



# Den gode praktikplads

*– fuldførelse, fastholdelse og frafald  
i erhvervsuddannelserne*



---

# Den gode praktikplads

---

*– fuldførelse, fastholdelse og frafald  
i erhvervsuddannelserne*

*Dan Nørgaard Laursen, Klaus Nielsen og Simon Elsborg Nygaard  
Aarhus Universitet, Psykologisk Institut*

---

## Den gode praktikplads

- fuldførelse, fastholdelse og frafald i erhvervsuddannelserne

Forfattere: Dan Nørgaard Laursen, Klaus Nielsen og Simon Elsborg Nygaard,  
Aarhus Universitet, Psykologisk Institut

Redaktion: Vibe Aarkrog, Undervisningsministeriet,  
Afdelingen for erhvervsfaglige uddannelser

Redaktion, korrektur  
og produktion: Werner Hedegaard, Undervisningsministeriet,  
Kommunikationssekretariatet

Design: BGRAPHIC

Fotos: Lars Skaaning

1. udgave, 1. oplag, februar 2010: 2.500 stk.

ISBN: 978-87-603-2840-4  
ISBN: (WWW) 978-87-603-2842-8  
Internetadresse: [www.uvm.dk/godepraktikplads](http://www.uvm.dk/godepraktikplads)

Udgivet af Undervisningsministeriet, 2010

Bestilles (ISBN 978-87-603-2840-4) hos:  
NBC Ekspedition  
Tlf. 56 36 40 40, fax 56 36 40 39 eller e-mail: [ekspedition@nbcas.dk](mailto:ekspedition@nbcas.dk)  
Telefontid: Mandag-torsdag 9.30-16.00, fredag 9.30-15.00

eller hos boghandlere

Tryk: Scanprint A/S

Trykt med vegetabiliske trykfarver på ubestrøget miljøcertificeret papir

Printed in Denmark 2010

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til  
Kommunikationssekretariatet i Undervisningsministeriet,  
telefon 33 92 50 57 eller e-mail: [pub@uvm.dk](mailto:pub@uvm.dk)

---

# Forord

Der er ingen tvivl om, at virksomhedspraktikken er omdrejningspunktet for eleven i erhvervsuddannelse. Praktikken udgør mindst halvdelen af uddannelses-tiden, og mange af eleverne ser særligt frem til at skulle prøve sig selv af i det virkelige liv. Det gode praktikforløb kan være udslagsgivende for, at eleven holder fast i sin uddannelse, gennemfører og får uddannelsesbevis – og ikke falder fra undervejs.

Praktiktiden kan være en både munter og lærerig tid for eleven, oplærere og andre kollegaer, når eleven engagerer sig i arbejdet og i at udvikle sine kompetencer, og når praktikvirksomheden engagerer sig i oplæringen.

Nogle gange forløber praktikken knapt så godt, og praktikopholdet kan blive en både nedbrydende og bitter oplevelse for eleven. Det kan medføre, at eleven falder fra, og være et dyrt og tidskrævende bekendtskab for virksomheden.

Vi har derfor bedt forskere ved Aarhus Universitet undersøge, hvad det specielt er, der kendetegner en god praktikplads, hvad de gør godt, og hvordan de takler virksomhedsoplæringen af deres elever og dermed sikrer en høj gennemførelsesprocent for deres elever. Undersøgelsen er gennemført inden for tre erhvervsuddannelser og på flere praktikvirksomheder. Undersøgelsens samlede resultat, *Fuldførelse, fastholdelse og frafald. En analyse af 'best practice' i praktikken* kan findes på EMU i databasen Udviklingsprojekter.

*Den gode praktikplads* er udarbejdet med udgangspunkt i rapporten fra undersøgelsen og bygget op om “fuldførelsesstjernen”, som de tre forskere bag undersøgelsen har udviklet. I publikationen udfoldes fuldførelsesstjernens fem “takker” på baggrund af interview med elever og oplærere i virksomhederne. De fem takker er: “Gensidig udvælgelse”, “Løbende forventningsafstemning”, “Hensigtsmæssige læringssituationer”, “Relationer, samarbejde og faglig støtte” og “Overførelse og koblingspunkter”.

Publikationen kan inspirere både oplærere i praktikvirksomheder og erhvervsskolerne til at kvalificere praktikdelen af erhvervsuddannelserne – til gavn for både eleverne i praktik og deres praktikvirksomheder – og medvirke til at mindske frafaldet fra uddannelserne.

Forskerne og forfatterne til denne publikation og Undervisningsministeriet takker de interviewede elever og virksomheder for at have bidraget til undersøgelsen.

Undervisningsministeriet har finansieret udgivelsen af publikationen. Afslutningsvis skal det bemærkes, at meninger og synspunkter i publikationen står for forfatternes egen regning.

Søren Hansen  
Afdelingschef  
Februar 2010

---

# Indhold

Forord	3
Hvad er fuldførelsesstjernen, og hvad kan den bruges til?	7
<b>FULDFØRELSESSTJERNENS FEM TAKKER</b>	<b>9</b>
1. tak: Hvad er gensidig udvælgelse?	10
2. tak: Hvad er løbende forventningsafstemning?	14
3. tak: Hvad er hensigtsmæssige læringssituationer?	16
4. tak: Relationer, samarbejde og faglig støtte	22
5. tak: Hvad er overførsel og koblingspunkter?	25
<b>FORSLAG TIL KONKRET ANVENDELSE AF FULDFØRELSESSTJERNEN</b>	<b>27</b>
Udgangspunkt for handlingsanvisende spørgsmål	28
Spørgsmål genereret ud fra 1. tak, Gensidig udvælgelse	29
Spørgsmål genereret ud fra 2. tak, Løbende forventningsafstemning	31
Spørgsmål genereret ud fra 3. tak, Hensigtsmæssige læringssituationer	32
Spørgsmål genereret ud fra 4. tak, Relationer, samarbejde og faglig støtte	33
Spørgsmål genereret ud fra 5. tak, Overførsel og koblingspunkter	34
Opsamling på takker og spørgsmål	36
Tak til deltagere i undersøgelsen	38
Undervisningsministeriets temahæfteserie	39





---

# Hvad er fuldførelsesstjernen, og hvad kan den bruges til?

Praktikken i en erhvervsuddannelse er omdrejningspunkt for mange forhåbninger og bekymringer hos elever, svende og mestre. På den ene side kan et praktikophold blive en nedbrydende og bitter oplevelse for eleven, som kan resultere i, at han eller hun falder fra uddannelsen. Dette kan være hårdt at se på, ligesom elever, der falder fra, er et både dyrt og tidskrævende bekendtskab for virksomheden.

På den anden side kan det blive en munter og lærerig tid for eleven, som til sidst kan modtage sit uddannelsesbevis. For virksomheden er dette selvfølgelig også en glædelig begivenhed. Samtidig har virksomheden kunnet drage nytte af en engageret og motiveret arbejdskraft, ligesom den har kunnet yde en indsats i forhold til den fælles udvikling af kvalificeret arbejdskraft til eget erhverv.

Derfor er mange enige om, at det er vigtigt at vide, hvad der kendetegner dels en dårlig, dels en god praktikplads, og det er det, som denne publikation fokuserer på.<sup>1</sup>

I publikationen fokuserer vi på, hvad der kan gøres rigtigt i elevernes praktikperiode. Denne tilgang kaldes best practice og går ud på at finde ud af, hvad der kendetegner de praktikpladser, hvor det går allerbedst, altså hvad der kendetegner “den gode praktikplads” eller “den gode praktikvirksomhed”. Derfor fandt vi frem til seks forskellige praktiksteder inden for erhvervsuddannelserne landbrugs- og maskinmekaniker, tømrer og tandklinikassistent, som alle havde det tilfælles, at de havde en meget høj fuldførelsesprocent for deres elever.

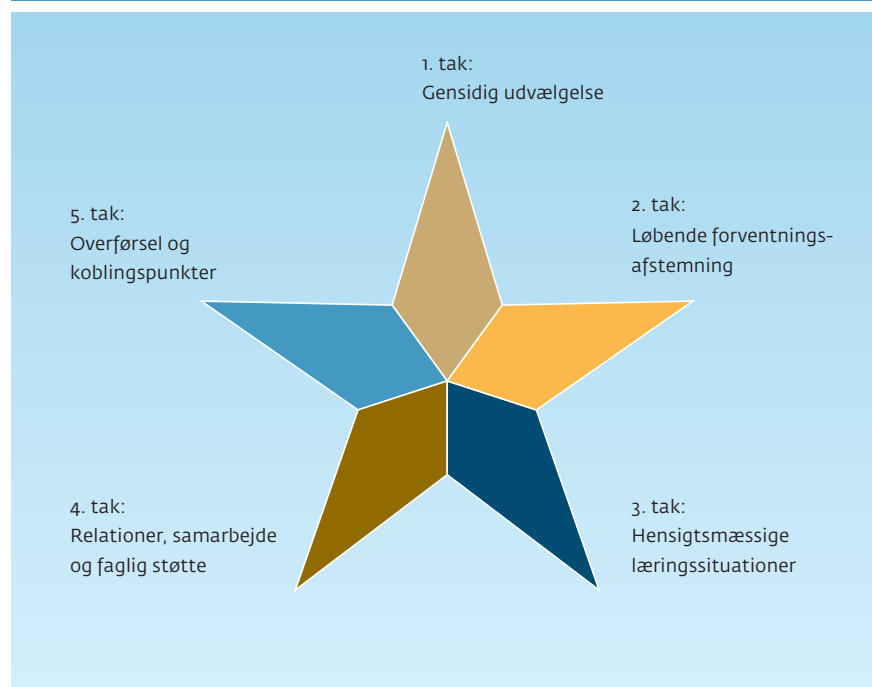
<sup>1</sup> Denne publikation er en forkortet udgave af forskningsrapporten “Fuldførelse, fastholdelse og frafald – en analyse af “best practice” i praktikken” fra Aarhus Universitet, skrevet af Dan Nørgaard Laursen og Klaus Nielsen, der også har udført det empiriske arbejde, som rapporten baserer sig på.

I forskningsrapporten findes blandt andet en uddybning af teoretisk perspektiv og metode, herunder kriterier for udvælgelse af erhverv og praktikpladser. Rapporten kan findes på EMU på adressen: [http://fou.emu.dk/offentlig\\_show\\_projekt.do?id=134252](http://fou.emu.dk/offentlig_show_projekt.do?id=134252).

Her undersøgte vi, hvorfor netop disse seks praktiksteder havde så høj en fuldførelsesprocent, blandt andet ved at interviewe elever, svende og mestre/virksomhedsledere. Resultatet af disse interviews og undersøgelser kan illustreres ved en stjerne, som vi kalder *fuldførelsesstjernen*. Fuldførelsesstjernen er en generel model over hverdagen på “den gode praktikplads”, og derfor

kan den have interesse ikke kun for elever, svende og mestre, men også for undervisere, uddannelses- og erhvervsvejledere og mentorer. Fuldførelsesstjernen er illustreret nedenfor. Dens fem takker viser de fem fokuspunkter, som mestre, svende og elever i virksomheder med en høj gennemførelsesprocent fremhæver som afgørende for gode uddannelsesforløb.

Figur 1: Fuldførelsesstjernen for elever i erhvervsuddannelsens hovedforløb.



De fem takker i stjernen er:

1. tak: *Gensidig udvælgelse* fra elevens og praktikvirksomhedens side.
2. tak: *Løbende forventningsafstemning* mellem mester/svend og eleven inden og under praktikopholdet.
3. tak: *Hensigtsmæssige læringsituationer* på praktikstedet under praktikopholdet.
4. tak: *Relationer, samarbejde og faglig støtte* til eleven i forbindelse med faglige og personlige problemer i praktikperioden.
5. tak: *Overførsel og koblingspunkter* i elevens bevægelse mellem skoleophold og praktikophold.

Det er disse fem punkter eller takker, som publikationen vil fokusere på.

---

# Fuldførelsesstjernens fem takker

I de næste fem afsnit uddybes det, hvad der mere præcist menes med fuldførelsesstjernens fem takker. Disse takker gennemgås en for en, indtil vi har været hele vejen rundt om fuldførelsesstjernen.

Formålet med en sådan gennemgang er at uddybe forståelsen af *fuldførelsesstjernen* og vise, at for eksempel “gensidig udvælgelse” på 1. tak, ikke kun omfatter én enkelt, men en række forskellige aktiviteter.

---

# 1. tak

## Hvad er gensidig udvælgelse?

Som et gennemgående træk i forbindelse med den gode praktikplads påpeges det fra den oplæringsansvarliges og fra elevernes side, at det er vigtigt, at såvel virksomhed som elever aktivt deltager i udvælgelsesprocessen, således at begge parter føler, at de har fundet det rette match. Den gensidige udvælgelse foregår ofte som følge af, at eleverne har arbejdet som arbejdsdrenge på virksomheden, været på virksomheden som en del af folkeskolens erhvervspraktik eller på anden måde har kendt virksomheden før deres praktikophold.

For eksempel siger Hans, som er oplæringsansvarlig på en landbrugs- og maskinvirksomhed, at

*9.- og 10.-klasse-praktikken det er det vigtigste for os. Vi tager alle dem, vi kan få plads til på vores kalender. Der skal være en uges praktik. Det med enkelt-dagspraktik, det dur ikke. Vi får en knægt, og så kan han*

*se, om det er noget for ham. Folkeskole-eleverne kan godt gå med et billede af, hvad det er for noget, som de skal prøve af. Vi kan også se, hvad de er for nogle – jeg skriver et lille notat om dem. Han var god ham der, han var høflig og rar. Han faldt godt ind med de andre svende, og nogle fungerer slet ikke.*

Herved opstår der altså et *kendskab* til den kommende elev, så virksomheden ved lidt om, hvad den kan forvente. I den forbindelse ser virksomheden både på, hvad eleven kan fagligt, og på, hvordan den kommende elev har det socialt med de andre ansatte.

Som det fremgår af citatet, betyder praktikken også, at den kommende elev kan få et indtryk af, om det er noget for ham eller hende. Dette understreges af følgende citat fra tømrerelevén Anders:

*I 9. klasse var jeg i erhvervspraktik, hvor jeg havde søgt herover (i tømrervirksomheden). Jeg arbejdede sammen med en bestemt svend i en uge. Jeg kunne godt lide det, og jeg har altid godt kunne tænke mig at blive tømrer. Jeg spurgte derfor svenden, som jeg gik sammen med, hvem jeg skulle snakke med, hvis jeg gerne ville have en praktikplads. Svenden sagde, at jeg skulle snakke med formanden inde på kontoret. Så jeg snakkede med formanden, som sagde, at svenden, jeg havde gået sammen med, havde sagt god for mig, så jeg fik en praktikplads.*

Herved opstår der altså et *gensidigt kendskab*, som er vigtigt, når det handler om den *gensidige udvælgelse*.

Derudover har man på tømrervirksomheden lavet hvervekampagner med henblik på at rekruttere elever til virksomheden blandt andet ved at videreformidle gode historier

om en nylig indført mentorordning (igangsat i 2007) ved anvendelse af plakater<sup>2</sup> samt indlæg i den lokale dagspresse.

De gode historier fra hvervekampagnen fokuserer på, hvilke forhold eleverne skal arbejde under i praktikperioden på virksomheden, således at kommende elever kan danne sig et billede af, hvad det vil sige at uddanne sig til tømrer. Hvervekampagnen er således et forholdsvist nyt tiltag, hvor man fra praktikstedets side forsøger at tydeliggøre over for kommende elever, hvad de kan forvente, når de kommer i praktik.

Flere virksomheder understreger vigtigheden af, at virksomhederne er så tydelige som muligt i formidlingen af, hvad de står for. Dette kan hjælpe den kommende elev til at få et godt og præcist indtryk af virksomheden, således at kendskabet netop bliver *gensidigt*.

<sup>2</sup> Eksempler på overskrifter på plakaterne er: Jeg spiller på et superligahold, Ni mentorer søger elever til vores superligahold og Vi byder fem nye elever velkommen.

En tredje mulig måde at øge det gensidige kendskab på er, som det foregår på tandklinikken Tandlægerne ved Rådhuset. Her indkaldes eleverne til en personlig samtale eller job-samtale på baggrund af alder og modenhed, og de elever, der er mest imødekommende og udadvendte, får en uddannelsesaftale med praktik-stedet. Eleverne udvælges også i mange tilfælde på baggrund af deres ordenssans og sans for hygiejne.

Generelt for de interviewede på tandklinikkerne er det, at de lægger vægt på følgende forhold: 1) eleverne skal være imødekommende og venlige over for patienterne, 2) eleverne skal være omgængelige og gode til at samarbejde med andre faggrupper på tandklinikker, 3) eleverne skal have sans for hygiejne og orden og 4) de skal være fingernemme.

Ved at fokusere konkret på disse forhold adskiller de to tandlægeklinikker sig fra de interviewede tømrer- og mekanikervirksomheder.

Fælles for alle tre erhverv er det dog, at de 1) forsøger at finde ud af noget om elevens faglige kvalifikationer og 2) lægger stor vægt på elevens sociale kvalifikationer. At de sociale kvalifikationer er vigtige, understreges her af tandlægen Lillian, der også har mange elever:

*Vi bestræber os på, og det bruger vi også noget energi på, når vi ansætter dem, at vi vælger nogle ud, som vi kan holde ud at være sammen med. Vi er jo meget sammen, og vi snakker meget sammen. Vi deler glæder og sorger med hinanden. Sådan en arbejdsplads kan vi bedst lide (...). Vi går nærmest og gnubber os op af hinanden. Vi gør meget ud af at prøve at finde ud af, om kemien passer. Næsten alle andre ting kan man lære eleverne. Det skal være en elev, der giver et godt førstehåndsindtryk, fordi det også er den måde, som vores patienter møder dem på. Det gør ikke noget, at eleven er lidt genert – en almindelig, venlig fremtoning – gerne et lille smil.*

At virksomhederne således gør en hel del for at finde ud af, om den enkelte elev passer til henholdsvis den faglige og sociale profil i virksomheden, kan medføre, at virksomheden finder lige præcis den elev, som bedst muligt passer til den pågældende virksomheds profil. Dette kommer både virksomheden og eleven til gode og kendetegner den gode praktikplads.

Som led i det *gensidige kendskab* er der flere mestre og elever, som synes, at det er hensigtsmæssigt, at *elevens forældre inddrages* i en ansættelses-samtale, således at forældrenes erfaringer og forventninger medvirker konstruktivt i udvælgelsesprocessen.



---

## 2. tak

# Hvad er løbende forventningsafstemning?

Den løbende forventningsafstemning hænger sammen med den *gensidige udvælgelse*, men både oplæringsansvarlige og elever påpeger, at en løbende forventningsafstemning ikke slutter, når eleven påbegynder sit praktikophold, men fortsætter gennem hele praktikperioden.

Denne løbende forventningsafstemning gælder både det faglige og det sociale. Som det blev understreget ved fuldførelsesstjernens 1. tak, er det sociale vigtigt. Det er dog fuldt forventeligt, at en elev skal bruge noget tid på at falde til og i den forbindelse godt kan have brug for en støttende person, som kan hjælpe eleven med at blive socialt integreret. Det vender vi tilbage til i gennemgangen af fuldførelsesstjernens 4. tak *Relationer, samarbejde og faglig støtte*.

Hvad angår den faglige forventningsafstemning, bliver der i starten lagt vægt på, at det er simple opgaver, som eleven tildeles.

For eksempel siger den oplæringsansvarlige Hans fra en landbrugs- og maskinvirksomhed om den faglige forventningsafstemning:

*Lærlingen siger: "Det der kunne jeg godt tænke mig at lave" – selvfølgelig skal han have lov til det. Så får han sig selv prøvet af, og vi får prøvet af, hvad han kan. Hvis han kommer og siger, at han vil lave en gearkasse på den nye traktor – det får han selvfølgelig ikke lov til. Men nogle ting, som jeg kan se, at der er gode chancer for, at han kan, det får han lov til.*

Der er altså en løbende afstemning i forhold til forventningerne til, hvad en elev skal kunne præstere rent fagligt.

Også i forhold til fuldførelsen af en opgave får eleven i starten den tid, han skal bruge, hvilket fremgår af nedenstående citat fra eleven Anders fra en tømrervirksomhed:

*Der har aldrig ligget et pres på mig ved en arbejdsopgave, hvor jeg skulle arbejde hurtigere, end jeg kunne – det skal laves ordentligt.*





Eller som den oplæringsansvarlige Hans fra landbrugs- og maskinmekanikervirksomheden siger:

*De skal have den tid, der skal bruges. Så kan det godt være, at man går ind og siger, når de er sidsteårslærlinge: "Hvis du skal holde brød på bordet, så skal der ske lidt mere." De skal have det at vide, det kan jo ikke nytte noget, at vi tænker "hold da kæft, hvor er han da langsom", og vi ikke siger noget til ham.*

Som det fremgår af citatet, så bliver det gjort tydeligt, at det forventes, at eleven hen imod slutningen af forløbet kan arbejde i næsten samme tempo som en svend.

Her er det vigtigt, at eleven hverken bliver underudfordret eller overudfordret. Derfor er det også vigtigt i den løbende forventningsafstemning, at værkføreren og svendene har et indgående kendskab til elevernes faglighed og kan tage højde for sværhedsgraden af de tildelte arbejdsopgaver på og uden for værkstedet.

Ud over det tætte daglige samarbejde med svende/mestre kan uddannelsesbogen være et godt værktøj for virksomhedslederen til løbende at forholde sig til, hvor langt eleven er nået i sin faglige progression, og på hvilke områder der særligt skal sættes ind. Her er det eleven Mikkel fra en tømrervirksomhed:

*Det foregår sådan, at inden jeg tager på skole, kommer jeg ind til mester på kontoret. Der har jeg bogen med, og så gennemgår vi den og sætter krydser i forhold til det, jeg har været igennem. Der diskuterer vi, hvad jeg kunne tænke mig at komme ud i, hvis jeg nu mangler et eller andet. For eksempel har jeg ikke været så meget ude og bygge spær, så derfor er jeg det nu. Det var noget, jeg diskuterede med mester sidste gang, inden jeg tog på skole. Så sørgede mester for, at jeg kom ud og lave spær, da jeg kom fra skolen.*

At eleven med udgangspunkt i uddannelsesbogen således får lov til at prøve kræfter med alle fagets facetter kan bidrage både til at bevare motivationen hos eleven og til en vedvarende dygtiggørelse af eleven. Således bliver der også lagt et solidt fundament for, at eleven bliver i stand til at arbejde selvstændigt og hurtigt i slutningen af oplæringsforløbet, således som det forventes af mester. Herved kan uddannelsesbogen fungere som udgangspunkt for en forventningsafstemmende faglig samtale.

---

## 3. tak

# Hvad er hensigtsmæssige læringsituationer?



Et gennemgående træk i elevernes beskrivelse af praktikpladserne med høj gennemførelsesprocent er, at de fremstår som et rigt læringslandskab for eleverne. Eleverne fremhæver følgende fem dimensioner i læreprocessen:

- Observation af erfarne fagudøvere
- Dialog og forklaringer
- Læring gennem aktiv deltagelse
- Tilbagemeldinger og anerkendelse
- Udvikling af stabile samarbejdsrelationer.

Fælles for disse fem læringsdimensioner er, at de forudsætter, at eleverne aktivt inddrages i virksomhedens arbejdsprocesser. Med andre ord er det vigtigt, at eleverne får adgang til se dygtige medarbejdere arbejde, at eleverne indgår i faglige dialoger og får forklaringer på, hvorfor tingene nu skal gøres, som de bliver gjort. Videre, at eleverne selv får lov til at prøve og modtager klare tilbagemeldinger på og anerkendelse af det,

de gør. Og sidst, men ikke mindst, at eleverne er i stand til at opbygge samarbejdsrelationer med andre fagudøvere på arbejdspladsen. De fem dimensioner vil blive uddybet i det følgende.

### **Observation af erfarne fagudøvere**

Én af de hensigtsmæssige læringsituationer, som findes på den gode praktikplads, er læring gennem observation. Eleven lærer ved at observere en mere erfaren person, for eksempel en svend eller mester, udføre opgaven.

Det var gennemgående for eleverne, at det visuelle aspekt – at observere – spillede en central rolle, når de fulgte en svend i forbindelse med en arbejdsopgave i starten af praktikforløbet. Det var almindeligt, at svenden først viste, hvordan den enkelte arbejdsopgave skulle udføres, hvorefter eleven selv fik lov at prøve sig frem. En af eleverne beskriver processen nærmere:

*Jeg finder svejserne og materialet frem. Vi har altid en svend, vi arbejder sammen med, og så går man lige hen og hører ham. Svenden viser lige, hvordan man gør, og så kan jeg selv få lov til at gøre det bagefter. Svenden fortæller, hvordan det virker, og hvad jeg skal gøre.*

### **Dialog og forklaringer**

Det er dog kendetegnende, at observation som læringsform ikke skal stå alene. *Dialog og forklaring* indgår også som en del af læringen.

Her er det den oplæringsansvarlige Hans fra en landbrugs- og maskinmekanikervirksomhed:

*Hvis en aflærlingene har en god idé til at reparere en maskine, og jeg kan se, at det er helt åndssvagt, så vil jeg ikke sige, at det skal laves på en bestemt måde. Så tager du en dialog med ham: "Hvorfor synes du, det skal laves på den måde?" "Det er, fordi jeg synes sådan og sådan", så siger jeg: "Det kan jo ikke passe, for hvis vi gør sådan og sådan", og nogle gange er det rigtigt, det lærlingen siger. Jeg er ikke fejlfri.*

Her fremgår det, at den oplæringsansvarlige værkfører har en åben og afprøvende rolle som læremester, hvor *dialogen og forklaringen* indgår som den helt centrale komponent i læresituationen. Hvor *observation* kan være et hensigtsmæssigt udgangspunkt for optimal læring, kan *dialog og forklaring* hurtigt blive nødvendige, da disse går bag om det, som eleven umiddelbart kan se, og derved giver eleven en dybere forståelse af opgavens karakter.

En anden ting, som også fremgår af citatet, er, at værkføreren er åben over for, at han selv kan tage fejl. Dermed illustrerer han, hvordan det at lytte kan være en kilde til læring for både eleven og den oplæringsansvarlige.

*Observation, dialog og forklaring og aktiv lytning* ses altså som centrale kilder til læring på velfungerende praktikpladser.

### **Læring gennem deltagelse**

Et tredje forhold, som er en vigtig kilde til læring, er læring gennem *deltagelse*. Det, der går igen i mange af beskrivelserne af den gode praktikplads, er, at eleverne får lov til at deltage i de forskellige arbejdsopgaver.

Her er det eleven Louise fra tandklinikken Tandlægerne ved Rådhuset:

*Der bliver jeg kastet ud i det med det samme. Det var at komme med ind til behandling med det samme, medens der er nogle steder, hvor man de første to-tre uger står bag en udlært klinikassistent. Her måtte jeg være med fra starten ved at assistere ved stolen – hjælpe, som man gør, ved at give forskelligt udstyr til tandlægen. Simpelthen bare at hjælpe med at assistere ved de almindelige plastfyldninger. Selvfølgelig ikke hvis der var nogle store og farlige behandlinger. Dem blev jeg pænt guidet uden om.*

Dette er et eksempel på en deltagelse, hvor der ikke er lagt særlig meget vægt på hverken den forudgående eller fortløbende forklarende del, fordi det vurderes, at eleven godt kan klare opgaven uden.

En anden ting, som kendetegner de gode praktiksteder, er, at de ofte har erfaringer med, *hvornår* det er hensigtsmæssigt at sætte eleven i de forskellige læringssituationer. For eksempel siger tandlægen Lillian om deltagelse og progression i oplæringsforløbet:

*Når eleven er helt ny, så begynder hun med at få styr på, hvordan det foregår ude i sterilisationen, og så kommer eleven med ind på klinikken engang imellem ved nogle lette behandlinger. Derudover er hun lidt sammen med tandplejeren, der ellers er alene, med at suge lidt, samt at lave registreringer. Når eleven lige har snuset til det, kommer hun ind til mig og bliver rettet lidt af i hjørnerne – sådan at vi lige får nogle af de grundlæggende principper på plads omkring det at assistere til en undersøgelse og en tandrensning. Når det kører, går vi lidt videre, hvor eleven så lærer at assistere til en fyldning. Når hun kan det, så assisterer eleven til en rodbehandling. Eleven bliver ret hurtigt kastet ud i det meste.*

Selv om det er tydeligt, at virksomhederne er bevidste om, hvornår den enkelte elev er klar til en given opgave, kan eleven dog sagtens have indflydelse på, hvad han eller hun kommer til at lave. På den gode praktikplads ses det dog også, at eleven er opsøgende, engageret og selv giver udtryk for, hvad han eller hun gerne vil lave.

For eksempel siger tømrereleven Mikkel, at

*Jeg har ansvaret for, at hvis der er noget, jeg gerne vil prøve, så skal jeg sige det.*

Dette betyder dog ikke, at alting altid er spændende, selv ikke på den gode praktikvirksomhed. Det skyldes blandt andet, at det er vigtigt, at eleverne forstår at håndtere rutineopgaver, når de møder mere udfordrende faglige opgaver i forbindelse med praktikken. Når de simple opgaver er blevet rutine, kan de udføres uden de store anstrengelser, og dermed bliver der mere overskud til at koncentrere sig om vanskeligere opgaver.





Yderligere må mester altid tage hensyn til, hvilke ordrer virksomheden modtager. For eksempel er det de færreste kunder, som bliver glade for, at en elev bliver sat til at lave tag, når firmaet er hyret til at lave gulv.

I takt med at eleven dygtiggør sig i fagets forskellige facetter, er det vigtigt, at han af og til bliver evalueret, så han får en optimal fornemmelse af, hvordan det går.

### **Tilbagemeldinger og anerkendelse**

Det gode praktiksted er kendetegnet ved, at eleverne har mulighed for at få positive såvel som negative tilbagemeldinger på de opgaver, som de laver. Eleverne nævner forskellige former for tilbagemeldinger, som de synes, de lærer af. Den første form for lærerig tilbagemelding foregår ved, at eleverne i forbindelse med udførelsen af forskellige arbejdsopgaver finder ud af, om det, de gør, er rigtigt eller ej gennem at observere, om tingene fungerer efter hensigten. Eksempelvis,

hvis motoren fungerer eller lyder rigtigt, efter at en af eleverne har arbejdet på den, så er det en klar tilbagemelding på, at det, som eleven har gjort, er rigtigt.

Faglige tilbagemeldinger fra mester, værkfører og svende er naturligvis vigtige for eleverne. Disse former for tilbagemeldinger kan også fungere som vigtige anerkendelser af elevernes arbejde og indirekte også udvikle elevernes selvtillid som kommende håndværkere. En af eleverne fortæller om at få tilbagemeldinger fra mester, værkfører og svende:

*Hvis jeg har lavet det godt, så får jeg også ros af svenden. En sjælden gang af værkføreren, men det er ikke så tit, de roser en helt vildt. (...). Hvis jeg andre gange har lavet et arbejde, der har været i orden, så sætter de ikke længere spørgsmålstegn ved det, hvis jeg kan bevise, jeg laver det ordentligt.*

Som citatet peger på, så foregår tilbagemeldinger fra kompetente kollegaer i nogle tilfælde implicit. Når værkføreren ikke sætter spørgsmålstegn ved det, eleven gør, så ligger der en indirekte positiv tilbagemelding i det. Generelt efterspørger eleverne klare tilbagemeldinger fra mester, værkfører og svende.

I nogle sammenhænge oplever eleverne, at det er lærerigt, at de får tilbagemelding fra kunderne på en opgave, som de har deltaget i at udføre. Her fremhæver eleverne, at de lærer noget om, hvad kunden efterspørger i forbindelse med udførelsen af en arbejdsopgave, og dermed også noget om, hvad det er væsentligt at være opmærksom på, næste gang opgaven skal udføres.

Der er således mange forskellige former for tilbagemeldinger i mange forskellige situationer, og én af disse former er anerkendelse fra mere erfarne udøvers side.

Her er det tømrereleven Anders:

*Jeg er blevet betragtet som en del af arbejdskraften. Byggelederen har kunnet henvende sig til mig og sige, vi skal have lavet det. Jeg har følt, at folk har stolet på mig, når de sat mig i gang med en opgave. Folk har tillid til det, du laver.*

Og tømrereleven Mikkel:

*Det passer mig fint. Det viser, de har tillid til det, jeg laver. Det er meget rart, at man ikke føler, der står en bagved hele tiden. Det giver en god stemning. De respekterer også en lidt mere, hvis man viser, at man ikke er født med en skovl oven i hovedet.*

Som det fremgår af citaterne fra Anders og Mikkel, er det vigtigt for elevernes læreproces, at de oplever at blive vist tillid på arbejdspladsen i forbindelse med oplæringen. Eleverne fortæller, at når der bliver vist dem tillid, så oplever de det som en stor faglig anerkendelse.

### **Udvikling af stabile samarbejdsrelationer**

I de gode praktikvirksomheder gives der mulighed for, at eleverne udvikler gode og stabile samarbejdsrelationer med en enkelt eller flere forskellige svende. Den konstruktive samarbejdsrelation mellem svend og elev er ofte kendetegnet ved *tydelighed* i kommunikationen, at der stilles *krav* fra svenden, og at man har *respekt* og *viser interesse* for hinanden.

Det er altså både vigtigt, at eleven får en stabil samarbejdsrelation til en svend, og at eleven arbejder sammen med en masse forskellige personer, eller det der kan betegnes som *centrale oplæringspersoner* eller *oplæringsrelationer*. Som vi tidligere har set, lærer eleven meget af sin svend, både ved *observation, dialog og forklaringer*. Ofte er det netop svenden, som eleven lærer mest af, da de går sammen til dagligt. Her er det den oplæringsansvarlige Jens fra en tømrervirksomhed:

*Her i firmaet er det jo svendene, der sikrer, at lærlingene lærer det, de skal.*

*Det er faktisk ikke vores byggeleder, der gør det. Det er svendene, der skal sikre, at lærlingene lærer det rent faglige.*

Det er dog ofte mest hensigtsmæssigt, hvis eleven bruger tid sammen med flere forskellige svende, så eleven *ser og deltager* i mange forskellige måder at læse opgaver på.

Pointen er, at eleven under alle omstændigheder har mindst én tæt samarbejdsrelation, samtidig med at han eller hun kommer rundt og arbejder med flere forskellige personer.

---

## 4. tak

# Hvad er relationer, samarbejde og faglig støtte?

I interviewene fremhæves det som væsentligt, at eleverne indgår i arbejdspladsens kultur og har mulighed for at være tilknyttet en fagligt kompetent person, som de oplever, at de kan tale med om andre ting end de rent faglige. Det kan være personlige forhold og samarbejds-mæssige aspekter i relation til såvel faglige problemstillinger som andre faggrupper. Her er det tømrereleven Henrik:

*Jeg kan komme til mester, ligegyldigt om det er personlige eller arbejdsmæssige årsager. Det er rart nok – så hvis nu jeg har et problem derhjemme, så skal jeg ikke være bange for at komme ind og sige, at det går lidt skidt i øjeblikket. Så ved mester, hvor han har én – det er på sin vis meget rart.*

I dette tilfælde er det hos mester, at Henrik ved, at han altid kan komme. Andre gange kan den personlige relation udspringe af en faglig respekt for den svend, som eleven går sammen med, som tømrereleven Anders udtrykker det her:

*Min svend, som jeg har arbejdet meget sammen med, og som kan sit håndværk, ham har jeg som forbillede. Sådan vil jeg også gerne være engang, når jeg bliver rigtig god som tømrer. Han er god til at håndtere mig som lærling og lader mig prøve nogle forskellige arbejdsopgaver.*

Herved kan det gode forhold til én enkelt svend være med til at integrere eleven på arbejdspladsen og i kulturen, i og med at svenden kan fungere som fagligt, socialt og personligt forbillede.

Samtidig med at svenden fungerer som fagligt forbillede, kan svenden også ud fra en basis i den faglige relation hjælpe, hvis der skulle opstå problemer af social eller personlig karakter på arbejdspladsen. Dette socialt integrerende aspekt er i nogle af oplæringsvirksomhederne blevet sat i centrum. Her er det Søren, der beskriver, hvad de har gjort på den virksomhed, hvor han er oplæringsansvarlig:



*Vi har fået nogle flere værktøjer i form af for eksempel coachingkurser, hvor svendene lærer at spørge ind på bestemte måder(...). Tidligere var svendene måske lidt mere ligeglade med lærlingene. Hvis lærlingen alligevel ikke rigtigt gad, så måtte han sejle i sin egen sø – det var ligesom op til lærlingen selv. Her følger vi op på tingene.*

Den gode praktikplads er altså kendetegnet ved, at den tager sociale problemer alvorligt og sender sine svende på kursus i at tage sig af eleverne i form af at spørge ind til dem, hvis der er problemer. En lokal mentorordning kan være en stor hjælp for en elev, som er interesseret i at blive integreret i den faglige og sociale kultur på arbejdspladsen, men som er kommet ud for problemer, for eksempel med at leve op til de faglige forventninger eller med tonen på arbejdspladsen.

Hvad enten det er en svend eller en mester, der fungerer som en slags officiel eller uofficiel mentor for eleven, er det vigtigt dog, at eleven

ved, at der er en person, som han altid kan gå til, hvis han har faglige eller personlige problemer. At eleven bliver taget alvorligt og anerkendt for såvel sin faglighed som for sin personlighed er meget vigtigt, og det kan være forskellen på, om en elev glæder sig til at gå på arbejde, eller om han glæder sig til at gå hjem igen.

En anden ting, som eleven ofte sætter pris på, er at få besøg af mester på skolen. På den måde viser mester, at han er interesseret i sin elevs faglige og personlige udvikling. Tømrereleven Mikkel siger det sådan:

*Ved hver afslutning af skoleopholdene er der altid en eller anden prøve både i tegning og praktik. Så kommer mester ud og ser, hvad jeg har tegnet, og hvad jeg har lavet på skolens værksted.*

Dette kan være med til på længere sigt at udvikle en tæt personlig relation, som kendetegner den gode praktikplads, ligesom det også kan øge elevens motivation på skolen.





---

## 5. tak

# Hvad er overførsel og koblingspunkter?

Med god *overførsel* menes der blandt andet, at eleven kan bruge den (overvejende) praktiske viden fra praktikken til at forstå den (overvejende) teoretiske viden på skolen. Et eksempel på dette gives af landbrugs- og maskinmekanikereleven Lars:

*Sidste gang, jeg var på skole, havde jeg i praktikken lavet noget hydraulik på en gyllevogn, som vi ikke kunne få til at virke. Det biksede vi noget med, da vi ikke rigtig kunne finde løsningen på det. Da jeg kom op på skolen og havde om hydraulikken, så gav det sig selv. Det var meget mere indlysende, fordi jeg havde den erfaring, jeg kunne tænke tilbage på. Når jeg først ser, hvordan det virker helt inde i maskinen, så var det logisk nok.*

Omvendt peger eksemplet også på, at eleven kan bruge sin teoretiske viden fra skolen, når han kommer ud i praktikken. Her er det eleven Henrik, som også er landbrugs- og maskinmekanikerelev, der giver et eksempel på dette:

*For eksempel – en normal traktor, den vil give omkring 200 bar +/-, alt efter hvilken traktor det er. Flow i olien vil måske være en 40-50 liter, hvis det er en af de store. Generatorerne måler, hvor mange ampere og hvor meget strøm maskinen bruger, så der er mange grundregler, der sidder indprentet med hensyn til, hvordan man måler en modstand i forhold til ohm. Det er sådan nogle grundregler, jeg får med hjem fra skolen.*

Koblingspunkter hænger tæt sammen med *overførsel*, da det henviser til elementer i uddannelsesforløbet, som gør, at der bliver en højere grad af *overførsel*. Det understreges for eksempel af, at det er vigtigt, at der anvendes computerprogrammer og billeder af instrumenter/værktøjer/redskaber i undervisningen på skolen til at understøtte elevens læring om redskabernes og værktøjernes navne og anvendelse. Et andet eksempel på dette kan være, at der skal være overensstemmelse mellem de redskaber og værktøjer, som bliver brugt på skolen og i praktikken, ligesom produkttyper og produktmærker også

skal stemme overens. Det er altså en måde at sørge for, at der skabes *koblingspunkter* mellem skole og praktiksted.

Hvis der ikke er koblingspunkter mellem skolen og praktikstedet, kan det betyde, at eleven ikke oplever undervisningen som meningsfuld, og dette går ud over motivation og indlæring. De omtalte forhold kan dog kun påvirkes, hvis de enkelte parter holder sig ajour inden for hinandens områder. Hvad angår skolen, er det selvfølgelig nødvendigt, at den holder sig ajour med, hvad der sker på virksomhederne i “den virkelige verden”. Her er det landbrugs- og maskinmekanikereleven Henrik, som taler om, hvordan det er nødvendigt for skolen at følge med i udviklingen på virksomhederne – her i forbindelse med opdatering af indsprøjtningssystemernes softwareprogrammer til de nyeste “trin”:

*Men altså vores branche her de sidste to år – der er den ved at rykke et godt stykke frem med nye indsprøjtningssystemer. Der prøver skolen at se, om de kan komme med. De har dog det nye trin.*

Hvad angår virksomheden, er det en god idé, hvis den på sin side holder sig opdateret med, hvad der sker på skolen. Dette kan gøres ved hjælp af uddannelsesbogen, og det kan gøres ved at besøge eleven, når han er på skole. Herved får henholdsvis skole og elev et nærmere kendskab til, hvad der foregår “det andet sted”, og dette *koblingspunkt* kan danne udgangspunkt for at forbedre *overføring* af læring fra det ene sted til det andet. For eleven kan det være svært at stille noget op, da han i praksis har svært ved at påvirke forholdet mellem skole og virksomhed. Som hovedregel kan eleven dog forsøge at gøre uddannelsesbogen til et centralt kommunikationsredskab mellem skole og virksomhed.

En anden måde er at understrege over for mester, at det betyder noget for eleven, at mester kommer et smut forbi skolen en gang imellem. Og en tredje og sidste måde kan være, at eleverne udveksler erfaringer fra praktikken.

---

# Forslag til konkret anvendelse af fuldførelsesstjernen

Dette kapitel er en praktisk orienteret guide til, hvordan fuldførelsesstjernen kan inddrages som en hjælp til at tilrettelægge praktikken.

Kapitlets første afsnit fokuserer på, hvilke konkrete spørgsmål man som oplærer i en praktikvirksomhed kan stille sig med udgangspunkt i fuldførelsesstjernen som en generel model.

Andet afsnit indeholder et skema, som kan være en hjælp, når nye elever skal introduceres til og begynde i deres praktikplads.

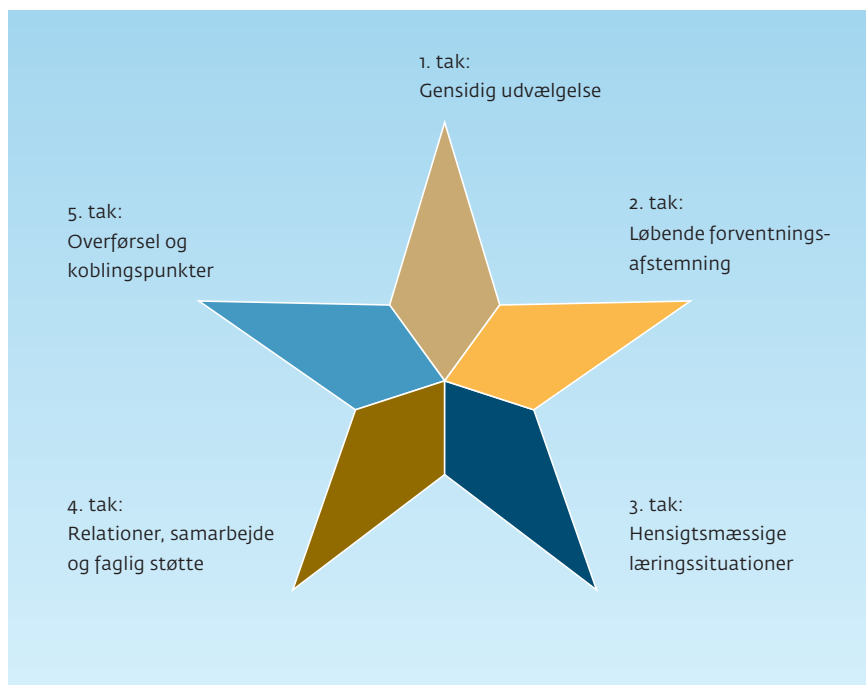
---

# Udgangspunkt for handlingsanvisende spørgsmål

På denne side ses fuldførelsesstjernen, som den også blev vist i begyndelsen af denne publikation.

På de næste sider er der eksempler på spørgsmål, som man kan stille sig selv og de folk, man arbejder sammen med. Det er meningen, at disse spørgsmål skal kunne bruges både som *udgangspunkt for en praktik*, som en *evaluering midt i praktikken* eller som en måde at forsøge at *identificere kilden til akut opståede problemer* i praktikforløbet.

Figur 1 gentaget: Fuldførelsesstjernen for elever i erhvervsuddannelsernes hovedforløb.



---

## Spørgsmål genereret ud fra 1. tak, Gensidig udvælgelse: *Har eleven og virksomheden gensidigt udvalgt hinanden?*

Dette spørgsmål skal helst stilles, inden aftalen om praktik indgås. Som virksomhedsleder er det selvfølgelig et spørgsmål, som man stiller sig selv automatisk, når en elev antages.

Eventuelt kan det være en fordel at hjælpe den kommende elev med at stille sig selv samme spørgsmål, da det er i alles interesse, at eleven indgår uddannelsesaftale med det sted, som motiverer ham eller hende mest. Eventuelt kan man ligefrem opfordre eleven til at undersøge de forskellige mulige praktikpladser lidt bedre,

hvis vedkommende er så heldig at have flere muligheder eller som minimum få eleven til at overveje, hvorfor han søger lige netop denne virksomhed.

Hvis ovenstående spørgsmål ikke er blevet stillet i tide, kan en snak parterne imellem måske alligevel resultere i en række afklaringer, så forskellige forventninger ikke eksisterer stiltiende og dermed udmønter sig i en række senere misforståelser og konflikter. Dette kan ske gennem et fokus på stjernens 2. tak, *Løbende forventningsafstemning*.





---

## Spørgsmål genereret ud fra 2. tak, Løbende forventningsafstemning: *Har jeg de samme forventninger til praktikaftalen, som den anden part har?*

Ofte kan en elev tro, at han ved, hvad den oplæringsansvarlige forventer af ham. Og på samme måde kan den oplæringsansvarlige tro, at han ved, hvad en elev forventer af ham. Dette er dog noget, man som elev eller oplæringsansvarlig meget nemt kommer til at tage for givet. Og samtidig kan det være grobund for konflikter, som kan eskalere. For eksempel kan en elev synes, at det er o.k. at komme fem minutter for sent, mens den oplæringsansvarlige ser det som manglende respekt for hans person. Det er med andre ord vigtigt, at både eleven og den oplæringsansvarlige lærer at formulere de forventninger, de har til hinanden, før der opstår konflikter.

En meget effektiv og enkel løsning på dette er simpelthen, at både eleven og den oplæringsansvarlige lærer at spørge den anden part om, hvad vedkommende forventer. Det må parterne gøre flere gange i løbet af en praktiktid, da forventninger løbende

ændrer sig. Dette kan selvfølgelig være en stor udfordring for en elev at spørge om specielt i starten af elevtiden. Igen er det mester, som skal tage ansvar for, at forventningsafstemningen bliver bragt på bane.

De løbende samtaler med eleven kan for eksempel tage udgangspunkt i følgende spørgsmålskæde:

- Hvilke forventninger har du til praktikstedet og arbejdsopgaverne?
- Hvilke forventninger har praktikstedet til eleven og håndtering af arbejdsopgaver?
- Lever jeg op til dine forventninger?
- Og lever du op til mine forventninger?

Målet her er at stille enkle, centrale spørgsmål jævnligt, ikke at tage en lang og trættende snak en sjælden gang imellem. Selv om dette er banalt, vil det på de fleste virksomheder kunne spare misforståelser i dagligdagen og forebygge små og store konflikter.

---

## Spørgsmål genereret ud fra 3. tak, Hensigtsmæssige læringsituationer: *Bliver eleven sat i hensigtsmæssige læringsituationer?*

For den oplæringsansvarlige, som har overblik over erhvervets faglige fremtid, er det muligt at overskue, hvilken retning elevens faglige udvikling tager, samt hvorvidt han stifter bekendtskab med alle erhvervets facetter. For eleven derimod, er dette ikke muligt.

Som elev er det derfor en stor hjælp, hvis den oplæringsansvarlige hjælper ham med at formulere for eksempel nedenstående spørgsmål:

- Kommer eleven langt nok rundt i erhvervet til at lære alle dets facetter?

Her kan det være nødvendigt for virksomhedslederen at gå på kompromis med effektiviteten, men gevinsten er ofte en dygtig og engageret elev.

En anden ting, det kan være værd at tjekke, er de *oplæringsmetoder*, der benyttes, og den *rækkefølge*, metoderne anvendes i.

Her kan ét eksempel på en spørgsmålskæde se sådan ud:

- Har eleven allerførst mulighed for at observere, hvordan opgaven bliver udført?
- Og har han samtidig eller derefter haft mulighed for at få supplerende information om, hvordan opgaven blev løst eksempelvis gennem tid til spørgsmål, dialog og yderligere forklaring?
- Får eleven dernæst lov til at deltage i arbejdet på et passende niveau og i et passende tempo, hvor svenden/den uddannelsesansvarlige lytter til ham eller hende, hvis der er problemer?

Én af grundene til, at en sådan spørgsmålskæde kan være gavnlige, er, at den kan hjælpe eleven og virksomheden til på en systematisk måde at kortlægge, hvor i elevens individuelle læringsproces, det går rigtig godt eller rigtig galt.

---

## Spørgsmål genereret ud fra 4. tak: Relationer, samarbejde og faglig støtte: *Tilbydes eleven gode, trygge relationer med samarbejde og faglig støtte?*

For en elev, som lige er kommet ud på en virksomhed eller endda har været der noget tid, kan det være svært at gøre noget ved, at han eller hun ikke bliver aktivt støttet fagligt og socialt af virksomheden.

En måde at håndtere disse to opgaver på er ved at udnævne én erfaren og vellidt svend eller kollega, som støtter eleven både fagligt og personligt. Hvad angår det faglige, vil dette betyde et større udbytte for både elev og virksomhed.

Hvad angår det sociale og personlige, er dette måske den allervigtigste faktor for fuldførelse af praktikken. For når eleven har det godt og er glad, så er det en god garanti for, at han eller hun kommer igen hver eneste morgen med en motiveret og engageret indstilling.

Derfor kan en oplæringsansvarligs to vigtigste spørgsmål for at sikre succes for elev og virksomhed være to korte spørgsmål:

- Udvikler eleven sig?
- Er eleven glad?

Også her skal eleven inddrages i besvarelsen af spørgsmålene.



---

## Spørgsmål genereret ud fra 5. tak, Overførsel og koblingspunkter: *Er der sammenhæng mellem det, eleven lærer på skolen, og det, eleven lærer i virksomheden?*

Igen er det en fordel at inddrage eleven, da han eller hun er eksperten på dette område. For eksempel kan virksomhedslederen hjælpe eleven med at formulere spørgsmål som:

- Får eleven brugt det, som han eller hun lærer i skolen, når vedkommende er i praktik, og omvendt?

Eller:

- Hvorfor får eleven/får eleven ikke brugt det, som vedkommende lærer i skolen, når eleven er i praktik, og omvendt?

En måde, hvorpå den oplæringsansvarlige svend kan hjælpe med at sikre denne sammenhæng, er ved at vise interesse for det, eleven lærer på skolen, og forklare, hvordan det

teoretiske og praktiske hænger sammen. Et godt udgangspunkt for dette er at hjælpe eleven på vej til disse overvejelser. For eksempel ved at spørge:

- Hvordan opfatter eleven sammenhængen mellem den teoretiske viden og dagligdagen her på virksomheden?

En anden måde kan selvfølgelig være at besøge eleven på skolen. Som det er fremgået ovenfor, sætter eleven almindeligvis stor pris på dette.

Ud over hele tiden at inddrage eleven, kan den oplæringsansvarlige også spørge sig selv:

- Hvordan kan eleven i dagligdagen her på arbejdspladsen bruge det, som vedkommende lærer på skolen.



---

# Opsamling på takker og spørgsmål

DE FEM TAKKER	CENTRALE SPØRGSMÅL	RELEVANTE UNDERSPØRGSMÅL
1. Gensidig udvælgelse	Har eleven og virksomheden gensidigt udvalgt hinanden?	
2. Løbende forventningsafstemning	Har jeg de samme forventninger til praktikaftalen, som den anden part har?	<ul style="list-style-type: none"><li>– Hvad er vores gensidige forventninger?</li><li>– Hvilke forventninger har du til praktikstedet og arbejdsopgaverne?</li><li>– Hvilke forventninger har praktikstedet til eleven og elevens håndtering af arbejdsopgaver?</li><li>– Lever jeg op til dine forventninger?</li><li>– Lever du op til mine forventninger?</li></ul>
3. Hensigtsmæssige læringssituationer	Bliver eleven sat i hensigtsmæssige læringssituationer?	<ul style="list-style-type: none"><li>– Kommer eleven langt nok rundt i erhvervet til at lære alle dets facetter?</li><li>– Har eleven allerførst mulighed for at observere opgaven blive udført?</li><li>– Har eleven mulighed for at få supplerende information om, hvordan opgaven blev løst eksempelvis gennem tid til spørgsmål, dialog og yderligere forklaring?</li><li>– Får eleven lov til at deltage i arbejdet på et passende niveau og i et passende tempo, hvor svenden/den uddannelsesansvarlige lytter til ham eller hende, hvis der er problemer?</li></ul>

DE FEM TAKKER	CENTRALE SPØRGSMÅL	RELEVANTE UNDERSPØRGSMÅL
4. Relationer, samarbejde og faglig støtte	Tilbydes eleven gode, trygge relationer med samarbejde og faglig støtte?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lærer eleven?</li> <li>– Er eleven glad?</li> </ul>
5. Overførsel og koblingspunkter	Er der sammenhæng mellem det, som eleven lærer på skolen, og det, han eller hun lærer på virksomheden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Får eleven brugt det, han eller hun lærer i skolen, når han eller hun er i praktik, og omvendt?</li> <li>– Hvorfor får eleven/får eleven ikke brugt det, han eller hun lærer i skolen, når han eller hun er i praktik, og omvendt?</li> <li>– Hvordan ser eleven sammenhængen mellem den teoretiske viden og dagligdagen her på virksomheden?</li> <li>– Hvordan kan eleven i dagligdagen her på arbejdspladsen bruge det, som han eller hun lærer på skolen.</li> </ul>

---

# Tak til deltagere i undersøgelsen

Afslutningsvis vil vi gerne rette en tak til nedennævnte praktiksteder og personer for at have deltaget i undersøgelsen. Det har været let og smertefrit at komme i kontakt med og interviewe de udvalgte personer på de respektive praktiksteder. Kontaktpersonerne er nævnt efter virksomhedens navn, hvis andre praktiksteder har ønske om at høre mere om de specifikke tiltag, man har foretaget i relation til elever på de udvalgte praktiksteder:

Firmaet Hans Ulrik Jensen – kontaktperson Erik Banner Pedersen.

Firmaet S. Guldfeldt Nielsen – kontaktperson Jens Ibsen.

Firmaet A.P. Jørgensen – kontaktperson Hans Bjerregaard.

Firmaet Hans Holme Maskinforretning A/S – kontaktperson Preben Wind.

Klinikken Tandlægerne ved Rådhuset – kontaktperson Jørgen Breum.

Klinikken Lillian Rasmussen – kontaktperson Lillian Rasmussen.



---

# Undervisningsministeriets temahæfteserie

*I denne serie udsender Undervisningsministeriet publikationer om generelle eller mere specifikke aktuelle emner. Formålet er at skabe debat og inspirere til udvikling i uddannelserne.*

## **2010:**

Nr. 1 – 2010: Praktik, linjefag og pædagogiske fag – 0,2-samarbejdet i læreruddannelsen  
(ISBN 978-87-603-2834-3)  
(Videregående uddannelser)

Nr. 2 – 2010: Den gode praktikplads – fuldførelse, fastholdelse og frafald i erhvervsuddannelserne  
(ISBN 978-87-603-2840-4)  
(Erhvervsfaglige uddannelser)

## **2009:**

Nr. 1 – 2009: Inspiration til fællessang (internetpublikation) (Grundskolen)

Nr. 2 – 2009: Den lyttende læser – eksempler på it som støtte til læseusikre elever på folkeskolens mellemtrin (internetpublikation) (Grundskolen)

Nr. 3 – 2009: Kodeks for ledelse på uddannelsesinstitutioner (internetpublikation) (Tværgående)

Nr. 4 – 2009: Dansk som andetsprog – gode eksempler fra fem frie grundskoler (internetpublikation) (Grundskolen)

Nr. 5 – 2009: Inspiration til obligatorisk sprogvurdering i børnehaveklassen (internetpublikation) (Grundskolen)

Nr. 6 – 2009: Ord- og regneværksteder. Erfaringer og ideer fra erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (ISBN 978-87-603-2779-7) (Uddannelse og undervisning for voksne)

Nr. 7 – 2009: Anerkendelse, dialog og feedback. Pædagogisk ledelse på uddannelsesinstitutioner. Med eksempler fra erhvervsskolerne (ISBN 978-87-603-2817-6) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 8 – 2009: Unge hjælper unge – ideer til ungementorordningen i erhvervsuddannelserne (ISBN 978-87-603-2825-1) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 9 – 2009: På vej i skole – inspiration til en god skolestart (internetpublikation) (Grundskolen)

Visse trykte publikationer – som i oversigten er forsynet med et ISBN-nummer – kan mod betaling af et ekspeditionsgebyr rekvireres hos Nordisk Bog Center eller hos boghandlere. Andre trykte publikationer kan købes samme sted. For priser se

<http://www.uvm.dk/bestil>.

Internetpublikationer og onlineversioner af trykte publikationer kan til eget brug frit downloades fra

<http://www.uvm.dk/publikationer>.

Nr. 10 – 2009: Anvendt hf – inspiration til anvendelsesorientering (internetpublikation) (Gymnasiale uddannelser)

**2008:**

Nr. 1 – 2008: Plads til forskellighed – at arbejde med kultur og konflikt i folkeskolen (ISBN 978-87-630-2660-8) (Grundskolen)

Nr. 2 – 2008: Inspiration til folkeskolens sundhedsundervisning (internetpublikation) (Grundskolen)

Nr. 3 – 2008: Sproget med i alle fag – andetsprogspædagogiske perspektiver på fagundervisningen i folkeskolen (ISBN 978-87-603-2697-4) (Grundskolen)

Nr. 4 – 2008: Det afsluttende projekt på grundforløbet i EUD (internetpublikation, dvd og booklet) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 5 – 2008: Portfoliomethoden i erhvervsuddannelserne (internetpublikation, dvd og booklet) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 6 – 2008: Kreativitet, produktion og identitet – fra produktionsskole til erhvervsuddannelse (ISBN 978-87-603-2721-6) (Erhvervsfaglige uddannelser)

**2007:**

Nr. 1 – 2007: Introduktion til den nye karakterskala. 7-trins-skalaen og bedømmelser i erhvervsfaglige uddannelser (dvd og booklet) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 2 – 2007: Det bli'r sjovere og sjovere. Bedre erhvervsuddannelser med it (ISBN 978-87-603-2650-9) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 3 – 2007: Innovationskraft på professionshøjskoler (ISBN 978-87-603-2654-7) (Videregående uddannelser)

Nr. 4 – 2007: Hvis det skal gi' mening... Elevernes udbytte af praksisrelateret undervisning i erhvervsuddannelserne (ISBN 978-87-503-2652-3) (Erhvervsfaglige uddannelser)



---

# Den gode praktikplads

## – fuldførelse, fastholdelse og frafald i erhvervsuddannelserne

---

Hvad kendetegner den gode praktikplads? Og hvad kan praktikvirksomheden specielt gøre i planlægningen og gennemførelsen af praktikforløbene, så eleven trives og falder til og ikke fra sin erhvervsuddannelse?

De spørgsmål besvarer forfatterne i publikationen med udgangspunkt i en model, som de kalder fuldførelsesstjernen.

Fuldførelsesstjernen fem takker er:

- Gensidig udvælgelse
- Løbende forventningsafstemning
- Hensigtsmæssige læringsituationer
- Relationer, samarbejde og faglig støtte
- Overførsel og koblingspunkter.

De fem takker beskrives nærmere i publikationen, som baserer sig på et forskningsprojekt om oplæring i praktikvirksomheder inden for de tre erhvervsuddannelser landbrugs- og maskinmekaniker, tømrer og tandklinikassistent.

ISBN 978-87-603-2840-4



9 788760 328404

