

MED ARBEIDSFORM SOM PENSUM

Erfaringer fra pilotprosjektet «Praktisk pedagogisk utdanning, yrkesdidaktikk for naturbruk blå/marin sektor med «spisset» yrkesdidaktikk».

TITTEL	MED ARBEIDSFORM SOM PENSUM
FORFATTARAR	Marte Fanneløb Giskeødegård og Gro Marit Grimsrud
PROSJEKLEIAR	Gro Marit Grimsrud og Marte Fanneløb Giskeødegård
RAPPORT NR.	69
SIDER	51
PROSJEKTNUMMER	17188
PROSJEKTTITTEL	PPU Blå sektor
OPPDRAKSGIVAR	Frøya videregående skole
ANSVARLEG UTGIVAR	Møreforskning AS
ISSN	
ISBN	978-82-7692-347-6
DISTRIBUSJON	Åpen
NØKKEWORD	Frøya Praktisk-pedagogisk utdanning yrkesfag fagidentitet akvakultur

SAMMENDRAG

Denne rapporten er en sluttevaluering av pilotprosjekt: *Praktisk pedagogisk utdanning, yrkesdidaktikk for naturbruk blå/marin sektor med «spisset» yrkesdidaktikk*. Pilotprosjektet er et samarbeid mellom Frøya videregående skole og Høgskolen i Nord Trøndelag. Evalueringen konkluderer med at den pedagogiske delen av pilotprosjektet har fungert etter hensikten. Både spissingen mot blå sektor og det ekstraordinære fokuset på fagidentitet og samfunnsrelevans har blitt positivt mottatt av studentene, og erfaringene fra den praksisnære undervisningen – der arbeidsformen er pensum – bør videreføres, og publiseres, slik at framtidige studenter får et relevant tilskudd til pensum. Når det gjelder ambisjonen om å være til nytte for regionens næringsliv gjennom å tilby en pedagogisk kompetanse som oppleves som relevant også for næringslivet, er konklusjonen at bedriftene i all hovedsak ser verdien av å heve den pedagogiske kompetanse til de ansatte som har ansvaret for lærlinger. Samtidig er det delte meninger om det er nødvendig med en fullverdig yrkesfaglærerutdanning eller om det er tilstrekkelig med mindre omfattende instruktørkurs. I tillegg pekes det på at det er en del utfordringer når det gjelder å organisere utdanningstilbudet (og arbeidet i bedriftene) på en slik måte at flere av de som er bedriftsansatte kan få reell mulighet til å gjennomføre studiet.

FORORD

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Frøya videregående skole, og er en følgeevaluering av pilotprosjekt: *Praktisk pedagogisk utdanning, yrkesdidaktikk for naturbruk blå/marin sektor med «spisset» yrkesdidaktikk*. Pilotprosjektet er et samarbeid mellom Frøya videregående skole og Høgskolen i Nord Trøndelag (HINT).

Møreforskning sin oppgave har vært todelt. I første del av prosjektet ga vi en underveisevaluering om hva som fungerte godt og hva som hadde forbedringspotensial. I andre del var oppgaven å evaluere om og hvordan pilotprosjektet har nådd sine egne ambisjoner om å utvikle en spisset yrkesdidaktikk for blå/marin sektor, og å være til nytte for regionens næringsliv gjennom å tilby en pedagogisk kompetanse som oppleves som relevant også for næringslivet.

I forbindelse med evalueringene har Møreforskning intervjuet studenter, bedrifter og kursansvarlige i flere omganger. Møreforskning vil rette en stor takk til alle som har tatt seg tid til å snakke med oss. Vi vil samtidig understreke at alle vurderinger og tolkninger i denne rapporten står for Møreforskning sin regning.

Rapporten er skrevet av Marte Fanneløb Giskeødegård som også var prosjektleder gjennom første del av prosjektet, og Gro Marit Grimsrud som var prosjektleder siste del av prosjektet. Vi vil takke Randi Bergem i Møreforskning for faglige råd gjennom prosjektperioden.

Kontaktpersoner ved Frøya videregående skole har vært Bjørnar Johansen, Sveinung Gundersen og Alf Albrigtsen. Vi takker for oppdraget og for samarbeidet.

Volda, august 2015

Gro Marit Grimsrud
Marte Fanneløb Giskeødegård

INNHold

DEL 1 SLUTTEVALUERING

Forord.....	5
DEL 1 Sluttevaluering.....	7
Innledning.....	9
Metode.....	10
Bakgrunn og målsettinger for pilotprosjektet.....	11
Pedagogisk ambisjon	12
Ambisjon om samfunnsnytte og regional relevans	13
Den utvidede yrkesdidaktikken fungerer godt.....	15
Hva er utvidet yrkesdidaktikk?	15
Studentenes vurderinger av fagkulturell identitet og samfunnsmessig sammenheng.....	16
Den spissa yrkesdidaktikken Og studenter fra andre yrker	17
Med arbeidsmåten som pensum.....	18
Studentenes evalueringer	19
Det praktiske opplegget - gjennomføringen	20
refleksjoner fra Bedrifter og studenter etter endt studieløp.....	21
Veien videre	25

DEL 2 DELRAPPORT DELEVALUERING

Forord til del 2 «undervegsevaluering»	28
Innledning.....	29
Prosjektgruppa	31
Metode og utvalg	32
Oppstart	33
Samarbeid mellom HINT og Frøya videregående skole.....	33
Rekruttering og opptak.....	34
Kompetansevurdering og kvalifisering til studiet.....	35
Årsaker til frafall	35
Hindre for rekruttering fra næringslivet.....	36
Studentenes evaluering av studiet.....	40
Hvorfor de startet/forventninger	40
Samsvar med studieplan	40
Litteratur/pensum	41
Spisset yrkesdidaktikk mot blå sektor	42
Fokus på fagkulturell identitet.....	43
Praktisk gjennomføring.....	43

Samlinger/ Forelesninger.....	43
Arbeidskrav og organisering i arbeidsgrupper.....	43
Praksis og veiledning.....	44
Vurdering av gjennomførbarhet.....	44
Lærebedrift og videregående skoler har ulike behov	45
Fremtidige behov for studiet	46
Vurdering/forslag til tiltak.....	48
Behov for en praktisk pedagogisk utdanning med spisset yrkesdidaktikk	48
Bedriftene er positive til pedagogisk kompetanse, men deres tilbakemelding gjør det nødvendig å Vurdere organisering, samt løsningen med felles studie for bedrift og skole ...	48
Tiltak knyttet til praktisk gjennomføring	49
Revurdere sammensetningen av prosjektgruppa.....	49
Fremtidige studier: Behov for bedre rolle – og forventningsavklaring hos de ulike aktørene	49
Veien videre i evalueringen.....	50

INNLEDNING

Møreforskning har gjennomført en toårig følgeevaluering av pilotprosjektet Praktisk pedagogisk utdanning, yrkesdidaktikk for naturbruk blå/marin sektor med «spisset» yrkesdidaktikk. Pilotprosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom Frøya videregående skole og Høgskolen i Nord-Trøndelag (HINT), og pågikk i perioden 2013-2015. Målet med pilotprosjektet var å utvikle et permanent utdanningstilbud om en praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) som er spisset mot blå/marin sektor. Studiet er initiert av Frøya videregående skole, og må ses på som en del av et større arbeid i regionen for å styrke det marine kompetansemiljøet på Frøya. Pilotprosjektet retter seg mot både yrkesfaglærere i skolen og ansatte i bedrifter som har ansvar for opplæring av lærlinger. Selv om studiet er særlig rettet mot naturbruk i blå sektor, så har studiet også studenter fra andre yrkesfag.

Møreforskning sin oppgave har vært todelt. For det første skulle vi komme med tilbakemeldinger om hva som fungerer godt og hva som kan forbedres undervegs i pilotprosjektet. I den forbindelse ble det utarbeidet et notat som ble overlevert oppdragsgiver i juli 2014 – ett år inn i pilotprosjektet. Dette notatet ligger ved i sin helhet som del 2 i denne sluttrapporten. Som del av underveisevalueringen fikk fagansvarlig også oversendt et 3-siders notat med basert på tilbakemeldinger fra studentene i april 2015. (Disse tilbakemeldingene er innarbeidet i denne sluttrapporten).

For det andre har Møreforskning sin oppgave vært å evaluere sluttresultatet av pilotprosjektet (del 1 i denne rapporten). I den forbindelse har vi lagt vekt på å undersøke i om og hvordan pilotprosjektet har nådd sine egne mål og ambisjoner om:

1. Å utvikle en spisset yrkesdidaktikk for blå/marin sektor – med vekt på en utvidet definisjon av yrkesdidaktikk
2. Å være til nytte for regionens næringsliv gjennom å tilby en pedagogisk kompetanse som oppleves som relevant også for næringslivet.

Evalueringen er hovedsak basert på intervju med studenter, bedrifter, ansvarlige ved Frøya vgs. og HINT, og på vurdering av tilgjengelige dokumenter; særlig styringsdokumentet utarbeidet med tanke på pilotprosjektet.

METODE

I denne evalueringen har Møreforskning gjennomgått studieplaner, undervisningsplaner, styringsdokumentet og andre relevante dokumenter for studiets forløp – som arbeidskrav og eksamensoppgaver.

Metodisk har likevel semi-strukturerte kvalitative intervjuer vært den viktigste formen for datainnsamling. Dette er intervjuer som tar form som en samtale etter en strukturert intervjuguide, men som gir intervjudeltakeren forholdsvis fritt spillerom til å selv komme med sine resonnementer (Album, Widerberg og Hansen 2010). Siden dette har vært et pilotprosjekt har intervjulisten omfattet et bredere utvalg enn kun studenter og representanter for utdanningsinstitusjonene. Vi har også intervjuet relevante bedrifter, samt fått innspill fra prosjektgruppa som var satt ned for å følge dette pilotprosjektet. Siden prosjektet har vært en følgeevaluering har det vært tre intervjurunder underveis i prosjektet, med løpende tilbakemelding til oppdragsgiver. Opplegget for intervjuene har blitt justert ut fra hva intervjurundene har avdekket man trengte mer kunnskap om. Første runde fokuserte på oppstart og relevans sett fra ulike relevante aktører sitt ståsted (nærmere beskrevet i del 2 av rapporten). I runde to, som fant sted i siste semester, la vi hovedvekt på evalueringene til studenter fra marin/blå sektor og representanter fra utdanningsinstitusjonene. I runde tre, som foregikk etter endt studie, fokuserte vi på oppfatningen til bedriftene som har/hadde hatt studenter på studiet, samt de involverte studentene.

Intervjuene med studentene har tatt utgangspunkt i læringsmålene i den generelle studieplanen for de ulike emnene studentene skal gjennom. I tråd med fokuset på spisset yrkesdidaktikk mot naturbruk blå/marin sektor, har spørsmålene særlig dreiet seg om fokuset på spisset yrkesdidaktikk og fagkulturell identitet. I tillegg har det vært viktig å få kunnskap om hvorvidt en slik spisset yrkesdidaktikk har fungert for de deltakerne som ikke hadde tilhørighet til denne gruppen.

BAKGRUNN OG MÅLSETTINGER FOR PILOTPROSJEKTET

Studietilbudet som her evalueres er initiert av Frøya videregående skole. Frøya videregående skole har drevet undervisning i akvakultur siden 1981, og var en av de første skolene i landet som startet med dette. Siden den gang har de hatt en klasse hvert år, men antall elever har svingt med konjunktorene. Det har vært en merkbar økning i interessen for faget de siste 4-5 år – noe som sammenfaller med en generell større interesse for marine næringer. Det har medført et større behov for lærerkrefter ved skolen, samtidig som næringa også har fått økt behov for opplæring av lærlinger i bedriftene.

På grunn av sin lange erfaring, mener Frøya vgs. å ha en unik innsikt og kompetanse i å undervise i akvakultur. Skolens kompetanse og satsning må sees i sammenheng med næringslivet i regionen. Regionen har en svært sentral posisjon nasjonalt innenfor marine næringer; noe som illustreres ved at Hitra og Frøya er Norges største oppdrettskommuner med til sammen 20 % av oppdrettsproduksjonen i landet. Regionen har i det hele et rikt og innovativt næringsliv innenfor havbruk, fiskeri og avledet virksomhet. Frøya har derfor ambisjoner om å ta en ledende rolle innen havbruksutdanning. Satsningen gjelder ikke bare selve undervisningstilbudet, men Frøya tar også sikte på å bli en kompetansehub for denne typen næring gjennom å vektlegge et nært forhold mellom utdanning og næring. I skolen illustreres dette gjennom fokus på å øke den praksisrettede undervisningen. Posisjoneringen som kompetansehub gjøres i tillegg gjennom etablering av et kompetansesenter (Blått kompetansesenter), der det bl.a. jobbes med å utvikle nettverk av næringsliv og forskning i innland og utland. Det tette forholdet mellom næring og utdanning er et viktig bakteppe for å forstå satsningen på en praktisk pedagogisk utdanning med spisset yrkesdidaktikk. Som vi skal komme tilbake til, gjelder dette særlig akvakultur siden den praktiske delen av undervisningen i sin helhet foregår ute i næringen.

Rekruttering av lærerkrefter til Frøya vgs. er et sammensatt tema. På den ene siden melder både skole og næringsliv at det kan være vanskelig å rekruttere arbeidskraft utenfra på grunn av den usentrale geografiske plasseringen. På den andre siden betyr det rike næringslivet innen aquakultur, og den tette koblingen mellom utdanningsinstitusjoner og næringsliv, at Frøya vgs. er i en meget god posisjon for å rekruttere lærerkrefter med erfaring fra næringslivet, noe som gjør det mulig å kunne tilby elevene en praksisnær undervisning. Mange av lærerne ved skolen er rekruttert inn fra næringa. De er gode fagfolk som ofte også har høyere utdanning, men de har manglet pedagogisk kompetanse. Frøya vgs. kan naturligvis ikke ha mange lærere uten formell pedagogisk kompetanse, og hadde derfor et behov for at disse lærerne skulle ta praktisk pedagogisk utdanning. Men, skolen ville ha kommet i en vanskelig situasjon om de hadde måttet ansette vikarer mens lærerne var borte for å studere. Frøya videregående skole vurderte det derfor som en økonomisk lønnsom investering for skolen å starte et slikt studium lokalt.

Ideen til pilotstudiet sprang altså ut fra et praktisk-økonomisk hensyn i egen lærerstab, men som nevnt må satsningen på en slik desentralisert praktisk pedagogisk utdanning med spisset yrkesdidaktikk sees i sammenheng med næringslivet i regionen og det som foregår ellers for å posisjonere Frøya nasjonalt som et senter for marine næringer. For det første så de en

pedagogisk gevinst både for Frøya og for PPUY generelt. De mente at Frøya vgs. var i en særlig god posisjon til å tilby studentene et studium av høy kvalitet fordi de vurderte å ha unik kompetanse på området; med lang undervisningserfaring i akvakultur og dessuten lokalt tilgjengelig kompetanse med erfaring fra undervisning i praktisk pedagogikk på høgskolenivå. De mente videre at de kunne tilføre yrkesfaglærerutdanningen og pedagogikkfaget i seg selv noe nytt gjennom å utvikle en yrkesdidaktikk spisset mot naturbruk marin/blå sektor. For det andre så de *samfunnsgevinsten* av å lokalisere et slikt studium på Frøya i og med at bedriftene i regionen opplever økende behov for formell kompetanse. Videre falt satsningen godt inn i de andre strategiske initiativene som var satt i gang for å gjøre Frøya til et senter for et kompetansesentrum for marin sektor i Norge. En praktisk pedagogisk utdanning med fokus på naturbruk i blå/marin sektor kunne derfor ytterligere styrke det blå kompetansemiljøet på Frøya og Hitra. Å styrke kompetansemiljøene utenfor de store byene er i seg selv et poeng, og et desentralisert høyskoleutdanning vil kunne bidra til dette.

Ut fra dette springer det to overordnede ambisjoner for studiet. Foruten å kvalifisere egne lærere, har studiet altså en pedagogisk ambisjon og en ambisjon om å bidra til samfunnsutviklingen; særlig utviklingen av Frøya som et kompetansesentrum for akvakultur.

PEDAGOGISK AMBISJON

På tross av at havbruk er en viktig næring for Norge, - og på tross av at mange videregående skoler har havbrukslinjer – så har det ikke vært noen yrkesfaglærerutdanning spisset mot dette yrket. Pilotprosjektet har derfor som mål å være starten på et permanent tilbud – slik at det kan utvikles en særskilt og systematisk kompetanse på det å lære opp yrkesfaglærere og instruktører på dette området. Det er et mål at Frøya vgs. i samarbeid med HINT, eller en annen utdanningsinstitusjon, i etterkant av pilotprosjektet skal bruke erfaringene fra pilotprosjektet til å utvikle arbeidskrav, eksamensoppgaver, litteratur mm. for et permanent utdanningstilbud spisset mot blå sektor.

Det spesielle med akvakultur er at mye av den praktiske undervisningen foregår i bedriftene. Elevene får altså praktisk undervisning i bedrift, mens i andre fag som f.eks. elektro, foregår mye av den praktiske undervisningen på skolen – i skolens verksted. Frøya vgs. er spesiell i den forstand at de har et eget oppdrettsanlegg med konsesjon. De har en avtale med tre bedrifter om å bruke deres anlegg i en periode på tre år av gangen. Det gjør at de står i en unik posisjon i forhold til å gi elevene god opplæring. Det gjør også at skolen tjener penger – som de kan bruke på å utvikle undervisningsopplegget. Fordi yrkesfagene bør ha et stort fokus på praksis er dette et viktig poeng. Frøya vgs. besitter mye kompetanse på ulike metoder for å lære i en slik kontekst, og har således erfaring som bør foredles og skrives ned med tanke på kunnskapsakkumulering. Det er en av grunnene til at etablering av pilotprosjektet var gunstig nettopp på Frøya.

Den pedagogiske ambisjonen var også på vegne av næringslivet. Ved yrkesopplæringa har lærebedriftene 50 % opplæringsansvar, mens fylkeskommunene gjennom de videregående skoler har 50 % opplæringsansvar. For Frøya videregående skole var det derfor et poeng i seg selv å tilby et felles utdanningstilbud for yrkesfaglærere og instruktører, ut fra argumentet at når

så mye av opplæringer skjer ute i bedrift så er behovet for pedagogisk kompetanse likt på de to stedene.

Det er utviklet et styringsdokument for pilotstudiet; *Yrkesdidaktikk for naturbruk blå sektor*, der den pedagogiske retningen for faget er beskrevet. Dokumentet er skrevet av Sveinung Gundersen (2013) med innspill fra fem andre ved den videregående skolen og en fra BioMar AS, og inneholder blant annet en utvidet definisjon av yrkesdidaktikken (nærmere beskrevet i neste kapittel).

Vårt evalueringsspørsmål knytter seg til om de pedagogiske målene, slik de er beskrevet i styringsdokumentet, i studieplaner og i intervjuer med ansvarlige for studiet, er nådd – sett med studentenes øyne. Med tanke på at dette er en studie som også har tatt opp studenter som ikke er knyttet til sektoren faget er spisset mot, har læringsutbytte deres i lys av en slik spissing også blitt vurdert.

AMBISJON OM SAMFUNNSNYTTE OG REGIONAL RELEVANS

I tillegg til den pedagogiske ambisjonen er det altså en forestilling om å ta samfunnsansvar ut fra argumentet om at når det er et uttalt mål for Norge å være verdensledende når det gjelder marin sektor, så er det viktig for næringskompetanseoppbygging og renommé at instruktørene i bedriftene har formell pedagogisk utdanning på høghskolenivå, slik at de kan ivareta opplæring av lærlinger og andre nybegynnere på en profesjonell måte. Siden Frøya og Hitra har mange bedrifter innen blå sektor så var også dette et godt argument for å lokalisere et slikt studium nettopp på Frøya. Her kunne bedriftene få tilgang til utdanningen uten å måtte sende sine instruktører langt bort. Samtidig fikk studiet et bredere rekrutteringsgrunnlag enn om det bare skulle vært rettet mot ansatte i skoleverket eller de som ønsket å bli yrkesfaglærere i skolen. Desentraliserte studietilbudet bidrar til at kompetanseheving kan skje også utenfor høyskole- og universitetsbyene.

Pilotprosjektet, og et eventuelt permanent studietilbud, antas å være gunstig for utviklingen av Frøya som kompetansesentrum eller en næringsklynge for havbruk og det blå segment. Som nevnt er dette pilotprosjektet langt fra det eneste lokale initiativet for å bygge lokalt kompetanse og renommé innenfor marin sektor på Frøya. Frøya videregående skole har inngått forpliktende samarbeid med næringsaktører, NTNU, Veterinærinstituttet, Havforskningsinstituttet, høghskolene i Nord- og Sør-Trøndelag m.fl. og har startet oppbyggingen av et *Blått kompetansesenter Frøya*, der det kan drives undervisning og FoU-aktiviteter. Fylkeskommunen som skoleeier går inn med midler sammen med lokale næringsaktører. Dette er et samarbeid som har fått oppmerksomhet i *Marint kunnskapsløft – regjeringens handlingsplan for marin utdanning, kompetanse og forskning (08/2013)*¹.

¹ Handlingsplanen er utarbeidet av Fiskeri- og kystdepartementet, underskrevet av sju statsråder 08/2013. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fkd/vedlegg/rapporter/2013/handlingsplan_marint_kunnskapsloft.pdf

Det knyttes forventninger til synergieffekter ved at lærer-/instruktørutdanninga blir lagt til Blått kompetansesenter. Disse synergieffektene er ikke gjenstand for evaluering her (bla. Fordi Blått kompetansesenter ikke åpnet enda), men vi har undersøkt hvordan bedriftene og instruktørene selv vurderer behovet for pedagogisk kompetanse i næringen og hvorvidt studiet har lyktes med å tilrettelegge undervisningen for studenter rekruttert fra næringslivet og som bl.a. skal ha ansvar for opplæring av lærlinger i bedrift, i tillegg de «vanlige» studentene som er eller skal bli yrkesfaglærere.

DEN UTVIDEDE YRKESDIDAKTIKKEN FUNGERER GODT

HVA ER UTVIDET YRKESDIDAKTIKK?

Faget opererer med en egen, utvidet definisjon av yrkesdidaktikk er beskrevet i *styringsdokumentet*:

Yrkenes didaktikk omhandler planlegging, gjennomføring og vurdering av strukturerte yrkesspesifikke læringsforløp i skole og bedrift – basert på relevante arbeidsoppgaver inkludert en fagkulturell identitet og forstått i en organisatorisk og samfunnsmessig sammenheng – og hvor den lærendes utdanningsbehov ligger til grunn og eleven/lærlingen medvirker i alle faser av læringsarbeidet. (Gundersen 2013:24).

Denne definisjonen bygger på, men kommer samtidig med en vesentlig kritikk av en definisjon av yrkesdidaktikk fra Hiim og Hippe (2001:31):

Praktisk-teoretisk planlegging, gjennomføring, vurdering og kritisk analyse av yrkesspesifikke utdannings-, undervisnings- og læringsprosesser og kritisk analyse og bruk av yrkesfunksjoner/yrkesoppgaver som grunnlag for læring.

Gundersen (2013) har for dette studiet for det første satt fokus på at læring ikke bare skjer i skolen men også ute i bedriftene. For det andre utvider definisjonen forståelsen av yrkesdidaktikken med å tilføye to nye elementer, nemlig *fagkulturell identitet* og *samfunnsmessig sammenheng*. I tillegg er siste del av definisjonen en understreking av skolens verdigrunnlag, nemlig at læringen må tilpasses den som skal lære. Videre er det understreket at eleven/lærlingen skal medvirke i læringsarbeidet – noe som er i tråd med at skolen skal aktivisere elevene – de skal ikke sitte ved en pult og passivt motta kunnskap.

Den fagkulturelle identitet går på bl.a. fagspråk, uniform, etikk og verdigrunnlag, god innsikt i yrkets historie og egenart. Det er et mål at yrkesfaglærerne skal være gode ambassadører og rollemodeller for sitt yrke gjennom måten de utøver sitt yrke på. Grunnen til å vektlegge fagkulturell identitet i studiet er en overbevisning om at bevissthet om dette har stor betydning for kvaliteten i undervisningen, samtidig som at det ikke har noen framtrødende plass i eksisterende læreplaner. Det er dessuten sentralt å få fram at yrkesidentiteten må reflektere samtiden – og ikke baseres på en historisk modell. Hvilken identitet en utdanning og et framtidig yrke kan tilby, synes dessuten å bli mer og mer viktig for ungdommers valg av videregående og høyere utdanning.

Fagkulturell identitet er vektlagt i alle deler av undervisningen. I tillegg har det vært ekskursjoner, og gjesteforelesere er trukket inn med henblikk for å øke forståelsen av dette.

Å sette yrket inn i en samfunnsmessig sammenheng er også et viktig område for studiet. Det handler på den ene siden om kunnskap om lover og forskrifter, og på den andre siden handler det om å ha innsikt i politiske dokumenter som er relevant for yrket/faget. Dette er områder som en lærer til enhver tid må være oppdatert på.

Studiet legger opp til at lærerplanens generelle og spesielle del blir lest og lært. I tillegg må studenten sette seg inn i andre typer styringsdokument, f.eks. fylkesplan og kommunale planer. Det legges vekt på å formidle at en som lærer må kunne se den samfunnsmessige og politiske konteksten yrket, og måten yrket blir utøvet på, inngår i. Eksempler er hva planene til enhver tid sier om satsing på den aktuelle næringa eller yrket, satsing på utdanning og kompetanseheving, desentralisering av utdanning – for å nevne noe. En må se rollen som ens eget yrke spiller i samfunnsutviklinga.

STUDENTENES VURDERINGER AV FAGKULTURELL IDENTITET OG SAMFUNNSMESSIG SAMMENHENG

Vi har intervjuet et utvalg studenter i tre omganger. Allerede ved første intervjurunde ble refleksjon rundt fagets egenart og identitet trukket fram som en positiv side ved studiet. Lenger ut i studiet ble det fortsatt opplevd som viktig å lære om fagets- og yrkets historie, og flere ga konkrete eksempler på hvorfor det var viktig. Det hadde endret måten de tilnærmet seg og tilrettela undervisning på. Kunnskap om at en må være bevisst sin rolle som rollemodell for yrket ble trukket fram som viktig – både av hensyn til egen autoritet og av hensyn til å skape interesse og god læring. Her trekkes det fram at det er viktig å vise elevene at en har «ekte kunnskap» fra næringa, f.eks. gjennom å fortelle episoder fra eget yrkesliv - ellers kan en risikere å miste all respekt som lærer.

Videre nevnes at fokus på fagkulturell identitet oppleves som en fin innfallsvinkel til å skape relevans for elever som det er vanskelig å holde oppmerksomheten til. Historiene om yrket er gode å ha for å få elevene til å interessere seg. Studentene som kommer fra næringa og som underviser lærlinger har ikke samme utfordringene som studentene fra skolen når det gjelder å skape motivasjon for faget, men sier de likevel har blitt mer bevisst på dette med fagkulturell identitet. Det ble brukt aktivt, blant annet nevner en at han har fått gründeren i sin bedrift til å komme å snakke med lærlingene.

Det påpekes dog at selve ordet fagkulturell identitet er tungt, og ikke et begrep de kan bruke ovenfor elevene eller lærlingene sine.

Den interne evalueringen som studieansvarlig gjorde etter studiets slutt hadde også et spørsmål der studentene ble bedt om å vurdere om den fagkulturelle identitet og yrkenes undervisningslære har hatt betydning for studentens undervisning til elever/lærlinger. Vår vurdering er at svarene studentene ga, tyder på at dette er en del av undervisningsopplegget som har gått hjem. De viser stor forståelse av begrepets innhold og nytteverdi i undervisningssituasjonen.

Å sette yrket inn i en samfunnsmessig sammenheng er et tema som ikke har ikke vært like tydelig for studentene som fagkulturell identitet. Mens en av studentene trekker fram nettopp dette som det mest interessante ved hele studiet, må andre hjelpes i gang med svarene fordi de ikke umiddelbart kopler temaet til studiet. Men når koplingen er gjort, forteller studentene at de har fått større forståelse for at det er viktig å se lærerrollen i en større samfunnsmessig sammenheng. For eksempel ser de betydningen av at yrkesfaglærere i skolen holder kontakten med yrket, og at instruktører i næringa holder kontakten med skolen for å følge med på utviklingen i yrket/faget. De nevner at diskusjonene rundt yrkets samfunnsrolle har vært gode og lærerike.

Særlig trekker de fram forståelsen av hvilken betydning blå sektor har for bosettingen langs kysten, og hvor viktig det er med kompetanseoppbygging i denne sektoren (så vel som i andre sektorer). De reflekterte også rundt at selve studiet er desentralisert, og at det er viktig i denne sammenheng. Flere av studentene nevner at de ikke kunne ha tatt denne utdanningen om de måtte ha reist bort.

DEN SPISSA YRKESDIDAKTIKKEN OG STUDENTER FRA ANDRE YRKER

Med tanke på den tette koblingen mellom den spissede yrkesdidaktikken og fokuset på fagkulturell identitet og samfunnsrelevans er det naturlig å kommentere studentenes evaluering av spissingen i en slik sammenheng.

I diskusjonene rundt fagkulturell identitet og yrkets samfunnsrelevans ble det spesielt gjort aktuelt at studiet også tilbys til studenter som ikke er tilknyttet blå/marin sektor. Dette var særlig et tema i første runde av evalueringen, men det ble også tatt opp i senere evalueringsrunder. Vårt inntrykk er at refleksjonene rundt fagkulturell identitet i all hovedsak fungerer godt fordi studentene er delt i grupper etter sektor. Det ble framhevet at det er en verdi i seg selv å diskutere dette på tvers av fag.

Refleksjonene rundt fagkulturell identitet knyttes av studentene til spissingen generelt. For noen av de som er utenfor spissingen oppleves fokuset som noe overveldende, og noen uttrykker en følelse av å falle utenfor fordi kurset er så spisset mot blå sektor. Opplevelsen av å falle utenfor varierte imidlertid med fagretning. De som var utenfor den marine/blå spissinga, men som likevel relaterte seg til den marine næringen på ulikt vis (som f.eks. studenter i elektro som ofte jobbet på akvakulturanleggene) ga uttrykk for at denne spissingen var uproblematisk, interessant og at de kunne koble undervisningen til refleksjoner mer spesifikt knyttet til sitt eget yrke. Andre som ikke hadde slike koblinger til den marine sektoren var mer likegyldige eller negativ til spissingen.

Inntrykket vårt er at det i hovedsak har gått greit å ha studenter som ikke skal undervise i havbruk på samme studie som de som skal det, men at studiet selvsagt er best tilpasset de som skal undervise i blå/marin sektor. En slik blanding av studenter skaper noen utfordringer, som f.eks. i undervisningen om fagkulturell identitet, men for de aller fleste så er vurderingen av studiet likevel positiv, særlig målt opp mot gevinsten av å kunne ta et slikt studium på «hjemmebane».

MED ARBEIDSMÅTEN SOM PENSUM

For noen av studentene har det vært opplevd som et problem at studiet ikke har hatt så mye relevant pensumlitteratur å vise til. Ansvarlig for studiet peker på at det generelt er lite litteratur om yrkespedagogikk, didaktikk for yrkesfagene – noe som antas å ha sammenheng med den lave statusen yrkesfag generelt har i Norge. Det er særlig lite som går på fagkulturell identitet og betydningen av å forstå yrkenes rolle, og yrkeslærerens rolle, i politikk og samfunnsutvikling. I tillegg er det en ekstra utfordring at det ikke er mye spesifikk litteratur som er rettet inn mot lærer-/instruktørutdanning for blå sektor. Det kommer dels av at faget er relativt nytt – læreplan for aquakultur kom først i 1990, og dette pilotprosjektet er det første som tilbyr spisset yrkesdidaktikk for blå/marin sektor.

Det legges likevel ut mye litteratur som fagansvarlig mener er relevant for studentene – uten at alt har status som pensum, bl.a. skjønnlitterære bøker om læreryrket. Mens noen studenter synes det er verdifullt å få anbefalt tilleggslitteratur, har andre - særlig de med full jobb ved siden av studiet - opplevd dette som vanskelig å forholde seg til. Med begrenset tid til lesing, ønsker de at litteraturen skal være direkte relevant for studiet og direkte relevant for deres lærer-/instruktørgjerning. For å imøtekomme ønsket om relevans (om enn ikke ønsket om mindre lesing), ville det være av stor verdi om den erfaringen Frøya vgs. og HINT har fått gjennom dette pilotprosjektet blir foredlet og skrevet ned med tanke på å bidra til å utvikle et skriftlig pensum for faget.

Det fremheves dog, at det viktigste ikke er det skrevne pensum, men det å lære seg selve arbeidsmetoden. Studentene må få innsikt i læregjerningen. Det handler om at studenten skal vite at det å undervise i et yrke er langt mer enn å bare vise dem hvordan ting gjøres. Studentene må få kompetanse i arbeidsformen som går ut på stadig å vurdere hva som er beste måten for elevene å lære på, f.eks. om det er instruksjon eller veiledning – når er det på sin plass å være mer i bakgrunnen slik at eleven får praktisere, og når det er best å være i forgrunnen.

Med utgangspunkt i professor Ivar Arnliot Bjørgen (NTNU) sin lære, har studiet et fokus på å lede undervisningsarbeidet gjennom *forberedelser, gjennomføring og vurdering*. Det er en undervisningsmetode som brukes av faglærer på studiet, og en metode som er pensum for studentene.

Det legges vekt på å få fram forskjellen på *kunnskap, ferdighet og holdninger* - alle tre inngår i begrepet kompetanse. Eksempel fra sveising: håndlaget, fingerferdigheten til sveiseren handler om ferdighet, kunnskapen handler om å vite hvordan ulike legeringer fungerer, og holdninger kan handle om bruk av verneutstyr. Poenget er at studentene må reflektere rundt innholdet i disse begrepene og ikke minst hvilken betydning de har for elevens læring. Når man dekomponerer kompetansebegrepet på denne måten kommer man bl.a. inn på fagkulturell identitet.

Studiet skal utdanne *den forskende lærer*. I det ligger at studentene skal vite at som lærer blir en aldri ferdigutdannet. Etter hver undervisningsøkt hører en selvevaluering med: hva gikk bra, hva kan gjøres bedre neste gang? Refleksjon er et viktig stikkord, og en legger således vekt å lære betydningen av hele John Deweys læresetning: *learning by doing, experience and reflection*.

Populærversjonen learning by doing er ikke tilstrekkelig; undervisningen skal starte med refleksjon: hva har studentene tenkt på siden sist. Refleksjonsrunder er en metode som faglærer bruker i undervisningen for å skolere studentene til å få inn at dette med refleksjon er viktig, og at det er viktig at de også bruker metoden i sin læregjerning. På denne måten blir det også en kontinuerlig oppsummering.

STUDENTENES EVALUERINGER

Studentene framhever at de har lært mye om hvordan skolen drives, hva en skole er, hva som er skolens rolle. De er blitt mer oppmerksomme på hva som er riktig, viktig og meningsfullt å lære. Det er symptomatisk at studentene generelt har vært mer interessert i å diskutere utfordringene i skolen og ved selve læregjerningen med oss, enn erfaringene med studiet de har gått på. De trekker fram som en verdi i seg selv at de er blitt bevisst på at det er mange ulike tilnærminger til læring, og at ikke alle trenger å gjøre alt på samme måte. Videre er studentene blitt mer bevisste på lærerens ansvar for læringen («det finnes ikke svake elever, bare svake lærere»), og at man må prøve ulike metoder for å nå fram. De vektlegger særlig viktigheten av etterarbeidet, refleksjonen rundt opplevelsene til både elevene og læreren selv.

Vi vil også trekke fram at studenter fra næringa som i begynnelsen av studiet var noe skeptisk til om studiet var relevant for deres undervisningssituasjon i bedriftene, framhever at kunnskapen om yrkesdidaktikken har vært nyttig fordi det har fått dem til å reflektere mer over læringssituasjonen – at det er mer enn å bare vise lærlingene hvordan ting gjøres og håndteres. En av studentene nevner spesifikt at studiet har økt hans bevissthet om å sette av tid til opplæring og læring i bedriftene. Han mener at det har vært en endring i bedriftene, der det de siste årene har blitt mindre fokus på og tid til å følge opp lærlingene. Et eksempel som blir trukket frem er at lærlingene i elektro fortsatt går på skole en dag i uka når de er ute i bedrift, og da har lærlingen selv ansvar for både å føre logg og å jobbe med teori i skolen. Instruktørens erfaring er at lærlingene ofte har vært veldig bakpå i skoledelen av opplæringen, og sier at lærerutdanningen han nå har tatt har vært et «spark i ræva» for å forstå at han som instruktør også har til oppgave å følge opp lærlingenes arbeid knyttet til skolegangen. Studiet har altså økt denne instruktørens bevissthet rundt koblingen mellom utdanningsinstitusjonens og bedriftenes felles opplæringsansvar. Det blir automatisk mye mer fokus på viktigheten av å følge opp lærlingene når du har personell med pedagogisk kompetanse i bedriften, sier han. Han sier videre at dette fornyede synet på lærlingene, og forståelsen av at opplæring skal skje i fellesskap med skolen, kanskje er vel så nyttig som de faktiske teknikkene han har lært. Det er i bedriftenes egeninteresse å bidra til gode lærlinger/fagfolk.

Det er vårt inntrykk at studentene sitter igjen med et godt utbytte at studiet, og god forståelse av yrkesdidaktikken. Dette reflekteres også i den interne evalueringen der studentene skulle svare på konkrete spørsmål. Selv om en del studenter kritiserer at det er brukt litt vel mye tid på reflekteringsrunder, så tyder svarene på at de mener de har blitt flinkere til å reflektere over egen innsats i klasserommet, og at det har gjort dem tryggere i undervisningssituasjonen. De nevner viktigheten av å planlegge godt, tilpasse undervisningen, oppsummer og evaluere, og framstå som gode rollemodeller for elevene.

DET PRAKTISKE OPPLEGGET - GJENNOMFØRINGEN

Inntrykket er at dette i hovedsak har fungert greit, særlig i siste halvdel av studiet, men at det er forbedringspotensial. Når det gjelder organiseringen av samlingene uttrykker de aller fleste studentene ønske om noen forbedringer som er mulig å gjøre noe med uten store tiltak. Dette dreier seg om at de ønsker mer pensum om dagsaktuelle utfordringer og knyttet til eget fagfelt, samt at en organisering av studiet i tematiske bolker med spesialiserte forelesere kunne gjort at enkelte tema hadde fått et bedre fokus. Studentene ønsker seg flere (gjeste-)forelesere.

Det er særlig knyttet til den rent praktiske gjennomføringen at studentene har meldt om utfordringer. Etersom dette er et studium som skal kombineres med full jobb, er det også ulike meninger blant studentene om hvordan dette bør organiseres. Tilbakemeldingen blir imidlertid for individuelle til å komme med generelle tilrådninger til endring. Det er likevel helt klart at for mange så er deltakelse prisgitt muligheten til å ta et slikt studium i nærheten av der de bor.

En del av tilbakemeldingene på praktisk gjennomføring dreier seg om startvansker, men som mye annet i evalueringen, bedret studentenes inntrykk seg underveis i studiet. En hovedutfordring i pilotprosjektet er knyttet til praksisordningen. For de av studentene som ikke hadde anledning til å ta praksis i egen klasse; dvs. instruktørene som kom fra bedriftene og noen av studentene fra andre sektorer enn den marine, har ordningen for gjennomføring av praksisperiodene, og hva som teller som praksis, vært en kritisk faktor. Dette er et hovedtema i vurderingen av hvorvidt det er gjennomførbart å arrangere et felles studium for yrkesfaglærere og instruktører, og er et tema vi kommer tilbake til nedenfor.

Konklusjon er at den pedagogiske delen av pilotprosjektet har fungert etter hensikten. Studentenes tilbakemeldinger og refleksjoner tyder på en modningsprosess underveis i studiet som ut fra deres egen vurdering av læringsutbytte samsvarer med læringsmålene for faget. Spissingen mot blå sektor synes å være mer vellykket enn man kunne frykte ut fra at ikke alle studentene tilhørte denne sektoren; faktisk ble kontrasten mellom yrkene noe en kunne spille på. Når det gjelder den pedagogiske ambisjonen på vegne av PPUY generelt, tyder studentenes positive tilbakemeldinger på at erfaringene fra pilotprosjektets bør videreføres, skrives ned og publiseres, slik at framtidige studenter får et relevant tilskudd til pensum.

Den pedagogiske gevinsten for næringsliv og bedrifter er mer sammensatt, og diskuteres videre nedenfor.

REFLEKSJONER FRA BEDRIFTER OG STUDENTER ETTER ENDT STUDIELØP

I første fase av evalueringen (se del 2 i denne rapporten for detaljer) intervjuet vi bedriftsrepresentanter, samt instruktører som deltok på studiet eller som hadde sluttet på studiet etter kort tid. Disse informantene pekte på en del momenter som gjorde at det ble for komplisert for dem og deres instruktører å delta på studiet. Det var *strukturelle hindringer* knyttet til organiseringen av instruktørenes arbeidshverdag: instruktørene har som regel mange oppgaver i bedriften ut over det å veilede lærlinger, og veiledningen kommer gjerne på toppen av alt det andre. Det blir dermed vanskelig å få plass til å studere i tillegg. Å delta på studiet krevde altså en omorganisering av arbeidsdelingen internt i bedriftene. Det var dessuten et *kapasitetsproblem* knyttet til at bedriftene har vanskelig for å erstatte, eller klare seg uten, den arbeidskraften som instruktørene representerer. Dette var spesielt problematisk i forbindelse med praksisperiodene som er en viktig del av studiet. I tillegg var det nevnt at *omfanget* av studiet kanskje var for stort i forhold til det utdanningsbehovet instruktørene hadde behov for i sin jobb overfor lærlingene. De trenger kanskje ikke full yrkeslærerutdanning, men kanskje enkelte kurs. Videre ble det pekt på utfordringer knyttet både til hvordan praksis ble gjennomført og hva som telte som praksis for instruktørene. Noen av bedriftene som ble intervjuet i første runde hadde hatt studenter ved begynnelsen av studiet, men disse hadde sluttet etter hvert. Andre bedrifter var svært aktuelle i målgruppen for dette studiet, men hadde ikke hatt med noen i denne omgang.

Siden ingen av disse bedriftene hadde studenter som fullførte studiet, ble intervjuene i neste omgang avgrenset til bedrifter som hadde ansatte som fullførte studiet. Etter studieslutt har vi snakket med representanter fra 3 av 4 slike bedrifter, samt de to eneste studentene som var ansatt av en bedrift gjennom hele studieløpet. For to av bedriftene er situasjonen noe spesiell. Den ene «mistet» en av sine ansatte til skolen. Den ansatte begynte på lærerutdanningen på eget initiativ, og fikk etter hvert jobb som lærer ved Frøya vgs. Den andre bedriften ansatte en av lærerstudentene som i utgangspunktet var ansatt som lærer på en videregående skole. Det bør her nevnes at flere av bedriftene og studentene som vi har snakket med i denne følgeevalueringen formidlet et inntrykk av at det er problematisk for næringslivet at skolen rekrutterer ansatte blant studenter som i utgangspunktet er ansatt i lokale bedrifter. Det gjør at bedriftene vegrer seg mot å gi sine ansatte et slikt tilbud om kompetanseheving.

Her ser vi altså et eksempel på at det som i utgangspunktet var med på å gjøre Frøya videregående skole spesielt godt kvalifisert til å gjennomføre dette pilotprosjektet, nemlig at de hadde rekruttert mange fagfolk fra den marine næringen på stedet inn i sin lærerstab, og slik sett hadde ekstra gode muligheter for praksisnær undervisning, faktisk kan være med på å bremse rekrutteringen til studiet fordi bedriftene kvier seg for å «miste» sine fagfolk til skolen (og eventuelt til konkurrerende bedrifter).

Et viktig bakteppe for diskusjonen om næringslivets engasjement i dette studiet er at flere av bedriftene og studentene er opptatt av verdien av et desentralisert studie. For det første mener de at et desentralisert tilbud er helt avgjørende for at studentene i det hele tatt skal være i stand til å gjennomføre det samtidig som de er i jobb. For det andre beskriver de regionen som et sted

det er vanskelig å rekruttere kvalifisert arbeidskraft til. Dette fører blant annet til at mange av lærerne rekrutteres fra næringslivet. Det fører også til at bedriftene ser verdien av å gjøre det ekstra attraktivt for lærlingene å bli værende hos dem, og da blir det å kunne tilby et godt opplæringstilbud en del av dette bildet. Det er delte meninger om hvorvidt et studium som dette er avgjørende i en slik sammenheng. Noen mener at studietilbudet er helt nødvendig, mens andre mener at det blir altfor omfattende i forhold til hva bedriftene faktisk har behov for. Av de fire bedriftene som hadde ansatte på studiet, var det bare to som hadde tatt et aktivt valg om å sende en ansatt på vegne av selskapet. En annen bedrift hadde i et ledermøte valgt ikke å sende noen, men endte likevel opp med en ansatt på studiet fordi personen meldte seg på selv (denne personen sluttet i selskapet i løpet av studiet). Beslutningen om å ikke sende noen ble tatt fordi de var inne i en krevende intern omstilling, samt at de mente at de hadde nok muligheter for kompetanseheving og interne kurs – og de nevnte da særlig støtten i opplæringskontoret.

De andre bedriftene vi snakket med var mer positive til nytten av studiet. De tre ansatte som fortsatte hele studieløpet ut fikk dekket kostnadene av bedriften, og bedriften tilrettela også for at de kunne være borte i forbindelse med praksisperioden. I disse bedriftene hadde den ansatte et formelt ansvar for lærlingene som del av sin stilling. Daglig leder i den ene bedriften vurderer det også som aktuelt å kunne sende andre ansatte hvis studietilbudet gjentas. Bedriften som hadde rekruttert en av lærerstudentene i løpet av studiet, ble det spurt om denne studiespesialiseringen hadde vært avgjørende for ansettelsen. Faget i seg selv hadde ikke vært en utløsende faktor, men det ble imidlertid sett som en fordel ettersom personen var tenkt inn i en stilling med ansvar for lærlinger, både lærlinger som kom fra skolen og lærlinger som kom uten den teoretiske skoleringsen. Vurderingen var at en slik bakgrunn hevet kvaliteten på det de kunne tilby sine lærlinger. Den praktiske gjennomføringen har fungert greit fra bedriftens ståsted, og det har vært en erkjennelse av at om en ønsker denne type kompetanse må man også akseptere å sette av tid til det.

Det eneste ankepunktet som tas opp både av studenter og bedrifter er organiseringen av praksisperioden. En daglig leder sier at han har fått med seg at det har vært betydelig frafall av studenter fra bedriftene, og mener at mye kunne vært løst om man hadde kunnet legge til rette for og tilpasse praksisen på en slik måte at det var mulig å gjennomføre den i egen bedrift. En av studentene fra næringslivet beskriver studiet som veldig tøft for de utenfor skolen. Det gjaldt både praksisen som måtte skje på dagtid, og arbeidet som måtte gjøres mellom samlingene. Han var av den oppfatning av at de som hadde trukket seg fra studiet hadde gjort det fordi de ikke fikk god nok tilpasning fra bedriften. Den største påkjenningen for å få praksisen til å fungere, har vært å måtte jobbe på kvelden for å ta igjen det tapte både i forhold til jobb og studier. Han understreker at det hadde vært helt umulig for ham å delta på studiet om det ikke hadde vært lokalt.

Til tross for at de begge beskriver problemer med å få praksisen i gang, er de imidlertid godt fornøyd med endringene underveis. For den ene gjorde praksisperioden at hans arbeidsplass fikk etablert en viktig samarbeidsrelasjon med skolen han var utplassert på. Den andre hadde siste tiden fått godkjent mer av tiden i bedriften sin som praksis. Dette mente han var helt avgjørende for at det skulle være mulig for folk fra bedriftene å gjennomføre studiet. Han mente på den andre siden at det var viktig at deler av praksisen var i skolen, slik at man fikk en forståelse av skolen og undervisningssituasjon. Illustrerende for dette var at han i første runde av

evalueringen var kritisk til hvorvidt læremetodene og teknikkene var relevant for bedriftene, mens han nå mente at mye var overførbart fordi det skjer på grunnlag av de samme premissene, sett bort fra at det i bedriften var basert på praksis. Han sa at det mest verdifulle han hadde fått med seg fra studiet var bevisstheten om å sette av tid til opplæring, og generelt bruke tid på lærlingene – noe han mente det hadde blitt mindre fokus på i næringslivet. Han mener at han også ser en endring i hvordan lærlingene jobber, og at det derfor er en verdi for bedriften å ha noen med innsikt i lærlingenes situasjon. En annen student fra næringslivet nevnte i samme forbindelse at senere reformer har lagt mye av opplæringsansvaret over på bedriftene ved at praksisopplæringen skjer når de er ute i bedriftene, uten at bedriftene ser ut til å ha forstått eller eventuelt anerkjent dette ansvaret. Representanten fra næringslivet sier han har fått større forståelse for at skolene ikke kan ta dette ansvaret når han har fått innblikk i hvor mange ulike studiespesialiseringer elevene kan velge. Når det spriker sånn, kan ikke en forvente at skolen skal gi praktisk opplæring til så mange retninger.

Bedriftene er altså i all hovedsak positive til kompetansen studiet gir, men er fortsatt kritiske til organiseringen av praksisdelen. Studentene er også det, men er til gjengjeld mindre skeptiske til verdien av praksisen. Studentene ser at de har fått viktige innsikter gjennom praksisen, men mener altså at organiseringen må revurderes om studiet skal være seriøst tilbud til instruktører i næringslivet. Det er samtidig delte meninger om hvorvidt bedriftene har behov for en så omfangsrik praktisk pedagogisk utdanning som dette pilotprosjektet representerer.

Når det gjelder ambisjonen om å være til nytte for regionens næringsliv gjennom å tilby en pedagogisk kompetanse som oppleves som relevant også for næringslivet, er **konklusjonen** at bedriftene i all hovedsak er positive til økt fokus på *pedagogisk kompetanse*, men at det samtidig er delte meninger knyttet til vurderingen av omfanget på en slik kompetanseheving, samt en del utfordringer som må adresseres når det gjelder å organisere utdanningstilbudet på en slik måte at flere av de som er ansatt i bedriftene kan få reell mulighet til å gjennomføre studiet.

VEIEN VIDERE

Evalueringen av dette pilotprosjektet viser at studentene er positive til læringsutbytte og at de ser på studiet som et mulig løft for regionen. Det at studiet er desentralisert blir trukket frem som positivt i seg selv, og studentene sier dessuten at de ikke hadde kunnet ta utdanningen om den ikke hadde vært lokalisert på Frøya – nær bosted.

For Frøyas ambisjoner om å bli et kunnskapssentrum for marine næringer, er en satsning på praktisk pedagogisk utdanning spisset mot naturbruk marin/blå sektor et viktig element. Det er helt i tråd med ønsket om en tett kobling mellom undervisningsinstitusjon og næring. Erfaringene fra denne koplingen, både de pedagogiske og samfunnsutviklende, bør videreføres. Det er særlig når det gjelder de pedagogiske erfaringene knyttet til å integrere fagkulturell identitet og samfunnsrelevans i yrkesdidaktikken at Frøya videregående skole og HINT bør ha ambisjoner om å utvikle faglitteratur som kan bidra til å fornye pensum både for praktisk pedagogisk utdanning for yrkesfag generelt, og for spissingen innen akvakultur/marin sektor spesielt.

Når det gjelder videreføringen av pilotprosjektet på Frøya, har man en utfordring når det gjelder å rekruttering av studenter. Dersom studenten utelukkende skal rekrutteres lokalt er det ikke grunnlag for å tilby denne utdanningen hvert år. Pilotprosjektet har imidlertid ambisjoner om å rekruttere studenter også fra andre regioner som er sterke på havbruk og marine næringer, og som har stort behov for utdanning av yrkesfaglærere og instruktører. En utfordring knyttet til dette, er at de som ikke er lokale ikke vil dra nytten av å ha studiet i nærheten av der de bor. Noe av ulempen vil riktignok kunne kompenseres ved hjelp av fjernundervisning, men gevinsten knyttet til den nære koplingen bedrifter og skole, og til studentenes gruppearbeid, vil da samtidig kunne bli redusert. Det er selvfølgelig teoretisk mulig å få til bedrift-skole samarbeid på de stedene der fjernstudentene bor som kan utnyttes i undervisningssammenheng. En kan for eksempel tenke at det går an å ha små grupper av studenter på et fåtall lokasjoner der en har noe mer langvarige avtaler med aktuelle bedrifter og videregående skoler, – men for å sikre den ønskede pedagogiske kvaliteten, vil en slik organisering være svært ressurskrevende å administrere. En erfaring fra første fase av evalueringen (del 2 i denne rapporten), er at det er nødvendig å få på plass rolle- og forventningsavklaringer mellom de involverte partene for å sikre en god rekrutteringsprosess.

Med tanke på å lette rekrutteringen av studenter/instruktører fra næringslivet til et felles studium for næringslivet og yrkesfagene, er tilbakemeldingen fra næringslivet at dagens måte å organisere praksisperioden på er en utfordring – fordi ved dagens ordning må studentene tilbringe veldig mye tid borte fra bedriften i praksisperiodene. Det er også misnøye knyttet til at man ikke får godkjent instruktørvirksomhet i egen bedrift som praksis. De studentene som er rekruttert fra videregående skole kan til sammenlikne ta sin praksis ved den skolen de er ansatt

ved. Vi anbefaler derfor en grundig gjennomgang av muligheten for at praksis i egen bedrift skal kunne gjelde som del av praksisordningen.

En annen tilbakemelding er at noen bedrifter mener at PPUY-studiet er for omfattende i forhold til hva de opplever at de trenger – og hvor lang tid de kan unnvære sine ansatte.

Tilbakemeldingene fra bedriftsstudentene som har gjennomført studiet tyder likevel på at de ser nytten for bedriften, og ikke minst for lærlingene de har ansvaret for, av å ta en fullverdig yrkesfaglærerutdanning over to år med kobling til skoleverket. Vi anbefaler derfor å vurdere om det er hensiktsmessig og praktisk gjennomførbart å organisere PPUY-studiet i mindre moduler – slik at flere kan delta på enkeltkurs samtidig som de som ønsker det, kan ta flere moduler som til sammen utgjør et fullverdig PPUY-studium. På den måten kan studenten også i prinsippet bli friere i forhold til når de fullfører studiet.

Den positive holdningen næringslivet har til å heve den pedagogiske kompetansen hos sine ansatte, gjør at det uansett er verdifullt å ta med seg erfaringene fra dette pilotstudiet inn i vurderingen om eventuelle andre utdanningsløsninger for instruktører i lærebedriftene.

Alt i alt er konklusjonen for denne følgeevalueringen at pilotprosjektet har samlet verdifulle erfaringer som bør videreføres med tanke på utvikling av pensum, samt fremtidige slike studieløp.

DEL 2: UNDERVEISEVALUERING

FORORD TIL DEL 2 «UNDERVEGSEVALUERING»

Dette er første del av en følgeevaluering av pilotprosjektet Praktisk pedagogisk utdanning, yrkesdidaktikk for naturbruk, yrkesdidaktikk for naturbruk blå/marin sektor med «spisset» yrkesdidaktikk som er et samarbeid mellom Frøya videregående skole og Høgskolen i Nord Trøndelag. Hensikten med denne delen var å gi kursansvarlige tilbakemelding underveis i pilotprosjektet om hva som fungerer bra og hva som kan forbedres.

Denne undervegsevalueringen, som i utgangspunktet var et internt notat, inngår nå i sin helhet som del 2 av sluttrapporten fra prosjektet fordi mange av konklusjonene i sluttevalueringen bygger på erfaringene fra undervegsevalueringen. Notatet ble skrevet hovedsakelig i mai og juni 2014.

INNLEDNING

Møreforskning har gjennomført første del av en toårig følgeevaluering av pilotprosjektet *Praktisk pedagogisk utdanning, Yrkesdidaktikk for naturbruk blå sektor*. Studieemnet er et samarbeidsprosjektet mellom Frøya videregående skole og Høgskolen i Nord-Trøndelag (HINT). Prosjektperioden er 2013-2015. Målet med prosjektet er å utvikle et PPU tilbud som er spisset mot blå/marin sektor. Studiet er initiert av Frøya videregående skole, og er en del av et større arbeid i regionen for å styrke det marine kompetansemiljøet på Frøya hvor både representanter fra næringslivet og den videregående skolen er sentrale aktører. Et viktig ledd er arbeidet med å etablere *Blått kompetansesenter* på Frøya. Opprettelsen av studiet må sees i sammenheng med næringslivet på Frøya og Hitra, samt satsning på Blått kompetansesenter i regionen. Regionen er svært sentral innen marin næring i Norge. Frøya videregående skole uttaler en visjon om å bygge opp verdens beste havbruksutdanning. Et ledd i denne visjonen er, ifølge rektor, å rekruttere fagfolk med kompetanse fra næringslivet til å undervise i den videregående skolen. Samtlige regionale aktører som vi har intervjuet i dette prosjektet vektlegger betydningen av erfaringsnær undervisning, og tette bånd mellom næringsliv og skole.

Frøya videregående skole skiller seg litt ut i nasjonal sammenheng med at de har god økonomi på grunn av en oppdrettskonesjon, samt tett samarbeid med næringslivet. Dette gir de større spillerom til initiativ som dette.

Praktisk Pedagogisk utdanning, Yrkesdidaktikk for naturbruk blå sektor retter seg mot både yrkesfaglærere i skolen og instruktører ansvarlig for lærlinger i bedriftene. Begge gruppene er i denne sammenhengen omtalt som studenter. Fag- og yrkesdidaktikk er systematisk planlegging, gjennomføring, vurdering og kritisk refleksjon av opplæring i eget yrke, samt at faget blir satt i et samfunnsmessig perspektiv. Målet er å utdanne yrkesfaglærere som gir god opplæring for elever i videregående opplæring (skole og lærebedrift). En viktig intensjon er derfor at studiet blir relevant også for regionens næringsliv, da spesielt den marine produksjonen og dens støttenæringer. Pilotprosjektet er foreløpig lokalt, men med ambisjoner via Blått kompetansesenter om tradisjonelt og distribuert kompetanseoppbygging etter næringas og fylkeskommunenes framtidige behov.

Sektoren studiet spisser seg mot gjør relevansen mot næringslivet særlig sentralt fordi, ifølge styringsdokumentet som ligger til grunn for denne spissingen, så er denne studiespesialiseringen særegen i den forstand at den praktiske opplæringen skjer i bedriftene og ikke i skolen (Gundersen et al. 2013). Styringsdokumentet er hovedsakelig utarbeidet av høyskolelektoren ansvarlig for gjennomføringen av studiet, men flere aktører fra Frøya videregående skole, samt en representant fra en av de marine bedriftene har gitt innspill til dokumentet. Fagansvarlig har erfaring med slike praktiske pedagogiske studier, blant annet for Høgskolen i Akershus, samt at han har holdt instruktørkurs ved Frøya studiesenter. Han har vært opptatt av at det han ser som en manglende spissing mot blå sektor. Han er rekruttert av Frøya videregående skole, men ansatt som høyskolelektor ved HINT for prosjektperioden.

Et sentralt element i dette styringsdokumentet er en utvidet definisjon av yrkesdidaktikk som legger større vekt på læring i både skole og bedrift enn tradisjonelle definisjoner. Forfatterne mener at tidligere definisjoner i for stor grad knytter yrkenes didaktikk til skolestruktur fremfor arbeidslivet. Styringsdokumentet referer til en vanlig definisjon av yrkenes didaktikk som er «*Yrkesdidaktikk er praktisk-teoretisk planlegging, gjennomføring, vurdering og kritisk analyse av yrkesspesifikke utdanning – undervisnings og læringsprosesser og kritisk analyse og bruk av yrkesfunksjoner/yrkesoppgaver som grunnlag for læring*» (Hiim og Hippe 2001: 31 i Gundersen et al. 2013:23). I lys av deres fokus på at bedriftene også er en viktig arena for opplæring, samt de ønsker en bredere forståelse av yrkesfunksjoner, foreslår de følgende alternative definisjon; «*Yrkenes didaktikk omhandler planlegging, gjennomføring og vurdering av strukturerte yrkesspesifikke læringsforløp i skole og bedrift- basert på relevante arbeidsoppgaver inkludert en fagkulturell identitet og forstått i en organisatorisk og samfunnsmessig sammenheng – hvor den lærendes utdanningsbehov ligger til grunn og eleven/lærlingen medvirker i alle faser av læringsarbeidet*» (ibid:24).

Styringsdokumentet vektlegger også fagkulturell identitet, som defineres som «*fagets egenart, idegrunnlag og profesjon*» (ibid:15) og studiet søker å knytte den praktiske pedagogiske utdanningen og fokuset på yrkesdidaktikk til diskusjoner om de respektive fagenes fagkulturelle identitet – da hovedsakelig mot blå sektor/marin siden dette er fokus for spissingen. Forfatterne av styringsdokumentet er opptatt av at den fagkulturelle identiteten innenfor dette feltet i liten grad er beskrevet i skriftlige dokumenter. Selv om dokumentet og studiet er spisset mot blå/marin sektor er studiet åpent for andre fagretninger, og et viktig spørsmål i denne evalueringen vil være hvorvidt studiet klarer å ivareta de ulike fagdisiplinene, samt balansere behovene til studentene fra de videregående skolene og lærebedriftene.

Kullet består på nåværende tidspunkt av 15 studenter, fordelt på flere fagområder. Studentene representerer naturbruk (5), service og samferdsel (1), restaurant og matfag (1), teknikk og industriell produksjon (2), elektrofag (2), og helse- og oppvekstfag (4). To av studentene kommer fra lærebedriftene, da henholdsvis elektro og naturbruk.

Studiet har samlinger over tre dager ca. en gang i måneden og gir 60 studiepoeng. Studiet er lagt opp som et deltidsstudium over to år, tenkt å være forenlig med jobb ved siden av. Mellom samlingene jobber studentene med oppgaver og arbeidskrav vekselvis i grupper og individuelt. Pilotprosjektet består av både pedagogikk og yrkesdidaktikk. Studentene har to eksamener i hvert av emnene. For den pedagogiske delen av studiet gjelder den ordinære studieplanen for PPU kurset på 60 studiepoeng fra HINT, med de retningslinjer som kommer fra departementet. Spissinga mot naturbruk blå sektor skjer i yrkesdidaktikken, og da er studentene delt inn i kollokviegrupper primært utfra sektor.

Studieemnet er som nevnt et pilotprosjekt, og det er derfor viktig å få kartlagt og evaluert erfaringer som blir gjort i prosjektperioden. Evalueringa er særlig rettet mot erfaringene med yrkesdidaktikk for naturbruk blå sektor, men i og med at studiet også har studenter fra andre yrkesfag, tar evalueringen sikte på å formidle erfaringer med PPU for yrkesfag mer generelt. Det er naturlig å evaluere løsningen med samkjørt tilbud for yrkesfaglærere og instruktører fra lærebedriftene. Målet med evalueringa er å peke på hva som fungerer godt og hva som bør endres, slik at studiet i størst mulig grad fungerer målretta med tanke på å være et godt PPU-tilbud for å styrke opplæringa innenfor blå sektor.

PROSJEKTGRUPPA

PPUY studiet på Frøya er definert som et pilotprosjekt og det er opprettet en prosjektgruppe som skal følge studiet. Prosjektgruppen består av faglærer, studentrepresentant, representanter fra HINT, en konsulent ved Frøya videregående skole som skal bidra i arbeidet med strategisk utvikling, og representanter fra næringslivet. Rektor får også innkallelse, men deltok ikke ettersom han ser på faglærer som sin representant i gruppen. Gruppen er ment som en arena man kontinuerlig diskuterer studiet, og hvor aktører involvert i studiet kan innspill til prosjektet og utformingen av studiet ut fra behovene de ser fra sitt ståsted. Det er særlig viktig for å sikre at man er i kontakt med næringslivets behov. Det er også en viktig arena når det gjelder vurderingen om hvorvidt Frøya videregående skole skal satse videre på et slikt studie.

Prosjektgruppa ledes av Olaf Reppe som er representant fra næringslivet i den marine sektoren. Gruppen har hatt to møter. Ett oppstartsmøte og et prosjektmøte i juni 2014 hvor de vurderte erfaringene med studiet så langt. I intervju med representanter fra prosjektgruppa kommer det frem at det hadde vært ønskelig med hyppigere møter, eller i hvert fall møter med større oppmøte. Det har vært vanskelig å samle folk til møtene, spesielt de fra næringslivet. Deltakerne beskriver at prosjektgruppa hadde også fått en noe haltende start fordi prosjektet ble satt svært raskt i gang, og at det ikke ble mulig å samle prosjektgruppa i særlig grad før studiestart høsten 2013. De hadde nå møter en gang i halvåret som mål.

METODE OG UTVALG

I denne evalueringen har Møreforskning gjennomført dokumentstudier av studieplaner, undervisningsplaner, styringsdokument og andre relevante dokumenter for studiets forløp. Vi har også intervjuet rekke relevante aktører for å gi innspill til prosessen.

Siden dette studiet er et pilotprosjekt som har sikte på å vurdere behovet for et slikt tilbud permanent, har første devaluering vektlagt å evaluere oppstartsprosessen, samt det antatte behovet for et slikt studie utfra perspektivet til de ulike aktørene. Første devaluering er derfor forholdsvis omfattende siden den skjer et år inn i studiet, og da også tar for seg oppstart. Studentenes erfaringer med ulike sider av studiet, er også sentralt i evalueringa. Informantene er kontaktpersonen fra HINT, rektor ved Frøya videregående skole, høyskolelektor ansvarlig for gjennomføringen av studiet (ansatt ved HINT for dette prosjektet), representanter fra prosjektgruppa, fra bedriftene, og et utvalg studenter. Den ansatte ved HINT som var kontaktpersonen i starten gikk ut av rollen og ble erstattet av en annen. Begge er intervjuet, og de ble intervjuet sammen. I alt har det blitt gjennomført 13 intervjuer, hvorav fire med aktive studenter og to med studenter som har slutta. Intervjuene har i gjennomsnitt vart ca. en time. Noen av intervjuene har blitt gjennomført pr. telefon.

Av de studentene som ble intervjuet var to studenter fra de blå næringene, en fra lærebedriftene, og en var kategorisert under «helse og oppvekst». Kategoriseringen av sistnevnte var imidlertid litt misvisende, siden studenten var i ferd med å bli omskolert til norsklærer. Det skal sies at de to studentene fra blå sektor som ble intervjuet i kraft av de er yrkesfaglærere, nylig har skiftet fra stillinger i næringslivet til stillinger i skolen, noe som gjør at de kunne uttale seg om situasjonen for bedriftene i større grad enn hva deres tittel tilsier.

OPPSTART

Rektor ved Frøya videregående skole beskriver rask vekst og desentralisert lokalisering som viktige årsaker til at skolen ønsket å starte et slikt studie selv, fremfor å sende faglærerne sine på studier ved utdanningsinstitusjoner andre steder i landet. Siden 2009 har skolen økt med 100 elever og rekruttert 13 nye lærere. Mange av de nye lærerne er gode fagfolk fra marin sektor som har høyere utdanning, men manglet pedagogisk kompetanse. Rektor sier at samtidig som de ikke kunne ha så mange uten pedagogisk kompetanse, så var det også vanskelig å sende de ut av regionen for å ta studiet, for da måtte skolen ansette vikarer. Frøya videregående skole vurderte det derfor som en økonomisk lønnsom investering for skolen å starte et slikt studium lokalt.

For å starte et slikt studie måtte Frøya videregående skole inngå samarbeid med en institusjon som tilbyr utdanning på høgskole/universitetsnivå. De kontaktet tre ulike institusjoner, og HINT ble vurdert til å ha det beste tilbudet. Nåværende rektor ved HINT har også vært ansatt på Frøya videregående skole tidligere, og var med på å starte studiet. Representantene fra HINT, som er involvert i prosjektet, beskriver deltakelsen fra HINT sin side som et initiativ som kom «ovenfra», altså fra rektor og dekan ved HINT.

Fagmiljøet ved HINT blir beskrevet av representanten fra HINT som delt i synet på spisset yrkesdidaktikk. Det var mange som var mot en spissa yrkesdidaktikk. Det har vært en stor diskusjon internt hos HINT, og også i fagmiljøet nasjonalt. Kontaktpersonen for pilotprosjektet har vært positiv. Hun mente at for å få gode faglærere må man ha spissa praksisfeltet. Hun oppfattet dette pilotprosjektet som en kjærkommen mulighet til å prøve ut en slik spissing av didaktikken, og så derfor involvering i dette pilotprosjektet som en mulighet for å utvikle modeller for spissa yrkesdidaktikk på andre fag enn marin/blå sektor. Det var særlig grønn sektor som var relevant siden HINT ligger i et geografisk område hvor den står sterkt.

SAMARBEID MELLOM HINT OG FRØYA VIDEREGÅENDE SKOLE

Informantene fra HINT og Frøya videregående skole gir uttrykk for at dialogen de har hatt med faglærer har fungert fint, mens dialogen mellom HINT og Frøya videregående skole ikke har vært så god. Rektor ved Frøya sier at det har vært lite trykk fra HINT i etterkant av oppstart, og at de hadde vært mye mindre involvert i selve gjennomføringen enn han hadde fått inntrykk av at høgskolen skulle være. Delvis skyldes det sykdom og permisjoner ved HINT, men det handler trolig også om en uklar og for lite gjennomarbeidet avtale mellom Frøya videregående skole og HINT. Rektor var interessert i å ta kontakt med andre høgskoler for å undersøke vilkårene for et samarbeid om PPUY hvis det ble aktuelt å fortsette med studiet etter prosjektperioden. Representantene fra HINT sier også at hvis de skulle gjort noe annerledes, så ville de gjort en bedre forventningsavklaring ovenfor skolen i forveien. De spesifiserte at det var særlig dialogen med rektor og andre medlemmer av prosjektgruppa de siktet til. Det gjaldt temaer som hva faget skulle være, hvilke roller de ulike skulle ha og grad av involvering. I selve utførelsen av studiet, som ved retting/godkjenning av innleveringer, gikk dialogen direkte med faglærer.

Denne dialogen ble beskrevet som god. Dialogen med faglærer nevnes, fordi selv om faglærer var ansatt som høyskolelektor ved HINT for prosjektet, var han rekruttert av Frøya videregående og i all hovedsak sett som en lokal aktør.

REKRUTTERING OG OPPTAK

HINT mente det burde være minimum 30 studenter for å sette i gang studiet, men har justert kravet til 20. Ved studiestart var der 23 studenter, mens det nå er 15 studenter tilbake. Av disse 15 er det kun to studenter fra lærebedriftene.

I rekrutteringsarbeidet henvendte Frøya videregående skole seg til yrkesfaglærere og ansatte i bedrifter som har ansvar for lærlinger. For å rekruttere studenter ble studiet annonsert i lokalavisa, og relevante bedrifter ble kontaktet. Bedriftene ble hovedsakelig kontakt pr. mail, men noen av initiativtakere til studiet hadde også vært i direkte kontakt med sentrale personer i bedriftene. Det var hovedsakelig representanter fra Frøya videregående skole (særlig rektor), samt en av yrkesfaglærerne fra Frøya som ønsket studiet lokalt, om var aktivt i dialog med bedriftene. En tredje rekrutteringskanal var uformell informasjonsutveksling, både mellom ulike lokale videregående skoler som tilbyr yrkesfaglig videregående utdanning og mellom potensielle studenter. Det er også tette bånd mellom bedriftene og noen av yrkesfaglærerne, slik at de hadde kjennskap til hvor de kunne rekruttere studenter.

Alle aktørene som var aktive i oppstarten beskriver en situasjon med tidspress hvor det gikk litt fort. De måtte handle raskt hvis de skulle nå oppstart høsten 2013, ellers måtte de vente et helt år. Dette førte til at prosessen ikke ble like ryddig og oversiktlig som ønsket.

Av de tre bedriftene som er inkludert i evalueringen hadde to fått henvendelse om å delta. Bedriftene fikk liten tid til å sette seg inn i studietilbudet. Ved en av bedriftene hadde de hatt ca. en uke fra de fikk informasjon om studietilbudet til søknadsfristen, noe som gjorde det vanskelig å vurdere hvem av de ansatte som kunne være aktuelle for et slikt studium. Denne vurderingen var også vanskelig fordi informasjonen om studiet ble opplevd som mangelfull. Den ene bedriften sa informasjonen ble lagt frem på en lettvinnt måte, og de hadde ikke fått informasjon om at dette var en pedagogisk lærerutdanning. Den andre bedriften sa derimot at flere av de ansatte ikke hadde skjønt at de var aktuelle for studiet fordi de trodde det var en helt vanlig pedagogisk utdanning. De to bedriftene satt altså igjen med noe ulikt inntrykk, men var enige om at informasjonen hadde vært mangelfull.

På spørsmål om hva de ville gjort annerledes hvis de skulle starte på nytt, svarte representantene fra HINT at de ville de tatt hånd om opptaksprosessen selv, gjennom sitt opptakssystemet og at opptak ikke bør gjøres via Frøya videregående skole. HINT bør være ansvarlig for å samle dokumentasjon om kompetansen til søkerne. Informantene fra HINT gir uttrykk for at opptaksprosessen ble uryddig. Inntrykket deres var at flere søkere nærmest hadde blitt tilbudt studieplass, men uten at de hadde tilstrekkelig kompetanse for opptak på studiet. Uklarhetene som oppstod rundt opptak av studenter skapte forsinkelser som påvirket oppstarten på en uheldig måte.

KOMPETANSEVURDERING OG KVALIFISERING TIL STUDIET

I utgangspunktet hadde det vært om lag 40 personer som var interessert i å starte på studiet, men flere av disse hadde verken studiekompetanse eller realkompetanse som kunne kvalifisere for opptak. Det var altså et betydelig større antall som meldte interesse for å delta på studiet enn de som var kvalifisert til å ta studiet ut fra de kriteriene HINT la til grunn. Av de som startet på studiet er åtte studenter gitt opptak på grunnlag av realkompetanse eller på bakgrunn av ansettelse i skolen.

I vurderingen av om kandidatene oppfylte de formelle kravene for opptak hadde HINT i første omgang gått ut fra kravene til vurdering av realkompetanse som kom med den nye rammeplanen for PPU. I den var det betydelig skjerping av krava til vurdering av realkompetanse. I følge HINT manglet søkerne relevant yrkesteori. Det stilles krav om to års yrkesteori etter videregående opplæring. Realkompetansekravet kan erstatte noe teori, men ikke alt. Det var på gang en endring i godkjenningspraksis hos HINT, hvor man ville redusere tilfellene hvor en rekke ulike kurs kunne gi uttelling som yrkesteori.

I tilknytning til opptak på PPUY blå sektor besluttet HINT å godkjenne alle søkere som var ansatt i skolen.

Faglærer ved studiet, rektor og en konsulent ved Frøya videregående skole, mener at reglene er for rigide i vurderingen av realkompetanse som kompensasjon for formell kompetanse. Flere fra prosjektgruppa nevner at bedriftene hadde valgt ut ansatte de hadde tro på hadde både personlig egnethet og faglig kompetanse som de ville satse på, men som ble avvist av HINT fordi realkompetansen ikke var tilstrekkelig. Det ble derfor gitt uttrykk for at det er behov for at departementet ser nærmere på kravene til opptak på et slikt studium.

Representantene for HINT delte ikke denne oppfatningen om at det var behov for å være mer fleksible. De understreket at dette er PPU for yrkesfag, og de mente at man fort kunne ende opp å nedvurdere yrkesfagene hvis man ikke vektla yrkesteoretisk skoleing. Dette ble beskrevet som en veldig vanskelig problemstilling, for noen ganger var det sånn at noen hadde en svært viktig spisskompetanse som var nødvendig i skolen, men de hadde ikke den yrkesteoretiske ballasten. Representantene fra HINT mente likevel at de ikke kunne eller ønsket å være mer lempelige på opptakskravene enn de hadde vært til nå.

Informantene fra bedriftene ga ikke uttrykk for at spørsmålet om kompetansekrav for opptak til studiet var en problemstilling som opptok dem i særlig grad. For det første nevner ingen av bedriftene selv temaet når de diskuterer opptak og hinder for opptak. På direkte spørsmål sier informantene fra alle tre bedriftene at det er andre faktorer, og særlig studiets omfang, som de ser som en hovedårsak til at det ikke er flere som er studenter.

ÅRSAKER TIL FRAFALL

Av de 23 studentene som startet, er det nå 15 igjen på studiet. Faglærer oppgir at to av de som startet fikk raskt beskjed om manglende kompetanse for studiet. Av dem som selv tok initiativ til å slutte, melder faglærer at studentene oppgir ulike årsaker. En student oppga helsemessige

årsaker, en annen flyttet, og en tredje skiftet jobb. I tillegg har tre studenter fra lærebedrifter sluttet på grunn av arbeidspress. De som slutter på grunn av arbeidspress er særlig interessant å se nærmere på, fordi det viser et betydelig frafall fra næringene fordi studentene erfarer at studiet ikke er forenlig med arbeidsmengden de ellers har.

Som del av evalueringen har Møreforskning intervjuet to av studentene fra lærebedriftene som sluttet. De var begge ansatt i samme firma. Dette firmaet var en av bedriftene fra blå sektor som det var relevant å tilby slik undervisning til. De to studentene oppgir to hovedårsaker til at de valgte å slutte på studiet. For det første opplevde de at det ikke var samsvar mellom det faktiske innholdet i studiet og det de var blitt forespeilet, og for det andre, hadde de ikke kapasitet til å gjennomføre studiet.

Begge studentene beskriver at studiet ble presentert som en praktisk retta utdanning for ledere og lærere i næringslivet, og ikke en lærerutdanning. De uttrykker at de ikke hadde behov for en lærerutdanning, men kompetanse til å kunne lage opplæringsprogram til sine lærlinger.

Studentene ønsket seg et mindre omfattende studieopplegg som var mer direkte rettet mot behovene i næringslivet. I følge en av de to studentene trengte bedriftene praktisk pedagogikk, som var knyttet til selve fagkunnskapen, og de trengte kunnskap om struktur og lovverk for å formidle kompetanse, slik at de som hadde ansvar for lærlingene kunne lage godkjente opplegg for opplæringen. Det ble understreket at studenten ikke snakket om årsstudium eller bachelorutdanninger, men kurs.

De to studentene som ble intervjuet sluttet begge etter de to første samlingene. Det skal nevnes at også de andre studentene som ble intervjuet nevner at de to første samlingene var vanskelige fordi de synes det var litt diffust hva de var blitt med på. Studentene som fortsatte på studiet uttrykker imidlertid at de har fått bedre forståelse av helheten utover i studiet. Om dette er fordi de deltok lengre, eller fordi de passet bedre til studiet generelt, er vanskelig å si noe om. Mest sannsynlig skyldes det begge deler.

Arbeidsgiveren til de to studentene som sluttet kommenterte at en kombinasjon av tidspress og mangelfull informasjon om hva studiet innebar, gjorde at de trolig ikke hadde oppfordret de riktige personene til å søke på studiet. De hadde ikke oppfattet at dette var en så omfattende pedagogisk utdanning, og hadde fått inntrykk av at dette også var en form for lederutdanning. De hadde sendt personer med lederstillinger som ikke kunne være borte fra jobb i så stort omfang som studiet krevde. Bedriftslederen sa at hvis han hadde fått et riktigere bilde av studiet, hadde han kanskje sett at det var andre i bedriften som passet bedre for studiet. Det tok bedriftslederen selvkritikk for, selv om han igjen understreket at hovedårsaken var manglende informasjon, kombinert med lite tid til å bestemme seg.

HINDRE FOR REKRUTTERING FRA NÆRINGSLIVET

Det kommuniseres ettertrykkelig fra HINT at dette er, og skal være, en del av en yrkesfaglærerutdanning på høyskolenivå. Av den grunn må studiet følge de kriterier og krav som gir en slik kompetanse. Spørsmålet er nå å stille når studiet er ment å være både for yrkesfaglærere og instruktører i bedriftene, er hvorvidt en slik lærerutdanning er det bedriftene selv mener de har behov for. Fra prosjektgruppa og faglærer gis det klart uttrykk for at de mener det er behov for slik kompetanse ute i bedriftene, ettersom i yrkesopplæringa har lærebedriftene 50 % opplæringsansvar. Fylkeskommunene gjennom de videregående skoler har

50 % opplæringsansvar. Bedriftene har altså et stort ansvar i yrkesfagopplæringen, i og med at lærlingene har to år praksis ute i bedrift. Samtidig ønsket de å gi en utdanning som var mer rettet mot behov i næringslivet.

Bedriftene som Møreforskning har vært i kontakt med har ikke studenter på studiet på nåværende tidspunkt, men er i målgruppen studiet er rettet mot. En av bedriftene har hatt studenter som har sluttet. De tre bedriftene ser ut til å være positive til at Frøya videregående skole har tatt initiativ til å starte en desentralisert utdanning som er spissa mot blå sektor. Alle oppfatter studiet som relevant i den forstand at de ser behovet for pedagogisk kompetanse hos ansatte som veileder lærlingene. Den ene bedriften sa at deres veiledere faktisk etterspurte råd og veiledning når det gjaldt å lære opp lærlingene. Det er imidlertid tvil om dette studiet i nåværende form er i tråd med hva bedriftene selv opplever at de trenger nå.

Representanten fra BEWI var mest positiv av informantene fra bedriftene. Han så behovet ut fra at hvis de ønsket å være attraktive lærebedrifter, så måtte bedriftene ha pedagogisk kompetanse, og skulle de ta pedagogikk kunne de ikke ha en annenrangs utdanning. Årsaken til at bedriften nevnes med navn er at det kan være verdt å nevne at representanten fra BEWI har jobbet som rektor, samt vært rådmann i kommunen, og det betyr han ser denne problemstillingen fra flere perspektiver. Han hadde tatt et lignende studie selv, og mente at det å delta i prosessen på studiet hadde en verdi i seg selv. Han mente videre at en viktig del av å imøtekomme problemet i regionen med å få nok kompetente folk, var å styrke omdømmet som en god lærebedrift, og en slik satsning på pedagogisk kompetanse kunne være et steg i riktig retning. Den andre betingelsen for fremtidig rekruttering var at de hadde relevante personer som var motiverte til å gjennomføre et slikt studium. BEWI hadde ingen studenter på studiet på nåværende tidspunkt og hadde heller ikke fått noen henvendelse om potensielle studenter. Informantene fra de andre bedriftene ga uttrykk for at de mente at studiet som tilbys var for omfattende sett i forhold til det umiddelbare behovet i bedriften.

For det første var det viktige *strukturelle hindringer* for å ta en slik utdanning. Instruktørene med ansvar for å veilede lærlingene var ikke bare veiledere, men de hadde også en rekke andre arbeidsoppgaver i bedriften. Det med veiledning kom derfor på toppen av en allerede hektisk hverdag. Studiet ville dessuten gå på bekostning av fritid. Det ble sagt at folk måtte være svært engasjerte for å forplikte seg til et så langt løp. De så for seg at det ville bli tungt å rekrutterte folk til et såpass omfattende studie. De sa at hvis man skulle endre det, så måtte man endre måten opplæringa av lærlinger i bedrift var organisert på. Det ble nevnt at noen yrkesgrupper hadde et mer omfattende veiledningssystem, men der fikk de som veiledet kompensasjon enten i form av lønn eller stillingsprosent for jobben. De så det som nødvendig for å kunne øke rekrutteringen at ansatte som tok en slik utdanning måtte få en eller annen form for kompensasjon.

For det andre var det bedriftens interne *kapasitet*. En sentral problematikk er at næringslivet i regionen er i sterk vekst. Det gjør at enkelte uttrykker at det er vanskelig å la ansatte bruke tid på utdanning. Her ble praksisperioden nevnt spesielt. Praksisen skjer hovedsakelig i skolen, noe som betød at studenter fra lærebedriftene måtte være borte fra jobben i flere uker, mens yrkesfaglærerne får hovedsakelig har praksis på arbeidsplassen. Problemet her henger sammen med forrige punkt i den forstand at veiledning kun er en av mange oppgaver. De som skulle delta er operasjonelle ledere, og selv om de så verdien i å lære, så hadde de ikke nok ressurser til å la

noen være borte over lang tid. En av bedriftene beskrev dagens situasjon på følgende måte: de «måtte velge hvilken finger en skal skjære seg i». De manglet arbeidskraft og var i rask vekst, og hadde derfor ikke anledning til å gjøre tiltak som var nødvendig for å øke rekruttering. De var i rask vekst og de hadde mange nye ledere og var derfor avhengig av at ansatte med erfaring kunne gi opplæring til nyansatte. Slike faktorer gjør det vanskelig for bedriften å gi ansatte muligheten til utdanning som PPUY. Det betød ikke at de ikke så behovet for pedagogisk kompetanse. Det ble også sagt at det var viktig at det var kvalitet på det de fikk. Problemet var at omfanget var for omfattende for hva de fleste hadde bruk for, og spesielt, hva de hadde bruk for akkurat nå. En av bedriftsrepresentantene sa at de var såpass dårlige på oppfølging av lærlinger at det hastet for mye å bedre situasjonen til at de kunne vente på et slikt utdanningsløp. Bedriften hadde prekært behov for å kurse en ansatt i hvordan de skulle følge opp lærlinger. Fokus på lærlingene, da gjerne gjennom pedagogiske kurs, var første steg. Så kunne neste steg være en praktisk pedagogisk utdanning for yrkesfag.

Dette leder til det tredje punktet, nemlig *målgruppe*. Det var en del usikkerhet knyttet til hvem studiet var aktuelt for. Var det sånn at alle som veiledet trengte å ta en slik utdanning, og var det kun for de som var nye som veiledere eller også for de som hadde lengre erfaring med å veilede lærlinger. En av bedriftene sa at det ikke var aktuelt for deres bedrift å la mange av de ansatte få muligheten til å ta en slik utdanning. Det ble sagt at de så for seg at for å være relevant for en utdanning som dette, måtte man ha en person som jobba litt på tvers av avdelingene, fordi de hadde ofte en lærling pr. avdeling (7 totalt). Utdanningen kunne være aktuell for 1-3 ansatte på sikt, mens et kortere kurs i veiledning kunne være aktuelt for 20-30 ansatte. De mente altså at kompetanseheving kunne være aktuelt for flere, men da måtte det være et annet kurs i første omgang. Det de hadde behov for var en person som kunne følge opp lærlingene og sørge for at de fikk innblikk i alle deler av bedriften etc. Det viktigste med denne personen var kunnskap om og erfaring fra bransjen (havbruksutdanning, kan regelverk etc.). Men i tillegg måtte personen vite hvordan han skulle håndtere folk, derfor kunne det være greit med pedagogisk kompetanse. Møreforskning vurderer det slik at et potensielt hinder for å rekruttere studenter fra bedriftene at bedriftene risikerer å miste kompetanse. Både skolen og næringslivet beskrives å være i rask vekst, og i en situasjon hvor de sliter med å få tak i folk med riktig kompetanse. I ett av bedriftsintervjuene kom det opp at bedriften mistet kompetente folk til den videregående skolen. Man skal ikke se bort fra at det kan være motvilje mot å la ansatte få mulighet til å ta pedagogisk utdanning, fordi man er redd for å miste flere folk. Dette er kanskje særlig tilfelle når Frøya videregående aktivt søker å tiltrekke seg kompetanse fra den marine næringen. Alle bedriftene snakker positivt om tette bånd mellom skole og næring, samt å ha folk med erfaring fra næringen i videregående opplæring, men i en situasjon hvor næringen mangler kompetanse er de redde for at ansatte forsvinner over i skolen. På direkte spørsmål om en slik sammenheng svarer en bedriftsrepresentant at det hadde han egentlig ikke reflektert over, men ja, det trodde han spilte inn. Rektor ved Frøya videregående skole fortalte om minst en student som likte utdanningen så godt at han hadde spurt om jobb i skolen. Slike erfaringer kan gjøre det vanskeligere å rekruttere studenter til PPUY fra bedrifter innenfor marin sektor.

Evalueringen viser at ansatte i bedriftene ser verdien i kunnskapen en slik utdanning gir, men oppfatter det ikke dette som et breddetilbud for ansatte i egen bedrift. De ser imidlertid et klart behov for veiledningskompetanse i næringen. For at det skal være et breddetilbud må veilederrollen omstruktureres innad i bedriftene. Det er uansett et prekært behov for kurs for veiledere i bedriftene. Det vil være interessant i neste runde av evalueringen å intervju de to

bedriftene som har studenter på faget på nåværende tidspunkt for å høre hva de synes de har fått ut av å ha ansatte som tar PPUY.

STUDENTENES EVALUERING AV STUDIET

HVORFOR DE STARTET/FORVENTNINGER

Rekrutteringshistorien til studentene Møreforskning snakket med viser at det er en ganske sammensatt gruppe som tar studiet. De hadde ulike grunner for å starte. Tre av studentene hadde startet på utdanningen fordi de hadde begynt som lærere i videregående skole, og derfor måtte ha pedagogisk utdanning. To av disse kom fra blå sektor, og en hadde også vært aktiv pådriver for at studiet ble satt i gang, og var nå tillitsvalgt for studentene i prosjektgruppa. En tredje student drev med omskolering fra barne- og ungdomsarbeider til norsklærer. Hun skulle altså ikke bli yrkesfaglærer, men trengte PPU. Alle de tre var hovedsakelig motivert ut ifra kompetansekrav i samband med ny jobb. Den siste var fra næringslivet, og hadde startet fordi en av de andre som skulle ta utdanningen hadde tipset han. Han hadde så diskutert det med sin bedrift, og to derfra hadde startet, men den ene sluttet etter kort tid fordi bedriften vurderte studiet som mindre relevant for hans stilling.

Han fra lærebedrift sa at han tok kurset fordi han håpet at det ville skape bevissthet om å sette av tid til lærlingen, noe som var en utfordring i en hektisk arbeidshverdag.

De tre som skulle bli faglærere trakk alle frem at det var positivt at denne utdanningen ga anledning til å få pedagogisk kompetanse uten å måtte reise bort for å ta utdanning. Forventningene var ikke så store til studiet. De to yrkesfaglærerne hadde gjennomført et 40 timers kurs da de startet som lærere, og visste noenlunde hva de gikk til. De aller fleste startet ikke på grunn av en indre motivasjon, men på grunn av at de måtte ha kompetansen for å kunne beholde en stilling. Her skiller studenten fra lærebedriften seg ut med at dette var ikke noe han måtte ha, men så som nyttig ut fra behovet for å finne tid til lærlingene.

Studentene er godt fornøyde med studiet. En av yrkesfaglærerne sa at utdanningen faktisk hadde åpnet øynene hans for at han kunne langt mindre pedagogikk enn det han selv trodde før han startet. Han sa at studiet involverte langt mer tankearbeid enn det de hadde trodd i forkant. Han satte pris på dette med å sette navn på ting, lære å planlegge og evaluere. Flere nevner at de setter pris på å lære ulike «stammespråk», hvor de referer til refleksjonen rundt fagkulturell identitet - om hvert programområdes særegne faglige uttrykksmåter og praksiser. En annen ting som ble trukket frem som positivt var kunnskap om hvordan de skal håndtere ulike elever.

SAMSVAR MED STUDIEPLAN

Første året i utdanningen skal studentene igjennom emnene PPUF 150/160 Pedagogikk 1 og Yrkesdidaktikk 1- ledelse av læreprosesser. I tillegg har de løpende praksisopplæring gjennom hele studiet. I praksisperioden i denne første delen skal de ha fokus på læreridentitet og planlegging, samt ledelse av læreprosesser. Det understrekes i studieplanen at pedagogikk og yrkesdidaktikk skal være integrerte emner. I følge studieplanen er det fokus på «grunnleggende spørsmål om sosialisering, læring og undervisning». Det vil si det er fokus på arbeidsmetoder,

hvordan skape gode læremiljø og gode relasjoner både til kollegaer og elever, dokumentasjonsrutiner av elevenes behov, utvikle evner å evaluere elevenes læringsutbytte, bidra til at elevene selv reflekterer over eget behov for læring og evne til å identifisere egne behov for læring. I yrkesdidaktikken er det fokus på å planlegge, begrunne, gjennomføre, og kritisk vurdere yrkesrettet fag- og yrkesopplæring. Kort sagt, en kritisk, analytisk og evaluerende holdning til eget opplegg og studentenes læringsutbytte. Studentene avsluttet i juni en eksamen hvor de ble bedt om å «gjennomføre et individuelt undervisningsopplegg basert på yrkesdidaktiske prinsipper innen eget programområde. Undervisningen skal inneholde det særegne for yrket og den fagkulturelle identitet. Undervisningsopplegget skal knyttes til konkrete mål i det fagspesifikke og generelle læreplan».

Studentene formidler at de opplever at studiet er i samsvar med forventninger de hadde. I diskusjonen av hva de har lært trekker de frem tematikker relevante for læringsmålene. Når studentene snakker om hva de har fått ut av studiet så langt, nevner de;

- Trygghet i valg av metoder
- Forståelse for hvorfor det er forskjell på ulike metodikker
- Øvelse i, og bevissthet rundt, kritisk refleksjon
- Øvelse i, og bevissthet om viktigheten av, å evaluere prosessen.
- Refleksjonen rundt fagets egenart og identitet

En nevner at han fikk mest ut av øvelsen som kom med selve eksamensoppgaven. Studentene er alle særlig positive til det å reflektere rundt fagets egenart og identitet, og synes det er givende å måtte sette seg bedre inn i hva som er særegent for deres fag. Det er imidlertid tilbakemelding på at lærebedriftene savner diskusjon rundt læresituasjonen for lærebedriftene, som sies å være vesentlig forskjellig fra skolen. Dette er et poeng vi vil komme tilbake til senere i rapporten.

LITTERATUR/PENSUM

Faglærer er ansvarlig for oppsatt litteratur, og representantene fra HINT godkjente litteraturen ut fra læringsmål. En litteraturliste forelå på Fronter ved studiestart. Høgskolen hadde ikke oversikt over alt studentene ble bedt om å lese. Faglærer oppgir at i pedagogikk benyttes samme litteratur som de andre pedagogikkstudiene på HINT, mens det i yrkesdidaktikken ikke er mye litteratur tilgjengelig. Spesielt ikke på spissing mot blå sektor. Derfor, i den yrkesdidaktiske delen, er det først og fremst styredokumentet utarbeidet for PPUY blå sektor som er førende. I tillegg til den oppsatte litteraturen får studentene ifølge både faglærer og dem selv stadig litteraturforslag både på samlingene og på Fronter.

Studentene har ulike oppfatninger om pensumlitteraturen. Flesteparten av studentene mener at utfordringen med pensum først og fremst er at det er lite relevant litteratur for yrkesdidaktikk for sine programområder. En del nevnte at det var mye gammelt på litteraturlisten. Selv om de så behovet for å lære om teorier som dagens arbeid bygde på, så savnet de mer oppdatert litteratur på dagens skole hvor elevene er møtte med en konstant informasjonstilgang fra media. En sa at han savnet noe som tok tak i elever som kan, men ikke vil. Han mente at mange elever ikke er motiverte. Studentene ønsket også mer litteratur om læresituasjoner en- til- en. En av studentene tok opp at læresituasjonen i bedrift og skole er ulike på akkurat det punktet her.

Studentene fikk tips om mye litteratur, og en del av litteraturen ble oppfattet som relevant og interessant. De var imidlertid kritiske til omfanget, og til tidspunktet for informasjon om litteraturen. De fant tipsene ofte for sent ettersom de (i tillegg til det de fikk på samlingene), også fikk tips på læringsportalen. Det var stilt krav til at studentene i hovedsak skulle orientere seg selv i den tilgjengelige litteraturen. Noen studenter synes dette var utfordrende, og det gjaldt spesielt de som kom fra næringslivet.

SPISSET YRKESDIDAKTIKK MOT BLÅ SEKTOR

Spissinga utdanningen har mot marin sektor skjer i yrkesdidaktikken, hvor styredokumentet for blå sektor er førende. Dokumentet starter med en gjennomgang av havbruksnærings utvikling, samt fagets idegrunnlag og historie. Videre diskuteres yrkesopplæringenes egenart og yrkenes didaktikk i dokumentet. Fagkulturell identitet har en sentral plass i dokumentet, og da særlig arbeidsoppgavens betydning for å fremme en fagkulturell identitet. I tillegg er det noe praktisk informasjon om studiet. Det er altså blå sektor som er fokus både i dokumentet og i yrkesdidaktikken.

Representantene for HINT sa at de hadde brukt tid innledningsvis til å klargjøre mandatet for utdanningen; om dette skulle være bare for blå sektor og hvordan det skulle legges til rette for studenter som ikke kom fra blå sektor. Faglærer hadde forsikret høgskolen om at andre fagutdanninger ble godt tatt vare på. Den ene representanten fra HINT ga uttrykk for at man ved slutten av prosjektperioden burde stille spørsmål om i hvor stor grad det går an å være spisset når en samtidig må balansere hensyn til studenter fra andre yrkesfag.

Faglærer opplyser at det er et generelt fokus på blå sektor, og blå sektor trekkes inn i diskusjonene, men innleveringene kan studentene vinkle inn mot sine egne fagområder. Studentene kan også komme med eksempler fra sine fagområder i diskusjonene. Studentene jobber i grupper mellom samlingene, og da er de delt inn i grupper etter yrke. Studentene fra andre programområder enn blå sektor blir oppfordret til å finne litteratur knyttet til deres fag som de kan trekke på i diskusjonen. Både faglærer og studentene gir tilbakemelding på at det ikke finnes så mye litteratur på yrkesdidaktikk og fagkulturell identitet for de ulike programområdene.

Det var delte meninger blant studentene om hvor spisset mot blå sektor studiet egentlig var. En sa han ikke opplevde det som spesielt spisset. En av studentene poengterte at siden blå sektor er såpass dominerende på Hitra og Frøya, så måtte de uansett forholde seg til sektoren selv om det ikke var deres fagområde. Alle studentene, uavhengig av fagområde, måtte lese styringsdokumentet for blå sektor. Tilbakemeldingen var at det ikke var alt som var direkte relevant, men de aller fleste mente at mye av det som stod der likevel var overførbart til andre fagområder enn marin sektor. Samtlige studenter setter pris på at flere programområder er representert på studiet, fordi det er verdifullt å diskutere og få fram ulike erfaringer.

FOKUS PÅ FAGKULTURELL IDENTITET

Fagkulturell identitet er en sentralt fokus i styringsdokumentet, og det er det også i samlingene og arbeidskravene. Mer enn at studiet omtales som spisset mot blå sektor, så vektlegger studentene at det er et fokus på å bevisst refleksjon rundt fagkulturell identitet. I forelesningene er denne diskusjonen rundt fagkulturell identitet knyttet til diskusjoner av blå sektor. Alle studentene er positive til refleksjonen rundt fagkulturell identitet, selv om ikke alle kjenner seg igjen i elementene som vektlegges av faglærer som karakteristisk for blå sektor. En av studentene sa at det var litt vel mye fokus på historien om arbeiderens harde slit og betydningen av arbeiderkunst. Det ble vurdert som lite relevant for studentenes eget fagområde. Alle studentene ser poenget med å være bevisst egenarten i sitt fag. Det ble understreket at det var viktig at elevene visste hva de gikk til, og da var et fokus på fagets historie veldig relevant. Flere av studentene nevnte betydningen av slik kunnskap for å utvikle yrkes stolthet - noe de så som svært viktig. Selv om faget var spissa mot blå sektor følte studentene at det var rom for å også diskutere andre fag sine erfaringer, og at diskusjonen av ulike erfaringer i ulike faga var verdifull for bevisstheten rundt sin egen fagkulturelle identitet.

PRAKTISK GJENNOMFØRING

SAMLINGER/ FORELESNINGER

På samlingene har det kun vært faglærer som har undervist, med unntak av en ekstern foredragsholder. Samtlige av studentene sier at de første samlingene var noe kaotiske og vanskelige, men at de nå begynte å få grep om den røde tråden i utdanningen. Studentene er generelt veldig positive til studiet, til faglig innhold, og til engasjementet hos foreleseren. De uttrykker imidlertid at de ønsker et større innslag av eksterne forelesere, noe som trolig vil bidra til flere ulike perspektiver og gi mer inspirasjon.

ARBEIDSKRAV OG ORGANISERING I ARBEIDSGRUPPER

Studentene har fått i alt tre arbeidskrav, som skulle gjøres mellom samlingene. To av arbeidskravene er individuelle innleveringer og ett skal leveres som gruppe. Det første arbeidskravet var å sette opp, gjennomføre og evaluere et undervisningsopplegg basert på relasjonsmodellen (Hippe og Hippe). De er spesifikt bedt om å diskutere med de andre studentene i sin kollokviegruppe. Det andre arbeidskravet var å lage en rapport om kvalifikasjonskrav som yrkesfaglærer, og det tredje arbeidskravet var å reflektere rundt egen yrkesdidaktiske arbeidsform og fagkulturelle identitet (med utgangspunkt i styringsdokumentet). Studentene hadde for det meste positive erfaringer med gruppearbeid, selv om de fleste uttrykte at det var vanskelig å jobbe sammen. Det de likte med gruppene var å dele erfaringer og hjelpe hverandre med å forstå oppgaven. Noen av studentene ga uttrykk for at det var vanskelig språk i oppgavene. De hadde noen oppgaver hvor de svarte individuelt og andre hvor de svarte som gruppe. De likte klart den første best, hvor de diskuterte med gruppen, men svarte individuelt. De så likevel verdien i å ha prøvd begge former. Studenten som kommer fra lærebedrift sier at han sliter med den akademiske skrivemåten, og med at argument skal forankres i teori. Han sier at dette er veldig ulikt måten det blir jobbet på i bedriftene.

PRAKSIS OG VEILEDNING

En viktig del av studiet er praksis, som hovedsakelig blir gjennomført i skolen. Yrkesfaglærerne fra Frøya videregående hadde mye av praksisen sin på egen arbeidsplass, og opplever det som veldig positivt. Det er nok en viktig grunn til at de ser så positivt på relevansen av det de lærer i studiet. Begge to hadde også en veileder fra Frøya videregående skole som de hadde hatt kontakt med også før studiet starter. Frøya videregående har en mentorordning for nyansatte, og begge så ordningen med mentor som en formalisering av dette som allerede fantes. Studentene som ikke skulle bli yrkesfaglærere var litt mer ambivalente til praksisdelen av utdanningen. De ga begge uttrykk for at praksisen ikke var direkte relevant for deres eget fagområde fordi de ble satt til å undervise i andre fag. Dette gjaldt særlig den ene studenten, som i tillegg sa at klassen var svært kaotisk, noe som gjorde det vanskelig å få prøvd i praksis det de hadde lært på samlingene.

Studenten fra lærebedrift opplevde praksisen som vanskelig å få til rent tidsmessig. Han hadde praksis på en velvillig skole som lot han komme en fast dag i uken, noe som hadde gjort det lettere. Han og veilederen snakket likevel om at fremover skulle han få mer av praksisen i sin bedrift. Han hadde inntrykk av at ansvarlige ved HINT var med positiv til det

VURDERING AV GJENNOMFØRBARHET

Vurderinger knyttet til gjennomføring av utdanningen, har sammenheng med hvilken jobbsituasjon studentene er i. Yrkesfaglærerne og studenten som er i gang med omskolering, og derfor ikke har jobb ved siden av, uttrykker at utdanningen er gjennomførbar. Studenten fra lærebedrift gir uttrykk for at det er utfordringer knyttet til gjennomføring av utdanningen. Han er motivert til å ta studiet og har til nå klart å finne tid, men sier han flere ganger har vurdert om han kan fullføre utdanningen. Største problemet er uforutsigbare arbeidsdager som kan kollidere med samlinger og hektiske perioder på arbeid, samtidig som arbeidskrav skal leveres. En av yrkesfaglærerne kommenterte at eksamen, som skulle leveres i midten av juni, kom på et uheldig tidspunkt hvor det var ekstra mye å gjøre i skolen.

LÆREBEDRIFT OG VIDEREGÅENDE SKOLER HAR ULIKE BEHOV

Prosjektgruppa beskriver kompetansebehovet i bedriftene og i videregående skole som relativt like. Rektor ved Frøya videregående skole sa at det som var viktig var synet på eleven. Studentene på PPUY, blå sektor har noe annen oppfatning av i hvilken grad behovene samsvarer. Studentene sier de ser verdien av utdanningen og en rekke moment er direkte overførbart fra den ene settingen til den andre, for eksempel. «innlæringsmodeller», det vil si ulike metoder og teknikker for læring. Det samme gjelder bevisstheten rundt at man faktisk jobber etter styringsdokumenter. Studenten fra lærebedriften sa at begge deler hadde for lite fokus i bedriftene.

På den andre siden sier en av yrkeslærerne som kom fra næringa at man bør ha noen års erfaring med å undervise for å ta PPUY fordi det er en del problemstillinger som skolen møter som man slett ikke kan sette seg inn i uten noe erfaring fra undervisning. Studenten fra lærebedriften mener at situasjonen for læring er ganske annerledes i bedrift enn i skole. I bedrifter er det opplæring i en -til -en situasjoner. En av studentene mener derfor at det kreves andre metoder for å gjennomføre undervisning og opplæring i et klasserom enn det gjør i bedrifter. For det andre mente han at lærlingen hadde en annen motivasjon for å lære. De hadde bevisst valgt og signert kontrakt som lærling, og var i en lønna kontraktssituasjon. Det var en annen forventning til læringa: lærlinger har forventning om å lære et fag sa han, ta fagbrev og de så for seg en fremtid i bedriften. Lærlingen jobber derfor også for å beholde sin posisjon i bedriften.

FREMTIDIGE BEHOV FOR STUDIET

Siden initiativet til studiet oppstod som svar på en ganske akutt situasjon ved Frøya videregående skole, er det grunn til å spørre om PPUY for blå sektor er liv laga på lengre sikt. Rektor ved Frøya videregående skole mente at utdanningen er det. Han sa at skolen hadde store utskiftninger i lærerstaben på bakgrunn av at det var folk som gikk av med pensjon og at skolen stadig fikk flere elever. Han anslo at de ville sende i snitt fem lærere pr år de neste fire årene til PPUY blå sektor. Han som rektor stilte krav til at ansatte uten pedagogisk utdanning tok studiet i PPUY for at de kunne få fast stilling. Han mente at de måtte ha som mål å rekruttere elever fra et større geografisk område. Han nevnte da spesielt Sør-Trøndelag, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal som hadde relevante næringer. Han satte dette i sammenheng med den store satsninga nasjonalt på å produsere mat i havet. Dette var jo tenkt å være en utdanningen også for næringa, og ut fra erfaringene så langt påpekte rektor at man i fremtiden måtte jobbe med å gjøre utdanningen mer matnyttig for næringa, og nevnte da ledelsesdelen og forståelsen for mennesket. Han var opptatt av at studiet ikke måtte være for akademisk. Dette belyser et sentralt spørsmål som har kommet frem i denne evalueringen, nemlig hvor lite akademisk kan en høgskoleutdanning være. *Er det mulig å møte kompetansebehov i skole og næringsliv med ei høgskoleutdanning uten at høgskolen mister integritet som akademisk institusjon?*

Tilbakemeldingen fra informanter fra bedriftene tyder på at de er positive til at det er satt i gang en slik utdanning, og kunne tenke seg å ha ansatte som tok utdanningen, men de deler ikke oppfatningen om at alle som veileder skal ha PPUY. Tilbakemeldingen her ser ut til å være at det er behov for tilbud om kurs til de fleste ansatte, og at noen få med overordnet lærlingsansvar skal ha PPUY, blå sektor eller annen pedagogisk utdanning med høgskolenivå. Hvorvidt det er fordi bedriftene ikke ser sitt eget kompetansebehov er vanskelig å vurdere, men det er klart er at hvis PPUY, blå sektor skal være et breddetilbud, må noe gjøres med arbeidsvilkårene til de som er veiledere i bedriftene. Man kan ikke basere gjennomføring av utdanningen på frivillig engasjement og bruk av fritid i to år, hvis utdanningen er tenkt å være for alle. For å få bedre innsikt i denne tematikken kan det være interessant at neste devaluering får fanget opp erfaringer fra bedrifter som har ansatte som er i gang med PPUY, blå sektor.

På møtet i prosjektgruppa hvor de diskuterte den interne evalueringen, konkluderte de selv med at det var behov for spisset yrkesdidaktikk, og fokus på fagkulturell identitet. De gikk gjennom vurderingen fra studentene og konkluderte med at «selv om de er gjennomgående fornøyd med opplegg, kursledelse og gjennomføring av PPUY pilotprosjektet peker de også på noen utfordringer knyttet til bl.a. praksisplasser, kombinere jobb/studie, ulik grunnleggende kompetanse, litteratur (mangel på kapasitet for gjennomgang), forholdet direkte forelesing og refleksjoner, tidspunkt for samlinger, fleksibilitet i opplæringen (spesielt for instruktører i bedrift), mv.» (referat prosjektgruppemøte).

Dette stemmer i hovedtrekk overens med inntrykket Møreforskning sitter igjen med etter å ha snakket med studentene, men når det gjelder pensum/litteratur er det en del temaer som

savnes, og det bør også diskuteres inngående hvordan læresituasjonen er i lærebedrift sammenlignet med læresituasjonen i skolen.

VURDERING/FORSLAG TIL TILTAK

BEHOV FOR EN PRAKTISK PEDAGOGISK UTDANNING MED SPISSET YRKESDIDAKTIKK

Tilbakemeldingene tyder på at det er behov for en pedagogisk utdanning for yrkesfag med spisset yrkesdidaktikk. Studentene er positive til studiet, og flere sier at de har blitt bevisst at de hadde mindre kunnskap om undervisning og opplæring enn de trodde før de gikk i gang med utdanningen. De er også svært positive til at fagkulturell identitet er så godt vektlagt i utdanningen. Det viktigste for studentene er refleksjonene det setter i gang om eget yrke, og ikke nødvendigvis spesifikt blå sektor. Dette poenget taler imidlertid ikke mot viktigheten av spissing mot en gitt sektor. En viktig måte å få frem egenart på er gjennom å sammenligne med andre. Så lenge forelesningene og diskusjonene bruker blå sektor som utgangspunkt, men man diskuterer det opp mot andre yrker, kan det sees som styrke for spissingen samtidig som det gjør det relevant også for andre programområder.

BEDRIFTENE ER POSITIVE TIL PEDAGOGISK KOMPETANSE, MEN DERES TILBAKEMELDING GJØR DET NØDVENDIG Å VURDERE ORGANISERING, SAMT LØSNINGEN MED FELLES STUDIE FOR BEDRIFT OG SKOLE

Bedriftene er alle positive til initiativet, og uttrykker alle et behov for pedagogisk kompetanse hos sine egne instruktører som er ansvarlig for lærlinger. Flere setter dette i sammenheng med å kunne være attraktiv for lærlinger.

Selv om bedriftene uttrykker at de er positive til initiativet, er de imidlertid delte i synet på hvorvidt et slikt omfattende studium er løsningen. Mens en representant mener at det er avgjørende at instruktørene har en pedagogisk utdanning som ikke er «annenrangs» i forhold til yrkeslærerne, mener andre at mindre omfattende kurs er det de har behov for.

Rapporten viser derfor at det er usikkert hvorvidt man kan tenke dette som et felles studie for instruktører i lærebedrifter og yrkesfaglærere. Det er også vanskelig å se grunnlag for å etablere dette som et årlig studie lokalt ut fra behovet bedriftene melder om.

Bedriftsrepresentantene peker på tre sentrale hindringer for deltakelse; strukturelle hindringer, intern kapasitet og omfang. Det er klart i tilbakemeldingen fra bedriftene at hvis man skal rekruttere studenter i stor skala fra bedriftene, så må bedriftene revurdere måten veiledningsrollen struktureres på.

Det foreslås å tenke kompetanseheving i to nivåer. Med mindre veiledningssystemet endres, er det vårt inntrykk at det er svært få som kan gjennomføre en utdanning slik som PPUY, blå sektor nå er lagt opp. Selv da, mener bedriftene at ikke alle som veileder trenger slik kompetanse fordi lærlingene er få og spredte på avdelinger. Bedriftene selv ser et større behov for kurs og veiledningskompetanse som bedrer en situasjon i lærebedriftene som bedriftene selv beskriver som ganske dramatisk. Dette vil gjøre det lettere å rekruttere, og det vil kanskje også gjøre at bedriftene etter hvert også vil se verdien av pedagogisk kompetanse på et høyere nivå, som for

eksempel PPUY, blå sektor. Tilbakemeldingene fra studentene viser at slike kurs bør ivareta mye av det som spissingen av dette studiet fokuserer på, nemlig å koble refleksjonene rundt læring og evaluering opp mot fagkulturell identitet og yrkets didaktikk.

TILTAK KNYTTET TIL PRAKTISK GJENNOMFØRING

- Skal studiet være rettet mot ansatte i næringslivet må en prøve å ta tak i både hva som er likt og ulikt i læresituasjonene i videregående skole og lærebedrift. Dette er et viktig tema både for hvordan kurset legges opp undervisningsmessig og hvilken litteratur som tilbys.
- Det er behov for å vurdere organiseringen av *praksis*, særlig for de fra lærebedriftene, slik at det blir lettere gjennomførbart og mer forutsigbart for både bedriftene som sender og studentene selv.
- Studentene opplever litteraturtips som noe overveldende. De erkjenner sitt eget ansvar for å holde seg oppdatert på Fronter. Likevel kan det vurderes om litteraturen i større grad bør være fastlagt i studieplanen, og kommuniseres på et tidligtidspunkt i studiet.
- Studentene etterspør relevant litteratur om dagens situasjon i skolen og læresituasjonen i lærebedrifter. Det er behov for å gjøre de teoretiske baserte diskusjonene mer relevant for dagens skole og sammensetningen av studenter i utdanningen. Hvis ikke dette kan løses med tilgjengelig litteratur, bør man vurdere økt bruk av eksterne foreleser med spisskompetanse som kan trekkes inn på slike tema. Økt bruk av eksterne forelesere er uansett et ønske fra studentene.

REVURDERE SAMMENSETNINGEN AV PROSJEKTGRUPPA

Prosjektgruppa som skal følge pilotprosjektet har ikke fungert ut fra intensjonen om å være en arena hvor ulike aktører kan gi innspill ettersom det har vært vanskelig å få aktørene fra næringslivet til å prioritere møtene. Deltakerne fra bedriftene er hovedsakelig ledere på øverste nivå i bedriftene. Møreforskning stiller spørsmål ved om det ikke kan være lurt å ha representanter i prosjektgruppa fra et annet ledernivå i bedriften og som gjerne da også jobber tettere opp mot lærlingene. Det må vurderes om dette vil øke sannsynligheten for at prosjektgruppa kan møtes oftere, samt gjøre det lettere å få innspill fra de som jobber tettest opp i læringssituasjonen.

FREMTIDIGE STUDIER: BEHOV FOR BEDRE ROLLE – OG FORVENTNINGSAVKLARING HOS DE ULIKE AKTØRENE

Om man velger å videreføre pilotprosjektet er det viktig at man innledningsvis lager en god avtale på ansvarsfordeling og rolleavklaring mellom høgskole/universitet og Frøya videregående. Dette er viktig for opptaksprosessen og oppstart.

En helt essensiell faktor er en ordentlig avklaring mellom aktørene om forventningene til hva studiet skal være rent innholdsmessig. Det er klare tilbakemeldinger fra næringslivet om at dette ikke var godt nok kommunisert i første runde, noe som også gjorde at de ikke nødvendigvis tok riktig vurdering av både om de skulle delta og hvem de i så fall skulle sende.

VEIEN VIDERE I EVALUERINGEN

Denne første evalueringen og rapporten ble i samråd med oppdragiver en betydelig del av evalueringen som helhet, ettersom den kom halvveis i studiet og de hadde behov for skriftlig tilbakemelding. I tillegg til følgeevaluering av studentenes opplevelse av studiet, har denne rapporten, samt dialogen om rapporten med oppdragsgiver, identifisert noen temaer som blir viktige i videre evalueringer. Det første er at oppdragsgiver ønsker at elevene i større grad skal reflektere rundt betydningen av den utvida definisjonen av yrkenes didaktikk. Et annet element er å følge opp temaet om betydningen av et slikt studietilbud lokalt. Det tredje er å intervju bedriftene som faktisk har instruktører som tar kurset på nåværende tidspunkt, selv om de kanskje ikke var i den primære målgruppa av bedrifter som oppdragsgiver så behov for innspill fra i denne første runden.

REFERANSER

Album, Dag, Widerberg, Karin og Hansen, Marianne Nordli (2010) *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*. Oslo: Universitetsforlaget

Gundersen, Sveinung (2013). *STYRINGSDOKUMENT. YRKESDIDAKTIKK FOR NATURBRUK BLÅ SEKTOR. Et samarbeidsprosjekt mellom Frøya videregående skole / Blått kompetansesenter og HiNT*. Utarbeidet av Sveinung Gundersen, Frøya videregående skole med bidrag fra: Alf Albrigtsen, Frøya videregående skole; Asgeir Johansen, Frøya videregående skole; Henry Furberg, Frøya videregående skole; Guttorm Kristiansen, Frøya videregående skole; Vidar Gundersen, BioMar AS. Sistranda, 10.09.13

FKD (2013) Handlingsplan 08/2013: *Marint kunnskapsløft. Regjeringens handlingsplan for marin utdanning, kompetanse og forskning* (Fiskeri og Kystdepartementet).

Hiim, Hilde og Hippe, Else (2001): *Å utdanne profesjonelle yrkesutøvere*. Gyldendal Norsk Forlag AS



MØREFORSKING

MØREFORSKING AS
Postboks 5075
NO-6021 Ålesund
TEL +47 70 11 16 00
epost@mfaa.no
www.moreforsk.no
NO 991 436 502



Høgskolen i Molde



HØGSKULEN I VOLDA



HØGSKOLEN
I ÅLESUND
