

# Mesterens syn på sin rolle i erhvervsuddannelser Hvad er vigtigt for at lærlingen kan komme til at leve et godt liv som faglært?

*Bo Klindt Poulsen & Randi Boelskifte Skovhus*

### Abstract

Erhvervsuddannelserne har stor bevågenhed – blandt andet i forhold til at tiltrække flere lærlinge og i forhold til kvaliteten af uddannelsen. Til trods for at oplæring i virksomheder er en væsentlig del af erhvervsuddannelser og at oplærerne her spiller en stor rolle for lærlingenes uddannelse, er der begrænset forskningsbaseret viden om oplærernes forståelse af deres rolle i oplæringen af lærlinge, ift. at lærlingene på sigt kan skabe sig et liv med deres fag, som de bliver glade for. Med udgangspunkt i et eksplorativt studie undersøger denne artikel mestres forståelse af deres rolle i oplæringen, og hvad de lægger vægt på i forhold til at understøtte lærlingens proces hen mod at leve et liv som faglært. Med afsæt i fire kvalitative interviews med oplærere inden for fødevareområdet og på et kritisk psykologisk grundlag identificeres tre centrale temaer for oplæreres forståelser, nemlig "At tjene sin løn", "At blive formet og at træde i karakter", og "At komme videre til noget, man gerne vil – og kunne skabe et godt hverdagsliv i branchen". Temaerne viser, at oplærerne er optagede af at understøtte, at lærlingene udvikler mulighedsbevidsthed og handleevne i et liv med deres fag.

Keywords: mestre, erhvervsuddannelse, karrierevejledning, mesterlære, oplæring, kritisk psykologi

### Indledning

Et af målene for at afhjælpe den store mangel på faglærte er, at flere lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, skal fuldføre denne ((Regeringen (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Konservative Folkeparti og Liberal Alliance, 2014, s. 3). Der er i den sammenhæng et overvejende fokus

på erhvervsskolernes ansvar for lærlingenes trivsel og for at skabe gode læringsmiljøer (Andersen, 2015; Danmarks Evalueringsinstitut, 2021) og virksomhedernes ansvar for at oprette flere lærepladser (Juel, 2021; Pihl, 2021). Der er i mindre grad fokus på lærepladserne og på mestrenes rolle, optagetheder og forståelse af oplæringsopgaven. Vi er i nærværende artikel netop optaget af oplæringen

i erhvervsuddannelser, med udgangspunkt i fødevareområdet, og undersøger følgende spørgsmål: Hvordan forstår mestre deres rolle, og hvad lægger de vægt på ift. at understøtte deres lærlings proces hen mod at leve et liv som faglært? Denne indsigt er relevant for de parter, der samarbejder med mestre og oplæringsvirksomheder, fx erhvervsskoler, uddannelsesvejledere og nuværende og potentielle erhvervsuddannelseselever, ligesom perspektiverne kan inspirere andre mestre i feltet.

Artiklen baserer sig på et eksplorativt studie udført blandt mestre i fødevarebranchen, som er identificeret som gode mestre. I artiklen tematiserer vi indledningsvist et udvalg af eksisterende litteratur på området. Derefter præsenterer vi kort artiklens analytiske ramme og den anvendte metode og datagrundlag. Herefter følger en præsentation af tre overordnede analysetemaer i forhold til mestrenes forståelse af deres rolle ift. at understøtte deres lærlings proces hen mod at leve et liv som faglært. Artiklen afsluttes med en diskussion og en konklusion.

## Baggrund

I dette afsnit tematiserer vi et udvalg af eksisterende litteratur på området og viser forskningsmæssige optagetheder med henblik på at placere nærværende artikel i feltet.

Mesterlære har siden middelalderen været udgangspunktet for håndværksuddannelser i Danmark. Lærlingen møder et fag gennem observation og oplæring af en erfaren mester i det pågældende fag. Siden lærlingeloven i 1956 har mesterlæren været rammesat som en såkaldt vekseluddannelse, hvor opholdet hos en mester har skullet suppleres med skoleophold, og fra 1977 med en decideret erhvervsfaglig grunduddannelse. Siden er erhvervsuddannelserne, specielt af skoledelen, reformeret mange gange gennem 1990'erne,

00'erne og 10'erne – senest erhvervsuddannelsesreformen i 2014 (Juul, 2016).

Bonnes, Wisshak & Hochholdinger (2019) peger på, at mestre er en afgørende faktor for, at oplæringen af unge i erhvervsuddannelser lykkes. Litteraturreview finder fire overordnede faktorer, som har betydning for lærlinges læring på lærepladsen: faktorer hos den lærende er direkte vejledning, indirekte vejledning og læringskontekst, samspillet mellem uformel og formel læring og teori og praksis. Litteraturen finder også forhold knyttet til arbejdsmiljøet som afgørende for lærlingenes læring. De samme faktorer kan også udgøre barrierer for læring på lærepladsen (Mikkonen et al., 2017).

I litteraturen er der en optagethed af mesterlære-begrebet i beslægtede temaer som situeret læring og praksisfællesskaber (Lave & Wenger, 2003). I nyere litteratur om mesterlære er der fokus på, at processerne i mesterlære ikke blot handler om læring og tilegnelse af konkrete færdigheder, men at en integreret del af processerne handler om "identifikation med de faglige normer, som mester repræsenterer" (Nielsen & Kvale, 1999). På den måde handler et mesterlæreforløb både om læring og identitet, som ligeledes er titlen på Tanggaards ph.d.-afhandling (2004). Hun er her optaget af, hvordan lærlinge lærer under erhvervsuddannelse og viser, at læring forbindes tæt til identitetsudviklingen hos lærlingen. Tanggaard ser i den sammenhæng, hvordan identifikationen af sig selv som lærling, det vil sige i et forhold til en mester og en praksis, er koblet med en identitetsudvikling fra barn til voksen, fra skoleliv til voksenliv, både på grund af de rammer for hverdagen som praktikken stiller op med andre møde- og dagsrytmer, og på grund af det voksenfællesskab man typisk som lærling bliver en del af og socialiseres ind i gennem arbejdsfællesskabet (Tanggaard, 2004).

Unge dannelsesprocesser i lærepladsforløb er et andet fokus. Nielsen et al. fremhæver,

at ud over at lærepladsforløb rummer "store muligheder for faglige dannelsesprocesser og for at skabe kvalificeret arbejdskraft", så rummer de også store udfordringer, hvorfor de undersøger koblingen mellem de dannelsesprocesser, de unge gennemgår i lærepladsforløbet, og de gensidige krav og forventninger, de unge og virksomhederne har til hinanden (Nielsen et al., 2021, s. 13). Her identificeres og beskrives tre dimensioner af lærepladsdannelse: en professionsdimension, som handler om faglighed knyttet til specifikke fagområder og generelt til arbejdsmarkedet. En personlig dimension, som handler om meninger og sammenhænge for den enkelte som menneske, og om refleksion over værdier i eget liv, herunder både arbejde, fag og fritid. Og den tredje og sidste dimension af lærepladsdannelse, en samfundsdimension, som retter sig mod fagets og virksomhedens samfundsmæssige rolle og betydning i bred forstand (Nielsen et al., 2021, s. 55–63). Forfatterne finder, at virksomhedernes og de unges primære fokus ligger indenfor professionsdimensionen, men ser dog også fortællinger, der i nogen grad kan forbindes med de to øvrige dimensioner. Vi vender i diskussionen tilbage til dette perspektiv.

Didaktik i erhvervsuddannelserne er et andet fokusområde, der har forskningsmæssig bevågenhed. Bisgaard (2018) undersøger hvilken didaktisk praksis, der styrker lærlinges og studerendes engagement og læring, når de er i praktik i vekseluddannelser (erhvervs-, erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser). Han fremhæver, at læring i praktik tager afsæt i lærlingens arbejde med autentiske arbejdsopgaver og viser, hvordan seks didaktiske fokusområder med arbejdsopgaven som udgangspunkt danner baggrund for sammensætningen af didaktikken i praktikken, nemlig læringsmål, deltager- og vejlederforudsætninger, rammefaktorerne, sammenhæng og kobling, metodesammensætning og vurdering (Bis-

gaard, 2018). Tanggaard fokuserer i samspil hermed på læring i praktik og peger på det vigtige i, at såvel skoler som virksomheder betragter sig selv som lærende, dvs. giver mulighed for, "at elever kan lære sammen med andre ansatte, der også lærer" (Tanggaard, 2016, s. 14). Tenberg og Richerich (2017) udvikler en didaktisk profil for mestre, der lykkes med oplæringen af unge med manglende modenhed og motivation. Disse mestre ser grundlæggende arbejdet med de unge som umagen værd, både i forhold til virksomhedens drift, og særligt i forhold til arbejdsglæden ved at understøtte unges personlige og læringsmæssige udvikling, også i forhold til "opbygning af self-efficacy og selvværdsfølelse såvel som understøttelse af modne erhvervs- og livsperspektiver" (Tenberg & Richerich, 2017, s. 18). Disse mestre har altså en optagethed af at understøtte den unges perspektiv på sit videre liv med uddannelsen.

Den professionelle oplærer udpeges som central for lærlingens læring og trivsel i praktikken og for, at lærlingen når læringsmålene. Det fremhæves som afgørende for en god praktik, at oplæreren er "dygtig, ikke kun fagligt, men også pædagogisk ... Det faglige og det pædagogiske er to forskellige kvaliteter, som begge er nødvendige" (Jørgensen, 2016, s. 35). Jørgensen fremhæver, at der er "potentiale for en forbedring af kvaliteten af oplæring i praktikken" (Jørgensen, 2016, s. 36).

Koch, Jahn, Schumann & Schiller (2009) peger på, at mesterrollen i dag bør indeholde flere forskellige identiteter. Ud over at være faglig ekspert skal mesteren også kunne være vejleder, motivator og underviser. Bahl & Diettrich (2008) peger ligeledes på, at rollen som mester må forstås på en ny måde. De fremhæver, at mesteren såvel som at være faglig ekspert må være moderator, coach og læringsfacilitator. Desuden viser de, at denne nye forståelse af rollen som mester på den ene

side organisk vokser frem blandt de mestre, de har undersøgt, og på den anden side med fordel kan støttes med kvalificering, professionalisering og opgradering.

Bonnes, Wisshak & Hochholdinger (2019) fremhæver i den sammenhæng, at der findes ganske få systematiske undersøgelser af, hvilke professionelle kompetencer mestrene har behov for i oplæringen af deres lærlinge.

Litteraturen finder faktorer, der begrænser udfoldelsen af god vejledningspraksis. Overordnet drejer det sig om mangel på ressourcer allokeret til vejledning og mangel på bevidsthed om vejledning på lærepladsen (Mikkonen et al., 2017).

Litteraturreview finder generelt overraskende få artikler om vejledning af lærlinge i erhvervsuddannelserne (Mikkonen et al., 2017). I litteraturen peges på, at der er potentiale til forbedring af kvaliteten af oplæringen. Mange af studierne har som beskrevet været optaget af, hvad der karakteriserer god vejledning på lærepladser og udvikle modeller for disse. I denne artikel er udgangspunktet mestres perspektiv. Hvordan ser mestre på rollen som oplærere og vejledere på lærepladsen? Dette perspektiv ser vi forskningsmæssigt underbelyst og kun sparsomt repræsenteret i litteraturen. Vi har i artiklen et bredt fokus og undersøger således både, hvordan mesteren ser sin rolle i forhold til udvikling af lærlingens konkrete faglige dygtighed og trivsel i virksomheden, og hvordan mesteren ser sin rolle i forhold til at støtte lærlingen i at komme til at leve et godt liv med sit fag.

## Artiklens analytiske ramme

Vi introducerer her artiklens anvendte analytiske ramme, som har et kritisk psykologisk afsæt.

Vi er i dette studie optaget af at undersøge, hvad mestre tillægger betydning i deres vejledning af lærlinge frem mod det liv, disse

ønsker sig med deres fag. Det giver en kritisk psykologisk forståelsesramme mulighed for med sit fokus på menneskers udvikling af handleevne og udvidet rådighed over egen tilværelse (Dreier, 1979; Holzkamp, 2013; Thomsen, 2009).

Vi stillede indledningsvist forskningsspørgsmålet: *Hvordan forstår mestre deres rolle, og hvad lægger de vægt på ift. at understøtte deres lærlings proces hen mod at leve et liv som faglært?*

Dette spørgsmål knytter an til en forståelse af lærlingens uddannelsesforløb på lærepladsen som en del af et karriereforløb. Vi forstår her karriere som det forhold, at mennesker lever deres liv på tværs af kontekster og livssammenhænge, fx uddannelse, arbejde, fritid og familie, som dagligt må håndteres for at blive meningsfuld for den enkelte (Thomsen, 2014). Karriere er i den forstand noget, der skabes i samspil med andre mennesker under indflydelse af livsbetingelser, som både kan udgøre muligheder og begrænsninger (Hooley, 2013). Dette karrierebegreb er således knyttet til den kritiske psykologis fokus på menneskets udvikling af handleevne og udvidet rådighed over egen tilværelse. Det er dermed et karrierebegreb, som handler om menneskers samlede liv. Afsættet er uddannelse og arbejde, men fordi uddannelse og arbejde hænger sammen med resten af livet – det personlige og det private – kommer man med et fokus på karriere til at tale om hele livet og de valg, der træffes her (Skovhus, 2018).

Vi vil undersøge forskningsspørgsmålet om mestres syn på deres egen rolle i oplæringen gennem en kritisk psykologisk betingelses-, betydnings- og begrundelses-analyse (Højholt & Kousholt, 2019; Markard et al., 2004). Den præsenteres kort i det følgende.

*Betingelser* eller sociale strukturer er medieret af samfundet, og subjektet handler i forhold til sine muligheder og betingelser. Subjekter udgør hver især og i fælles-

skab betingelser for hinandens udvikling og muligheder (Mørck & Huniche, 2006; Thomsen, 2009). Vi er i analysen optaget af at forstå, hvilke betingelser mestrene ser for deres lærlinge, og hvordan mestrene forstår sig selv og virksomheden som en betingelse for lærlingene.

*Betydninger* kan forstås som betingelsernes betydninger for subjektet. De betydninger, som subjektet tillægger sine betingelser, har indflydelse på subjektets handlemuligheder og på, hvilke muligheder og dilemmaer subjektet oplever, at betingelserne giver for dem i deres aktiviteter (Markard & Holzkamp, 1989; Thomsen, 2009). Vi er i projektet analytisk optaget af, hvilke betydninger mestrene tillægger de betingelser, som de identificerer som vigtige for lærlingene – både under læretiden og som udlært fagperson. Ligesom vi er optaget af at forstå de betydninger, som mestrene tillægger egne og virksomhedens betingelser for at vejlede deres lærlinge hen mod på sigt at komme til at leve et liv med sit fag.

*Begrundelser* skal forstås som “people’s intentions with and reasons for doing what they do” (Højholt & Kousholt, 2019, s. 592). I begrundelsesanalysen bestræber forskeren, her artiklens to forfattere, sig på at fremanalysere mestrenes subjektive begrundelser for, hvad de lægger vægt på i oplæringen af deres lærlinge og på at se forbindelsen til de betingelser, mestrene identificerer.

Denne betingelses-, betydnings- og begrundelsesanalyse giver blandt andet, som vi udfolder senere i artiklen, indsigt i, at mestrene er optaget af at give deres lærlinge mulighed for, at de både nu og på sigt får rådighed over deres livsbetingelser, og for at de kan komme til at leve et liv med deres fag, som de er glade for. Vi får også indsigt i, hvad mestrene fremhæver som betydningsfuldt i den forbindelse og i deres begrundelser for at arbejde med oplæring på den måde, som de gør.

## Metode

Vi præsenterer i dette afsnit artiklens metodiske grundlag. Mestres syn på egen rolle i oplæringen er som tidligere nævnt forskningsmæssigt underbelyst. Artiklen er et eksplorativt studie, som bidrager til en begyndende udforskning af problemstillingen. Den tager sit empiriske udgangspunkt i kvalitative interviews gennemført i perioden marts til juni 2021. Der er tale om fire interviews af cirka en times varighed, alle med erfarne mestre der uddanner inden for erhvervsuddannelsernes hovedområde Fødevarer, jordbrug og oplevelser. Flere interviews inden for et andet hovedområde var planlagt (bl.a. frisør), men måtte aflyses på grund af covid-restriktioner. I materialet er der således interview med en mester inden for følgende fag: butikslagter, bager, kok og ernæringsassistent. Interviewene foregik som semistrukturerede interviews i virksomhederne (Tanggaard & Brinkmann, 2020).

Hovedområdet Fødevarer, jordbrug og oplevelser blev valgt, fordi vi selv med få informanter kunne udvælge virksomheder, der varierer på forskellige parametre såsom størrelse, mesterens ansættelsesforhold, offentlig-privat. Hvad angår størrelse, fra en mindre restaurant med under 10 medarbejdere til et sygehuskøkken med 60 medarbejdere. Hvad angår parameteret offentlig-privat, så er begge virksomhedstyper repræsenteret. I studiet er der både repræsenteret oplærere som er ejer-ledere og oplærere, som er ansatte i en virksomhed. Hovedområdet Fødevarer, jordbrug og oplevelser er ligeledes karakteriseret ved skæve arbejdstider, som kan gøre det tydeligere, hvorvidt og hvordan mestrene er optagede af, hvordan lærlingene kan skabe sammenhæng mellem uddannelse, job og øvrigt liv.

Det gør sig gældende for alle informanter, at de både er mestre i den forståelse, at de er uddannelsesansvarlige, og at de er oplærere i den forstand, at de varetager den konkrete



te oplæring af lærlinge. I artiklen bruger vi derfor begge betegnelser.

Informanterne blev rekrutteret gennem kontakt med erhvervsskoler i den midt- og nordjyske region; disse blev bedt om at pege på mestre, som de opfattede som dygtige til at have lærlinge. Derudover blev en mester identificeret gennem en nyhedsartikel om, at han og hans virksomhed af lærlinge var nomineret som Danmarks bedste læreplads. Vores bevæggrund for at rekruttere på denne måde var at få en mulighed for at undersøge vores forskningsspørgsmål hos mestre, som af (uddannelses-)feltet anses for at være dygtige til at uddanne lærlinge og skabe gode lærepladsmiljøer. Ved at fokusere på mestre, der af deres omgivelser udpeges som gode i oplæringen, får vi mulighed for at få en større forståelse for potentialer i oplæringen i forhold til at understøtte lærlingenes liv med deres fag.

Udfordringen ved udvælgelse gennem gode eksempler kan være en idealisering af oplæringen, idet der ikke dannes et mangefacetteret billede af såvel positive som negative tilgange til rollen som oplærer. For at få mere viden om dette har vi behov for mere forskning, der tager udgangspunkt i en bredere rekruttering af mestre, end den vi har lagt til grund i dette studie. Bredden kunne også handle om at undersøge andre uddannelsesmæssige hovedområder end fødevareområdet. Ikke desto mindre giver dette studie indsigt i en underbelyst problemstilling om mestres syn på egen rolle, faglige engagement og faglige stolthed i forhold til oplæring inden for en afgrænset branche.

Der blev udarbejdet en semistruktureret spørgeguide (Tanggaard & Brinkmann, 2020). Denne blev udformet med henblik på at få indblik i informanternes forståelser og overvejelser over deres rolle som oplærere. Informanterne blev bl.a. spurgt ind til, hvad de synes, er vigtigt at give deres lærlinge med fra deres eget liv med arbejde/fag, hvad de

lægger vægt på i oplæringen, og hvad der er svært, og hvad der er ikke svært i oplæringen. De blev spurgt om, hvad det er for et arbejdssted, de arbejder på, hvilke værdier der er, og hvilke værdier de gerne vil have, der skal være, og hvordan det får betydning for lærlingene. De blev spurgt om, hvad de kigger efter, når de rekrutterer en lærling, og hvad de siger til lærlingen, bl.a. om arbejdspladsen og om forventningerne til lærlingen. Og de blev spurgt ind til, hvor ansvaret i forhold til oplæringen af lærlingene ligger, hvordan medarbejderne arbejder sammen om opgaven, og hvorvidt og hvordan de ruste kolleger til at være gode vejledere for lærlingene. I forhold til alle spørgsmålene bad vi informanterne om at give så mange praksiseksempler som muligt.

Interviewene blev alle optaget på lydoptager, efter at informanterne havde givet tilsgagn. Desuden udarbejdede en af forskerne et spørgsmålsnært referat, som kondenserede interviewets hovedpunkter. Ved gentagne gennemlytninger af samtalerne og læsning af referaternes tætte beskrivelser af samtalerne og med udgangspunkt i artiklens forskningsspørgsmål udledte artiklens forfattere således induktivt en række gennemgående temaer gennem meningskondensering af empiriens udsagn (Kvale & Brinkmann, 2015). Temaer som efterfølgende blev underordnet tre hovedkategorier: "At tjene sin løn", "At blive formet og at træde i karakter", og "At komme videre til noget man gerne vil – og kunne skabe et godt hverdagsliv i branchen". Disse tre hovedkategorier danner overskrifter for artiklens analyse og præsenteres med ekstensiv inddragelse af eksempler og citater fra datagrundlaget.

## Analyse

I det følgende præsenterer vi de tre analytiske hovedkategorier i hvert sit afsnit.

## Analysetekema 1:

### At komme til at tjene sin løn

Mestrene tillægger det betydning, at lærlingene bliver klar til at kunne tjene deres egen løn, når de er udlært. "Der er jo ikke noget værre for et ungt menneske end at få at vide, at man ikke kan det", formulerer en mester. (Interview 2, 7/5 2021). Dette er begrundelsen for, at mestrene arbejder for at lære lærlingene en række ting – ud over at blive dygtige rent fagligt. Lærlingene skal lære, hvad det vil sige at gå på arbejde, og hvad det vil sige at arbejde. "Når vi arbejder med eleverne på denne måde, klæder vi dem på til at kunne passe deres arbejde fra dag ét, når de er udlært." (Interview 2, 7/5 2021). De skal lære, at man skal møde hver dag, møde til tiden og ikke gå hjem før tiden.

Mestrene tillægger det betydning, at lærlingene udvikler ansvarlighed og udviser denne gennem deres handlinger. Mestrene taler med lærlingene om disse betingelser indledningsvist i praktikforløbet og tager fat i det undervejs, hvis der opstår problemer. Endvidere tillægger mestrene det betydning, at lærlingene gennem læretiden bliver opmærksomme på, at de har betydning for, hvordan arbejdsmiljøet udvikler sig. Dette er begrundelsen for, at mestrene arbejder for, at lærlingene kommer til at forstå, at de og de øvrige medarbejdere er en del af et team, og "hvis de ikke kommer, så mangler der et ben i det team", ligesom de skal få en forståelse for, "at man jo ikke bliver færdige, hvis man ikke alle giver den en skalle sammen." (Interview 4, 29/6 2021). "De skal forstå, at det er vigtigt, hvad de gør." (Interview 2, 7/5 2021). Flere mestre fremhæver, at deres håb er, at lærlingene gennem den måde, som praktikken er organiseret på, erfarer, hvordan man arbejder i et team og lærer fra sig. Og at dette er en filosofi, som de bringer med videre til andre steder i branchen, når de er udlærte. Mestrene tillægger det således både

betydning, at lærlingene lærer og udvikler sig, og at de bidrager til, at branchen udvikler sig til gavn for nuværende og fremtidige medarbejdere.

Lærlingene skal også lære, hvordan man skaber en god arbejdsdag.

*"De skal lære, at de har en indvirkning på andre – på kunder og kollegaer. Hvis man er træt, så gem det for dig selv, for hvis du smitter andre med det, så bliver det også en træls dag for dig selv. Og det går ud over den service, vi skal yde vores kunder."* (Interview 3, 20/5 2021)

Lærlingene skal ligeledes lære at få øje på, hvad der kan laves, og at der "altid er noget, man kan lave. Det er også for deres egen skyld. Tiden går hurtigere og bedre, når man har travlt." (Interview 3, 20/5 2021). Ligesom de skal lære at kunne holde andre orienterede om, hvad de har gjort og være på forkant, hvis de har fri dagen efter og "gøre klar til at tingene kan køre, når de har fri." (Interview 2, 7/5 2021). Mestrene tillægger det således betydning, at lærlingene forstår, hvordan deres deltagelse på arbejdspladsen bliver en betingelse for kollegaer og også for kunder.

Analytisk hæfter vi os ved, at det går igen på tværs af de fire interviews, at mestrenes fordringer til lærlingene er knyttet til den fælles sag (Axel, 2009), som overordnet set er produktion af mad og det at skabe et godt arbejdsliv for sig selv og hinanden. Dette ud fra en forståelse af, at når mennesker deltager og handler sammen, så strukturerer de hinandens muligheder for at gøre noget og udgør således hinandens betingelser (Højholt, 2005, s. 31). Deres fordringer kan endvidere forstås som forbundet med et ønske om, at lærlingene kommer til at kunne forsørge sig selv i et fag, de er glade for, og på den måde udvikler rådighed over deres egen tilværelse. Analyserne viser, at mestrene tillægger det betydning, at lærlingene får indsigt i

og erfaring med produktionsbetingelserne i virksomheden. Og at de gennem oplærings-tiden udvikler sig, så de kan leve op til de krav, som betingelserne sætter. Det handler for disse mestre først og fremmest om, at lærlingen skal kunne tjene sin egen løn efter endt uddannelse ved at udvikle sig til en god arbejdskraft. Mestrene italesætter ikke lærlingen som en investering, der skal lønne sig for virksomheden i sig selv. Informanterne i dette studie er udvalgt, fordi de er udpeget som engagerede oplærere. Havde vores udvælgelseskriterier været bredere, er det muligt, at analyserne i højere grad havde peget på et krav om, at lærlingen skal være økonomisk rentabel. En tysk undersøgelse fra 2017 af kravene til pædagogisk professionalitet hos oplærere viser imidlertid, at muligheden for at understøtte unges personlige og faglige udvikling på arbejdspladsen er fagligt tilfredsstillende for oplærerne og opleves som en motivation i sig selv (Tenberg & Richterich, 2017). Der er således andre undersøgelser, der finder, at spørgsmålet om lærlingens bidrag til virksomhedens produktion og økonomi spiller en mindre rolle end det at bidrage til at uddanne fremtidige kolleger, der kan leve et godt liv med deres fag.

### *Analysetema 2:*

#### *At blive formet og at træde i karakter*

Mestrene tillægger det betydning, at lærlingene kommer frem til at kunne træde i karakter med deres fag. Mestrene ser det som en betingelse for at træde i karakter, at lærlingene er i stand til at stå på noget, at de går ydmygt til deres fag og ind i en formningsproces. Det gælder både unge elever, som ofte "står på bar bund", og det gælder voksne lærlinge, som "er nødt til at lytte til det, vi gør her." (Interview 4, 29/6 2021). Dette er mestrenes begrundelse for at få lærlingene til at tage ansvar for selv at spørge. Som en mester udtrykker det:

*"Når de får en arbejdsopgave, så skal de spørge, hvis de ikke ved, hvordan de vil gribe det an. Der findes ikke dumme spørgsmål, men de har ansvar for at spørge, hvis der er noget."* (Interview 1, 12/3 2021)

Mestrene tillægger det betydning, at lærlingene grundlæggende viser engagement i deres arbejde – "de skal blive ved med at kunne se muligheder og udvikle sig selv og gøre sig selv dygtigere." (Interview 3, 20/5 2021). Eller som en anden mester udtrykker det: "Der skal være en vilje bag." (Interview 1, 12/3 2021). Og det skal være en vilje, som ikke handler om at ville vise, alt det man allerede tror, man kan. Men en vilje til at leve sig ind i faget og tilegne sig det, der er særligt for de enkelte fagtraditioner. Eller måske mere præcist, den enkelte mesters fortolkning af fagtraditionen. Fx begrundet en mester i kokkefaget arbejdet med grundlæggende faglige færdigheder således:

*"Mange kokke kan ikke partere et helt dyr, ordne fisk, lave en fond. Det skal vores elever lære. Det er en vigtig del af fagligheden, og de skal have mulighed for at lære det. Alle skal kunne alt."* (Interview 1, 12/3 2021)

På tværs tillægger mestrene det betydning, at lærlingene tilegner sig fagets "fornemmelser", fx fornemmelsen af at krydre, at tilsmage, at skrælle en gulerod, at arbejde med dej. Fornemmelserne er på én gang personlige og individuelle – det er lærlingenes fornemmelser, der skal arbejdes med – men de bygger på fagets og traditionens forskellige erfaringer. Det er en personliggørelse af fagets traditioner. En mester begrundet praksis i oplæringen således:

*"Så viser jeg min metode til at skrælle gulerødder. En anden dag ser de en andens metode, og så finder de stille og roligt ud af, hvad der*



*passer til deres hånd.”* (Interview 1, 12/3 2021)

Det handler altså ikke om, at lærlingen skal overtage én bestemt måde at håndtere fagets tradition på, men snarere møde forskellige udtryk af traditionen og gennem mødet eksperimentere med og skabe sit eget udtryk. For at kunne træde i karakter med sit fag skal man altså have en tradition at stå på og skabe sit eget udtryk fra. Mestrene tillægger det betydning, at lærlingene udvikler sig som fagpersoner og udvikler selvforståelse som fagpersoner gennem arbejdet.

Et element, som mestrene tillægger betydning i den faglige selvforståelse, som lærlingene skal udvikle, er tillige en bevidsthed om økologi, arbejde med mikrosæsoner, at udnytte alle dele af råvarerne, arbejde med maden fra bunden og at reducere branchens miljøaftryk. En mester siger følgende:

*”Det er vigtigt at inkludere eleverne i udviklingen af arbejdet. Fx i vores arbejde med at afskaffe mikroplast kan løsningen lige så godt komme fra eleven som fra en anden. Vi sætter os ned og drøfter udfordringerne, og alle byder ind. Når man inkluderer, får man meget ud af det, fx i form af ideer til løsninger på problemer. Og det er også en dannelsesproces for eleverne.”* (Interview 1, 12/3, 2021)

For mesteren er det således vigtigt, at den enkelte lærling både lærer at forholde sig til disse samfundsdagsordner gennem det konkrete arbejde, og at den enkelte lærling får øje på, at vedkommende kan påvirke branchen på sigt.

Analysen viser, at muligheder og betingelser er en gennemgående optagethed hos mestrene, hvilket kommer til udtryk på forskellige måder. Mestrene ønsker, at lærlingene skal blive fagligt dygtige inden for hele fagets bredde. Mestrene er optaget af at skabe betingelser herfor, og det er deres

begrundelse for at understøtte, at lærlingene lærer mest muligt i løbet af deres uddannelse på lærepladsen. Lærlingene har fx mulighed for at deltage i talentkurser, få råvarer med hjem, så de kan øve sig ved at tilberede mad til familien, eller komme i praktik i en virksomhed fx i mesterens netværk, hvor lærlingen kan gøre sig erfaringer med andre aspekter af faget, end de kan på lærepladsen. Dette er også en begrundelse for at tilrettelægge arbejdet således, at lærlingene roterer mellem forskellige arbejdsopgaver og samarbejdspartnere på lærepladsen, ligesom lærlingene kan deltage i det årlige danmarksmesterskab for unge fra erhvervsuddannelserne eller andre konkurrencer. Mesteren og andre medarbejdere hjælper lærlingene til at blive klar til sådanne konkurrencer, ligesom flere mestre og/eller andre medarbejdere træner sammen med lærlingen som forberedelse til dennes svendeprøve. Mestrene tillægger det betydning, at lærlingene skal blive fagligt dygtige, så de får ”den bredest mulige vifte, så de har mange muligheder” efter endt uddannelse. (Interview 1, 12/3 2021). Og samtidig er dygtige lærlinge også en større ressource i virksomheden. De interviewede mestre stiller det som en mulighed, men ikke et krav til lærlingene om, at de deltager i konkurrencer. Og de fremhæver, at lærlingene kan deltage i konkurrencer, fordi det giver læringsmuligheder, og ikke fordi lærlingene nødvendigvis skal vinde præmier og prestige.

*”Det er vigtigt at vise eleverne, at der er muligheder. Men der skal også være plads til ’bare’ at være en god slagtersvend. Man skal ikke nødvendigvis ønske at konkurrere.”* (Interview 3, 20/5 2021)

Mestrene fremhæver, at samtidig med at det er deres og virksomhedens ansvar at give lærlingene muligheder for at blive dygtige, så skal lærlingene også selv ville og kunne

udnytte mulighederne og aktivt engagere sig i uddannelsen.

*"Eleverne ved også, at de har ansvar for at forholde sig til de råvarer, de står med og tale om dem. Når man skræller gulerødder, kan de forholde sig til og lægge op til at samtale om sæson, sort osv. Hvis de ikke siger noget, er det også nemmere at glemme dem og komme til at skubbe dem om bagved."* (Interview 1, 12/3 2021)

En anden mester siger: "De skal vise, at de har vilje til at prøve tingene." (Interview 4, 29/6 2021). Samtidig med at mestrene tillægger det betydning, at lærlingene skal engagere sig i uddannelsen og kontinuerligt være optaget af at lære nyt, så fremhæver flere af mestrene også, at dygtighed er mange ting, og at lærlingene kan være dygtige på forskellige måder. Og de tillægger det betydning, at lærlingene får øje på og kan se værdien af det, den pågældende lærling selv kan, ligesom de er optaget af at hjælpe lærlingene i denne proces med at komme overens med sig selv og andre og udvikle en faglig selvforståelse (Holzkamp, 1998), som er virkelighedsafstemt. En mester fortæller om en samtale med en lærling

*"Jeg tog fat i ham og talte med ham om, at han skulle fokusere på alt det, han er god til. Få ham til selv at se det [og ikke bare fokusere på en anden elev i virksomheden, som vandt medaljer til konkurrencer]. Jeg sagde til ham, du fungerer jo super i produktionen sammen med os. Du er stabil, du møder til tiden, du er en super dygtig håndværker, der er mangel på sådan en som dig."* (Interview 2, 7/5 2021)

Mestrene tillægger det således betydning, at lærlingene udvikler forståelser af, at der er forskelligartede muligheder i faget, som alle er vigtige og anerkendelsesværdige. Det er begrundelsen for, at de finder det værdifuldt

at facilitere, at lærlingen over tid kommer til at kunne forholde sig til sine kompetencer, muligheder, interesser og ønsker og tager stilling til, hvad lærlingen ønsker efter endt læretid, og hvad lærlingen kan gøre for, at dette kommer til at ske. Dette finder sted undervejs i uddannelsen.

*"Vi støtter eleverne i at forholde sig til, hvad de gerne vil. Det er helt fint, at de finder ud af det stille og roligt. Fx er en af vores elever interesseret i japansk mad. Så hjælper vi ham med at finde ud af, hvordan han kan lære mere om det. Det her er ikke en japansk restaurant, men man kan dygtiggøre sig ved at læse bøger, man kan finde ud af, hvordan man kan præge menuen, så aspekter af det japanske kan inkorporeres i menuen her."* (Interview 1, 12/3 2021)

Særligt i den sidste del af læretiden er der i dialoger integreret i hverdagens praksis også fokus på, hvad lærlingene ønsker efter endt læretid.

*"Når man går sammen med dem, så får man en anden snak, og man taler bl.a. om, hvad der kan være godt efter endt læretid, hvad skal jeg søge."* (Interview 2, 7/5 2021)

En mester fremhæver som et eksempel på en lærlings reflekterede valg og udvikling af fagligt standpunkt, at en af hans lærlinge et halvt år før endt læretid fik et prestigefyldt jobtilbud, men takkede nej til dette, fordi han ønskede at gå i en anden retning. Flere af mestrene tillægger det betydning, at lærlingene skal forstå betingelserne i den branche, de uddanner sig ind i. Mesteren, som har kokkelever i praktik, fremhæver eksempelvis, at det er vigtigt, at lærlingene udnytter læringsmulighederne under uddannelsen.

*"Eleverne skal forstå, at hvis de ikke udnytter mulighederne for at dygtiggøre sig undervejs,*

*så kommer de til at arbejde gratis efterfølgende for at lære det.” (Interview 1, 12/3 2021)*

Og endelig begrundes flere mestre også det, at de tillægger det betydning, at lærlingene lærer mest muligt i uddannelsen med, at det danner grundlag for, at lærlingene på sigt ”kan få det fedeste ud af deres arbejdsliv.” (Interview 1, 12/3 2021).

### *Analysetema 3:*

#### *At komme videre til noget man gerne vil – og kunne skabe et godt hverdagsliv i branchen*

Mestrene tillægger det betydning, at lærlingene bliver i stand til, efter uddannelsen er afsluttet, at komme videre til noget, de gerne vil og kan skabe sig et godt hverdagsliv med deres fag. Dette er begrundelsen for, at de arbejder med at give lærlingene gode og forskelligartede læringsmuligheder. Det sker ikke mindst gennem brug af mestrenes netværk. Fx ved at give lærlingen mulighed for i en periode at være i køkkenet på en anden restaurant, hvor de kan lære noget andet, end de kan på den restaurant, hvor de er i praktik; hvis lærlingene har brug for at flytte fx på grund af en kæreste; eller hvis praktikstedet ikke passer så godt til eleven som forventet.

For alle fagene, der indgår i nærværende studie, er skæve arbejdstider i større eller mindre udstrækning en central betingelse, som i mestres øjne har betydning for den daglige livsførelse. Begrebet daglig livsførelse er i kritisk psykologi et praksisnært og praktisk begreb og betegner ”en aktivitet ’hver eneste dag’ for at organisere, integrere og konstruere dagligdagen på en sådan måde, at de forskellige og modstridende krav, der kommer individet i møde, kan forenes og ’ordnes’” (Holzkamp, 1998, s. 27). Det er en analytisk pointe, at mestrene fremhæver, at det er vigtigt, at lærlingene på sigt får en

tilværelse, som de er glade for med deres fag og således udvikler en livsførelse, der både giver rum for arbejde og for fritids- og familieliv. Og at dette kræver lærlingenes aktive forhold til udformningen af deres daglige livsførelse og aktive indsats, for at den bliver, som de ønsker. Flere af mestrene ekspliciterer, at de anerkender, at dette kan være en udfordring for lærlingen, og dette er en begrundelse for, at mestrene prioriterer at hjælpe dem med dette. Bl.a. ved at bringe dette i fokus fra læretidens start.

*”Da vores elev startede i bageriet, sagde jeg til hende, at det bliver svært at vende om på den døgnrytme. Du skal gøre en indsats for det, og så kan du få et helt normalt almindeligt familieliv. Du er nødt til at lægge dig i sengen tre timer, når du kommer hjem. Og så skal du blive liggende der, uanset om du kan sove eller ej. Du kan ligge og læse, eller hvad du vil, men du skal blive liggende. Og så kan du gå i seng kl. 23 og stå op til at møde kl. 03. Hvis du er til fødselsdag til kl. 02, så skal du ikke tænke, at du lige så godt kan blive oppe til kl. 03, hvor du skal møde. Så skal du gå i seng og sove den time. Det vil komme dig meget til gode mellem kl. 11 og 12. Når du kommer hjem fra arbejde, skal du gå i seng med det samme, du skal ikke sidde og hænge i sofaen et par timer sammen med kæresten. Du skal få styr på rytmen.” (Interview 2, 7/5 2021)*

Mesteren giver her konkrete anvisninger på, hvordan dagliglivet kan komme til at hænge sammen, og har herudover et løbende fokus på lærlingenes livsførelse: ”Jeg holder jo øje med, hvordan eleverne trives. Spørger til, om de får sovet, når de kommer hjem. Jeg vil gerne vise dem, at vi gerne vil hjælpe dem til velfærd.” (Interview 2, 7/5 2021). En anden mester fremhæver, at dette fokus både er betydningsfuldt for lærlingen og for virksomheden: ”Det at hjælpe eleverne til at få gode rytmer handler dels om, at jeg vil

dem det bedste, dels om at så får vi også det bedste ud af eleverne." (Interview 1, 12/3 2021). Virksomhed og lærling udgør således hinandens betingelser.

Nogle mestre gør også konkrete tiltag for at understøtte, at lærlingene udvikler en hensigtsmæssig livsførelse.

*"Det er ofte sådan i branchen, at man står op 10 minutter før, man skal møde. Jeg vil gerne lære eleverne at stå op fire timer før, de skal møde og få noget ud af dagen. Få nogle gode rytmer. Her under corona begyndte vi fra start at træne crossfit, noget jeg betaler, for at skabe nogle gode vaner. Får man først lavet nogle dårlige vaner, det gælder også eleverne, er de svære at bryde. Det er vigtigt for mig at lære eleverne at aktivere den tid, hvor de ikke er på arbejde." (Interview 1, 12/3 2021)*

Nogle mestre bringer egne erfaringer ind som en ressource i samtalerne med lærlingene i bestræbelsen på at understøtte, at lærlingene får en forståelse af, at de i nogen udstrækning kan påvirke, hvordan deres arbejdsliv og fritids- og familieliv kan udforme sig. En mester siger fx om egen læretid i restaurationsbranchen:

*"Jeg var for hurtig til at acceptere at arbejde alle weekender. Jeg mistede mange venskaber på den måde. Men jeg udnyttede heller ikke de muligheder, der var for at være sammen med mine venner andre af ugens dage. Det havde jeg selv ansvaret for. Det var ikke kokkeerhvervets skyld. Man bliver meget socialt stimuleret på sit arbejde, og derfor skal man være opmærksom på at holde fast i andre venner. Jeg opfordrer eleverne til at forholde sig til, hvilke venner de vil prioritere og så gøre en indsats for at holde fast i dem. [...] Jeg vil gerne hjælpe eleverne til at se, at de kan overveje, hvilket familieliv de ønsker, og så kan de strukturere arbejdslivet efter det,*

*kantine, catering, restaurant osv." (Interview 1, 12/3 2021)*

Analyserne viser, at mestrene arbejder for, at lærlingene på sigt kan skabe sig et godt hverdagsliv med faget, og de tilbyder med sig selv som ressource konkrete eksempler på handlemuligheder i håndteringen af balancen mellem uddannelses-/arbejdsliv og øvrige liv. Mikkonen et al. (2017) finder i deres review, at de fleste studier enten ikke forholder sig til karakteristika ved forskellige brancher eller ikke sammenligner den vejledning, som lærlinge modtager inden for forskellige brancher. I dette studie har vi rettet vores fokus mod erhvervsuddannelser inden for fødevarerområdet. For disse brancher er det en central betingelse, at der er skæve arbejdstider. Det er muligt, at den betydning som oplærerne i dette studie tillægger daglig livsførelse og hvordan livet med uddannelse, arbejde, familie og fritidsliv håndteres, er særligt udbredt i netop erhverv inden for fødevarerområdet. Analyserne giver indsigt i, at mestrene tillægger det betydning at hjælpe lærlingene til at lære at håndtere de udfordrende betingelser med skæve arbejdstider gennem en hensigtsmæssig daglig livsførelse. Analyserne peger også på, at mestrene i mindre grad italesætter strukturelle løsninger på de udfordrende betingelser.

## Diskussion

I analysen pegede vi på tre centrale temaer om, hvordan mestre ser deres rolle i forhold til at understøtte deres lærlings proces hen mod at komme til at leve det liv, man ønsker sig med sit fag, og hvad de lægger vægt på i denne sammenhæng. I diskussionen vil vi nu sætte disse fund i relation til den nyeste litteratur om mesterlære i form af udgivelsen fra Nielsen et al. (2021) om dannelse på lærepladsen samt diskutere mestrenes optagethed af og konkrete arbejde for, at lærlingene ud-



vikler mulighedsbevidsthed og handleevne i forhold til deres fag og hverdagsliv.

Som tidligere beskrevet argumenterer Nielsen et al. for at se på unges lærepladsforløb som en dannelsesproces, hvor tre elementer af lærepladsdannelse potentielt er på spil: en professionsdimension, en personlig dimension og en samfundsdimension (Nielsen et al., 2021, s. 55–63). Undersøgelsen peger på, at det primære fokus for såvel virksomheder som unge ligger inden for professionsdimensionen, og at de to øvrige dimensioner fremstår "uudnyttede", at der er et "uopdyrket dannelsespotentiale", hvis virksomhederne og de unge i højere grad også forbinder sig til den personlige dimension og samfundsdimensionen i lærepladsforholdet.

Vi er enige i, at der er et potentiale i at se lærepladsforholdet som ikke udelukkende et spørgsmål om at forbinde sig og blive dygtig til den givne profession, men at også det at forbinde sig til professionens påvirkning på den personlige dimension og forhold til en samfundsdimension er et centralt perspektiv. Imidlertid vil vi påpege, at alle tre dimensioner faktisk fremstår som tydelige prioriteter eller begrundelser hos de fire oplærere, vi har interviewet. De italesætter det (naturligvis) ikke som hhv. professionel, personlig og samfundsmæssig dannelse. At oplærerne forholder sig til alle tre dimensioner og finder dem vigtige for deres rolle, bliver synligt ved at bruge karrierebegrebet forstået som det forhold, at mennesker lever deres liv på tværs af kontekster og livssammenhænge, som dagligt må håndteres for at blive meningsfuld for den enkelte (Thomsen, 2014), og som noget, der skabes i samspil med andre mennesker under indflydelse af livsbetingelser, som både kan udgøre muligheder og begrænsninger (Hooley, 2013). Med karrierebegrebet som inspiration til interviewets spørgeguide og som prisme for analysen af interviewene (dvs. hvad lægger mestrene i interviewene vægt på i forhold til uddannelse, arbejde og resten af

livet i deres rolle som oplærere) bliver oplærernes reference til både den professionelle dannelse, den personlige dannelse og den samfundsmæssige dannelse – og synergien mellem disse – synlige. Vi kan ud fra vores datamateriale ikke sige noget om, hvordan det konkret finder sted i praksis sammen med lærlingene, men med udgangspunkt i karrierebegrebet er disse mestre optagede af alle tre dimensioner som forudsætning for lærepladsdannelse.

De tre analytiske temaer, der viste sig, understreger, at mestrene er optagede af at skabe mulighedsbevidsthed hos deres lærlinge. Ved mulighedsbevidsthed forstår vi, at lærlingene får øje på både faglige muligheder og muligheder i forhold til at skabe et hverdagsliv, man er glad for. Ligeledes understreger temaerne, at mestrene er optaget af, at lærlingene skal blive så dygtige som muligt, så de har konkrete faglige muligheder i branchen. Mestrene lægger også vægt på, at lærlingene udvikler sig, så de får mangefacetterede muligheder i branchen. Der tegner sig et analytisk billede af, at mestrene er optaget af, at lærlingene udvikler handleevne. Dette forstået som menneskers mulighed for og kapacitet til sammen med andre at få rådighed over egne livsbetingelser. Mestrene er i tilknytning hertil optaget af, at lærlingene forstår, at når de handler i forhold til deres muligheder og betingelser, så forandrer de samtidig deres muligheder og betingelser (Holzkamp, 2013, s. 20). Mestrene betragter sig selv som en del af "de andre", der kan og skal hjælpe lærlingene med at udvikle handleevne både i forhold til den konkrete uddannelse, de er i gang med, og i forhold til på sigt at kunne skabe et godt liv med sit fag.

Mestrene taler ind i en forståelse af læring som noget, der ikke slutter ved oplæringens afslutning, men som et livslangt tema. De ønsker, at lærlingene får en indstilling til og en forståelse af kontinuerlig læring som en naturlig, integreret del af arbejdslivet.



Det understøtter de fx ved at lade lærlingene afprøve forskellige tilgange og gøre sig forskellige erfaringer undervejs i oplæringen, og med hjælp til afprøvning i forbindelse med svendep prøver. Mestrene begrundede vigtigheden af en lærende tilgang i arbejdslivet med muligheden for i højere grad at påvirke og udvikle sit eget job og sit eget liv med jobbet, og muligheden for at udvikle og påvirke branchen. Disse mestre peger i deres udsagn således på en forståelse af mesterlæren, der er anderledes end den kritik, som ofte rejstes af den, nemlig at det er problematisk "at forene målet om læring med deltagelse i et arbejde, blandt andet fordi det ikke giver plads til at afprøve, gøre fejl og eksperimentere" (Jørgensen & Warring, 2022, s. 29). Mestrene i dette studie giver netop udtryk for, at det at deltage i et arbejde også må indeholde muligheden for at eksperimentere, både når man er under oplæring og når man er færdiguddannet. Det ville være interessant i videre studier at undersøge potentialerne og udfordringerne i denne integration af et livslangt læringsperspektiv i forståelsen af rollen som oplærer i et mesterlære-forhold.

Vi har i denne artikel været optaget af mestrenes forståelser af deres rolle som oplærere og deres begrundelser for handlinger. Men vi har metodisk ikke haft mulighed for at undersøge, hvad mestrene rent faktisk *gør* i virkeligheden vel vidende, at der kan være forskel på intentioner og daglig praksis. Artiklen giver heller ikke indsigt i, hvordan lærlingene konkret oplever det, mestrene gør. Det ville have krævet et andet og meget mere omfattende metodisk design, som ikke var muligt indenfor projektets rammer. Men vi har forsøgt at komme så nær som muligt på mestrenes daglige praksis ved systematisk og konsekvent at bede dem om konkrete praksisnære eksempler undervejs i interviews, ligesom vi i analyserne har citeret

informanterne ekstensivt ikke mindst i forhold til praksis eksempler. Om end mestrenes konkrete praksisnære eksempler ikke er lig med praksis, kan de dog give en indikation af mestrenes forståelse af praksis. Vi noterer os, at flere tidligere undersøgelser af mestres og virksomheders syn på praktik i erhvervsuddannelserne, fx *Praktikpladsundersøgelsen* (Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier, 2020) og *På godt og ondt – et portræt af elever og deres forhold til mestre og erhvervsskoler* (Undervisningsministeriet, 1999) er spørgeskemaundersøgelser, hvor mestrene selvrapporterer. Bisgaard har udført deltagende observationer i praktikkens praksis, men har i hovedsagen fokuseret på lærlingenes engagement og læring (2018). Et naturligt næste skridt med afsæt i den forskning, der er præsenteret i artiklen, kunne være at lave deltagende observationer og situerede samtaler i praktikkens praksis med fokus på mestrenes rolle.

## Konklusion

Vi har i artiklen identificeret tre centrale temaer for mestres forståelse af deres rolle i oplæringen og hvad de lægger vægt på i forhold til at understøtte deres lærlings proces hen mod at leve et liv som faglært. Disse tre temaer kan ses som måder, hvorpå mestrene forstår deres rolle i forhold til at understøtte, at lærlingene udvikler mulighedsbevidsthed og handleevne i et liv med deres fag. Vi har med karrierebegrebet som prisme set, hvordan mestrene er optaget af såvel personlige, professionelle som samfundsmæssige dimensioner i deres oplæring. Vi har gennem vores studie bidraget til den begrænsede eksisterende viden om mestres perspektiver på egen rolle i oplæring i erhvervsuddannelserne. Artiklen og dens perspektiver er eksplorative og kan forhåbentlig være med til at øge den forskningsmæssige interesse for feltet.

## REFERENCER

- Andersen, O. D. (2015). *Bedre overgang til og fastholdelse i erhvervsuddannelse*. Nationalt Center for Erhvervspædagogik, Professionshøjskolen Metropol.
- Axel, E. (2009). Situeret projektering i et byggeprojekt. *Nordiske udkast*, 1/2, 97–118.
- Bahl, A. & Diettrich, A. (2008). Die vielzitierte ‚neue Rolle‘ des Ausbildungspersonals – Diskussionslinien, Befunde und Desiderate. [https://www.bwpat.de/ht2008/ws25/bahl\\_diettrich\\_ws25-ht2008\\_spezial4.shtml](https://www.bwpat.de/ht2008/ws25/bahl_diettrich_ws25-ht2008_spezial4.shtml)
- Bisgaard, J. (2018). *Praktikkens didaktik. Hvordan styrkes lærlinge og studerendes engagement og læring i praktik?* Aarhus Universitet.
- Bonnes, C., Wißhak, S., & Hochholdinger, S. (2019). Towards a model of professional competence of workplace trainers. In *Berufsbildung zwischen Tradition und Moderne* (pp. 141-158). Springer VS, Wiesbaden.
- Danmarks Evalueringsinstitut. (2021). Elevtrivsel på erhvervsuddannelserne. <https://www.eva.dk/sites/eva/files/2021-06/Elevtrivselpaaerhvervsuddannelserne.pdf>
- Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier. (2020). *Praktikpladsundersøgelse*. <https://deg.dk/sites/deg.dk/files/media/document/Praktikunders%C3%B8gelse.pdf>
- Dreier, O. (1979). *Den kritiske psykologi*. Rhodos.
- Holz kamp, K. (1998). Daglig livsførelse som subjektvidenskabeligt grundkoncept. *Nordiske udkast*, 2, 3–31.
- Holz kamp, K. (2013). *Psychology from the standpoint of the subject. Selected writings of Klaus Holz kamp* (E. Schraube & U. Osterkamp, Red.). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137296436>
- Hooley, T. (2013). *Career development in Canada*. International Centre for Guidance Studies.
- Højholt, C. (2005). *Forældresamarbejde. Forskning i fællesskab*. Dansk Psykologisk Forlag.
- Højholt, C., & Kousholt, D. (2019). Developing knowledge through participation and collaboration: Research as mutual learning processes. *Annual Review of Critical Psychology*, 16.
- Juel, F. M. (2021). Fagforeningstop afviser mangel på arbejdskraft: Arbejdsgiverne skylder 10.000 lærepladser. Berlingske. <https://www.berlingske.dk/oekonomi/fagforeningstop-afviser-mangel-paa-arbejdskraft-arbejdsgiverne-skylder>
- Juul, I. (2016). Historieskrivningen om de erhvervsfaglige uddannelser. *Uddannelseshistorie*, 107–125.
- Jørgensen, C. H. (2016). Det gode læringsmiljø i praktikken. *Den gode praktikplads*, 23–40.
- Jørgensen, C. H. & Warring, N. (2022). Arbejdslivets læringsmiljøer. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 24(1), 25-38.
- Koch, R., Jahn, R., Schumann, J. & Schiller, S. (2009). Aufgaben- und Rollenpluralität des beruflichen Bildungspersonals – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, [https://www.bwpat.de/profil2/koch\\_etal\\_profil2.shtml](https://www.bwpat.de/profil2/koch_etal_profil2.shtml)
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk* (3. udg.). Hans Reitzels Forlag.
- Lave, J., & Wenger, E. (2003). *Situeret læring og andre tekster*. Hans Reitzels Forlag.
- Markard, M., & Holz kamp, K. (1989). Praxis-Portrait. *Forum Kritische Psychologie*, 23, 5–49.
- Markard, M., Holz kamp, K., & Dreier, O. (2004). Praksisportræt: En guide til analyse af psykologpraksis. *Nordiske udkast*, 32(2), 5–22.
- Mikkonen, S., Pylväs, L., Rintala, H., Nokelainen, P., & Postareff, L. (2017). Guiding workplace learning in vocational education and training: A literature review. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 9(1), 1-22.
- Mørck, L. L., & Huniche, L. (2006). Critical psychology in a Danish context. *Annual review of critical psychology*.
- Nielsen, K., & Kvale, S. (Red.). (1999). *Mesterlære. Læring som social praksis*. Hans Reitzels Forlag.
- Nielsen, K. T. P., Louw, A., & Katznelson, N. (2021). *Plads til at lære—På lærepladsen. Dannelse i mødet mellem unge og arbejdsmarkedet*. Aalborg Universitetsforlag. [https://www.cefu.dk/media/659594/Plads\\_til\\_at\\_lae\\_re-OA.pdf](https://www.cefu.dk/media/659594/Plads_til_at_lae_re-OA.pdf)
- Pihl, M. D. (2021). Virksomheder opretter få lærepladser trods gode tider. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. <https://www.ae.dk/okonomisk-kommentar/2021-12-virksomheder-opretter-faa-laerepladser-trods-gode-tider>

- Regeringen (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Konservative Folkeparti og Liberal Alliance. (2014). Aftale om bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser. <https://www.uvm.dk/erhvervsuddannelser/skoleudvikling/-/media/C6A07757C4B440F39440E-23BE77D86ED.ashx>
- Skovhus, R. B. (2018). *Vejledning—Valg og læring*. Trykværket. [https://www.ucviden.dk/files/107142479/Skovhus\\_Randi\\_2018\\_Vejledning\\_valg\\_og\\_l\\_ring.pdf](https://www.ucviden.dk/files/107142479/Skovhus_Randi_2018_Vejledning_valg_og_l_ring.pdf)
- Tanggaard, L. (2004). *Læring og identitet*. Aalborg Universitetsforlag.
- Tanggaard, L. (2016). Praktikmodellen—Seks om dagen—Ingredienser på vejen til den gode praktik. *Den gode praktikplads*, 13–22.
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2020). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I *Kvalitative metoder*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Tenberg, R. & Richterich, F. (2017). Anforderungen an die pädagogische Professionalität des ausbildenden Personals. [http://www.bwpat.de/profil5/tenberg\\_richterich\\_profil5.pdf](http://www.bwpat.de/profil5/tenberg_richterich_profil5.pdf)
- Thomsen, R. (2009). *Vejledning i fællesskaber. Karrierevejledning fra et deltagerperspektiv* (1. udg.). Schultz.
- Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv—Karrierevalg og karrierelæring* [Concept note]. NVL & ELGPN.
- Undervisningsministeriet. (1999). *På godt og ondt – et portræt af elever og deres forhold til mestre og erhvervsskoler*. <http://static.uvm.dk/publikationer/1999/godtgodnt/>

**Bo Klindt Poulsen**, lektor  
VIA University College, bokp@via.dk

**Randi Boelskifte Skovhus**, lektor, ph.d.,  
VIA University College, ras@via.dk