten är ofta förknippad med ett konstruerande sätt att lära.

Jag ser det som en svår uppgift för ett vinstdrivande utbildningsföretag att ha åsikter om samhällets förändring då de förväntas tillgodose marknadens behov och önskingar. Men jag anser att de har ett ansvar när det gäller arbetssätt och pedagogiska koncept. Med ett ökat antal utbildningsföretag bildades *Utbildningsföretagens Förening*, kanske för att ett utbildningsföretag kan tillföra något när man syftar på förändringar i tankesätt kring pedagogiska metoder. Så även om det inte är på samhällsnivå förändringarna äger rum så tror jag att ett utbildningsföretag kan bidra till förändringar som på sikt påverkar mer än deras egen organisation.

Krav på att mätbara mål ska nås genom utbildningen ställs från olika håll i samhället. Trots att man koncentrerar sig på konstruktion av kunskap anser jag att man kan behålla

kvaliteten i utbildningen. För att matcha arbetssättet med den pedagogiska grundsynen som jag har tolkat i utbildningsföretaget tror jag att ett annat sätt att testa kunskapen skulle gynna arbetssättet. I dagens arbetsituationer uppmanas arbetstagarna att lösa problem och konstruera kunskap vilket förstärker Yrkesutbildning AB: s sätt att arbeta på. Yrkesutbildning AB har en god utgångspunkt i synen på både kunskapen och människan, men jag tror att de kan ta ett steg till mot det livslånga lärandet. För trots att deras arbetssätt ger plats åt kursdeltagaren att vara med och planera och lära på ett sätt de trivs med, examineras de på ett annat sätt. Det finns en konflikt –samhället uppmuntrar till problem lösning samtidigt som utbildningar förväntas examineras på ett sätt som är lätt att mäta.

Många av de konstruerande pedagogiska metoderna, som till exempel problembaserad inläring har i vissa sammanhang ansetts som ett för studenten enklare sätt att klara en kurs på än att examineras med en ”vanlig” tentamen. Det är en metod vi inte är vana vid och många jämför den inte med en ”vanlig” tentamen. Kanske är de osäkra på om examinationssättet visar att kunskaperna verkligen är inhämtade. Konstruktion av kunskap går på många sätt inte att jämföra med det reproducerande sättet att ta in kunskap på som vi är vana vid. Det handlar inte bara om att använda en annan pedagogisk metodik utan kanske lika mycket om att förändra vilken typ av kunskaper och hur de ska värderas. För många uppfattas ett konstruerande sätt att lära som otydligt. Ett tydliggörande av arbetssättet och vad som värderas i utbildningssituationen kan därför vara viktigt.

Då jag började arbeta med min teoretiska referensram så utvecklades det för mig ett nytt sätt att tänka. Jag anser att modellen med de tre komponenterna stoffet, utbildaren och deltagaren kan vara en hjälp till att förstå och tydliggöra olika pedagogiska arbetssätt. När det gäller utbildningsföretag tänker jag inte bara på kunderna utan även på deltagare och utbildare. I vissa fall tror jag att företrädarna för pedagogiska arbetssätt - speciellt de som arbetar med konstruerande kunskap behöver tydliggöra sin metodik och målet med den. Det är svårt att säga hur en sådan hjälp att tydliggöra pedagogiken skulle se ut. Det finns många varianter på metodiker och kanske det kan vara svårt att finna ett tydligt sätt att beskriva dem på. Organisationer köper in utbildningar på en växande marknad med stora valmöjligheter. I denna djungel av utbildningsföretag tror jag att det finns en önskan och ett behov av en standard som följs, precis som det finns i de flesta andra branscher. Jag anser att den ”*KompetensKompass*” som SIF har utformat är ett tecken på att behovet och önskan finns om en hjälp att skilja olika pedagogiska arbetssätt åt. *Utbildningsföretagens Förening* kan ses som ett annat tecken på att det även finns önsknningar från utbildningsföretagen att skapa någon form av hjälp till kunderna att få veta vad olika utbildningsföretag står för.

Den tolkning som jag gjort av Yrkesutbildning AB: s pedagogiska grundsyn och arbetssätt skulle kanske se annorlunda ut om den gjordes av någon annan, på en annan utbildningsort eller vid ett annat tillfälle. Jag anser att de datainsamlingsmetoder jag har använt har varit givande. Som oerfaren intervjuare lärde jag mig efter varje intervju något nytt. Jag tror att det hade varit svårare att genomföra intervjuerna utan den förförståelse jag fick genom dokumenten och observationen. Huruvida respondenterna var representativa för Yrkesutbildning AB är svårt att säga. Men jag anser att det är positivt att respondenterna hade olika erfarenheter och arbetsuppgifter. Vid observation

steg två upplevde jag att min roll som observatör tenderade att tangera deltagarens roll, då det var ett seminarie med mycket aktiviteter. Detta kan ha påverkat mina intryck från det observationstillfället. Även om analysen skulle skilja sig något från min studie anser jag att vikten med mitt arbete har varit att tydliggöra den pedagogik Yrkesutbildning AB använder. Ett tydliggörande av den pedagogiska situationen kan utveckla att det reflekteras över arbetssätt och man kan då göra förbättringar i utbildningssituationen.

Mycket av den forskning som genomförts på utbildningsområdet har varit inom skolvärlden. Jag anser att det skulle vara intressant att fortsätta forska i utbildningsföretagens pedagogik genom att utforma en enkel modell för tydliggörande av grundsynen. När en utbildning köps in från ett utbildningsföretag finns det fler intressenter än i en vanlig utbildningssituation. Det finns en arbetsgivare eller uppdragsgivare som förväntar sig att ny kunskap tas med tillbaka från utbildningen. Det är svårt att säga hur en enkel modell som tydliggör förhållandena skulle se ut, men jag tror att det kan behövas för att kvaliteten på utbildning ska bibehållas. Det finns många anledningar till att det är viktigt att bibehålla kvaliteten på utbildning; kunskap är ett verktyg i arbetslivet som kan förändra och förbättra. Med möjligheten att vidareutvecklas skapas en chans att öka vårt välmående och en möjlighet att påverka arbetsvillkoren.

REFERENSER

Argyris, C., Putnam, R. & McLain Smith D. (1985). *Action Science*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.

Börlin, A., Hörnqvist, B., Raitio, S. & Stjärnlöf, S. (1990). *Att utbilda vuxna: En bok om vuxenutbildning i Sverige*. Stockholm: Natur och Kultur.

Egidius, H. (1999). *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Natur och Kultur.

Ellström, P-E. (1996) *Arbete och lärande – förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*, Solna: Arbetslivsinstitutet.

Ellström, P-E. (1997). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet problem begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica.

Ellström, P-E., Gustavsson, B. & Larsson, S. (1997). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Halvorsen, K. (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur.

Holme, I M. & Solvang, B K. (1997). *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Lewerentz, C., (2001, 17 mars). Det livslånga lärandet är något som angår oss alla. *Dagens Industri* bilaga.

Leymann, H. & Gustavsson, B-G. (1990). *Lärande i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Lundmark, A. (1998). *Utbildning i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Maltén, A. (1991). *Vad är kunskap?* Lund: Gleerups.

Maltén, A. (1997). *Pedagogiska frågeställningar*. Lund: Studentlitteratur.

Merriam, S B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod* (B. Nilsson övers.). Lund: Studentlitteratur (Orginalarbete publicerat 1988).

Miles, M B. & Huberman, A M. (1994) *An expanded sourcebook Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Patel, R. & Davidsson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Rohlin, L., Skärvad, P-H., Nilsson, S-Å .(1994). *Strategiskt ledarskap i lärsamhället*. Lund: Studentlitteratur.

<http://www.scb.se> (2001, 3 mars) *Statistiska centralbyrån [www dokument]*

A. <http://www.scb.se/utbildning/Prognoser/kartaprognoser/utbildningsystemet.pdf>

B. <http://www.scb.se/utbildning/bef%5Futbild/persutbild/perutbmerom.asp>

C. <http://www.scb.se/ekonomi/annan/foretagsreg/foretagsregtab8>

<http://www.2001.sif.se> (2001, 10 mars) *Svenska industritjänstemannaförbundet [www dokument]* URL: <http://www.2001.sif.se/kompassen/merom>

<http://www.skolliv.nu>, (2001, 13 mars) *Skolliv och arbetslivsinstitutet*

A.Döös, M., *Pedagogik i arbetslivet –om pedagogiska ingripanden i organisationer för att främja utveckling av kompetens*, [www dokument] URL

http://www.skolliv.nu/93/08_05.htm

B.Wilhelmsson, L. (1998) *Vuxenpedagogikens uppgift*. Stockholms universitet, Pedagogiska institutionen, [www dokument]

URLhttp://www.skolliv.nu/93/08_03.htm

Starrin, B. & Svensson, P-G. (Red).(1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Stensmo, C. (1994). *Pedagogisk filosofi*. Lund: Studentlitteratur.

Söderström, M. (1996). *Hur lär organisationer? –en diskussion om det organisatoriska lärandet nyckelfrågor*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Trost, J. (1994). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.

<http://www.uf.a.se> (2001, 14 mars) *Utbildningsföretagens Förenings [www dokument]* URL: <http://uf.a.se/kvalitet.htm>

Kvalitetsstadgar Utbildningsföretagens förening

Kvalitetssträvanden är givetvis ett konkurrensmedel men det finns ändå ett behov att deklarerera en gemensam grundsyn. Därför har föreningen utarbetat en policydeklaration som alla medlemmar ställer sig bakom:

1. **Vi håller vad vi lovar**
De utbildningar vi tillhandahåller skall uppfylla utlovat innehåll.
2. **Vi söker ständiga förbättringar**
Vi arbetar fortlöpande med att förbättra våra utbildningar, tjänster och vår verksamhet.
3. **Våra lärare har kompetens och erfarenhet**
Vi säkerställer att våra utbildare har nödvändig och aktuell kompetens samt egen erfarenhet av området.
4. **Våra kunder skall vara nöjda**
Föreningens medlemmar strävar efter att hålla en kvalitetsnivå som innebär att varje kund blir en god referens.

www.uf.a.se/kvalitet.htm (2001 14 mars)

Intervjuguide

Intervjun handlar om ditt förhållande till utbildningsföretaget, dina erfarenheter av den utbildning de svarar för samt dina tankar om de pedagogiska grundtankarna i utbildningen [; hur grundtankarna kommer till uttryck i praktisk handling och vad utbildningen innebär för dem som deltagit i respektive berörts av den]. Intervjun är anonym och kommer att genomföras som ett samtal. Är det något du undrar över innan vi går vidare?

1. Hur kom du i kontakt med utbildningsföretaget?

2. Berätta om utbildningen som du deltagit i/eller är ansvarig för? (Vad var/är ändamålet med den? Vad består/bestod den av? Vad fick du/får man ut av att delta i den? Vad fick du/får man inte ut av den?)

3. Vilka är de pedagogiska grundtankarna i utbildningen? (Vad är värt att kunna? Hur utvecklas det? Vad har det man lär i utbildningen för betydelse för en själv och andra som man har att göra med?)

Tack för din medverkan!

