

Rekryterare, matchmaker och brandman

Åsa Mårtensson

Att planera, genomföra och följa upp elevers lärande är centralt i alla lärares arbete. I denna artikel är syftet att beskriva och analysera hur yrkeslärare arbetar för att planera för och följa upp elevers lärande under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Under vilka villkor arbetar lärarna, vilka konsekvenser får det för eleverna och vad krävs för en lärorik tid på apl?

Arbetsplatsförlagt lärande, huvudmannens ansvar men yrkeslärarens arbete.

I och med införandet av läroplanen Gy11 ska elever på yrkesprogram erbjudas minst 15 veckors arbetsplatsförlagt lärande (apl) och vid lärlingsutbildning ska minst 50% av utbildningen ske på en arbetsplats. Det innebär att arbetslivet idag får större utrymme i elevernas utbildning vilket innebär att lärarens arbete förändras. Arbetsplatsen är för yrkeseleven det naturliga sammanhanget för den kunskap som ska läras och det kan därför ses som självklart att apl är bra. Men, för att få till ett lärande som stämmer överens med de intentioner som finns i Skollagen, Gymnasieförordningen och läroplanerna behöver läraren planera så att förutsättningar för detta ges.

Yrkeslärare har gemensamt att de alla har en bakgrund i den bransch som de utbildar för, och i många fall även yrkeslärarexamen 90 hp. En gemensam arbetsuppgift oberoende av program är att planera och organisera för elevers lärande både i och utanför skolan. Tidigare forskning (Fejes & Köpsén, 2014) visar att yrkesläraren är en viktig person för eleverna i deras väg in i kommande yrkesgemenskap. Yrkeslärarens arbete blir, utöver att planera och genomföra undervisning, att medla mellan skolans krav på att följa läroplanen och arbetsplatsens produktionsvillkor. Arbetsplatser är inte per automatik bra miljöer att lära i, och frågan är vilka resurser yrkeslärarna har för att göra detta arbete. Skolinspektionen har vid flera tillfällen riktat kritik mot skolors sätt att genomföra apl, bland annat med hänvisning till att lärarna inte finns tillgängliga på arbetsplatsen (Skolinspektionen, 2011; 2013). Det som är huvudmannens ansvar, att se till att det finns tillgång till apl-platser (SFS 2010:2039, Gymnasieförordningen kap 4, 12§) blir yrkeslärarens arbetsuppgift.

Med bakgrund i denna kritik intervjuade jag 17 yrkeslärare om deras arbete med apl. Vad, när och hur gör du i arbetet med apl, var huvudfrågan. Studien är genomförd med yrkeslärare på Barn- och fritidsprogrammet (BF), Hantverksprogrammet (HV) och Bygg- och anläggningsprogrammet (BA).

Analysen visade att yrkeslärarens arbete med apl innebär att läraren tar på sig flera olika roller. Arbetet innebär att hitta apl-platser till eleverna (rekryterare), att matcha elever med apl-plats och handledare (matchmaker) och att rycka ut för att släcka bränder när handledare och elev inte fungerar tillsammans (brandman). Var och en av de här rollerna utförs olika beroende på olika faktorer och får olika konsekvenser för elever och lärare.

Rekryterare

Att "hitta" lämpliga apl-platser beskrivs av yrkeslärare som ett tidsödande arbete. Lärare beskriver

hur de sitter med listor på företag och arbetsplatser och ringer runt för att fråga om de möjligen kan ta emot elever på apl. Gemensamt i detta arbete med att "hitta" apl-platser är att många lärare beskriver att de använder sig av sina gamla kontakter från att de själva jobbade i branschen. Beroende på vilken bransch läraren utbildar för kan andra sätt förekomma. Bland annat beskriver lärare på BF hur de kan få centralt stöd från samordnare på kommunen. De anmäler inom vilken sektor (t.ex. Förskola eller Funktionshinder) de behöver apl-platser, hur många elever de har och under vilken period apl ligger. Samordnaren skickar efter en tid en lista med namn på handledare och adresser till arbetsplatsen. En BA-lärare beskriver hur han fick tag på en bra apl-plats när han vid ett tillfälle körde skolans bil på väg från ett möte med en elev och fick syn på en bil med namn på ett byggföretag som han inte kände igen.

"Jag följde efter bilen till den stannade, det var vid kontoret. Chefen var där och vi pratade en stund om vad dom gjorde och så... Ja, de kunde ta emot elev. Så kan det också gå till." (Billy)

Några lärare berättar att de låter elever ordna egna apl-platser och menar att det är bra för då får eleverna tillfälle att träna på att "sälja in sig" till arbetsgivare.

Matchmaker

När läraren har tillräckligt antal platser gäller det att matcha rätt elev till rätt arbetsplats. "Rätt" är enligt lärarna där elevens behov av att lära kan komma att uppfyllas, vilket kan vara olika för olika elever. Någon behöver ha en arbetsplats där en specifik arbetsuppgift går att utföra för att eleven missade det på förra apl-platsen, en annan behöver en arbetsplats där det inte är så stressigt, o.s.v. Eleven ska också passa in på arbetsplatsen och med handledaren med sitt temperament och sociala behov. Anders, en HV-lärare i studien berättade att han inte hade fasta apl-perioder. När han såg att en elev var redo för mer utvecklande arbetsuppgifter än han kunde erbjuda i skolans verkstad ringde han till ett företag han trodde kunde passa elevens behov och frågade om eleven kunde få komma dit. Han kunde sedan lämna de elever han hade kvar till sin kollega, köra eleven till apl-platsen, introducera elev och handledare för varandra för att sedan jobba en halv dag tillsammans med eleven. På så sätt kunde han visa eleven att när ett material tog slut så går man till förmannen och frågar var det finns mer, när en arbetsuppgift var klar likaså.

Brandman

Arbetet som "brandman" är den del av arbetet som till största del görs när eleverna är ute på apl. Alla yrkeslärare pratar om att elever kan "bränna" arbetsplatser, företag eller handledare som kommande apl-platser. Det är en beskrivning av när något har hänt som gör att arbetsplatsen inte tar emot elever på apl fler gånger. Yrkeslärare beskriver hur de väntar på telefonsamtal från handledare som berättar att eleven inte har kommit eller att något inte fungerar som det ska eller elever som kommer tillbaka till skolan och inte vill tillbaka på apl-platsen. Här beskriver lärare hur de kan behöva åka ut till arbetsplatser eller via telefon medla och lugna handledare som blir frustrerade av att elever håller på med mobilen hela tiden, inte kan vad handledaren förutsatt eller inte kommer i tid. De lärare som snabbt kan rycka ut för att samtala och medla har goda förutsättningar att se till att eleven kan fortsätta på arbetsplatsen. De lärare som är fullt upptagna med undervisning, inte har tillgång till bil för att snabbt åka iväg eller där handledaren inte hör av sig trots att det inte fungerar, beskriver att det är stor risk att den apl-platsen är bränd för framtida bruk.

Vid analysen identifieras också andra delar av lärarens arbete som en del av brandmannasysslorna, där de ägnar sig åt att förebygga att bränder ska uppstå. Som exempel kan nämnas när de förbereder handledarna på "dagens ungdom" eller när de förbereder eleverna på att vara noga med att känna av hur de ska bete sig på apl-platsen. Goda relationer med handledarna beskriver lärarna som en förutsättning för att dessa ska höra av sig tidigt om de undrar över något, när eleven är frånvarande eller de tycker att eleven missköter sig.

Förutsättningar och villkor för yrkeslärarens arbete.

Yrkeslärare på olika program arbetar med olika förutsättningar och under olika villkor i sitt arbete med att planera för elevernas apl. Analysen visar att när elevernas tid på apl ökar innebär det mer planering för lärande som ska ske när läraren inte är på plats. I analysen framkommer det att yrkeslärarna pratar om att de "hittar" apl-platser. Apl-platser är svåra att "hitta" och ibland är det på håret att de "hittar" tillräckligt många. Om vi istället ser på lärarnas arbete med apl som att det lärarna gör är att skapa apl-platser gör vi läraren till det aktiva subjekt de är i sammanhanget. Yrkeslärarna vet med sina yrkeskunskaper och med förankring i styrdokumentet vilka de ska fråga om apl-plats, de har en repertoar av hur de ska sälja in utbildningen och eleverna och arbetar aktivt för att apl ska bli en lärorik tid för både elever och handledare. Detta arbete är så mycket mer än att "hitta". En god lärmiljö på apl skapar yrkeslärare genom ett gediget arbete. Att låta eleverna leta efter sin egen apl-plats kan framstå som en smidig lösning men det är skolans ansvar att erbjuda elever apl-platser för det lärandebehov de har vilket eleverna inte kan avgöra själva. Det är läraren med sina kunskaper om skollag, läroplan, elev, bransch, företag och handledare som kan avgöra vad som är en "bra" apl-plats och inget ansvar som ska ges elever.

Att matcha elev med rätt arbetsplats och handledare ställer höga krav på lärarens kunskap om eleven, apl-platsen och handledaren. Flera BF-lärare i studien beskriver att de får listor på handledare från administratörer på kommunen. Med en lista på 30 okända handledare och 28 elever kan arbetet med att skaffa apl-platser förefalla enkelt men det är en genväg som kostar i ett senare skede. Det samtal som "Billy" hade efter bilturen resulterade i att han har en hel del kunskap om både företag och handledare. I arbetet med att matcha rätt framkommer att det kan ske improviserat eller genomtänkt. De lärare som har listor med namn på handledare som de inte känner har inte möjlighet att göra ett genomtänkt arbete, de behöver improvisera. De som har få elever och känner sina handledare och företag, har möjlighet att matcha med olika faktorer i åtanke vilket grundar för en god lärmiljö för eleven.

Att yrkeslärarna har en gedigen bakgrund i de yrken som de utbildar elever för ger dem goda förutsättningar att matcha elever och arbetsplatser, men det tar tid att rekrytera och matcha. Genom att yrkeslärarna delar yrkeskultur och yrkesspråk med handledarna kan de förhandla om elevers behov, skolans krav och arbetsplatsens förutsättningar att stötta eleven i lärandet. Lärarens arbete kan därigenom kategoriseras som att de blir "mäklare" mellan skola och arbetsliv. Svenska yrkeslärare har genom sina "dubbla identiteter" – som lärare och i det grundyrke de kommer från – goda förutsättningar i detta arbete (Fejes & Köpsén, 2014).

Implikationer

Studien visar alltså att yrkesläraren förutom goda kunskaper i sitt grundyrke behöver tid att skaffa och odla goda relationer med alla parter samt

- känna till den lokala arbetsmarknaden, dess olika arbetsplatser och handledare,
- god social kompetens för att stötta både elever och handledare på apl.

Resultaten visar att arbetet med att förse varje elev med en bra apl-plats kan bli ett uppdrag avhängigt lärarens personliga kontaktnät. Ansvaret förskjuts då från huvudman till yrkesläraren utan att de resurser som behövs skjuts till. Förutom att det ger yrkesläraren utan kontaktnät uppförsbacke innebär det att yrkeslärarna kan känna att de behöver stå till svars om f.d. kollegor upplever elever som okunniga eller med andra brister som kan hänföras till elevens utbildning. Läraren ställs till ansvar för elevers bristande förmågor vilka kan bero på långt mer än vad läraren kan påverka i skolan. När elevernas lärande flyttar ut på arbetsplatsen borde detta följas av resurser för läraren att planera, följa upp och utvärdera lärande. Så länge elevernas tid på apl inte ger lärarna tillräcklig tid i tjänstefördelning kommer Skolinspektionens kritik (Skolinspektionen, 2011; 2013) om lärare som frånvarande vid elevers lärande på apl att kvarstå.

Arbetet med apl innebär för yrkesläraren olika och fler roller än vad som vanligtvis avses med lärararbete. Yrkesläraren behöver navigera och medla mellan handledare med starka åsikter om ungdomar, företag som vill ha billig arbetskraft och företag som vill ta stort ansvar i arbetet med att utbilda framtidens arbetskraft, och läraren riskerar därmed att bli kritiserad från olika håll i sitt arbete. Detta är ett arbete där att skapa och underhålla relationer blir centralt för att lyckas.

En framkomlig väg för yrkeslärare skulle kunna vara att – för rektor och andra som fördelar resurser - sätta ord på VAD som ingår i arbetet med apl, VEM som behöver göra detta och VARFÖR apl är viktigt för elevernas yrkeslärande. Goda förutsättningar för lärande är inget som "hittas" utan skapas genom hårt arbete och goda relationer.

Referenser

1. Fejes, Andreas. & Köpsén, Susanne. (2014) Vocational teachers' identity formation through boundary crossing. *Journal of Education and Work*, 27(3), 265–283.
2. Fjellström, M. (2017) Becoming a construction worker: a study of vocational learning in school and work life. *Akademiska avhandlingar vid Pedagogiska institutionen, Umeå universitet*, 122
3. SFS 2010:2039. Gymnasieförordningen. Stockholm: Utbildningsdepartementet
4. Skolinspektionen. (2013) Fördjupad tillsyn på yrkesprogram. (hämtad 181118 kl. 11:32). Tillgänglig via: <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskningsrapporter/fordjupat-tema-reg-tillsyn/2013/yrkesprogram/fordjupat-tema-tillsyn-apl.pdf>.
5. Skolinspektionen. (2011) Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken – en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar. (hämtad 181118 kl. 11:35) Tillgänglig via: <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/publikationssok/granskningsrapporter/kvalitetsgranskningar/2011/yrkesforberedande-utbildningar/slutrapport-arbetsplatsforlagd-utbildning-i-praktiken.pdf>
6. Skolverket. (2019) Sök statistik: Samtliga skolformer – Personal – Riksnivå. (hämtad 190514 kl. 10.41) Tillgänglig via: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&omrade=Personal&lasar=2018/19&verkform=Gymnasieskolan&run=1>