



Tittel:

«Skoleledelse for uslipte diamanter»

evt. Undertittel:

Hvilke kjennetegn for skoleledelse har pilotprosjektet «fra talent til fagarbeider» når det gjelder elevers fullføring av videregående skole

Fakultet for humaniora og utdanningsvitenskap

Masterprogram: Master i pedagogikk, med fordypning i utdanningsledelse

Navn på kandidat: Anita Folkedal Roksund

Måned/årstall: 12. Juni 2015.

Forord

Denne mastergradsoppgaven markerer slutten på et 4 år langt deltidsstudium i pedagogikk med vekt på utdanningsledelse. Det har vært et lærerikt og spennende studium, men også slitsomt ved siden av full jobb. For at sluttproduktet skulle bli så bra som mulig, var det derfor viktig for meg å skrive mastergradsoppgave om noe nyttig og meningsfullt i min jobb i videregående skole.

Frafall fra videregående skole er et hett tema, og jeg fattet interesse i en gladhistorie fra fylket mitt Telemark. Telemark Fylkeskommune har satset på et prosjekt for skolelei ungdom «fra talent til fagarbeider», der ingen elever har slutta! Jeg ble engasjert med en gang jeg så reportasjen på Brennpunkt, og visste hva jeg skulle skrive om.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder Halvor Inge Bjørnsrud ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, for god veiledning, oppmuntring og tips, samt hjelp til å spisse oppgaven.

Videre vil jeg takke fagopplæringssjefen i Telemark Fylkeskommune. Der jeg fikk den første informasjonen om prosjektet.

Uten prosjektlederen og hans fantastiske lærere, elever og bedrifter hadde jeg ikke fått samlet inn empiri til min oppgave. Så jeg er dere evig takknemlig.

Tilslutt vil jeg rette en takk til min mann og mine 4 fantastiske barn for at de har holdt ut med meg i denne perioden. De har stilt opp for at jeg skal komme i mål.

Jeg håper at denne oppgaven kan være av interesse og inspirasjon for andre og kanskje for annen undersøkelse eller forskning seinere.

Siljan 12.06.2015

Anita Folkedal Roksund

Innhold

1	Innledning.....	6
1.1	Bakgrunn for valg av forskningsspørsmål.....	7
1.2	Forskningsspørsmål.....	8
1.3	Oppbygging av oppgaven.....	8
1.4	Avgrensninger.	9
2	Teoretisk rammeverk.....	10
2.1	Teori om mestring og mening.	10
2.1.1	Oppsummering.	13
2.2	Fullføring av videregående skole.	14
2.2.1	Oppsummering.	18
2.3	Ledelse og organisering.....	18
2.3.1	Oppsummering.	21
3	Metode og vitenskapsteori.....	21
3.1	Kvalitativ metode.	22
3.1.1	Betydningen av egen bakgrunn og forforståelse.	23
3.1.2	Refleksjon og tolkning. Hermeneutikk.....	24
3.2	Forskningsmetode.	24
3.2.1	Semistrukturert intervju.....	24
3.2.2	Operasjonalisering av begrep	24
3.2.3	Intervjusituasjonen.	25
3.2.4	Hjelpemidler under intervjuene.....	26
3.2.5	Ulike datakilder.	26
3.3	Intervjuguide.	27
3.4	Utvelgelse av informanter.	27
3.4.1	Informantene.	28
3.5	Generaliserbarhet, reliabilitet og validitet.	29
3.5.1	Generaliserbarhet.....	29
3.5.2	Reliabilitet	29
3.5.3	Validitet.....	30
3.6	Forskningsetikk.	31
4	Presentasjon og analyse av funn.....	32
4.1	Presentasjon av hovedfunn.....	32
4.1.1	Empiri om mestring og mening.....	33

4.1.1.1	Talentes opplevelse av mestring og mening på ungdomsskolen.....	33
4.1.1.2	Hvordan snu talentes dårlige oppfattelse av mestring og mening.	34
4.1.1.2.1	Innsats og motivasjon hos talentene.	35
4.1.1.2.2	Hva et utvalg deltakere i prosjektet mener om mestring i dette prosjektet.	35
4.1.1.2.3	TPO i bedriftene.	36
4.1.1.2.4	Kjennskap til kompetansemål.	37
4.1.1.2.5	Vurdering.....	38
4.1.1.2.6	Talentes egen opplevelse av mestring i prosjektet.....	38
4.1.1.2.7	Talentes egen opplevelse av mening i prosjektet.....	39
4.1.1.3	Skolesituasjonen i prosjektet.	39
4.1.1.3.1	Mening i skolesituasjonen.....	40
4.1.1.3.2	TPO i skolesituasjonen.	41
4.1.1.3.3	Kjennskap til kompetansemål i skolesituasjonen.....	41
4.1.1.3.4	Vurdering i skolesituasjonen.	42
4.1.1.4	Fremtiden.	42
4.1.1.5	Oppsummering av funn.....	42
4.1.2	Empiri om kjennetegn på fullføring	43
4.1.2.1	Talentes oppfattelse av egen elevrolle på ungdomsskolen.	43
4.1.2.2	Talentes og lærernes tanker om betydning av relasjon til lærer.	44
4.1.2.3	Valg av riktig linje, avgjørende for fullføring.	44
4.1.2.4	Sosial bakgrunn og hjemmets betydning.	46
4.1.2.5	Inkludering i bedrift.....	47
4.1.2.6	Relasjon mellom talent, lærer og prosjektleder.....	50
4.1.2.7	Ro og orden.	51
4.1.2.8	Inkludering på skolen.	52
4.1.2.9	Deltakernes tanker om fullføring av videregående skole.	52
4.1.2.10	Oppsummering av funn.....	53
4.1.3	Empiri om ledelse og organisering av videregående skole	54
4.1.3.1	Samarbeid med barne- og ungdomsskolen.....	54
4.1.3.2	Alternative løp, ut fra styringsdokumenter.....	55
4.1.3.3	Human resource rammen, tiltro og kreativitet.	55
4.1.3.4	Symbolsk ramme og felles visjon.	56
4.1.3.5	Politisk ramme, og oppstart av lignende prosjekt.....	56
4.1.3.6	Strukturelle rammen, og organisering av prosjektet.	57

4.1.3.7	Lærende organisasjon.	58
4.1.3.8	Deltakernes erfaringer av prosjektet.	58
4.1.3.9	Fremtid for prosjektet.	60
4.1.3.10	Oppsummering av funn.	60
4.2	Analyse og drøfting	61
4.2.1	Mening og mestring.....	61
4.2.2	Kriterier for fullføring	64
4.2.3	Ledelse og organisering av videregående skole.	67
5	Konklusjoner og implikasjoner.	70
5.1	Sentralt funn 1: Skoleledelse og samarbeid i videregående skole.	70
5.2	Sentralt funn 2: Skoleledelsen og lærerne.	71
5.3	Sentralt funn 3: Skoleledelsen og økonomi.....	71
5.4	Avslutning.....	72
6	Litteraturliste.....	73
7	Vedlegg:.....	75
7.1	Vedlegg 1: Svar på søknad fra NSD.....	75
7.2	Vedlegg 2: Samtykke erklæringsskjema til informantene.....	76

Norsk Sammendrag

Frafall i videregående skole, og spesielt innen yrkesfaglig studieretning er en stor samfunnsbekymring. SSB viser til at kun 57% av elevene i yrkesfaglige studieprogram fullfører innen normert tid på 5 år. (Statistisk sentralbyrå, 2014)

I min mastergradsoppgave vil jeg få svar på følgende problemstilling:

Hvilke kjennetegn for skoleledelse har pilotprosjektet «fra talent til fagarbeider» når det gjelder elevers fullføring av videregående skole.

«Fra talent til fagarbeider» er et pilotprosjekt som pågår i Telemark Fylkeskommune. Der 10 elever har gått rett fra 10 klasse og ut i bedrift. De er lærlinger i 4 år og tar det meste av opplæringen sin i bedriften.

For å få svar på problemstillingen har jeg valgt å gå i dybden på tre forskningsspørsmål som omhandler mestring og mening, hvilke kriterier som bør ligge til grunn i videregående skole for å få elever til å fullføre og om det er mulig for en skoleleder å overføre noe av dette prosjektet til andre linjer.

Empiri er innhentet ved å foreta 6 individuelle intervjuer, to elever, en lærer, en prosjektleder samt to «faddere» i bedriftene. Prosjektet omhandler elever som har søkt teknisk industriell produksjon (senere omtalt TIP) Resultatene fra intervjuene drøftes i lys av relevant teori. Jeg vil ut fra mine analyser, tolkninger og vurderinger av både empiri og teori, finne kjennetegn på skoleledelse i forhold til økt fullføring av videregående skole.

Formålet med oppgaven er å få økt forståelse og innsikt i prosjektet og hvordan det organiseres, skoleledelsen av prosjektet og bruk av alternative løp. Dette vil medføre bedre helhetsforståelse og økt innsikt i hva skoleledelsen kan gjøre for å øke fullføringen i videregående skole.

Funnene i undersøkelsen min tilsier at ikke alle elever passer inn i skolesystemet, og bør få et alternativt opplegg. Dette prosjektet har vært veldig vellykket og fullføringen hos elevene er 100%. Noen av hovedgrunnene til suksessen er praktisk jobbing, tett oppfølging, styrking av selvtillit og forventning om mestring. Det at de er i bedrift og får det meste av opplæringen der, samt tar ett og ett fellesfag på skolen har vært positivt. Skoleledelsen har en sentral rolle for at slike prosjekt blir startet, er vellykket og opprettholdes. Ønsket er stort fra alle informantene om at prosjektet skal få fortsette.

1 Innledning

Regjeringen ønsker å motvirke sosiale forskjeller i landet. Det er påvist at et samfunn med små økonomiske og sosiale forskjeller er de mest produktive. Kunnskapsdepartementet har i stortingsmelding nr. 16 satt fokus på å inkludere alle, skape likhet og likeverd. Ved at alle har mulighet til utdanning, kunnskap og kompetanse vil dette føre til inkludering i arbeidslivet og bedre økonomi, helse, samfunnsdeltakelse og lavere kriminalitet. (Kunnskapsdepartementet, 2006)

Før var det slik at man kunne få seg jobb rett etter ungdomsskolen. Dagens muligheter for dette er svært begrenset. Samfunnet krever utdanning og papirer i form av fag / svennebrev eller vitnemål når stillinger skal besettes. Fullføring av videregående er dermed enda viktigere.

I Telemark er det 33% som ikke fullfører eller består videregående skole innen normert tid på 5 år. Nav, skolesektoren og statistisk sentralbyrå har data som antyder at bare en liten del av disse er i arbeid etter 15 år. (Telemark Fylkeskommune, 2013) De andre er avhengige av ytelser fra velferdssamfunnet. Det er med andre ord nødvendig at ungdom gjennomfører en eller annen form for utdanning for å ha mulighet til å få varig tilknytning til arbeidslivet.

I stortingsmelding nr 44, står det beskrevet en undersøkelse gjort av NIFU på skoletrøtte elever. Der de skoletrøtte elevene oppgir at det blir for mye og vanskelig teori både i fellesfag og yrkesfag. De etterlyste i tillegg mer praktisk arbeid og tettere oppfølging med mer differensiert opplæring. Ut fra denne undersøkelsen har kunnskapsdepartementet lagt vekt på tettere samarbeid mellom skole og arbeidsliv, med mer muligheter for praktisk arbeid. De legger også til rette for flere veier til fullført videregående opplæring.

(Kunnskapsdepartementet, 2009)

Jeg skal i denne mastergradsoppgaven se på hvordan skoleledere kan få noen kjennetegn fra prosjektet «fra talent til fagarbeider» og være en forlengelse av denne samfunnssatsingen på utdanning.

1.1 Bakgrunn for valg av forskningsspørsmål

Utdanningsdirektoratet har ønsket at de ulike fylkene prøver ut pilotprosjekter som fanger opp noen av de mest utsatte elevene. (Kunnskapsdepartementet, 2013) Her kommer litt informasjon om prosjektet «fra talent til fagarbeider»

I Telemark var det opplæringskontoret industrilærling og opplæringsansvarlig ved Noretyl som dro i gang prosjektet. Planen var å få skoletrøtt ungdom som søker programfaget Teknikk og industriell produksjon til å fullføre videregående og skaffe seg et fagbrev. Prosjektet trengte støtte, både i form av samarbeidspartnere og økonomi. Dermed ble prosjektansvarlig NHO Telemark. Prosjekteiere Telemark fylkeskommune, NAV, NHO, LO og Norsk industri.

Prosjektet startet i 2011 med 10 lærlinger. Disse ble hentet rett fra 10 klasse, og ble plukket ut ved at rådgiverne og skolens lærere antydte at de kunne være potensielle kandidater til prosjektet. Det endelige opptaket skjedde i samarbeid med bedriftene. Kjennetegnet på elevene var at de var over gjennomsnittet skolelei, hadde ingen læreversker, men ble oppfattet som elever i faresonen for frafall. Dette kunne blant annet være på grunn av høyt fravær. Et av kriteriene for å være med på prosjektet var at de måtte ha glød, lyst og interesse for å være med i prosjektet. Elevene skulle være 4 år i bedrift, og få opplæringen der. De underskrev lærlingkontrakt allerede fra skolestart, og ble da en del av bedriften. Elevene i prosjektet blir omtalt som talent og ikke lærling. Talentene skal ha fellesfag på skolen, der fagene i en viss grad bli knyttet tett opp mot det de opplever i bedriften. Det avlegges eksamen i fagene etter hvert som de blir ferdige med dem. I tillegg har de en tverrfaglig eksamen i programfaget på Vg3 nivå, dette skjer det 3 skoleåret. Slik at de etter 4 år kan få full fagkompetanse og fagbrev. Ute i bedriften fungerer de som en del av arbeidsstokken. De starter klokka sju om morgenen og har et vanlig arbeidsår i stedet for skoleår. Talentene får en halv lærling lønn etter et halvt skoleår. Og vil i løpet av hele utdanningsløpet få til sammen en fagarbeiderlønn. Lønnen er dynamisk og stiger med kompetansenivået til talentene. Det første halve året vil være preget at «oppdragelse» og HMS. Dette anses som et viktig fundament for videre jobb.

Det som skiller dette prosjektet fra andre alternative opplæringsformer er at man her har tro på at alle har et talent dersom det blir foredlet på en god måte. Det praktiske talentet er grunnlaget for denne foredlingen. Man har fokuset på det praktiske og vinkler teorien opp mot det praktiske. Derav navnet «fra talent til fagarbeider».

Da dette er et pilotprosjekt i Telemark, er det Telemarkforskning på Notodden som står for følgeforskningen av prosjektet. Siden prosjektet ikke ferdigstilles før sommeren 2015, har jeg

ikke mulighet til å få det endelige forskningsresultatet fra dem. (Telemark Fylkeskommune, 2013)

1.2 Forskningsspørsmål

Forskningsspørsmål er underspørsmål av selve problemstillingen. Ved å ha forskningsspørsmål blir problemstillingen avgrenset, mer presis og man får en rettesnor i oppgaven. Det blir anbefalt å ha to til tre forskningsspørsmål. (Grønmo, 2011)

Ut fra min problemstilling som lyder:

Hvilke kjennetegn for skoleledelse har pilotprosjektet «fra talent til fagarbeider» når det gjelder elevers fullføring av videregående skole.

Har jeg kommet frem til tre forskningsspørsmål som jeg ønsker å gå i dybden på.

Forskningsspørsmål:

1. Hva mener et utvalg deltakere i prosjektet «fra talent til fagarbeider» gir mestring og mening for elevene?
2. Hvilke kjennetegn mener et utvalg deltakere fra prosjektet «fra talent til fagarbeider» bør være tilstede i en videregående skole?
3. Hvordan kan en skoleleder bruke denne informasjonen til å organisere andre fagområder innen videregående skole?

Ut fra denne undersøkelsen, skal jeg besvare disse forskningsspørsmålene.

Forskningsspørsmålene går som en rød tråd igjennom teoridel, intervjuguide, analyse og drøftingsdel.

1.3 Oppbygging av oppgaven.

I kapittel en vil jeg komme med en innledning til oppgaven. Presentere bakgrunnen for oppgaven, samt problemstilling og forskningsspørsmål. Presisere hva oppgaven handler om og dens avgrensinger. Kapittel to vil omhandle teori om temaene i forskningsspørsmålene mine. Videre kommer det et kapittel tre om metode og vitenskapsteori. Her vil jeg beskrive mitt ståsted og hvilke metoder jeg har brukt for å innhente empiri. Presentasjon, analyse og drøfting av funn kommer i kapittel fire. Jeg vil dele empirien inn i de tre forskningsspørsmålene mine også her. Deretter kommer det konklusjoner og implikasjoner i kapittel fem. Tilslutt i mastergradsoppgaven er det litteraturliste i kapittel seks og vedlegg i kapittel sju.

1.4 Avgrensninger.

Denne mastergradsoppgaven har et omfang på 60 -70 sider. Av den grunn har jeg tatt et valg om avgrensning når det gjelder informanter. Jeg kunne tatt alle 10 talentene, alle lærere og alle bedrifter talentene er utplassert i. Dette har jeg vurdert som for stort for denne oppgaven. Jeg har derfor avgrenset informantene til å bli to talenter, en lærer, en prosjektleder og to «faddere» fra bedrifter.

Videre har jeg avgrenset min problemstilling ved hjelp av tre forskningsspørsmål.

Første forskningsspørsmål er relatert til mestring og mening. Jeg har valgt å ha hovedfokus på Manger (2012), Bruner (1970), Bandura (1997), Hattie (2013), Bjørnsrud (2009, 2014) og Tiller (2011), da jeg føler de har et positivt syn på læring og har mye forskningsbasert kunnskap å vise til. I tillegg har jeg brukt styringsdokumenter, som utdanningsdirektoratet (2006) og kunnskapsdepartementet (2006).

Mitt andre forskningsspørsmål var avhengig av empirien jeg fikk inn. Her kom det frem at inkludering og relasjon var sentrale tema. Min teori her er Bjørnsrud (2014), Hattie (2013), Drugli (2012), Haug (2014) og Olsen (2013). Jeg har valgt disse for de har stor kompetanse innenfor temaet, og har forholdsvis nye bøker. I tillegg har jeg brukt styringsdokumenter og andre offentlige skriv om frafall, som statistisk sentralbyrå (2014), Unesco (1994), Nova (2009) (2012), Hernes (2010) Kunnskapsdepartementet (2006, 2009, 2011, 2012, 2013), Utdanningsforbundet (2009), Halvorsen, Hansen og Tågstrøm (2012), samt Telemark Fylkeskommune (2014).

Mitt siste forskningsspørsmål handler om organisering av videregående skole. Her har jeg brukt Bolman og Deal (2009), samt Bjørnsrud (2009, 2014), Alenkær (2009), Drugli (2012) og Manger (2012). Bolman og Deal fordi de har mye teori rundt ulike organiseringsmodeller. De andre fordi de utfyller denne teorien i sine bøker. I tillegg har jeg brukt to OECD rapporter (2012) og (Vibe, Aamodt, & Carlsten, 2009) samt rapport fra utdannings- og forskningsdepartementet (2005). Alle forfatterne jeg har brukt er høyt utdannet og anerkjente i pedagogikken.

I forhold til metode og vitenskapsteori har jeg brukt Dalen (2013), Grønmo (2011), Dale (2011), Kleven (2011), Maxwell (2013), Merton (1973), samt Alver og Øyen (1997). Da de utfyller hverandre og var til stor hjelp for min oppgave.

2 Teoretisk rammeverk

I følge Grønmo handler samfunnsvitenskapelig teori om refleksjoner om samfunnsforhold. Begreper og relasjoner som står i et gjensidig forhold til hverandre, blir satt i system og fører til oversikt og kunnskap om samfunnet. Begreper er grunnlaget i en teori, og kategoriserer fenomener. En teori består også av at disse begrepene har en relasjon seg imellom. En teori bør utprøves, videreutvikles og revideres. Etter hvert som nye begreper og relasjoner påvirker en teori, vil teorien endre seg. (Grønmo, 2011)

Som nevnt finnes det mye forskning og teori rundt temaet frafall. Prosjektet «fra talent til fagarbeider» er så nytt at det ikke er kommet ut noe offentlig forskning på dette ennå. Jeg har derfor konsentrert meg om forskning og teori rundt sentrale temaer jeg har i mine forskningsspørsmål og empiri.

Teorien jeg har valgt vil jeg drøfte opp mot empirien og se om det er mulig å finne en ny relasjon mellom begrep, og dermed være med på å utprøve og eventuelt videreutvikle en teori. Jamfør Grønmo sin forklaring på samfunnsvitenskapelig teori.

2.1 Teori om mestring og mening.

Mestring er svært individuelt. For å oppleve mestring er det viktig med tilpasset opplæring (senere omtalt som TPO), slik at opplæringen blir gitt ut fra elevens forutsetninger. (Manger, 2012)

Tidligere erfaringer i forhold til mestring har mye å si for hvordan elever takler nye oppgaver. Elever som har opplevd mange nederlag på skolen, vil ha liten tro på at de lykkes. De har en lav mestringsforventning (self efficacy), og har gitt opp før de begynner. (Bandura, 1997) Noen har lært hjelpeløshet og ingen tro på egne evner, disse har lettere for å velge bort skolen. (Hattie, 2013) Det tar tid å øke mestringsforventningen hos elevene. (Bandura, 1997)

Det er veldig viktig å bygge selvtillit hos eleven, og få de til å velge skolen. Her er det ekstra viktig at læreren gjør kompetansemålene og mestringskriteriene krystallklare. (Bandura, 1997) Kompetansemål skal utvikle elevenes kunnskaper, ferdigheter og holdninger. (Utdanningsdirektoratet, 2006) Det kan være lurt å jobbe med kompetansemål og mestringskriterier sammen med elevene. På den måten vet de hva som kreves av dem, og kan lettere oppleve mestring. Det å få dem til å tenke over hva øktens mål er, hva de kan fra før og om de må gjøre en ekstra innsats for å nå målet kan være gunstig i starten på en time. Etter økta kan en selv vurdere om man nådde målet, hvilken innsats som ble lagt i arbeidet og

begrunne hvorfor det gikk bra, ikke bra. Dette kan hjelpe elevene med å vurdere seg selv. (Hattie, 2013)

Bandura beskriver at det å ha tro på egen mestring, er avhengig av et samspill mellom atferd, personlige faktorer og miljø. For å bygge opp igjen denne mestringsforventningen er det helt avgjørende at eleven er i et miljø der de hele tiden lærer å mestre mer og mer krevende oppgaver og får presise tilbakemeldinger fra de rundt seg. Det er sentralt at lærer må ha en forventning og krav om at eleven skal lykkes! Dette må komme til uttrykk både verbalt og nonverbalt. (Bandura, 1997) Å komme med tilbakemeldinger som bidrar til at eleven opplever at de har lyktes på grunn av noe de selv har gjort, har stor innvirkning på mestringsfølelsen. (Manger, 2012) Det er veldig viktig å ha høye, men tilpassende forventninger til elevene og gi tilbakemeldinger på det nivået de er. På denne måten bygges elevenes selvtillit opp og de prøver seg på mer utfordrende oppgaver. Å få elevene til å ha høye, utfordrende og adekvate forventninger til seg selv, er noe av det som har sterkest effekt på elevenes læringsresultater. (Hattie, 2013)

Læreren bør komme med forsterkning på det den ønsker å se mer av. I stedet for straff på uønsket atferd. Dette må bli tilpasset den enkelte. (Bandura, 1997) Manger legger vekt på at det er viktig at læreren samler data om hver enkelt elev og klassen som helhet, for å gi elevene mulighet til mestring. På den måten vet læreren hva som kan være utfordringer, og dermed prøve å fjerne disse. Samt styrke det som er bra. (Manger, 2012)

Læreren forventning / merkelapp på enkeltelever kan farge synet læreren har på om eleven kan gjøre det godt eller ikke. I stedet for å skaffe bevis som forsterker forventningene lærerne hadde om eleven, er det bedre at lærerne skaffer bevis som kan overraske dem og hjelpe dem å finne måter for å heve prestasjonen for alle. (Hattie, 2013)

TPO er avhengig av at læreren kjenner sin elev og dens forutsetninger og forkunnskap. Dette er et prinsipp i kunnskapsløftet, og et virkemiddel for læring som alle elever har krav på. Lærestoffet skal tilrettelegges hver enkelt elev, slik at alle elever får tilfredsstillende utbytte av opplæringen, og dermed oppleve mestring. Dette kan gjøres ved å ha variasjon av lærestoff, organisering og arbeidsmåter. (Utdanningsdirektoratet, 2006)

Stortingsmelding 16 (Kunnskapsdepartementet, 2006) påpeker at man må ha TPO gjennom hele skoletida, slik at ikke noen faller utenfor fellesskapet, mister grunnleggende ferdigheter og dermed har vanskeligheter for å delta videre i samfunnet. Tidlig innsats er derfor

avgjørende. I klassesammenheng, er TPO til alle elevene en utfordring. Det er et stort mangfold og mange hensyn å ta. Forskning viser at lærertetthet er en viktig ressurs i arbeidet med TPO, men at læreren er den aller viktigste ressursen for elevers læring. (Bjørnsrud, 2009)

Manger sier at TPO er nødvendig for at eleven skal føle opplæringen meningsfull. Mening blir ofte sett i sammenheng med motivasjon. I et humanistisk syn har man en oppfattelse av at alle mennesker har en indre drivkraft i å få til noe. Bli noe og realisere seg selv. Det er derfor viktig at elevene blir veiledet gjennom aktiviteter som får dem til å oppleve at de realiserer seg selv. Det at de skal bli noe og realisere seg selv, er meningsfullt og skaper motivasjon. Fra et sosiokulturelt ståsted er det viktig at man ser at man er en del av gruppen / klassen / arbeidsstedet. Identitetsfølelsen til gruppa kommer om man blir verdsatt og regnet med i gruppa. Føler man en felles identitet med gruppa, øker dette motivasjonen for arbeidet. Man kan delta og utføre oppgaver som er viktig for fellesskapet. Det er meningsfullt det man gjør. Det blir mer meningsfullt når aktivitetene bygger på gjentatt praktisering av kunnskaper og ferdigheter. (Manger, 2012) Lærestoffet bør ha sammenheng med situasjonen som eleven befinner seg i. Da vil eleven føle det meningsfullt og fatte interesse. (Tiller, 2011)

I skolesammenheng, løsriver man oppgaver fra sosial kontekst og praksis. Man lager «kunstige» oppgaver, der eleven kan ha vanskeligheter med å se meningen med oppgaven. Dette kan føre til lavere motivasjon. (Manger, 2012)

Bruner beskriver at det er mange forhold som påvirker motivasjonen. Så lenge det er interesse, nysgjerrighet og lyst til å oppdage noe, kan alle lære noe nytt, mener Bruner. (Bruner, 1970) Motivasjon kan defineres som en tilstand som forårsaker en aktivitet. Denne aktiviteten blir styrt i en bestemt retning, ved at man er målrettet og at man klarer å holde aktiviteten ved like og dermed er utholdende. Dersom personen trives med aktiviteten, vil dette skape gode forutsetninger for læring. Opplevelsen av å mestre er en belønning i seg selv. Dette kalles for indre motivasjon. Indre motivasjon er ofte et resultat av ytre motivasjon. Ytre motivasjon handler om ros, karakterer, belønninger og anerkjennelse som kommer utenfra. De som har vansker med å oppleve mestring, har stort behov for ytre motivasjon for å få interesse for det de skal lære. (Bandura, 1997) Å la dem få utfordringer og prøve noe nytt, fører ofte til økt motivasjon. (Manger, 2012)

Det er viktig at læreren har en autorativ holdning som kan ta styring og kontroll. Ved å ha klare regler som overholdes, og tett samarbeid med foreldre. Samtidig skal læreren vise omsorg gjennom en varm og støttende relasjon til eleven. Anerkjennelse og respekt for

eleven, samt gi konstruktive tilbakemeldinger på konkret fremgang er helt avgjørende. (Bandura, 1997) Det som er avgjørende for elevers læring, mestring og mening er faglig flinke, innsiktsfulle og entusiastiske lærere som har godt samspill med elevene og gir dem tilbakemeldinger i læringsprosessen. (Manger, 2012)

Ved å være delaktig i et fellesskap får man en identitet. Er man i et godt arbeidsmiljø, der man blir verdsatt og regnet med, er sannsynligheten stor for at læring vil finne sted. (Hattie, 2013) Tiller mener at læring kjennetegnes ved at eleven føler mening, nytte og deltakelse (Tiller, 2011)

Intelligens er noe som kan forandres. Lærers rolle er ikke å få elevene til å nå potensialet deres, men få dem til å overgå eget potensialet og egne behov. Målet med skolegang er å identifisere talenter, og la elevene realisere talentet sitt. (Hattie, 2013)

Bruner har en hypotese som jeg ønsker å referere, da jeg opplever at dette er noe av det som ligger til grunn for prosjektet «fra talent til fagarbeider».

«Det er mulig å gi ethvert barn på ethvert utviklingsstrinn effektiv undervisning i en intellektuelt ærlig form i ethvert emne» (Bruner, 1970, s. 43)

Skal elever oppleve mestring og mening er man avhengig av gode relasjoner mellom lærer og elev. (Bjørnsrud, 2014) Mye av den indre interessen, gleden, optimismen og mestringen hos elevene er altså avhengig av hvordan miljøet rundt eleven er. (Tiller, 2011)

2.1.1 Oppsummering.

Mange elever har dårlig erfaring med å mestre skolens krav. Dette fører til at de lettere faller ut fra videregående skole. Det er derfor en viktig jobb for læreren å øke mestringsforventningen til elevene. Dette gjøres blant annet ved å gjøre kompetansemål og mestringskriterier klare for eleven. Og lære eleven egenvurdering. Videre er TPO viktig. For å skape både mestring og mening. Når oppgavene er realistiske og byr på gjentakelse er det lettere å mestre og finne mening i det man gjør. Mening henger også sammen med motivasjon. Det å realisere seg selv og få en identitet der man deltar i fellesskapet øker motivasjonen. Noen er indre motivert, mens andre trenger hjelp av ytre motivasjon for å klare å gjennomføre. Den viktigste faktoren for å styrke elevers læring er læreren. Læringsmiljøet rundt eleven er helt avgjørende. Læreren bør være både autorativ og omsorgsfull. Vise at den har tro på eleven, og ha forventninger til ham. Konstruktive tilbakemeldinger er viktig, samt å gi mer næring til det positive enn det negative.

2.2 Fullføring av videregående skole.

Norge har gått fra å være et industrisamfunn til å bli et kunnskapssamfunn. Det har vist seg at dette krever mye av skolen som organisasjon. Med det store mangfold av ungdommer, er det fare for at ikke alle passer inn i skolen. Og dermed blir ekskludert av ulike årsaker. Norge har en fullføring av yrkesfaglig videregående på 57 %. (Statistisk sentralbyrå, 2014)

Forskning har vist at det ikke nødvendigvis trenger å være ulike lærevansker som gjør utdanning vanskelig. Det viser seg at foreldre med lavt utdanningsnivået, har vansker med å påvirke og støtte sine barn like mye som foreldre med mer utdanning. Elevene har gjerne lavere karakterer og større fravær. Dette drar de med seg gjennom hele skolegangen. (Bjørnsrud, 2014) Foreldrenes utdanningsnivå og elevenes grunnskolepoeng (karakterer) har en lineær sammenheng. (Bakken, 2009) I følge Hernes er det spesielt gutter av foreldre med lav utdanning som sliter. (Hernes, 2010) I tillegg viser en NOVA rapport at gutter presterer dårligere enn jenter på skolen og det spekuleres i om skolen bygger på verdier og kultur som ligger mer naturlig for jenter. (Bakken, 2009) Videre sier forskning at elever med svake grunnleggende ferdigheter fra grunnskolen, lettere faller ut av videregående skole. (Bjørnsrud, 2014)

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) har kommet med en rapport der de kommer med tips til hva skoler kan gjøre for å redusere sosiale forskjeller i læringsutbytte basert på foreldrenes bakgrunn. Rapporten sier at dersom læringsmiljøet på skolen er godt, kan dette påvirke positivt inn på elevers resultater (Bakken, 2009)

Utdanningsforbundet har kommet med en rapport der yrkeslærere får komme med sine synspunkter i forhold til fullføring. De mener at mange elever velger feil linje, mangler faglige forutsetninger og er lite motiverte. Videre ser de at overgangen mellom ungdomsskole og videregående bør blir bedre, det bør brukes mer alternative løp og settes av mer tid til tettere oppfølging. (Utdanningsforbundet, 2009)

Grunner til at elever kan føle seg ekskluderte og falle ut fra skolemiljøet, er at de ikke har god relasjon til læreren sin og føler at de ikke blir sett. Eller at de opplever læringen som unyttig. Det kan også være skolesystemet i sin helhet, som gjør at de ikke «passer» inn og føler seg ekskludert. Det kan være på grunn av for stor vekt på teoretisk forståelse, noe som kan føles unyttig. Dersom lærestoffet ikke blir tilpasset kan det bli vanskelig for eleven å henge med. Mestringsfølelsen går ned, eleven klarer ikke å identifisere seg med de andre og føler seg ikke lenger inkludert. Samt at meningen for læringen faller bort. (Bjørnsrud, 2014)

En senere Nova rapport om fremgangsrike skoler under kunnskapsløftet, viser at resultatmessig fremgang har fellestrekk med læringsmiljøet. Læringsmiljøet blir delt inn i elevenes kjennskap til kompetansemålene, elevenes relasjoner til lærerne, tilpasset opplæring (TPO), ro og orden i læringssituasjonen og elevenes egen innsats og motivasjon. (Bakken & Seippel, 2012)

For at flere skal gjennomføre videregående, har regjeringen i den forbindelse kommet med flere stortingsmeldinger. Stortingsmelding nr. 16 førte til oppstart av oppfølgingstjenesten. (Kunnskapsdepartementet, 2006) I stortingsmelding nr. 44. viser regjeringen at det kan være gunstig å ha et tettere samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Mer praktiske arbeidsmetoder. Samt å legge til rette for flere veier til fullført videregående opplæring. (Kunnskapsdepartementet, 2009) Stortingsmelding nr. 20 og 13 bygger på fleksible vekslingsmodeller, som åpner opp for alternative løp. (Kunnskapsdepartementet, 2013) (Kunnskapsdepartementet, 2012) i stortingsmelding 22 blir det lagt vekt på et kunnskapssenter for utdanning, der forskningsbasert kunnskap ligger lett tilgjengelig. (Kunnskapsdepartementet, 2011)

Hattie har ved hjelp av forskningsbasert kunnskap funnet at det er læreren som er den viktigste faktoren i elevens læringsutbytte. Det er viktig at læreren har et brennende engasjement, da dette skaper en positiv virkning på elevene. Hattie beskriver ekspertlærere som lærere som vet hvordan de skal presentere emnet de underviser i, og tilrettelegge for elevene. De kan forutsi eventuelle problemer og tilpasse undervisningen etter hvert som nye utfordringer viser seg. De har stort tro på og forventning til at alle elevene skal kunne klare å lære. Han beskriver lærere som endringsagenter for elevene, der de gjør en forskjell hos hver enkelt, og gjør de bedre. Videre mener Hattie at en ekspertlærer er dyktig til å skape et godt læringsmiljø i klasserommet. Dette har med tillit å gjøre, og et miljø der det er lov å feile. Ekspertlæreren må hele tiden ha et overblikk på elevenes ståsted og progresjon, samt gi elevene tilbakemelding. Løse problemer, være fleksible og improvisere er viktig for å få med alle. Man må vise omsorg og engasjement for dem, respekt og lidenskap. Lidenskap kan vises ved å være engasjert, men også prinsippfast. Læreren påvirker elevens både overflatiske og dype læringsresultater. De skal utvikles til å forstå begrep, utvikle læringsstrategier, få utfordringer, oppleve respekt og gi respekt, samt bli gode samfunnsborgere. (Hattie, 2013)

Relasjonen mellom lærer og elev har opp igjennom tidene vært omtalt som grunnleggende viktig for at eleven skal oppleve læring med trivsel og glede. Lærerens evne til å skape tillit

og trygghet ved å vise omsorg samtidig som det stilles faglige krav har stor betydning for elevens læring. Ut fra disse gode relasjonene oppstår mestring og læring med mening.

(Bjørnsrud, 2014)

Studier viser også at det er større grad av konflikter mellom gutter og læreren enn jenter og læreren. Dette kan forklares med at gutter er mer handlingsorienterte og har høyere aktivitetsnivå. Atferden deres kan dermed oppleves som forstyrrende. Dersom elevene får dårlig støtte hjemmefra, betyr relasjonen til læreren desto mer for om de skal lykkes på skolen. Elevens temperament synes å påvirke lærer – elev relasjonen. Dersom man har vanskelig for å kontrollere temperamentet, oppleves eleven som atferdsmessig vanskelig, og påvirker relasjonen negativt. (Drugli, 2012)

Forholdet lærer – elev relasjon er asymmetrisk, det vil si at det er læreren som har mest makt både på grunn av sin yrkesrolle, men også som voksenperson. Derfor er det særlig lærerens ansvar å ivareta elevens interesser i samhandlingen mellom partene. Når elevene har en god relasjon til sin lærer, vil de i større grad ha positive forventninger til skolen. Når de opplever støtte fra læreren blir de mer motivert for å jobbe med arbeidsoppgaver som læreren fremhever som viktige. Det som er viktig for læreren blir også viktig for eleven, fordi de liker læreren sin. Studier har vist at jo mer tilhørighet elevene føler til skolen /opplæringsstedet, jo mindre sjanse er det for å droppe ut. Gode relasjoner for elever i tenårene har vist seg å være nyttig for å få bedre karakterer og mindre frafall. Hvordan relasjonen til læreren har vært i tidligere skoleår, har betydning for hvordan relasjonen blir i tenårene. Studier har vist at nærhet og tillit er spesielt viktig. Hyppig og positiv kontakt med foreldre, viser seg også å føre til lavere konfliktnivå mellom lærere – elev. Faglige prestasjoner henger sammen med relasjonene. Dersom relasjonene blir dårligere, gjør prestasjonene det også. (Drugli, 2012)

Når man jobber med å inkludere utsatt ungdom inn i skole og arbeidsliv, må man ha flere som er tett på og som viser vei og har tro på dem. Man skal kunne støtte, veilede, sette grenser og trykke på når det trengs. Dette er en stor utfordring og krever at de som jobber med ungdommen har en brennende interesse for dem og tiltro til ungdommer. (Halvorsen et al., 2012)

Med bakgrunn i stortingsmelding nr. 20 «på rett vei» (Kunnskapsdepartementet, 2013) og opplæringsloven § 9a (Opplæringslova, 1998) har Telemark Fylkeskommune i sin langtidsprioritering valgt å lage en handlingsveileder for ungdom i videregående opplæring. Denne handlingsveilederen heter «tett på», og ble vedtatt av hovedutvalget for kompetanse 3

juni 2014. I Telemark Fylkeskommune er det særlige utfordringer knyttet til frafall av elever i videregående skole. Ved hjelp av denne handlingsplanen håper Telemark Fylkeskommune på en forebyggende effekt ved å være tett på, oppdage problemer tidlig og sette inn tiltak.

Tverrfaglig samarbeid mellom alle skolens instanser er nødvendig. Kontaktlærer har et stort ansvar når det gjelder å følge opp og være tett på. Både når det gjelder fravær, prestasjoner, konsentrasjonsevne, orden, atferd eller endringer som bekymrer. Kontaktlærer skal ta dette alvorlig og ha samtale med eleven så fort som mulig, samt tett samarbeid med hjemmet.

Denne handlingsplanen skal være i perioden 2014 – 2017. Jeg kan i min forskning derfor ikke si noe om virkningene av denne. (Telemark fylkeskommune, 2014)

Inkludering er et av de mest betydningsfulle begrepene i skolen. Hvordan man skal få barn og unge med ulike forutsetninger til å delta aktivt i det sosiale og faglige fellesskapet og realisere sitt potensial for læring. Begrepet inkludering kan inneholde flere utfordringer. Haug beskriver dette som fellesskap, deltakelse, medvirkning og utbytte. (Haug, 2014) Det vil si at elevene skal bli medlemmer og ta del i det sosiale livet. Bidra aktivt i meningsfylte aktiviteter og få nytte godt av fellesskapet. Videre at alle skal høres, si sin mening og at hver enkelt skal få utbytte av opplæringen både sosialt og faglig. Forskning sier at elever som sliter ikke mestrer elevorienterte oppgaver like godt. Derfor vil en aktiv deltakelse øke læringen.

Læringsmiljøet må være positivt og nærende. (Haug, 2014)

Ideologien bak inkludering er likhetstenkning og menneskerettighetserklæringen og tilhørende konvensjoner. Det handler altså om sosial rettferdighet, likhet, likestilling og fellesskap. (Haug, 2014) Inkludering står sterkt i Salamancaerklæringen (UNESCO, 1994) Norge har underskrevet og forpliktet seg til å følge denne erklæringen, og dermed intensjonen om en inkluderende skole for alle.

Begreper som sosial tilhørighet og sosial deltakelse står sterkt. Elever som føler at de hører til, vil lettere delta. Dette danner grunnlaget i begrepet sosial inkludering. Inkludering handler om at elevene fysisk må være tilstede, de skal oppleve aksept og anerkjennelse fra voksne og medelever. I tillegg skal elevene selv være deltakende i et aktivt fellesskap og skolen skal gi rom for positiv selvutvikling både faglig, sosialt og personlighetsmessig. (Olsen, 2013)

Kontakten mellom lærer og elev er avgjørende for at eleven får den opplæringen den trenger. På denne måten blir aktiviteten meningsfull for elevene. Dette er viktig for å unngå frafall i videregående. (Bjørnsrud, 2014)

2.2.1 Oppsummering.

Det er svært lav fullføring spesielt blant gutter på yrkesfaglig studieprogram. Dette ses i sammenheng med familiebakgrunn. Foreldrenes utdanningsnivå har sammenheng med elevens grunnskolepoeng, fravær og frafall. Forskning tyder på at læringsmiljøet kan virke positivt inn på disse tilfellene. Mange yrkesfaglærere mener at elever som starter på videregående har valgt feil linje, har lite motivasjon og faglige forutsetninger for å fullføre. Nova rapport viser til at for å få fremgang er det viktig å ha kjennskap til kompetansemål, god relasjon til lærer, ha TPO, ro og orden og at elevene selv har innsats og motivasjon. Flere stortingsmeldinger har fokus på fullføring og ulike tiltak for å få til dette. Dette er tiltak som oppfølgingstjeneste, samarbeid mellom skole og arbeidsliv, kunnskapssenter med forskningsbasert kunnskap og ulike alternative løp. Mye forskning viser til at det er læringsmiljøet og læreren som er viktigst i forhold til elevers læring. Å bli sett, ha god relasjon, få lov til å gjøre feil, er viktig for elevene. Samtidig er det viktig å ha tillit til læreren. Den skal vise omsorg, engasjement og i tillegg være prinsippfast. Læreren bør også ha evnen til å være i forkant av situasjoner, være fleksibel og ha mulighet for å improvisere. Asymmetrisk forhold, der læreren har ansvar for at forholdet er bra. Inkludering står stekt i den norske skolen. Her kommer også handlingsveilederen til Telemark Fylkeskommune inn. Noen, spesielt gutter fra hjem med lavere utdanningsnivå, har ofte et mer konfliktfylt forhold til læreren. Dette kan også være på grunn av aktivitetsnivået deres. Da kan det hjelpe at læreren har et tett forhold også med foreldre. Grunnen til at noen føler seg ekskludert fra skolen kan være dårlig relasjon med læreren, ikke bli sett, at det en lærer er unyttig, skolesystemet «passer» ikke, dårlig TPO eller for mye teori. Det kan se ut som å legge til rette for alternative løp, med tett oppfølging og godt læringsmiljø kan ha positiv virkning på fullføring av videregående skole.

2.3 Ledelse og organisering

Som skoleleder må man være oppdatert på styringsdokumentene for skolen. Formålet for en skoleleder er å lede skolen innenfor begrepet lærende organisasjon, der skolen stadig er i utvikling og endring. (Bjørnsrud, 2009) (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005)

Sentralt teori i forhold til organisering og ledelse, vil være å se på de fire rammene til Bolman og Deal. (Bolman & Deal, 2009)

Den strukturelle rammen handler om hvordan organisasjonen er sturkurert og organisert. Organisasjonens struktur må tilpasses organisasjonens omgivelser og teknologi og målet er å oppnå høy produktivitet. Den strukturell rammen har en hierarkisk struktur. Der makten sitter

hos ledelsen. En skole er hierarkisk oppbygd, der rektor er øverste skoleleder. Deretter kommer avdelingsledere og lærere. Man har definerte roller å forholde seg til, og har egne arbeidsoppgaver. Det finnes regler å forholde seg til som deltaker, der man har både rettigheter og plikter. Ofte er det spesialisering innad i organisasjonen, slik at organisasjonen effektiviseres. Denne rammen beskriver ved at deltakerne ikke er indre motivert for å utføre jobben, men trenger en ytre motivasjon som for eksempel lønn. Et av problemene i en slik organisasjon er at det fort blir avstand mellom de ulike rollene. Og det dannes grupperinger med vi og dem. (Bolman & Deal, 2009) Rektor er den personen som har oversikt over tilgjengelige ressurser og iverksetter tiltak. (Bjørnsrud, 2014) Studier har vist at norske skoler har skoleledere som er lite opptatt av det som skjer i klasserommene. (Vibe et al., 2009)

Human resource rammen omhandler skoleledelsens forholdet til de ansatte, og det å ha riktig person på rett sted. I denne rammen har mennesket større rolle. Organisasjonen er som en familie, der trivsel og kreativitet er det som gjør organisasjonen effektiv. Motivasjonen kommer innenfra. Denne rammen er preget av problemløsning, og at deltakerne føler at den jobben de gjør er meningsfull. Den enkelte kan utfolde evnene sine, samtidig som organisasjonen tjener på det. Det er en vann - vann situasjon. Enkeltpersoner kan vise sitt talent gjennom ideer og engasjement som organisasjonen trenger, mens personen får karrieremuligheter, lønn og jobb muligheter tilbake. Det er viktig for en skoleleder innen human resource rammen å være tydelig på hvordan man behandler mennesker og ansette de rette menneskene. Beholde de ansatte ved å belønne, forfremme, og sikre jobbmuligheter. Det kan også være lurt å investere i dem, videreutdanne og gi dem myndighet. (Bolman & Deal, 2009)

Handlingsrommet til lærerne må være åpent og gi muligheter for variert TPO for elevene. Skolens praksis blir best om man kombinerer lærernes erfaringer med forskningsbasert kunnskap. Skoleledelsen og rektor må påse at lærertettheten er stor nok. Hver enkelt elev skal bli sett og fulgt opp. Det er ikke sikkert at flere lærere alltid er den beste løsningen, men riktig lærer på riktig sted. Styrking av felles referanserammer kan bedre lærerens kompetanse. Skolen er en stor organisasjon og er avhengig av at lærere både jobber individuelt og i fellesskap. Skoleledelsen er nødvendig, men klarer ikke å lage gode læringsmiljøer alene. God læringsledelse er å gi TPO, utvikle sin didaktiske kompetanse, skape gode relasjoner til elevene og ha samarbeid med elever og foresatte. (Bjørnsrud, 2014) Det er funn som viser at kvaliteten på relasjonen mellom lærer og elev er mer positiv på skoler der lærere opplever

støtte og involvering fra rektor. Og der lærerne får faglig og profesjonell utvikling gjennom veiledning og kompetanseheving. Arbeidsmiljøet og de felles verdiene på skolen har også noe å si. (Drugli, 2012)

Den symbolske rammen handler om visjonen til organisasjonen og det å skape interesse og begeistring for de ansatte. Tre sentrale ord i en slik visjon er mening, tro og tillit. Dette handler også mye om ritualer og kultur. Organisasjon har en kultur på hvordan ting skal gjøres. En inkluderende skole har felles holdninger og verdier i personalet. (Bjørnsrud, 2014) I forhold til inkludering er det spesielt i møtet med personalet at skoleledelsen må sette inn støtet. Det er i hovedsak skoleledelsen sitt ansvar at personalet forstår og er villig til å jobbe med inkludering. Det er også skoleledelsen som skal sikre at det konstant er et teoretisk og praktisk fokus på inkludering. (Alenkær, 2009)

Den siste rammen handler om det politiske. Innad i organisasjonen vil det foregå en kamp mellom individuell interesser og gruppeinteresser. Dette kan være sunt da det stimulerer til endring, kreativitet og nytenkning. Skoleledelse i den politiske rammen bør komme med en handlingsplan, kartlegge og drive koalisjonsbygging, samt kjøpslå og forhandle. Hvordan man forstår styringsdokumenter, og viktigheten av de ulike dokumentene har betydning her. (Bolman & Deal, 2009)

For å ha en effektiv organisasjon, er det lurt å integrere alle disse rammene og utnytte det beste fra hver enkelt av dem. (Bolman & Deal, 2009)

Det er viktig at skoleledelsen hele tiden justerer forholdene etter målet som er satt. Skoleledelsen må ha dialog med de ansatte om hvordan situasjonen er akkurat nå og hvor man vil. Dette for å gi trygghet til personalet. Personalet og skolen må behandles ordentlig og med respekt. Dersom personalet er tilfredse gjør de en bedre jobb. Det er viktig med fokus på kunnskap blant de ansatte, og utnytte den kunnskapen som finnes i personalet. Skoleledelsen skal være tydelig, synlig, skape mening, og holde fokus på de mål som er satt. (Alenkær, 2009)

Man må ikke bare se på eventuelle problemer, men fokusere på det positive. Hvilke sterke sider har elevene. De som klarer å gjøre noe med dette, vil få stor gevinst i form av motiverte elever. (Manger, 2012)

Dersom organisasjon fungerer godt, vil dette føre til gode relasjoner. Det å ha felles referanserammer og verdigrunnlag er en forutsetning. På den måten skaper dette retning og

innhold i arbeidet læring med mening. Når både lærere og elever trives og har et høyt læringstrykk viser det seg at elevene presterer bedre. Elevene føler anerkjennelse, arbeidsglede og motivasjon. (Bjørnsrud, 2014)

2.3.1 Oppsummering.

For skoleledelsen er det viktig å holde seg oppdatert og dermed være med på å skape en lærende organisasjon. Bolman og Deal har 4 rammer som det kan være lurt å integrere. Den strukturelle rammen er opptatt av hvordan organisasjonen er bygd opp. Omgivelsene og teknologien vil være styrende. Målet er høy produktivitet, og det er gjerne en hierarkisk struktur, der skolelederne har makten. Ting blir styrt mye ovenfra og ned og man har liten tro på at de ansatte er indre motivert for jobben. Human resource har mye mer fokus på de ansatte. Man er som en familie, har stor trivsel og indre motivasjon for jobben og får utløp for sin kreativitet. Dette fører til at det er større frihet blant de ansatte. Relasjonen mellom lærer, elev og foresatte er viktig. For å få denne gode følelsen er det viktig med støtte fra skoleledelsen. Slike organisasjoner blir effektive. Den symbolske rammen handler mer om visjoner. Hva skolen står for, kultur og ritualer. Det å ha en inkluderende organisasjon er avhengig av at skoleledelsen har fokus på inkludering. Den politiske rammen handler om å kjempe for sine interesser. Enten som enkeltperson eller som gruppe. Dette kan være svært positivt da man begynner å tenke nytt og kanskje er med på endring. Mye forskning viser at dersom de ansatte trives, får respekt og føler seg trygge gjør de en bedre jobb. Skoleledelsen kan dermed bidra til å få frem det beste i hver enkelt lærer. Viktig å fokusere på det positive, dette kan påvirke elevene til å få bedre motivasjon.

3 Metode og vitenskapsteori

Samfunnsvitenskap handler om å studere enkelt mennesker og grupper i ulike typer samfunn, og hvordan de inngår i samfunnet som helhet. En slik studie handler om å få tak i informantenes sosiale bakgrunn, deres meninger og handlinger. (Grønmo, 2011)

Samfunnsvitenskapen kan studeres ut fra ulike perspektiver, og dermed gi ulike konklusjoner på samme samfunnsforhold. Ulike perspektiver får man ved å vektlegge ulike problemstillinger, ulike teori, ulike metoder eller om man lar førforståelsen skinne igjennom. (Grønmo, 2011)

Det er et viktig kjennetegn ved samfunnsvitenskapen at forskeren selv er en del av samfunnet den studerer. Den er ikke bare tilskuer, men også deltaker. Dette kan påvirke forskningen.

Forskerens sosiale bakgrunn og erfaring kan påvirke både informantene og forskerens egen atferd, forståelse og analyse. Dette kaller man for reaktivitet og refleksivitet. (Grønmo, 2011) Dette er viktig å tenke på i forhold til validiteten av informasjonen.

Samfunnsvitenskapen har tre hovedoppgaver. Den ene er å ha en analytisk oppgave. Med dette menes at en ikke bare skal referere til det man har kommet frem til. Man skal også drøfte dette i lys av de begreper, teorier og innsikter som finnes på samfunnet fra før. Videre skal samfunnsvitenskapen ha en kritisk oppgave. Der man skal se på, problematisere og kritisk drøfte etablerte ordninger og mønster i samfunnet. Kanskje dagens samfunn ikke er organisert fornuftig. Den siste oppgaven til samfunnsvitenskapen er å ha en konstruktiv oppgave. Med den nye innsikten og viten, skal man nå prøve å komme med løsninger og konstruere en ny og bedre samfunnsorganisering. Med andre ord kan samfunnsvitenskapen prøve å forstå, forkaste og forandre ulike forhold i samfunnet. (Grønmo, 2011)

Dette kan ses i sammenheng med det kunnskapssamfunnet vi lever i, der kravet om kunnskap er stort i alle yrker og muligheten for jobb er avhengig av kompetansenivået. I den sammenheng er det viktig å ha et forskningsbasert fokus på praksis. Hva blir gjort i dagens utdanningstilbud, og hva kan eventuelt gjøres bedre. Dette danner igjen grunnlaget for utdanningspolitiske tiltak, og kan ha stor betydning for den enkelte elev. (Dale, 2011) I dagens kunnskapssamfunn ser man viktigheten av og ikke bare ha utdanningsforskning som en oppgave mens man går på høyskole og universitet, men at dette også kan foregå blant skoleeiere, skoleledere og lærere, for å forbedre sin egen praksis. (Dale, 2011)

Når man skal forske skal man være kritisk til både sin egen forskerrolle og til de resultatene man finner. Dette for å få best mulig validitet. Det finnes i hovedsak to ulike fremgangsmåter når man skal drive forskning, Kvantitativ og kvalitativ. Jeg har brukt kvalitativ forskningsmetode.

3.1 Kvalitativ metode.

Kvalitativ forskningsmetode er opptatt av dybde i det man skal forske på. Man har få informanter å forholde seg til, og et nært forhold til dem. Møtt dem, eventuelt intervjuet eller observert dem. Man er opptatt av veien frem til et resultat. Empirien man har funnet fra informantene, sammen med forskning og teori blir fortolket av forskeren. Det blir lagt vekt på skjønn og fortolkning. Det er derfor viktig at forskeren er klar over sin egen førforståelse og meninger. Det kan derfor være mange fallgruver i forhold til validitet i denne formen for forskning. (Grønmo, 2011)

Det ble naturlig ut fra min problemstilling med få informanter å gå for en kvalitativ metode.

Kvalitativt forskningsdesign skal binde sammen forskningsstudien på en logisk måte. Det er en sirkulær prosess, der man går frem og tilbake og gjerne endrer både mål og problemstilling underveis. En slik type forskning kan være forvirrende. Det er derfor viktig å ha en modell og støtte seg til, slik at det blir kvalitet på arbeidet. Maxwell sin modell handler om å finne formålet / målet i det man interesserer seg for, og føler er nyttig å kunne mer om. Resultatene skal bli verdifulle. Dette gir føringer for valg av teoretiske begreper /teorier /perspektiver og annen forskning. Ut fra dette blir det nå viktig å fokusere på hva man ikke vet, og hvilke områder man ønsker å sette fokus på eller belyse. Problemstilling og forskningsspørsmål blir dannet ut fra dette. Dette er det mest sentrale i all forskning. Det er dette man skal finne svar på i løpet av forskningen. (Maxwell, 2013)

Det overordnede målet med kvalitativ forskning er å utvikle forståelse for fenomener som er knyttet til informanter og deres livsverden. Man skal altså prøve å få en dypere innsikt i hvordan informantene forholder seg til / opplever ulike situasjoner i livet.

Bakgrunnskunnskapen til forskeren er litteratur og egen erfaring. Egen erfaring kan være negativt om det farger forskeren for mye. Man skal etterstrebe å være både i og utenfor forskerrollen på samme tid. Empirien fortolkes i dialog med informantene, og ut fra førforståelse og aktuell teori. Å sette ord på førforståelse er derfor viktig. (Dalen, 2013)

3.1.1 Betydningen av egen bakgrunn og førforståelse.

For å finne ut av tema og problemstilling er det lurt å søke i relevant litteratur og bevege seg inn i feltet som skal forskes på. Dette er en slags kartlegging av feltet før selve prosjektet starter. Dette kan gjøre det enklere å fastsette problemstilling. (Dalen, 2013)

Dette prosjekt omhandler elever som har søkt Teknisk og industriell produksjon. Jeg har noe førforståelse i og med at jeg jobber i videregående skole, men kjenner ikke informantene og deres fagfelt. Dette kan føre til at det blir lettere for meg å være både i og utenfor forskerrollen.

Siden dette var et prosjekt som jeg ikke hadde noe forhold til fra før, var det nødvendig for meg å få mer kunnskap før jeg kunne lage en problemstilling og forskerspørsmål. Jeg har derfor vært i kontakt med både prosjektlederen og fagopplæringssjefen i Telemark Fylkeskommune. Har fått litt informasjon om prosjektet og hvordan det organiseres. I tillegg har jeg fått lest om prosjektet i politiske sakspapirer.

3.1.2 Refleksjon og tolkning. Hermeneutikk.

Samfunnsvitenskapelige undersøkelser kan basere seg på ulike vitenskapssyn. Jeg har i min undersøkelse valgt å prøve å forstå en liten gruppe menneskers livsverden og deres handlinger. Jeg kan derfor kalle min oppgave for hermeneutisk.

Hermeneutikk handler om fortolkningskunst. Hermeneutikken skal ha fokus på menneskers handlinger og opplevelser, og prøve å fortolke dette i en større sammenheng. Med dette menes at forskerens førforståelse, tidligere forskning, faglige begreper og teoretiske rammer har betydning for fortolkningen. Hermeneutikken beveger seg mellom å se delene som er den subjektive virkelighetsoppfatningen til informantene og forskerens helhetsforståelse. (Grønmo, 2011)

Ut fra informantenes svar vil jeg prøve å få tak i deres subjektive virkelighetsoppfatning rundt min problemstilling og forskningsspørsmål. Dette vil gi meg utvidet kunnskap, som jeg kan prøve å sette inn i en større helhet sammen med teori, førforståelse annen forskning og faglige begreper.

3.2 Forskningsmetode.

Man kan ha ulike metoder for å innhente empiri. Jeg har valgt å innhente empiri ved å benytte semistrukturert intervju, fordi jeg tror at dette vil få frem informantenes subjektive virkelighetsoppfattelse (Grønmo, 2011) (Dalen, 2013)

3.2.1 Semistrukturert intervju.

Semistrukturerte intervju er den mest vanlige formen for intervju. Dette er en intervjuform som inneholder mer struktur enn en åpen intervjuform. Man tar i semistrukturerte intervju utgangspunkt i noen temaer, og stiller noen spørsmål ut fra dem. Dette danner grunnlaget for en intervjuguide. En intervjuguide bør inneholde spørsmål som avdekker svar på problemstillingen. For å få med informantenes egne uttalelser på en korrekt måte, anbefales det å bruke opptaksutstyr (Dalen, 2013)

Jeg lagde en intervjuguide ut fra problemstilling og forskningsspørsmål. Jeg brukte også opptaksutstyr for å få tak i alt informantene sa.

3.2.2 Operasjonalisering av begrep

Dette innebærer at man finner klare kriterier på hva man legger i et begrep, og får dette inn i intervjuguiden. Ofte kan man søke i teorien og finne andres måte å operasjonalisere begreper. (Grønmo, 2011)

I intervjuguiden har jeg valgt å operasjonalisere begrepet læringsmiljø. Jeg har tatt utgangspunkt i en NOVA rapport og dens operasjonalisering av begrepet læringsmiljø. (Bakken & Seippel, 2012) Disse står helt i tråd med det som vektlegges i kunnskapsløftet. Operasjonaliseringen består av kjennskap til kompetansemål, relasjoner, TPO, ro og orden og elevens innsats og motivasjon.

3.2.3 Intervjusituasjonen.

Dalen beskriver noen viktige momenter ved intervjusituasjonen. Hun beskriver viktigheten med å gi litt informasjon i starten på intervjuet. Denne informasjonen bør inneholde hvem du som forsker er, hvorfor du er der, hva du vil og hva som skal skje med materialet videre. Dette er en kontaktetableringsfase og er viktig for at informanten skal kunne åpne seg og få tillit til deg som intervjuer. Videre er det viktig at du har fokus på informantens opplevelser, viser interesse ved hjelp av blikk, og kroppsspråk og verbale kommentarer. Det å takle pauser kan være vanskelig, men det er nødvendig for at informanten kan få tid til å reflektere før han svarer. Situasjonen som intervjuet foregår i er avgjørende for hvor mye informanten kommer med. Opptaksutstyr kan føre til at informanten ikke er så meddelsom, men at han slipper seg mer løs når det blir skrudd av. Det er viktig at intervjueren er bevisst sin egen væremåte. Slik at den kan vise interesse og respekt for informanten. Samt smidighet i egne reaksjoner, om det skulle komme noe uventet. Viktig å vise forståelse, empati og toleranse for informantens synspunkter. Det er nyttig å stille oppfølgingsspørsmål og avklaringsspørsmål til informanten, slik at man er sikker på at man har fått med seg det informanten mener. Avslutningsvis bør en gi tilbakemelding på at informanten har kommet med verdifull informasjon. I etterkant av et intervju, kan det være nyttig for intervjueren å få skrevet ned egne følelser og reaksjoner(memos) på hvordan det enkelte intervjuet gikk. Dette kan ha betydning for bearbeidelsen av intervjuet i etterkant. (Dalen, 2013)

Det har vært veldig lærerikt å komme ut og intervju informantene mine. Jeg har tenkt mye igjennom hvordan jeg skal intervju og få frem mest mulig hos informanten. Jeg har fått tildelt rom, der jeg har kommet. På bedriftene og når jeg intervjuet elevene var det til tider litt støy som forstyrret. Det var kollegaer som kom inn, og hentet nøkler, telefoner som ringte og folk som snakket utenfor rommet. På skolen var det friminutt, og mange elever som snakket utenfor rommet vi satt i. Føler likevel at både informant og jeg klarte å holde fokus. Vi har sittet rundt et bord og vært jevnbyrdige. Har brukt litt tid i starten til å forklare hva de er med på. Det at jeg skulle ta opp intervjuet på lydbånd, har alle godtatt. Selv om jeg føler noen syntes det var litt skummelt. Jeg har begrunnet dette med at jeg er redd for at jeg ikke skal få

med meg alt det bra de sier. Samt at jeg viser til avtalen om at jeg skal slette alt sammen når sensuren på oppgaven er falt. På meg virker det som om samtalen har gått litt bedre etter hvert. Akkurat som om de har glemt at det blir tatt opp. Jeg merket at jeg måtte forklare spørsmålene mine litt. Sette de litt i gang. Så dersom jeg bare hadde sendt ut spørreskjema, tror jeg at jeg hadde mistet en god del informasjon. Jeg har prøvd å vise trygghet og interesse ved å nikke, komme med oppfølgingsspørsmål og eventuelt oppklaringsspørsmål der jeg prøver å tolke det de har sagt. Selv om jeg stort sett har hatt like spørsmål til alle, har ikke intervjuet vært like. Noen ganger har jeg gått ut og hatt en god følelse av at dette gikk fint, og fått mye empiri, andre ganger har det gått trått. Grunnen til det kan være forskjellige ting, det kan ligge hos meg, informanten, eller kjemien mellom oss. En beklaget seg i etterkant og sa han ikke var så snakkesalig som person. Han sa ikke så mye, kanskje hadde han sagt mer om jeg ikke tok det opp på lydbånd. Men samtidig hadde jeg da mistet mye ved å bare ta notater. Det er en krevende situasjon å intervju noen, du skal ha fokus på det de svarer, stille oppfølgings- og avklaringspørsmål og samtidig forsikre deg om at de svarer på det du ønsker å få svar på. Du må huske hva de har sagt, slik at du ikke spør om igjen på ting de allerede har snakket om. Samtidig fokuserer du også på neste spørsmål. Det er strevsomt, spesielt når man er alene. Synes jeg har vært flink til å gi dem rom for refleksjonspauser.

3.2.4 Hjelpemidler under intervjuene.

Når man skal gjennomføre kvalitative intervjuer, blir det sterkt anbefalt å benytte opptaksutstyr. Dette fordi man skal sikre seg informantenes egne uttalelser. Dette for å få tak i informantenes subjektive virkelighetsopplevelse. (Dalen, 2013)

Det å transkribere intervjuene i etterkant har vært veldig nyttig. Det ble mange timer intervju som skulle transkriberes, men det var absolutt verdt det. Det var mye der som jeg ikke husket de sa eller fikk notert underveis. Jeg føler at jeg har fått veldig mye empiri av de 6 personene. Noe er likt, noe ulikt. Så her er det mye å ta tak i.

3.2.5 Ulike datakilder.

For å få størst mulig troverdighet, er det lurt om forskeren tar i bruk flere innfallsvinkler. Det kan være ulike metoder, data eller flere uavhengige forskere. (Grønmo, 2011)

«I samfunnsvitenskapen innebærer triangulering at bestemte sosiale fenomener studeres ut fra ulike synspunkter og ulike synsvinkler.» (Grønmo, 2011, s. 55)

«Informasjon som vi får eller finner hos en kilde, er ikke uten videre det samme som data. Informasjonen er ikke i seg selv data, men danner grunnlag for data. Data er informasjon som er bearbeidet, systematisert og registrert i en bestemt form og med

sikte på bestemte analyser. Både kvalitative og kvantitative data kan samles inn og behandles på grunnlag av ulike kilder og ved hjelp av ulike metoder.» (Grønmo, 2011, s. 123)

I min studie har jeg valgt å bruke ulike datakilder. Jeg har både elever, lærere og bedrifter. Jeg bearbeider deres informasjon og systematiserer det slik at det blir tre ulike gruppers syn på fenomenet de blir spurt om. På den måten kan jeg få frem ulike meninger/synsvinkler fra deltakerne i undersøkelsen.

3.3 Intervjuguide.

Alle som anvender semistrukturert intervju som metode, bør ha en intervjuguide. En intervjuguide skal omfatte de sentrale temaene, der problemstilling og forskningsspørsmål ligger til grunn. Sensitive spørsmål bør komme litt uti intervjuet, slik at informanten har blitt mer avslappet. Det er viktig å ha en gjennomarbeidet intervjuguide, for dette danner grunnlaget for ditt datamateriale. Ved å stille åpne eller beskrivende spørsmål til informantene, blir datamaterialet mer rikt og fyldig. Spørsmålene bør være klare og tydelige, så det ikke oppstår misforståelser men åpner opp for utradisjonelle svar. De må ikke være ledende eller inneholde noe sensitivt, slik at informantene vegrer seg for å svare. De bør heller ikke være av en art som krever spesiell kunnskap utover det informanten har. Man kan også vise til annen forskning og la informantene uttale seg om dem. (Dalen, 2013)

Jeg jobbet mye med å lage spørsmål til informantene mine. Det var vanskelig å lage gode åpne spørsmål, for det var så mye jeg ville spørre om. Jeg delte inn spørsmål etter forskningsspørsmålene mine og problemstillingen. Dette strukturerte intervjuene mine og var til stor hjelp. Jeg valgte å stille ganske like spørsmål til alle, på den måten håpet jeg at jeg skulle få innfallsvinkler både fra elever, lærere og bedrifter på samme spørsmål. Håpet mitt var at empirien ble mer nyansert og kvalitativ. Jeg ba min veileder om å lese igjennom og vurdere før jeg gikk ut og intervjuet. Det at Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) har lest igjennom spørsmålene før jeg foretok intervjuene, er en kvalitetssikring i forhold til etikk. (Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste, u.å)

3.4 Utvelgelse av informanter.

Utvelgelse av informanter kan foregå på mange måter. De ulike måtene vil påvirke resultatet av empirien. Så det er viktig å ha fokus på dette når man foretar et utvalg. Jeg har valgt å ha fokus på noen av måtene. Man kan ha kvoteutvelgning, det vil si at man intervjuer et bestemt antall personer innenfor hver kategori/gruppe. Dette for å finne typiske trekk ved de ulike kategoriene/gruppene. Ulempene er at man ikke får med alle variasjonene blant personene. En

annen metode er utvelging ved selvseleksjon. Da intervjuer man de som melder seg frivillig. Ofte har disse mye informasjon og stort ønske om å formidle dette. Men samtidig har man ikke oversikt og kontroll på hvem som melder seg. Man kan få en overrepresentasjon av motiverte, interesserte og utadvendte informanter. Den mest vanlige utvelgelsen innenfor kvalitativ forskning er strategisk utvalg. Her velger man informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er viktige for problemstillingen (Grønmo, 2011)

Utvelgelsen av informanter har vært noe tilfeldig, noe styrt. Jeg har informert prosjektleder for prosjektet at jeg ønsker informanter som kan prate og sette ord på ting. Men ikke bare nødvendigvis de som er veldig positive. Da jeg kom for å ta med meg to elever, var de i klasserommet og hadde fremføring. Jeg måtte derfor ta noen som allerede var ferdig med sitt fremlegg. Det var mange som ønsket å være med meg, så her var det litt tilfeldig, hvem som ble med. Når det gjelder lærerne er det ikke mange å ta av. Jeg fikk to lærere, der den ene også er prosjektleder. Bedriftene ble jeg tildelt. Så her har prosjektleder plukket ut to bedrifter til meg, dette var bedrifter som hadde stor erfaring med å ha lærlinger. Alle mine informanter går inn under kvoteutvelging. Da jeg «bare» har tatt to informanter fra hver gruppe. Alle har også vært preget av selvseleksjon, altså frivillighet. Selv om jeg ikke hadde mange lærere å ta av. Siden jeg undersøker dette spesielle prosjektet er alle disse et strategisk utvalg for min del. De har noen erfaringer og kvalifikasjoner som ikke mange andre har.

3.4.1 Informantene.

Jeg har intervjuet to elever, en lærer, en prosjektleder og to fra bedriftene. Det ble en kvinne og fem menn. Alderen var veldig varierende, men alle var over 18 år. Elevene var gutter. De ble tatt med i prosjektet fordi ungdomsskolen mente de stod i fare for frafall på videregående skole. Læreren var kvinne og fellesfaglærer. Prosjektleder hadde lang erfaring både som yrkesfaglærer og som fagarbeider. Prosjektleder kjente derfor godt til både skolesituasjonen og arbeidssituasjonen. Bedriftene bestod av to ulike bedrifter i Telemark. Den ene bedriften er stor på landsbasis, med mange filialer. Den andre er lokal, men har bestillinger fra hele Europa. Det er med andre ord to solide bedrifter innen teknikk og industriell produksjon, som utdanner elevene innen ulike fagområder.

Alle informantene var informert om undersøkelsen både skriftlig og muntlig. Siden alle var over 18 år, trengte jeg ikke noe samtykke fra foresatte. Men jeg laget et informasjonsskriv som elevene tok med til sine foresatte, der det stod beskrevet hva deres barn hadde vært med på. Alle informantene leste og skrev under samtykkeerklæringen.

3.5 Generaliserbarhet, reliabilitet og validitet.

For å få kvalitet på resultatene av undersøkelsen, er det viktig å ha fokus på generaliserbarhet, reliabilitet og validitet igjennom hele undersøkelsen. Fra man starter opp med problemstilling, tar utvalg, metodevalg, oppsetting av intervjuguide og gjennom hele analysen av datamaterialet. Dette må altså være en rød tråd gjennom hele undersøkelsen. Selv om dette er med i hele prosessen vil man ikke få frem bare sannheter. Man vil få frem tendenser og kan få utvidet kunnskap innen feltet, som igjen gir muligheter for videre forskning.

3.5.1 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet handler om i hvilken grad du kan overføre resultatene du har fått i din undersøkelse til andre grupper. Man kan ikke gå ut fra at resultatene har gyldighet for andre enn informantene i undersøkelsen, eller i en annen situasjon enn den undersøkelsen har foregått i. Man kan stille seg spørsmål om man kan lære noe av forskningsresultatene. Vi har i hovedsak to typer generalisering. Statistisk og skjønnsmessig generalisering / overføring. Statistisk generalisering har konkrete resultater som tallfestes, og er mest vanlig i kvantitativ forskning. I kvalitativ forskning vil tolkning føre til skjønnsmessig generalisering. Da prøver man å vurdere hvor like andre grupper er på den gruppen informanter vi hadde i undersøkelsen, på de mest relevante forholdene i undersøkelsen. De tolkede konklusjonene/resultatene i vår undersøkelse vil være vår nye kunnskap. For å trekke paralleller til andre grupper i lignende kontekster, er det viktig med en utfyllende beskrivelse på konteksten informantene befinner seg i. (Kleven, 2011)

For å legge grunnlag for skjønnsmessig generalisering har jeg beskrevet konteksten til mine informanter ganske grundig i innledning og bakgrunn for valg av forskningsspørsmål. Hvor godt konklusjonene/resultatene kan overføres blir omtalt i min konklusjon og implikasjonsdel.

3.5.2 Reliabilitet

Reliabilitet referer til datamaterialets pålitelighet. Påliteligheten er høy om andre studier også kommer frem til samme resultat. Det er resultatene som er viktig her, ikke metodene. Det er mange ting som påvirker reliabiliteten. Tidspunktet intervjuet ble stilt på har mye å si. Hadde man spurt de samme spørsmålene en gang til seinere, og fått samme svar, hadde det vært høy grad av reliabilitet. Videre vil måter å spørre på og mulighetene for å misforstå være sentrale. Hvem som foretar tolkningen av empirien har også noe å si. (Kleven, 2011)

Jeg har bare fått empiri av mine informanter en gang, dette kan være en svakhet. Jeg vet at det finnes følgeforskning på prosjektet, og når denne blir publisert kan jeg kanskje se om noen av

mine resultater også finnes der. Gjør de det vil det bety høyere grad av reliabilitet på min undersøkelse. Ved å velge intervju, kunne jeg oppklare spørsmålene og få bekreftet mine tolkninger av det de sa underveis. Dette vil være en måte å sikre høy reliabilitet på. Min tolkning vil være preget av min førforståelse. Siden jeg vet litt om videregående men ikke kjenner prosjektet, tror jeg at dette har ført til at jeg tolker mer ut fra mine informanters empiri og dermed får høyere reliabilitet.

3.5.3 Validitet

Validitetsspørsmål er en form for kvalitetskontroll av studien. Man skal i alle stadier av forskningen stille seg kritisk til ulike forhold som kan ha innvirkning på validiteten. Et av forholdene man må stille seg spørrende til er forskerrollen og sin egen tilknytning til det som skal forskes på. Førforståelse. Ved at forsker og informant møtes i et intervju, oppstår det et menneskelig samspill og intersubjektivitet der det er lettere for forskeren å tolke og forstå informantens livsverden. Dette mellommenneskelige møte som oppstår med verbal og nonverbal kommunikasjon, samt muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål vil styrke validiteten i en undersøkelse.

Utvelgelsen av informanter vil også ha stor betydning for validiteten. Vil informantene være så spesielle at resultatene ikke kan overføres til andre grupper enn dem selv?

Datainnsamlingsmetodene har også betydning for validiteten. Det at du faktisk får svar på de overordnede problemstillingene dine. Og at du nøye går igjennom prosessen fra intervjuene tas opp, selve intervjuprosessen, transkripsjonen og den endelige utskriften. Maxwell beskriver dette som deskriptiv validitet. (Maxwell, 2013)

Datamaterialet og bearbeidingen av dette er det viktigste innenfor en intervjustudie. Det å få tak i informantenes egne ord og fortellinger er helt sentralt. Derfor er gode spørsmål som sikrer fylldige og relevante svar og uttalelser med informantenes egne meninger og forståelser viktig.

Tolkningsprosessen gir en dypere forståelse av temaet som studeres. Utsagn fra informanter tolkes i lys av andre utsagn vedkommende har kommet med. Gjerne også i forhold til andre informanter. Tolkningen blir en helhetsforståelse av temaene. Her kan forskeren problematisere der det ikke finnes problemer, eller overse noe viktig. Dette er en viktig del av kvalitetskontrollen og krever mye av forskeren.

Teoretisk validitet handler om hvilke begrep, mønster og modeller forskeren velger å anvende. Og måten det påvirker forståelsen. Her kommer også en kombinasjon av induksjon og deduksjon inn. Det er viktig at forskeren tydeliggjør de analytiske grepene og redskapene den har anvendt, og drøfter deres påvirkning på validiteten. Det er viktig at forskeren er bevisst hva eliteskjevhet er, og ikke legger for stor vekt på informanter som man har fått opplyst er nøkkelpersoner. (Dalen, 2013)

Jeg har foretatt intervjuer og har på den måten fått et rikt datamateriale, både verbalt og nonverbalt. Intervjuene ble tatt opp og transkribert slik at deres egne meninger og forståelser skulle komme tydelig frem. Tolkingsprosessen kan være vanskelig. Da man kan problematisere eller overse noe viktig. Jeg kan ikke garantere for at jeg har gjort slike feil, men jeg har benyttet meg av muligheten til å stille de ekstrapørsmål eller oppklaringsspørsmål for å unngå slike feil. I min empiridel har jeg strukturert empirien i tre forskningsspørsmål og flere underoverskrifter. Dette for å få mer oversikt over hva informantene har sagt og lettere knytte det opp mot teoridelen min. Da jeg blant annet har snakket med prosjektlederen som er sentral i dette prosjektet, har jeg vært bevisst på at jeg ikke bare legger vekt på det som han kommer med, men ser dette i en helhet. Dette i forhold til eliteskjevhet.

3.6 Forskningsetikk.

Forskningsetikk handler om at man skal sikre at vitenskapelige virksomheter er moralsk forsvarlige. (Grønmo, 2011)

Det er strenge regler for innhenting av informasjon til prosjekter, dette er nedfelt i loven om personopplysninger som forvaltes av Datatilsynet. Det er derfor nødvendig å kontakte Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste, u.å) og fylle ut skjemaer, slik at det etiske i forhold til personvern er gjort etter reglene. Mulige informanter må i forkant informeres om undersøkelsens formål, opplegg, frivillighet og anonymitet. (Grønmo, 2011)

I tillegg finnes det forskningsetiske normer innenfor samfunnsvitenskap, som jeg som forsker må forholde meg til. Dette handler om at jeg skal forske i offentlighet. At det skal være åpenhet, og at forskningen skal publiseres i sin helhet. Slik at informantene vet hva som har kommet frem. Det skal ikke hemmeligholdes. Videre er det viktig å ha en skepsis til funnene. Man skal ikke sluke alt man finner, men prøve å være kritisk og drøfte funnene. Det er selvsagt en nødvendighet at jeg som forsker er uavhengig. Det vil si at jeg ikke på forhånd er

bestilt av noen grupper eller har spesielle interesser i samfunnet. Man skal forske og undre på noe, man skal ikke forske for å kunne sette to strek under noe man allerede trodde. Man skal som forsker være profesjonell og ta utgangspunkt i teori. Ikke la sin egen bakgrunn eller personlige egenskaper ta overhånd. (Merton, 1973)

Man har i den senere tid funnet ut at man i tillegg bør ha en forpliktelse til å finne ut noe nytt. En ny kunnskap, innsikt eller forståelse. Siden dette er et pilotprosjekt, og ikke så mange har forsket på dette, håper jeg at jeg kan finne ut noe nytt underveis i undersøkelsen min.

Ydmykhet er viktig. Man skal vite om sine begrensninger når en trer inn i ett nytt miljø. Dette fremgår både i kroppsspråk og verbalt. Da tenker jeg spesielt på intervjusituasjonen og formuleringen av spørsmålene. For at undersøkelsen skal ha validitet er det viktig at man har et moralsk krav på at det er sannheten man fremstiller. (Alver & Øyen, 1997)

Jeg har søkt NSD i forbindelse med innhenting av empiri til min oppgave. Jeg ble oppringt av en representant som ønsket noe tilleggsinformasjon fra meg om undersøkelsen.

Undersøkelsen ble ut fra NSD sine kriterier godkjent, bare jeg gjorde noen få endringer i ordlyden noen steder. Disse endringene gjaldt søknaden og skjemaet om forespørsel om deltakelse. Tilbakemeldingen fra NSD ligger som vedlegg til oppgaven.

4 Presentasjon og analyse av funn

Jeg har valgt å sammenfatte hva de ulike har gitt meg av empiri. Så under hvert av forskningsspørsmålene har jeg sammenfattet hva elevene har sagt, lærerne har sagt og bedriftene har sagt. Dette for å få litt mer struktur i empirien min. Jeg har ikke sammenfattet alle gruppene, da det kan være vesentlig hva de ulike gruppene kommer med. De ser prosjektet «fra talent til fagarbeider» fra ulike vinkler og dette kan være viktig å få frem.

4.1 Presentasjon av hovedfunn

Har prøvd å sammenfatte med egne ord, hva de mener og tatt hovedfunn og det jeg opplever som svært viktig som direkte sitater. Har organisert empirien i kronologisk rekkefølge i forhold til tid. Ved å starte med ungdomsskoletida og deretter oppstart i prosjektet og prosjektets gang. Har laget noen undertema, slik at strukturen over funna mine kommer tydelig frem. Noen av undertemaene omhandler operasjonaliseringen av begrepet læringsmiljø. Andre for å knytte empirien lettere opp mot teorien.

4.1.1 Empiri om mestring og mening

Hva tenker et utvalg deltakere i prosjektet «fra talent til fagarbeider» er det som gir elevene mestring/ mening og som får elevene til å fullføre?

4.1.1.1 Talentenes opplevelse av mestring og mening på ungdomsskolen.

Talentene har gitt uttrykk for at de ikke var spesielt skoleflinke på ungdomsskolen. De fikk dårlige karakterer og hadde derfor ikke lyst å være der.

«Barneskolen gikk veldig greit. Jeg følte liksom ikke noe mestringsfølelse på ungdomsskolen egentlig. For du hadde gjort det samme tidligere år, det var bare nytt tema liksom. Og matte var vel det eneste jeg kunne fått noe mestringsfølelse i, der tok jeg det jeg kunne og så var det greit. Jeg er veldig lat, og gadd ikke gjøre den store innsatsen.»

«Lærerne på ungdomsskolen lærte bort på en ganske vanskelig måte, måtte stresse på for å forstå. Måtte hjem og sitte hele kvelden med lekser.»

Mestringsfølelsen på ungdomsskolen beskriver de som dårlig. Noen fordi de ikke gadd, andre fordi de syntes det var vanskelig. Ingen av talentene har lærevansker, men noen av dem har vært på liten gruppe i enkelte fag for å få bedre utbytte av TPO.

«Jeg tok ekstratimer ved siden av. I matte. De oppretta en sånn liten undervisningsklasse, for de som ikke var så lett lærte innenfor det faget. Da gikk alt mye lettere med en gang.»

Talentene forteller at motivasjonen og mestringen for skolefagene gradvis har gått nedover fra barneskolen og til 10 trinn, mens fraværet økte.

«Fikk mye fravær. Jeg lata som jeg var syk da jeg gikk på ungdomsskolen. Da satt jeg hjemme og slappet av, og tenkte på de andre som satt og jobba. Da brydde jeg meg ikke noe om det.»

De følte at de ikke gikk glipp av så mye når de var borte fra skolen. De beskriver videre at skolen ikke var gøy, fordi det var lite praktisk der. De er klare på at det er det praktiske sammen med teori man lærer av. I tillegg følte de at ungdomsskolen var lite meningsfull.

«Jeg følte jeg ikke lærte noe. Jeg følte ting ikke var til nytte. Målet jeg hadde i hodet var å komme på videregående og fullføre et fagbrev. Det var det jeg tenkte. Og når jeg da satt der med naturfag og det ikke omhandlet noe av det jeg ville holde på med, følte jeg at timene ble ubrukeliggjort. Det minnska motivasjonen.»

«Følte fagene ble ensformige. Jeg har ikke så ekstremt bruk for de ni årene med RLE vi hadde på skolen, liksom. Men jeg skjønner at det er der. Man vet jo ikke hva man skal bli.»

4.1.1.2 Hvordan snu talentenes dårlige oppfattelse av mestring og mening.

Selv om talentene har gitt uttrykk for lite mestring og mening på ungdomsskolen, har dette endret seg enormt igjennom prosjektet. Prosjektleder forteller:

«Tanken bak prosjektet er å gi disse unge menneskene en meningsfull hverdag. De skal få klart definerte arbeidsoppgaver, og kunne mestre disse. Og få positive tilbakemeldinger. Det skal være meningsfullt det man driver med.»

Prosjektleder har i sine samtaler i oppstarten av prosjektet snakket med elever som ungdomsskolene har vurdert som over snittet skolelei. Foresatte har også vært med på samtaler. Prosjektleder har i tillegg hatt mange samtaler med de ansatte i bedriftene. Ikke bare sjefer, men andre ansatte som kommer til å forholde seg til talentene. Dette har vært helt avgjørende, slik at alle som er involvert i prosjektet vet hva det innebærer og hva som forventes av dem. Mye av fokuset i starten har vært å snu talentenes dårlige opplevelse av skole, læring og det å lykkes. Skolen som sådan er ikke en arena som «passer» disse elevene, det har derfor vært viktig for prosjektet å ha mest mulig fokus på en annen læringsarena. Prosjektleder forteller.

«Det å få talentene ut, og være bidragsyttere i samfunnsmaskineriet det gir en mening og læring.»

Det første halve året av prosjektet var talentene bare ute i bedriftene. På den måten fikk de en «pause» fra skolen. Noe av fokuset i denne perioden var at de skulle få litt selvtillit. Mestre og få positive tilbakemeldinger. Føle hverdagen meningsfull, få motivasjon og interesse for faget. Det har vært viktig med positiv innstilling. Det å kalle de utvalgte elevene for talenter, er i seg selv positivt ladet. Og sier noe om at man har stor tro på dem. Helt fra talentene skrev under på å bli med i prosjektet, har målsettingen vært fagbrev i andre enden. Prosjektleder forteller:

«Dette er ikke noe vi skal prøve på. Sier du ja til prosjektet, skal du fullføre. Målet er helt klart definert. Et fagbrev i andre enden. Jeg nekter å akseptere noen andre løsninger.»

Valg av faddere i bedriftene har vært en viktig del av prosjektet. Talentene startet med faddere som var litt romslige. Dette for å lede dem på riktig vei, uten altfor mange krav med en gang. Hovedfokuset har vært på det positive, for å få mer av den atferden de ønsker. Talentene forteller:

«Bedriftene gjorde ikke så mye i forhold til fraværet i starten. Det virket som en tilpasningsperiode. De gjorde egentlig ingenting. Det var jeg som slutta med å la vær å komme selv.»

Prosjektleder har ofte vært på besøk i bedriftene og forteller:

«Jeg har tatt kontakt med hjemmet med positive tilbakemeldinger. Det har ikke vært noe problem å finne noe positive ting å ta tak i. Og det er jo en omvendt situasjon. For det gjør man jo aldri i skoleverket. Det er min oppgave å gjøre hverdagen så ålreit som mulig for disse unge menneskene.»

4.1.1.2.1 Innsats og motivasjon hos talentene.

Talentene forteller at de har hatt litt ulik motivasjon for prosjektet. Ikke alle har vært sikre på om prosjektet var det rette for dem, mens andre har vært veldig sikre.

«Jeg er veldig motivert. Det har jeg vært fra dag en. Jeg vil ha det fagbrevet og jeg vil ikke at denne sjansen her skal glippe. Det blir sure år å gå om igjen, hvis du for eksempel får sparken. Da må du gå opp igjen alle de åra og nye år i lære. Det å få et fagbrev og mestre det første gangen, er en god tanke.»

De som har vært usikre til prosjektet har trengt mer ytre motivasjon for å fortsette.

«Mestre er veldig viktig. Få den mestringsfølelsen og da kanskje få noe bra tilbakemelding. I hvert fall fra starten av. Bra tilbakemeldinger fra starten av, hele veien egentlig. Vi fikk ikke betaling det første halve året. Men bra tilbakemelding hjelper jævlig.»

«Nå har vi fått en liten sum utbetalt fra andre halvår og frem til nå. Det er ikke snakk om mye penger i starten, men øker etter hvert. Men da holdt en ut det første halvåret, for man visste at man får noe igjen for det man gjør. For en femten – seksten åring hjelper det godt med litt lønn. Det er mye lettere å gjøre noe når du vet at du får noe igjen for det.»

4.1.1.2.2 Hva et utvalg deltakere i prosjektet mener om mestring i dette prosjektet.

Talentene har lagt vekt på at mestring er noe du får når du har gjort det samme over tid, og det har blitt en rutine. Talentene i dette prosjektet er i bedrift i fire år. De har god tid på å lære seg det som andre ordinære lærlinger skal lære seg på to år. Talentene forteller:

«Det tar jo tid å lære ting. Etter hvert som du holder på med ting og du gjør ting daglig, og det blir rutine på det. Da mestrer du oppgavene ganske mye lettere, enn du gjorde da du starta»

De har også sagt at det har vært mange mestringsopplevelser på jobb i løpet av prosjektida.

«Mestring blir at man får til noe. Det blir det mye av når man går ut som talent i en alder av 16 år. Det blir veldig mye at man mestrer noe nytt noe, for man har ikke vært borti noen ting tidligere. Du mestrer noe hele tida, i alle fall de første to åra.»

De poengterer at det har vært viktig for dem å få lov til å gjøre feil. Prøve og feile litt, før man finner ut av det. De sier tilbakemeldinger er viktig. Både på ting de gjør bra og mindre bra. Ved å få beskjed ved feil, kan man rette opp feilen i tide. Dette ser talentene som en fordel.

«Du får god tid før du blir satt skikkelig på prøve, så du føler ikke at du mislykkes. Selv om jeg gjorde noen feil, blei jeg ikke pryla som bare det. De gav meg god tid og bedre råd, i stedet for å stresse meg.»

Bedriftene la vekt på at mestring hadde to aspekt. Et forståelsesaspekt og et utførelsesaspekt. De er tydelige på at man kan ha gode ferdigheter og utføre jobben bra, selv om karakterene ikke er spesielt gode. De forteller:

«Mestring er etter min mening hvordan du får til ting. Det blir ut ifra hvordan vedkommende forstår oppgaven. Og hvordan vedkommende utfører det han får i oppgave. Hvordan vedkommende mestrer vil endre seg etter hvor mye erfaring vedkommende har.»

Bedriftene er opptatt av at talentene skal oppleve mestring når de er på jobb. De har talentene nesten hele tiden, og føler at de har stor betydning for det som skjer med talentene. Bedriftene har lagt stor vekt på å bli kjent med talentet, tilby TPO og tett oppfølging underveis i hele perioden. Oppstarten av prosjektet beskriver de slik:

«Det er ikke tvil om at bedriftene syntes det var litt skummelt å ta imot så unge talenter. Vår første tanke når vi fikk inn talentet var at første året er det en hjelpegutt. Du må kjenne vedkommende litt bedre, du kan ikke bruk han til ting som har med industrielle ting å gjøre. Han får være en hjelpegutt. Så tar vi det deretter.»

«Da vi tok imot vårt første talent så var vi litt usikre på hvordan vi skulle gå frem. Så vi begynte vel mer forsiktig. Så lenge vedkommende skulle være mye lenger. Måten vi tilpassa på var vel at vi brukte lenger tid i startfasen til vi lærte talentet å kjenne.»

Etter hvert som de ble kjent med det enkelte talent, har de gjort mye av det samme som med andre ordinære lærlinger. Hovedforskjellen forteller de er at talentene har lengre tid på seg.

4.1.1.2.3 TPO i bedriftene.

Bedriftene forteller at de starter i det små og øker på etter hvert. At det inngår som en naturlig del av opplæringen. Talentene er med på jobber og får oppfølging der. Det blir mange varierte oppgaver de skal igjennom, og de følger ulike kollegaer.

«Ett nytt talent eller lærling har alltid noen rundt seg. Det er for å lære alle ting fra bunn av. Når han har gått bak ryggen på en fagarbeider lenge nok, så skjønner han hvilke ting han skal gjøre. Det er selvfølgelig veldig individuelt. Etter hvert så gav vi utfordringer etter mestringsbehovet til hver enkelt»

Strategien er å bli ordentlig kjent og finne ut hvilke arbeidsoppgaver man kan gi. Opplæringen består for det meste av «learning by doing». Det talentene lærer er avhengig av arbeidsplassen, kollegaene og de arbeidsoppgavene bedriften har på det tidspunktet.

Talentene er veldig fornøyde med prosjektet. Og forteller:

«Har ikke noe spesiell tilpassing i dette prosjektet, det er prosjektet i seg selv som er så bra at det ikke trengs noe mer.»

4.1.1.2.4 Kjennskap til kompetansemål.

Bedriftene forteller at de har en læreplan de følger. De har samtaler og kvalitets sikrer disse med dokumentasjon. På denne måten dokumenterer de at talentene er i henhold til planen.

«Vi har en perm med de måla han skal igjennom. I henhold til læreplanen er vi innom forskjellige hovedområder. Det er min jobb som fagansvarlig å hele tiden følge med og flytte over talentet til et annet fagområde eller et annet felt. Så talentet vil på en naturlig måte komme innom alt det som står i opplæringspermen i løpet av de fire årene. Det går naturlig alt sammen.»

I tillegg til samtaler / møter har de dokumentert godkjenning på ulike maskiner.

«Vi har dokumentert opplæring på alle typer maskiner vi har her inne. Det har vi på alle som skal jobbe med maskinene. En av våre ansatte har opplæringen på maskinene. Når de behersker maskinen, får de godkjenning. De føler sikkert mestring når de har fått en underskrift.»

Talentene selv har litt varierende kjennskap til kompetansemålene. De vet at det finnes noen mål, at det finnes en web side som skal fylles ut i forhold til gjennomgåtte mål. Ellers er de mest opptatt av at de får oppdrag på jobben som de skal utføre.

Bedriftene har tett oppfølging med talentene, og har fått tilbakemelding om at talentene føler mer mestring her enn tidligere skolegang.

«Talentet sa det for ikke så lenge siden at det han holdt på med var veldig interessant. Og det ser jeg på han. Han smiler og er fornøyd. Synes det er moro.»

I tillegg til den uformelle samtalen har bedriftene en del møter med talentene i løpet av et år.

«Vi har møter 4 ganger i året, der vi går igjennom hvor langt de er kommet i henhold til planen, og da tar vi opp alle tema som fravær og hvordan talentet har det på jobb. Vi føler at vi får et godt bilde av hvordan talentet har det på jobb og hvordan talentets syn på mestring er.»

4.1.1.2.5 Vurdering.

Talentene beskriver vurderingen og tilbakemeldingene i bedriftene som avgjørende.

«I bedriften får jeg tilbakemelding hele tida. Gjør jeg noe bra får jeg god tilbakemelding. Gjør jeg noe dårlig får jeg høre det da også. Så jeg får høre det uansett. Det er veldig ålreit.»

Det kan være greit å få tilbakemelding uansett hvordan det går.

«Denne jobben her tar normalt 5 timer, klarer du ikke det, har du egentlig ikke oppfylt kravene.»

Talentene har i tillegg møter med opplæringskontoret. Der er det også mye vurdering, underveisvurdering og oppsummering som foregår der.

Det har vært helt avgjørende for prosjektet å ha tett samarbeid mellom skole og bedrift.

Bedriftene forteller:

«Samarbeid med skolen er viktig for at eleven skal mestre. Dersom de på skolen jobber med et prosjekt, trenger talentet kanskje litt hjelp av noen av oss i bedriften. Da kan vi gi de lov til å ta bilder, og sette seg litt mer inn i ting og hjelpe med noen hjelpemiddel. Vi må også få hjelp fra skolenivå hvis det viser seg at talentet faktisk trenger et spark i baken.»

«Jeg prøver personlig å skryte litt av talentet når det er noe bra.»

4.1.1.2.6 Talentenes egen opplevelse av mestring i prosjektet.

Etter hvert har talentene opparbeidet seg mye kunnskap og interesse for faget sitt. Dette har resultert i større ansvar og tillit fra bedriftene.

«Jeg har fått veldig mye tilbakemelding på at jeg har en bra innsats på jobb. Det er mange som ikke skal ha overtid, og da blir det ofte til at jeg blir spurt. Og det er vel for at jeg har hatt så bra innsats.»

Talentene føler stor mestring når de nå kan lære bort ting til andre.

«Jeg har hatt med meg folk fra skolen som er på utplassering og lært opp de. Og vi er på samme alder. Det er kjempe moro. Det er det altså!»

«Nå har jeg vært der så lenge også at nå er jeg begynt å kunne mer enn andre. Når det kommer noe nytt på jobb, så er det gjerne sånn at jeg lærer forttere enn de. At jeg faktisk kan forklare de litt, selv om de har vært der 10 ganger så lenge som meg. Det er en liten glede det også å kunne fortelle de hva de skal gjøre.»

«Det gjør litt for motivasjonen at jeg blir spurt før andre. Fordi da gjør jeg i alle fall en like god jobb som det de gjør. Da spør de meg og. Jeg var litt overrasket i starten at jeg ble spurt i stedet for andre, nå tenker jeg ikke så mye over det.»

Nå er talentene nesten ikke borte og føler de går glipp av mye om de ikke er der. På jobb har de mye problemløsning, og den følelsen det er når man har tenkt og grublet, prøvd og feilet og plutselig knekker koden beskriver de som god.

«Jeg liker de problemene der man virkelig må bruke hodet. Tenke og prøve ut forskjellige løsninger. Det er ikke alltid det er så lett å finne ut hva som er galt. Man må kanskje prøve ut 6-7 ting. Da er det liksom «den tok jeg!» Det blir en helt annen mestringsfølelse synes jeg da. I alle fall på jobb så er det litt stress og ikke kjøre vrak for det er liksom tap av penger. Da blir det til at «ja!» det fikk vi til bra. Da blir det til en mestringsfølelse som er god.»

«Jeg har fått lært ganske mye uten att jeg tenker over det.»

4.1.1.2.7 Talentenes egen opplevelse av mening i prosjektet.

Talentene forteller at det er ulike ting som gir mening.

«Det du gjør her gir selvsagt mening, for du ender opp med et fagbrev. Det blir noe ut av livet mitt. Du forstår ting på skolen, ikke bare på skolen men på jobb også. Alt gir mening.»

«Jeg sa nei til å være med i starten, var veldig i tvil om dette ar det riktige for meg. Etter hvert sa jeg til meg selv at nå har jeg kasta bort et år, så kan jeg likegodt ta et år til. Å droppe ut av skolen gav ikke noe mening. Så begynte jeg å tjene litt penger, da ble det litt lettere.»

Talentene opplever også at de er en del av arbeidsplassen og får være med på mye spennende og tøft. Dette gir dem også mening i jobben. De lager noe som andre har behov for. De gjør en viktig jobb.

«Det er så mye interessant på en arbeidsplass, vi bygger svære moduler på over 100 tonn og er med på alt mulig.»

«Jeg har gjort alt mulig inne på arbeidsplassen og får være med på ganske rå konstruksjoner. Ganske tøffe tegninger og ta i ett tak. Jeg er med på alt der ute. Det er det man lærer av.»

4.1.1.3 Skolesituasjonen i prosjektet.

Prosjektet baserer seg på å være mest mulig ute i bedrift og få opplæringen der. Men for å få fullført allmennfagene må de inn på skolen noen dager innimellom. Talentene skiller helt klart mellom jobb og skole.

«Nå skal jeg på skolen og fullføre faget. Så er det bort på jobb. Det er på jobb jeg hører hjemme.»

Lærerne merket at talentene slo på «elevbryteren» i andre semester, da de skulle inn på skolen å ha litt fellesfag. Dette med ro og orden ble et problem. Det ble da svært viktig å gjøre avtaler med talentene om regler og konsekvenser av regelbrudd. Lærerne forteller at dette har kommet seg veldig utover i prosjektet. Det er ikke lenger noe problem med ro og orden. Talentene forteller at motivasjonen for skolefag fortsatt ikke er veldig høy.

«I naturfag kunne jeg ha blitt noe bedre, men det traff meg ikke helt å gidde å gjøre noe med. Samfunnsfag kunne jeg egentlig hatt bedre der også. Det er bare det at innsatsen er ikke der når jeg kommer på skolen. Det er en hviledag på en måte fra jobb. Støy i 10 dager og så er det inn her på skolen en dag. Da sitter du gjerne i din egen verden.»

Talentene forteller likevel at det er noe endring fra ungdomsskolen:

«Nå sitter jeg og følger med, for det er jo ikke noe annet å gjøre egentlig. Det er litt enklere å følge med når du bare er her en dag annenhver uke, enn når du sitter samme sted hver dag.»

4.1.1.3.1 Mening i skolesituasjonen.

Talentene er opptatt av at praksis og teori skal henge sammen. Og at det da blir lettere å lære. Lærerne prøver å knytte sammen fellesfag, med yrkesfag og dermed gi talentene relevans. (Senere omtalt som FYR) Talentene forteller at de får trekke inn jobben sin i fremføringer på skolen, det fører til mestringsfølelse også der:

«Har akkurat hatt en skikkelig presentasjon nå om jobben. Det tror jeg gikk veldig bra. Fikk spørsmål og svarte på alt. Nå gleder jeg meg til å få karakter.»

«Regnestykker på jobb går automatisk i hodet. Sånn var det ikke tidligere. Da måtte du i verste fall sette deg ned og dra frem kalkulatoren. Nå ser du de matematiske løsningene med en gang. Det tar noen ganger litt tid, om det er noe avansert. Men det går mye lettere med matematikken. Engelsken også. Vi får jo engelske tegninger på jobb. Jobbrelatert engelsk går greit. Skal kunne lese det, ta notater og alt mulig. Alle fag har blitt enklere ved å være på dette prosjektet. Det er et flott prosjekt.»

I skolesammenheng prøver lærerne å skape mening for talentene ved å ha fokus på FYR samarbeid. Dette er noe som skolen bruker en del tid på. Prøve å lage virkelighetsnære oppgaver der de må ta ut materialer, kunne regne forbruk, pris, utføre og lage en rapport.

«Jeg tenker at på skolen må vi lage liksom oppgaver. De er ikke ute og leverer noe til noen kunder.»

«Jeg prøver å yrkes rette noe innimellom til deres fagområder. Implementere fellesfaga. Altså se helheten i det»

4.1.1.3.2 TPO i skolesituasjonen.

Lærerne knytter mestring nært opp til TPO. Det å ha gjennomtenkte oppgaver tilpasset hver enkelt.

«For å gi talentene mestring er det vel å prøve å forstå hvor talentet er, og ta utgangspunkt i det.»

Lærerne har en oppfatning på hvordan de selv klarer å tilpasse i klasserommet, men at de ser for seg at bedriftene klarer dette på en enda bedre måte.

«Tilpasning blir det jo uansett. Men de er for så vidt på et ganske jevnt nivå. De har også mye av de samme interessene, så det med tilpasning går greit i skolesammenheng.»

«Ute i bedriftene har de en form for «learning by doing». Nå skal vi ha med oss det og det av redskap og så går vi. Da får du bli med og så får du se. Neste gang skal du fikse dette selv. På den måten blir det helt individuelt. Noe vi på skolen ikke er i nærheten av å kunne tilby eller klare.»

4.1.1.3.3 Kjennskap til kompetansemål i skolesituasjonen.

Lærerne forteller at undervisningen er lagt opp etter kompetansemål. Men at talentene får beskjed om hva de skal lære. De tror at noen elever er bevist på kompetansemål, men ikke alle. Noen bare gjør oppgaver, både på skolen og på jobb. Tenker ikke så mye over at det finnes noen mål. Det er prosjektleder og opplæringskontoret sitt ansvar å se til at de er igjennom de de skal før fagprøva. De fleste er allerede igjennom det, men de er nok ikke helt bevisst på det.

Lærerne forteller at det har vært fokus på læringsstrategier både i engelsk og norsk. Talentene selv har ikke noe forhold til læringsstrategier. De har jobbet med tankekart på skolen, men bruker ikke dette i noen grad. De opplyser at de lærer ting uten at de tenker over det, ved å prøve og feile.

Selv om den tradisjonelle skolen ikke er noe for disse talentene. Opplever de likevel mer mening i det de gjør på skolen, ved at de også er i praksis. De ser at praksis og teori henger sammen. De ser også at de er nødt til å fullføre skolefaga for å holde på med det de liker.

«Det er enklere å forstå når man lærer det teoretiske i det praktiske på jobb. Når du kommer på skolen ser du at det er sånn det skal gjøres ja. Da går ting litt lettere.»

«Skolen er bare for å få fullført allmennfaga, men fagbrevet er der du skal være resten av livet ditt.»

På skolen opplever lærerne at motivasjonen kunne vært litt bedre. De får gjort det de skal, men noen kunne gjort litt mer innsats og hatt mulighet til å få bedre karakterer.

4.1.1.3.4 Vurdering i skolesituasjonen.

Talentene forteller at de får veiledning, underveisvurdering og vurdering hele tida.

«Prosjektleder veileder oss hele tida. Forklarer ting. Oppgaver på skolen, beskjeder. Karakterer får vi på skolen.»

Lærerne føler at talentene får mer tilbakemeldinger ute i bedriftene enn på skolen, og sier at det har med kapasitet å gjøre.

Lærerne forteller at det talentene holder på med ute, gir mening. Det kan være kjedelig arbeidssituasjon, men de leverer et produkt som der er behov og etterspørsel for. Det gir mening. Også det å gå skift, gir mening. Om ikke jeg er der, må noen andre jobbe overtid.

4.1.1.4 Fremtiden.

Talentene er sikre på at de jobber om 5 år. De håper på å få fortsette der de er, fordi der kjenner de systemene og folkene. Dessverre er det få ledige stillinger. Men å gå på NAV er ikke aktuelt. De skal jobbe! Noen vurderer kurs. Men det blir med kurs eller teknisk fagskole. Høyskole er ikke aktuelt, fordi da må de inn igjen på skolen. Lærerne har tro på at talentene er i jobb. Bedriftene forteller at noen av talentene er sikret jobb.

«Dersom talentet selv vil, er han her fortsatt om 5 år. Dette fordi han er en person som kan faget sitt og er en som passer veldig godt inn i miljøet her.»

Bedriftene er klare i sin uttalelse:

«Talentene kan bli like mønsterelever som en standard lærling. Bare du treffer elever som er interessert og nysgjerrig. Selv om du er skolelei, kan du være interessert og ville lære. Så det å VILLE er viktig!»

Talentene selv har skaffet seg en erfaring, og noe de oppfordrer andre ungdommer som er i lignende situasjon til å gjøre:

«Man er nødt til å stå på, og jobbe for det man vil. Stå opp om morgenen og komme seg på jobb. Det er veldig viktig. Vise at du kan ta i ett tak og jobbe og lære. Vise at du er interessert i det du driver med. Rett og slett.»

4.1.1.5 Oppsummering av funn.

Talentene følte lite mestring og mening på ungdomsskolen. Fordi det var unyttig og ensformig. De samme fagene over mange år, og ikke noe interesse for fagene. Noen synes det var vanskelig, andre gadd ikke gjøre noe innsats. De har tydelig sagt at de lærer bedre når teori og praksis henger sammen. På ungdomsskolen var det lite praksis.

Når de startet på prosjektet har de fått mye mestring og mening. I starten var hovedfokuset til bedrift og prosjektleder å vise at de hadde tro på dem. Bygge selvtillit hos talentet. Noen talent har hatt sterk indre motivasjon, andre trengt ytre motivasjon i form av tilbakemeldinger og lønn. At fagbrev er oppnåelig, har vært avgjørende for talentene. Det å få en rutine på ting, gjør at talentene mestrer. I tillegg er det ekstremt viktig å få lov til å feile. Disse talentene er i bedrift i fire år, og har god tid på seg og går mye sammen med fadderene. Dette er TPO. Det finnes flere aspekt av mestring. Bedriftene beskriver det å forstå (kunnskap) og gjøre (ferdigheter). Disse talentene har ikke toppkarakterer, men de har veldig bra ferdigheter.

Talentene er litt ulikt bevisste på kompetansemåla. De får et oppdrag, utfører og evaluerer. Lærerne mener at noe av suksessfaktoren ved prosjektet er at dette handler om reelle situasjoner. De får tilbakemeldinger på arbeidet sitt med en gang. Det er lettere å forstå at ting får konsekvenser i bedriftene. Blir ikke jobben ferdig i tide, har du ikke jobba bra nok. Da må noen jobbe overtid, eller at maskinen står. Kostnadene løper på og dette får talentene greie på hele veien. På skolen er det lett å gi utsettelse når noen ikke blir ferdig med jobben.

Talentene skiller mellom jobb og skole. Når de kommer inn på skolen er de tilbake til skolesituasjonen. De har lært i bedriftene at oppdrag skal gjøres til en tidsfrist og har dratt dette med inn i skolesammenheng. Talentene og lærerne mener at det hjelper på mening og mestring at oppgavene er FYR rettet. Talentene føler at teorifaga har blitt lettere ved å være i praksis. Mattestykkene går gjerne i hodet.

Alle deltakerne i prosjektet er enige om at dette er et velfungerende prosjekt. Talentene har gått igjennom en enorm utvikling fra 10 trinn og ser selv at de har lært mye. De føler seg virkelig som talenter. De ser at de må gjøre en innsats, og at de får til.

4.1.2 Empiri om kjennetegn på fullføring

Hvilke kjennetegn tenker et utvalg deltakere fra prosjektet «fra talent til fagarbeider» bør være tilstede i en videregående skole?

4.1.2.1 Talentenes oppfattelse av egen elevrolle på ungdomsskolen.

På ungdomsskolen fikk talentene dårlige karakterer og ble mindre og mindre opptatt av skolearbeidet, hovedfokuset ble den sosiale elevrollen.

«I klasserommet på ungdomsskolen var det sjeldent veldig stille. Det var gjerne alltid en som kjatra i kjeften på en annen.»

«Det var artig på ungdomsskolen, men det hadde ikke så mye med skolen å gjøre. Det var heller de folka jeg var sammen med som var artig å være sammen med. Sitte og røre og tulle. I flere timer om dagen. Fagene ble ensformige.»

For de talentene som slet med skolearbeidet, ble tekniske hjelpemiddel en utfordring.

«Jeg og en til fikk ikke skole PC på ungdomsskolen. Så vi hadde med egen pc. Da blei det jo til at vi satt og spilte sammen og da fulgte jeg jo ikke med.»

4.1.2.2 *Talentenes og lærernes tanker om betydning av relasjon til lærer.*

Talentene forteller at relasjonen til lærerne er veldig viktig.

«Jeg hadde ikke superflinke lærere på ungdomsskolen, men det var fordi jeg ikke gikk overens med de. Kommer du ikke overens med lærerne, gidder du heller ikke gjøre noe. Det er viktig å ha en bra lærer.»

Lærerne mener at selv om skoleflinke ikke liker læreren i faget, kan de lære seg faget uansett. De mindre skoleflinke derimot er avhengig av en god relasjon til læreren for å kunne lære noe. Lærerne har fått inntrykk av at disse talentene lett kom i opposisjon på ungdomsskolen.

«De aller fleste av disse har veldig lett kommet i opposisjon. Urettferdighet. Noen av dem har en sånn overdreven rettferdighetssans. Blander seg borti urettferdigheter i klassesammenheng. Og skaper da ganske fort uheldige diskusjoner og situasjoner, med lærerne.»

Relasjon til lærere og skolen har stor innvirkning på elevers muligheter til å fullføre videregående skole, mente lærerne.

«Hvis alt er i orden i livet ellers, så slutter du ikke på skolen fordi du er sur på mattelæreren eller ikke skjønner matte.»

«Ting må fungere i livet både på skolen og på hjemmebanen. Gjør det ikke det øker sjansen for at man faller ut. Hvis det fungerer veldig bra på skolen, men ikke hjemme. Kan skolen være den stabile faktoren som gjør at dette går bra likevel. Hvis det i tillegg ikke fungerer på skolen, faller man lettere ut.»

4.1.2.3 *Valg av riktig linje, avgjørende for fullføring. .*

Lærerne var tydelige på at det kan være mange faktorer som spiller inn på om elever fullfører eller ikke. Noen faktorer kan være:

«Veldig viktig at de har godt nok grunnlag fra før til å kunne forstå hva som foregår i videregående skole. Til å kunne gjennomføre fagene.»

«Noen elever burde kommet litt bedre utrustet fra ungdomsskolen. Noen har ikke lært å lære. De som tar ting lett, har ikke hatt behov for å jobbe noe særlig i faget, så

kommer man over på videregående skole og her må man jobbe mer. Man er vant til at man følger sånn halvveis med i timen og så går det greit. Og så gjør det ikke nødvendigvis det i videregående skole.»

For å fullføre videregående var alle informantene mine enige om at det var nødvendig å velge riktig linje. Lærerne hadde en oppfatning av at elevene ikke vet hva de vil.

«Jeg har helt objektivt oppfattet at veldig mange søker der vennene har søkt.»

«Velge riktig linje er viktig. Det er ikke alle som vet hva de har valgt før de har gått ett halvt år. Det vil forhåpentlig ikke føre til frafall på sikt, bare en endring av veien.»

Både lærere og bedrifter ser viktigheten av at elevene så tidlig som mulig får vite om ulike yrker. Dette skjer ved å ha tett samarbeid, lenge før ungdomsskolen. Det må være en utveksling mellom grunnskole, videregående skole og bedrifter.

«Vi hadde en skole i Porsgrunn, som allerede i 3 og 4 klasse kom inn på skolen (videregående skole) og opplevde en skoledag med oss.»

«Fabrikken i Bamble har samarbeid med Herre, de har folk fra næringslivet som kommer inn og har mattedager. Alle sånne ting kan så tidlig som mulig, skape en forståelse av hva som havner i andre enden. Og det klarer du ikke å få gjort på en praksisdag i 10 trinn.»

Talentene er klare på at det er mulig å bli lei, og at de har tatt feilvalg, for det er vanskelig å vite hva du skal bli. Talentene er helt klare på hvordan de ønsker samarbeidet med bedriftene.

«Når jeg gikk på ungdomsskolen så var vi ute på skolene for å se hvordan det var der i 2-3 dager. Folk burde heller være ute i bedrift og se hvordan det er å jobbe. Se om de liker det som skjer der. Det er så mye interessant på en arbeidsplass. Vi bygger svære moduler på over 100 tonn og er med på alt mulig. Folk burde heller se den siden, enn skolesida. På skolen lager du bare grunnlag for ett eller annet. Folk burde heller vært ute i bedrift. Da kan motivasjonen gå mye mere opp.»

«Vg2 får være ute i bedrift, men det kan være for seint. De burde heller vært ute tidlig. På ungdomsskolen og sett hva ting handla om.»

Talentene fremhever at bedriftsbesøkene skal være grundige, slik at elevene virkelig forstår hva jobben handler om.

«De skal ikke bare gå kjapt igjennom en produksjonshall, og så er det det. Vi har i alle fall hatt to skoleklasser som har vært på jobb. De har starta i ene enden og gått kjapt igjennom. Men de har ikke fått med seg noe av det som skjer. De vet knapt hva vi lager for noe. Da får du ikke noe innsyn i hvordan ting fungerer i det hele tatt»

4.1.2.4 Sosial bakgrunn og hjemmets betydning.

I følge teoridelen min har hjemmet mye å si for fullføring av videregående skole. Bedriftene og faglærerne har ingen kontakt med de foresatte, det er det bare prosjektleder som har.

Elevene sier at foreldrene synes det er viktig at de blir ferdige med fagbrevet. Noen har gitt klar beskjed om at de synes det er viktig at de fullfører og får fagbrev. Andre har ikke pushet så mye på, men latt talentet bestemme seg selv.

«De er stolte over hva vi får til. De spør når vi skal opp til fagprøva, og synes at vi er flinke som jobber så mye.»

«Ja, i alle fall for pappa sin del. Pappa har vært forbildet mitt opp igjennom hele livet. Jeg vil gjennomføre og bli en flink fagarbeider.»

«Jeg er den første i familien som får fullført videregående. Det har jeg ikke tenkt på før nå.»

Talentene opplyser at de har fått mye hjelp hjemmefra i barne- og ungdomsskolen. Litt varierende hva mor og far har vært flinke på. Noen fag har far tatt seg av og noen mor. Noen fag har de fått hjelp til hos steforeldre. Utdannelsen til foresatte kjennetegnes ved at de ikke har mer enn grunnskolen, eller at en av de foresatte har utdanning på videregående nivå. Ingen av dem jeg snakket med hadde høyskoleutdanna foresatte. De fleste var i jobb, og trivdes med det de holdt på med. En var uføretrygdet.

Lærerne er usikre på om hjemmet har så mye å si. De mener at det kanskje har noe å si i forhold til ordforråd, evne til å uttrykke seg og følge med i samfunnet. Men de er også helt klare på at de ikke ønsker å vite for mye. Det som er viktig er at det er god kjemi mellom foresatte og talentet.

«Jeg som prosjektleder har ikke gått inn på hva foreldrene står for og hvilken bakgrunn de har. Nei det blir helt feil. Jeg ønsker ikke vite så mye om hjemmesituasjonen. Det som er viktig for meg er å møte foreldrene og få et inntrykk av at det er ålreit kjemi i forhold til talentet.»

«Skolen kan gjøre veldig, veldig mye, men hvis ikke hjemmet støtter opp.... Ulike utfordringer i elevens liv som gjør at ting hoper seg opp. Så blir det også vanskelig å takle skolen.»

Prosjektleders samarbeid med foresatte er å kontakte dem via sms med positive tilbakemeldinger. I starten er det mye tilbakemeldinger, så blir det færre utover i perioden. Om de blir over atten år, kan likevel prosjektleder ta kontakt. Skjer det noe av negativ karakter, avgjør prosjektleder på hvilket nivå dette må tas på. Det foregår alltid på lavest

mulig nivå. Om det skal tas opp mellom talent og prosjektleder, talent og arbeidsgiver eller talent og hjemmet.

Bedriftene mente at foreldre var viktige.

«Jeg føler at det er veldig viktig at foreldrene stiller opp. Stiller opp på godt og vondt. Leksehjelp. At foreldre forteller viktigheten med fravær, backer opp hvis det er ting som kan være vanskelig. Man kommer tross alt inn i et helt nytt miljø, så foreldrene føler jeg er en veldig viktig brikke, for at elever skal gidde, orke og fullføre.»

4.1.2.5 Inkludering i bedrift.

Bedriftene gjør mye i forhold til talentene. Ikke bare med mestring, mening, TPO og motivasjon. De spiller også en stor rolle for inkludering, relasjon og trivsel. Trivsel var noe som gikk igjen hos alle mine informanter, da de skulle beskrive hva som skulle til for å fullføre videregående.

Det første halve året er hovedfokuset HMS, blir kjent og inkludert i miljøet. Det å bli inkludert og føle seg som en av gruppa har vært veldig viktig. Prosjektleder forteller:

«De er en brikke i en stor helhet. Og den følelsen får de ganske kjapt. Det er «vi» på jobben. Det er to, tre måneder så er det «vi». «Vi» ute hos oss. Så de identifiserer seg med dem.»

Bedriftene legger stor vekt på inkludering og miljø. De skal bli inkludert i arbeidsmiljøet. Det at det finnes andre lærlinger på deres alder og nivå i samme bedrift ser de på som positivt. Slik at de har noen å prate med.

«Det er viktig at de føler seg inkludert her. Det er en viktig del for oss innen HMS arbeidet at de føler seg godt mottatt og ivaretatt. Når vi tar imot ferske talenter, at de blir tatt imot godt og begynner veldig forsiktig.»

I forhold til miljøet, så innordner talentene seg den plassen de kommer på. Da blir de akseptert og behandla deretter. Det er flere av talentene som har hatt dårlig forhold til voksne, og derfor har uttalt:

«Jøssenamn, de voksne er helt ålreit de!»

Talentene synes det er veldig greit å komme inn i voksen miljøet.

«Det var greit å komme til et sted med voksne personer, man stiller seg etter det. Du kan ikke oppføre deg som en tosk når du skal jobbe med noen som har gjort det samme i 30 år. De vet hva de prater om. Du kommer ikke akkurat inn der og prater i kjeften på dem.»

Inkludering i bedriften har foregått ved å komme til tida og hilse. Høre etter og ta imot beskjeder. Klarer talentet i tillegg å spørre og vise interesse, får de stor kontakt med fagarbeiderne. Bedriftene forteller at det ikke har vært noe tull med talentene. De har oppført seg fint. Kommer til tida, og ikke frekke eller rappkjefta. Har vært litt stille og beskjedne i starten. Talentene klager sjelden og tar gjerne sopekosten og rydder litt. Bedriftene forteller:

«De har egentlig inkludert seg selv på en måte og blitt en del av gjengen»

Bedriftene er bevisste på at talentene starter med en person i starten og får tryggheten rundt seg før de prøver noe nytt. Etter hvert skal de prøve ulike utfordringer sammen med ulike fagarbeidere. Alle fagarbeiderne er ulike også i måten de lærer bort på. Det er også noe som talentene må lære seg.

Det er ikke bare faglige ting talentene har lært hos fadderne sine. De har også lært mye sosial kompetanse og holdninger. Bedriftene forteller

«Nå har du røyka lenge nok. Nå må du arbeide.»

«Det viktigste er å komme til tida om morgenen. Det er punkt en for meg altså. Være høflig og grei. Det å si hei om morgenen.»

«Merker det med en gang, spesielt om de er rappkjefta. Det er det verste jeg vet. Når de begynner å svare og sånt. Det har jeg ALDRI opplevd med talentet. At han svarer meg. For da blir jeg litt morsk.»

Bedriftene har videreført oppdragelsen til også å gjelde skolesituasjonen.

«Du kommer jo ikke for seint på jobb, da må du ikke komme for seint på skolen heller.»

«Talentet var litt sløv til å levere oppgaver og sånn på skolen. Vi fikk beskjed fra prosjektleder om dette, og maset litt på han.»

Annen viktig lærdom bedriftene gir er:

«Men du må selvfølgelig ville, og du må tenke fremover. Og gjøre kanskje ting som er kjedelig, men se at dette må gjøres for å komme et skritt videre her i livet.»

Talentene gir uttrykk for at det er utrolig viktig med trivsel på jobb, og at trivsel skyldes gode folk rundt deg, som er hjelpsomme og som de er sammen med på fritida.

«Fadderen min har vært kjempeflink og jeg har lært så vanvittig mye av han. Han er så flink og finner på ting på fritida. Han er kamerat, rett og slett.»

Bedriftene forteller at talentene har sklidd naturlig inn i miljøet på jobb.

«Vi treffes også på fritida. Vi har sosiale julebord og båtturer om sommeren. Talentet har vært med på alt sånt noe. Det er talentet egentlig veldig flink til. Er godt inkludert. På sommerfestene har han med seg dama si. Vi har som regel med følge.»

«Vi kommer begge veldig tidlig om morgenen og liker å ta en kopp kaffe og sitte og prate litt før vi får arbeidsoppgaver. Vi starter klokka 07 om morgenen. Han har ikke bil eller noen ting, så han må busse. Så han må tidlig opp han også.»

I bedriftene har talentene tilordnet seg dem, mens hjemme og på skolen vil de fleste ungdommer at de andre skal tilpasse seg dem. På jobb er det 2-3 voksne rundt deg, og du får stadig korreksjoner. Det er ikke rom for diskusjoner, så enten blir det sann eller så kan talentet dra hjem. Dette har ført til at de har blitt fort voksne.

Denne gode inkluderingen gjorde at det ble vanskeligere å droppe ut av prosjektet. Talentet forteller:

«Jeg hadde ikke lyst å slutte på jobb heller, for jeg kom veldig godt overens med kollegaene mine på jobb. Ville ikke si til dem at jeg «nei, jeg gidder ikke mer liksom». Det ble for dumt å slutte også.»

Talentene er klare på at det er i bedriften de føler seg hjemme. De er veldig inkludert der, får være med på alt, også rå konstruksjoner som koster mye. Fadderne til talentene er veldig viktige. Det må være noen som er flinke til å ta imot folk. De må være greie, fleksible og flinke til å lære bort. Det hender de går skift, og at fadderne ikke er der da. Da gjør de enten noe på egenhånd, eller går sammen med noen andre. Etter hvert som tiden har gått, har de jobbet tett sammen med mange forskjellige kollegaer. For å få trening å jobbe med ulike personer, og se at de er forskjellige.

«Det som har betydd mest for meg slik at jeg har motivasjon til å komme på jobb om morgenen er de to fadderne mine. Han ene er utrolig artig og grei. Han er egentlig en veldig bra person å jobbe med for en lærling. For han kan så mye, og da blir det veldig mye å lære av han. Han andre er veldig flink til å ta imot folk. Det at jeg har fått jobbet med disse to har hatt veldig mye å si. Det er viktig å ha noen ordentlige folk å jobbe sammen med som er greie og flinke til å lære bort.»

Talentene forteller at det er viktig å ha det ålreit, og at noen bryr seg, for at de skal fullføre. Dette gjelder både på skolen og i jobb.

«Vite at det er folk som bryr seg om deg.»

Talentene mener at bedriftene har vært veldig viktige for deres mulighet til fullføring.

«De har lært meg alt jeg har lært. Når jeg kom, kunne jeg ingenting. Nå kan jeg ta en potensiell fagprøve snart. Det er mye som skal til for å ta en fagprøve. Alt du har lært,

folk rundt deg som har støtta deg og som du har hatt i ryggen hele tida. Ordne opp om det har vært noe.»

«Bedriften har mye å si. Trivselen i bedriften er jo veldig viktig. Det er noe av det viktigste. Trives du ikke blir jobben jævlig. Da blir det slitsomt. Det merket jeg jo, for jeg trivdes ikke så godt med de første jeg var sammen med på jobb. Da blei jobben veldig mye mer tyngre. Det var ikke noe moro, og ikke lett å lære. Da er det lettere å droppe ut. Det var grunnen til at jeg vurderte å droppe ut, fordi de var mye vanskeligere å jobbe med.»

For bedriftene er det viktig å ha ofte møter og tett samarbeid med skolen, slik at ordningen fungerer optimalt. De har lagt ned mye jobb i talentene og vil ikke at det skal være bortkastet.

«Vi ønsker hele tiden å bli bedre. Som bedrift er det veldig viktig å ta tak i småting og prøve å få de til å avsluttes før det blir stort. Å få lærlingene til å trives best mulig.»

Talentene opplever prosjektet som positivt og en stor endring i livet.

«Nå føler jeg mega mestrings. Har fått en helt annen livsglede. Du er på skolen innimellom. Trives kjempegodt på jobb. Det er tross alt ditt andre hjem, og du skal trives»

4.1.2.6 Relasjon mellom talent, lærer og prosjektleder.

Talentene forteller at prosjektleder er sentral. Oppfølgingen er veldig bra. Ofte besøk og tett kontakt. Prosjektlederen betyr i tillegg mye for motivasjon og innsats på skolen. Bedriftene og prosjektlederen er de viktigste partene. Talentene forteller at prosjektleder er:

«God støttespiller. Følger opp og forklarer ting. Og er veldig engasjert.»

De forteller videre at de er redd for at læringsnemnda skal overta kontakten mellom bedrift og skole. Dersom talentene skal ta kontakt med dem når det er noe spørsmål, blir det vanskeligere å opprettholde kontakten.

Det er prosjektleder har kontakten mellom skolen, ungdomsskolen og foresatte. Dette er spesielt i oppstarten av et nytt kull. Da vil prosjektleder ha kontakt med rådgivere og kontaktlærere fra aktuelle ungdomsskoler. Hvilke ungdomsskoler er avhengig av hvilke bedrifter man får med seg i prosjektet. Det er viktig at det er i nærområdet til eleven. Rådgiverne og kontaktlærerne kommer med noen kandidater som kan passe for et slikt prosjekt. Prosjektleder vil da ha møte med elevene og deres foresatte. Dette for å få litt innblikk i hvem eleven er og hvor den kommer fra.

Lærerne selv synes de har god relasjon til talentene. De er litt strenge, men behandler dem på samme måte som andre elever. Selv om lærerne kjenner talentene godt, er de ikke kompiser

med dem. De har klare roller. Lærerne mener at prosjektlederen er den som ordner opp, drar i tråder og hjelper til, og dermed har en sentral rolle. Fungerer som limet mellom skolen, hjemmet og bedriftene. Prosjektleder har mange fortrolige samtaler med talentene. Det er viktig at det fortrolige blir hos prosjektleder. Han skal være til å stole på. Prosjektleder kan ta positive grep i forhold til det som talentet forteller.

Prosjektlederen har fungert som diplomat og veileder, mellom partene. Talentene forteller:

«Prosjektlederen følger oss opp helt 100 %. Han gjør alt for at vi skal klare og bestå og få fagbrev. Han ser til at vi møter opp på jobb og han er der hele tida. Han snakker med jobben om det er noe. Han er god støttespiller. Kjempe flott. Den beste læreren jeg noen gang har hatt.»

4.1.2.7 Ro og orden.

Lærerne var i tillegg opptatt av at dette prosjektet ikke passer for alle.

«Slike prosjekt passer ikke for alle. Noen er avhengig av den sosiale funksjonen, det å tilhøre den gruppa og være på skolen. Det er en del av hverdagen. Som noen er nesten helt avhengig av. Så det å ta dem ut, og inn i voksenverden det passer ikke for alle.»

Lærerne sier at de merker forskjell på talentene. Da de begynte i prosjektet og var inne på skolen da, var det en del uro. Noen talenter følte seg som klassens klovn, når de kom inn igjen på skolen. En som sier og gjør mye rart.

«Jeg har ikke ekstremt høye tanker om meg selv, så det blir til at jeg gjør narr av meg selv. Og det er mange i klassen som synes det er veldig morsomt. Flink på skolen skal jeg ikke skryte på meg, det tror jeg ikke de andre sier heller. Det er nok arbeidskollegaene som ville sagt at jeg har stor arbeidsinnsats.»

Videre sier lærerne at de trolig har lært mye av å være i bedrift og tatt dette med seg inn på skolen. Lærerne sier at talentene er en veldig ålreit gjeng å være sammen med. Normale elever, med positiv utvikling. Har blitt mer voksne og modne og har ingen disiplin problemer. De mener at det også har med lærerens innstilling å gjøre. Vise respekt og verdighet. Viktig å gjøre avtaler

«I tillegg til at de er blitt eldre og mer modne, er de ute i bedrift sammen med voksne mennesker der det ikke så mye tøys og tull. Der ordinære elever hadde sagt «å, nei, gidder ikke gjøre det....» sier talentene: «ok, vi har fått en oppgave», de liker den kanskje ikke så veldig godt, men den skal gjøres. Innen en frist og sånn er det bare.»

4.1.2.8 Inkludering på skolen.

Lærerne mener at skolen ikke gjør så mye for at talentene skal føle seg inkludert på skolen. De er veldig lite på skolen og tror ikke at talentene føler seg som elever. Og mener at de kanskje ikke har behov for det heller. De er inkludert i den lille gruppa si. De kjenner andre som går på skolen, siden de er på samme alder og bor i samme område. De sier hei, og møtes av og til i friminutta. Men lærerne har ikke inntrykk av at de er mye sammen med dem i løpet av skoledagen.

4.1.2.9 Deltakernes tanker om fullføring av videregående skole.

En av hovedgrunnen til at elever dropper ut av skolen, er mangel på praktisk arbeid, mener talentene.

«Tror det går litt på at det ikke er nok praksis. De vet ikke hva det er de går til kanskje. Når de ikke får noe praksis. Det eneste du gjøre er å sitte på et verksted på skolen og sveise litt. Vet at det er mange som klager på at det ikke er så mye praksis. Tror dette er hovedgrunnen til at mange ikke fullfører.»

«Når du går praksisfag, bør det være mer praksis. Så at jeg fikk dra på jobb og gjøre all praksisen var bra for min del.»

Lærerne forteller at talentene i undervisningen har gitt uttrykk for:

«At de ville ha falt ut av skolen om de hadde fulgt ordinært løp. Det må være et tegn på at de er fornøyd med det tilbudet de har fått. For eksempel i samfunnsfag i fjor. Vi snakket om kriminalitet. Så var det et par som mente at de ville nok ha havnet i den retningen om de ikke hadde kommet med i prosjektet.»

Selv om frafallet er stort i videregående og Telemark spesielt. Har ingen elever/talenter sluttet i dette prosjektet. Lærerne har inntrykk av at bedriftene er veldig fornøyd med talentene. Øverste leder i en av bedriftene har omtalt talentet i bedriften som supertalentet deres. Det er bra omtale. For at elever skal kunne fullføre mener informantene at det er viktig å ha et mål og realisere seg selv.

«At du vil nå et fagbrev / svennebrev.»

De viktigste personene rundt talentene er bedriftene og lærerne. Talentene forteller:

«Sånn som på ungdomsskolen. Jeg prata ikke med rektor, jeg hilste på rektor. Så prata jeg med lærerne. Tror ikke rektor har så mye å si for om at folk skal gjøre det bra.»

Videre ser talentene at mye er opp til dem selv.

«Du må velge noe som du i hvert fall har noe tro på at du skal fullføre. Og ikke stoppe med en gang det blir litt vanskelig. Og ikke komme på skolen. Da driter du deg selv på leggen.»

«Du må være interessert og gjøre ting uten å få beskjed om alt mulig. Du skal ta del av din egen lærdom.»

Lærerne er enige i dette og mener at for å fullføre videregående har talentet mye å si selv.

«Til syvende og sist så blir det jo eleven som må.... Altså du kan ikke tvinge noen til å gjøre noe de ikke vil. Eller du kan jo, men du får ikke resultater av det.»

«Å strekke seg! Det føler jeg er ganske stor mangelvare ved veldig mange ungdommer. Det å strekke seg. Det å finne seg i å ha litt vondt i hodet den dagen, eller å gjøre ting som ikke er morsomt hele tida. Det er kanskje ikke så mye å strekke seg, men alt kan ikke være morsomt. Det må produseres. Det er ikke bestandig like morsomt. Det føler jeg sitter veldig langt inne. Bidra selv.»

Bedriftene har lært noe svært viktig igjennom prosjektet. De forteller:

«Han er vel en person som sliter med å konsentrere seg og rett og slett sliter med alt som har med skolearbeid å gjøre. De dagene han blir satt på skolebenken, er han litt tilbake til problemstillingen sin. Han har vel ikke endret seg på skolenivå. Selv om han mestrer faget sitt VELDIG bra. Det er også en ting vi har lært å kjenne, du skal ikke trenge å ta elever bare ut fra karakterer. En lærling med lavere karakterer kan bli vel så flink som en med høye karakterer.»

Lærerne er imponert over bedriftene og den jobben de gjør.

«Noen ganger synes jeg kanskje de strekker seg i overkant. Så jeg har bare lovord å si om bedriftene og de ansatte. Det er bare bra.»

Alle informantene er enige om at et slikt prosjekt øker fullføringen av videregående skole.

4.1.2.10 Oppsummering av funn

Dårlige karakterer på ungdomsskolen førte til at de ble mer opptatt av den sosiale elevrollen.

Det å velge riktig linje var en forutsetning. Ha godt nok grunnlag fra ungdomsskolen. Tett samarbeid med barne- og ungdomsskoler og arbeidslivet. For å hjelpe de å gjøre riktige valg.

Foreldrene har gitt mye støtte og hjelp til talentene. Lærerne er litt usikre på om hjemmet har så mye å si. Ønsker ikke vite så mye, men ønsker at det er god kjemi mellom talent og foreldre. Kontakter foreldre med positive tilbakemeldinger.

Alle informantene sier at trivsel og inkludering er svært viktig. Bedriftene er opptatt av miljø og HMS. Talentene føler seg inkludert i bedriftene. De har fått et nært forhold til faddere og er med på alle tilstelninger i bedriftene. Alle informantene forteller at relasjonen mellom lærer og elev er viktig. Bedriftene har oppdrager funksjon. Fått noen gode voksne å forholde seg til. Fått nytt syn på voksne. Det som de voksne mener, blir viktig også for talentet. Har ikke lyst å

skuffe de, med å slutte. Noen bryr seg. Tett oppfølging. De viktigste er læreren og fadderne i bedriftene. Alle er enige om at slike prosjekt kan øke fullføringen av videregående skole.

4.1.3 Empiri om ledelse og organisering av videregående skole

Hvordan kan en skoleleder bruke denne informasjonen til å organisere andre fagområder innen videregående skole.

4.1.3.1 Samarbeid med barne- og ungdomsskolen.

Det første som informantene snakket om var samarbeid med grunnskolen. Bedriftene har samarbeid med noen skoler, der de går inn og har undervisning om faget sitt i for eksempel naturfag. Dette gjøres gjerne på barneskolen, på den måten kan de vekke litt interesse for faget hos elevene i en tidlig fase. De har ikke vært inne i utdanningsvalgfaget, men i andre ordinære fag. Bedriftene har mange elever som er på skolebesøk eller hospitering. Har åpne dører og ønsker at de skal komme og se, og få lyst å søke.

Bedriftene er litt bekymret for om ungdomsskolene har blitt litt for store og upersonlige.

«Det blir veldig store skoler, da. Man blir ikke kjent med elevene på samme måte som man kanskje gjorde på en liten skole, jeg vet ikke om det er bra eller ikke.»

Lærerne er opptatt av at overgangen mellom ungdomsskole og videregående skal gå best mulig. De hadde noen tanker rundt dette, som gjerne skulle blitt forbedret:

«At elevene har den nødvendige kunnskapen sånn at ikke steget fra ungdomsskolen til videregående blir så høyt at de ikke rekker opp.»

«Nå er jeg engelsk lærer, og engelsk er et obligatorisk fag, med en sentral gitt eksamen. Og det styrer jo en god del av det vi gjør. Og når man får elever som har vært mer eller mindre fritatt for enkeltfag i ungdomsskolen, men ikke blir fritatt i videregående før eventuelt etter gjennomført løp... Der er det noe som skurrer, tenker jeg»

«Jeg synes det er veldig problematisk at unge mennesker som har bodd i Norge i knapt en håndfull år, ikke kan norsk språk. At de ikke får bedre språkopplæring før de blir plassert i en ordinær videregående skole, blir for mange veldig vanskelig. Man blir sliten og faller ut. De får ikke vist sitt potensiale, rett og slett for at språket ikke er på plass. For noen kan dette føre til at de blir urolig og bråkete. Så det tenker jeg at ... språket må på plass»

4.1.3.2 *Alternative løp, ut fra styringsdokumenter.*

Som informantene tidligere har sagt, er det noen elever som ikke «passer» inn i skolen som sådan. Det er kommet flere stortingsmeldinger som åpner opp for alternative løp. Alle informantene er enige om at det må legges til rette for at disse alternative løpene kan tas i bruk. Lærerne forteller:

«Politikere bør selvsagt sørge for nok ressurser. Slik at flere ungdommer som kan ha fordel av et alternativt opplegg for å klare å gjennomføre videregående, får det.»

De påpeker også viktigheten av at økonomisk støtte ikke bare skal være i oppstarten av et prosjekt, men holde de i gang.

«Men det blir ikke lagt opp til at det hører med ressurser. I forhold til økonomi. Det kunne jo tilføre ferske midler fra kunnskapsdepartementet, tenker jeg. Da kommune og fylkesøkonomien er sånn som den er.»

Bedriftene ønsker også at politikerne skal gi midler til prosjekt som dette.

«Gi midler til ting som kanskje er nytt men samtidig viser at er en fremtid. Hvis de ikke får fortsette med å få penger til dette prosjektet med talenter, så er det sett fra min side et tap. Man mister mange gode individer som kan gjøre et VELDIG godt arbeidslag ute i arbeidslivet. Og da kan det fort hende at de faller utenom og blir personer som ikke får noe videre utdanning.»

Lærerne er klar over at det er litt risiko ved å ha alternative løp, men ser likevel nytten av dem.

«Å drive opplæring på denne måten her, med den gruppen elever, det er jo et risikoprojekt i seg selv. Det er ikke noe tvil om. Men risikoen ved å la dem gå i et ordinært løp var jo enda større.»

4.1.3.3 *Human resource rammen, tiltro og kreativitet.*

For å starte opp et slikt prosjekt trenger man noen ildsjeler som står på for det de tror på. De klarer ikke jobben alene. De er avhengig av samarbeidsparter. Det å ha med skoleledelsen på et slikt prosjekt er helt avgjørende. Lærerne forteller:

«Jeg tenker at rektor sin rolle her, går bare på system. Men det er viktig at rektor gir rom for kreativitet, og det å gjennomføre ikke bare A4 løsninger.»

Lærerne setter kreativitet og rom for nytenkning høyt. Så det er viktig at rektor og skoleledelse har tiltro til lærerne. De forteller:

«Og det blir gjerne sånn at hvis en lærer kan få utnytta sitt potensiale så får jo gjerne læreren og elevene en god hverdag. Har begge parter en hyggelig dag på jobben. Da blir som regel resultatene bedre også.»

4.1.3.4 Symbolsk ramme og felles visjon.

Videre er lærerne opptatt av at det skal være en felles visjon blant de ansatte. Det skal være en felles oppfattelse av temaer skolen satser på. De nevner spesielt det å være tett på og følge opp elever.

«Det tror jeg er viktig fra skolens side, at skolen viser at vi ser du er her og hvis ikke du er her så ser vi at du ikke er her. Og da sjekker vi ut hva det er.»

Denne oppfølgingen har vært helt sentralt for talentene. Og mener at skal en starte opp et nytt prosjekt er dette helt nødvendig. Talentene forteller:

«Oppfølgingen har vært bra hele tida. Prosjektlederen var sånn at han kunne ringe og sjekke om vi var på jobb. Jeg ringte når jeg var syk. Så ringte han og spurte hvordan syk jeg var og sånt noe. Han skjønnte vel det at jeg ikke reiste på jobb fordi jeg ikke gadd.»

Bedriftene forteller

«Så det er egentlig det at du må ha en god oppfølging i hvert fall i starten, så talentene kommer i gang. Tett på! Sånn at du vet at de kommer inn i et greit arbeidsmiljø og kommer godt i gang. Sånn at de ikke føler seg som en outsider, da blir veien inn veldig lang. For veldig mange.»

Bedriftene har talenter og lærlinger fra ulike skoler, og ser at for eksempel fravær blir håndtert ulikt fra skole til skole. De ser nytten av at alle videregående skoler har den samme visjonen og at den faktisk blir håndtert. De forteller:

«Fokus på fravær tror jeg ikke er likt på alle skoler. Visse skoler burde ta litt hardere tak i akkurat det.»

De ser videre for seg at det er viktig at skoleledelsen og rektor støtter de enkelte lærerne, ved å vise at dette er noe hele skolen mener. De ser for seg:

«Hvis en skoleleder / rektor kommer inn i timen, så blir vel han sett på som en litt mer sjef enn en lærer kanskje. Det er sikkert ikke vondt at en sånn person kommer inn og informerer.»

4.1.3.5 Politisk ramme, og oppstart av lignende prosjekt.

Det er ofte individer eller grupper med sterkt engasjement som får til endringer og nytenkning.

I tillegg til å ha skoleledelse og rektor med på lag, kan det være lurt å kontakte de som har erfaring med lignende prosjekt, før man starter opp selv. Ikke alle kan bruke samme malen, men kan likevel få mange gode tips og erfaringer på veien.

For å starte et slikt prosjekt er man også helt avhengig av å få bedrifter med på laget. Det er alle informantene helt enige i. Prosjektleder forteller:

«Først og fremst få bedrifter til å bli med på det.»

Alle informantene poengterer at prosjektleder har en svært sentral rolle. Det er viktig at denne personen er engasjert, har god kjemi med talentene, og er til å stole på. Det må være riktig person på riktig sted. Talentene er de som har kommentert dette oftest og tydeligst.

«Må ha en lærer /oppfølger som er engasjert. En god støttespiller, kunne snakke med folk og takle situasjoner. Du kan møte harde situasjoner noen ganger. Motgang, pågang. Må ha en lærer som vil dette. Ikke bare en tilfeldig.»

4.1.3.6 Strukturelle rammen, og organisering av prosjektet.

Informasjon til alle som talentene kommer til å ha kontakt med, er viktig. Ikke bare ledelsen i bedriften, men også fagfolk. Klargjøre roller til både bedrift og skole. Med ressurser og begrensninger.

«Forberede bedriftene veldig godt. Og så må jo da bedriftene være veldig klar over hvilke gruppe / type elever som er forventet å komme.»

Bedriftene var enige i at godt samarbeid med skolen var viktig. Spesielt ved nye prosjekt som ikke har vært utprøvd tidligere. De poengterer:

«Jeg føler at i en tidlig fase er det veldig viktig at bedriften og skole har god kommunikasjon. I hvert fall når man starter med ting som er litt uprøvd. Det er viktig å ha mulighet til å endre litt på planene, hvis det viser seg at man burde gjøre endringer i ting. Det bør også være en plan rundt skolegangen. Det er en del teori som elevene fortsatt må igjennom, som ikke arbeidsgiveren kan hjelpe med. Det må ligge en plan rundt det også.»

Prosjektleder forteller at når man har fått på plass alle samarbeidsparter er det viktig å lage seg en perm, med detaljert plan for prosjektet. Der man kvalitetssikrer det man holder på med. Og der det står helt klart hvem som har ansvar for ulike ting.

Ungdomsskoler rundt de aktuelle bedriftene er blitt spurt om de har noen elever som er over snittet skolelei, og som egner seg til et slikt prosjekt. Grunnen til at ikke alle ungdomsskoler er blitt spurt, er at talentene skal ha mulighet til å komme til og fra jobb. Det er kontaktlærere og rådgivere på ungdomsskolene som i samarbeid med prosjektleder har plukket ut aktuelle elever. Prosjektleder forteller:

«Så er det den utvelgelsesprosessen, da. Prøve å unngå de her fallgruvene med store lærevansker, rus, kriminell atferden og psykiske problemer. Involvere foreldre / foresatte. Sånn at alle er inne forstått med det som blir avgjort.»

Rådene fra elevene i forhold til oppstart av et nytt lignende prosjekt vil være:

«Finne elever som kunne vært interessert i det. Ikke noen som var veldig usikre på hvor de ville og sånt noe. Det må være litt tak i elevene. Vite hva de vil og at de ønsker noe.»

Bedriftene er klare på at man må ha åpne kort og utveksle informasjon og erfaringer mellom skole og bedrift. Og at man må velge talenter ut fra interessen deres.

4.1.3.7 Lærende organisasjon.

En lærende organisasjon er en organisasjon som stadig er i utvikling og endring. Alle informantene er enige om at samarbeid mellom skoleledelse, rektor, bedrifter og representanter fra ungdomsskolen, kan føre til oppstart av lignende prosjekter uansett linje.

«Alle linjer, hvorfor ikke. Hvilken som helst linje har jo ordinære lærlinger. For å få et fagbrev må man begynne en plass.»

«Det er vel ikke noe grunn til at det ikke skulle være mulig. Så sant man plukker ut de riktige elevene.»

«Kanskje jeg er for optimistisk, men jeg tror.... 16 åringer kan få til ganske mye de, når de bare vil og vet hvordan de skal gjøre det.»

«Jeg vet ikke helt om jeg klarer å se begrensningene. Man kan kanskje ikke bruke helt samme malen. Men sånn i prinsippet så klarer ikke jeg å se noen begrensinger, det gjør jeg ikke.»

«Men at man skulle kunne finne oppgaver som de kan begynne med ganske tidlig og gi dem mer utfordringer underveis og ta ett og ett skolefag av gangen. Jeg som lærer ser ikke noe grunn til at det ikke skulle kunne fungere.»

4.1.3.8 Deltakernes erfaringer av prosjektet.

De har gjort seg noen erfaringer rundt organiseringen av prosjektet, som de var veldig interessert i å dele. Talentene mente det var veldig viktig å ha riktig person på riktig sted også i bedriftene.

«Finne noen i bedriften som kan være flinke til å forklare, og gi tilbakemeldinger både på gode og dårlige ting.»

Prosjektleder ser viktigheten av å la talentene bare være i bedrift det første halve året.

«Mitt grunnsynet er at de elevene som i alle fall jeg ser at jeg får tak i. Har et kjempestort behov for å møte høsten uten å gå på skolen.»

Bedriftene påpeker at det er god tid i dette prosjektet:

«Når det er snakk om talenter, er det ikke snakk om noe tidspress. Der har vi god tid. Det er veldig bra, at det ikke er noe tidspress på læreplanen. Det har vi følt i andre lærlingenivåer. Det er mer mot Vg3 nivå, for der har vi hatt ett års lærlinger som skal lære like mye som talentene på 4 år. Det var ikke så god suksess. Elevene fikk fullført, og fikk et fagbrev, men det var med litt bismak.»

I løpet av perioden talentene er i bedriftene har de god tid til å lære seg det de trenger.

Talentene kan da etter hvert ta seg tid til å øve på ting de er usikre på. Bedriftene forteller:

«Det er bare for dem og komme med ønsker. Så får de stort sett få lov til å gjøre det de vil. Vi har nesten bare praktisk, vi har av og til litt teori i et rom her borte. Der de viser noen typiske skader på noen deler, som ofte går i stykker. (Har med seg delene og viser) Og så blir det litt teori, for talentet må stadig inn i verkstedhåndboka, for å si det sånn. For å finne tabeller og skjærehastigheter og alt sånt. Skal du gjenge, hvor stort bor skal jeg borre med før jeg gjenger. Da må de inn i tabellen og se. Det blir mye teori i det praktiske og.»

I tillegg til å lære seg faget, blir talentene utrustet til arbeidslivet. Bedriftene forteller:

«Det er en viktig erfaring å treffe andre mennesker, få opplæring på ulike maskiner, forholde deg til timer og jobbe sammen med andre fagarbeidere. Å være fleksibel er veldig viktig. Fordi det er ikke sikkert at den dagen du står med et fagbrev, at den bedriften du har hatt læretida di i, at den trenger deg. Men kanskje nabo verkstedet trenger deg. Da er det greit å vise til at du har vært og er fleksibel og er interessert i å være det også.»

«Det som er positivt er at de tidlig lærer å komme i arbeid. Lære at pengene ikke kommer inn av seg selv. Du må gjøre et arbeidslag for å få en slant med penger. Kan ikke bare få penger av mamma og pappa. Jeg tror det er veldig mange som har det lett vindt der sånn.»

Det at det er mange som har felles visjon og trykker på rundt eleven er alle enige om er viktig.

Bedriftene forteller:

«Det er viktig at noen tar tak og noen gjør ting, hvis ting er i ferd med å gli ut. Og da skal ikke vi som arbeidsgiver stå alene. Da må du også få hjelp fra skolenivå og også ha foreldre i bakhånd. Det er sikkert ikke dumt det heller. Det er gjerne skolen som tar seg av i første omgang. At de har direkte kontakt med foreldrene»

Lærere og talenter har gjort seg noen erfaringer i forhold til organiseringen av fellesfaga på skolen. Talentene er positive til å ta ett og ett fellesfag, slik de har gjort i prosjektet. Lærerne vurderer om allmennfaga, skulle kommet i en annen rekkefølge. Kanskje starte med norsk, slik at rettskrivinga kommer på plass tidlig i prosjektet. Talentene var lite inne på skolen

første året. Kanskje begynne i det små og ta en halv dag i uken, og etter hvert øke til 8 timer annenhver uke.

«Kanskje hvilken rekkefølge man tar allmennfaga er noe å tenke på avhengig av hvilke fagområde/linje man holder på med. At man burde tenke litt på hvordan man putter inn allmennfagene.»

FYR arbeid har vist seg å være en viktig del for talentene i prosjektet. Bedriftene forteller at de har hatt lærere på hospitering, slik at de kan vite mer om faget når de underviser på skolen. Talentene forteller:

«Det handler om å komme tidlig ut og se hvordan arbeidsplassene er. At de kan rette faga på skolen mot de du skal arbeide med.»

Dette prosjektet omhandler talenter som er over snittet skolelei. Prosjektleder vil oppleve ting som er vanskelig å få til. Gjerne det som har med skriving å gjøre. Slik som loggføring.

Prosjektleder forteller:

«Talent sender alt av logger til meg. Med forklaringer og bilder. Jeg gitt et tilbud til alle, med Vg3 måla i et avkryssningssystem. Så de kan fylle ut litt kort om hva jobben gikk ut på i samråd med fadderen sin i bedriften.»

Ikke alle talentene er like flinke her. Så lenge de jobber godt med måla, og vi kan ta det muntlig må man kanskje være fornøyd med det.

«Jeg må velge mine kamper.»

4.1.3.9 Fremtid for prosjektet.

Nå ser det ut for at det blir oppstart av et nytt kull til høsten, og da skal det prøves ut en kombinasjon av TIP elever og elever som søker helse og oppvekstfag. Det blir spennende. Helse og oppvekstfag snakker om en litt annen oppstart, med periodisering inne på skolen også første halvår.

4.1.3.10 Oppsummering av funn.

Samarbeid med barne- og ungdomsskoler er viktig for at overgangen skal gå best mulig. Og at elevene skal få interesse for fagene. Bedriftene lurte på om noen ungdomsskoler er blitt for store og upersonlige. Lærerne er opptatt av at elever på barne- og ungdomsskolen ikke skal bli fritatt i fag, og få den nødvendige opplæringen de trenger. I tillegg er det viktig at språkopplæringen blant våre nye landsmenn er god nok. Alle informantene er opptatt av at

man må få støtte og ressurser til alternative løp for de som trenger det. Når en starter opp et prosjekt er det viktig med støtte fra skoleledelse og samarbeid med arbeidslivet.

Det blir presisert at både lærere og faddere bør være ildsjeler som er engasjerte. Det må også være rett person på rett sted. Viktig med støtte fra skoleledelse og rektor, det gir rom for kreativitet og nytenkning. Dersom de ansatte får utnytte sitt potensial, blir det hyggelig og trivelig på jobb.

Felles visjon er viktig. Det blir fremhevet områder som tett på og fraværsoppfølging. Skoleledelsen er sentral i arbeidet med felles visjon og viser at dette er noe hele skolen er enige om.

Relasjon med lærer og faddere er viktigst for talentene. Mens lærere er opptatt av støtte fra skoleledelse og rektor. I bedriftene blir talentene satt til å jobbe med ulike mennesker etter hvert. For å se hvordan system fungerer og at mennesker er ulike.

For at prosjekt skal bli vellykket er det viktig å ha avklart roller og hvem som har ansvar for hva. Hvordan det hele skal bli organisert.

Alle informantene mener at det er viktig å evaluere prosjektet og eventuelt forbedre. Både lærere og talenter mener rekkefølgen av fellesfag kunne blitt endret. FYR arbeid ser de på som viktig.

4.2 Analyse og drøfting

Jeg vil i denne delen analysere og drøfte empirien opp mot teorien min. Dette gjøres under hvert forskningsspørsmål. På denne måten får jeg en rød tråd, og jeg kan lettere se om jeg har funnet svar på forskningsspørsmålene mine. Jeg vil også vurdere hvor gode resultatene mine er i forhold til generalisering, reliabilitet og validitet.

4.2.1 Mening og mestring

Mitt forskningsspørsmål, som skal besvares lyder som følger:

Hva tenker et utvalg deltakere i prosjektet «fra talent til fagarbeider» er det som gir elevene mestring og mening?

Teorien min sier at mange elever har dårlig opplevelse med mestring fra før, og at de dermed har liten tro på seg selv. (Bandura, 1997)

Dette bekrefter mine talenter. De forteller om dårlige karakterer, dårlige tilbakemeldinger, liten mestringsfølelse og skulking på ungdomsskolen.

Både Bandura, Hattie og Manger har teorier om hvordan man kan gi elevene selvtillit og tro på seg selv. De fremhever viktigheten av klare kompetansemål og mestringskriterier, der elevene selv lærer å vurdere seg selv. Personene rundt elevene bør ha mestringsforventninger til elevene som er oppnåelige, samt gi presise tilbakemeldinger. Få elevene til å forstå at de lykkes på grunn av noe de selv har gjort. Forsterke det positive i stedet for å straffe det negative. (Bandura, 1997) (Hattie, 2013) (Manger, 2012)

Alle mine informanter var tydelige på at det første halvåret dreide seg om å bygge selvtillit, og at talentet skulle få tro på egen mestring. De begynte veldig forsiktig, med få krav. Talentene gikk sammen med en fadder, fikk enkle oppgaver som resulterte i mestring. Lærerne og bedriftene var litt usikre på hvor god oversikt talentene hadde på mål og kriterier på papiret, men sa videre at dette foregikk helt naturlig i bedriftene. Videre la de stor vekt på hvem talentene gikk sammen med. Romslige personer som man lett ble kjent med, var viktig. Disse fadderne var flinke til å komme med presise tilbakemeldinger og skryt. Både bedrifter og lærere var opptatt av å forsterke det positive. Prosjektlederen gav beskjed til hjemmet om alt det positive som talentet gjorde. I tillegg ble det negative som for eksempel fravær brukt mindre tid på i denne fasen. Her ser det ut som at det er samsvar mellom lærerne og bedriftenes praksis og teorien i min oppgave.

Hattie beskriver videre at lærerens forventning /merkelapp kan farge synet læreren har på om eleven kan lykkes eller ikke. (Hattie, 2013)

Lærerne jeg intervjuet var veldig tydelige på at de ikke ønsket å vite for mye om talentene. Den eneste som hadde noe kontakt med hjemmet var prosjektleder. Det som var viktigst for prosjektleder var om det var kjemi mellom foresatte og talent. Slik at talentet hadde noe støtte hjemmefra. Samt at det ikke var noe lærevansker, rusproblematikk og slike forstyrrende faktorer hos talentene. Lærerne og bedriftene ønsket ikke å vite så mye om hvert talent, men hadde en positiv innstilling og overbevisning om at alle kan lære noe.

For å øke mestringsfølelsen og utbytte av opplæringen, er TPO sentralt. TPO er et prinsipp i kunnskapsløftet og ligger til grunn for all undervisning. Tilpassing skjer ved variasjon av lærestoff, organisering og arbeidsmåter. Læreren er den viktigste ressursen for elevers læring.

Forskning sier at lærertetthet gjør det lettere å jobbe med TPO. (Utdanningsdirektoratet, 2006) (Bjørnsrud, 2014)

Mine informanter sier at TPO handler om å se hvor talentet er og gi undervisning deretter. Lærerne mener at det er litt enklere for bedriftene å få til god TPO, da de har større ressurser og er flere tett på talentet. Bedriftene har hele tiden en dialog mellom lærer og talentet, og får da lettere med seg hvor talentet er og hva den forstår. Måten bedriftene jobber på ved å kombinere praksis og teori, blir vektlagt som en gunstig måte å jobbe på og gir variasjon. Talentene selv er veldig fornøyde og sier at ved å kombinere praksis og teori er det lettere å forstå og føle mestring. Også når de kommer inn på skolen og skal ha skolefaga.

Manger og Tiller beskriver videre at TPO også gir elevene mening. Humanistisk syn dreier seg om å realisere seg selv. Bli noe. Mens sosiokulturelt syn har fokus på identitet og deltakelse. Mening blir det ved gjentakelse, og øker når det foregår i en situasjon som eleven befinner seg i. På skolen må man konstruere kunstige oppgaver som elevene gjerne ikke ser meningen i og dermed senker motivasjonen. (Manger, 2012) (Tiller, 2011)

Det ene talentet hadde en indre drivkraft om å få det fagbrevet, og bli noe. Realisere seg selv, i forhold til noe han hadde drømt om lenge. Begge talentene har gitt uttrykk for at identitetsfølelsen er viktig. At de hører til i arbeidsstokken, og gjør en viktig jobb i bedriftene. Talentene føler at motivasjonen synker når de kommer på skolen. Det er mulig at dette har noe med at oppgavene er kunstige. Talentene har gitt uttrykk for at de synes det har vært bra med FYR arbeid i skolen, og at det da blir mer meningsfullt på skolen. Lærerne mente at FYR arbeid var viktig, men ikke alltid så lett å få til.

Teorien sier at motivasjon har to aspekt. En indre som går på egen drivkraft og mestringsfølelse. De som har problemer med å mestre, trenger ofte ytre motivasjon for å få den samme motivasjonen. Ytre kan dreie seg om lønn, ros, anerkjennelse. (Bandura, 1997) Utfordring og noe nytt fører også til økt motivasjon. (Manger, 2012)

Talentene var litt ulike her. Den ene var stort sett bare styrt av indre motivasjon og ønske om å klare et fagbrev. Den andre hadde trengt mye mer ytre motivasjon for å fullføre. Talentet gav uttrykk for at positiv tilbakemelding og lønn hadde vært viktige ytre forhold som hadde påvirket hans motivasjon i riktig retning. Begge talentene gav uttrykk for at de hadde mestret mange nye ting i løpet av prosjektet. Det å få utfordrende problemløsende oppgaver på jobb, uttrykte de som svært motiverende. Når de klarte å knekke koden, førte dette til mestring og

høy motivasjon. Det at oppgavene var reelle og viktige for arbeidssted og kunder, hadde også betydning for motivasjonen.

Teorien jeg har gått ut fra har lagt stor vekt på samspillet mellom lærer og elev. Anerkjennelse og respekt, samt konstruktive tilbakemeldinger er avgjørende for fremgang hos eleven.

Miljøet har stor påvirkning på eleven. (Manger, 2012) (Hattie, 2013) (Tiller, 2011)

Alle mine informanter la stor vekt på miljøet. Trivsel var et ord som gikk igjen. De mente at dette var noe av det viktigste for å fullføre. Derfor har dette preget mitt andre forskningsspørsmål.

Så langt kan det se ut som at teori og empiri samsvarer godt, på dette forskningsspørsmålet. Det jeg kan trekke frem som en mulig ulikhet er måten skolen og bedriften jobber med kompetansemål, og hva teorien sier. Kunnskapsløftet (Utdanningsdirektoratet, 2006) sier at det å ha kompetanse innebærer å ha kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Skolen er veldig opptatt av å måle kunnskaper, ved å sette karakterer. Og legger kanskje det meste av vekten på den delen. Bedriftene var tydelige på at det var mulig at karakterene var dårlige, men at talentene hadde svært gode ferdigheter og holdninger. Fant lite i teorien om vekting av dette. Men det kan se ut som om bedriftene har større mulighet til å måle den helhetlige kompetansen, enn skolesystemet kan.

Ut fra forskningsspørsmålet mitt, synes jeg at jeg har fått gode utfyllende svar fra mine informanter, og mener dermed at jeg har funnet svar på forskningsspørsmålet mitt.

Det at resultatene mine fra undersøkelsen samsvarer så godt med teorien ser jeg som et tegn på pålitelighet (reliabilitet). Videre synes jeg det var positivt at talentene ikke var helt like i svarene sine. Dette kom spesielt til uttrykk i forhold til motivasjon. Her ble det en bredde og jeg tror dermed at mine resultater kan overføres til andre (generaliserbarhet). Har ved å benytte ulike datakilder også fått frem noen ulikheter i forhold til kompetansemål.

4.2.2 Kriterier for fullføring

Mitt andre forskningsspørsmål som skal besvares, lyder som følger:

Hvilke kjennetegn tenker et utvalg deltakere fra prosjektet «fra talent til fagarbeider» bør være tilstede i en videregående skole?

Forskning sier at ca 57 % fullfører yrkesfaglig videregående skole (Statistisk sentralbyrå, 2014). Mange av dem som faller ut av videregående skole, faller også utenfor arbeidsliv og inn i trygdesystem. Forskningsrapporter kommer med ulike faktorer som de mener er avgjørende for om elever fullfører eller ikke. Rapporter sier at gutter faller lettere ut en jenter, og at foreldrenes utdanning og sosioøkonomiske bakgrunn har stor betydning. (OECD, 2012) (Bjørnsrud, 2014) (Hernes, 2010) (Bakken, 2009)

I dette prosjektet er det bare gutter, om det er en tilfeldighet eller ikke er vanskelig å si. Med tanke på hjemmesituasjonen, stemmer det at foreldre ikke har høyere utdanning. Talentene forteller likevel at de har fått mye støtte og leksehjelp hjemmefra. Så min empiri stemmer ikke helt med teorien.

Utdanningsforbundet har kommet med en rapport, der yrkesfaglærere har uttalt seg om mulige grunner til frafall i videregående skoler. De legger vekt på at mange elever velger feil linje, ikke er motiverte og mangler faglige forutsetninger. Videre er de opptatt av at overgangen mellom ungdomsskole og videregående bør bli bedre. Bruke alternative løp og ha tett oppfølging. (Utdanningsforbundet, 2009) Handlingsveilederen i Telemark Fylkeskommune har fokus på tett oppfølging i perioden 2014 – 2017. (Telemark fylkeskommune, 2014)

Informantene er enige i at mange velger feil linje, de hevder at noen velger ut fra hva andre venner har valgt. Både talentene, lærerne og bedriftene mener at mye av feilvalgene kan unngås ved at elever på grunnskolen kan få kjennskap til ulike yrker i en tidlig fase.

Bedriftene var opptatt av å vise seg frem og gjerne i et annet fag enn utdanningsvalg. Da mente spesielt bedriftene at man fikk elever som var interesserte og motiverte. Faglige forutsetninger og alternative løp har mine informanter også sagt noe om. Dette kommer jeg til å si mer om under neste forskningsspørsmål. Tett oppfølging har vært mye fokus på fra mine informanter. Talentene er usikre på om de hadde fullført om det ikke hadde vært for den tette oppfølgingen fra prosjektleder og faddere. Prosjektet har i tillegg involvert hjemmet spesielt i starten.

Norge har forpliktet seg til å følge Salamancaerklæringen som har en intensjon om en inkluderende skole for alle. (UNESCO, 1994) Og kommet med mange stortingsmeldinger om hvordan dette kan gjøres. Det er viktig for Norge som stat å utligne sosiale forskjeller. Dette mener regjeringen kan gjøres ved blant annet oppfølgingstjeneste, tettere samarbeid mellom skole og arbeidsliv, alternative løp og øke kunnskapen gjennom tilgjengelig forskningsbasert kunnskap. (Kunnskapsdepartementet, 2011, 2012, 2013) Inkludering kjennetegnes ved å delta

aktivt i det sosiale og faglige miljøet, samt å få realisere sitt potensial for læring. En aktiv deltakelse vil gi økt læringsutbytte (Haug, 2014)

Informantene var helt enige i at skole ikke var noe for alle. Og at det var nødvendig med alternative løp. Det å inkludere de i arbeidsmiljøet, og på den måten hjelpe de til en utdanning og inn i arbeidslivet. Alle informantene var enige i at ved å ha praksis og teori sammen og at de tilhører en bedrift, får de fellesskap, deltakelse og utbytte. Den «vi» følelsen som talentene fikk på jobb, kom svært fort. Er et tegn på inkludering.

Teorien sier også mye om læringsmiljøet til elevene. At en god relasjon til lærer er viktig for å være inkludert. (Bjørnsrud, 2014) Læreren er veldig viktig. Den skal være engasjert og vite hvordan man skal legge opp undervisningen. Den skal være prinsippfast samtidig som den viser omsorg, respekt og lidenskap. Gi uttrykk for tro og forventning om å lykkes. Samt at det er lov å prøve og feile. Tilbakemeldinger er veldig viktig i denne prosessen. (Hattie, 2013) Det er et naturlig asymmetrisk forhold mellom lærer og elev. Det er læreren som har ansvaret for å ivareta elevens interesser. Når elever opplever støtte fra læreren er de mer motiverte for arbeids oppgavene som læreren fremhever som viktig. Det viser seg at større tilhørighet fører til mindre frafall.

Dette stemmer veldig godt overens med min empiri. Alle mine informanter var veldig opptatt av trivsel, og det å ha et godt forhold til hverandre. Talentene beskrev at hvis de ikke hadde hatt de fadderne og den prosjektlederen, visste de ikke om de hadde fullført. Lærerne var opptatt av å ha et godt forhold til sine elever. Og hadde en teori om at svake elever har større behov for en god relasjon til elevene sine enn skoleflinke. Bedriftene var veldig opptatt av at talentene skulle bli inkludert og ha det bra. Dette ble vektlagt helt fra starten. Talentene fikk være med på sosiale tilstelninger som bedriftene hadde. Det å ha en liten kaffepause sammen er også viktig for å ha et godt miljø. Det å få lov til å feile, har vært viktig for talentene, de har også opplevd å få mye tilbakemeldinger. Ikke bare på det faglige, men også annen atferd. Disse talentene kom i et miljø, der det var stor andel voksne personer. Det asymmetriske forholdet mellom elev og lærer kom tydelig frem. Talentene snakket om at de hadde stor respekt for kollegaene og at de ikke kom inn i bedriftene og snakket i munnen på dem. Det har vært et balanseforhold mellom omsorg og prinsippfasthet. Flere av talentene hadde via samtaler med prosjektlederen gitt uttrykk for at de voksne var jo ålreit jo! De har ikke hatt et slikt forhold til voksne før. Dette gode forholdet mellom talentet, bedriften og lærerne har ført til at noen talenter valgte å ikke slutte. Den ene eleven ønsket ikke å komme til bedriften og si

at han ikke ville jobbe der mer, han ville ikke skuffe de i bedriften. Innenfor dette punktet er det helt samsvar mellom prosjektet og den forskningsbaserte kunnskapen.

En evaluering av kunnskapsløftet som Nova har gjort, prøver å dra frem hva som kjennetegner fremgangsrike skoler. De har operasjonalisert læringsmiljø inn i: kjennskap til kompetansemål, relasjon til læreren, TPO, ro og orden og egen innsats og motivasjon. (Bakken & Seippel, 2012) Det finnes rapporter om at gutter kommer lettere i konflikt med læreren. Dette på grunn av aktivitetsnivå og temperament som virker forstyrrende. Relasjonen til den enkelte lærer kan dermed bli dårligere. (Drugli, 2012)

Da jeg intervjuet informantene mine, la jeg vekt på operasjonaliseringen av læringsmiljøet. Kompetansemål, TPO, innsats og motivasjon har jeg analysert og drøftet i første forskningsmål. Under dette forskningsmålet har jeg alt sagt noe om hvordan informantene mine tenker i forhold til relasjoner. Lærerne hadde inntrykk av at disse elevene hadde hatt dårlig relasjon med lærere på ungdomsskolen. Noe fordi de var flinke til å diskutere og dermed kunne føre til uroheter. Talentene selv har beskrevet at de hadde noen lærere de ikke hadde noe god relasjon med og forklarte at det var på grunn av dårlig kjemi. Bedriftene har ikke opplevd dette i det hele tatt. Ro og orden var litt problem i starten da talentene begynte å ta fellesfag inne på skolen. Men talentene har lært fra bedriftene at selv om de ikke har det kjempe gøy, har de fått et arbeidsoppdrag og gjør det til fristen. Så ro og orden er ikke noe problem lenger.

Jeg har funnet mye som samsvarer med teorien også her. I tillegg har jeg fått mange konkrete tips i forhold til å gjøre riktig valg av linje. Denne delen var litt åpen da jeg startet, måtte ta det jeg fikk fra informantene og bygge teori til det. Det har ikke vært noe problem. Det var veldig gledelig at jeg her fant mye forskningsbasert kunnskap. Da vil det være mye hold i det jeg har funnet av empiri. Jeg synes forskningsspørsmålet mitt er godt besvart.

4.2.3 Ledelse og organisering av videregående skole.

Mitt siste forskningsspørsmål jeg skal besvare, lyder:

Hvordan kan en skoleleder bruke denne informasjonen til å organisere andre fagområder innen videregående skole.

Lærende organisasjon betyr at man er i utvikling og endring som skole og at skoleleder er oppdatert på styringsdokumenter.

Dette var noe som informantene mine snakket mye om. At man måtte være oppdatert og tørre å prøve ut. Viktig at rektor tør å gjennomføre alternative løp og ikke bare A4 løsninger.

Mye av min teoretiske forankring kommer fra Bolman og Deal. Den strukturelle rammen er opptatt av hierarki og effektivisering. Svakheter ved denne typen organisering er at man fort får avstand mellom personene i ulike roller, mye makt ligger hos rektor og den tar mye avgjørelser på egenhånd. Videre er de ansatte og det som skjer i klasserommet mindre viktig for organisasjonen. (Bolman & Deal, 2009)

Denne typen organisering ser man ofte i en videregående skole. Med rektor, avdelingsledere og lærere. Talentene og bedriftene har gitt uttrykk at det ligger mer myndighet i og kraft i rollen som leder. Videre har prosjektleder fortalt mye om hvordan strukturere og dokumentere et slik prosjekt slik at alle parter vet hvilke roller de har og hvilket ansvarsområder de har. De var også tydelige på at det var mulig å strukturere slike prosjekt uansett linje. Det var ikke sikkert at alle kunne bruke sammen malen, men at det var mulig å lage lignende prosjekt var de ikke i tvil om.

Human resource handler om å ha tro og tillit til de ansatte. Ha fokus på trivsel og kreativitet. Ha riktig person på riktig sted. At man har stor tro på ressursene i arbeidsstyrken. (Bolman & Deal, 2009)

Denne formen for organisering ligger nært opp til det som lærerne ønsker seg. De har gitt uttrykk for at de ønsker tillit og utløp for sin kreativitet. Samt at trivsel er viktig. Videre å ha fokus på rett person på rett sted. Også i oppstart av eventuelle alternative løp. Lærerne poengterer at støtte fra skoleledelsen og rektor er helt avgjørende for om lærerne får gjort en god jobb.

Den symbolske rammen er opptatt av visjonen, og at det skal være et mål med mening, tro og tillit. Dette bør være gjennomgående i hele organisasjonen, og skoleleder har et spesielt ansvar for å få til dette. Felles holdninger og fokus for arbeidet. (Bolman & Deal, 2009) (Bjørnsrud, 2014) (Alenkær, 2009)

Her kom det frem at lærere og bedrifter syntes det var viktig å ha felles visjon. Håndtering av det å være tett på og følge opp elever, samt fravær ble sett på som viktige områder. Bedriftene

mente at rektor og skoleledelse burde ha en sentral rolle her, og ha kontinuerlig fokus på visjonen. Talentene var takknemlige for den tette oppfølgingen de hadde fått, og var usikre på om de hadde fullført uten.

Den politiske rammen handler om individer eller grupper som kjemper for sine interesser og på den måten fører til endringer, kreativitet og nytenkning innad i organisasjonen. Her er det ofte snakk om koalisjonsbygging, kjøpslåing og forhandling. (Bolman & Deal, 2009)

Informantene poengterte at det ofte er noen engasjerte personer som er spesielt interesserte som klarer å starte opp slike prosjekt. Det de savnet var mer økonomisk støtte til slike prosjekt. Da gjerne fra departementet side, da både fylkeskommune og kommune har begrenset økonomi.

Teorien sier at skal organisasjonen være effektiv og være en lærende organisasjon. Bør alle de fire rammene være tilstede. (Bolman & Deal, 2009)

Jeg mener at alle rammene er med i prosjektet. Det er gjerne noen ildsjeler som ønsker å starte opp et slikt prosjekt, og støtte fra skoleledelsen er da sentral. Viktig at roller og arbeidsoppgaver er avklart innenfor prosjektet. Og at det er en felles visjon som alle arbeider mot. Lærere / faddere som har den daglige kontakten med talentene er de aller viktigste for talentenes utvikling. Rett person på rett sted er derfor avgjørende. Skoleledelsen er avgjørende for at lærerne skal gjøre en god jobb. Alle informantene ser viktigheten av å evaluere prosjektet for å eventuelt gjøre det enda bedre. De har kommet med mange erfaringer både når det gjelder styrking, organisering og utvalg av både talenter, faddere i bedrifter og prosjektledere.

Forskningsspørsmålet mitt synes jeg er besvart. Jeg har fått ulike datakilders syn på hvordan et slikt prosjekt bør organiseres. Og har derfor fått en bred forståelse. I tillegg har jeg fått mange konkrete tips og erfaringer. Empirien min samsvarer godt med teorien. Dette ser jeg på som et tegn på validitet. Det jeg ser kan være utfordringer er å få støtte i form av økonomi til slike prosjekt. Det virker som det er positiv holdning og engasjerte personer både i skolevesenet og i bedrifter til å gjennomføre alternative løp. Det som stopper er økonomi.

5 Konklusjoner og implikasjoner.

Målet med denne undersøkelsen var å finne:

Hvilke kjennetegn for skoleledelse har pilotprosjektet «fra talent til fagarbeider» når det gjelder elevers fullføring av videregående skole.

Undersøkelsen belyser dette gjennom tre forskningsspørsmål. Jeg har derfor kun fokusert på noen områder, andre undersøkelser på dette eller lignende prosjekt kan dermed få frem andre perspektiver. I min undersøkelse førte kvalitativ forskningsdesign, til at jeg fikk svært mye empiri rundt informantenes livsverden. Empiri rundt mine forskningsspørsmål, har ført til at jeg har fått økt innsikt i prosjektet, Skoleledelsen av prosjektet og bruk av alternative løp.

Samfunnsvitenskapens tre oppgaver er analytisk, kritisk og konstruktiv. Jeg har analysert, tolket og vurdert det jeg har funnet av empiri og teori. Mye samsvarer, men ikke alt. Videre har jeg prøvd å ha et kritisk blikk. Empirien og til dels teorien min var enige om at dagens skole ikke «passer» for alle. Så samfunnet klarer ikke å favne alle, og fungerer ikke optimalt. Videre i samfunnsvitenskapen har man fokus på konstruktive oppgaver. Dette prosjektet er et pilotprosjekt og kan dermed være med på å danne grunnlag for flere andre lignende prosjekt og dermed endre skolestrukturen til å favne flere.

Dette er en hermeneutisk undersøkelse, der informantenes livsverden blir fortolket av meg inn i en helhetsforståelse. Min førforståelse, samt analyse, tolkning og vurdering av empiri og teori, vil være avgjørende for hvordan jeg ser helheten. Ut fra min helhetsforståelse av prosjektet, vil jeg i konklusjonen få frem tre punkter for skoleledere som har betydning for elevers fullføring av videregående skole.

5.1 Sentralt funn 1: Skoleledelse og samarbeid i videregående skole.

Både styringsdokumenter og empiri beskriver samarbeid mellom skole og bedrifter som viktige tiltak for å øke fullføringen i videregående skole. Samarbeidet skal legge til rette for mer praktisk arbeid i utdanningen, og eventuelle alternative løp. Mine informanter ser i dette prosjektet nødvendigheten av samarbeid mellom grunnskole, bedrifter og videregående skole i forhold til utvelgelse av talenter, felles visjon og ansvarsfordeling. Samarbeid med hjemmet er også sentral. Det å være tett på har vært avgjørende for flere av talentenes fullføring. Alle informantene var enige om at å være tett på var viktig arbeid, og kun kunne gjennomføres ved tett samarbeid mellom de ulike instansene.

I tillegg drar mine informanter dette samarbeidet enda lenger. De mener at det er bedriftene som skal vise seg frem for elever i ungdomsskolen, ikke de videregående skolene. På den måten får elevene et ordentlig innblikk i hva jobben går ut på. I tillegg ønsker bedriftene også å komme inn i barneskolen, dette for å skape interesse, motivasjon og rekruttering til yrkesfag. Alle mine informanter mener at et slikt samarbeid kan bidra til at flere elever velger riktig linje og dermed fullfører videregående skole. Skoleledelsen er sentral for å opprettholde godt samarbeid mellom instansene. Samarbeid mellom bedrift og grunnskole har jeg ikke funnet noe om i teorien, og er dermed noe som kan forskes videre på, eller være et grunnlag for endring.

5.2 Sentralt funn 2: Skoleledelsen og lærerne.

Både teori og ikke minst empiri beskriver lærere/faddere som de viktigste personene for elevers fullføring. Relasjonen dem imellom er avgjørende for om eleven ønsker, og klarer å fullføre eller ikke. Det har kommet frem både i teori og empiri at skoleledelsens støtte og involvering til lærerne er helt sentral for at lærerne skal kunne utføre den gode jobben med elevene. Skoleledelsen har dermed stor betydning for elevers fullføring av videregående skole. Ved å legge forholdene til rette for lærerne slik at de kan bli det beste av seg selv, og dermed bli den voksne som utgjør forskjellen hos hver enkelt elev.

Skoleledelsens tilrettelegging handler om å sette seg inn i og gir rom for oppstart av alternative løp, og dermed gi flere elever muligheten til å fullføre videregående skole. I tillegg er det viktig å ha rett person på rett sted, ha stor tro på de ansatte, ha fokus på trivsel og kreativitet. Skoleledelsen skal i tillegg være de som har fokus på felles visjon og gi mening, tro og tillit til alle i organisasjonen. Legge til rette for spredning av kunnskaper og undervisningsopplegg på områder som TPO og FYR.

En OECD rapport (Vibe et al., 2009) jeg har omtalt viser at skoleledelsen i Norge ikke er så opptatt av hva som skjer i klasseromma. Det kan tyde på at skoleledelsen har et forbedringspotensial.

5.3 Sentralt funn 3: Skoleledelsen og økonomi.

Både teori og empiri tyder på at skolen som system ikke «passer» for alle, og at det derfor er samfunnsmessig viktig å tilby utdanning på en annen måte for enkelte. Mange styringsdokumenter legger nå opp til alternative løp. Empirien synliggjør at det finnes mange engasjerte, kreative ildsjeler både i skolevesenet og i bedrifter som ønsker å sette i gang med alternative løp. Talentene var tydelige på at slike prosjekt gir mening og motivasjon til å

fullføre skolen. Det som empirien min viser er at slike prosjekt ofte kan stoppe på grunn av økonomi. Det følger ikke noe pengestøtte med. Mine informanter hadde et ønske om at slik støtte kunne komme fra staten, da både kommune og fylke gjerne har dårlig økonomi. Det blir dermed en viktig jobb for skoleledelsen å sette seg inn i og bruke de mulighetene som finnes for å skaffe penger til slike prosjekt, både når det gjelder oppstart men også videreføring av prosjektene.

5.4 Avslutning.

Ingen av elevene har slutta i dette prosjektet! Dette legger grunnlaget for en implikasjon. Hvis du starter i et slikt prosjekt, så vil du fullføre videregående skole. Undersøkelsen min er altfor liten til at dette er en absolutt sannhet, men det er grobunn for videre forskning.

Overførbarheten fra min undersøkelse til andre kontekster, er vanskelig å si noe om. Jeg har få informanter, og kan dermed ikke si at de representerer allmennheten. Ut fra min helhetsforståelse ser jeg likevel noen likhetstrekk til elever jeg selv har hatt på videregående. Konteksten som informantene befant seg i på ungdomsskolen tror jeg er mulig å overføre til enkelte elever. Alle informantene mente også at et slikt prosjekt kunne overføres til andre linjer. Slik jeg tolker det, er det et tegn på overførbarhet. Jeg fikk intervjuet et talent som har vært veldig motivert hele tiden, mens et annet talent vurderte å slutte. Dette fører til bredde av elever og større sjanse for overførbarhet.

Har fått mange nyttige erfaringer fra mine informanter i forhold til fullføring og oppstart av lignende prosjekt. Informantene har vært veldig villig til å dele erfaringer med seg, og har ønsker om at andre skal starte lignende prosjekt.

Håper min undersøkelse kan bidra til forståelse, eventuelt forkastelse og forandring av utdanningstilbud. Den har i alle fall utvidet min forståelse. Jeg er overbevist om at slike prosjekt er nødvendig for enkelte elever, og håper at flere prosjekt blir igangsatt.

I disse dager går talentene opp til fagprøven, jeg ønsker dem masse lykke til. De har bevist at ethvert barn, på ethvert utviklingstrinn kan få effektiv undervisning.

6 Litteraturliste

- Alenkær, R. (2009). *Den Inkluderende skole i et ledelsesperspektiv*. København: Frydenlund.
- Alver, B. G., & Øyen, Ø. (1997). *Forskningsetikk i forskerhverdag: vurderinger og praksis*. Oslo: Tano - Aschehoug.
- Bakken, A. (2009). *Ulikhet på tvers: har foreldres utdanning, kjønn og minoritetsstatus like stor betydning for elevers karakterer på alle skoler?* (B. 8/2009). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).
- Bakken, A., & Seippel, Ø. (2012). *Framgangsrike skoler under Kunnskapsløftet* (B. 10/2012). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman and company.
- Bjørnsrud, H. (2009). *Skoleutvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bjørnsrud, H. (2014). *Den inkluderende fellesskolen: læringskraft for elever og lærere?* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2009). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse: strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler* (4. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bruner, J. S. (1970). *Om å lære*. Oslo: Dreyer.
- Dale, E. L. (2011). *Utdanningsvitenskap og pedagogikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dalen, M. (2013). *Intervju som forskningsmetode*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Drugli, M. B. (2012). *Relasjonen lærer og elev: avgjørende for elevenes læring og trivsel*. Oslo: Cappelen Damm høyskoleforlaget.
- Grønmo, S. (2011). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Halvorsen, B., Hansen, O. J., & Tägström, J. (2012). *Unge på kanten: om inkludering av utsatte ungdommer*. København: Nordisk Ministerråd.
- Hattie, J. (2013). *Synlig læring for lærere: maksimal effekt på læring*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Haug, P. (2014). *Inkludering* (1. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hernes, G. (2010). *Gull av gråstein: tiltak for å redusere frafall i videregående opplæring*. Oslo: Fafo.
- Kleven, T. A. (2011). Hvilken kontekst er resultatene gyldige i? spørsmålet om ytre validitet. I T. A. Kleven, K. Tveit & F. Hjordemaal (Red.), *Innføring i pedagogisk forskningsmetode: en hjelp til kritisk tolking og vurdering* (2. utg., s. 123-138). Oslo: Unipub.
- Kunnskapsdepartementet. (2006). *-og ingen sto igjen: Tidlig innsats for livslang læring*. (St.meld. nr 16(2006-2007)). Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra www.regjeringen.no
- Kunnskapsdepartementet. (2009). *Utdanningslinja*. (St.meld. nr. 44 (2008 - 2009)). Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra www.regjeringen.no
- Kunnskapsdepartementet. (2011). *Motivasjon - mestring - muligheter : ungdomstrinnet*. (St.meld nr. 22 (2010-2011)). Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra www.regjeringen.no
- Kunnskapsdepartementet. (2012). *Utdanning for velferd: samspill i praksis*. (St. meld. nr 13(2011 - 2012)). Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra www.regjeringen.no
- Kunnskapsdepartementet. (2013). *På rett vei: kvalitet og mangfold i fellesskolen*. (st.meld. nr 20(2012 - 2013)). Oslo: Regjeringen. Hentet fra www.regjeringen.no
- Manger, T. (2012). *Motivasjon og mestring*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: an interactive approach*. Los Angeles: Sage.
- Merton, R. K. (1973). *The sociology of science: theoretical and empirical investigations (edited by Norman W. Storer.)*. Chicago: University of Chicago Press.
- Norsk Samfunnsvitenskaplig datatjeneste. (u.å) Hentet 14. Mai 2015, fra www.nsd.uib.no
- OECD. (2012). *Education at a Glance*. OECD Indicators.
- Olsen, M. H. (2013). *En inkluderende skole?* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Opplæringslova. (1998). *Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa. (opplæringslova.)*. Hentet 24. Mai 2015, fra www.lovdatab.no
- Statistisk sentralbyrå. (2014). *Gjennomstrømming i videregående opplæring, 2008 - 2013*. Hentet 17. April 2015, fra www.ssb.no

- Telemark Fylkeskommune. (2013). *Prosjektplan: Fra talent til fagarbeider*. (09/4843). Telemark Fylkeskommune.
- Telemark fylkeskommune. (2014). *"Tett på" Handlingsveileder for ungdom i videregående opplæring med rusatferd og annen atferd som bekymrer*. Hentet 24. Mai 2015, fra www.telemark.no
- Tiller, T. (2011). Sorte og hvide svaner. I B. Ryberg (Red.), *Læringens perspektiv: utfordringer til ledelse og undervisning*. København: Akademisk forlag.
- UNESCO. (1994). *The Salamanca statement and framework for action on special needs education*. Hentet fra www.unesco.org
- Utdannings- og forskningsdepartementet. (2005). *En snarvei til Kompetanseberetningen for Norge 2005. Lærer elevene mer på lærende skoler?* Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet.
- Utdanningsdirektoratet. (2006). *Kunnskapsløftet*. Hentet 24. Mai 2015, fra www.udir.no
- Utdanningsforbundet. (2009). Frafall fra fagopplæringen - slik yrkesfaglærere ser det.
- Vibe, N., Aamodt, P. O., & Carlsten, T. C. (2009). *Å være ungdomsskolelærer i Norge: Resultater fra OECDs internasjonale studie av undervisning og læring (TALIS)* (B. 23/2009). Oslo: NIFU STEP.

7 Vedlegg:

7.1 Vedlegg 1: Svar på søknad fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Uib e Hifafar ead de
h. 5007 Bwge
Haweg
Tel: +47 25 28 21 17
Fax: +47 25 28 50 50
nsd@uib.no
www.nsd.uib.no
Orgnr. 969 321 584

Halvor Bjørnsrud
Institutt for pedagogikk og skoleutvikling Høgskolen i Buskerud og Vestfold
Postboks 2243
3103 TØNSBERG

Vår dato: 03.12.2014

Vår ref: 40421 / 3 / LB

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 22.10.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

40421	<i>Hvilke kjennetegn har pilotprosjektet «fra talent til fagarbeider» i forhold til fullføring av videregående skole</i>
Behandlingsansvarlig	Høgskolen i Buskerud og Vestfold, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Halvor Bjørnsrud
Student	Anita Folkedal Roksund

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.08.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Lene Christine M. Brandt

Kontaktperson: Lene Christine M. Brandt tlf: 55 58 89 26

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSD's rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingsleder / Ansvarlig Offisiell

OSLO NSD: Universitetsbibliotek, Postboks 1047 Blindern, 0406 Oslo. Tel: +47 22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM NSD: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7901 Trondheim. Tel: +47 73 30 18 00. kjartan.sandaker@ntnu.no
TROMSØ NSD: Universitetet i Tromsø, 9001 Tromsø. Tel: +47 77 51 43 00. nsd@ut.no

7.2 Vedlegg 2: Samtykke erklæringsskjema til informantene.

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

” HVILKE KJENNETEGN HAR PILOTPROSJEKTET «FRA TALENT TIL FAGARBEIDER» NÅR DET GJELDER ELEVERS FULLFØRING AV VIDEREGÅENDE SKOLE. ”

Bakgrunn og formål

Jeg jobber i videregående skole, og har opplevd at mange faller fra. Jeg går på studiet «master i pedagogikk, med vekt på ledelse» ved høgsolen i Buskerud og Vestfold. Dette skoleåret skal jeg skrive min masteroppgave. I den forbindelse ønsker jeg å se på hva dere gjør for å få elevene igjennom. Temaet har vi valgt helt selv, så jeg er personlig interessert i hvordan dere jobber. Problemstillinger jeg vil belyse i min oppgave er hva som gir elevene mestring/ mening og som får elevene til å fullføre, samt hva som bør være tilstede i en videregående skole, for at flest mulig elever fullfører. Til slutt vil jeg se på hvordan jeg som leder kan bruke denne informasjonen til å organisere andre fagområder innen videregående skole.

Prosjektet deres er lite, med få deltakere. Det er viktig for resultatet av min forskning at jeg får et ærlig og ordentlig svar fra mine informanter. Det er ikke slik at jeg bare vil høre fra dem som har positive ting om prosjektet. Det jeg ønsker meg er personer som er reflekterte og som kan gi meg et utfyllende svar og som føler at de vil si noe om dette prosjektet. Igjennom dette informasjonsbrevet sender jeg ut forespørsel til alle, jeg håper at noen av dere kan tenke dere å være mine informanter. Jeg ønsker meg to lærere, to lærlinger og to fra bedriftene.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Jeg ønsker i hovedsak å innhente informasjon fra dere ved hjelp av intervju. Jeg kommer til å lage en intervjuguide rundt problemstillingene mine. (vist ovenfor) Dere kan ut fra få spørsmål snakke om det som opptar dere mest. Jeg regner med at jeg får den informasjonen jeg trenger i løpet av ett intervju. Får jeg anledning har jeg veldig lyst til å observere lærlingene ute i jobb. Intervjuene ønsker jeg å ta opp på lydbånd, slik at jeg seinere kan notere ned alt som ble sagt.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Når sensuren er falt på min masteroppgave, kommer jeg til å slette både lydbåndopptak og notater knyttet til personer. Dette skjer senest 31.08.2015. Det er kun jeg og min veileder ved høgsolen, Halvor Inge Bjørnsrud som vil ha tilgang til lydbånd og notater.

Dere vil kunne være gjenkjennbare i oppgaven, siden dere er få med i prosjektet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes i juni 2015.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Anita Folkedal Roksund. Mob: 91716105. anita.roksund@t-fk.no

Veileder på oppgaven er Halvor Inge Bjørnsrud, Professor ved Høgsolen i Buskerud og Vestfold. halvor.bjornsrud@hbv.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

☐ ***Jeg samtykker til å delta i intervju***